

Типи гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарію

Ткалич М.Г. Типи гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарію. У статті розглядається розроблена автором структура гендерної взаємодії персоналу організацій, заснована на виділенні трьох груп компонентів: когнітивно-комунікативного, емоційно-оцінного та поведінкового. Описано процес розробки методики діагностики домінуючого типу гендерної взаємодії персоналу організацій на основі запропонованої моделі. Виокремлюються типи гендерної взаємодії: наблизений професійний, наблизений соціальний та дистантний, надається характеристика кожного з типів, нормативні показники та стандартизація балів за методикою. У додатку наводиться текст методики та ключ до обробки даних.

Ключові слова: гендерна взаємодія, персонал організацій, тип гендерної взаємодії, діагностичний інструментарій, нормативні показники, стандартизація балів.

Ткалич М.Г. Тип гендерного взаємодія персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарія. В статті розглядається розроблена автором структура гендерного взаємодія персоналу організацій, заснована на виділенні трьох компонентів: когнітивно-комунікативного, емоційно-оцінного та поведінкового. Описано процес розробки методики діагностики домінуючого типу гендерного взаємодія персоналу організацій на основі запропонованої моделі. Виділяються типи гендерного взаємодія: наблизений професійний, наблизений соціальний, дистантний, дається характеристика кожного з типів, нормативні показники, стандартизація балів по методике. В додатку приводиться текст методики та ключ до обробки даних.

Ключевые слова: гендерное взаимодействие, персонал организаций, тип гендерного взаимодействия, диагностический инструментарий, нормативные показатели, стандартизация баллов.

Постановка проблеми. Сучасні особливості соціокультурного розвитку особистості і суспільства у гендерному вимірі позначаються також і на діяльності підприємств та організацій. Трансформація гендерних ролей, норм, стереотипів, суттєва зміна психологічної статі особистості (поява значної кількості як чоловіків, так і жінок з високим рівнем маскуліності і фемін-

ності) знаходять своє відображення у зміні особливостей взаємодії персоналу на міжособистісному та організаційному рівнях.

На наш погляд, така ситуація потребує гендерно-орієнтованого системного підходу до особистісно-професійного розвитку персоналу організацій. А, отже, постає необхідність у розробці відповідних методів діагностики гендерної взаємодії персоналу організацій, які допоможуть підвищити ефективність психологічної підтримки особистості на шляху її розвитку у єднанні гендерних і професійних характеристик та завдяки цьому підвищити ефективність діяльності та конкурентоздатність організацій, розвинути організаційну зрілість, організаційну культуру, ідентифікацію персоналу з організацією, відданість їй.

Тому, розроблені діагностичні процедури будуть оптимізувати вивчення конкретних параметрів гендерної взаємодії і можуть бути застосовані для розробки індивідуальних програм особистісно-професійного розвитку персоналу організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема гендерної взаємодії персоналу українських організацій досі не була предметом спеціальних наукових досліджень та є емпірично недостатньо розробленою через відсутність відповідних психодіагностичних методів дослідження [18].

Однак, у зарубіжній та вітчизняній психології активно розробляються проблеми соціальної (В.С. Агєєв [1], Г.М. Андрєєва [2], О.А. Гулевич [5], Н.В. Досіна [6], В.В. Москаленко [14], Н. Tajfel [25], J. Turner [26]), організаційної взаємодії (О.І. Бондарчук [4], В.П. Казмиренко [8], Л.М. Карамушка [9], Л.Е. Орбан-Лембрик [16], М.В. Туленков [19], E.F. Stone-Romero et al. [24], C.G. Worley et al. [27]), гендерні проблеми діяльності сучасних організацій (М. Кімел [10], Н.В. Кулагіна [13], G.R. Elly et al. [20], J.K. Fletcher et al. [21], R.M. Kanter [22], E.K. Kelan [23]).

Мета статті полягає у визначенні структури гендерної взаємодії персоналу організацій як сукупності соціальних відносин в рамках організаційного підходу та у представленні розробленого нами на основі цієї структури опитувальника з визначення типів гендерної взаємодії персоналу організацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз й узагальнення зазначених вище робіт дозволили нам визначити *гендерну взаємодію персоналу організацій* як комплексний психолого-організаційний феномен, який формується під впливом особистісних, міжособистісних, організаційних, суспільних чинників, визначається особливостями гендерної взаємодії в суспільстві та стилем організаційної взаємодії; формує певний тип гендерної

взаємодії в організації у вигляді системи поведінкових стратегій гендерних груп, які визначають психологічну сутність цієї взаємодії.

Психологічну сутність гендерної взаємодії персоналу організацій можна представити у вигляді трикомпонентної структури, в якій нами виокремлюються когнітивно-комунікативний, емоційно-оцінний, поведінковий компоненти.

Аналіз окремих досліджень соціальної (В.С. Агеев [1], Г.М. Андрєєва [2], О.А. Гулевич [5], С.В. Духновський [7], В.В. Москаленко [14], Н. Tejfel [25], J. Turner [26]) та гендерної (С.Л. Бем [3], Н.В. Досіна [6], М. Кімел [10], І.С. Клеціна [12], Н.В. Кулагіна [13], Л.М. Ожігова [15]) взаємодії, а також її особливостей в організаційному контексті (О.І. Бондарчук [4], Л.М. Карамушка [9], М.Г. Ткалич [17]) дозволив нам виокремити основні характеристики кожного з компонентів.

Когнітивно-комунікативний компонент гендерної взаємодії персоналу організацій визначає цінності, ідеї, переконання, співпадіння або неспівпадіння особистісних і професійних інтересів, засоби та стиль мовлення і комунікації.

На рівні суб'єктивного звіту визначається такими висловлюваннями: “мене розуміють”, “спілкуюся частіше”, “підтримую точку зору з багатьох питань професійної діяльності”, “знаходжу спільну мову”, “співпадають професійні інтереси”, “надають інтелектуальну підтримку”, “вступаю в суперечки та дискусії”, “співпадають уявлення про кар'єру”, “співпадають особистісні інтереси,” “підтримую точку зору з багатьох питань особистісного життя та стосунків”, “прислухаються до моєї думки”, “говорю про особисте”.

Емоційно-оцінний компонент гендерної взаємодії персоналу організацій характеризує емоційно-пофарбовану оцінку цієї взаємодії, ставлення суб'єктів взаємодії один до одного, визначає корисність або марність взаємодії між гендерними групами.

На рівні суб'єктивного звіту визначається такими висловлюваннями: “надають емоційну підтримку”, “викликають в мене захоплення”, “радують”, “я не подобаюсь”, “розчаровують мене,” “поважають мене”, “є для мене цінністю”, “мені цікаво працювати”, “цінують мою думку”, “взаємодія мені вигідна”, “взірець для наслідування в роботі”, “є для мене прикладом у житті”.

Поведінковий компонент гендерної взаємодії персоналу організацій визначає поведінкові патерни гендерної взаємодії в організації, їх динаміку та інтенсивність.

На рівні суб'єктивного звіту визначається такими висловлюваннями: “виникають довірливі відносини”, “виникають конфлікти”, “конкурую в роботі”, “сприяють моєму професійному зростанню”, “надають практичну підтримку”, “конкурую в приватному житті”, “контролюють мою поведінку”, “перешкоджають моєму кар'єрному зростанню”, “уникаю в роботі”, “зберігаю дистанцію”, “підтримую ділові взаємини”, “підтримую дружні стосунки”.

Отже, на основі визначених характеристик кожного з компонентів гендерної взаємодії персоналу організацій, нами був розроблений опитувальник з визначення типів такої взаємодії.

При розробці діагностичного інструментарію ми орієнтувалися на етапи створення психологічних опитувальників і тестів, визначені П. Клайном: формулювання первинних тверджень опитувальника (первинного банку), оцінка завдань первинного банку (змістовна валідність опитувальника), попереднє опитування, формування банку емпіричних даних, емпірична валідація опитувальника, оцінка надійності опитувальника, стандартизація опитувальника [11].

Статистична обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою пакету статистичних програм SPSSStatistics 20.0.0.

Спочатку опитувальник складався з 36 тверджень (по 12 тверджень на кожен компонент взаємодії, характеристики яких надані вище). Після оцінки завдань первинного банку (змістовної валідності опитувальника) таких тверджень залишилося 30 (див. таблицю 1 та додаток 1). Після цього нами було проведено попереднє опитування ($n = 206$). Така кількість опитаних є достатньою для визначення надійності та здійснення факторного аналізу завдань [11, с. 251].

Отже, за результатами попереднього опитування нами була визначена надійність опитувальника (за допомогою коефіцієнта придатності – альфи Кронбаха), проведений факторний аналіз тверджень для визначення типів гендерної взаємодії персоналу організацій, надана їх характеристика, визначені норми за шкалами та проведена стандартизація опитувальника.

Надійність опитувальника за рівнем внутрішньої узгодженості тверджень є високою ($\alpha = 0,873$).

В результаті факторного аналізу отриманих даних методом головних компонентів, питання опитувальника були розподілені на 3 групи (див. табл. 1).

Таблиця 1

**Факторний аналіз тверджень опитувальника з діагностики
типів гендерної взаємодії персоналу організацій**

№	Твердження опитувальника	I	II	III
1	Чоловіки / жінки мене розуміють		.488	
2	Чоловіки / жінки надають мені емоційну підтримку		.606	
3	З чоловіками / жінками у мене виникають довірливі відносини		.608	
4	З чоловіками / жінками я спілкуюся частіше		.418	
5	Чоловіки / жінки викликають в мене захоплення		.728	
6	З чоловіками / жінками у мене виникають конфлікти			.534
7	Я підтримую точку зору чоловіків / жінок з багатьох питань професійної діяльності	.474		
8	Чоловіки / жінки мене радують		.611	
9	З чоловіками / жінками я конкурую в роботі			.612
10	Чоловіки / жінки мене недолюблюють			.610
11	Чоловіки / жінки сприяють моєму професійному розвитку	.577		
12	З чоловіками / жінками у мене співпадають професійні інтереси	.631		
13	Чоловіки / жінки розчаровують мене			.424
14	Чоловіки / жінки надають мені практичну підтримку	.626		
15	Чоловіки / жінки надають мені інтелектуальну підтримку	.668		
16	З чоловіками / жінками я конкурую в приватному житті			.579
17	З чоловіками / жінками я вступаю в суперечки та дискусії			.320
18	Чоловіки / жінки контролюють мою поведінку			.525
19	З чоловіками / жінками мені цікаво працювати	.692		
20	Чоловіки / жінки перешкоджають моєму кар'єрному зростанню			.722
21	Чоловіків / жінок я уникаю в роботі			.561
22	Я підтримую точку зору чоловіків / жінок з багатьох питань щодо особистого життя та стосунків		.386	

23	З чоловіками / жінками взаємодія мені вигідна	.631		
24	З чоловіками / жінками я зберігаю дистанцію			.334
25	Чоловіки / жінки прислухаються до моєї професійної думки	.373		
26	Колеги-чоловіки / жінки для мене – взірць для наслідування в роботі	.371		
27	З чоловіками / жінками я підтримую ділові взаємини	.581		
28	З чоловіками / жінками я говорю про особисте		.356	
29	Чоловіки / жінки є для мене прикладом у житті		.455	
30	З чоловіками / жінками я підтримую дружні стосунки		.375	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 5 iterations

Отже, нами було виокремлено три типи гендерної взаємодії персоналу організацій за цим опитувальником, а саме: наблизений професійний (когнітивно-поведінковий) – I фактор, наблизений соціальний (емоційно-поведінковий) – II фактор, дистантний (поведінковий) – III фактор.

За результатами проведеного факторного аналізу нам вдалося виокремити 2 позитивних типи гендерної взаємодії персоналу організацій (наблизений професійний та наблизений соціальний), а також 1 негативний тип – дистантний, характеристика яких представлена нижче. Виокремлені типи також співвідносяться із запропонованою нами структурою гендерної взаємодії персоналу організацій, а саме когнітивним, емоційним, поведінковим компонентами.

Наблизений професійний (когнітивно-поведінковий) є відображенням рівня професійної взаємодії персоналу в організації. Також він співвідноситься більшою мірою з когнітивним та поведінковим компонентами цієї взаємодії.

Високі показники за цією шкалою показують, що у досліджуваного співпадають професійні інтереси з колегами, він (вона) підтримує точку зору своїх колег (відповідної статі) з багатьох питань професійної діяльності, вони надають йому (їй) інтелектуальну та практичну підтримку, сприяють професійному зростанню, є взірцем для наслідування в роботі, колеги прислу-

хаються до професійної думки досліджуваного, взаємодія з ними є вигідною для досліджуваного, з ними цікаво працювати, досліджуваний підтримує з колегами ділові взаємини.

Цьому типові відповідають такі номери тверджень опитувальника: 7, 11, 12, 14, 15, 19, 23, 25, 26, 27.

Наближений соціальний (емоційно-поведінковий) відображає особливості міжособистісного спілкування персоналу, яке знаходиться поза контекстом професійної взаємодії та є емоційно-оцінним ставленням до представників своєї та протилежної статі серед колег. Цей тип співвідноситься з емоційним та поведінковим компонентами гендерної взаємодії персоналу організації.

Високі показники за цією шкалою показують, що колеги відповідної статі розуміють досліджуваного, радують його (її), викликають захоплення. З ними досліджуваний спілкується частіше, підтримує їх точку зору з багатьох питань особистісного життя та стосунків, говорить про особисте, вони надають досліджуваному емоційну підтримку, є для нього прикладом у житті. З колегами відповідної статі у досліджуваного виникають довірливі відносини, з ними він (вона) підтримує дружні стосунки.

Цьому типу відповідають такі номери тверджень опитувальника: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 22, 28, 29, 30.

Дистантний (поведінковий) містить у собі негативні патерни гендерної взаємодії персоналу та є більшою мірою відображенням її поведінкового рівня.

Високі показники за цією шкалою показують, що досліджуваний вступає в суперечки та дискусії з колегами відповідної статі, конкурує в роботі, вони контролюють поведінку досліджуваного, перешкоджають його (її) кар'єрному зростанню. Колег відповідної статі він уникає в роботі, зберігає дистанцію, конкурує в приватному житті, з ними виникають конфлікти.

Також частково цей тип взаємодії пов'язаний із емоційним компонентом. Високі показники свідчать про розчарування досліджуваного в колегах своєї та / або протилежної статі та відчуття, що він їм не подобається.

Цьому типу відповідають такі номери тверджень опитувальника: 6, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 20, 21, 24.

Кожне твердження оцінюється за шкалою від 1 – “повністю не згоден” до 7 – “згоден повністю” (див. додаток 1). Таким чином, мінімальний показник за кожною шкалою становить 10 балів, максимальний – 70 балів.

У визначенні тестових норм опитувальника вибірка респондентів склала 577 осіб, з них жінок – 395 осіб, чоловіків – 181. Вік досліджуваних – від 19 до 72 років ($M = 36$).

У таблиці 2 наведено результати для кожної зі шкал, окремо для оцінки типу гендерної взаємодії з чоловіками-колегами і жінками-колегами в організації. Мінімальний показник – 10, максимальний – 70 за кожною шкалою.

Таблиця 2

Тестові оцінки методики діагностики типу гендерної взаємодії персоналу організацій

№	Шкала (тип взаємодії)	(M)	(SD)	Норма	(M)	(SD)	Норма
		з чоловіками			з жінками		
1	Наближений професійний	42,2	12,7	29,5 – 54,9	42,9	10,2	32,7 – 53,1
2	Наближений соціальний	41,3	10,9	30,4 – 52,2	44,3	9,4	34,9 – 53,7
3	Дистантний	28	10,1	17,9 – 38,1	29	10,1	18,9 – 39,1

Отже, на підставі розрахованих норм, нами були визначені рівні прояву типів гендерної взаємодії персоналу організацій, окремо для взаємодії з жінками і чоловіками: низький, середній та високий (див. табл. 3)

Таблиця 3

Рівні прояву типів гендерної взаємодії персоналу організацій

№	Шкала	Наближений професійний з		Наближений соціальний з		Дистантний з	
		чолові-ками	жінка-ми	чолові-ками	жінка-ми	чолові-ками	жінка-ми
1	низький	10-29	10-32	10-30	10-34	10-17	10-18
2	середній	29-55	32-53	30-52	34-53	17-38	18-39
3	високий	55-70	53-70	52-70	53-70	38-70	39-70

Для визначення рівня прояву типу гендерної взаємодії персоналу організацій з колегами своєї і протилежної статі, визначимо наступні узагальнені інтервали:

1) для наближеного професійного і наближеного соціального: низький рівень у межах від 10 до 32, середній рівень від 32 до 54, високий – від 54 до 70 балів;

2) для дистантного: низький рівень 10 – 18, середній – рівень – 18 – 39, високий рівень – 39 – 70 балів.

Висновки. Опитувальник з діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій було розроблено на основі обґрун-

туваного нами поняття „гендерна взаємодія персоналу організацій”, його психологічної сутності та трикомпонентної структури цієї взаємодії (когнітивно-комунікативний, емоційно-оцінний та поведінковий компоненти).

За допомогою відповідних методів нами було доведено високу надійність і внутрішню узгодженість тверджень опитувальника та виокремлено три типи: наблизений професійний (когнітивно-поведінковий), наблизений соціальний (емоційно-поведінковий), дистантний (поведінковий).

Розроблена нами методика допоможе вивченню конкретних параметрів гендерної взаємодії персоналу організацій та домінуючого типу цієї взаємодії.

Додаток 1

Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій

Інструкція для форми А / Б: оцініть, будь ласка, Ваше ставлення до запропонованих суджень відносно чоловіків / жінок, з якими Ви працюєте, за шкалою:

1 – повністю не згоден	5 – згоден більше ніж наполовину
2 – згоден в малому ступені	6 – згоден майже повністю
3 – згоден майже наполовину	7 – згоден повністю
4 – згоден наполовину	

Форма А (чоловіки) / Б (жінки)

№	Твердження опитувальника	Оцінка
1	Чоловіки / жінки мене розуміють	
2	Чоловіки / жінки надають мені емоційну підтримку	
3	З чоловіками / жінками у мене виникають довірливі відносини	
4	З чоловіками / жінками я спілкуюся частіше	
5	Чоловіки / жінки викликають в мене захоплення	
6	З чоловіками / жінками у мене виникають конфлікти	
7	Я підтримую точку зору чоловіків з багатьох питань професійної діяльності	
8	Чоловіки / жінки мене радують	
9	З чоловіками / жінками я конкурую в роботі	
10	Чоловіки / жінки мене недолюблюють	
11	Чоловіки / жінки сприяють моєму професійному розвитку	

12	З чоловіками / жінками у мене співпадають професійні інтереси	
13	Чоловіки / жінки розчаровують мене	
14	Чоловіки / жінки надають мені практичну підтримку	
15	Чоловіки / жінки надають мені інтелектуальну підтримку	
16	З чоловіками / жінками я конкурую в приватному житті	
17	З чоловіками / жінками я вступаю в суперечки та дискусії	
18	Чоловіки / жінки контролюють мою поведінку	
19	З чоловіками / жінками мені цікаво працювати	
20	Чоловіки / жінки перешкоджають моєму кар'єрному зростанню	
21	Чоловіків / жінок я уникаю в роботі	
22	Я підтримую точку зору чоловіків / жінок з багатьох питань особистісного життя та стосунків	
23	З чоловіками / жінками взаємодія мені вигідна	
24	З чоловіками / жінками я зберігаю дистанцію	
25	Чоловіки / жінки прислухаються до моєї професійної думки	
26	Колеги-чоловіки / жінки для мене – взірець для наслідування в роботі	
27	З чоловіками / жінками я підтримую ділові взаємини	
28	З чоловіками / жінками я говорю про особисте	
29	Чоловіки / жінки є для мене прикладом у житті	
30	З чоловіками / жінками я підтримую дружні стосунки	

Кожна форма пропонується досліджуваному окремо!

Ключ:

№	Шкала (тип взаємодії)	Номер твердження	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Наближений професійний (когнітивно-поведінковий):	7, 11, 12, 14, 15, 19, 23, 25, 26, 27	10 – 32	32 – 54	54 – 70
2	Наближений соціальний (емоційно-поведінковий):	1, 2, 3, 4, 5, 8, 22, 28, 29, 30	10 – 32	32 – 54	54 – 70
3	Дистантний (поведінковий):	6, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 20, 21, 24	10 – 18	18 – 39	39 – 70

Список використаних джерел

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. – М.: МГУ, 1990. С. 6-84, 95-102.
2. Андреева Г.М. Психология социального познания / Г.М. Андреева. – М.: Аспект-Пресс, 2002.
3. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С.Л. Бем. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. – 336 с.
4. Бондарчук О.І. Психологічні аспекти гендерної освіти керівників освітніх організацій / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том І.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 11. – С. 33-37.
5. Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений О.А. Гулевич. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 432 с.
6. Досина Н.В. Компонент согласия во взаимодействиях гендерных групп: когнитивный подход к анализу / Н.В. Досина // Социология и социальная работа. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки, 2011. – № 3(23). – С. 14-19.
7. Духновский С.В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум / С.В. Духновский. – СПб.: Речь, 2009. – 141 с.
8. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: моногр. / В.П. Казмиренко. – К.: МЗУУП, 1993. – 384 с.
9. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич – Запоріжжя: „Просвіта”, 2009. – 262 с.
10. Кімел М.С. Гендероване суспільство / М.С. Кімел. – К.: Сфера, 2003. – 490 с.
11. Клайн П. Справочное руководство по конструированию тестов. Введение в психометрическое проектирование / П. Клайн. – К., 1994. – 284 с.
12. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408 с.
13. Кулагина Н.В. Индивидуальные особенности внутриличностного гендерного конфликта у мужчин и женщин,

- занятых в неполотипичной сфере / Н.В. Кулагина // Известия РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. – №82-26. – С. 75-81.
14. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу / В.В. Москаленко. – К.: "Центр учбової літератури", 2007. – 448 с.
 15. Ожигова Л.Н. Психология гендерной идентичности личности / Л.Н. Ожигова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2006. – 290 с.
 16. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доповн. – К. : Академвидав, 2010. – 544 с.
 17. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навч. посіб. / М.Г. Ткалич. – К.: Академвидав, 2011. – 248 с.
 18. Ткалич М.Г. Можливості психологічної діагностики гендерної взаємодії персоналу організацій / М.Г. Ткалич // Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (10-12 жовтня 2012 р., м. Запоріжжя). – Запорізький національний університет. – Запоріжжя: ЗНУ, 2012. – С. 133-135.
 19. Туленков М.В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: монографія / М.В. Туленков. – К.: Каравела, 2009.
 20. Elly G.R., Meyerson D.E. Theories of Gender in Organizations: New Approach to Organization Analysis and Change // Research in Organization Behavior / Ed. by B.M. Staw. – 2000 (Vol. 22) Elsevier Science Incorporation, p. 103-153.
 21. Fletcher J.K., Ely R.J. Introducing Gender: Overview // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – p. 3-9
 22. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
 23. Kelan E.K. Gender Logic and (Un)doing Gender at Work // 4Gender // Work and Organization. – Vol. 17. – No. 2. – March, 2010.
 24. Stone-Romero E.F., Stone D.L., E., Salas E. The Influence of Culture on Role Conceptions and Role Behavior in Organizations // Applied Psychology: an International Review, 2003, 52 (3), 328–362
 25. Tajfel H. Social identity and intergroup relations. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1982.
 26. Turner J. Social Categorization and Self-concept: A social cognitive theory of group behaviour // Advances in group processes. – London, 1985. – P 77-121.

27. Worley C.G., Feyerherm A.E. Reflections on the Future of Organization Development // Journal of Applied Behavioral Science. 2003. – Vol. 39. – Is. 1. – P. 97–115.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Ageev V.S. Mezhrupovoe vzaimodejstvie: social'no-psihologicheskie problemy / V.S. Ageev. – M.: MGU, 1990. – S. 6-84, 95-102.
2. Andreeva G.M. Psihologija social'nogo poznaniya / G.M. Andreeva. – M.: Aspekt-Press, 2002.
3. Bem S.L. Linzy gendera: Transformacija vzgljadov na problemu nera-venstva polov / S.L. Bem – M.: «Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija» (ROSSPJeN), 2004. – 336 s.
4. Bondarchuk O.I. Psihologichni aspekty gendernoi' prosvity kerivnykiv osvithnih organizacij / O.I. Bondarchuk // Aktual'ni problemy psihologii'. Tom I.: Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija: Zb. naukovyh prac' Instytutu psihologii' im. G.S. Kostjuka APN Ukrai'ny / Za red. Maksymenka S.D., Karamushky L.M. – K.: Milenium, 2003. – Ch. 11. – S. 33-37.
5. Gulevich O.A. Psihologija mezhrupovych otnoshenij O.A. Gulevich. – M.: Moskovskij psihologo-social'nyj institut, 2007. – 432 s.
6. Dosina N.V. Komponent soglasija vo vzaimodejstvijah gendernyh grupp: kognitivnyi podhod k analizu / N.V. Dosina // Sociologija i social'naja rabota. Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Serija: social'nye nauki, 2011. – № 3(23). – S. 14-19.
7. Duhnovskij S.V. Diagnostika mezhluchnostnyh otnoshenij. Psihologicheskij praktikum / S.V. Duhnovskij. – SPb.: Rech', 2009. – 141 s.
8. Kazmirenko V.P. Social'naja psihologija organizacii: monogr / V.P. Kazmirenko. – K. : MZUUP, 1993. – 384 s.
9. Karamushka L.M. Samoaktualizacija menedzheriv u profesijno-upravlins'kij dijal'nosti (na materialih dijal'nosti komercijnyh organizacij): monografija / L.M. Karamushka, M.G. Tkalych – Zaporizhzhja: „Prosvita”, 2009. – 262 s.
10. Kimmel M.S. Genderovane suspil'stvo / M.S. Kimmel. – K.: Sfera, 2003. – 490s.
11. Klajn P. Spravochnoe rukovodstvo po konstruirovaniju testov. Vvedenie v psihometricheskoe proektirovanie / P. Klajn. – K., 1994. – 284 s.

12. Klecina I.S. Psihologija gendernyh otnoshenij: Teorija i praktika / I.S. Klecina. – SPb.: Aletejja, 2004. – 408 s.
13. Kulagina N.V. Individual'nye osobennosti vnutrilichnostnogo gendernogo konflikta u muzhchin i zhenshin, zanjatyh v nepolotipichnoj sfere / N.V. Kulagina // Izvestija RGPU im. A.I. Gercena, 2008. – №82-26. – S. 75-81
14. Moskalenko V.V. Psihologija social'nogo vplyvu / V.V. Moskalenko. – K.: "Centr uchbovoi' literatury", 2007. – 448 s.
15. Ozhigova L.N. Psihologija gendernoj identichnosti lichnosti / L.N. Ozhigova. – Krasnodar: Kubanskij gos. un-t, 2006. – 290 s.
16. Orban-Lembryk L.E. Psihologija upravlinnja : navch. posib. / L.E. Orban-Lembryk. – 2-ge vyd., dopovn. – K. : Akademvydav, 2010. – 544 s.
17. Tkalych M.G. Genderna psihologija: navch. posib. / M.G. Tkalych – K.: Akademvydav, 2011. – 248s.
18. Tkalych M.G. Mozhlyvosti psihologichnoi' diagnostyky gendernoi' vzajemodii' personalu organizacij / M.G. Tkalych // "Integracijni mozhlyvosti suchasnoi' psihologii' ta shljahy i'i rozvytku". Materialy mizhnarodnoi' naukovy-praktychnoi' konferencii' (10-12 zhovtnja 2012 r., m. Zaporizhzhja). – Zaporiz'kyj nacional'nyj universytet. – Zaporizhzhja: ZNU, 2012. – S. 133-135.
19. Tulenkov M.V. Teoretiko-metodologichni osnovy organizacijnoi' vzajemodii' v social'nomu upravlinni: monografija / M.V. Tulenkov. – K.: Karavela, 2009.
20. Elly G.R., Meyerson D.E. Theories of Gender in Organizations: New Approach to Organization Analysis and Change // Research in Organization Behavior / Ed. by B.M. Staw. – 2000 (Vol. 22) Elsevier Science Incorporation, p. 103-153.
21. Fletcher J.K., Ely R.J. Introducing Gender: Overview // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – p. 3-9
22. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
23. Kelan E.K. Gender Logic and (Un)doing Gender at Work // 4Gender // Work and Organization. – Vol. 17/ – No. 2. – March, 2010.
24. Stone-Romero E.F., Stone D.L., E., Salas E. The Influence of Culture on Role Conceptions and Role Behavior in Organizations // Applied Psychology: an International Review, 2003, 52 (3), 328–362.

25. Tajfel H. Social identity and intergroup relations. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1982.
26. Turner J. Social Categorization and Self-concept: A social cognitive theory of group behaviour // Advances in group processes. – London, 1985. – P 77-121.
27. Worley C.G., Feyerherm A.E. Reflections on the Future of Organization Development // Journal of Applied Behavioral Science. 2003. – Vol. 39. – Is. 1. – P. 97–115.

M.H. Tkalych. Types of gender interaction of personnel in organizations: the design of diagnostic method. The paper envisages the structure of gender interaction of personnel in organizations, which consists of three components: cognitive and communicative, emotional and evaluative, behavioural.

The diagnostic method, based on the structure, is designed to measure the dominant type of gender interaction of personnel in organizations: “close” professional, “close” social, and distant types, which have been obtained by using factor analysis.

“Close” professional type is a reflection of the professional cooperation of personnel in the organization. It also correlates more with cognitive and behavioural components of this interaction.

“Close” social type reflects the characteristics of interpersonal communication of personnel, which are located outside the context of professional interaction and describes emotional-evaluative attitudes to colleagues of the same and opposite sex. This type is related to emotional and behavioural components of gender interaction.

Distant type contains negative patterns of gender interaction in organization and is connected with its behavioural level.

The text of questionnaire and test norms are given in the Appendix.

Key words: gender interaction, personnel of organizations, type of gender interaction, diagnostic method, standardization, test norms.

Отримано: 12.09.2013 р.