

ВІДГУК
офіційного опонента на дисертаційне дослідження
Ткалич Маріанни Григорівни
«Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій»,
представлену до захисту на здобуття наукового ступеня
доктора психологічних наук за спеціальністю
19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Тема дисертаційного дослідження Маріанни Григорівни Ткалич присвячена актуальній проблемі, що є малодослідженою в галузі організаційної психології. Саме активна трансформація соціальних уявлень щодо гендерної взаємодії в усіх сферах суспільного життя, в тому числі в організаційній, вимагає нагального вивчення особливостей цього контексту взаємодії. Гендерна взаємодія представлена в цілісному просторі життєдіяльності особистості, який поєднує соціальне середовище з його гендерними стереотипами та еталонами (сімейне, професійне, організаційне); діяльність, що відображає гендерні норми, статуси, стереотипи; гендерну ідентичність особистості; особистісні характеристики й особливості міжособистісних стосунків. Сформованість гендерного простору особистості впливає на її взаємодії в умовах організаційних відносин. Отже, задля підвищення ефективності психологічної підтримки розвитку особистості в межах певної організації, дослідження гендерної взаємодії вимагає визначення методологічних основ її вивчення, умов гендерно-орієнтованого психолого-організаційного супроводу. Безумовно, що гармонійний розвиток персоналу у єднанні гендерних і професійних характеристик впливає на підвищення ефективності діяльності та конкурентноздатності організацій. Відтак, актуальність дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій, її змісту, складових, психологічних та організаційних аспектів, умов та технології її розвитку не викликає сумніву.

Ознайомлення з текстом дисертації, автореферату, змістом публікацій М.Г. Ткалич дає можливість констатувати, що виконана робота є результатом реального дослідження автором психологічних основ гендерної взаємодії персоналу організацій, значущим внеском щодо розв'язання досліджуваної

проблеми як на теоретичному, так і на емпіричному рівнях. Отримані дослідницькі результати є вагомими для розвитку психологічної теорії та практики у контексті психологічного забезпечення розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій.

Обраний напрям дослідження логічно пов'язаний із комплексними науково-дослідними темами лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» (2008–2012 рр., державний реєстраційний номер 0108U000292) та «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр., державний реєстраційний номер 0113U002096).

Вірогідність, об'єктивність і надійність результатів дослідження не викликають сумнівів, оскільки послідовно обґрунтовані дослідницькою методологією, аналізом теоретичного матеріалу, представницькою джерельною базою, що нараховує 407 видань, комплексним застосуванням емпіричних і теоретичних, кількісних і якісних методів, а також підтверджується впровадженням отриманих результатів у практику викладання навчальних курсів з гендерної та організаційної психології у ВНЗ України, а також у процес реалізації гендерно-орієнтованих програм психолого-організаційного супроводу персоналу організацій у роботу з персоналом підприємств, про що свідчать десять довідок про впровадження.

Основні здобутки дисертаційного дослідження дістали всебічну апробацію під час виступів на міжнародних та всеукраїнських конгресах, наукових, науково-практичних конференціях та семінарах в Україні та за кордоном, а також у 52 публікаціях автора.

Мета, об'єкт і предмет дослідження, визначені автором, відображають логіку теоретичного аналізу та емпіричного дослідження проблеми. Мета дослідження визначена чітко, поставлені завдання підпорядковані її досягненню. Використана теоретична база повною мірою забезпечує висвітлення проблематики та можливість вирішення дослідницьких завдань. Серед переваг дисертаційної роботи – її чітка структурованість та

взаємоузгодженість ключових компонентів, логічно побудована система завдань, що вирішуються на кожному етапі дослідження. Це надає їй цілісності та завершеності. Логічно гармонізовану послідовність становлять шість розділів, представлених у трьох частинах.

Текст дисертації логічно відображає розроблену автором концепцію дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій. Перша група положень авторської концепції стосується сутності поняття «гендерна взаємодія» в системі соціально-рольових відносин в організаційній психології. Друга група положень концепції розкриває зміст та особливості гендерної взаємодії персоналу організацій, її особистісні та організаційні чинники. Третя група положень визначає та обґрунтовує психолого-організаційні умови та технології розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій, які реалізуються у гендерно-орієнтованому підході у психологічному супроводі персоналу організацій.

Перша частина дисертаційного дослідження презентує ґрунтовний теоретико-методологічний аналіз основ дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій. Оскільки дослідження означеної проблеми є мало розробленими, дисертантка послідовно обґрунтовує методологічні основи понятійного забезпечення дослідження та їх психологічні характеристики. Результатом всебічного аналізу є соціально-психологічна характеристика і визначення феномену «гендерна взаємодія» (стор. 31), понять «гендер» (стор. 39), «гендерна взаємодія персоналу організацій» (стор. 144), побудова структури цієї взаємодії відповідно рівнів розвитку й функціонування соціальних явищ, а також індивідуально-психологічні (гендерна ідентичність, психологічна стать особистості) та соціально-психологічні (гендерні ролі, стереотипи, сексизм, дискримінація) характеристики. Вивчення особливостей гендерної взаємодія персоналу організацій дало змогу виокремити гендерні типи організацій (стор. 90) та типи гендерної взаємодії в організаційному просторі (стор. 96).

Окремої уваги заслуговує авторська модель гендерної взаємодії персоналу організацій (стор. 131), яка вдало та органічно оформлює

концепцію дослідження, дає змогу отримати чіткі уявлення про феномен гендерної взаємодії персоналу організацій, його основні складові (стор. 133).

Друга частина дисертаційного дослідження присвячена емпіричному дослідженню, спрямованому на виявлення основних елементів гендерної взаємодії персоналу організацій та їх взаємозв'язку, а також складанню гендерного психологічного портрету сучасного працівника, виокремленню соціально-демографічних та особистісних гендерних характеристик, визначенню основних організаційних параметрів.

Варто зауважити, що інструментальне забезпечення емпіричного дослідження (стор. 154, табл. 3.1) створює умови для достатньо широкого аналізу гендерної взаємодії персоналу організацій, який став можливий завдяки застосуванню як відомих методик, так й розроблених та апробованих авторських опитувальників: «Тип гендерної взаємодії персоналу організацій», «Рівень гендерної дискримінації в організації»; «Баланс «робота – життя» персоналу організацій». Валідність та статистична значущість результатів забезпечувалася достатнім обсягом репрезентативної вибірки констатувального етапу дослідження – 1138 респондентів.

Результати емпіричного дослідження дали змогу М.Г.Ткалич визначити специфіку поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії персоналу організацій (стор. 171, табл. 3.4), особливості спрямованості інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі в організації, а також закономірності взаємозв'язку типів гендерної взаємодії персоналу організацій зі стратегіями міжособистісної взаємодії та спрямованістю інтерперсональних взаємин із колегами протилежної статі (підрозділ 3.3).

Гендерний психологічний портрет сучасного працівника став основою аналізу зв'язків соціально-демографічних і гендерних особистісних характеристик співробітників із гендерною взаємодією персоналу організації, а також визначення основних проблем цієї взаємодії, які потребують розв'язання. За результатами встановлено, що особистісні гендерні характеристики є значущими особистісними чинниками у формуванні

гендерної взаємодії, а саме: високі рівні маскулінності та фемінності, андрогінна психологічна стать особистості, адекватна гендерна ідентичність співробітників сприяють здійсненню партнерських типів гендерної взаємодії, конструктивних стратегій міжособистісної взаємодії, гармонійній спрямованості інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі.

Аналіз організаційних параметрів гендерної взаємодії персоналу організацій (форма власності підприємства, сфера діяльності, гендерний тип організації) дав змогу визначити зв'язки між формою власності підприємства й поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії персоналу (стор. 258, рис. 5.1), спрямованістю інтерперсональної взаємодії з колегами протилежної статі (стор. 265, табл. 5.8), а також зв'язок між сферою діяльності організації та типом гендерної взаємодії. Дисертанткою емпірично досліджено рівень гендерної дискримінації та його особистісні і організаційні особливості (підрозділ 5.2), проаналізовано зв'язок типів гендерної взаємодії з уявленнями про гендерну дискримінацію в організації (стор. 282, табл. 5.14).

Окремо слід відзначити подану у дисертації оцінку балансу «робота – життя» персоналом організацій, знаходженню гармонійності цього балансу відповідає позитивна гендерна політика організації. Проведений аналіз показав наявність ряду проблем, що існують між оцінкою балансу «робота – життя» та особливостями гендерної взаємодії персоналу, які потребують вирішення під час надання психологічної допомоги персоналу й впровадження спеціальних програм балансу «робота – життя» для персоналу (підрозділ 5.3).

Третя частина дисертаційної роботи обґрунтовує методологічні й методичні основи психолого-організаційного супроводу персоналу організацій у гендерному вимірі та презентує технологію розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій. Основу технології складає модель балансу «робота – життя» персоналу організацій (стор. 315, рис. 6.1) и реалізація авторської гендерно-орієнтованої програми балансу «робота – життя» персоналу організацій, тренінгу розвитку гендерної взаємодії.

М.Г. Ткалич послідовно на основі розробленої структури тренінгу подає змістовну характеристику його модулів, а також результати впровадження розробленої тренінгової програми, яка спрямованої на підвищення балансу «робота – життя», розвиток гендерної взаємодії персоналу організацій, профілактику гендерної дискримінації, мобінгу і сексизму на робочому місці. Аналіз результатів експериментального впровадження тренінгової програми показав її ефективність: підвищився рівень використання партнерських типів гендерної взаємодії, знизився рівень дисгармонійності інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі, дещо покращився баланс «робота – життя» персоналу.

Висновки узагальнено відображають головні результати дисертаційного дослідження та свідчать про досягнення мети та реалізацію завдань. Все вищезазначене дає вагомі підстави стверджувати, що дослідження М.Г. Ткалич відзначається науковою новизною, теоретичною та практичною значущістю щодо досліджуваної проблеми.

Дисертація та автореферат написані грамотно й оформлені згідно вимог. Стиль викладу матеріалів досліджень, наукових положень, висновків і рекомендацій доступний для сприйняття. Зміст положень автореферату є ідентичним основним положенням дисертації та відповідає вимогам до авторефератів докторських дисертацій.

Оцінюючи загалом позитивно дисертаційне дослідження М.Г. Ткалич, вважаємо за необхідне висловити деякі зауваження й побажання.

1. На нашу думку, теоретико-методологічний аналіз поняття про об'єктивний та суб'єктивний простір буття особистості у формуванні гендерної взаємодії, представлений у першому розділі дослідження, є цікавою знахідкою автора, однак, ці категорії та взаємозв'язок між ними потребують додаткового роз'яснення та наукового обґрунтування.

2. На етапі підготовки емпіричного дослідження під час визначення вибірки (стор. 199, табл. 4.1) доцільним було б дотримання більшої її

збалансованості за статевою ознакою (залучення більшої кількості персоналу чоловічої статі), що надало б результатам більшої репрезентативності

3. Емпіричне дослідження змісту, основних складових і чинників гендерної взаємодії персоналу організацій, відображені у другій частині роботи (розділи 3, 4, 5), характеризується послідовністю, ґрунтовністю та високим рівнем узагальнення отриманих результатів. Результати кожного етапу дослідження системно й послідовно подані у роботі, однак, на наш погляд, презентація результатів дослідження виграла б, якби наочно були представлені узагальнені результати вивчення гендерної взаємодії персоналу організацій.

4. У п'ятому та шостому розділах дисертаційного дослідження автором вивчається актуальна та майже недосліджувана сьогодні проблема балансу «робота – життя» персоналу організацій у гендерному вимірі. На підставі визначених емпіричних показників запропонована програма досягнення балансу «робота – життя» персоналом. На наш погляд, цікавим та корисним може бути подальша наукова розробка означеної проблеми, уточнення та розширення змісту запропонованої програми.

5. Висновки до дисертаційного дослідження достатньо повно, логічно та структуровано відображають його результати. Однак, у висновках, на наш погляд, необхідно було б розвести результати емпіричного дослідження сутності, складових гендерної взаємодії персоналу та їх взаємозв'язку з соціально-демографічними чинниками, що більше б відповідало завданням дослідження та логіці викладення матеріалів роботи у її розділах.

Втім зазначені зауваження та побажання суттєво не впливають на загальну позитивну оцінку наукового дослідження М.Г. Ткалич. Вважаю, що дисертація на тему «Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій» є завершеною самостійною науковою роботою, яка містить нові науково обґрунтовані результати в галузі організаційної психології й за актуальністю,

змістом, обсягом, науковою новизною, обґрунтованістю наукових положень, достовірністю, практичним значенням, якістю оформлення та повнотою викладу повністю відповідає вимогам МОН України, що висуваються «Порядком присудження наукових ступенів і вченого звання старшого наукового співробітника» до докторських дисертацій, а її автор, Ткалич Маріанна Григорівна, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:

доктор психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри педагогіки та практичної психології
КВНЗ «Дніпропетровський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти»



Г.О. Горбань

*Відомо про пана н. дот Т.Горбань
засвідчує для ДІС, відділ кадрової роботи*

