

**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**

Гендерна взаємодія є важливою характеристикою соціальних та організаційних відносин, особистісно-професійного розвитку, нерозривно пов'язаного із загальним психологічним розвитком особистості, показниками психічного здоров'я, умовами єдності особистісних проявів. У практиці роботи з персоналом організацій часто постають питання, з'ясувати які важко, не оперуючи знаннями гендеру. Окрім цього, гендерна взаємодія є чутливим індикатором, кількісні та якісні показники якого використовуються для вимірювання гендерної ситуації та гендерних змін як у суспільстві, так і в організації, яка є водночас суб'єктом і об'єктом соціально-рольової та гендерної взаємодії.

Отже, обрана проблематика дисертаційного дослідження має високу актуальність та значущість для розвитку організаційної психології як наукової галузі та у практичній діяльності організаційних психологів.

Оцінюючи науковий доробок автора зазначимо, що робота характеризується ґрунтовністю постановки наукової проблеми, яка полягає у цілеспрямованому й системному дослідженні гендерної взаємодії персоналу організацій.

Аналіз дисертаційної роботи показав обґрунтованість наукових положень дослідження, вірогідність отриманих результатів і висновків, що зроблені на їхній основі, які забезпечувались використанням потужної теоретико-методологічної бази, до якої, в першу чергу, увійшли фундаментальні положення системного підходу до становлення особистості; діяльнісного підходу до розгляду особистості як активного суб'єкта власного розвитку; загальні психологічні принципи (активності, детермінізму,

відображення, єдності свідомості та діяльності, розвитку, системно-структурного підходу та ін.); концепція організаційного розвитку та управління змінами в організації; принципи аналізу діяльності сучасних організацій.

Мету своєї роботи автор бачить у теоретико-експериментальному дослідженні психології гендерної взаємодії персоналу організацій, її сутності, складових, психологічних та організаційних аспектів, умов та технологій її розвитку.

Дисертаційна робота М. Г. Ткалич демонструє новий підхід до вивчення проблеми гендерної взаємодії, а також є іноваційним дослідженням проблеми гендерної взаємодії персоналу організацій, визначення її особистісних та організаційних чинників, психолого-організаційних технологій її розвитку.

Важливим внеском автора у вивчення вказаної проблеми є високий рівень її категоріального опрацювання, що дає повне уявлення про гендерну взаємодію в системі соціально-рольових взаємин та в організаційному контексті, про що свідчать матеріали першої частини дисертаційного дослідження «Теоретико-методологічні основи дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій», до якої увійшли перший та другий розділи роботи.

Вирішуючи багатоаспектну проблему, автор переконливо визначає рівневу структуру гендерної взаємодії, що складається з мегарівня (площина суспільних відносин), макрорівня (взаємодія між групами чоловіків і жінок), мезорівня (взаємодія на рівні «особистість – особистість») та мікрорівня (взаємодія у форматі «Я як індивідуальність – Я як представник гендерної групи»), кожен із яких містить певні гендерні характеристики. Такий підхід дозволив визначити гендерну взаємодію як соціальну категорію, психолого-організаційну, а також як індивідуально-психологічну й соціально-психологічну категорію.

Окремої уваги заслуговує авторська модель гендерної взаємодії

персоналу організацій, яка визначає 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 параметрами організаційної взаємодії і поведінки персоналу, поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії в колективі; формує певний тип гендерної взаємодії в організації, визначає її спрямованість у взаєминах з колегами протилежної статі. Дана модель відповідає концепції дослідження та виступила основою для розробки психолого-організаційних технологій розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій.

Науковий інтерес викликають наведені автором у другій частині дисертаційного дослідження «Психолого-організаційні характеристики гендерної взаємодії персоналу організацій» результати емпіричного дослідження сутності та основних складових гендерної взаємодії персоналу організацій, її особистісних та організаційних чинників, які логічно та обґрунтовано поділені на три розділи (третій, четвертий та п'ятий). Надійність і валідність результатів забезпечена адекватним методологічним обґрунтуванням вихідних положень, відповідністю методів дослідження його меті і завданням. Отримані емпіричні результати можуть бути використані організаційними психологами у розробці програм та заходів з організації психологічної роботи з персоналом.

У третій частині дисертації «Гендерно-орієнтований підхід у психолого-організаційному супроводі персоналу організацій», до якої ввійшов шостий розділ дослідження, автором представлено психолого-організаційні технології розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій. Гендерно-орієнтований підхід у психологічній роботі з персоналом організацій визначено як методологічну й методичну основу практичної діяльності з організації психологічного супроводу персоналу організацій, забезпечення рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку персоналу, незалежно від їхньої статевої належності або належності

до певної гендерної групи. Розробка та обґрунтування підходу відбувалася із залученням великого обсягу новітніх англомовних публікацій у провідних міжнародних виданнях.

Особливо оригінальним авторським внеском у дисертаційній роботі виступає розроблена М. Г. Ткалич технологія розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій – авторська програма балансу «робота – життя» персоналу організацій, яка містить наукову новизну та практичну значущість і є актуальною для сучасних українських організацій. Важливою частиною програми є тренінг розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій, апробація якого показала його ефективність.

Загалом, текст дисертації характеризується послідовним, логічним викладенням матеріалу, вдалим поєднанням теоретичного обґрунтування та емпіричної перевірки представлених наукових положень.

Результати дисертаційного дослідження широко впроваджені як у викладання навчальних курсів з гендерної психології, гендерних досліджень, організаційної психології, психології управління, психологічного супроводу персоналу організацій у ВНЗ України, так і у процес реалізації гендерно-орієнтованих програм психолого-організаційного супроводу персоналу організацій у низці підприємств різних сфер діяльності, про що свідчить 10 довідок про впровадження.

Аналізуючи зміст дисертаційного дослідження, слід звернути увагу на значний особистий внесок здобувача, який свідчить: про широке науково-дослідне поле апробації, реалізацію та обробку експериментальних даних здійснених самостійно з наступним обговоренням і висвітленням у 52 публікаціях автора.

Вивчення тексту дисертації, автореферату та публікацій автора за темою дисертації дозволяє зробити висновок, що робота, яка представлена на розгляд, має наукову новизну, теоретичну й практичну цінність.

Наукова новизна отриманих результатів є достатньо обґрунтованою, що свідчить про глибоку обізнаність автора з теоретичними та практичними

аспектами вивчення гендерної взаємодії персоналу організацій та яка буде корисною для організаційних психологів, а також фахівців, які на науковому та практичному рівнях вирішують проблеми гендерної рівності та питання, пов'язані з гендерною складовою діяльності сучасних організацій.

Безсумнівною є й теоретична значущість дослідження, яка полягає у здійсненні цілісного системного аналізу психології гендерної взаємодії персоналу організацій, змістовній конкретизації та інтерпретації вихідних теоретико-методологічних положень парадигми соціального конструювання гендеру, концепції організаційного розвитку та управління змінами в організації, принципів аналізу діяльності сучасних організацій в контексті дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій, її особистісних та організаційних чинників. Автором визначено методичні засади психолого-організаційного супроводу персоналу організацій, гендерно-орієнтованих технологій розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій.

Безпосереднє практичне значення одержаних результатів полягає в можливості їхнього застосування для розв'язання практичних завдань діяльності сучасних організацій та організаційних психологів. Окрім того, результати можуть бути використані у підготовці студентів ВНЗ в якості навчально-методичного матеріалу при розробці курсів з організаційної психології, психології малих груп, гендерних досліджень, при підготовці організаційних психологів до роботи з персоналом та менеджерами організацій у відповідних спецкурсах.

На підставі аналізу тексту дисертаційного дослідження можна констатувати досягнення дисертанткою загальної мети дослідження та повну реалізацію сформульованих у ньому завдань.

Попри високий науково-теоретичний рівень запропонованої дисертаційної роботи М. Г. Ткалич, природно, що певні її аспекти потребують певного уточнення та викликають сумніви. Зупинимося на цих аспектах більш докладно.

1. Представлений у першому розділі дисертації психологічний аналіз

гендерної взаємодії в системі соціальних відносин переобтяжених, на наш погляд, надмірно детальним розглядом індивідуально-психологічних особливостей гендерної взаємодії, а саме: гендерної ідентичності та психологічної статі особистості. І хоча їх характеристика безумовно, є важливою для дослідження, однак, їх слід було б представити у взаємозв'язку з гендерними ролями та гендерними стереотипами.

2. У третьому розділі роботи подано аналіз емпіричного дослідження змісту, структури та складових гендерної взаємодії персоналу організацій, в якому, зокрема, визначений прямий кореляційний зв'язок партнерських (а, отже – позитивних) типів гендерної взаємодії з чоловіками та дисгармонійної (негативної) спрямованості інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі. На наш погляд, це цікаві та неординарні результати, які можуть бути додатково вивчені та відповідно обґрунтовані в подальших дослідженнях.

3. У п'ятому розділі дисертації, який присвячено емпіричному дослідженню організаційних чинників гендерної взаємодії персоналу організацій, необхідно було б більше уваги приділити аналізу та обговоренню впливу сфери діяльності організації на сутність гендерної взаємодії персоналу та рівень гендерної дискримінації.

4. Вважаю, що було б доцільно, якби представлений у шостому розділі роботи аналіз апробації гендерно-орієнтованої програми психолого-організаційного супроводу, спрямованої на розвиток гендерної взаємодії персоналу організацій, був висвітлений детальніше й відповідні матеріали програми балансу «робота – життя» та тренінгу розвитку гендерної взаємодії були представлені у додатках.

5. Висновки до розділів дисертації відповідають визначеній меті та поставленим завданням дослідження, досить повно і глибоко розкривають результати дослідження на кожному етапі, проте їх слід було б зробити більш стислими та лаконічними, надати їм узагальненості.

Незважаючи на зроблені зауваження, дисертаційна робота Ткалич

Маріанни Григорівни є суттєвим внеском в організаційну психологію, являє собою надзвичайно цікаве, методологічно грамотне наукове дослідження, яке охоплює ґрунтовний теоретичний аналіз, комплексне емпіричне дослідження, що робить значний поступ у впорядкування знань із проблеми гендерної взаємодії персоналу організацій.

Зміст автореферату та публікацій ідентичний змісту основних положень дисертації. Дисертаційне дослідження відповідає паспорту спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Рівень аналізу досліджуваної проблеми, глибина теоретичних узагальнень, створених дисертанткою, логіка та послідовність викладеного матеріалу свідчать про високий науково-теоретичний рівень автора дисертаційної праці, наскрізне проникнення у досліджувану проблему та отримання нових науково обґрунтованих результатів.

Усе викладене вище дає підстави для висновку про те, що дисертаційна робота «Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій», є самостійним, цілісним, завершеним дослідженням, що відповідає вимогам п.10, п.12 та п.13 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 року № 567, які висуваються до докторських дисертацій, а її автор Ткалич Маріанна Григорівна заслуговує на присудження наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:

доктор психологічних наук, професор  
професор кафедри загальної психології  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка



І.В. Ващенко