

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування факультету)

Кафедра практичної та клінічної психології

(повна назва кафедри)

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

«Вплив стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію»

(тема кваліфікаційної роботи українською мовою)

«The impact of stereotypes on decision-making and intergroup discrimination»

(тема кваліфікаційної роботи англійською мовою)

Виконав: здобувач заочної форми навчання
спеціальності 053 Психологія

(код, назва спеціальності)

Освітня програма Психологія
(назва)

Очеретяний Сергій Валентинович
(прізвище, ім'я, по-батькові здобувача)

Керівник к. психол.н., доцент кафедри практичної та
клінічної психології Смокова Л.С.
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали) (підпис)

Рецензент д. психол.н., професор кафедри соціальної психології Кононенко О. І
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали)

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри

№ ____ від ____ . ____ . 2024 ____ р.

Завідувач(ка) кафедри
ПСЯДЛО Едуард
(підпис) (прізвище, ім'я)

Захищено на засіданні ЕК № ____
протокол № __ від ____ . ____ . 2024 ____ р.

Оцінка ____ / ____ / ____
(за національною шкалою/шкалою ECTS/ бали)
Голова ЕК

(підпис) (прізвище, ім'я)

Одеса 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРОЦЕСИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ І МІЖГРУПОВУ ДИСКРИМІНАЦІЮ.....	7
1.1. Сутність поняття «стереотип» як предмет психології.....	7
1.2. Концепції прийняття рішень у психології.....	11
1.3. Міжгрупова дискримінація як соціально-психологічний феномен.....	17
Висновки до розділу 1.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРОЦЕСИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ І МІЖГРУПОВУ ДИСКРИМІНАЦІЮ.....	23
2.1. Методи та організація дослідження	23
2.2. Характеристика діагностичного інструментарія	27
2.3. Аналіз результатів дослідження.....	30
Висновки до розділу 2.....	45
ВИСНОВКИ.....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
ДОДАТКИ.....	58

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасному світі є значущою проблема впливу стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію. Вивчення проблеми саме «впливу стереотипів на процес прийняття рішень» полягає у виявленні перспективних напрямів «розвитку системи прийняття рішень» у зв'язку з кардинальними змінами в системі соціальних цінностей суспільства, що обумовлюється різними факторами, які звісно характеризують соціально-психологічний стан сучасної людини.

Взагалі дуже багато дослідників вважає, що саме «соціально-психологічна» природа виникнення й функціонування стереотипів, як форми суспільної та індивідуальної свідомості особистості, а також з'ясування механізмів стереотипізації, що впливають на її свідомість, є однією з найскладніших та недостатньо вивчених проблем сучасної науки. Отже, серед закордонних авторів цим питанням займалися загалом представники американської соціальної психології та соціології: У. Ліппман, Д. Катц, П. Брейлі, Р. Нісбет, М. Росс, Д. Гамільтон, Н. Кентор, К. Макколі й інші.

А ось, щодо проблеми «прийняття рішень», відзначимо вітчизняних психологів, а саме Т.Корнілової, А.Орлова, П.Тереляньського, Б.Гніденка, Н.Бусленка, А.Грешилова та зарубіжних психологів Р.Акофа, Р.Беллманп, Дж.Данцигп, Г.Кунп, Т.Саатті, Р.Чермена, А.Кофмана, Р.Форда та інших.

Крім того, аналіз та узагальнення наукових джерел показує безліч досліджень, які були присвячені вивченню саме стереотипів, процесів прийняття рішень та міжгрупової дискримінації, але погано досліджується саме взаємозв'язок та вплив стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію. Ця проблема є безумовно актуальною, про це свідчить нестача емпіричних досліджень, а також практична значущість питання, саме таким чином визначили тему дипломного дослідження «Вплив стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію».

Мета дослідження. Виходячи з цих уявлень, нами було сформульовано мету дослідження: вивчити теоретично та емпірично вплив стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію.

Завдання. Для досягнення мети дослідження вирішувалися такі завдання:

1. Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури за темою роботи, виокремити основні напрями теоретичних та експериментальних досліджень стереотипів.
2. Вивчення впливу стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію.
3. Провести емпіричне дослідження стереотипів, процесів прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію;
4. Виявлення рівня взаємозв'язку стереотипів між процесами прийняття рішень та міжгрупової дискримінації.
5. Проаналізувати та інтерпретувати результати дослідження.

Об'єкт дослідження – стереотипи, процес прийняття рішень та міжгрупова дискримінація.

Предмет дослідження є вплив стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію.

Методи дослідження Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань було використано такі теоретичні та психодіагностичні методи:

1. Теоретичні методи дослідження включали аналіз і порівняння методичної та наукової літератури за темою бакалаврської роботи, а також метод узагальнення та систематизації психологічних відомостей.
2. Емпіричні методи дослідження включили психодіагностичні методи (опитування, тестування). З метою розв'язання дослідницьких завдань використовували такі загальновідомі стандартизовані методики: «Мельбурнський Опитувальник Прийняття Рішень (МОПР)», психодіагностична методика по «Шкалі дискримінації, що сприймається» та

методика «авто- та гетеростереотипи» набір стереотипних якостей для проведення прямого опитування.

3. Математично-статистичні методи дослідження. Методи опрацювання результатів досліджень (описові статистики, кореляційний аналіз).

Організація і база проведення емпіричної роботи.

Організація і база проведення емпіричної роботи. В емпіричному дослідженні брали участь студенти четвертого курсу навчання(студенти-психологи) та співробітники різних організацій віком від 20 до 60 років. Загальний обсяг досліджуваної вибірки становив 40 осіб. Першу вибірку склали - 20 студентів, а другу - 20 співробітників, всього було 30- жінок та 10-чоловіків.

Етапи дослідження. Дослідження проводилося в період з вересня 2023 року по травень 2024 року і включало 3 етапи:

Перший етап дослідження - пошуковий (вересень 2023 – грудень 2023 р.) Саме на цьому етапі нами був здійснений аналіз всієї літератури та вивчення теоретичних аспектів проблеми дослідження, основ термінології, проаналізовані психологічні дослідження українських та зарубіжних науковців за темою бакалаврської роботи;

Другий етап дослідження - діагностико-аналітичний (січень 2024-березень 2024 р.). На цьому етапі було підібрано методичний інструментарій і проведено емпіричне онлайн дослідження, зібрано дані для подальшого статистичного аналізу.

Третій етап дослідження - статистична обробка та аналіз отриманих результатів (квітень 2024-травень 2024 р.). На даному етапі дослідження проводилася робота по обробці даних, здійснено аналіз отриманих результатів і зроблені певні висновки. Також дані опитування відображаються в графіках та таблицях, які представлені в даній роботі.

Структура роботи. Робота складається з вступу, 2 розділів, висновків, списку літератури з 45 використаних джерел, із них 12 іноземною мовою та

додатків. Робота ілюстрована діаграмами (30), таблицями (3). Основний зміст роботи викладено на 52 сторінках, загальний обсяг роботи – 73 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРОЦЕСИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ І МІЖГРУПОВУ ДИСКРИМІНАЦІЮ

1.1. Сутність поняття «стереотип» як предмет психології

Вивчення стереотипів, одного зі способів розуміння людьми соціальної реальності, - проблема, яка мучить вчених із двадцятих років минулого століття, незважаючи на те, що було проведено безліч досліджень [4].

Взагалі, якщо розглядати термін «стереотип», потрібно розуміти, що він походить від грецьких «stereos» (твердий) і «tupos» (відбиток). Уперше це слово було використано в 1878 році для опису процесу друкування, що включав використання зафіксованих зліпків друкування, зліпків букв шрифту. У поліграфії стереотип - копія з набору або кліше, використовувана при друкуванні багатотиражних і повторних видань. В простір суспільного обговорення цей термін ввів американський публіцист У. Ліпман, який вже в 1922 р. писав про негативну дію стереотипів на взаємодію між індивідуумами, зазначаючи, що вони хибно описують дійсність та сприяють виникненню забобонів [21].

У значній частині досліджень першої половини минулого століття термін «стереотип» розглядався як «негативне, але неминуче явище» соціальної практики, а уся головна увага була спрямована на вивчення так званих «антропостереотипів», тобто це про – гендерні, політичні й звично етнічні [3]. Проте з середини минулого століття в науковому середовищі ми одержуємо поширення так званої гіпотези О. Клайнберга, згідно з даною гіпотезою «обсяг інформації, яка міститься в стереотипах, перевищує обсяг неправильної інформації, яка є в них, або, говорячи інакше, стереотипи містять у собі певне зерно істини» [1].

Є ще одна яскрава властивість «соціальних стереотипів», яка розглядається в психології, це про погодженість або «социетальний

консесус», тобто якщо зрозумілими словами- це про високий ступінь єдності уявлень серед членів групи, яка саме стереотипізується. Саме цей консенсус вимірювали такі вчені, як Д. Катц і К. Брейлі [10], їх експерименти у 1933 році в Принстонському університеті , все це про перше емпіричне дослідження соціальних стереотипів, саме з тих міцно влаштувалися й довгий час утримували пальму першості в області вивчення соціальних стереотипів і розглядали в якості стереотипних « риси, приписувані тієї або іншій групі» не менш чим 50% випробуваних [2].

Поговоримо про важливу характеристику стереотипу, вчені А .Тешфел вважає , що характеристикою є «погодженість», та виділяє 2 його функції- пояснення й виправдання існуючих міжгрупових відносин. Він назвав 2 функції соціальних стереотипів на «індивідуальному рівні» та 2 функції на «груповому рівні». Якщо розглядати індивідуальний рівень, сюди ми можемо віднести такі функції:

- когнітивну (схематизація, спрощення і т.д.)
- ціннісно-захисну (створення й збереження позитивного «Я-образу»).

До соціального:

- ідеологізуючу (формування й збереження групової ідеології, що пояснює й виправдовує поведінку груп)
- ідентифікуючу (створення й збереження позитивного групового «Ми-образу»).

Розумієте, на думку вченого саме «соціальними, у тому числі й етнічними, стереотипами», можемо вважати уявлення, які поділюються досить великим числом індивідів у межах соціальних спільнот.

Взагалі існує 2 гіпотези, вони пояснюють причини «погодженості стереотипів», саме цей момент розглядав Е.Вайнеки та С.Гафт, якщо говорити про першу гіпотезу, вона є природним наслідком точки зору на стереотип, як на упередження, тобто консенсус відбиває однакову упередженість частини індивідів. А ось говорячи про другу гіпотезу, тут

консенсус впливає саме з недоліку особистих контактів з групою, яка «стереотипизується», тобто це про розповсюдження нецтва та послаблення міжособистісної взаємодії.

Така авторка, як Т. Стефаненко, в своїх роботах виділяє роль «міжетнічних відносин» у формуванні та функціонуванні стереотипів, вона відзначає, що від характеру відносин залежить спрямованість і ступінь сприятливості стереотипів, при значній зміні характеру відносин звісно ці параметри будуть мінятись аж до повного зламування «колишніх стереотипів» (Стефаненко Т. Г. Соціальні стереотипи та міжособистісні відносини., 2015)

Немало важливим є момент співвідношення «соціальних стереотипів» та «соціальних установок», ось так вчені Г. Оллпорт і В. Ядов вважають, що соціальний стереотип є одним із елементів установки. А ось, В. Ядов вважає, що стереотип пов'язаний з установкою, саме через установку він зближається з відношенням до соціального об'єкту та має здатність впливати на індивід [29].

Установка у розумінні Г.Оллпорта це «стан психонервової готовності, який складається на основі досвіду, та надає динамічний вплив на реакції індивіда щодо всіх об'єктів, з якими він пов'язаний».

Є така думка від учених, як О.Ваніна, Н.Рожественська, що «стереотип-це вид установки». Про це говорить багато вчених, та визначає цей момент «як стійку систему поглядів, навіть уявлень про подію, сукупність яких пов'язана з емоційних станів, які привертають до дій». Але потрібно розуміти, що вчені говорять про те, що «соціальна установка» не може в принципі відбити всієї специфіки, це про що? Коли досвід індивіда накладається на процес сприйняття того чи іншого соціального об'єкта, тобто будь-яка соціальна установка «нашаровується на вже наявні у свідомості стереотипи, образи» [31].

Проаналізувавши соціально-психологічну літературу, можемо зробити певний висновок, щодо наявності об'єктивних труднощів розрізнення

установки й стереотипу. Насправді, ці поняття втратили своє визначення внаслідок їхньої колишньої універсалізації та надмірного використання. У багатьох випадках ці терміни використовуються як синоніми, приписуючи установці точно такі ж характеристики, як і стереотип [27].

1.2. Концепції прийняття рішень у психології

У психологічній літературі дослідження, які присвячені проблемі прийняття рішень, аналізувалися широким колом вітчизняних та зарубіжних учених. Оскільки прийняття рішень розгортається у часовому вимірі, вводиться термінологія «процес прийняття рішень». Цей процес починається з виникнення проблемної ситуації та закінчується вибором рішення для вирішення цієї проблемної ситуації [28].

Існує безліч теоретичних підходів до аналізу процесу ухвалення рішень, розроблених такими вченими, як Г.А. Бал, І.Д. Бех, В.А. Моляко, В.В. Рибалка, В.А. Роменець, В.А. Татенко, В.М. Чорнобровкін та іншими. Вивчення процесу прийняття рішень у психології особистості відбувається у різних сферах діяльності, дозволяючи розглядати його як універсальну форму організації людської активності [5].

У зарубіжній психології процес прийняття рішень досліджується через призму розуму, волі, випадкових імпульсів та страху (В. Джеймс), як вибір між різними цінностями в психологічній теорії поля (К. Левін), як частина циклу досвіду у психології особистісних конструктів (Д. Келлі), як вияв життєвого стилю в концепції життєвих цілей (А. Адлер), як вираження свободи волі та інтенційності (Р. Мей).

У психології поняття «рішення» представлено у двох ключових аспектах: як результат певних процесів (ухвалене рішення) і як сам процес, що призводить до конкретного результату (процес прийняття рішення, здійснення задуманого). Відповідно до психологічного словника А.В.Петровського і М.Г.Ярошевського, рішення в психології розглядається в основному в рамках вирішення завдань, зокрема, як формування розумових операцій, що знижують початкову невизначеність проблемної ситуації. Оцінка рішення проводиться за критеріями його якості та ефективності, а також психологічної та логічної складності. Типова структура поведінки

людини в процесі прийняття рішення включає поділ вихідної проблеми на ряд більш простих проміжних завдань відповідно до плану дій [17].

Психологія прийняття рішень є ключовим аспектом прикладної психології, що вивчає психологічні закономірності розумового процесу з метою застосування у повсякденному житті.

Об'єктом цієї науки є психіка особистості з різноманітними процесами мислення, та її предметом – психологічні особливості прийняття різних рішень у особистому та професійному житті.

Головна мета – прийняття адекватних рішень: у повсякденному житті, індивідуально, професійно та в критичних ситуаціях.

Цей процес надає людині ряд можливостей, включаючи задоволення від правильного вибору, підтримка психоемоційної рівноваги, поліпшення умов праці та професійного розвитку, досягнення самореалізації та впевненості у собі, створення дружніх стосунків та відчуття щасливого сімейного життя.

Процес прийняття рішень у психології розглядається як центральний етап обробки інформації на всіх рівнях психічної регуляції в рамках цілеспрямованої діяльності людини і загальним визначенням є формування цілей дій і операцій, спрямованих на зниження вихідної невизначеності проблемної ситуації.

Процес прийняття рішень супроводжує навіть найменші моменти будь-якої діяльності. Відповідно до новітніх підходів до діяльності, можна стверджувати, що дуже численні завдання, які вирішує людина, в результаті зводяться до процесу прийняття рішень. Таким чином, прийняття рішень можна визначити як процедуру усвідомленого вибору між діями, коли одне вважається за краще іншому. У ході своєї життєдіяльності людина поступово визначає свої цілі та методи дій.

У психології прийняття рішень зазвичай сприймається як акт волі, що веде до послідовному виконання дій задля досягнення певної мети з урахуванням аналізу інформації за умов невизначеності. Однією з ключових

характеристик процесу прийняття рішень згідно з цим визначенням є обов'язкова наявність вибору. Відсутність альтернатив означає відсутність можливості вибору, отже, відсутність акта волі, що унеможливорює саму процедуру прийняття рішень.

Відповідно до теорії прийняття рішень Чіпа та Дена Хіза, заснованої на «wgar-моделі», основними етапами процесу прийняття рішень є:

- необхідність вибору,
- аналіз варіантів,
- вибір
- прогноз [37].

На думку авторів, ключовим етапом ухвалення рішення є фінальна фаза – «ми живемо з ухваленим вибором». Більшість дослідників, які вивчають процес прийняття рішень, не беруть до уваги важливий чинник – наслідки наших дій. Передбачення та страх перед невідомими наслідками часто впливають безпосередньо на наш вибір. Отже, під час прийняття рішень слід враховувати індивідуальні характеристики людини, такі як толерантність до невизначеності, готовність до ризику, інтелектуальні здібності та інші [22].

На кожному етапі прийняття рішення, на думку дослідників, ми стикаємося з чотирма "лиходіями" мислення, відомими як "чотири пастки прийняття рішень":

- "тунельний зір" (обмеження вибору варіантів, що призводить до упущення важливих альтернатив);
- «підтвердження упередженості» (спотворення інформації на користь своїх уявлень/гіпотез);
- "емоційні реакції" (впливають на прийняття обґрунтованих рішень);
- «надмірна впевненість» (занадто велика впевненість у своїх прогнозах щодо майбутнього) [37].

В основі іншої психологічної теорії прийняття рішень, запропонованої Данієлом Канеманом, лежить твердження про існування двох типів когнітивних процесів мислення: швидкого та повільного [38].

Процеси першого типу (система 1) характеризуються як несвідомі, автоматичні, швидкі, інтуїтивні, що ґрунтуються на асоціативних зв'язках. Процеси другого типу (система 2) - це свідомі, довільні, повільні, що вимагають більше ресурсів, пов'язані з аналітичним мисленням. Нейрофізіологічні дослідження підтверджують відмінності у фізіологічній та анатомічній основі цих двох систем (типів процесів) [39].

Однією з функцій системи 2 є аналіз результатів, отриманих системою 1 і фільтрація несуттєвих рішень (включаючи інтуїтивні, ірраціональні та евристичні). На думку доктора Канемана, саме система 2 допомагає нам приймати обґрунтовані та зважені рішення, хоча вона працює не завжди (оскільки вона вважається "ледачою"), а лише у разі необхідності знайти точне вирішення проблеми і коли результати системи 1 не відповідають нашим очікуванням, а також, коли система 1 генерує несумісні між собою варіанти рішення. Це є причиною безлічі помилкових висновків та неправильних рішень у нашому повсякденному житті через оптимістичні спотворення, ігнорування невизначеностей, ретроспективні спотворення, евристику тощо [24].

При прийнятті рішення людина часто відчуває занепокоєння з приводу можливого каяття в майбутньому. Це передчуття впливає більшість його рішень, як підтверджують дослідження [25]. Теорія каяття пояснює, що це відбувається через те, що ми схильні оцінювати наші вибори на основі того, що могло б статися, якби ми діяли інакше, а не на основі подій, що фактично відбулися. Автори цієї теорії, Грем Лумс і Роберт Саген, стверджують, що не варто приділяти занадто багато уваги можливому каяттю, оскільки його інтенсивність зазвичай виявляється недооціненою. Цікаво, що люди відчувають сильніші емоції, зокрема жаль, з приводу дій, які вони зробили, а не з приводу пропущених можливостей через бездіяльність [40].

Слід згадати концепцію обмеженої раціональності Герберта Саймона [42], згідно з якою люди часто приймають рішення, ґрунтуючись на невеликій кількості варіантів та можливих наслідків, ставлять розумні

вимоги та обирають першу альтернативу, яка б задовольняла їх вимогам. Таким чином, людина зазвичай не вибирає найкращий варіант із усіх можливих, а зупиняється на тому, що задовольняє його задані критерії та потреби.

Цікаві погляди на процес прийняття рішень представляє ізраїльсько-американський економіст, професор психології та поведінкової економіки Ден Аріель. Він доводить, що часто схильні до прийняття ірраціональних рішень, причому такі рішення можна передбачити. У своїй книзі "Predictably Irrational: The Hidden Forces That Shape Our Decisions" вчений аналізує з психологічної точки зору дію принципу відносності, ефекту безкоштовного та ефекту власника, ціну соціальних та ринкових норм та інші фактори, що допомагає частково зрозуміти нашу ірраціональність та покращити процес прийняття рішень [41].

Усі психологічні концепції дозволяють нам зробити висновок про складність «процесу прийняття рішень», який вимагає формування послідовності дій для того, щоб вирішити проблемну ситуацію. Для розуміння психологічних основ «прийняття рішень», основного механізму, типових помилок і способів уникнення «пасток» мислення може нам дозволяти «оптимізувати процес та мінімізувати прийняття ірраціональних рішень» [43].

Отже, на психологічному рівні «процеси прийняття рішень» в принципі носять характер суб'єктивних дій та певної психологічної активності. На першому етапі відбувається процес усвідомлення невизначеності в контексті власної діяльності, за яким слідує вираження потреби у прийнятті рішень у вигляді суб'єктивних уявлень. Подальша діяльність обумовлена виділенням суб'єктом можливих варіантів відповідно до зовнішніх факторів. Етап реалізації прийнятого рішення передбачає складну та розгалужену діяльність суб'єкта. На етапі контролю та аналізу наслідків та результатів прийнятого рішення здійснюється рефлексивно-компенсаторна діяльність суб'єкта в результаті активної взаємодії суб'єкта із середовищем [44].

Отже, процес прийняття рішень є процедурою, спрямованою на вирішення проблем будь-якого характеру, за умови, що це рішення спрямоване на досягнення певної мети, яка може бути різною за своїм змістом [26].

1.3. Міжгрупова дискримінація як соціально-психологічний феномен

Взагалі якщо розглядати сам термін «дискримінація», це слово пішло від англійської «discrimination» – розрізнення, виділення, неоднакове ставлення, простими словами- це обумовлені упередженнями (негативними стереотипами), несправедливі дії відносно членів певних соціальних груп. Відомо, що саме дискримінаційна поведінка, свідчить про той факт, що образливі, жорстокі дії відбуваються щодо членів лише якихось конкретних груп і не відбуваються у ставленні до інших груп [30].

Ось, наприклад, «людина, здороваючись, звичайно потискає протягнену їй руку, але відмовляється це зробити, коли руку простягає представник іншої раси, то це расова дискримінація.» Якщо при прийманні на роботу перевага віддається тільки жінкам або тільки чоловікам, то це гендерна дискримінація. Якщо людину відмовляються приймати всерйоз тільки через те, що вона або «занадто молода» або «занадто стара», то це вікова дискримінація [31, 23].

Тепер розглянемо момент та термін міжгрупової дискримінації– це негативно-упереджене ставлення до членів чужої групи. Чому саме «свої», а не «чужі» виглядають краще в міжгруповому сприйнятті? На це питання намагається дати відповідь теорія соціальної ідентичності [14].

Теорія соціальної ідентичності вважає, що люди домагаються збереження й підвищення самооцінки за допомогою міжгрупової дискримінації. Звернемось у даному випадку до експериментів з «мінімальними» групами. Випробувані вирішували завдання поліпшення положення «своєї» групи дуже просто – вибирали саме такий варіант винагороди, коли була диспропорція «у свою користь», незважаючи навіть на те, що у фактичному вираженні члени «своєї» групи одержували менше, ніж могли б одержати. Адже якби їм діставався максимум можливого, тоді б «своя» група втрачала переваги перед «чужою» [32].

Міжгрупова дискримінація та внутрішньогруповий фаворитизм зазвичай розглядаються як дуальні, тобто один феномен викликає появу іншого. Так, М. Шеріф наділяв міжгрупову дискримінацію більшою або меншою інтенсивністю, при цьому причини міжгрупових конфліктів вбачав у чинниках безпосередньої взаємодії між групами.

Міжгрупові конфлікти у його дослідженнях призводили до міжгрупової ворожості, агресії, негативних аутгрупових стереотипів і, одночасно, сприяли посиленню внутрішньогрупової згуртованості і підтримки. Але більш загальні, найвищі цілі, яких група не могла досягти самотужки, та такі, що передбачали додання спільних труднощів за допомогою взаємозалежних дій.

Дискримінація проявляється у трьох формах: по-перше, є дії прямої дискримінації. До них відносяться рішення, що стосуються призначень на роботу та отримання житла, коли членам однієї групи (наприклад, національної внутрішньої групи) віддається перевага, а члени зовнішньої групи (наприклад, іммігранти) ущемляються на підставі їхньої приналежності до групи. Пряма дискримінація виражається також через соціальне дистанціювання.

По-друге, структурна дискримінація з боку установ, організацій та підприємств, де правила, положення, закони та процедури встановлюють переваги для певних груп та ставлять у не вигідне становище. Структурна дискримінація теж, зрештою, формується людьми і реалізується окремими особами. Це відображається в індивідуальній підтримці дискримінаційних структур, наприклад: голосування за партії, які виступають проти іммігрантів, або підтримка спеціальних поліцейських заходів щодо осіб на основі їхньої належності до певної групи.

По-третє, дискримінація може також набувати форми переслідування. Це включає очорніння осіб на підставі їх приналежності до групи або створення середовища, в якому люди зазнають принижень, залякування чи образам виходячи з характеристик певної групи.

Логічним розвитком аналізу груп є напрямок вивчення психології міжгрупових відносин. Одним із факторів, мабуть, є те, що проблеми міжгрупових взаємодій, які так чітко визначені та вивчені в соціології та інших гуманітарних дисциплінах, призвели до того, що психологічні аспекти цієї галузі рідко розглядалися незалежно від контексту [16]. Незважаючи на те, що в галузі соціальної психології виникав інтерес до цих питань, він як би не отримував окремого відображення у сфері дослідження, а швидше зливався з іншими аспектами даної дисципліни.

Вивчаючи міжгрупову дискримінацію, Тешфел провів дискусію із Шерифом про причини цих явищ. Наголошуючи на важливості когнітивних процесів у міжгрупових взаємодіях, Тешфел вказав на те, що позитивне ставлення до своєї групи проявляється навіть у відсутність об'єктивних конфліктів між групами, що робить його універсальною константою у міжгрупових відносинах [19].

У рамках досвіду учасникам було показано дві картини відомих живописців – В. Кандинського та П. Клеї. Їм було запропоновано підрахувати кількість точок на кожній картині, оскільки це був основний стиль художників. Після цього учасників досвіду випадково поділили на дві групи: одна група складалася з тих, хто зафіксував більше крапок на картинах Кандинського, друга - з тих, хто зафіксував більше крапок у Клеї.

Хоча учасники не були реальними шанувальниками жодного з художників, гурти були позначені як "шанувальники" Кандинського чи Клеї. В результаті виник ефект "своїх" і "чужих", виявившись у прихильності до своєї групи (внутрішньогруповий фаворитизм) та ворожості до іншого табору.

Це привело до висновку, що основною причиною міжгрупової дискримінації є не конкретна взаємодія, а усвідомлення належності до певної групи, що викликає ворожість до інших. Таким чином, було зроблено висновок про те, що область міжгрупових відносин є когнітивною сферою,

що включає чотири основні процеси: соціальну категоризацію, соціальну ідентифікацію, соціальне порівняння та соціальну (міжгрупову) дискримінацію [20].

Аналіз цих процесів, на думку Тешфела, є соціально-психологічним аспектом вивчення міжгрупових відносин. Незалежно від об'єктивних відносин, наявності чи відсутності протиріч між групами, факт групового членства сам собою сприяє розвитку чотирьох когнітивних процесів, що зрештою призводить до міжгрупової дискримінації. Однак, хоча пояснення певних відносин між групами має важливе значення, важливо також розуміти, наскільки адекватно вловлюються різницю між групами і наскільки вони відповідають реальності. Відсутність відповіді це питання призводить до того, що відновлення когнітивного підходу знову стає одностороннім [11,12].

Потрібно розуміти, що міжгрупова дискримінація і внутрішньогруповий лідер розглядаються як взаємопов'язані явища. М. Шериф надає "міжгрупової дискримінації" більшого чи меншого значення, а причини міжгрупових конфліктів бачить у взаємодії між групами. Ці конфлікти можуть призводити до ворожості, агресії та негативних стереотипів, однак одночасно сприяють зміцненню взаємодії всередині групи. Загальні цілі, недосяжні індивідуально, можуть бути досягнуті через спільні зусилля, що сприяє формуванню дружніх відносин та зменшенню напруженості між групами. Міжгрупова дискримінація може виникнути на основі відмінностей між групами, що призводить до завищення оцінки власної групи та можливих конфліктів при взаємодії.

Висновки до розділу 1

Отже, розглянувши перший розділ можемо говорити про те, що значній термін «стереотип» раніше розглядався як «негативне, але неминуче явище» соціальної практики, а уся головна увага була спрямована на вивчення так званих «антропостереотипів», тобто це про – гендерні, політичні і звісно етнічні [3]. Проте з середини минулого століття в науковому середовищі ми одержуємо поширення так званої гіпотези О. Клайнберга, згідно з даною гіпотезою «обсяг інформації, яка міститься в стереотипах, перевищує обсяг неправильної інформації, яка є в них, або, говорячи інакше, стереотипи містять у собі певне зерно істини» [1].

У проаналізованій літературі, яка присвячена проблемі прийняття рішень, дана проблема аналізувалися широким колом вітчизняних та зарубіжних учених. У психології поняття «рішення» представлено у двох ключових аспектах: як результат певних процесів (ухвалене рішення) і як сам процес, що призводить до конкретного результату (процес прийняття рішення, здійснення задуманого). Взагалі прийняття рішень це інтегральний, багатоетапний процес, який спрямований на вибір найкращого варіанту подолання проблемної ситуації. Психологія прийняття рішень є ключовим аспектом прикладної психології, що вивчає психологічні закономірності розумового процесу з метою застосування у повсякденному житті.

Щодо міжгрупової дискримінації – це встановлення відмінностей між власною та іншою групами. Нерідко цей процес набуває яскраво вираженого оцінного забарвлення, властиву міжгруповому сприйняттю в цілому. У певних умовах міжгрупові відмінності можуть штучно наголошуватися і перебільшуватися. Найпоширеніший результат дискримінації міжгрупової — тенденція до встановлення позитивно оцінюваних відмінностей на користь своєї групи, хоча досить часті приклади зворотної тенденції — встановлення позитивно оцінюваних відмінностей на користь будь-якої іншої групи. У крайніх висловлюваннях перша тенденція призводить до виникнення напруженості та ворожості в міжгрупових відносинах, друга — до

послаблення внутрішньо групових зв'язків, девальвації внутрішньо групових цінностей, дестабілізації та дезінтеграції групи як такої.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРОЦЕСИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ І МІЖГРУПОВУ ДИСКРИМІНАЦІЮ

2.1. Методи та організація дослідження

Розгляд питання психологічного змісту понять «стереотипи», «прийняття рішень» і «міжгрупова дискримінація» дає змогу конкретизувати обрати адекватний проблемі метод емпіричного дослідження. У соціально-психологічних дослідження існує багато досліджень окремих понять теми, але недостатньо робот, які вивчають взаємозв'язок між стереотипами, прийняттям рішень та міжгрупової дискримінації. Ця проблема є актуальною, на це вказує нестача емпіричних досліджень, а також практична значимість питання, саме таким чином визначили тему дипломного дослідження «Вплив стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію».

Виходячи з усього вищеописаного, **мета дослідження:** вивчити теоретично та емпірично вплив стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію.

Вибірка дослідження склала- 40 респондентів у віці 20 до 60 років, в дослідженні брали участь студенти четвертого курсу навчання(студенти-психологи) та співробітники різних організацій. Першу вибірку склали - 20 студентів, а другу - 20 співробітників, всього було 30- жінок та 10-чоловіків.

Дослідження було проведено онлайн-опитування через платформу «Google Форми».

Відповідно до мети і висунутого припущення вирішувалися **такі емпіричні завдання дослідження:**

1. Провести порівняльний аналіз «авто- та гетеростереотипів», який дає оцінити якості у типової української людини та типової польської людини.

2. Проаналізувати результати дослідження по методиці «Мельбурнський опитувальник прийняття рішень в адаптації Т. Корнілової»

3. Виявити статистичні результати дослідження по «шкалі сприйнятої дискримінації (Perceived Discrimination Scale Yu. Williams, J. Jackson, N. Anderson)», та вивести результати опитування в порівняльний графік.

Гіпотези:

1. Припускаємо, що більш високі показники за шкалою автостереотипів та гетеростереотипів пов'язані з підвищеним рівнем дискримінації, що сприймається.
2. Припускаємо, що більш високий ступінь дискримінації, що сприймається, корелює з перевагою соціальної дистанції у відносинах з іншими групами.
3. Припускаємо, що авто- та гетеростереотипи впливають на типи прийняття рішень у різних соціальних та професійних контекстах (у студентів та працюючих).

Розглянемо момент операціоналізації змінних:

Незалежні змінні:

- показники за шкалою автостереотипів та гетеростереотипів;
- показники за шкалою дискримінації, що сприймається.

Залежні змінні:

- показники про процес ухвалення рішень, виявлені з опитувальника.

Етапи дослідження. Дослідження проводилося в період з вересня 2023 року по травень 2024 року і включало 3 етапи:

Перший етап дослідження - пошуковий (вересень 2023 – грудень 2023 р.) Саме на цьому етапі нами був здійснений аналіз всієї літератури та вивчення теоретичних аспектів проблеми дослідження, основ термінології, проаналізовані психологічні дослідження українських та зарубіжних науковців за темою бакалаврської роботи;

Другий етап дослідження - діагностико-аналітичний (січень 2024-березень 2022 р.). На цьому етапі було підбрано методичний інструментарій і проведено емпіричне онлайн дослідження, зібрано дані для подальшого статистичного аналізу.

Третій етап дослідження - статистична обробка та аналіз отриманих результатів (квітень 2024-травень 2024 р.). На даному етапі дослідження проводилася робота по обробці даних, здійснено аналіз отриманих результатів і зроблені певні висновки. Також дані опитування відображаються в графіках та таблицях, які представлені в даній роботі.

Логічна схема дослідження. Відповідно до цілей і завдань, логічна схема (послідовність) етапів емпіричного дослідження підпорядковувалася наступній логіці їх побудови:

Перший етап досліджень був присвячений вивченню теоретико-методологічних основ впливу стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію.

Потрібно розуміти, що стереотипи мають свої особливості, детерміновані основними її етапами. Відомо, що люди приймають рішення на основі своїх стереотипів, а не на основі фактичних даних, доступних для дослідження. Волтер Ліппман вказував на стереотипи як основу мислення людини. У своїй фундаментальній праці «Громадська думка» Уолтер Ліппман [45] доводить поняття стереотипу. По Липпману люди приймають рішення не так на основі фактів, але в основі своїх поглядів на факти, з урахуванням своїх стереотипів.

Дотримуючись цієї логіки, нам було важливо також емпірично вивчити вплив стереотипу на прийняття рішень та міжгрупову дискримінацію.

На другому етапі емпіричного дослідження нами було спочатку визначено, а потім вже вивчено методичний інструментарій, обирали, які саме ми будемо використовувати методики, далі було складання питань для опитування, та створення кількох анкет в онлайн, окремо для співробітників, окремо для студентів.

Третій етап включав вивчення проведеного дослідження, та приділялась увага обробці отриманих результатів.

Достовірність і надійність отриманих результатів і зроблених на їхній основі висновків забезпечується:

- теоретико-методологічним обґрунтуванням проблеми, що розглядається;

- вибором психодіагностичних методик, що відповідали предмету і завданням дослідження; кількісним і якісним аналізом емпіричного матеріалу.

2.2. Характеристика діагностичного інструментарія

Отже, нижче ми наведемо певний перелік методик та їх характеристику, що всебічно описують та досліджують, як стереотипи, та й психологічні особливості прийняття рішень, так і рівень міжгрупової дискримінації.

Першою розглядаємо методику «авто- та гетеростереотипи», існує багато опитувальників на вивчення стереотипів, ми розробили свій опитувальник, виходячи з того, що нам було потрібно вивчити «авто- та гетеростереотипи», ми взяли якості, які дуже часто зустрічаються і зробили опитувальник із 20 особистісних рис, в яких є 10 позитивних якостей та 10 негативних. Ми запропонували респондентам відповісти за 4-бальною шкалою та оцінити виразність окремо позитивних та негативних якостей у типової українця та типової польської людини.

«Автостереотипи- це думки, судження, оцінки представників будь-якого етносу про найбільш характерні риси і якості свого народу. Вони ніколи не бувають точними, тому що «реальний» образ народу – у певному сенсі абстракція, невизначена, непостійна і важко обчислювана. Однак автостереотипи не бувають і абсолютно помилковими, оскільки мають відповідний вплив на поведінку, на «реальний» образ народу, який свідомо чи підсвідомо співвідноситься зі своїм мисленням автостереотипом. Як правило, автостереотип кожного народу в помірних дозах поєднує позитив і негатив, зрозуміло, з переважанням позитиву. Словом, автостереотип має, як правило, напівсерйозно-напівмористичний характер».

На відміну від них «гетеростереотипи є сукупністю оціночних суджень про будь-які народи, що даються їм представниками інших народів. Вони можуть бути як позитивними, і негативними, залежно від історичного досвіду взаємодії даних народів. Показовим у цьому відношенні є приклад опитування студентів принстонського коледжу, які двічі (у 1933 і 1951 роках) мали охарактеризувати кілька різних етнічних груп за допомогою вісімдесяти

чотирьох слів-характеристик (розумний, сміливий, хитрий тощо)» і потім вибрати з цих показників п'ять рис, які здаються їм найбільш типовими для цієї групи.

Як згадувалося, автостереотипи загалом, зазвичай, більш сприятливі, ніж гетеростереотипи. Однак на тлі загальної, а, на думку багатьох зарубіжних авторів, єдино можливої та неминучої тенденції трапляються і зворотні явища: тенденція сприймати свою групу менш сприятливо, ніж інші групи. Саме низькостатусні групи, пригнічені етнічні меншини у низці країн схильні розвивати негативні автостереотипи та позитивні гетеростереотипи.

Інша методика, яка була використана- це «шкала сприйнятої дискримінації (Perceived Discrimination Scale Yu. Williams, J. Jackson, N. Anderson)» [284], така методика може діагностувати 2 типи дискримінації: довічна (на протязі всього життя) і щоденна.

«Шкала діагностики сприйнятої дискримінації розроблена американськими психологами Ю. Вільямсом, Дж. Джексоном та Н.Андерсоном, 20-елементна шкала сприйняття дискримінації визначає, як часто люди відчують, що інші ставляться до них погано чи несправедливо на основі етнічної приналежності, статі, віку, релігії, фізичного вигляду або інші ознаки. Шкала охоплює дискримінацію в різних сферах життя, в тому числі в школі, на роботі та в сусідньому районі».

Шкала сприйнятої дискримінації містить 20 пунктів та дві підшкали: довічної (на протязі усього життя) і щоденної дискримінації.

Респондентам пропонується 11 тверджень, що діагностують шкалу дискримінації за все життя, потрібно вказати, скільки разів до них ставилися несправедливо протягом всього життя (наприклад, "Викладач або радник відмовляли вас від наміру отримання вищої освіти», «Вам було відмовлено в стипендії». Більш високі бали за цими шкалами означають більше досвіду дискримінації протягом життя.

«Наступні 9 тверджень, що діагностують шкалу щоденної дискримінації відображають досвід респондентів з несправедливим

поводженням у їх повсякденному житті (наприклад, "До вас ставляться з меншою ввічливістю, ніж до інших людей"). Респонденти заповнюють щоденну шкалу дискримінації, вказуючи, наскільки часто вони відчують дискримінацію за шкалою від 1 до 4 (1 = часто; 2 = іноді; 3 = рідко; 4 = ніколи). Щоб оцінити цю шкалу, дослідники зворотно кодують усі елементи та додають бали разом, щоб більш високі бали означали частіші випадки дискримінації».

Дана шкала направлена на визначення двох типів дискримінації, щоденна та довічна дискримінація.

Розглянемо третю методику, яку ми використовували в нашій емпіричній частині, а саме : «Мельбурнський опитувальник прийняття рішень (МОПР) в адаптації Корнілової»

В результаті апробації більш загального опитувальника Фліндерса (Flinders' Decision Making Questionnaire DMQ) було створено Мельбурнський опитувальник прийняття рішень. Він заснований на теорії конфлікту Дженіса та Манна, в якій йдеться про три умови, що визначають опір людини у стресовій ситуації при прийнятті рішень: поінформованість про серйозні ризики, наявність альтернативи та надія знайти кращу альтернативу, а також віра у достатню кількість часу для пошуку та зважування альтернатив. У цій моделі особа, яка приймає рішення, розглядається як суб'єкт, який перебуває в ситуації психологічного стресу, що прагне впоратися з мотиваційними та емоційними конфліктами під час виборів.

Опитувальник складається з «22 тверджень, на які випробувані ставлять оцінку за 3-бальною шкалою». Він дозволяє виявити чотири властивості, які інтерпретуються як продуктивні (пильність) та непродуктивні копінги (уникнення, прокрастинація, надмірність) у ситуації прийняття рішень.

2.3. Аналіз результатів дослідження

Проаналізувавши методику «авто- та гетеростереотипи», проведемо порівняльний аналіз «оцінювання стереотипних позитивних та негативних якостей» у типової української людини та типової польської людини, можемо розглянути таблицю 2.1 та зробити висновки (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Авто- та гетеростереотипи у типової української та польська людини

Шкала семантичного диференціала	Типова українська людина	Типова польська людина
веселий	4	3
працьовитий	4	1
розумний	4	2
присмний	4	2
відвертий	4	3
миролюбно	4	2
гнучкий	3	3
прощаючий	4	2
впевнений	4	4
незалежний	4	3
похмурий	2	4
лінивий	2	4
дурний	3	2
неприсмний	2	4
лицемірний	2	2
агресивний	3	3
жорсткий	2	4
прискіпливий	2	2
невпевнений	2	3
залежний	3	1

Загалом, між оцінками типової української та польської людини було виявлено 5 значних відмінностей з десяти, а саме у шкалах «веселий-похмурий»- ми бачимо, що негативна якість «лінивий», « похмурий», переважає саме у польської людини, а ось щодо позитивної якості то оцінка прослідковується у «впевнений».

Зазначимо також, що типова українська людина більш «весела», «працьовита», «розумна», «миролюбна», а щодо негативних якостей, то переважає якість «залежний».

Результати аналізу дослідження показують, що по всьому масиву українці відзначають властиві їм позитивні автостереотипи, негативні автостеретипи виявляють себе досить слабо, хоч опитані вказують на них. Таким чином, частка негативних суджень про свій народ, порівняно з позитивними, незначна.

Отримані емпіричні дані свідчать, що формування гетереостереотипів вплинув особистий досвід безпосереднього спілкувань. Також вдалось розрахувати середнє значення типової української людини, яке становить «3,1».

На наступному етапі дослідження, згідно з отриманими результатами, можна казати про те,що вибравши «Мельбурнський опитувальник прийняття рішень в адаптації Т.Корнилової». Ми б хотіли навести відсотковий аналіз респондентів за стратегіями прийняття рішень та силою їх прояву, на основі проведеного опитування за допомогою «Мельнбурський опитувальник прийняття рішень». Проводився підрахунок сирих балів по кожній шкалі за ключем. Обробка результатів, буде виглядати по критеріях «чотири шкали», а саме: «Пильність», «Уникнення», «Прокрастинація», «Надпильність». Підрахунок балів йде таким чином: «Неправильно для мене» – 1 бал; «Іноді вірно» – 2 бали; «Вірно для мене» – 3 бали [18].

Пропонуємо розглянути результати, як співробітників організацій за графіками у відсотковому аналізі, для того, щоб побачити різницю, отже (див. Додаток В, мал. 2.1. - 2.22.).

Розглянемо специфіку прояву процесів прийняття рішень у студентів та співробітників (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Прояв процесів прийняття рішень у студентів та співробітників

Ключ	Середні значення співробітників різних організацій	Середні значення студентів
Пильність	31	26,6
Уникнення	22,8	18,6
Прокрастинація	25,4	23
Надпильність	25	18,4

Прийняття рішень дає 4 шкали, після проведеного дослідження узагальнимо результати, підрахувавши всі бали підраховали середнє значення, таким чином у співробітників переважає максимальний бал «Пильність»-31, після цього найбільше середнє значення займає «Прокрастинація»-25,4, далі йде «Надпильність»-25, та найменший бал «Уникнення»-22,8.

Результати аналізу нам показали, що у групі студентів для прийняття рішень, найчастіше використовують «Пильність»-26,6 балів, після цього можна побачити, що наступним йде прийняття рішень за «Прокрастинацією», далі використовують «Уникнення»-18,6 балів, а найменше всього вони використовують «Надпильність»-18,4 бали.

Для того, щоб виявити є зв'язок між «Стереотипами» та «Прийняттям рішень», розглянемо коефіцієнт кореляції по Спірмену. Показник показує, як відрізняється отримана під час спостереження сума квадратів різниць між рангами від відсутності зв'язку.

Проаналізувавши кореляцію взаємозв'язку між «Стереотипами» та «прийняттям рішень у співробітників», вдалось виявити, для того, щоб при рівні значимості α перевірити нульову гіпотезу про рівність нулю генерального коефіцієнта рангової кореляції Спірмена при гіпотезі конкуруючої $H_1: \rho \neq 0$, обчислили критичну точку. де n - обсяг вибірки; ρ - вибірковий коефіцієнт рангової кореляції Спірмена: $t(\alpha, k)$ - критична точка двосторонньої критичної області, яку знаходять за таблицею критичних точок розподілу Стюдента, за рівнем значущості α і числом ступенів свободи $k = n-2$. Якщо $|\rho| < T_{кр}$ - немає підстав відкинути нульову гіпотезу. Ранговий кореляційний зв'язок між якісними ознаками не значущий. Якщо $|\rho| > T_{кр}$ - нульову гіпотезу відкидають. Між якісними ознаками існує значний ранговий кореляційний зв'язок. За таблицею Стюдента знаходимо $t(0.05/2; 2) = 6.205$

Оскільки $T_{кр} > \rho$, то приймаємо гіпотезу про рівність 0 коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Іншими словами, коефіцієнт рангової кореляції статистично - не значущий і ранговий кореляційний зв'язок між оцінками по двох тестах незначний.

Проаналізувавши аналіз результатів при виявленні взаємозв'язку між «стереотипами» і «процесу прийняття рішень в студентів» нам вдалося з'ясувати, що з значень ознак x і y зустрічається кілька однакових, тобто утворюються пов'язані ранги, то разі коефіцієнт Спірмена становить $= 0.417$. Таким чином, зв'язок між ознакою Y та фактором X слабка та пряма.

Отже, далі пропонуємо перейти до статистичної обробки результатів по методиці «дискримінації, що сприймається», таблиця 2.3:

Таблиця 2.3.

Результати по методиці міжгрупової дискримінації

Запитання з «1-11»	Середні значення співробітників різних організацій	Середні значення студентів
1. Викладач чи консультант відмовляли вас від наміру здобути вищу освіту	0,3	0,5
2. Вам було відмовлено у стипендії (премії)	0,80	0,42
3. Ви не були найняті на роботу	2,5	1
4. Вам не дали просування по службі	0,85	0,92
5. Ви були звільнені(відраховані)	0,8	0,5
6. Вам заборонили орендувати або купити будинок у потрібному вам районі	0,42	1,23
7. Вам не дали залишитися жити по сусідству, тому що сусіди зробили ваше життя дуже важким	0,35	0,35

8. Ви були стурбовані поліцією	1,73	0,35
9. Вам було відмовлено у банківському кредиті	1,85	0,35
10. Вам було відмовлено у медичній допомозі або надано, але погана	1,3	0,5
11. Вам було відмовлено або надали погану послугу сантехнік, слюсар або інший постачальник послуг	0,66	1,35

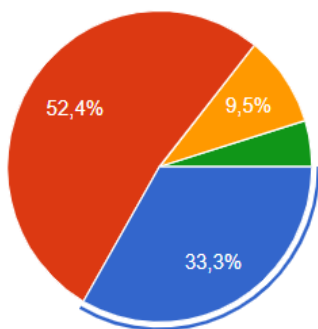
Виявлено, що у студентів переважає система дискримінації у «відмові вас від наміру здобути вищу освіту»- 0,5 , але при цьому у співробітників більш проявлення довічної дискримінації у «відмові премії»- 0,80. а ось інтенсивність прояву параметра

«Ви не були найняті на роботу» досягає максимально високих значень у співробітників, також «ви були стурбовані поліцією»- 1,73 та «відмова у банківському кредиті»-1,85 загалом демонструють високий рівень дискримінації саме у співробітників.

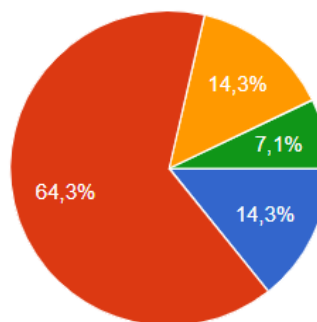
Можна відзначити таку цікаву закономірність, що у студентів високий рівень прояву дискримінацію саме у питаннях про «оренду або покупку будинку»-1,23 та у «відмові або наданні поганих постачальних послуг»-1,35.

Далі ми проаналізуємо яку ситуацію маємо у твердженнях «12-20».

12. Співробітники:



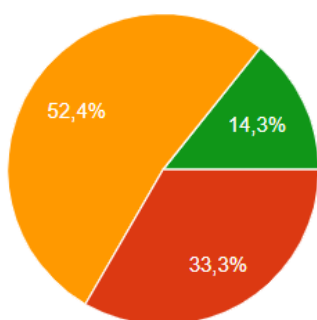
Студенти:



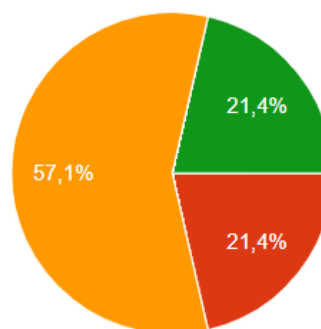
2.23. До вас ставляться ввічливіше, ніж до інших людей

На даному графіку, ми бачимо, що є відмінності у відповіді «часто», студенти менше відчують момент, коли до них ставляться ввічливіше, ніж до інших, а ось з відповіддю «ніколи» співробітники мають 4,8 %, що є меншим значенням , ніж у студентів.

13. Співробітники:



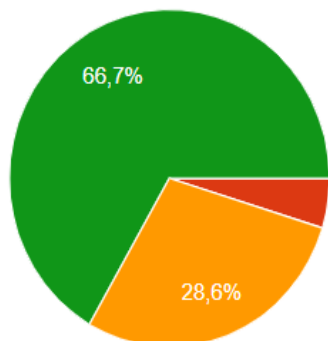
Студенти:



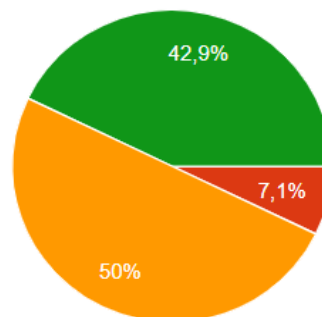
2.24. До вас ставляться з меншою повагою, ніж до інших людей

Ситуація на діаграмі з відповіддю «рідко» практично однакова, але все ж таки відповідь «ніколи» у студентів явно вища, а ось у відповіді «іноді» переважають співробітники, і абсолютно не спостерігаємо відповіді «часто», що може говорити про те, що ні співробітники, ні студенти часто не відчують дискримінацію.

14. Співробітники:



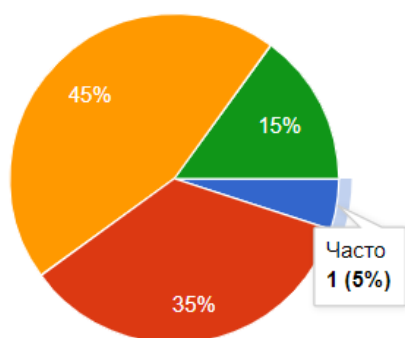
Студенти:



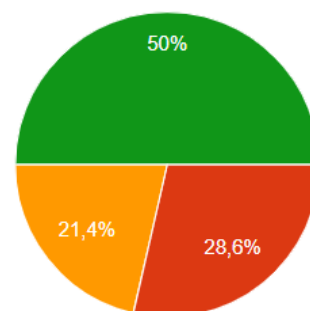
2.25. У ресторанах чи магазинах вас обслуговують гірше, ніж інших людей

На щастя, ми не спостерігаємо часту дискримінацію в обслуговуванні ні співробітників, ні студентів, але при цьому наші респонденти все ж таки спостерігають «рідко» таку картину, і зовсім іноді відчувають дискримінацію, у співробітників ми маємо 4,8%, а ось у студентів 7,1% дискримінації у відповіді «іноді».

15. Співробітники:



Студенти:

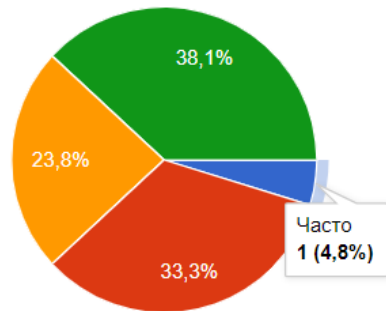


2.26. Люди поведуться так, ніби думають, що ви дурні

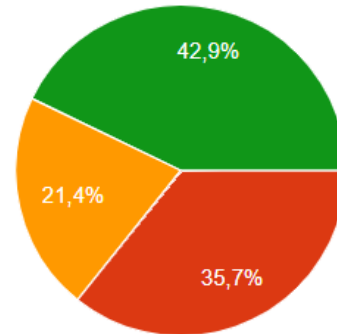
Дивлячись на графіки, ми бачимо, що відповідь «часто» переважає у співробітників, і зовсім не спостерігається у студентів, також співробітники

більше зазнають дискримінації у відповіді «іноді», а 50% студентів «ніколи» не відчуваю дискримінації у свій бік.

16. Співробітники:



Студенти:

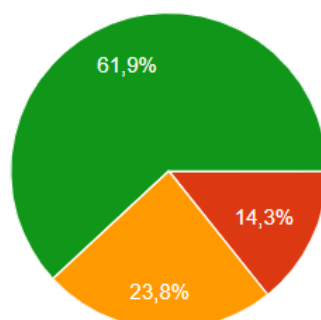


2.27. Люди поведуться так, ніби вони бояться вас

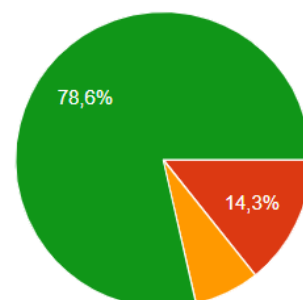
Ми спостерігаємо, що старші люди, співробітники все-таки частіше розуміють, що їх бояться, студенти «ніколи» спостерігають таку тенденцію, і більший відсоток студентів переважає з відповіддю «ніколи».

17.

Співробітники:



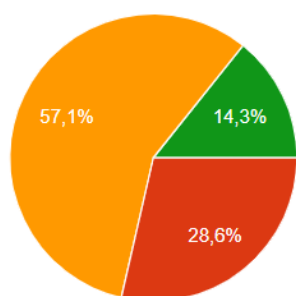
Студенти:



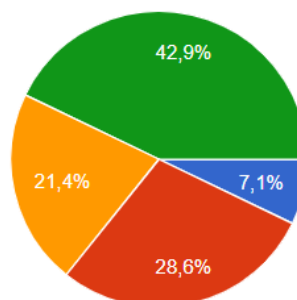
2.27. Люди поведуться так, ніби вони думають, що ви обманщик

Студенти в 78,6% ніколи не відчують, що вони ошуканці, а ось співробітники переважають у відсотковому співвідношенні у відповіді «рідко».

18. Співробітники:



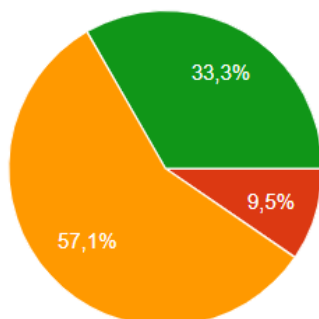
Студенти:



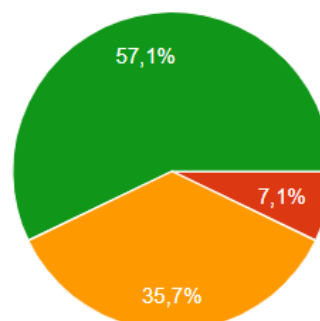
2.28. Люди поведуться так, ніби думають, що ви не такі гарні, як вони

На жаль, студенти більше піддаються дискримінації і частіше відчують себе не такими красивими, як інші люди-7,1%, при цьому 42,9% абсолютно ніколи не почуваються гірше за інших, а ось співробітники хоч і рідко почуваються не такими красивими, але явно переважають у порівнянні зі студентами у відповіді «Рідко»-57,1%.

19. Співробітники:



Студенти:

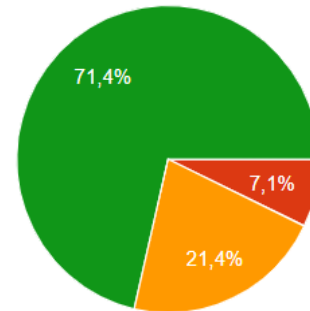
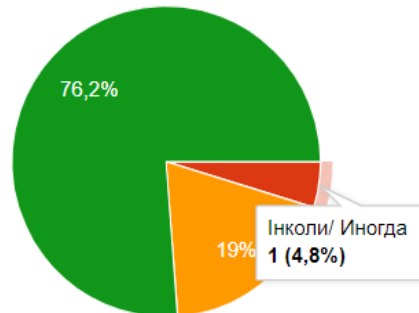


2.29. Вас ображають або обзивають

Співробітники іноді все ж таки відчують дискримінацію, коли їх кривдять і обзивають, це ми можемо спостерігати у відповіді «іноді»-9,5% та «рідко»-57,1%. А от у студентів практично ніколи не відбувається моментів, коли їх обзивають чи кривдять-57,1%.

20. Співробітники:

Студенти:



2. 30. Вам загрожують чи переслідують

Розглянемо результати дослідження порівняльного аналізу середніх значень між співробітниками та студентами по твердженням, див табл. 2.4

Таблиця 2.4

Результати по методиці міжгрупової дискримінації

Запитання з «12-20»	Середні значення співробітників різних організацій	Середні значення студентів різних організацій
До вас ставляться ввічливіше, ніж до інших людей/ К вам относятся вежливей, чем к другим людям	3,14	2,85
До вас ставляться з меншою повагою, ніж до інших людей/К вам относятся с меньшим уважением, чем к другим людям.	2,19	2

У ресторанах чи магазинах вас обслуговують гірше, ніж інших людей/В ресторанах или магазинах вас обслуживают хуже, чем других людей	1,38	1,64
Люди поведуться так, ніби думають, що ви дурні/Люди ведут себя так, как будто думают, что вы глупы	2,42	1,64
Люди поведуться так, ніби вони бояться вас/Люди ведут себя так, как будто они боятся вас	1,95	1,92
Люди поведуться так, ніби вони думають, що ви обманщик/Люди ведут себя так, как будто они думают, что вы обманщик	1,42	1,35
Люди поведуться так, ніби думають, що ви не такі гарні, як вони/Люди ведут себя так, как будто думают, что вы не так хороши, как они	2,09	2
Вас ображають або обзивають/Вас оскорбляют или обзывают	1,85	1,5
Вам загрожують чи переслідують/Вам угрожают или преследуют	1,28	1,35

Проаналізувавши результати щоденної дискримінації між співробітниками та студентами, відзначаємо, що показник співробітників є більшим у питаннях про «ставлення ввічливе, ніж до інших людей»- 3,14; про

«ставлення до вас з меншою повагою»-2,19; також у питаннях «люди поводяться так, ніби думають, що ви дурні»-2,4»; «що бояться вас»-1,95.

Дослідження показує, що лише два рази простежується щоденна дискримінація, яка у студентів є вище, ніж у співробітників і це у питаннях про «у ресторанах вас обслуговують гірше, ніж інших»-1,64; та у «вам загрожують чи переслідують». Достовірно більша кількість співробітників частіше потрапляє під щоденну дискримінацію.

На наступному етапі аналізу емпіричних даних нами був проведений кореляційний аналіз для виявлення зв'язків між «стереотипами» та «міжгруповою дискримінацією», для кожної категорії ми визначили кореляцію окремо. Розглянемо спочатку довічну та щоденну дискримінацію в кореляції у студентів.

Результати кореляційного аналізу показали, що щоденна дискримінація по коефіцієнту кореляції Спірмена (ρ) дорівнює 0.427. Зв'язок між досліджуваними ознаками шкалою Чеддока – між ознакою Y та фактором X слабкий і прямий.

А ось, результати довічної дискримінації за підрахунком коефіцієнта кореляції Спірмена свідчить, що (ρ) дорівнює 0.426. Зв'язок між досліджуваними ознаками шкалою Чеддока – зв'язок між ознакою Y та фактором X також слабкий і прямий.

Далі нам потрібно буде проаналізувати, як ці показники будуть проявлятися у співробітників різних організацій.

Коефіцієнт кореляції Спірмена по щоденній дискримінації у співробітників різних організацій (ρ) дорівнює 0.502. Зв'язок між досліджуваними ознаками - пряма, тіснота (сила) зв'язку за шкалою Чеддока – помітна. Число ступенів свободи (f) становить 9. Критичне значення критерію Спірмена при даному числі ступенів волі становить 0,618. $\rho_{\text{набл}} < \rho_{\text{крит}}$, залежність ознак статистично не значуща ($p > 0,05$)

Результати кореляційного аналізу довічної дискримінації засвідчили, що коефіцієнт кореляції Спірмена (ρ) дорівнює 0.500. Зв'язок між досліджуваними ознаками - пряма, тіснота (сила) зв'язку за шкалою Чеддока – помітна. Число ступенів свободи (f) становить 7. Критичне значення критерію Спірмена при даному числі ступенів волі становить 0,7. $\rho_{\text{набл}} < \rho_{\text{крит}}$, залежність ознак статистично не значуща ($p > 0,05$)

Підсумовуючи результати дослідження, можна зазначити, що взаємозв'язки між стереотипами та дискримінацією є, але між студентами та співробітниками вони не дуже відрізняються.

Також необхідно зазначити, що взаємозалежність стереотипів та дискримінацією невисока. Виявлена невелика кількість зв'язків вказує на необхідність пошуку та виокремлення чинників, що опосередковуватимуть або моделюватимуть взаємодію між стереотипами та дискримінацією.

Висновки до розділу 2

Узагальнимо основні результати дослідження за цим розділом у вигляді таких висновків: за мету роботи йде вивчити теоретично та емпірично вплив стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію.

Вибірка дослідження склала 40 респондентів у віці 20 до 60 років, було проведено онлайн-опитування через платформу «Google Форми»

Для того, щоб досягти поставленої мети та завдань ми використали такі методики:

— методику «авто- та гетеростереотипи».

— Методика «шкали дискримінації, що сприймається», така методика може діагностувати 2 типи дискримінації: довічна (на протязі всього життя) і щоденна.

— методика «Мельбурнський опитувальник прийняття рішень».

Завдяки методиці «авто- та гетеростереотипи», нам вдалось з'ясувати типова українська людина сприймається передусім як весела, відверта, незалежна, парощаюча, але водночас неевнена, та трохи лінива, а ось типова китайська людина «похмура і залежна».

Дуже важливо, що в гетеростереотипах виділяються домінуючі позитивні якості — «веселий, приємний» для української людини, та «працьовитість, впевненість» для китайської людини.

Щодо другої методики, ми отримали сирі бали, ознайомимось: Співробітники: «Пильність»- за результатами шкали ми отримали, мінімальний показник 11, максимальний показник 18.

«Уникнення»- за результатами шкали ми отримали, мінімальний показник 7, максимальний показник 15.

«Прокрастинація»- за результатами шкали ми отримали, мінімальний показник 7, максимальний показник 14.

«Надпильність»- за результатами шкали ми отримали, мінімальний показник 6, максимальний показник 11.

Студенти:«Пильність»- за результатами шкали ми отримали, мінімальний показник 10, максимальний показник 15.

«Уникнення»- за результатами шкали ми отримали, мінімальний показник 7, максимальний показник 13.

«Прокрастинація»- за результатами шкали ми отримали, мінімальний показник 8, максимальний показник 11.

«Надпильність»- за результатами шкали ми отримали, мінімальний показник 7, максимальний показник 10.

Всі бали які бачите, ми перевели до процентного співвідношення та показали повністю на графіках, де підтвердили гіпотезу, що в процесі прийняття рішень студенти більш лояльні, вони можуть залишати приймати рішення іншим людям.

Щодо останньої методики нам також вдалось підтвердити гіпотезу, що співробітники більше зазнають щоденної та довічної дискримінації, але це може свідчити про більшу кількість прожитих років.

ВИСНОВКИ

У бакалаврській роботі розглядалися сутність поняття «стереотип», концепції прийняття рішень у психології та міжгрупова дискримінація як соціально-психологічний феномен. Під час теоретичного аналізу проблеми розкрито актуальність теми дослідження, з'ясовано які методи дослідження потрібні для використання, та проаналізована організація та база проведення емпіричної роботи. Отже, для того, щоб показати, що всі завдання були вирішені, а мета досягнута, перейдемо саме до обґрунтування. В ході написання роботи, вдалось:

1. Вивчили сутність поняття «стереотипи». Термін «стереотип» був запроваджений американським політологом, журналістом та соціологом У. Ліппманом у 1922 році. Згідно У. Ліппману, стереотипи - це впорядковані, схематичні детерміновані "картини світу" в голові людини, спрощені уявлення про явища та об'єкти реальності. Стереотипи формуються з власного досвіду людини, та якщо з попередньо засвоєних думок соціуму. У значній частині досліджень першої половини минулого століття термін «стереотип» розглядався як «негативне, але неминуче явище» соціальної практики, а уся головна увага була спрямована на вивчення так званих «антропостереотипів», тобто це про – гендерні, політичні і звісно етнічні. Є така думка від учених що «стереотип-це вид установки». Про це говорить багато вчених та визначає цей момент «як стійку систему поглядів, навіть уявлень про подію, сукупність яких пов'язана з емоційних станів, які привертають до дій». Але потрібно розуміти, що вчені говорять про те, що «соціальна установка» не може в принципі відбити всієї специфіки, це про що? Коли досвід індивіда накладається на процес сприйняття того чи іншого соціального об'єкта, тобто будь-яка соціальна установка «нашаровується на вже наявні у свідомості стереотипи, образи»

2. Розглянули концепції прийняття рішень у психології. У зарубіжній психології процес прийняття рішень досліджується через призму розуму,

волі, випадкових імпульсів та страху (В. Джеймс), як вибір між різними цінностями в психологічній теорії поля (К. Левін), як частина циклу досвіду у психології особистісних конструктів (Д. Келлі)), як вияв життєвого стилю в концепції життєвих цілей (А. Адлер), як вираження свободи волі та інтенційності (Р. Мей). У психології поняття «рішення» представлено у двох ключових аспектах: як результат певних процесів (ухвалене рішення) і як сам процес, що призводить до конкретного результату (процес прийняття рішення, здійснення задуманого). Рішення в психології розглядається в основному в рамках вирішення завдань, зокрема, як формування розумових операцій, що знижують початкову невизначеність проблемної ситуації. Оцінка рішення проводиться за критеріями його якості та ефективності, а також психологічної та логічної складності. Типова структура поведінки людини в процесі прийняття рішення включає поділ вихідної проблеми на ряд більш простих проміжних завдань відповідно до плану дій. При прийнятті рішення людина часто відчуває занепокоєння з приводу можливого каяття в майбутньому. Це передчуття впливає більшість його рішень, як підтверджують дослідження [25]. Теорія каяття пояснює, що це відбувається через те, що ми схильні оцінювати наші вибори на основі того, що могло б статися, якби ми діяли інакше, а не на основі подій, що фактично відбулися.

3. Описали міжгрупову дискримінацію як соціально-психологічний феномен. Взагалі то термін «дискримінація» пішов від англійської «discrimination» – розрізнення, виділення, неоднакове ставлення, простими словами- це обумовлені упередженнями (негативними стереотипами), несправедливі дії відносно членів певних соціальних груп. Відомо, що саме дискримінаційна поведінка, свідчить про той факт, що образливі, жорстокі дії відбуваються щодо членів лише якихось конкретних груп і не відбуваються у ставленні до інших груп.

Дискримінація проявляється у трьох формах: по-перше, є дії прямої дискримінації. До них відносяться рішення, що стосуються призначень на

роботу та отримання житла, коли членам однієї групи (наприклад, національної внутрішньої групи) віддається перевага, а члени зовнішньої групи (наприклад, іммігранти) ущемляються на підставі їхньої приналежності до групи. Пряма дискримінація виражається також через соціальне дистанціювання.

По-друге, структурна дискримінація з боку установ, організацій та підприємств, де правила, положення, закони та процедури встановлюють переваги для певних груп та ставлять у не вигідне становище. Структурна дискримінація теж, зрештою, формується людьми і реалізується окремими особами. Це відображається в індивідуальній підтримки дискримінаційних структур, наприклад: голосування за партії, які виступають проти іммігрантів, або підтримка спеціальних поліцейських заходів щодо осіб на основі їхньої належності до певної групи.

По-третє, дискримінація може також набувати форми переслідування. Це включає очорніння осіб на підставі їх приналежності до групи або створення середовища, в якому люди зазнають принижень, залякування чи образам виходячи з характеристик певної групи.

Потрібно розуміти, що «міжгрупова дискримінація» може виникнути на основі відмінностей між групами, що призводить до завищення оцінки власної групи та можливих конфліктів при взаємодії.

4. Провели емпіричне дослідження стереотипів, процесів прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію та визначили методи дослідження. Метою дослідження є вивчити теоретично та емпірично вплив стереотипів на процеси прийняття рішень і міжгрупову дискримінацію.

Вибірка дослідження склала 40 респондентів у віці 20 до 60 років, було проведено онлайн-опитування через платформу «Google Форми»

Відповідно до мети і висунутого припущення вирішувалися такі емпіричні завдання дослідження:

4. Провести порівняльний аналіз «авто- та гетеростереотипів» у типової української людини та типової китайської людини.

5. Проаналізувати результати дослідження по методиці «Мельбурнський опитувальник прийняття рішень в адаптації Т. Корнілової»

6. Виявити статистичні результати дослідження по методиці «дискримінації, що сприймається», та вивести результати опитування в порівняльний графік.

Гіпотези:

1. Припускаємо, що співробітники до процесу прийняття рішень підходять ретельніше і менше уникають прийняття рішень.

2. Припускаємо, що студенти менше зазнають щоденної та довічної дискримінації.

6. Проаналізували результати дослідження:

Проаналізувавши методику «авто- та гетеростереотипи», проведемо порівняльний аналіз «оцінювання стереотипних позитивних та негативних якостей» у типової української людини та типової польської людини, між оцінками типової української та польської людини було виявлено 5 значних відмінностей з десяти, а саме у шкалах «веселий-похмурий»- ми бачимо, що негативна якість «лінивий», « похмурий», переважає саме у польської людини, а ось щодо позитивної якості то оцінка прослідковується у «впевнений». Зазначимо також, що типова українська людина більш «весела», «працьовита», «розумна», «миролюбна», а щодо негативних якостей, то переважає якість «залежний». Результати аналізу дослідження показують, що по всьому масиву українці відзначають властиві їм позитивні автостереотипи, негативні автостеретипи виявляють себе досить слабо, хоч опитані вказують на них. Таким чином, частка негативних суджень про свій народ, порівняно з позитивними, незначна. Отримані емпіричні дані свідчать, що формування гетереостереотипів вплинув особистий досвід безпосереднього спілкувань. Також вдалось розрахувати середнє значення типової української людини, яке становить «3,1».

Згідно з отриманими результатами по «Мельбурнському опитувальнику прийняття рішень в адаптації Т.Корнилової», робимо такі висновки, підрахувавши середнє значення у співробітників переважає максимальний бал «Пильність»-31, після цього найбільше середнє значення займає «Прокрастинація»-25,4, далі йде «Надпильність-25», та найменший бал «Уникнення»-22,8. Результати аналізу нам показали, що у групі студентів для прийняття рішень, найчастіше використовують «Пильність»-26,6 балів, після цього можна побачити, що наступним йде прийняття рішень за «Прокрастинацією», далі використовують «Уникнення»-18,6 балів, а найменше всього вони використовують «Надпильність»-18,4 бали. Для того, щоб виявити є зв'язок між «Стереотипами» та «Прийняттям рішень», розглянемо коефіцієнт кореляції по Спірмену. Показник показує, як відрізняється отримана під час спостереження сума квадратів різниць між рангами від відсутності зв'язку.

Проаналізувавши кореляцію взаємозв'язку між «Стереотипами» та «прийняттям рішень у співробітників», вдалось виявити, для того, щоб при рівні значимості α перевірити нульову гіпотезу про рівність нулю генерального коефіцієнта рангової кореляції Спірмена при гіпотезі конкуруючої $H_1: \rho \neq 0$, обчислили критичну точку. де n - обсяг вибірки; r - вибірковий коефіцієнт рангової кореляції Спірмена: $t(\alpha, k)$ - критична точка двосторонньої критичної області, яку знаходять за таблицею критичних точок розподілу Стюдента, за рівнем значущості α і числом ступенів свободи $k = n-2$. Якщо $|r| < T_{кр}$ - немає підстав відкинути нульову гіпотезу. Ранговий кореляційний зв'язок між якісними ознаками не значущий. Якщо $|r| > T_{кр}$ - нульову гіпотезу відкидають. Між якісними ознаками існує значний ранговий кореляційний зв'язок. За таблицею Стюдента знаходимо $t(\alpha/2, k) = (0.05/2; 2) = 6.205$. Оскільки $T_{кр} > r$, то приймаємо гіпотезу про рівність 0 коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Іншими словами, коефіцієнт рангової кореляції статистично - не значущий і ранговий кореляційний

зв'язок між оцінками по двох тестах незначний. Проаналізувавши аналіз результатів при виявленні взаємозв'язку між «стереотипами» і «процесу прийняття рішень в студентів» нам вдалося з'ясувати, що з значень ознак x і y зустрічається кілька однакових, тобто утворюються пов'язані ранги, то разі коефіцієнт Спірмена становить $= 0.417$. Таким чином, зв'язок між ознакою Y та фактором X слабка та пряма.

Згідно з о результатами по методиці «дискримінації, що сприймається», аналізуючи перші 11 тверджень, Виявлено, що у студентів переважає система дискримінації у «відмові вас від наміру здобути вищу освіту»- 0,5 , але при цьому у співробітників більш проявлення довічної дискримінації у «відмові стипендії»- 0,80. а ось інтенсивність прояву параметра. «Ви не були найняті на роботу» досягає максимально високих значень у співробітників, також «ви були стурбовані поліцією»- 1,73 та «відмова у банківському кредиті»-1,85 загалом демонструють високий рівень дискримінації саме у співробітників. Можна відзначити таку цікаву закономірність, що у студентів високий рівень прояву дискримінацію саме у питаннях про «оренду або покупку будинку»- 1,23 та у «відмові або наданні поганих постачальних послуг»-1,35.

Щодо аналізу тверджень «12-20», результати щоденної дискримінації між співробітниками та студентами, відзначаємо, що показник співробітників є більшим у питаннях про «ставлення ввічливе, ніж до інших людей»- 3,14; про «ставлення до вас з меншою повагою»-2,19; також у питаннях «люди поводяться так, ніби думають, що ви дурні»-2,4»; «що бояться вас»-1,95.

Дослідження показує, що лише два рази простежується щоденна дискримінація, яка у студентів є вище, ніж у співробітників і це у питаннях про «у ресторанах вас обслуговують гірше, ніж інших»-1,64; та у « вам загрожують чи переслідують». Достовірно більша кількість співробітників частіше потрапляє під щоденну дискримінацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрієнко О. В. Соціальна психологія: конспект лекцій. Видавничий центр «Академія», 2018. 264 с.
2. Блер І. В. Податливість автоматичних стереотипів і забобонів: *Огляд особистості та соціальної психології*, 2015. 260 с.
3. Блинова О. Є. Поняття «стереотип» у просторі наукових категорій: Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. Випуск 1. Том 2. Херсон : Гельветика, 2014. 11 с.
4. Бутко М.П., Бутко І.М., Мащенко В.П., Мурашко М.І., Оліфіренко Л.Д., Пепа Т.В., Самійленко Г.М.: Теорія прийняття рішень. Київ: Центр навчальної літератури, 2020. 360 с
5. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: навчальний посібник. – Київ : Четверта хвиля, 2004. – 256 с.
6. Вудс С.А. Woods, S. A., & West, M. A. (2018). "Psychological perspectives on leadership and teamwork in organizations." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 123-145.
7. Вовк М. В. Специфіка креативності в структурі професійного мислення практичного психолога : Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. Збірник наукових праць, 2012. 124 с.
8. Вольфовська Т.О. Особливості впливу упереджень та стереотипів на процес політичної соціалізації молоді: Проблеми загальної та педагогічної психології : Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПНУ, 2011. 63 с.
9. Дружиніна І. Професійне становлення майбутніх психологів: теоретико-методологічний аналіз проблеми : Український науковий журнал «Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації» (<http://www.social-science.com.ua/>) , 2011. 427 с.

10. Жовтянська В. В. Психологія репрезентацій дійсності : дис. ...докт. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2021. 388 с.
11. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості /: навч.посіб. / за ред. Карпенко З.С. Івано-Франківськ , 2009.
12. Касад, Б.Дж., и Брайант, У.Дж: Усунення загрози стереотипів має вирішальне значення для різноманітності та інклюзивності в організаційній психології. Межі психології.С. 1–18. URL: doi:10.3389/fpsyg.2016.00008
13. Каплан Р. Kaplan, R. M. (2017). "Behavioral medicine in the 21st century: Transforming healthcare with social and behavioral sciences." *American Psychologist*, 72(1), 30-42.
14. Кліманська. Психологічні особливості стереотипного сприймання професії психолога .Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. ,2011. 177 с.
15. Клонофф, Е.А., Ландрін, Х., & Кемпбелл, Р. Сексистська дискримінація може пояснювати відомі гендерні відмінності в психіатричних симптомах: *Психологія жінок щоквартально*, 2000. 99 с.
16. Кондратенко Ю.П. Оптимізація процесів прийняття рішень в умовах невизначеності: Навчальний посібник / Кондратенко Ю.П., Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. 96 с.
17. Корнілова Т.В. Мельбурнський опитувальник прийняття рішень: Психологічні дослідження, 2013. 4 с.
18. Майерс Д. Соціальна психологія: навч.посіб, 2012, 50 с.
19. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу : навч. Посібник. Київ, 2007. 448 с.
20. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. Київ , 2005. – 624 с.
21. Негрей М.В., Тужик К.Л. Теорія прийняття рішень: Центр навчальної літератури. Київ, 2019. 272 с.

22. Нейр, Дж., Гаертнер, С.Л., Довідьо, Дж. Ф., банкір, Б.С., Уорд, К.М., & Руст, К.Р. Зміна міжрасових оцінок та поведінки: наслідки загальної групової ідентичності. *Групові процеси та міжгрупові відносини*. 2001. 299- 316 с.
23. Овдіюк О.М., Степура М.О. Сутність, зміст та сфера застосування управлінських рішень: Наукові горизонти. 2019. 79 с.
24. Павленко В., Тимошенко А., Бескровний О.. Дослідження операцій і методи прийняття технічних рішень. Київ, 2019. 420 с.
25. Помиткіна Л.В., Назаренко Н.А. Вплив мережевого суспільства на прийняття рішень особистості з вибору власної життєвої позиції.: Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій в умовах мережевого суспільства: кол. монографія. Київ, 2019. 70 с.
26. Скрипченко О. В., Долинська Л. В., Огороднійчук З. В. Загальна психологія. Київ , 2005. 464 с.
27. Солодчук С. Є. Теоретичні засади дослідження міжетнічної взаємодії в інформаційному суспільстві. Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України. 2012. 202-208с. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/pzpp_2012_24_5_25.pdf
28. Ткалич М. Гендерна психологія : навч. посіб. 2-ге вид., випр., доповн. Київ, 2016. 256 с.
29. Широка С.І. Значення словосполучення «стереотип поведінки» та його місце в категоріально-поняттєвому полі соціальної філософії: Гуманітарний часопис. 2007. 104-111 с.
30. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. Активне соціально-психологічне навчання : навч. посіб. Київ, Вища школа, 2004. 679 с.

31. Allison, C., Redhead, E. S., & Chan, W. Interaction of task difficulty and gender stereotype threat with a spatial orientation task in a virtual nested environment. *Learning and Motivation*, 2017. 22-35 c. URL: doi:10.1016/j.lmot.2017.01.005.
32. Blaine, B. E., & McClure Brenchley, K. J. Understanding the psychology of diversity. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Bodner, E. 2016
33. Boutwell, B. B., Nedelec, J. L., Winegard, B., Shackelford, T., Beaver, K. M., Vaughn, ... Wright, J. P. . The prevalence of discrimination across racial groups in contemporary America: Results from a nationally representative sample of adults. *PloS One*, 2017. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183356>.
34. Clark W. Portrait of the Mythical Gentile :Commentary. Vol. 7. – P. 546–549. Hayakawa S. Recognizing Stereotypes as Substitutes for Thought: Review of General Semantics. Vol. 7. – 208 c.
35. Heath Ch., Heath D. Decisive: How to Make Better Choices in Life and Work. New York : Crown Business, 2013. 243 c.
36. Kahneman D. Thinking, fast and slow. New York : Farrar, Straus, and Giroux. 2011. 656 c.
37. Lieberman M. Reflexive and reflective judgment process: A social cognitive neuroscience approach. In *Social judgment: implicit and explicit process*. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2003. 44-67 c.
38. Loomes G., Sugden R. Regret Theory: An Alternative Theory of Rational Choice Under Uncertainty. *The Economic Journal*. Vol. 92. 805–824 c.
39. Pennycook G., Fugelsang J., Koehler D. What makes us think? A three-stage dual-process model of analytic engagement. *Cognitive Psychology*. 2015. 34–72 c.
40. Simon H. Administrative Behavior. New York: The Free Press,10. Ariely D. Predictably irrational: The hidden forces that shape our decisions. Harper Collins Publishers, 2008. 267 c.

41. Tversky A., Kahneman D. Advances in Prospect Theory: Cumulative Representation of Uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*. Vol. 5. 297–323 c.
42. Zhang B, Hu Y, Zhao F, Wen F, Dang J and Zawisza M. Editorial: The psychological process of stereotyping: Content, forming, internalizing, mechanisms, effects, and interventions. *Front. Psychol.* 2023, 5 c. URL: [10.3389/fpsyg.2022.1117901](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1117901)
43. Walter Lippmann. *Public Opinion*, publishing house Institute of public opinion Foundation: ISBN , 2004. 10 c.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

«Мельбурнський опитувальник прийняття рішень (МОПР) в адаптації Корнілової»

1) Інструкція «Будь ласка, вкажіть, як Ви приймаєте рішення – для кожного питання виберіть (обведіть) відповідь, яка найбільше відповідає Вашому звичайному стилю прийняття рішень.» «Опитувальник

Коли я ухвалюю рішення... Відповідь

1. Коли я приймаю рішення, у мене виникає відчуття, ніби мені шалено бракує часу.
2. Я волію розглядати всі альтернативи.
3. Я волію залишати ухвалення рішень іншим людям.
4. Я намагаюся знайти недоліки у всіх альтернатив.
5. Я витрачаю багато часу на дрібні справи, перш ніж приступаю до ухвалення основного рішення.
6. Я продумую найкращий спосіб виконання рішення.
7. Навіть після ухвалення рішення я відкладаю на потім його виконання.
8. При прийнятті рішень я волію збирати велику кількість інформації.
9. Я уникаю ухвалювати рішення.

10. Коли мені потрібно ухвалити рішення, я чекаю довгий час

Перед тим, як почати про нього думати.

11. Мені не подобається брати на себе відповідальність за прийняття рішень.

12. Я намагаюся мати чітке уявлення про свої цілі перед тим, як зробити вибір.

13. Можливість того, що якась дрібниця піде «не за планом», змушує мене різко змінити рішення.

14. Якщо рішення може бути прийняте мною чи іншою людиною, я дам іншій людині це зробити.

15. Коли я стикаюся з важкою проблемою, я зазвичай песимістичний щодо можливості знайти гарне рішення.

16. Я ретельно все обмірковую перед тим, як зробити вибір.

17. Я не ухвалюю рішення, поки в цьому немає гострої необхідності.

18. Я відкладаю ухвалення рішень до останнього моменту.

19. Я вважаю за краще, щоб рішення приймалися тими, хто більш інформований, ніж я

20. Після того, як я прийняв рішення, я витрачаю багато часу, переконуючи себе, що він був правильним.

21. Я відкладаю ухвалення рішень.

22. Я не можу мислити тверезо, якщо мені потрібно прийняти рішення поспіхом.

ДОДАТОК Б

«Методика дискримінації, що сприймається »

1) Інструкція: Вкажіть, скільки разів у вашому житті вас дискримінували через такі фактори, як ваша раса, етнічна приналежність, стать, вік, релігія, зовнішність, сексуальна орієнтація або інші характеристики. Для питань 1-11 вкажіть поряд, скільки разів кожна подія відбувалася у вашому житті, а для питань 12-20 обведіть відповідь.

1. Викладач чи консультант відмовляли вас від наміру здобути вищу освіту.
2. Вам було відмовлено у стипендії.
3. Ви не були найняті на роботу.
4. Вам не дали просування по службі.
5. Ви були звільнені.
6. Вам заборонили орендувати або купити будинок у потрібному вам районі.
7. Вам не дали залишитися жити по сусідству, тому що сусіди зробили ваше життя дуже важким.
8. Ви були стурбовані поліцією.
9. Вам було відмовлено у банківському кредиті.
10. Вам було відмовлено у медичній допомозі або надано, але погана. _____
11. Вам було відмовлено або надали погану послугу сантехнік, слюсар або інший постачальник послуг.

12. До вас ставляться ввічливіше, ніж до інших людей. Часто Інколи Рідко Ніколи

13. До вас ставляться з меншою повагою, ніж до інших людей. Часто Інколи Рідко Ніколи

14. У ресторанах чи магазинах вас обслуговують гірше, ніж інших людей. Часто Інколи Рідко Ніколи

15. Люди поводяться так, ніби думають, що ви дурні. Часто Інколи Рідко Ніколи

16. Люди поводяться так, ніби вони бояться вас. Часто Інколи Рідко Ніколи

17. Люди поводяться так, ніби вони думають, що ви обманщик. Часто Інколи Рідко Ніколи

18. Люди поводяться так, ніби думають, що ви не такі гарні, як вони. Часто Інколи Рідко Ніколи

19. Вас ображають або обзивають. Часто Інколи Рідко Ніколи

20. Вам загрожують чи переслідують. Часто Інколи Рідко Ніколи

ДОДАТОК В

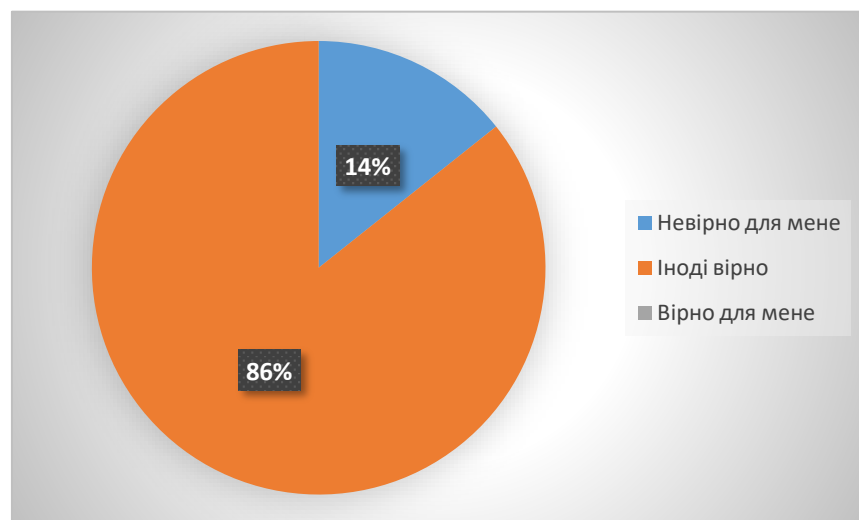
Результати Мельбурнського опитувальника

Рис. 2.1. Коли я приймаю рішення, у мене виникає відчуття начебто мені шалено не вистачає часу

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 9,1%; «Іноді вірно»- маємо 81,8%, «Вірно для мене»-9,1%.

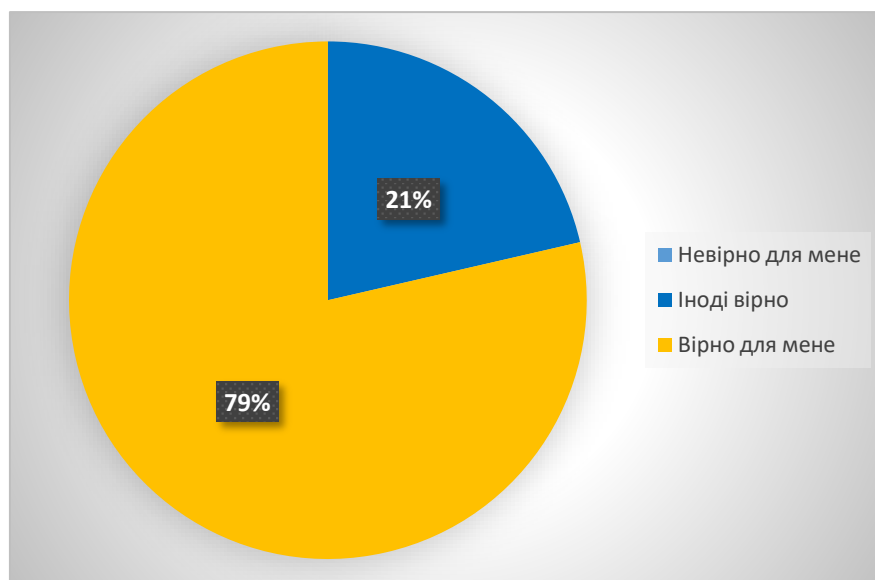


Рис. 2.2. Я волію розглядати всі альтернативи

У прийнятті рішень студентів розгляд всіх альтернатив, це виглядає приблизно так: на відповіді «Іноді вірно»- маємо 45,5%, «Вірно для мене»- 54,5%.

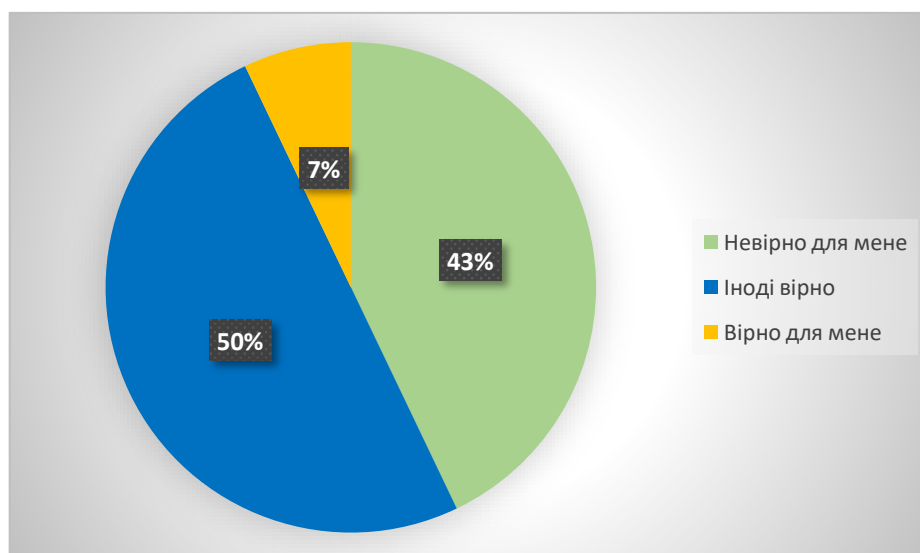


Рис. 2.3. Я волію залишати ухвалення рішень іншим людям

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 45,5%; «Іноді вірно»- маємо 45,5%, «Вірно для мене»-9,1%.

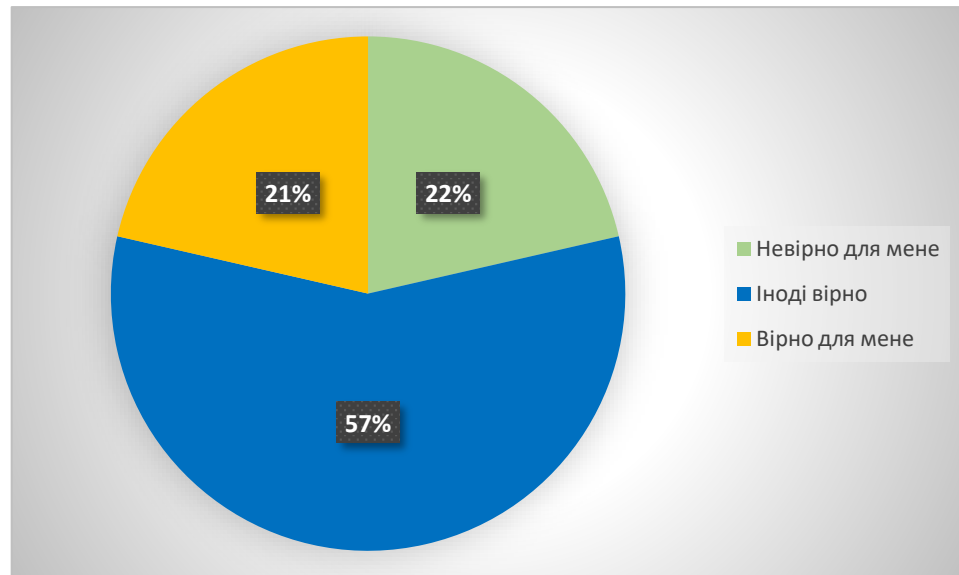


Рис. 2.4. Я намагаюся знайти недоліки у всіх альтернатив

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 36,4%; «Іноді вірно»- маємо 54,5%, «Вірно для мене»-9,1%.

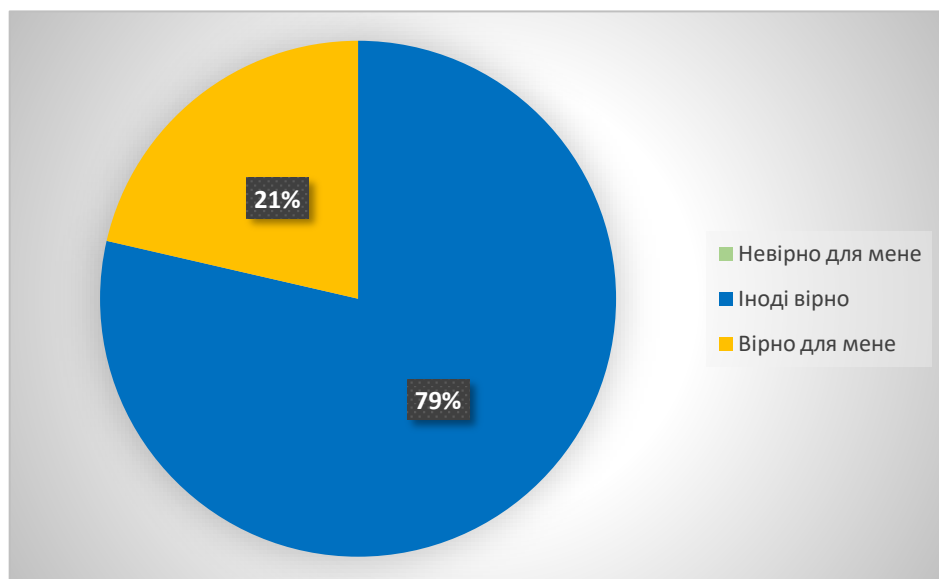


Рис. 2.5. Я витрачаю багато часу на дрібні справи, перш ніж приступаю до прийняття основного рішення

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Іноді вірно»- маємо 54,5%, «Вірно для мене»-45,5%.

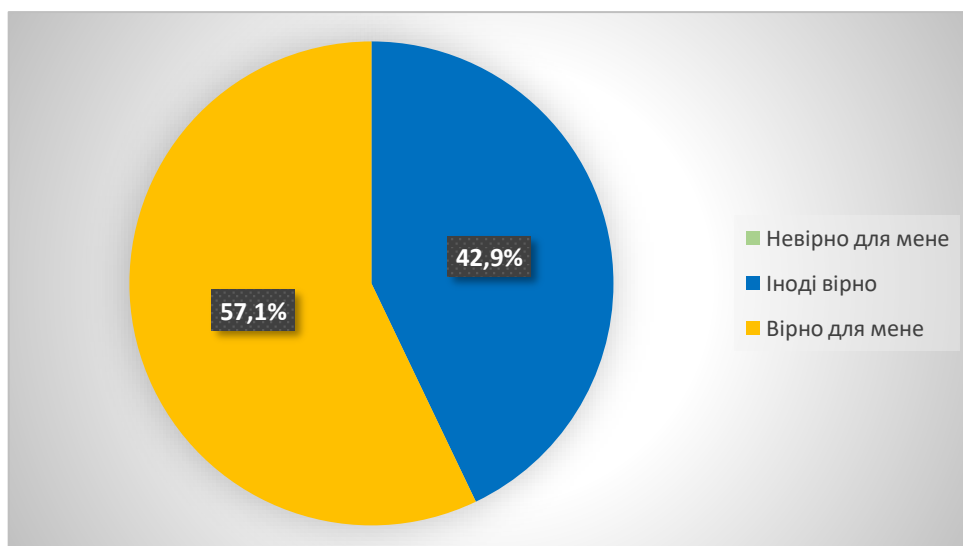


Рис. 2.6. Я Я продумую найкращий спосіб виконання рішення

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 9,1%; «Іноді вірно»- маємо 27,3%, «Вірно для мене»-63,6%.

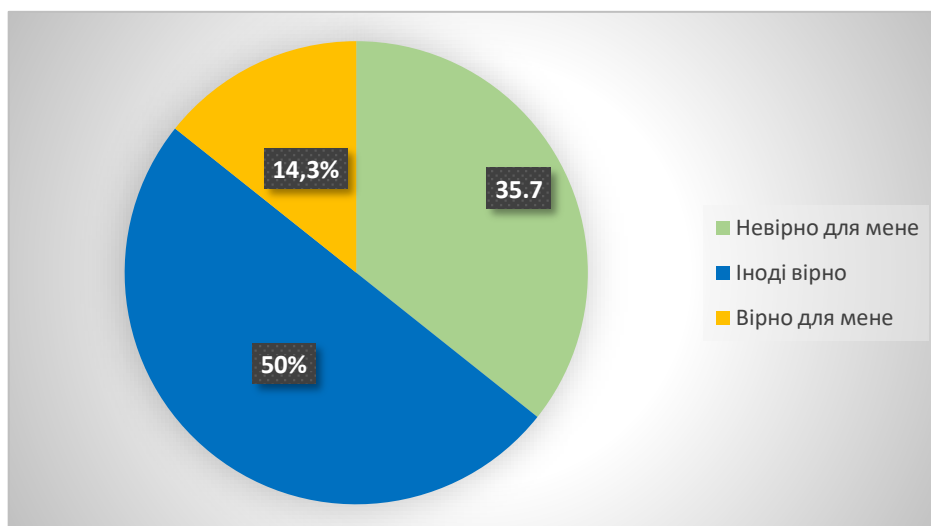


Рис. 2.7. Навіть після ухвалення рішення я відкладаю на потім його виконання

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Іноді вірно»- маємо 81,8%, «Вірно для мене»-18,2%.

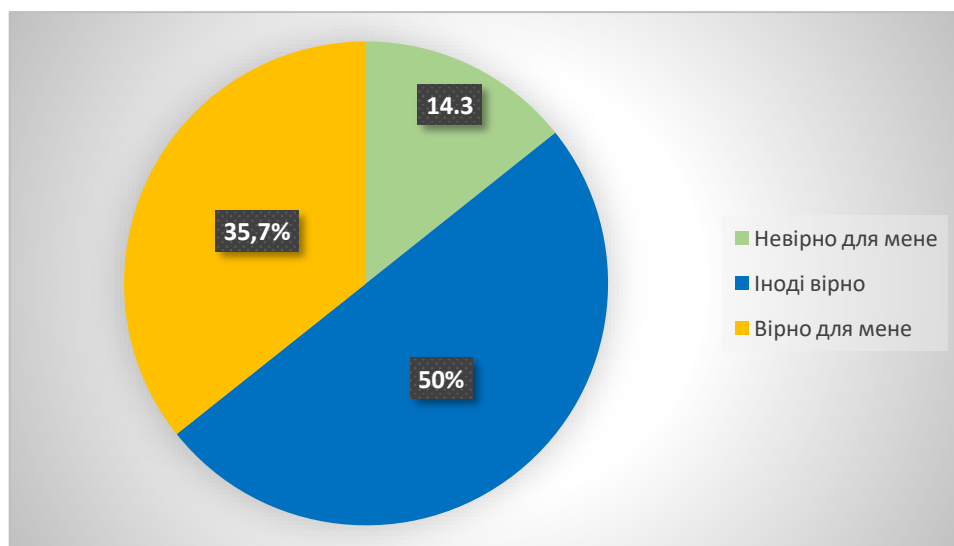


Рис. 2.8. При прийнятті рішень я волію збирати велику кількість інформації

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Іноді вірно»- маємо 45,5%, «Вірно для мене»-54,5%.

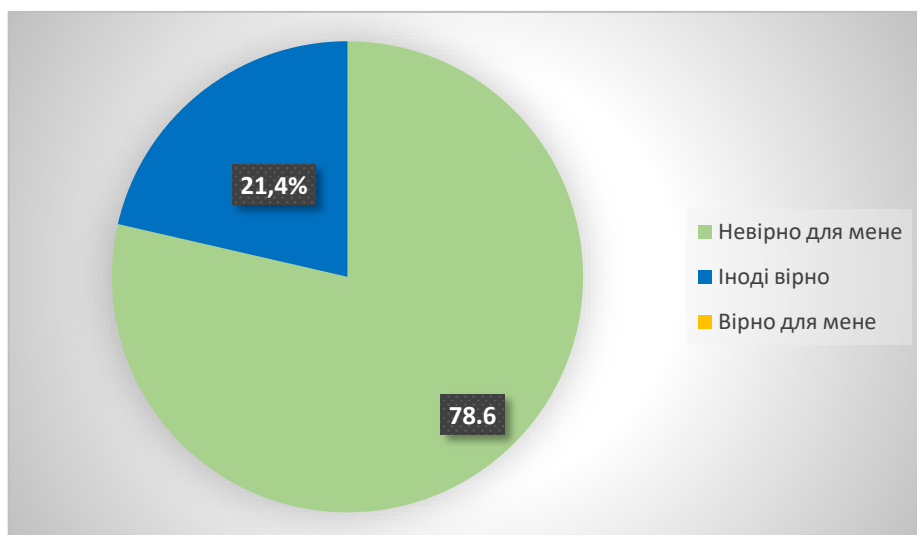


Рис. 2.9. Я уникаю ухвалювати рішення

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 54,5%; «Іноді вірно»- маємо 45,5%

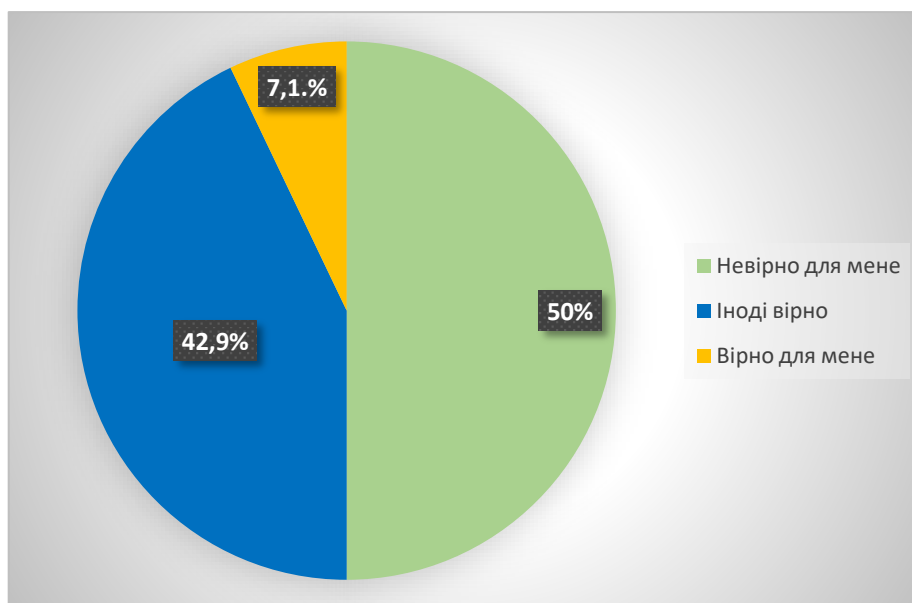
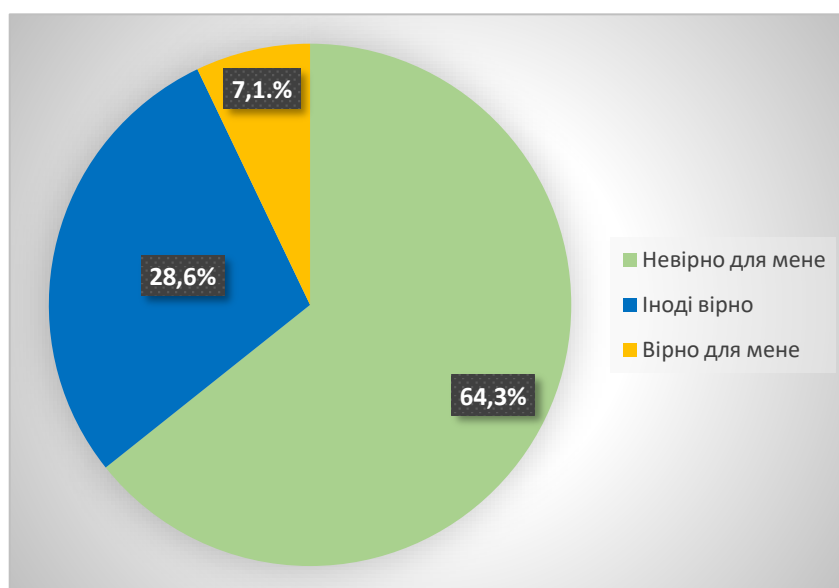


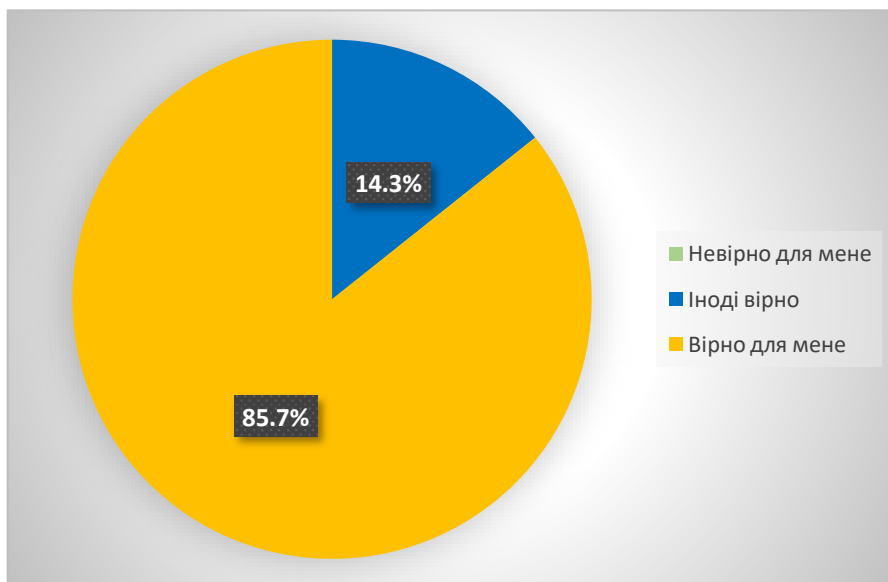
Рис. 2.10. Коли мені потрібно ухвалити рішення, я чекаю довгий час перед тим, як почати про нього думати

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 27,3%; «Іноді вірно»- маємо 54,5%, «Вірно для мене»-18,2%.



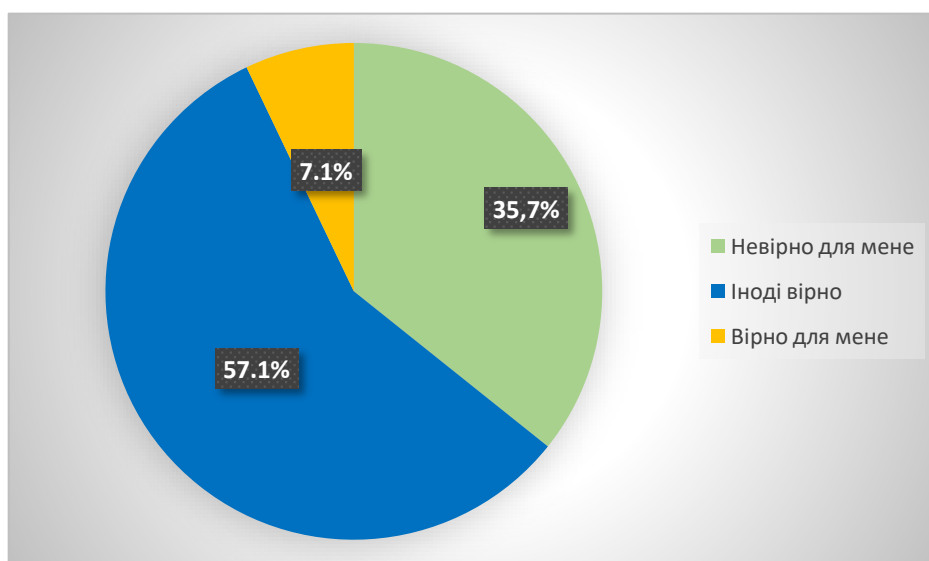
2.11. Мені не подобається брати на себе відповідальність за ухвалення рішень

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 81,8%; «Іноді вірно»- маємо 9,1%, «Вірно для мене»-9,1%.



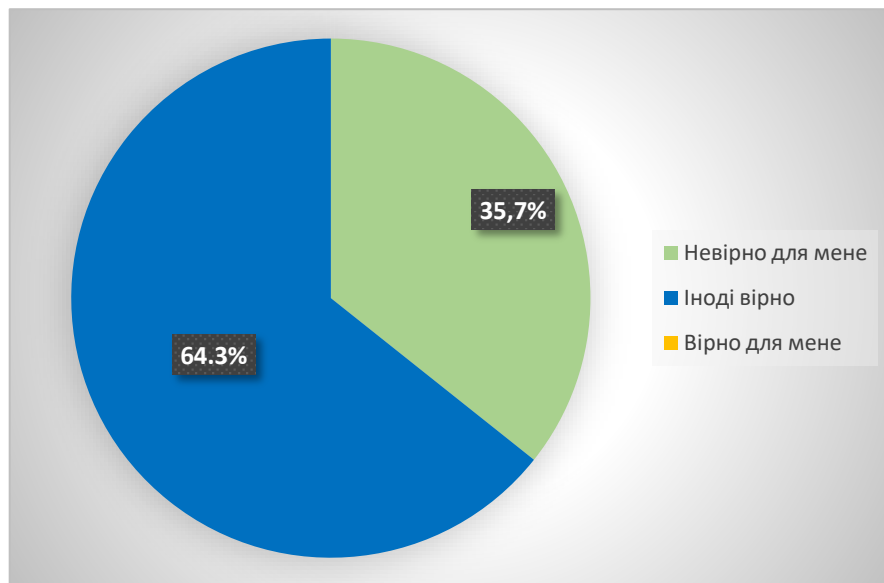
2.12. Я намагаюся мати чітке уявлення про свої цілі перед тим, як зробити вибір

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 9,1%; «Іноді вірно»- маємо 9,1%, «Вірно для мене»-81,8%.



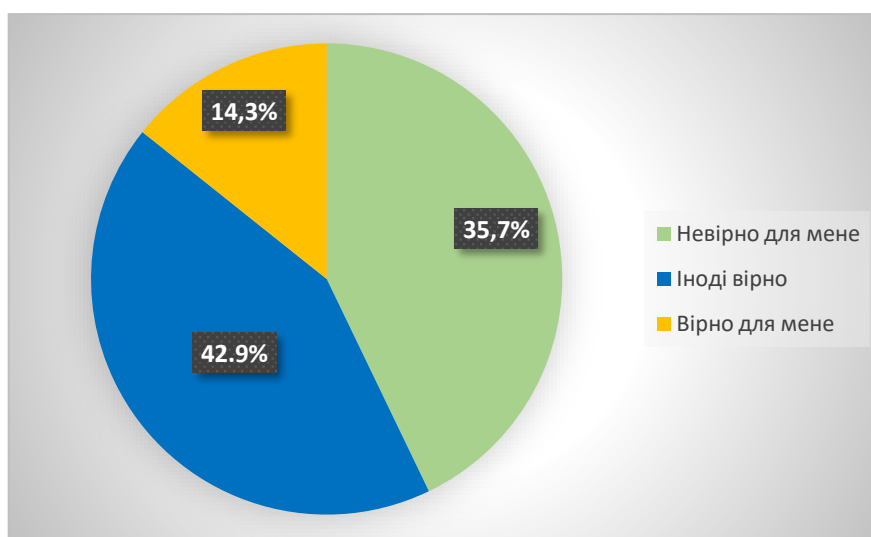
2.13. Можливість того, що якась дрібниця піде «не за планом», змушує мене різко змінити рішення

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 45,5%; «Іноді вірно»- маємо 45,5%, «Вірно для мене»-9,1%.



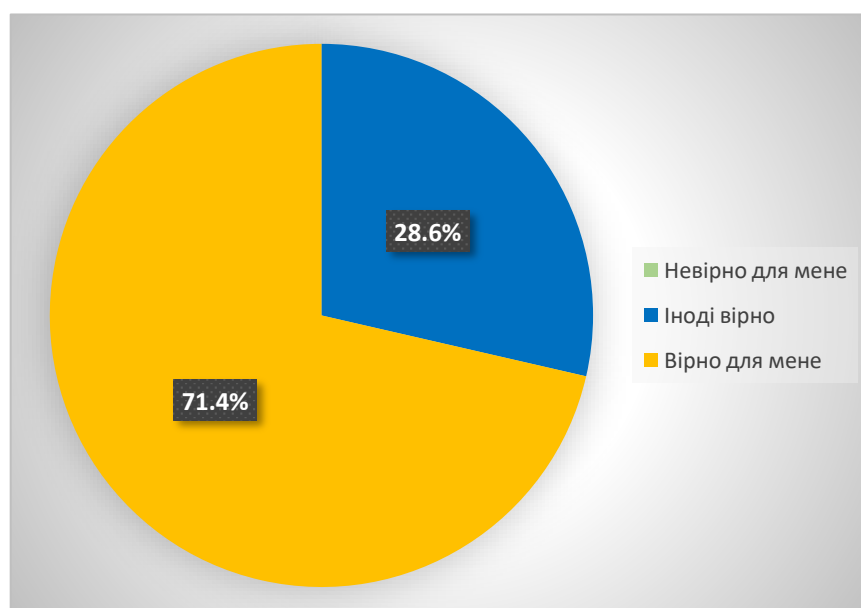
2.14. Якщо рішення може бути прийняте мною чи іншою людиною, я дам іншій людині це зробити

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 18,2%; «Іноді вірно»- маємо 72,7%, «Вірно для мене»-9,1%.



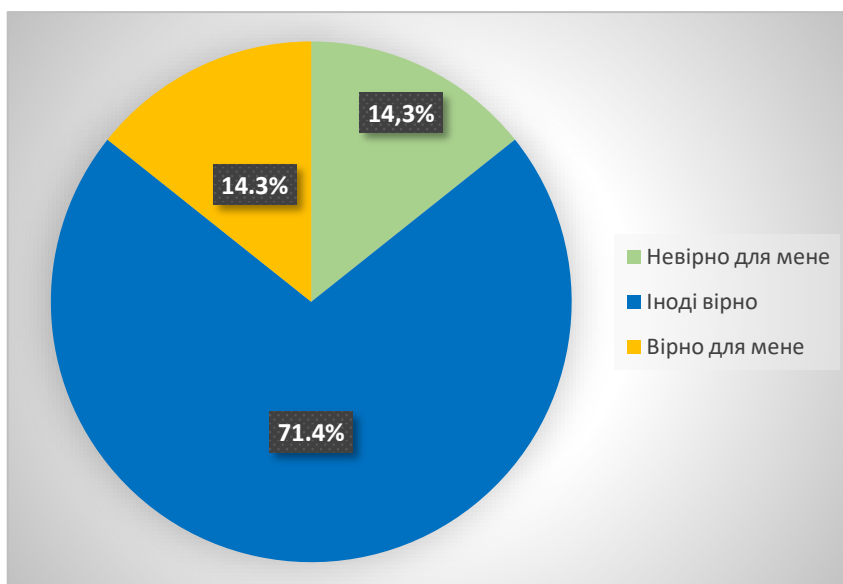
2.15. Коли я стикаюся з важкою проблемою, я зазвичай песимістичний щодо можливості знайти гарне рішення

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 72,7%; «Іноді вірно»- маємо 27,3%.



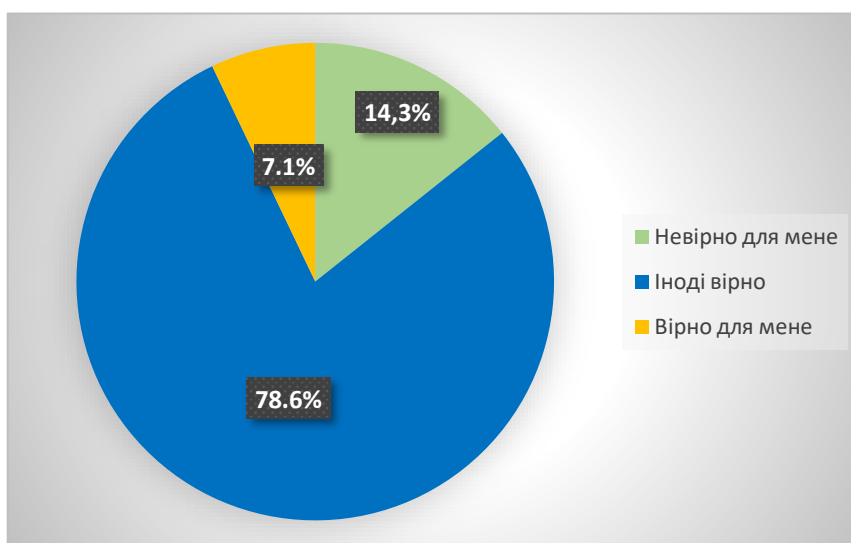
2.16. Я ретельно все обмірковую перед тим, як зробити вибір

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Іноді



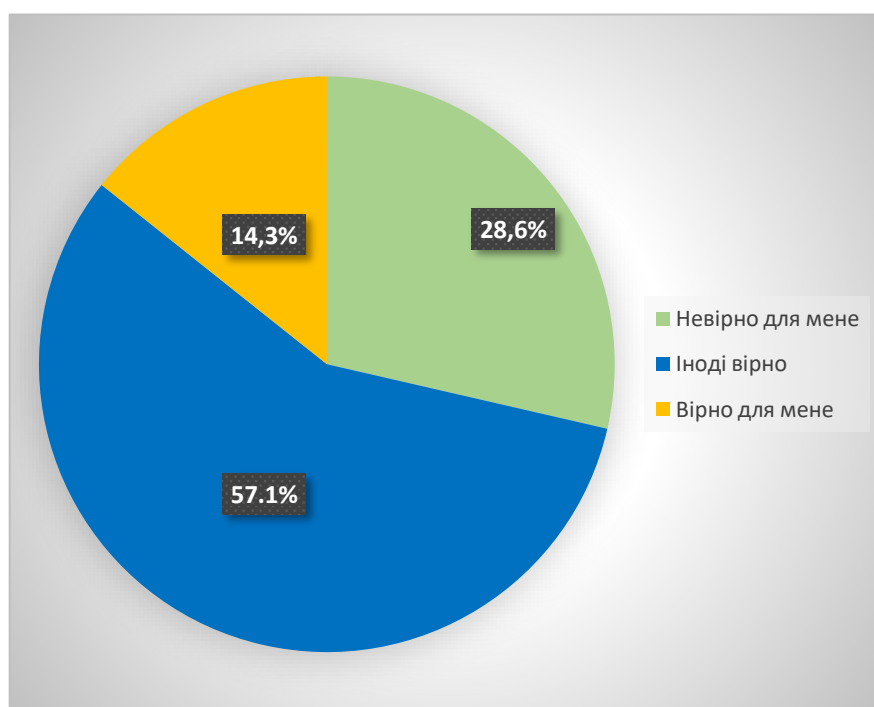
2.17. Я не приймаю рішення, поки в цьому немає гострої необхідності

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 18,2%; «Іноді вірно»- маємо 54,5%, «Вірно для мене»-27,3%.



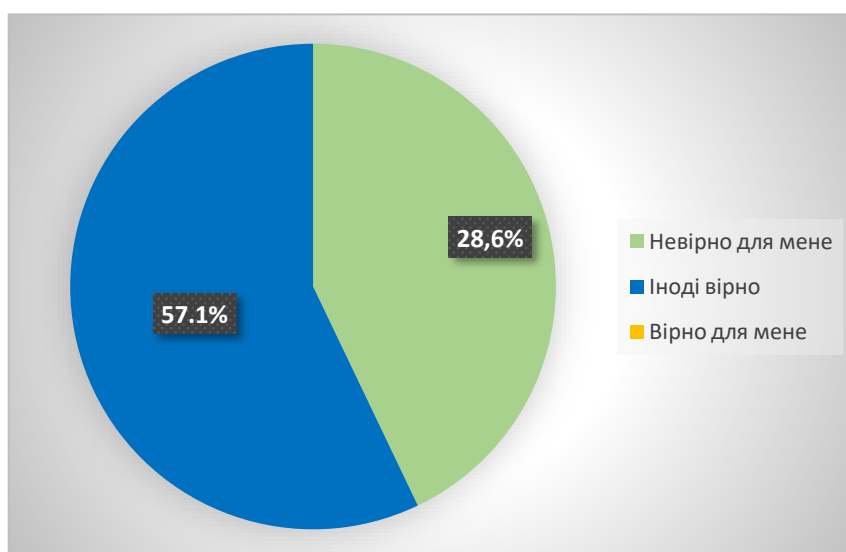
2.18.Я відстрочую ухвалення рішень до останнього моменту

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 18,2%; «Іноді вірно»- маємо 54,5%, «Вірно для мене»-27,3%.



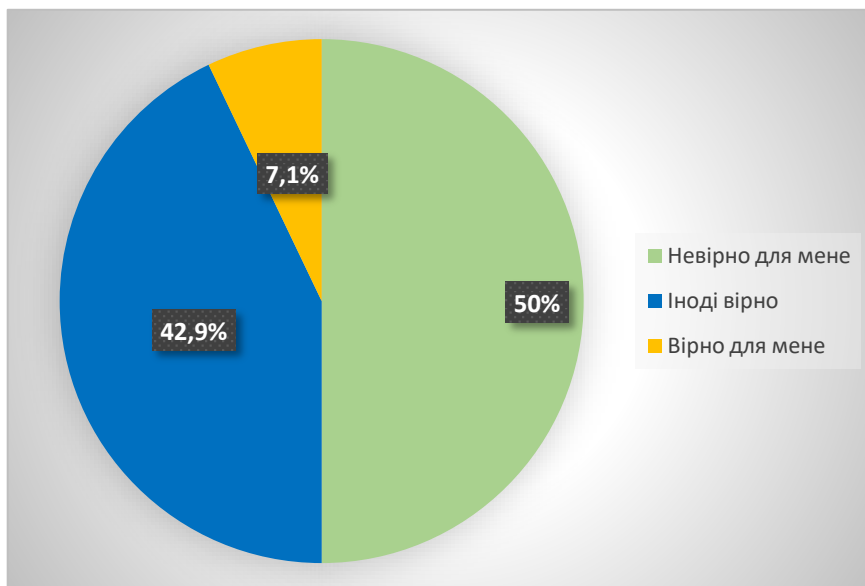
2.19. Я волію, щоб рішення приймалися тими, хто більше інформований, ніж я

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 18,2%; «Іноді вірно»- маємо 81,8%.



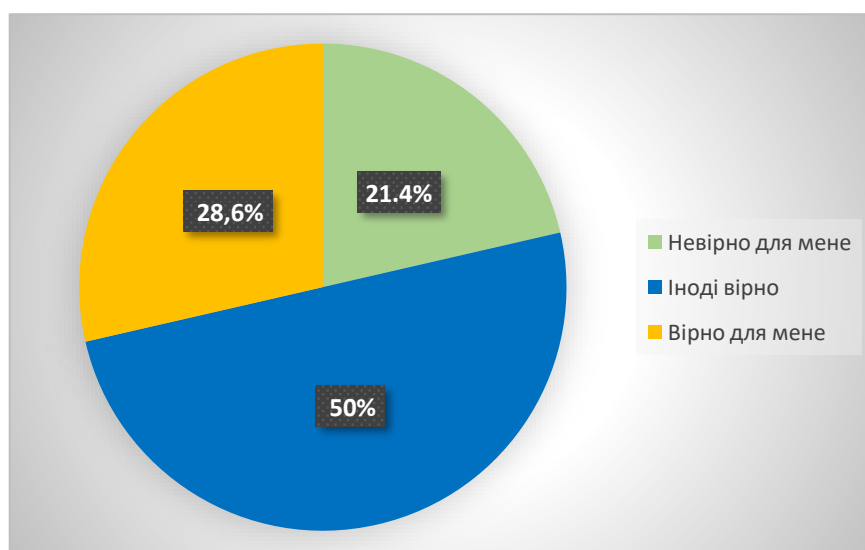
2.20. Після того, як я прийняв рішення, я витрачаю багато часу, переконуючи себе, що воно було правильним

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 81,8%; «Іноді вірно»- маємо 18,2%.



2.21. Я відкладаю ухвалення рішень

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 18,2%; «Іноді вірно»- маємо 81,8%.



2.22. Я не можу мислити тверезо, якщо мені потрібно прийняти рішення поспіхом

У прийнятті рішень студентів, це виглядає приблизно так: на відповіді «Невірно для мене»- маємо 9,1%; «Іноді вірно»- маємо 54,5%, «Вірно для мене»-36,4%.