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

Дослідження проблеми гендерної взаємодії персоналу організацій набуває особливої значущості на сучасному етапі розвитку не тільки психологічної науки а й суспільства. Соціальна трансформація гендерної взаємодії в усіх сферах суспільного життя, в тому числі професійній сфері, пов'язана з суперечливими процесами сьогодення, вона невіддільна від перетворення сформованих ціннісних систем в суспільстві та змін в індивідуальній свідомості кожного. Гендерна взаємодія є важливою характеристикою соціальних відносин, діяльності організацій, особистісно-професійного розвитку, який невід'ємно пов'язаний із загальним психологічним розвитком особистості, показниками психічного здоров'я, умовами єдності особистісних проявів.

В свою чергу, ефективність діяльності сучасних організацій обумовлена не лише технологіями організації професійної діяльності і ведення бізнесу, але і психологічними факторами. Саме вони в сприятливих умовах дають якісний імпульс розвитку організації, забезпечують її інтенсивне зростання, яке здійснюється, насамперед, на рівні зміни особистісних настановлень персоналу цих організацій, гармонійного поєднання особистісного та організаційного розвитку, формування конструктивних міжособистісних взаємин між представниками різних соціальних груп, в тому числі гендерних.

У дисертаційній роботі М.Г. Ткалич проблема гендерної взаємодії персоналу організацій розглядається у новому психолого-організаційному аспекті цілісного й системного вивчення її змісту, структурно-динамічних

складових, особистісних та організаційних чинників, умов та технологій її розвитку.

Найважливішими науковими результатами дисертаційного дослідження, на наш погляд, є цілісний, методологічно виважений підхід до дослідження, узагальнений в концепції дослідження та реалізований у побудованій автором моделі гендерної взаємодії персоналу організацій, яка виступила основою для визначення сутності, основних складових гендерної взаємодії персоналу організацій, її особистісних та організаційних чинників, розроблених технологій психолого-організаційного супроводу персоналу організацій, розвитку гендерної взаємодії в організаціях.

Представлена робота містить суттєву наукову новизну, теоретичну цінність, вагоме практичне значення.

Наукова новизна роботи чітко сформульована та теоретично обґрунтована: вдало розроблена схема теоретичного аналізу гендерної взаємодії персоналу організацій, обґрунтованою є авторська модель гендерної взаємодії персоналу організацій, яка дозволила визначити це явище як комплексний психолого-організаційний феномен, який визначається типом гендерної взаємодії, спрямованістю інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі, пов'язаний з міжособистісними поведінковими стратегіями персоналу та формується під впливом особистісних, міжособистісних, організаційних, суспільних чинників, які відображають мікро-, мезо-, макрорівень цієї взаємодії. Визначено психолого-організаційні умови розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій (впровадження гендерно-орієнтованого підходу до реалізації програм психолого-організаційного супроводу персоналу організацій, технології розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій).

Здійснений цілісний системний аналіз психології гендерної взаємодії персоналу організацій, узагальнений в авторській концепції дослідження; змістовна конкретизація та інтерпретація вихідних теоретико-методологічних положень парадигми соціального конструювання гендеру,

концепції організаційного розвитку та управління змінами в організації, принципів аналізу діяльності сучасних організацій дозволили забезпечити вагоме *теоретичне значення* дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій, її особистісних та організаційних чинників.

Особливу *практичну значущість* роботи становлять розроблені автором гендерно-орієнтовані технології психолого-організаційного супроводу персоналу організацій: тренінг «Розвиток гендерної взаємодії персоналу організацій» та програма балансу «робота – життя», частиною якої він є. Дані технології можуть бути методичним матеріалом для організаційних психологів у роботі з персоналом, використовуватися на курсах підвищення кваліфікації персоналу та менеджерів організацій, перепідготовки кадрів.

Логічна побудова структури дисертації відповідає визначеним завданням і дає можливість адекватно забезпечити їх розв’язання у шести розділах дисертації.

Перший розділ дисертаційної роботи *«Психологічний аналіз гендерної взаємодії в системі соціальних відносин»* присвячено вивченню психологічного змісту гендерної взаємодії, теоретико-методологічних підходів до її аналізу. Автором вдало і обґрунтовано обрано підхід до дослідження – парадигма соціального конструювання гендеру, яка логічно і послідовно представлена в роботі в аналізі змісту гендерної взаємодії в різних сферах, виокремленні її рівневої структури.

У другому розділі дисертації *«Психолого-організаційні особливості гендерної взаємодії персоналу організацій»* організація визначається як суб’єкт і об’єкт гендерної взаємодії, обґрунтовується поняття «гендерна взаємодія персоналу організацій», аналізуються особистісні та організаційні характеристики персоналу як суб'єкта гендерної взаємодії в організації. Зміст другого розділу, зокрема забезпечує наукову новизну роботи – започатковує новий напрям гендерно-орієнтованих досліджень в галузі організаційної психології.

Авторська модель гендерної взаємодії персоналу організацій спирається на основні положення концепції дослідження психології гендерної взаємодії персоналу організацій, яка дозволяє отримати чітки уявлення про феномен гендерної взаємодії персоналу організацій, його основні складові. Завершує розділ систематизація і аналіз особистісних та організаційних чинників гендерної взаємодії на макро-, мезо- та мікрорівні.

Третій розділ *«Зміст, структура, складові гендерної взаємодії персоналу організацій»* представляє результати емпіричного дослідження складових гендерної взаємодії персоналу організацій та їх взаємозв'язку.

За допомогою валідних та надійних психодіагностичних методів, частина з яких є авторською розробкою, з'ясовано, що персонал організацій воліє використовувати конструктивні стратегії міжособистісної взаємодії та партнерські (партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний) типи гендерної взаємодії, однак, встановлено, що спрямованість інтерперсональних взаємини персоналу з колегами протилежної статі тяжіє до дисгармонійних, основу якої складає відчуження між гендерними групами.

У четвертому розділі *«Особистісні чинники гендерної взаємодії персоналу організацій»* показано, що особливості гендерної взаємодії персоналу організацій перебувають у відповідності зі статевими відмінностями у структурі гендерної ідентичності співробітників, яка відображає гендерні установки, стереотипи та ролі; адекватна гендерна ідентичність сприяє вибору конструктивних стратегій міжособистісної взаємодії, гармонійної спрямованості інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі та позитивних типів гендерної взаємодії (партнерсько-професійного і партнерсько-соціального).

Цікавим видався представлений у розділі гендерний психологічний портрет сучасного працівника, який у жінок є більш андрогінним, ніж у чоловіків, однак в обох гендерних групах сповнений гендерних стереотипів.

П’ятий розділ *«Організаційні чинники гендерної взаємодії персоналу організацій»* присвячено аналізу організаційних параметрів гендерної взаємодії персоналу організацій, а також дослідженню гендерної політики сучасних організацій: рівня гендерної дискримінації та балансу «робота – життя» персоналу.

Варто відзначити, що параметри гендерної політики досліджувалися за допомогою спеціально розроблених авторських методик, які доповнять психодіагностичне забезпечення досліджень гендерних особливостей діяльності організацій.

Дослідженням встановлено, що, незважаючи на загалом помірний рівень гендерної дискримінації в організаціях і достатній баланс «робота – життя», є ряд проблем у взаємозв’язку між оцінкою гендерної політики персоналом і особливостями гендерної взаємодії, які визначають необхідність впровадження спеціальних програм балансу «робота – життя» для персоналу, програм профілактики гендерної дискримінації.

Отже, здійснене на високому науковому рівні емпіричне дослідження, репрезентативна вибірка, валідні методи дозволили перевірити та підтвердити висунуті дисертанткою гіпотези про особливості взаємозв'язку між окремими параметрами гендерної взаємодії, її особистісними та організаційними чинниками.

У шостому розділі «*Психолого-організаційні технології розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій»* узагальнені методологічні основи гендерно-орієнтованого психолого-організаційного супроводу персоналу організацій та представлено технологію розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій, яка містить авторську програму балансу «робота – життя» персоналу організацій, тренінг розвитку гендерної взаємодії.

Розроблена М.Г. Ткалич програма балансу «робота – життя» – це новий напрям роботи з персоналом вітчизняних організацій. Заслуговує схвалення опрацювання великої кількості новітніх публікацій, які були систематизовані та проаналізовані дисертанткою та, разом з результатами емпіричного

дослідження гендерної взаємодії персоналу, сприйняття ними гендерної політики організацій, конкретизовані в програмі балансу «робота – життя» у заходах соціальної підтримки персоналу організацій; організаційних та індивідуальних заходах і стратегіях формування балансу; у тренінговій програмі розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій.

Висновки до кожного розділу та підсумкові логічно узагальнюють результати теоретико-експериментального дослідження, відповідають поставленим меті та завданням роботи.

У 52 публікаціях автора із достатньою повнотою викладені результати дослідження. Зокрема, у 25 фахових та наукометричних статтях представлені основні положення роботи, що виносяться на захист. Результати дисертаційної роботи також знайшли своє відображення у навчальному посібнику «Гендерна психологія» з грифом «Рекомендовано Міністерством освіти і науки України», який успішно використовується у процесі освітньо-професійної підготовки бакалаврів спеціальності «Психологія».

Отже, на підставі аналізу тексту дисертаційної роботи, автореферату та публікацій, можна констатувати досягнення автором загальної мети дослідження, реалізацію поставлених завдань.

Високо оцінюючи рівень проведеного теоретико-експериментального дослідження, разом із тим, вважаємо за необхідне висловити деякі побажання і зауваження.

1. Психологічний аналіз гендерної взаємодії в системі соціальних відносин логічно здійсений у рамках парадигми соціального конструювання гендеру. На наш погляд, доцільним було б у другому розділі роботи конкретизувати та інтерпретувати вихідні положення парадигми соціального конструювання гендеру у визначені організації як суб'єкта і об'єкта гендерної взаємодії.

2. У третьому розділі дисертації у підрозділі 3.1. представлена розробка та апробація авторських методик дослідження: опитувальників «Тип гендерної взаємодії персоналу організацій», «Рівень гендерної

дискримінації в організації», «Баланс «робота – життя» персоналу організацій», які містять всі ознаки ефективних психодіагностичних методів: мають високі рівні ретестової надійності, дискримінативності, внутрішньої узгодженості завдань, шкали, виокремлені за допомогою факторного аналізу завдань. Однак, в опитувальнику, присвяченому вивченню гендерної дискримінації, цей феномен вимірюється за допомогою лише однієї шкали. Перспективним і бажаним, на нашу думку, є збільшення кількості діагностичних критеріїв вимірювання гендерної дискримінації, що дозволить в подальших дослідженнях уточнити її зміст та особливості прояву.

3. У четвертому розділі дисертації представлені результати емпіричного дослідження психологічної статі особистості, гендерної ідентичності, стереотипів і ролей персоналу організацій, яке вдало структуроване та узагальнене у гендерному психологічному портреті співробітників. Наведений якісний аналіз формує чіткі уявлення про зміст гендерної ідентичності сучасного працівника, гендерний рольовий розподіл, стереотипність чоловічих і жіночих образів. Однак, варто було б, на наш погляд, підтвердити ці результати встановленням статистично значущих відмінностей, кореляційних зв’язків між різними типами психологічної статі та компонентами гендерної ідентичності.

4. У шостому розділі роботи представлено гендерно-орієнтовану технологію психологічного супроводу персоналу організацій – програму балансу «робота – життя»: обґрунтування її моделі, структури, результати апробації, які засвідчили її ефективність. Однак, у вітчизняних дослідженнях баланс «робота – життя» персоналу організацій є новим предметом наукових пошуків, тому варто було б більше уваги приділити аналізу даної категорії у теоретичній частині дослідження.

5. Стиль викладу матеріалу дисертаційної роботи заслуговує високої позитивної оцінки. Водночас, у роботі зустрічаються окремі стилістичні огріхи, а також викликає певне здивування різне написання прізвищ

зарубіжних авторів – частина з них транслітерована, більша частина подається англійською мовою.

Втім наявні в роботі недоліки принципово не знижують якості дисертаційного дослідження, яке є актуальним, завершеним самостійним науковим дослідженням. Автореферат дисертації адекватно та повно відображає результати дисертаційного дослідження, написаний і оформлений із дотриманням усіх вимог.

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що дисертаційна робота М.Г. Ткалич «Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій» відповідає вимогам МОН України, що висуваються «Порядком присудження наукових ступенів і вченого звання старшого наукового співробітника», 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, професор,
завідувач кафедри практичної психології
та соціальної роботи
Східноукраїнського національного
університету ім. В. Даля МОН України Н.Є. Завацька

Підпис Завацької Н.Є. засвідчую
Начальник Л.М. Літвінова