

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факультету)

кафедра практичної та клінічної психології

(повна назва кафедри)

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

«Гендерні особливості впливу стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості»

«Gender-specific impact of stereotypes and biases in the process of assessing professional qualities and career opportunities of an individual»

Виконал(а): здобувачка денної форми навчання

спеціальності 053 Психологія

Освітня програма «Психологія»

Ядрова Ольга Олексіївна

Керівник Доцент, к.психол.н. Смокова Л.С. _____

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали) (підпис)

Рецензент професор, д.психол.н Кононенко О.І. _____

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали)

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ ____ від _____ 202_ р.

Завідувач кафедри

(підпис)

Захищено на засіданні ЕК

протокол № ____ від _____ 202_ р.

Оцінка _____ / _____ / _____

(за національною шкалою, шкалою
ECTS, бали)

Голова ЕК

(підпис)

Одеса – 2024

ЗМІСТ**СТОР**

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ СТЕРЕОТИПІВ ТА УПЕРЕДЖЕНЬ У ПРОЦЕСІ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ТА КАР'ЄРНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ.....	7
1.1. Стать і гендер у суспільстві: визначення, роль, формування гендерних ідентичностей та стереотипів.....	7
1.2. Упередження як фактор впливу на оцінку професійних якостей.....	15
1.3. Характеристика основних видів та ознак гендерної нерівності в професійній діяльності.....	22
Висновки до першого розділу.....	28
РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ТА УПЕРЕДЖЕНЬ У ПРОЦЕСІ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ТА КАР'ЄРНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ	30
2.1. Вибір та обґрунтування методик дослідження	30
2.2. Аналіз та опис результатів дослідження.....	33
2.3 Рекомендації за отриманими результатами дослідження	40
Висновки до другого розділу.....	46
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	53
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Актуальність дослідження. Протягом історичного шляху від чоловіків і жінок очікували виконання більш-менш різних соціальних ролей у всіх суспільствах. Ці ціннісно-нормативні уявлення формувалися та змінювалися в процесі соціально-історичного розвитку. У будь-який час існував певний розподіл праці між статтю, який виходить за межі лише біологічних відмінностей між ними. Чоловіки та жінки мали певні види діяльності та соціальні функції, які вони виконували, відповідно до соціальних очікувань.

Порівнявши діяльність чоловіків і жінок у мисливсько-збиральницькому, аграрному та індустріальному суспільстві, можна побачити, що соціальні ролі, які вони виконували, безсумнівно, змінювалися з часом. Досі продовжують відтворюватись нормативні очікування, які стосуються жінок, щодо виконання соціальних ролей, як, матір, домогосподарка, доглядальниця за чоловіком та дітьми. Щодо чоловіків, то вони виконують соціальну роль батька-годувальника, захисника, здобувача засобів існування, працівника і т.д.. Такі стереотипи глибоко закорінені в суспільних уявленнях, відповідно, існують твердження, що чоловіків оцінюють за досягненнями в роботі та професійній сфері, тоді як жінок оцінюють насамперед за наявністю сім'ї та дітей.

На сьогоднішній день відбуваються бурхливі зміни в суспільстві. Ці зміни включають перебудову соціальних зв'язків і стирання жорстких меж між гендерними ролями. Особи чоловічої статі завжди мали значно ширші можливості для реалізації свого внутрішнього потенціалу, тоді як у жінок були досить обмежені можливості для самореалізації. Спектр свобод для жінок значно розширився завдяки емансипації, сексуальній революції та діяльності феміністського руху. Незважаючи на прогрес у боротьбі за гендерну рівність і визнання прав можливостей для чоловіків та жінок, стереотипи про ролі і здібності людей все ще впливають на те, як люди

сприймають керівників і працівників, які є ідеальними. Ця проблема має серйозні наслідки, як для суспільства в цілому, так і для індивідумів, оскільки вона обмежує доступ до рівних можливостей у сфері праці та перешкоджає досягненню повноцінного кар'єрного розвитку.

Багато досліджень були написані про теоретичні та практичні аспекти проблеми подолання гендерних стереотипів протягом останніх двох десятиліть. Ці роботи розглядають теоретичні та практичні аспекти питання, що в свою чергу пропонують різні способи вирішення проблеми. Дослідження над цими аспектами знаходяться в стадії активного розвитку і залучають увагу вчених з різних галузей, таких як: Л. Стрікланд, Б. Джудіт У. Ліпман, Б. Сандра А. Бодалев, Дж. Сельма, В. Трусов, Т. Шібутані, Ерліч Керол Маргарет, Т.П. Горностай, О. Кікінежді, та ін.

Об'єкт дослідження: гендерні особливості впливу стереотипів та упереджень.

Предмет дослідження: теоретичний аналіз та практичне дослідження впливу стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та практично дослідити вплив стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості.

Завдання дослідження:

1. Підібрати наукову літературу, здійснити теоретичний аналіз досліджуваної проблеми та основних понять;
2. Здійснити підбір психодіагностичних методик та розробити план дослідження впливу гендерних стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості;
3. Емпірично дослідити вплив гендерних стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості;
4. Проаналізувати отримані результати та зробити висновки.

Методи дослідження. З метою вирішення поставлених задач, нами було обрано наступні методи дослідження:

- теоретичні методи (аналіз наукової психологічної літератури як українських, так і зарубіжних дослідників, використовуючи уточнення, узагальнення та систематизацію ключових понять);
- емпіричні методи: психометричний інструмент Gender Role Attitudes Scale (GRAS), розроблений для оцінки усвідомлених та неусвідомлених упереджень щодо гендерних ролей; методика Bem Sex-Role Inventory (BSRI), яка вимірює ступінь маскулінності, фемінінності і андрогінності в особистості; тест DISC, який використовується для оцінки стилю поведінки та особистісних характеристик людини;
- статистичні методи обробки даних.

Організація і база проведення емпіричної роботи. Вибірка дослідження складається з 34 респондентів віком від 18 до 65 років. Нами було проведено онлайн тестування, тому за допомогою сервісу «Google-forms» була розроблена форма та, дотримуючись конфіденційності, отримали дані від досліджуваних.

Практичне значення роботи. Отримані результати дослідження можуть бути використані у подальших наукових розробках гендерних стереотипів та упереджень щодо впливу оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості, а створені нами рекомендації на основі дослідження можуть бути корисними для керівників та представників роботи з кадровим складом підприємства, установи чи організації з метою покращення взаємодії та комунікації персоналу.

Структура роботи. Кваліфікаційної робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу та загальних висновків, списку використаної літератури (__ найменувань) та __ додатків. Загальний обсяг роботи становить __ сторінки. У роботі наявні: __ таблиці, __ рисунки.

Апробація. Матеріали даної кваліфікаційної роботи були представлені та опубліковані у збірнику 80-ї звітної студентської наукової конференції.

Секція «Факультету психології та соціальної роботи». Підсекції «Психологія», «Соціальна робота», «Освітні, педагогічні науки» 23–25 квітня 2024 р. Одеса : 2024. 518 с.

Розділ I. Теоретичні аспекти гендерних особливостей впливу стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості

1.1. Стать і гендер у суспільстві: визначення, роль, формування гендерних ідентичностей та стереотипів

Стать переважно асоціюється з генітальною структурою, репродуктивною системою та хромосомним складом, іншими словами, з біологічними ознаками. Проте, візуально, ми визначаємо чоловіків та жінок за іншими критеріями: чоловіки частіше мають виражені ознаки у зовнішності; яскраво виражене волосся на обличчі та тілі, глибиший голос, у той час як, у жінок менш видиме волосся на обличчі та тілі, а також більш тонке волосся на голові, голос зазвичай має більш високий тон, ніж у чоловіків, та більш виражені груди та округлі форми. Визначаємо також за довгим чи коротким волоссям, типом та кольором одягу, або за різними стилями вчинків, такими як агресивність чи ніжність, іншими словами, за соціокультурними показниками.[51]

Наприклад, нам цікаво знати стать майбутньої дитини, коли жінка ще вагітна, щоб підготувати відповідний одяг та іграшки для хлопчика або дівчинки. Такого типу споживча поведінка нерідко спонукається магазинами дитячих іграшок, де зазвичай існують окремі секції, відмічені відповідними кольорами: рожевим для дівчаток і блакитним для хлопчиків. Навіть у процесі здобуття вищої освіти, ми спостерігаємо тенденцію вибору напрямку відповідних спеціальностей: дівчата частіше обирають філологічні напрямки, тоді як хлопці віддають перевагу технічним спеціальностям чи інформаційним технологіям. Ці соціальні ознаки, які приписуються чоловікам і жінкам, є проявом гендеру. [4]

Гендер – це соціальна категорія, що описує засвоєні моделі поведінки та світоглядні орієнтири, пов'язані з біологічною статтю. Існування гендерних стереотипів формує поведінкові ідеали, які очікуються від людини залежно від її статі. Ці стереотипи, окрім іншого, впливають на формування та розвиток міжособистісних стосунків між суб'єктами взаємодії.

Сучасне розуміння терміна «гендер» з'явилося завдяки американському психоаналітику Роберту Столлеру. Наприкінці 1960-х років він запропонував використовувати «гендер» (англійською gender – рід) для позначення соціальних та культурних аспектів статі. До цього термін використовувався лише в біологічному та фізичному значенні для позначення роду.

Завдяки Столлеру поняття «гендер» відділилося від «статі» і стало використовуватися для опису соціальних та культурних ролей, очікувань та поведінки, пов'язаних з чоловіками та жінками. Це розрізнення стало важливим кроком у розумінні того, як суспільство формує нашу ідентичність та поведінку.[23]

Сьогодні термін «гендер» використовується в різних контекстах, включаючи психологію, соціологію, антропологію та гендерні дослідження. Він допомагає нам аналізувати те, як гендерні норми впливають на наше життя, взаємодію з іншими людьми та сприйняття світу. Важливо розуміти, що гендер – це не просто біологічна даність. Це динамічний конструкт, який постійно змінюється під впливом суспільних та культурних факторів.

Гендер – досить складне поняття, оскільки розкриває багатоаспектний зміст явища. У науковій літературі воно вживається в кількох значеннях:

- гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної;
- гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- гендер як політика рівних прав чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації [7].

У суспільстві, де біологічні характеристики та соціальні конструкти тісно переплетені, поняття статі та гендеру стають предметом глибоких роздумів та широких дискусій. Стать, з одного боку, визначається набором біологічних факторів, таких як хромосоми (XY або XX), гормональний профіль (тестостерон, естроген), анатомія статевих органів та репродуктивна система. Ці характеристики, зазвичай, слугують маркерами для поділу людей на чоловіків та жінок.[41]

З іншого боку, гендер описує соціальні та культурні ролі, поведінку, очікування та норми, які суспільство приписує кожній статі. Це те, як ми сприймаємо себе та інших чоловіків чи жінок, ґрунтуючись на одязі, зачісці, манерах, інтересах, професіях та інших соціальних показниках. Гендерні стереотипи, на жаль, відіграють значну роль у формуванні нашого світогляду. Вони окреслюють жорсткі рамки того, якими «повинні» бути чоловіки та жінки, обмежуючи свободу самовираження та створюючи дискримінацію. Ці стереотипи впливають на всі аспекти життя, від вибору одягу та іграшок для дітей до освіти, кар'єри та міжособистісних стосунків.[11]

Сучасне суспільство дедалі більше визнає різноманітність гендерної ідентичності. Це руйнує стереотипи та дає людям можливість вільно виражати свою гендерну ідентичність без страху осуду чи дискримінації. Важливим компонентом гендеру виступають гендерні стереотипи, які є різновидом стереотипів. Вже майже століття дослідники з різних галузей науки пильно вивчають феномен стереотипу. Це слово, що походить від грецьких слів «stereos» (твердий) та «typos» (відбиток), увійшло в наш лексикон з типографської справи. Там воно позначало металеву або пластикову форму, з якої друкувалися тиражі книг та журналів.

Перенесений у сферу суспільних наук, термін «стереотип» набув нового значення. Він описує стійкі, узагальнені уявлення про певні групи людей, явища чи події. Ці уявлення часто бувають шаблонними, спрощеними й не завжди відповідають дійсності.

Стереотипи можна зустріти в різних дисциплінах. У кожній з них вони мають свої особливості, але їх об'єднує спільне походження з типографського верстата. Цей цікавий факт свідчить про те, що людська схильність до узагальнення та категоризації має глибоке коріння.[8]

Уолтер Ліппман, відомий американський публіцист, який був одним із перших, хто дослідив феномен стереотипів, проаналізував його і визначив чотири основні ознаки стереотипного мислення: по-перше, стереотипи завжди суттєво простіші за реальність. Складні характеристики та особливості людей ущільнюються до двох-трьох універсальних тверджень. Варто зазначити, що стереотипи не формуються людьми самостійно на основі особистого досвіду, а запозичуються ззовні: від знайомих, засобів масової інформації та інших джерел. По-друге, у будь-якому стереотипі є певна кількість неточностей. Вони несправедливо приписують людині певні межі та характеристики лише тому, що вона належить до певної групи. По-третє, стереотипи відрізняються стійкістю. Навіть якщо люди переконливо доводять, що стереотип не відповідає дійсності, замість відмовитися від нього, прихильники стереотипного мислення намагаються запевнити, що винятки лише підтверджують правило.[42]

Термін «стереотип» використовується для опису усталеного, загальновідомого та рідко спрощення образу, переконання або уявлення про певну групу людей. Ці стереотипи зазвичай базуються на загальних уявленнях, припущеннях або стандартах, пов'язаних з цією групою людей. Вони можуть включати національність, етнічну групу, соціальну категорію, професію, гендерну роль, вікову групу та інші характеристики. [1]

Теоретичні аспекти дослідження розглядають питання гендерних стереотипів та упереджень у контексті оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості. Ці аспекти аналізуються у рамках акумульованого знання про гендерну соціалізацію та психологічні процеси, які впливають на формування і усвідомлення стереотипів та упереджень. Результати теоретичного розгляду дають можливість краще зрозуміти

фактори, що впливають на оцінку понять «професійні якості» та «кар'єрні можливості» з точки зору гендерних стереотипів та упереджень.

Оцінка професійних якостей та кар'єрних можливостей також значно залежить від соціальних умов та контексту. Вплив гендерних стереотипів може призвести до несправедливих оцінок і обмежень у кар'єрному розвитку особистості. У результаті теоретичного розгляду стає зрозуміло, що гендерні стереотипи та упередження досить сильно впливають на оцінку і сприйняття професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості.[25]

Термін «гендерні стереотипи» відноситься до усталених уявлень про характеристики та стандарти поведінки, які, згідно з загальноприйнятими уявленнями, повинні виявлятися у чоловіків і жінок. Вони містять вимоги та обмеження щодо того, які емоції, дії та відчуття вважаються прийнятними для людей обох статей. Гендерні стереотипи можуть бути представлені як гендерно-рольовими очікуваннями, які визначають ролі та діяльність, які чоловіки та жінки виконують, так і стереотипами гендерних характеристик, які описують психологічні та поведінкові характеристики. Ці два компоненти пов'язані один з одним, оскільки прийняття певної ролі залежить від того, наскільки людина відповідає вимогам щодо відповідних рис і якостей. [28]

На додаток до цього, гендерні стереотипи можуть мати значний вплив на розвиток людини, а також на соціальні структури та взаємовідносини.

Гендерні стереотипи мають багатовимірний вплив, починаючи з раннього дитинства, коли діти вчаться розрізняти очікування щодо поведінки хлопчиків і дівчаток, і закінчуючи дорослим життям, де ці стереотипи можуть впливати на професійний вибір та кар'єрні досягнення. Цікаво, що деякі дослідження показують, що гендерні стереотипи не тільки формуються в суспільстві, але й можуть бути нав'язані через освіту та медіа, що підсилює їхній вплив і зміцнює упередження. Зокрема, підкреслюється важливість критичного мислення та освітніх програм, спрямованих на деконструкцію гендерних стереотипів, що дозволяє зменшити їх негативний вплив і сприяти гендерній рівності у всіх сферах життя.

Гендерні стереотипи - це узагальнені уявлення та очікування суспільства щодо ролей та характеристик чоловіків і жінок, які вважаються типовими для кожної статі. Вони включають у себе норми поведінки, соціальні ролі, очікувані вміння та характерні риси. Гендерні стереотипи вибирають ідеї про те, як саме мають себе вести чоловіки і жінки відповідно до своєї гендерної ідентичності, а також визначають границі для вибору і можливостей для особистого розвитку.[36]

Дослідники виділяють три умовні групи гендерних стереотипів. Перша група стереотипів ґрунтується на уявленнях про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок. Ці стереотипи часто описують чоловіків і жінок як протилежності:

- чоловіки асоціюються з активним, творчим началом, здатністю вирішувати проблеми, застосовувати логічне мислення та демонструвати власну компетентність.
- жінки ж описуються як природно-репродуктивні істоти, які повинні бути покірними, залежними та емоційними.[32]

Друга група стереотипів ґрунтується на соціальних уявленнях про ролі чоловіків і жінок. Ці стереотипи закріплюють певні професійні та сімейні ролі за чоловіками та жінками:

- жінка повинна бути дружиною, матір'ю та господаркою. Її головне завдання – піклуватися про сім'ю та створювати затишок у домі.
- чоловік ж повинен бути здобувачем, годувальником сім'ї. Його головне завдання – заробляти гроші та забезпечувати сім'ю.

До третьої групи гендерних стереотипів дослідники відносять стандартизовані уявлення про відмінності в змісті жіночої та чоловічої праці:

- жінка повинна бути задіяна у виконавчій та обслуговуючій сферах праці. Їй підходять рутинні та повторювані завдання, турбота про інших людей.

- чоловік ж повинен працювати у інструментальній та творчій сферах. Він краще справляється з завданнями, які потребують фізичної сили, логічного мислення та креативності.[10]

Загалом, науковці виділяють чотири групи гендерних стереотипів:

- стереотипи маскулінності-фемінності: це типові уявлення про тілесні, психічні та поведінкові риси жінок і чоловіків. Наприклад, ніжність, турбота, пасивність і домінантність, компетентність, самовпевненість відповідно;
- стереотипи змісту праці: це уявлення про «жіночі» та «чоловічі» види діяльності. Наприклад, обслуговуюча, виконавська та інструментальна, керівна відповідно;
- стереотипи сімейних і професійних ролей відповідно до статі: головними для жінок є сімейні ролі, а для чоловіків – професійні;
- стереотипи зовнішності: це типово «жіночі» та «чоловічі» риси, пов'язані із зовнішнім виглядом. Наприклад, жінка – тендітна й струнка, чоловік – розумний і атлетичний. [16]

Гендерні уявлення, на жаль, часто негативно сприймаються в суспільстві. В багатьох країнах уявлення про роль жінки не узгоджуються з активним способом життя. В результаті велика кількість жінок відчуває себе нездатними до самореалізації в сферах, які виходять за рамки загальноприйнятих уявлень про жінку. Жінка, яка демонструє свої здібності та прагне реалізувати свій потенціал, часто стикається з застарілими уявленнями про її роль у суспільстві та, можливо, власним усвідомленням себе як людини. Хоча жінки працюють, вони також несуть значну частину домашніх завдань і догляду за дітьми. Вони стикаються з багатьма культурними, юридичними та освітніми перешкодами на шляху до традиційно чоловічих високооплачуваних і престижних посад.

Для досягнення справедливості слід відзначити, що гендерні стереотипи можуть бути шкідливими як для жінок, так і для чоловіків. Крім того, стандарти, пов'язані з успішністю, статусом, розумовою, фізичною та

емоційною міцністю, а також антижіночність є частиною традиційної чоловічої ролі. Багато людей сильної статі вважають, що не можна повністю відповідати цим стандартам, що викликає стрес і призводить до компенсаторних реакцій, таких як обмеження виразності емоцій, нав'язливе прагнення до успіху та конкуренції та інші подібні зміни у поведінці.[43]

Стійкість стереотипів полягає в їхньому постійному сприйнятті гендерними групами, що означає, що у людини утверджуються фіксовані уявлення про оточуючий світ. Зокрема, не рідко можна почути, що жінки вважаються занадто емоційними, неспроможними логічно мислити та приймати раціональні рішення, а також не можуть бути справжніми лідерами та керівниками, тоді як чоловіки вважаються невідомими чуттєвості й терпіння, неспроможними доглядати за маленькими дітьми. Важливим аспектом у стереотипних уявленнях є ігнорування особистих особливостей конкретної людини. Формується постійне уявлення, що чоловіки і жінки виконують певні ролі як вдома, так і на роботі, мають власні погляди на життя та проявляють характеристичні для своєї статі особливості поведінки.[5]

Нажаль, гендерні стереотипи виявляються спрощеними та небезпечними узагальненнями про характеристики та поведінку чоловіків і жінок. Можна виділити три основні типи: психологічні риси та якості, соціальні ролі та стандартизовані уявлення про відмінності в змісті жіночої та чоловічої праці. Негативний вплив гендерних стереотипів на життя людей, як жінок, так і чоловіків, є суттєвим. Вони обмежують потенціал особистості, стримують її розвиток та створюють штучні бар'єри на шляху до самореалізації. Стійкість гендерних стереотипів робить їх подолання вельми складним завданням, адже вони глибоко вкорінені у соціальних нормах та очікуваннях. Однак, розуміння природи гендерних стереотипів та їх негативного впливу є першим кроком на шляху до подолання гендерної нерівності та створення більш справедливого суспільства.[2]

1.2. Упередження як фактор впливу на оцінку професійних якостей

В сучасному українському суспільстві в контексті дослідження про упередження та їхній вплив на оцінку професійних якостей є важливою темою, особливо з огляду на сучасні суспільні зміни в та на ринку праці. Явище упередження охоплює різні аспекти соціальних і когнітивних аспектів, які можуть впливати на професійні взаємини та оцінку працівників.

Упередженням в психологічній науці називають систематичні відхилення у мисленні або сприйнятті, що призводять до неправильних або спотворених висновків. Такого роду упередження можуть впливати на різні аспекти життя, включаючи прийняття рішень, соціальні взаємодії та самооцінку. Вони можуть виникати як результат когнітивних, соціальних чи емоційних факторів.[39]

Дослідники визначають такі основні типи упереджень:

- когнітивні упередження - це систематичні помилки у мисленні, які виникають через обмеження у когнітивних процесах. Прикладами є підтверджувальне упередження (тенденція звертати увагу на інформацію, яка підтримує наші переконання) та упередження доступності (коли люди роблять висновки на основі інформації, яка легше уявляється);
- соціальні упередження - це упередження, які виникають у соціальних взаємодіях. Наприклад, стереотипи (спрощені і часто помилкові уявлення про групи людей) та дискримінація (негативне ставлення до людей на основі їхньої приналежності до певної групи);
- емоційні упередження - це упередження, які виникають через емоційний стан людини. Наприклад, люди можуть переоцінювати значення подій, які викликають сильні емоції, або уникати ситуацій, що викликають негативні емоції, навіть якщо ці ситуації об'єктивно корисні.[44]

Загалом, розуміння визначення та сутності упереджень є важливим для розвитку критичного мислення та ухвалення об'єктивніших рішень. Вчені різних галузей досліджують ці явища для того, щоб знайти способи їхнього подолання та мінімізації їхнього впливу на наше життя.[34]

Згідно з когнітивною моделлю А. Бека, яка також називається теорією схем або теорією навчання, негативний погляд на реальність, який іноді називають негативними схемами, є компонентом симптомів емоційної дисфункції та гіршого суб'єктивного благополуччя. Зокрема, негативні моделі мислення стимулюють негативні думки та емоції.

Дослідниця О.Д.Шовкова у своїй науковій роботі розглядає проблему системних помилок у мисленні таким чином, що людина мислить ідеями, поєднуючи їх і створюючи нові мислеформи. У процесі когнітивного взаємодії з навколишнім світом суб'єкт дотримується виконання певних дій (ментальних, перцептивних), оцінюючи та виражаючи ці дії через інтуїтивні судження, індуктивні міркування, особисту думку та інші когнітивні структури.[40]

З наукової точки зору, оцінка професійної якості включає вивчення різних аспектів компетентності, ефективності та професіоналізму працівника. Це комплексний процес, який базується на об'єктивних і суб'єктивних методах збору та аналізу інформації.

Науковці визначають такі ключові підходи до оцінки професійної якості:

- **компетентнісний підхід:** Визначає набір знань, навичок і здібностей, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків. Це включає професійні навички, технічні знання, соціальні та комунікативні здібності, а також здатність до самостійного навчання і розвитку;
- **оцінка результатів діяльності:** Зосереджується на продуктивності працівника, його досягненнях та виконанні поставлених завдань. Це

може включати кількісні показники, такі як обсяг виконаної роботи, якість виконання, дотримання строків тощо;

- **поведенковий підхід:** Оцінює поведінку працівника в робочих ситуаціях, його взаємодію з колегами, клієнтами та керівництвом. Включає такі критерії, як лідерські якості, командна робота, відповідальність та ініціативність;
- **360-градусна оцінка:** Цей метод передбачає збір відгуків від різних осіб, з якими працівник взаємодіє на роботі — колег, підлеглих, керівників, а іноді й клієнтів. Це дозволяє отримати повну картину про професійні якості працівника з різних точок зору;
- **психометричні тести та оцінки:** Використання стандартизованих тестів для оцінки різних аспектів особистості та інтелектуальних здібностей працівника, таких як когнітивні здібності, емоційний інтелект, мотивація та інші психологічні характеристики.[35]

Важливо зазначити, що науковий підхід до оцінки професійної якості також включає дотримання етичних принципів, забезпечення конфіденційності, об'єктивності та надійності методів оцінки. Результати такої оцінки використовуються для планування професійного розвитку, підвищення кваліфікації та прийняття управлінських рішень щодо кар'єрного росту працівників.

Оцінка професійної якості є процедурою, що включає в себе аналіз та оцінку навичок, знань, вмінь, особистісних характеристик та результатів працівника або колективу працівників у контексті їхньої професійної діяльності, цей процес спрямований на визначення ступеня ефективності виконання працівником своїх обов'язків та відповідності його роботи встановленим стандартам і вимогам.[37]

Крім того, оцінка професійної якості може охоплювати різні аспекти праці, включаючи знання, навички, результати, професійну поведінку, комунікативність, ефективність та інші важливі фактори, що визначають успішність у роботі, цей процес є важливим для внутрішнього моніторингу

професійного розвитку працівників та прийняття рішень щодо нагород, просування, проведення тренінгів та інших кадрових заходів у організації.

Зазвичай вважається, що оцінка професійних якостей є ключовим компонентом управління персоналом, оскільки вона спрямована на об'єктивну оцінку здібностей, компетенцій і внеску працівника в роботу організації. Але важливо пам'ятати, що суб'єктивні елементи можуть впливати на процес оцінки, такі як упередження, які можуть спотворити результати.[3]

Суб'єктивні почуття або думки можуть впливати на те, як ми бачимо та оцінюємо інших людей. Коли ми маємо позитивне ставлення до когось без достатнього обґрунтування, ми можемо бути упередженими. З іншого боку, коли ми маємо негативні переконання про когось, не маючи для цього достатніх підстав, ми можемо бути упередженими. Щоб отримати краще розуміння сутності упередження та його місця в процесі оцінки професійних якостей, у цьому розділі будуть розглянуті різні визначення. Упередження — це не лише погляд, але й емоції, які характеризують наше ставлення. Упередження може мати негативний вплив на стосунки між людьми, навіть якщо воно може бути образливим і протиправним. Важливо розуміти, що упередження можуть впливати на наші рішення та поведінку, і вони можуть бути суб'єктивними та не засновані на дійсній інформації.

Упередження має великий вплив на процес оцінки професійних якостей людей. Воно може спотворювати наше сприйняття і порушувати об'єктивність оцінок, а також може впливати на вибір критеріїв оцінки, спосіб формулювання оцінок і навіть на саму оцінку професійних якостей.[47]

На оцінку професійних якостей особистості значно впливають гендерні стереотипи. Важливо розуміти, як стереотипи щодо статі можуть викривати оцінку кваліфікації та здібностей працівника в сучасному суспільстві, де гендерна рівність стає все більш важливою. Часто нерівні очікування від

чоловіків і жінок призводять до неправдивих суджень про професійні здібності.

У першу чергу це проявляється у наявності сфер професій, які відомі як «чоловічі» та «жіночі». Два третини усіх працюючих жінок працюють у бюджетному секторі, зокрема в освіті, охороні здоров'я та державному управлінні (46,1%), а також у промисловості, зокрема в харчовій та легкій промисловості (20,2%). Аналогічно, видобуток і переробка сировини становили майже половину усіх працюючих чоловіків (36,6%), а транспорт і зв'язок становили майже 11,2% усіх працюючих чоловіків.[38]

Перш ніж дати визначення гендерної складової у процесі професійної самоактуалізації, важливо розглянути проблему гендерної сегрегації на ринку праці в сучасному світі. Більш детально розглянемо явище гендерної сегрегації.

Гендерна сегрегація - це явище, коли певні типи робіт, професій або сфери діяльності стають відокремленими за статевою приналежністю. Це означає, що чоловіки та жінки традиційно концентруються в різних сферах праці, які визначаються не стільки їхніми здібностями або бажаннями, скільки стереотипами та соціокультурними очікуваннями.[50]

Гендерна сегрегація може призводити до нерівності в оплаті праці, обмеженого доступу до можливостей кар'єрного зростання та інших форм дискримінації. Це явище визначається не лише структурними обмеженнями на ринку праці, але і культурними переконаннями і соціальними очікуваннями стосовно ролі чоловіків і жінок у суспільстві. Загалом, сегрегація є двох видів:

- горизонтальна сегрегація: жінки та чоловіки концентруються в різних професіях і галузях, де жіночі професії зазвичай менше оплачуються.
- вертикальна сегрегація: жінки рідше займають керівні посади та вищі рівні управління, що часто називають «скляною стелею».[24]

Важливим і ключовим фактом прояву упередження в професійному середовищі є різниця в оплаті праці, адже жінки часто отримують меншу

заробітну плату, порівняно з чоловіками, за виконання аналогічної роботи. Це явище відоме як гендерний розрив в оплаті праці. Також жінки можуть стикатися з дискримінацією на етапі найму через упередження щодо їхньої здатності поєднувати роботу з сімейними обов'язками або через очікування потенційних відпусток по догляду за дитиною. Цей розрив може бути зумовлений як прямою дискримінацією, так і структурними факторами, такими як горизонтальна та вертикальна сегрегація праці.

Отже, за допомогою систематизації та аналізу матеріалів, присвячених вивченню особливостей гендерної взаємодії працівників у роботі, можна визначити негативні елементи, які впливають на їх розвиток у контексті професійної взаємодії співробітників компанії.[29]

Тобто, можемо говорити про те, оцінка і вплив гендерних упереджень та стереотипів, в свою чергу, можуть впливати на самооцінку індивіда. Розглянемо позитивні наслідки:

1. Гендерні стереотипи включають створення та підтримку власного «Я-образу», захист групових цінностей, пояснення соціальних відносин і передачу культурно-історичного досвіду. Ці стереотипи впливають на те, як людина бачить себе та своє оточення. Вони також формують її думки про їхні можливості та соціальні ролі. Індивідуальна ідентичність та сприйняття групової належності формуються через гендерні стереотипи, що впливає на культурні та історичні контексти, що перетинаються з гендерними аспектами.

2. За допомогою існуючих стереотипів людина може спрощувати своє сприйняття світу та влаштовувати власне світовідчуття, створюючи власну картину світу. Гендерні стереотипи допомагають людині упорядковувати соціальні відносини, розуміти своє місце в суспільстві та визначати очікувані ролі і поведінку. Це дозволяє економити зусилля та енергію, що витрачаються на аналіз та розуміння складних ситуацій, а також забезпечує відчуття стабільності та безпеки в непередбачуваному світі.

3. Створення та утримання самоповаги людини: гендерні стереотипи сприяють формуванню зовнішнього сприйняття цінностей та захищають статус та соціальні права особистості. Вони допомагають людині уявити себе у визначеному світлі, відтворюють роль та значення в суспільстві, що забезпечує почуття власної цінності та значущості.

4. Формування та відбір соціальної інформації.

5. Сприяння утворенню та підтримка позитивного образу себе.

6. Створення та підтримка групової ідеології, що раціоналізує та пояснює дії групи.

7. Підтримка та формування позитивного «Ми-образу», сприяючи почуттю спільності, приналежності до групи і відчуттю єдності серед її учасників.[14]

Серед негативних наслідків можна визначити наступні:

1. Перебільшення різниці між представниками різних статей у межах конкретних гендерних уявлень; у цьому контексті це означає вигадання або збільшення відмінностей між жінками та чоловіками, які можуть бути шкідливими для сприйняття та поведінки.

2. Різні способи сприйняття, тлумачення та оцінки однієї події, що відбувається, в залежності від статі особи, яка бере в ній участь.

3. Гальмування розвитку рис, які не відповідають статево-рольовим стереотипам;

4. Нездатність змінити свої емоції та поведінку щодо стереотипів щодо гендерних груп у професійному спілкуванні;

5. Неправильне уявлення про рівень кваліфікації та особливості виконання професійних обов'язків окремими особами чи групами, враховуючи їхню стать.

6. Менш ефективна взаємодія між співробітниками різної статі

7. Створення негативного сценарію розвитку особистості через необхідність відповідати стереотипним уявленням про гендерну групу або боротися зі стереотипами.

8. Ускладнення процесу професійної самореалізації для жінок може виникати через ряд факторів, пов'язаних з гендерними стереотипами та соціокультурними очікуваннями.[15]

1.3. Характеристика основних видів та ознак гендерної нерівності в професійній діяльності

Професійна дискримінація - це форма нерівного та несправедливого ставлення до працівників на робочому місці, що ґрунтується на їхній статевій приналежності, вікових ознаках, расовій чи етнічній належності, інвалідності, сексуальній орієнтації або інших особистих характеристиках, які не повинні бути вирішальними для оцінки їхньої професійної компетентності чи можливостей. Професійна дискримінація може проявлятися у вигляді відмови у працевлаштуванні, несправедливого ставлення у питаннях оплати праці, зниженням можливостей кар'єрного розвитку, а також у формі обмежень у доступі до професійної підготовки та навчання.[6]

Дослідники, які займалися проблемою професійної дискримінації, включаючи Джона Грінберга, який досліджував гендерні аспекти дискримінації в сфері праці, Анну Фрідман, що досліджувала расову та етнічну дискримінацію на робочому місці, та Лінду Бейлі, яка зосереджувалась на дискримінації у зв'язку із сексуальною орієнтацією.[30]

Гендерна професійна сегрегація - це явище, коли чоловіки та жінки традиційно концентруються у відмінних відомств, секторах чи професіях відповідно до статевої належності. Це може бути результатом стереотипних уявлень про відповідність певних видів робіт певним статям або обмеженням доступу до певних сфер діяльності через культурні чи інші соціальні фактори. Дослідженням цього явища займалися такі науковці, як Джудіт Лорбер, Енн Оклі, Франсуаза Коллінз та інші, які досліджували вплив

гендерних стереотипів та соціокультурних факторів на розподіл робочих місць за статевою ознакою.[20]

Розбіжності в заробітній платі може бути результатом соціальних чи структурних факторів, таких як систематична дискримінація та обмеження доступу до можливостей для кар'єрного зростання. Вчені з різних галузей привернули увагу до цього явища; серед них Емма Кріппендорф, Шеріл Сандрберг і Девід Блекбурн.

Рівень працевлаштування жінок в Україні зріс до 51% у 2023 році порівняно з 43% у 2021 році. Тим часом розрив між жінками та чоловіками поглибився. Результати дослідження «Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні 2023–2024», проведеного у співпраці Держслужби зайнятості та Федерації роботодавців України разом з Helvetas Swiss Intercooperation, свідчать про це.

Згідно зі звітом, загальна мобілізація, яка переважно стосується чоловіків, є найважливішим фактором, який впливає на ринок праці. На цьому фоні дефіцит працівників у традиційно чоловічих професіях спонукав жінок працювати.

Зварники, оператори важкої техніки, навантажувачі та водії належать до них. Під час презентації дослідження Геннадій Русанов, експерт з питань професійної освіти та ринку праці, зазначив, що насправді ми виокремили більше таких професій. За його словами, значна автоматизація процесів і технології штучного інтелекту сприяють цьому. Відповідно до дослідження, розрив в оплаті праці значно погіршився. У бюджетній сфері середня заробітна плата жінок становить лише 50% від середньої заробітної плати чоловіків серед усіх працюючих.[9]

На нашу думку, гендерні феномени можна розглядати як штучні перешкоди, спричинені стереотипами, соціокультурними нормами та системними нерівностями. Вони сприяють дискримінації та обмежують можливості розвитку особистого та професійного на основі статі. Ці явища включають не лише видимі прояви дискримінації, такі як зниження

заробітної плати чи обмеження доступу до керівних посад, але й більш приховані прояви, які впливають на думки та точки зору людей у різних сферах життя. Таким чином, розуміння цих явищ допомагає знайти та подолати системні перешкоди, які перешкоджають досягненню гендерної справедливості та рівності.[48]

Скляна стеля. У 80-х роках минулого століття у Сполучених Штатах заговорили про скляну стелю. Тоді жінки вперше заявили про упереджене ставлення колег протилежної статі та досягли значного успіху в боротьбі за рівноправність. Жінкам важко досягти високих професійних позицій через невидиму, але постійну перешкоду, якою є скляна стіна. Це виявлення дискримінації та нерівних можливостей, з якими стикаються жінки в сучасному суспільстві. Ця стела існує і залишається ефективною та таємною силою, яка утримує жінок у певних професійних областях або на нижчих рівнях кар'єрного зростання, незважаючи на значні досягнення у боротьбі за гендерну рівність. Це може бути результатом несправедливого підвищення, відсутності доступу до необхідних ресурсів або недостатнього визнання досягнень у кар'єрі.[46]

Липка підлога - це метафоричний термін, що використовується для опису ситуацій, коли жінкам ускладнено рух уперед у професійній кар'єрі через системні перешкоди та стереотипи. Це виявляється у тому, що жінки залишаються прикованими до низькопрестижних чи недостатньо оплачуваних посад, або зазнають обмежень у кар'єрному зростанні через статеву дискримінацію. Підлога стає «липкою», що утримує жінок у певних професійних ролях або на низьких рівнях ієрархії, навіть коли вони мають достатні кваліфікації та амбіції для продвиження вгору. Цей термін підкреслює системні перешкоди, з якими стикаються жінки в професійному середовищі та викликає необхідність у впровадженні заходів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей та усунення гендерних бар'єрів.[12]

Скляний підвал є явищем, що відображає труднощі, з якими чоловіки стикаються у професійному середовищі через певні гендерні очікування та

стереотипи. Цей термін акцентує увагу на тих випадках, коли чоловіки відчують обмеження у виборі професій або у кар'єрному розвитку через негативні стереотипи про «жіночі» або низькооплачувані роботи. Наприклад, в певних сферах, де переважають жінки, чоловік може стикнутися з викликами, пов'язаними з уявленнями про його статеву придатність для цієї роботи, або зі стереотипами про те, що він повинен бути «сильним» або «маскулінним», щоб працювати у цій сфері.[49]

Поняття «скляного підвалу» також відображає те, які виклики можуть виникнути для чоловіків у кар'єрному зростанні через системну дискримінацію чи нерівні можливості. Наприклад, можливості для продвиження вище по ієрархії можуть бути обмеженими для чоловіків, які працюють у сферах, де вони є меншістю, через структурні перешкоди або недостатню підтримку від колег та керівництва. Такі обмеження можуть призвести до того, що чоловіки залишаються на позиціях, які не відповідають їхнім навичкам або амбіціям, та відчують невпевненість у власних можливостях.

Отже, поняття «скляного підвалу» вказує на те, що гендерна нерівність може впливати не лише на жінок, але і на чоловіків, утруднюючи їхній професійний розвиток та рух вперед у кар'єрі.[31]

Скляний ескалатор - це концепт, який використовується для опису того, як чоловіки можуть мати переваги у швидкому кар'єрному зростанні через стереотипи та гендерні очікування. Цей термін походить від уявлення про ескалатор, який автоматично піднімає людей вгору без зусиль з їх боку.

У багатьох сферах професійної діяльності, особливо тих, де переважають чоловіки, може існувати так звана «скляна підлога» для жінок - обмеження у підвищенні на професійний ескалатор. Проте для чоловіків, особливо у таких сферах, ескалатор може бути «скляним», що означає, що вони можуть швидше просуватися вгору, не зазнаючи тих же перешкод, що і жінки. Це може бути результатом гендерних стереотипів, за якими чоловіки

частіше бачаться як лідери або керівники, тоді як жінки можуть бути недооцінені в цих ролях.

«Скляний ескалатор» також може відображати те, як чоловіки можуть швидше отримувати підвищення та кар'єрні можливості, особливо у тих сферах, де вони є меншістю. Це може бути спричинено системними перевагами, підтримкою або заохоченням, які чоловіки отримують у вигляді «бонусів» за свою стать, такі як більші можливості менторства або доступ до ключових проектів.

Отже, «скляний ескалатор» вказує на те, що гендерна нерівність може працювати не лише проти жінок, але й на користь чоловіків у професійному середовищі, сприяючи їхньому швидкому кар'єрному розвитку та зростанню.[45]

Проформізм (токенізм) є складним явищем, яке може мати серйозний вплив на різноманітні аспекти організаційного життя та соціокультурних динамік. Основна ідея полягає в тому, що присутність одного чи декількох представників меншини в організації або групі може бути використана для створення враження різноманітності та включеності, але при цьому можуть залишатися незмінними структурні або системні проблеми, які призводять до гендерної нерівності, расової дискримінації або інших форм соціальної нерівності.

Прикладом проформізму може бути ситуація, коли компанія публікує свою рекламу або зображує своїх співробітників у вигляді представників різних расових чи гендерних груп, але при цьому внутрішні структури організації залишаються малодоступними для цих самих груп.[13]

Науковці зазначають, що проформізм може мати різні наслідки. З одного боку, він може сприяти включеності та різноманітності, забезпечуючи представництво різних груп в різних сферах суспільства. З іншого боку, він може приховувати реальні проблеми соціальної нерівності та перешкоджати розвитку справжньої рівності та справедливості.

Дослідники активно вивчають різні аспекти та наслідки проформізму в організаційному середовищі та суспільстві загалом, розкриваючи його складність та різноманітні виміри. Розуміння цього явища допомагає розробляти ефективні стратегії боротьби з соціальною нерівністю та сприяти більш справедливому та інклюзивному суспільству.

У контексті цієї проблеми варто відзначити, що дослідження професійного самовираження з точки зору гендерних аспектів завжди показують різноманітні прояви гендерної нерівності. Як наслідок, це створює гендерну стратифікацію суспільства, яка проявляється у репродукції нерівності у можливостях чоловіків і жінок, а також у відмінностях у стратегіях, які вони використовують. Отже, вплив гендеру на процес професійної самореалізації визначається шляхом самоствердження особистості в професійній сфері та подолання перешкод, обумовлених гендерною нерівністю, яка базується на гендерних уявленнях та соціальних ролях, накладених суспільством.[27]

У контексті обговорюваної проблеми важливо зазначити, що дослідження професійного самовдосконалення з урахуванням гендерних вимірів дозволяє виявити різноманітні аспекти гендерної нерівності. Це включає в себе різні рівні доступу до можливостей і ресурсів у професійній сфері для чоловіків і жінок, а також різні способи досягнення професійних цілей.

Гендерна стратифікація, яка відображається в розподілі чоловіків і жінок за різними професіями та рівнями кар'єрного зростання, є важливою проблемою. Це може бути результатом стереотипів щодо того, які професії підходять для людей різної статі, а також структурних обмежень, які існують у сфері праці.[21]

Крім того, гендерні стереотипи впливають на те, як хтось думає та очікує своєї кар'єри в професії. Наприклад, чоловіки можуть стикатися зі стереотипами про те, що вони повинні мати високий рівень успіху та високу

заробітну плату, тоді як жінки можуть стикатися з очікуваннями, що вони повинні бути в змозі збалансувати своє робоче та сімейне життя.

У професійному саморозвитку розуміння гендерних аспектів може допомогти суспільству створити більш справедливі умови для всіх і підтримати рівні можливості для чоловіків і жінок.[17]

Висновок до першого розділу. Отже, нами розглянено, як саме гендерні стереотипи та упередження пронизують всі сфери суспільного життя, включаючи професійну діяльність. Розділ, присвячений цій проблемі, детально розглядає різні аспекти впливу гендерних упереджень на оцінку професійних якостей особистостей.

Підкреслено, що гендерні стереотипи та упередження можуть впливати на об'єктивність оцінки професійних якостей та обмежувати кар'єрні можливості як для чоловіків, так і для жінок. Крім того, вони сприяють гендерній сегрегації на ринку праці. Варто відзначити, що гендерні упередження мають негативний вплив не лише на тих, кого вони стосуються, але і на суспільство в цілому.

Нами була надана характеристика основних видів та ознак гендерної нерівності в професійній діяльності, оскільки вона обмежує потенціал людей та гальмує економічний розвиток країни. Для подолання гендерних упереджень необхідно проводити комплексні заходи на різних рівнях: від підвищення свідомості громадян до змін у законодавстві та кадрових політиках компаній.

Важливу роль у цьому процесі можуть відігравати освітні програми, спрямовані на формування гендерної рівності та поваги до людей, незалежно від їхньої статі. Крім того, необхідно створити умови для того, щоб чоловіки та жінки мали рівні можливості для розвитку своїх професійних навичок та кар'єрного зростання. Тільки за спільних зусиль суспільства можна подолати гендерні упередження та побудувати справедливе суспільство.

На нашу думку, подолання гендерної нерівності в професійній діяльності вимагає комплексного підходу, включаючи законодавчі зміни,

освітні програми, просування гендерної рівності в політиці підприємств та підвищення свідомості щодо гендерних питань. на має можливість реалізувати свій потенціал.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ТА УПЕРЕДЖЕНЬ У ПРОЦЕСІ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ТА КАР'ЄРНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Вибір та обґрунтування методик дослідження

Емпірично досліджуючи вплив стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості, ми сформуvalи декілька ключових етапів.

Перший етап включає відповідний до теми підбір наукових джерел, які розкривають основні поняття, допомагають проаналізувати та структурувати наукові погляди світових дослідників. Так, нам вдалося вивчити поняття про стать і гендер та їх роль у суспільстві, розглянути процес формування гендерних ідентичностей та стереотипів, дослідити вплив упередження на оцінку професійних якостей та охарактеризувати основні види та ознаки гендерної нерівності в професійній діяльності.

Другий етап передбачав створення моделі дослідження та підбір психодіагностичного інструментарію, визначення методів математичної обробки отриманих даних. Нами були обрані наступні методики:

З метою визначення оцінки усвідомлених та неусвідомлених упереджень щодо гендерних ролей ми обрали психометричний інструмент Gender Role Attitudes Scale (GRAS), розроблений у 2002 році іспанськими психологами В. Мартінезом-Мендосою та А. Гонсалесом-Кабезасом. GRAS використовується в дослідницьких та практичних цілях, щоб оцінити рівень гендерної упередженості у людей, виявити зв'язок між гендерною упередженістю та поведінкою, допомогти людям усвідомити та виправити свої упередження, оцінити ефективність програм з гендерної рівності. Тест

GRAS складається з 38 тверджень, з якими людина погоджується або не погоджується. Твердження розділені на п'ять підшкал:

- Егалітарні гендерні ролі: дана підшкала вимірює переконання людини в тому, що чоловіки та жінки є рівними за здібностями та можливостями.
- Жіночі гендерні ролі: дана підшкала вимірює переконання людини в тому, що жінки повинні бути ніжними, підлеглими та доглядати за домом.
- Шлюбні гендерні ролі: дана підшкала вимірює переконання людини в тому, що чоловіки повинні бути годувальниками сім'ї, а жінки - домогосподарками.
- Традиційні гендерні ролі: дана підшкала вимірює загальний рівень прихильності людини до традиційних гендерних норм.
- Чоловічі гендерні ролі: дана підшкала вимірює переконання людини в тому, що чоловіки повинні бути сильнішими, незалежнішими та домінуючими за жінок.[22]

Також нам необхідно визначити, наскільки сильно особистість відповідає традиційним гендерним ролям, що може впливати на спосіб, яким її оцінюють на професійному рівні, тож ми обрали Bem Sex-Role Inventory (BSRI), який вимірює ступінь маскулінності, фемінінності і андрогінності в особистості.

Даний опитувальник у 1974 році розробила американський психолог Сандра Л. Бем, прихильниця теорії андрогінності, яка визнала, що людина може виражати як жіночі, так і чоловічі характеристики, і побудувала статеворольовий перелік. Цей опитувальник має 2 підшкали (кожна по 20 пунктів) та 20 нейтральних пунктів: мужність (наскільки мужній психологічний профіль респондента) та жіночність (наскільки жіночний психологічний профіль респондента). Оцінки виставляються за шкалою від 1 до 7, тому якщо у досліджуваного 4 бали, це вважається серединою. У випадку, якщо респонденти набирають бали вище за середні за обома шкалами, їх вважають «андрогінними».

Для оцінки стилю поведінки та особистісних характеристик людини ми обрали психометричний інструмент - тест DISC - це абревіатура, яка розшифровується як Dominance (Домінування), Influence (Вплив), Steadiness (Стійкість), Conscientiousness (Сумлінність). Цей тест ґрунтується на теорії, що люди мають чотири основні типи поведінки:

- D (Домінування): Цей тип характеризується напористістю, рішучістю, прагненням до влади та контролю.
- I (Вплив): Цей тип характеризується товариськістю, ентузіазмом, умінням переконувати та впливати на людей.
- S (Стійкість): Цей тип характеризується терплячістю, надійністю, прагненням до співпраці та гармонії.
- C (Сумлінність): Цей тип характеризується організованістю, аналітичністю, прагненням до точності та дотримання правил.

Тест DISC складається з 28 тверджень, з якими респондент погоджується або не погоджується за шкалою від 1 до 5. Твердження розділені на чотири групи, що відповідають чотирьом типам поведінки. За результатами тестування вираховуються бали для кожного типу поведінки. Високі бали свідчать про більш виражений тип поведінки, а низькі бали - про менш виражений.[26]

Наступним етапом ми визначили розробку Google-форми з визначеними методиками та розміщенням її в інтернет-просторі (в соціальних мережах) задля залучення респондентів.

Заключним етапом нашого дослідження ми визначили підрахунок та аналіз отриманих результатів за допомогою методів математичної статистики, зробити висновки та надати відповідні рекомендації стосовно гендерних особливостей впливу стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості.

2.2. Аналіз та опис результатів дослідження

Вибірка нашого дослідження склалася з 34 респондентів (31 жінка та 3 чоловіки) віком від 18 до 65 років, які погодились на проведення дослідження та заповнювали розроблену нами Google-форму. Всі досліджувані були попереджені про те, що отримані дані будуть використані виключно в наукових цілях та з дотриманням умови конфіденційності. Дослідження проводилось з січня по квітень 2024 року.

Спираючись на вікову періодизацію розвитку зрілої особистості В. Ф. Моргуна та Н. Ю. Ткачової, ми розділили респондентів на три групи:

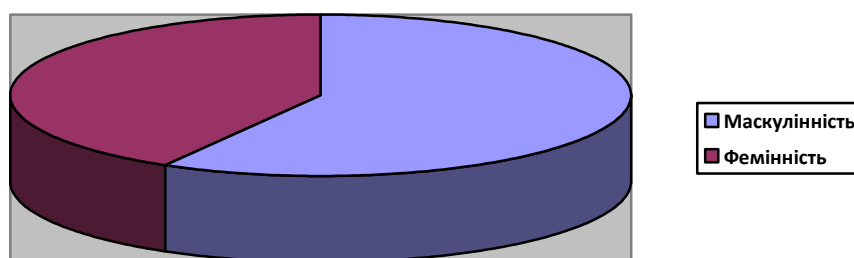
Перша група: епоха юності (18-23 роки) вважається останньою стадією підготовки переходу від дитинства до дорослості. Автори періодизації вважають, що саме з цього віку починається справжній розвиток особистості у формі свідомого самовдосконалення та саморозвитку. Соціальна ситуація розвитку є поріг дорослого життя. Провідною діяльністю юності є діяльність самовизначення та пошуку свого місця в житті, яка присутня і в підлітковому віці, однак у юності вона постає у менш узагальненому вигляді.

Друга група: епоха розквіту (24-40 років). Початкова стадія зрілості особистості називається молодістю. Соціальна ситуація розвитку: усвідомлення власної ідентичності із дорослими людьми. Провідною діяльністю у молодості є спеціалізація. Епоха молодості закінчується переломним моментом 30 років — переходом до розквіту, що характеризується як найсильніша нормативна криза, яка передбачає перетворення життя, описується як вік бурі, тиску і занепокоєння, величезної працездатності і віддачі, як повернення юнацтва. Соціальна ситуація розвитку: особистість у розквіті переступає дорослий вік, і всі досягнення, отримані цього віку, здаються їй недостатніми. Провідною діяльністю стає вдосконалення.

Третя група: епоха зрілості (41-65) вважається вершиною життєвого шляху особистості. Досягнення зрілості особистості неспроможна

розглядатися як деякий кінцевий стан, якого прагне розвиток і яким він закінчується. Соціальна ситуація розвитку: людина у цьому віці вже досягла вершин професійної майстерності та деякого становища в суспільстві, у неї накопичено професійний досвід та досвід спілкування з людьми, проте цей досвід ще не йде порівняно з життєвим досвідом старців. Провідна діяльність: наставництво. У цю епоху, як і в інші епохи дорослості та перехідного віку, постає питання про сенс життя, але у специфічній формі підбиття підсумків прожитих років.

За результатами методики BSRI, ми визначили, що жінки першої групи (12 респондентів віком 18-23 роки) проявили ознаки маскулінності та фемінності в таких показниках: 7 – виражена маскулінність, 5 – виражена фемінність. Зобразимо графічно на Малюнку 2.1.

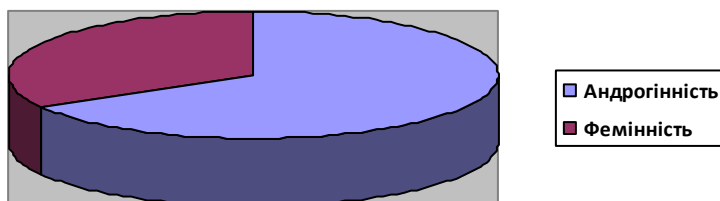
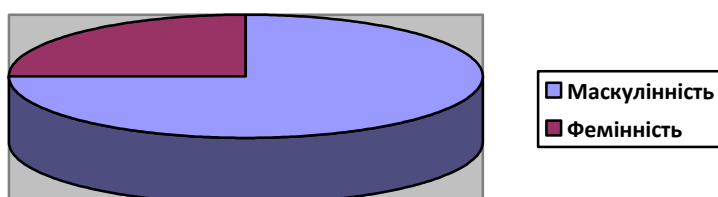


Малюнок 2.1. Графічне зображення показників маскулінності та фемінності 1 групи за методикою BSRI

Друга група досліджуваних складала 19 респондентів (чоловіки та жінки віком 24-40 років) проявили ознаки маскулінності, фемінності та андрогінності в таких показниках:

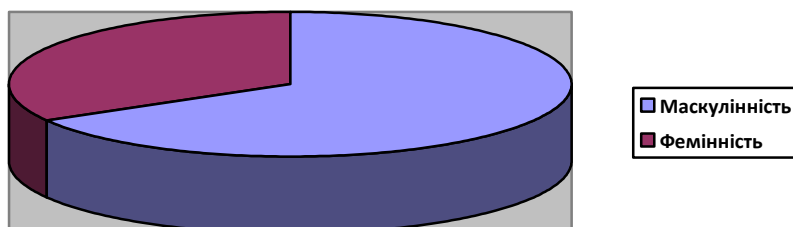
- чоловіки: андрогінність – 2; фемінність – 1;
- жінки: маскулінність – 12; фемінність – 4;

Зобразимо графічно на Малюнку 2.2.

Чоловіки:**Жінки:**

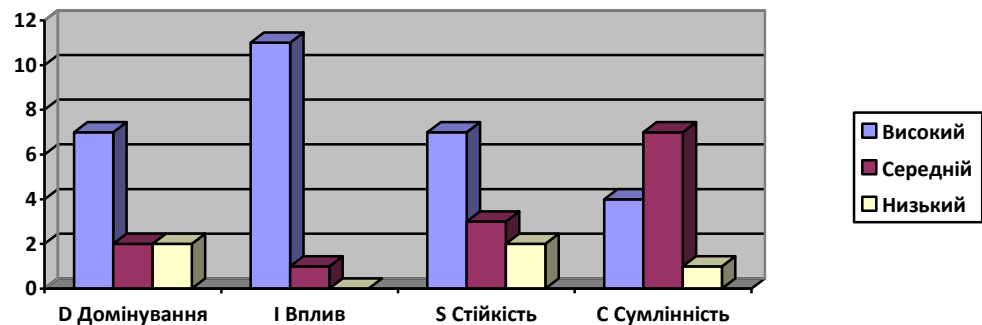
Малюнок 2.2. Графічне зображення показників андрогінності, маскулінності та фемінності 2 групи за методикою BSRI

Третя група досліджуваних складала 3 респонденти, жінки віком (41-65 років) проявили ознаки маскулінності та фемінності в таких показниках: маскулінність – 2 ;фемінність – 1. Зобразимо графічно на Малюнку 2.3.



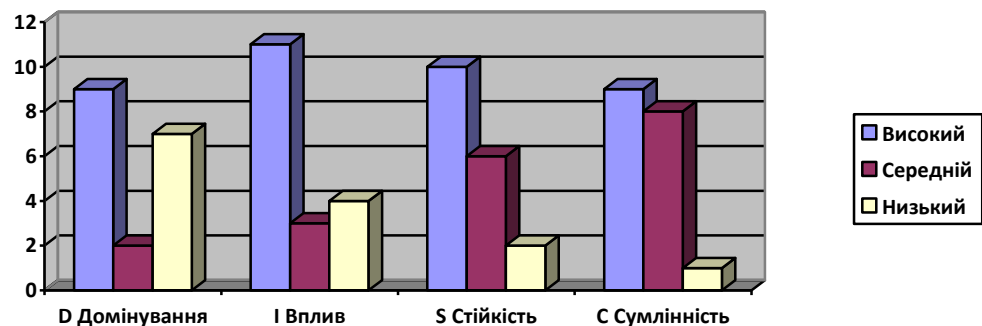
Малюнок 2.3. Графічне зображення показників маскулінності та фемінності 3 групи за методикою BSRI

За результатами тесту DISC першої групи (12 респондентів віком 18-23 роки) ми визначили, що домінуючою ознакою в даній групі є високий рівень стратегії І (Впливу), що в міжособистісних контактах характеризується товариськістю, ентузіазмом, умінням переконувати та впливати на оточення. Графічно результат першої групи ми можемо продемонструвати на Малюнку 2.4.



Малюнок 2.4. Графічне зображення показників високого, середнього та низького рівня першої групи за методикою DISC

За результатами тесту DISC другої групи, 19 респондентів (чоловіки та жінки віком 24-40 років) ми зобразили на Малюнку 2.5.

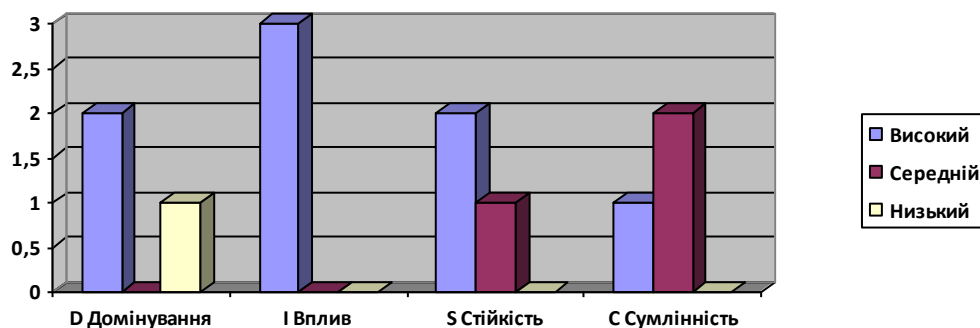


Малюнок 2.5. Графічне зображення показників високого, середнього та низького рівня другої групи за методикою DISC

Продemonстровано, що домінуючими типами поведінки в даній групі є: І (Вплив), для якого властиві товариськість, ентузіазм, уміння переконувати та впливати на оточуючих; S (Стійкість), який

характеризується терплячістю, надійністю, прагненням до співпраці та гармонії. Рівними за показниками виявилися стратегії D (Домінування), яка характеризується напористістю, рішучістю, прагненням до влади та контролю та C (Сумлінність), для якої характерна організованість, аналітичність, прагнення до точності та дотримання правил.

За результатами тесту DISC третьої групи, 3 респонденти (жінки віком 41-65 років) домінуючою стратегією також виступає I (Вплив), для якого властиві товариськість, ентузіазм, уміння переконувати та впливати на оточуючих. Графічно ми зобразили показники на Малюнку 2.6.



Малюнок 2.6. Графічне зображення показників високого, середнього та низького рівня третьої групи за методикою DISC

Результати за методикою GRAS, визначені вираженими шкалами, ми зобразили в Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Результати методики GRAS

№	Група	Шкала	Респонденти
1.	Перша	Помірно егалітарні погляди	3 респонденти
		Егалітарні погляди	8 респондентів
2.	Друга	Помірно егалітарні погляди	9 респондентів
		Егалітарні погляди	9 респондентів
		Традиційні погляди	1 респондент
3.	Третя	Помірно егалітарні погляди	2 респонденти
		Егалітарні погляди	1 респондент

Як бачимо з Таблиці 2.1., найбільш домінуючими шкалами є Егалітарні погляди та Помірно егалітарні прояви, що демонструє нам особистісні переконання в тому, що чоловіки та жінки є рівними за здібностями та можливостями, проте слід відзначити одного респондента, який проявив схильність до традиційних, загальноприйнятих суспільних поглядів.

Наступним етапом аналізу та обробки отриманих даних ми визначили необхідність проведення кореляційного аналізу для виявлення взаємозв'язків. Кореляція - це статистична міра, яка описує ступінь та напрямок зв'язку між двома або більше змінними. У психологічному дослідженні кореляція використовується визначення того, наскільки одна змінна може передбачати іншу. Значення коефіцієнта кореляції (r) варіюється від -1 до +1, $r = +1$ вказує на досконалу позитивну кореляцію, $r = -1$ свідчить про досконалу негативну кореляцію, $r = 0$ свідчить про відсутність кореляції. Значення ближче -1 або +1 вказують на сильну кореляцію, тоді як значення ближче до 0 вказують на слабку кореляцію.

Так, застосовуючи функцію «КОРРЕЛ» в Microsoft Excel, ми отримуємо матрицю кореляції масиву даних за методиками DISC та BSRI, визначаємо ті зв'язки, які є достовірними та вносимо їх в Таблицю 2.2.

Таблиця 2.2.

Результати кореляційного аналізу за методиками DISC та BSRI

Шкали методики DISC	Інтегральний показник за методикою BSRI	
	Маскулінність	Фемінність
D (Домінування)	0,452**	- 0,367**
I (Вплив)	0,473**	-0,354 *
S (Стійкість)	0,367**	-0,432**

Примітка: Кореляція значуща на рівні $\leq 0,01$. **

Отримані результати, представлені у Таблиці 2.2. демонструють, що в трьох групах коефіцієнт кореляції Спірмена між показником шкали методики DISC та інтегральним показником «Маскулінність» і «Фемінність» за

методикою BSRI становить $r = -0,452$ у групі респондентів «Маскулінності» та $r = -0,367$ у групі «Фемінність», про статистично достовірну значущість (кореляція значуща на рівні $p \leq 0,01$) взаємозв'язку.

Прямий позитивний взаємозв'язок між характеристикою «Маскулінність» та стратегіями D (Домінування $r = 0,452^{**}$), I (Вплив $r = 0,473^{**}$), S (Стійкість $r = 0,367^{**}$) можемо охарактеризувати як такий, що для респондентів з яскраво вираженою маскулінністю характерний стиль поведінки та особистісних характеристик наполегливості, рішучості, надійності, сміливості, прагненням до влади та контролю, умінням переконувати та впливати на оточуючих, прагненням до співпраці.

При цьому, важливо сказати, що взаємозв'язок між характеристикою «Фемінність» та стратегіями D (Домінування $r = -0,367^{**}$), I (Впливу $r = -0,354^{*}$), S (Стійкості $r = -0,432^{**}$) є негативним, що може свідчити про те, що у представників з високим рівнем стратегій D (Домінування), I (Впливу), S (Стійкості) часто спостерігається низький рівень прояву фемінних ознак.

Також визначаємо ті зв'язки, які є достовірними за методиками DISC та GRAS, та вносимо їх в Таблицю 2.3.

Таблиця 2.3.

Результати кореляційного аналізу за методиками DISC та GRAS

Шкали методики DISC	Інтегральний показник за методикою GRAS	
	Егалітарні погляди	Помірно егалітарні погляди
D (Домінування)	$r = 0,281, p \leq 0,01$	$r = 0,295, p \leq 0,01$
I (Вплив)	$r = 0,293, p \leq 0,01$	$r = 0,225, p \leq 0,05$
C (Сумлінність)	$r = 0,237, p \leq 0,05$	$r = 0,207, p \leq 0,05$

Звертаючись до опису отриманих взаємозв'язків між показниками шкал D (Домінування), I (Вплив), C (Сумлінність) методики DISC та показниками «Егалітарні погляди» і «Помірно егалітарні погляди» за методикою GRAS, були виявлені взаємозв'язки між D (Домінуванням) та Егалітарними

поглядами ($r = 0,281$, $p \leq 0,01$), а також з Помірно егалітарними поглядами ($r = 0,295$, $p \leq 0,01$). Ми можемо припустити, що це свідчить про те, що представники поведінкової стратегії з ознаками домінування, наполегливості схильні вважати, що чоловіки та жінки загалом є рівними за здібностями та можливостями, демонструючи підтримку гендерної рівності та рівних прав і можливостей для обох статей.

Розглянемо виявлений взаємозв'язок між І (Впливом) та Егалітарними поглядами ($r = 0,293$, $p \leq 0,01$), а також з Помірно егалітарними поглядами ($r = 0,225$, $p \leq 0,05$). Можна припустити, що представники поведінкової стратегії з ознаками товариськості, ентузіазму, умінням переконувати та впливати на людей, також схильні вважати, що чоловіки та жінки загалом є рівними за здібностями та можливостями, демонструючи підтримку гендерної рівності та рівних прав і можливостей для обох статей.

Розглянемо виявлений взаємозв'язок між С (Сумлінністю) та Егалітарними поглядами ($r = 0,237$, $p \leq 0,05$) і з Помірно егалітарними поглядами ($r = 0,207$, $p \leq 0,05$). Можемо припустити, що представники поведінкової стратегії з поведінковими ознаками організованості, аналітичності, прагненням до точності та дотримання правил також схильні вважати, що чоловіки та жінки загалом є рівними за здібностями та можливостями, демонструючи підтримку гендерної рівності та рівних прав і можливостей для обох статей.

2.3. Рекомендації за отриманими результатами дослідження

Звертаючись до отриманих нами результатів дослідження, ми можемо створити комплекс практичних рекомендацій, які би дозволили об'єктивно оцінити вплив гендерних стереотипів та упереджень на професійні якості та кар'єрні можливості особистості.

На нашу думку, ключовим аспектом виступає розробка програм тренінгів для розширення психоедукації та підвищення інформованості про

гендерні стереотипи і упередження у професійному середовищі. Такі тренінги можуть бути корисними як для роботодавців, так і для співробітників, адже вони будуть спрямовані на виявлення та подолання прихованих упереджень.

Для підвищення інформованості про гендерні стереотипи та упередження у професійному середовищі можна використовувати різноманітні практичні вправи. Наведемо декілька прикладів:

1. Сценарні ролі

Опис: Учасники розігрують сценарії, в яких вони стикаються з гендерними стереотипами та упередженнями.

Приклад: Створити сценарії, де один із учасників виконує роль кандидата на роботу, а інший – інтерв'юера. Під час інтерв'ю інтерв'юер виявляє гендерні упередження (наприклад, припускає, що жінка не впорається з технічною роботою). Після гри учасники обговорюють свої відчуття та виявляють стереотипи.

2. Мозковий штурм на тему стереотипів

Опис: Учасники у групах обговорюють та записують гендерні стереотипи, з якими вони стикалися у професійному житті.

Приклад: Розділити учасників на групи та попросити їх записати якнайбільше стереотипів, пов'язаних з чоловіками та жінками на роботі. Потім групи обмінюються списками та обговорюють, чому ці стереотипи існують і як їх можна подолати.

3. Аналіз кейсів

Опис: Учасники аналізують реальні чи вигадані кейси, пов'язані з гендерними стереотипами на роботі.

Приклад: Навести приклади ситуацій, де співробітник був недооцінений або зіткнувся з перешкодами через свою стать. Попросити учасників обговорити, як можна було б впоратися з ситуацією інакше і які заходи можна вжити, щоб запобігти подібним випадкам у майбутньому.

4. Тест на несвідомі упередження

Опис: Учасники проходять тести на несвідомі упередження (наприклад, Implicit Association Test) та обговорюють результати.

Приклад: Запропонувати учасникам пройти тест на визначення безсвідомих упереджень (IAT). Після проходження тесту провести групову дискусію про те, як результати відображають їх приховані упередження і що можна зробити для їх усвідомлення та подолання.

5. Обговорення фільмів чи книг

Опис: Груповий перегляд фільму або читання книги на тему гендерних стереотипів з подальшим обговоренням.

Приклад: Вибрати фільм або книгу, в яких порушуються питання гендерної рівності та стереотипів (наприклад, фільм «Приховані фігури» або книга «Lean In» Шеріл Сандберг). Після перегляду чи прочитання організувати обговорення, де учасники діляться своїми думками та аналізують, як представлені у фільмі чи книзі ситуації застосовні до їхнього робочого середовища.

6. Зворотній зв'язок та рефлексія

Опис: Учасники дають один одному зворотний зв'язок про упередження, що спостерігаються, і обговорюють способи їх подолання.

Приклад: Попросити учасників поділитись ситуаціями, коли вони помітили гендерні упередження на роботі. Потім учасники дають один одному конструктивний зворотний зв'язок та пропонують стратегії зменшення упереджень.

7. Створення постерів чи плакатів

Опис: Учасники створюють візуальні матеріали, які наголошують на негативних наслідках гендерних стереотипів та упереджень.

Приклад: Розділити учасників на групи та запропонувати їм створити постери, що відображають вплив гендерних стереотипів на робоче середовище. Плакати можуть бути виставлені в офісі для підвищення обізнаності з усіма співробітниками.

8. Ситуаційні завдання

Опис: Учасники вирішують проблеми, що ґрунтуються на реальних ситуаціях, пов'язаних з гендерними упередженнями.

Приклад: Уявити сценарій, де працівник стикається з дискримінацією на основі статі. Попросити учасників розробити план дій для керівництва та колег, щоб вирішити проблему та запобігти їй в майбутньому.

9. Дискусійні групи

Опис: Регулярні зустрічі, на яких обговорюються теми гендерної рівності та упереджень.

Приклад: Організувати щомісячні дискусійні групи, де співробітники можуть обговорювати свої досвіди, ділитися історіями та пропонувати рішення для створення більш інклюзивного робочого середовища.

10. Ігри та вікторини

Опис: Вікторини та ігри, спрямовані на виявлення та обговорення гендерних стереотипів.

Приклад: Провести вікторину, де учасники повинні вгадати, які професії традиційно вважаються «чоловічими» чи «жіночими». Після вікторини обговоріть, чому є такі стереотипи і як вони можуть бути зруйновані.[18]

Окремо можемо рекомендувати організаціям запровадження політик, спрямованих на створення рівних можливостей для всіх співробітників, незалежно від їх статі, а також розробити та впровадити практики об'єктивної оцінки професійних якостей та можливостей, що виключають вплив стереотипів. Важливо забезпечити прозорість процедур найму, просування та оцінки працівників.

Також, на нашу думку, буде корисним просування гендерної різноманітності: підтримка ініціатив, спрямованих на просування гендерної різноманітності у різних професійних галузях, створювати та підтримувати мережі та спільноти, які сприяють професійному розвитку представників гендерних груп. Крім того, організаціям періодично можна проводити

моніторинг та оцінку гендерних упереджень та стереотипів у власному колективі.

Оскільки поліпшення поінформованості про гендерні стереотипи та упередження у професійному середовищі потребує багатопланового підходу, який включає психоедукацію, впровадження політик та культурних змін, можна також рекомендувати розробку доступних онлайн-курсів з інтерактивними елементами, такими як відеолекції, тести та практичні завдання, які співробітники зможуть проходити в зручний час.

Також слід звернути увагу на формування цінностей компанії, інтегрувати цінності рівності та інклюзивності у корпоративну культуру та стратегічні цілі компанії, регулярно повідомлювати ці цінності через корпоративні канали комунікації. Гарною практикою буде підтримка заходів, які спрямовані на просування гендерної рівності, такі як круглі столи, конференції та тематичні тижні. Також можна брати участь у професійних мережах та асоціаціях для обміну досвідом та знаннями.[17]

Важливим аспектом є зворотній зв'язок від співробітників, тому виникає необхідність у забезпеченні можливості анонімного висловлювання співробітниками своїх думок та зауважень про випадки гендерних упереджень та дискримінації. Слід регулярно аналізувати отриманий зворотний зв'язок та вживати заходів щодо покращення ситуації. Необхідно забезпечити доступ до ресурсів та підтримки для співробітників, які зіткнулися з гендерними упередженнями чи дискримінацією.

Цікавою пропозицією, на нашу думку, можна вважати менторство та підтримку. Створення програм менторства допоможуть організувати деякі аспекти роботи так, де досвідчені співробітники допомагають новим співробітникам, особливо представникам недопредставлених гендерних груп, адаптуватися та розвиватися у компанії. Програми менторства повинні включати навчання про важливість гендерної рівності та надавати підтримку співробітникам.[19]

Окремо ми можемо запропонувати практичні вправи для колективу щодо попередження гендерної нерівності, які допомагають підвищити обізнаність, розвинути взаємоповагу та створити більш інклюзивне робоче середовище.

Так, наприклад, перша вправа з підвищення обізнаності щодо гендерних стереотипів, яка може бути використана з метою розпізнавання та розуміння гендерних стереотипів.

Процедура: розділити учасників на невеликі групи, роздати кожній групі картки з написами різних професій (наприклад, інженер, вчитель, медсестра). Попросити групи обговорити, які асоціації вони мають з кожною професією щодо статі. Обговорити результати з усім колективом, звертаючи увагу на стереотипи.

Друга вправа «Гендерні ролі та задачі» може бути проведена з метою демонстрації, як гендерні ролі впливають на робоче середовище.

Процедура: поділити учасників на дві групи, дати кожній групі сценарій, де одна група виконує традиційно «чоловічу» роль, а інша — «жіночу». Попросити обговорити, як вони почувалися у цих ролях і як це вплинуло на їхню продуктивність та взаємодію. Провести загальне обговорення, щоб зрозуміти, як гендерні ролі впливають на робоче середовище.

Третю праву ми пропонуємо з інклюзивного мовлення, яку можна провести з метою: навчити учасників використовувати інклюзивну мову.

Процедура: підготувати список фраз, які містять гендерно забарвлені або дискримінаційні висловлювання. Далі попросити учасників переформулювати ці фрази таким чином, щоб вони були інклюзивними. Обговорити результати та наголосити на важливості використання інклюзивної мови у щоденному спілкуванні.

Четверта вправа «Невидимий багаж» може бути проведена з метою підвищення обізнаності про гендерні упередження та дискримінацію.

Процедура: роздати кожному учаснику аркуш паперу та попросити написати приклади упереджень або дискримінації, з якими вони стикалися або спостерігали. Зібрати усі аркуші та випадково роздати їх учасникам для прочитання вголос. Обговорити прочитані приклади та способи їх вирішення.

Гарною практикою буде використання діалогових сесій «Відкрита розмова про гендерні питання», метою яких буде створити безпечного простору для обговорення гендерних питань та досвіду.

Процедура: організувати регулярні зустрічі для обговорення гендерних питань, де всі учасники можуть вільно висловлюватися. Можна запрошувати експертів або фасилітаторів для ведення обговорень та надання інформації. Збирати зворотний зв'язок та пропозиції від учасників щодо покращення інклюзивності в колективі.[33]

На нашу думку, такі вправи допоможуть формувати усвідомленість щодо гендерної рівності, розвивати навички інклюзивного спілкування та створювати підтримуюче середовище серед працівників в колективі.

Висновок до другого розділу.

Емпірично досліджуючи вплив стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості, ми сформували декілька ключових етапів. На першому етапі ми здійснили підбір наукових джерел, які розкривають основні поняття, допомагають проаналізувати та структурувати наукові погляди світових дослідників. Другий етап передбачав створення моделі дослідження та підбір психодіагностичного інструментарію, визначення методів математичної обробки отриманих даних. Нами були обрані наступні методики: психометричний інструмент Gender Role Attitudes Scale (GRAS), тест Bem Sex-Role Inventory (BSRI) та тест DISC.

Отримані дані ми графічно зобразили на Малюнках та в Таблицях, проаналізували за допомогою функції «КОРРЕЛ» в Microsoft Excel. З'ясували, що для респондентів з яскраво вираженою маскуліністю характерний стиль поведінки та особистісних характеристик наполегливості, рішучості,

надійності, сміливості, прагненням до влади та контролю, умінням переконувати та впливати на оточуючих, прагненням до співпраці. Також визначили, що представники поведінкової стратегії з ознаками домінування, наполегливості; з ознаками товарищескості, ентузіазму, умінням переконувати та впливати на людей; з ознаками організованості, аналітичності, прагненням до точності та дотримання правил схильні вважати, що чоловіки та жінки загалом є рівними за здібностями та можливостями, демонструючи підтримку гендерної рівності та рівних прав і можливостей для обох статей.

Нами були запропоновані практичні вправи та загальні рекомендації щодо гендерних стереотипів та упереджень у професійному середовищі. Підвищення поінформованості про гендерні стереотипи та упередження потребує комплексного та систематичного підходу. Важливо залучати всіх працівників, від пересічних працівників до вищого керівництва, до процесу навчання та зміни корпоративної культури. Тільки через спільні зусилля можна створити інклюзивне робоче середовище, вільне від стереотипів та упереджень.

ВИСНОВОК

Отже, досліджуючи в рамках даної кваліфікаційної роботи гендерні особливості впливу стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості, вирішуючи перше завдання з підбору наукової літератури, здійснення теоретичного аналізу досліджуваної проблеми та основних понять, нам вдалося вивчити поняття про стать і гендер та їх роль у суспільстві, розглянути процес формування гендерних ідентичностей та стереотипів, дослідити вплив упередження на оцінку професійних якостей та охарактеризувати основні види та ознаки гендерної нерівності в професійній діяльності.

Багато досліджень були написані про теоретичні та практичні аспекти проблеми подолання гендерних стереотипів протягом останніх двох десятиліть, що визначає актуальність нашої теми. Ці роботи розглядають теоретичні та практичні аспекти питання, що в свою чергу пропонують різні способи вирішення проблеми. Дослідження над цими аспектами знаходяться в стадії активного розвитку і залучають увагу вчених з різних галузей, таких як: Л. Стрікланд, Б. Джудіт У. Ліпман, Б. Сандра А. Бодалев, Дж. Сельма, В. Трусів, Т. Шібутані, Ерліч Керол Маргарет, Т.П. Горностай, О. Кікінежді, та ін.

Ми з'ясували, що термін «гендер» використовується в різних контекстах, включаючи психологію, соціологію, антропологію та гендерні дослідження. Він допомагає нам аналізувати те, як гендерні норми впливають на наше життя, взаємодію з іншими людьми та сприйняття світу. Важливо розуміти, що гендер – це не просто біологічна даність. Це динамічний конструкт, який постійно змінюється під впливом суспільних та культурних факторів. Сучасне суспільство дедалі більше визнає різноманітність гендерної ідентичності. Це руйнує стереотипи та дає людям можливість вільно виражати свою гендерну ідентичність без страху осуду чи дискримінації.

Вирішуючи друге завдання щодо здійснення підбору психодіагностичних методик та розробки плану дослідження впливу гендерних стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості, ми успішно його виконали.

Нами були обрані наступні методики: з метою визначення оцінки усвідомлених та неусвідомлених упереджень щодо гендерних ролей психометричний інструмент Gender Role Attitudes Scale (GRAS); щоб визначити відповідність традиційним гендерним ролям, що може впливати на спосіб, яким особистість оцінюють на професійному рівні, ми обрали тест Bem Sex-Role Inventory (BSRI); а тест DISC ми обрали для оцінки стилю поведінки та особистісних характеристик.

План дослідження включав: на першому етапі здійснити підбір наукових джерел, які розкривають основні поняття, допомагають проаналізувати та структурувати наукові погляди світових дослідників. Другий етап передбачав створення моделі дослідження та підбір психодіагностичного інструментарію, визначення методів математичної обробки отриманих даних. Заключним етапом нашого дослідження ми визначили підрахунок та аналіз отриманих результатів за допомогою методів математичної статистики, зробити висновки та надати відповідні рекомендації стосовно гендерних особливостей впливу стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості.

Для вирішення наступного завдання, такого як емпірично дослідити вплив гендерних стереотипів та упереджень у процесі оцінки професійних якостей та кар'єрних можливостей особистості, ми, спираючись на вікову періодизацію розвитку зрілої особистості В. Ф. Моргуна та Н. Ю. Ткачової, ми розділили респондентів на три групи: перша група: епоха юності (18-23 роки); друга група: епоха розквіту (24-40 років); третя група: епоха зрілості (41-65 років).

Загальна вибірка нашого дослідження склалася з 34 респондентів (31 жінка та 3 чоловіки) віком від 18 до 65 років, які погодились на проведення дослідження та заповнювали розроблену нами Google-форму. Всі досліджувані були попереджені про те, що отримані дані будуть використані виключно в наукових цілях та з дотриманням умови конфіденційності. Дослідження проводилось з січня по квітень 2024 року.

За результатами методики BSRI, ми визначили, що жінки першої групи (12 респондентів віком 18-23 роки) проявили ознаки маскулінності та фемінності в таких показниках: 7 – виражена маскулінність, 5 – виражена фемінність. Друга група досліджуваних склала 19 респондентів (чоловіки та жінки віком 24-40 років) проявили ознаки маскулінності, фемінності та андрогінності в таких показниках: чоловіки: андрогінність – 2; фемінність – 1; жінки: маскулінність – 12; фемінність – 4. Третя група досліджуваних склала 3 респонденти, жінки віком (41-65 років) проявили ознаки маскулінності та фемінності в таких показниках: маскулінність – 2; фемінність – 1.

За результатами тесту DISC першої групи (12 респондентів віком 18-23 роки) ми визначили, що домінуючою ознакою в даній групі є високий рівень стратегії I (Вплив), що в міжособистісних контактах характеризується товариськістю, ентузіазмом, умінням переконувати та впливати на оточення.

За результатами другої групи, 19 респондентів (чоловіки та жінки віком 24-40 років) продемонстровано, що домінуючими типами поведінки в даній групі є: I (Вплив), для якого властиві товариськість, ентузіазм, уміння переконувати та впливати на оточуючих; S (Стійкість), який характеризується терплячістю, надійністю, прагненням до співпраці та гармонії. Рівними за показниками виявилися стратегії D (Домінування), яка характеризується напористістю, рішучістю, прагненням до влади та контролю та C (Сумлінність), для якої характерна організованість, аналітичність, прагнення до точності та дотримання правил.

За результатами третьої групи, 3 респонденти (жінки віком 41-65 років) домінуючою стратегією також виступає І (Вплив), для якого властиві товариськість, ентузіазм, уміння переконувати та впливати на оточуючих.

Результати за методикою GRAS продемонстрували, що найбільш домінуючими шкалами є Егалітарні погляди та Помірно егалітарні прояви, що демонструє нам особистісні переконання в тому, що чоловіки та жінки є рівними за здібностями та можливостями, проте слід відзначити одного респондента, який проявив схильність до традиційних, загальноприйнятих суспільних поглядів.

Вирішуючи четверте завдання щодо аналізу отриманих результатів та необхідності зробити висновки, нами було застосовано до трьох груп коефіцієнт кореляції Спірмена між показником шкали методики DISC та інтегральним показником «Маскулінність» і «Фемінність» за методикою BSRI становить $r = -0,452$ у групі респондентів «Маскулінності» та $r = -0,367$ у групі «Фемінність», про статистично достовірну значущість (кореляція значуща на рівні $p \leq 0,01$) взаємозв'язку.

Прямий позитивний взаємозв'язок між характеристикою «Маскулінність» та стратегіями D (Домінування $r = 0,452^{**}$), I (Вплив $r = 0,473^{**}$), S (Стійкість $r = 0,367^{**}$) можемо охарактеризувати як такий, що для респондентів з яскраво вираженою маскулінністю характерний стиль поведінки та особистісних характеристик наполегливості, рішучості, надійності, сміливості, прагненням до влади та контролю, умінням переконувати та впливати на оточуючих, прагненням до співпраці.

При цьому, важливо сказати, що взаємозв'язок між характеристикою «Фемінність» та стратегіями D (Домінування $r = -0,367^{**}$), I (Впливу $r = -0,354^{*}$), S (Стійкості $r = -0,432^{**}$) є негативним, що може свідчити про те, що у представників з високим рівнем стратегій D (Домінування), I (Впливу), S (Стійкості) часто спостерігається низький рівень прояву фемінних ознак.

Звертаючись до опису отриманих взаємозв'язків між показниками шкал D (Домінування), I (Вплив), C (Сумлінність) методики DISC та показниками

«Егалітарні погляди» і «Помірно егалітарні погляди» за методикою GRAS, були виявлені взаємозв'язки між D (Домінуванням) та Егалітарними поглядами ($r = 0,281$, $p \leq 0,01$), а також з Помірно егалітарними поглядами ($r = 0,295$, $p \leq 0,01$); між I (Впливом) та Егалітарними поглядами ($r = 0,293$, $p \leq 0,01$), а також з Помірно егалітарними поглядами ($r = 0,225$, $p \leq 0,05$); і між C (Сумлінністю) та Егалітарними поглядами ($r = 0,237$, $p \leq 0,05$) і з Помірно егалітарними поглядами ($r = 0,207$, $p \leq 0,05$). Отже, визначили, що представники поведінкової стратегії з ознаками домінування, наполегливості; з ознаками товариськості, ентузіазму, умінням переконувати та впливати на людей; з ознаками організованості, аналітичності, прагненням до точності та дотримання правил схильні вважати, що чоловіки та жінки загалом є рівними за здібностями та можливостями, демонструючи підтримку гендерної рівності та рівних прав і можливостей для обох статей.

Окремо нами були запропоновані практичні вправи та надані загальні рекомендації щодо гендерних стереотипів та упереджень у професійному середовищі. Підвищення поінформованості про гендерні стереотипи та упередження потребує комплексного та систематичного підходу. Важливо залучати всіх працівників, від пересічних працівників до вищого керівництва, до процесу навчання та зміни корпоративної культури. Тільки через спільні зусилля можна створити інклюзивне робоче середовище, вільне від стереотипів та упереджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Анупрієнко О. Л. Жінка-керівник у державному управлінні: подолання гендерних стереотипів суспільства. URL: http://www.ipiend.gov.ua/uploads/nz/nz_42/anupriienko_zhinka_kerivnyk.pdf
2. Борщ К.К., Ляшко М.М. Гендерні стереотипи як соціальна проблема сучасних жінок / Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. І.В. Козубовська. – Ужгород : Говерла, 2017. – Вип. 1 (40). – С.31–34
3. Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та іншихсоціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.:Критика, 2018. – С. 61-75.
4. Говорун Т.В. Гендерна стереотипізація та егалітарність: виклики часу. Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. URL: www.ispp.org.ua/files/1285955758.doc.
5. Говорун Т. В. Гендерна психологія: Навч. посіб. К.: Акад., 2017. 308 с.
6. Гриньова В. М. Про співвідношення понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна компетентність», «професійна підготовка». *Педагогіка та психологія*. 2018. Вип. 45. С. 74–85.
7. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві: колек- тивна. монографія ; під заг. ред. Ю. І.Саєнко / Проект розвитку ООН. К.: Центр соціальних експертиз Інсти- туту соціології НАН України, 2017.144 с.]
8. Дніпрова О. А., Єрмолаєва Т. В., Черняк Н. О. Гендерні стереотипи та вибір професії. *Bulletin of Alfred Nobel University. Series "Pedagogy and Psychology"*. 2018. Т. 2, № 16. С. 46–51. URL: <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2018-16-8>
9. Добротвор О. В. Сутність та основні поняття якості професійної підготовки : thesis. 2015. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/20830>

10. Дороніна Т. О. Гендерна толерантність. Волинь, 2017.
URL: <https://doi.org/10.31812/123456789/3055>
11. Єрмолаєва Т.В., Шваб К.В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. URL: <https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ba211309-05d4-441a-bd0b-2f5c25809e06/content>
12. Єрмолаєва Т. В., Шваб К. В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. *Bulletin of Alfred Nobel University. Series "Pedagogy and Psychology"*. 2017. № 13. С. 92–96. URL: <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2017-0-13-92-96>
13. Жилінська О., Прилуцька Т. Гендерні аспекти проблематики балансу між роботою та особистим життям URL: <http://dx.doi.org/10.30970/meu.2023.49.0.4907>
14. Завгородня О. В. Стереотипи та упередження як бар'єри самореалізації обдарованих осіб. Асертивність і саморозвиток учнів та студентів з ознаками обдарованості в умовах війни: тези доповідей учасників XVII науково-практичного семінару, 25 квітня 2024 р. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024, 69 с.
15. Карамушка Л. М., Ткалич М. Г. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 44–51.
16. Каряка І., Токар К. ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СТЕРЕОТИПІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЮНАКІВ. *Психологія: реальність і перспективи*. 2020. № 14. С. 97–102.
URL: https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi14.156
17. Кодацька Н. О. Гендерний підхід в управлінні персоналом. *Молодий вчений*. 2016. № 4. С. 475–479. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_4_116

18. Кочума І. Ю., Мандоліна Т. М. Гендерні аспекти вітчизняного топменеджменту. *Smart and Young*. 2016. № 5. С. 33–40. URL: <http://dspace.ubs.edu.ua/jspui/handle/123456789/465>
19. Куравська Н. Психологічні технології подолання гендерних стереотипів в організаціях URL: <https://doi.org/10.15330/vpufpn.22.32-38>
20. Куравська Н. Гендерні стереотипи як джерело гендерної дискримінації та сексизму. *Збірник наукових праць: психологія*. 2018. № 22. С. 55–62. URL: <https://doi.org/10.15330/psp.22.55-62>
21. Мелоян А., Логвінова Д., Логвінов О. Проблема професійної самоактуалізації студентів психологів у зв'язку з їх смисложиттєвими орієнтаціями. *Психологічні детермінанти професійного розвитку та самоактуалізації особистості*. Полтава, Україна, 2022. URL: <https://doi.org/10.33989/pnpu.312.c1207>
22. Мельник Т. М. Гендер як наука та навчальна дисципліна // *Основи теорії гендеру: Навчальний посібник*. – К.: «К.І.С.», 2019. – С. 10 – 29, с. 12
23. Мельникова О.С. Висвітлення гендерної тематики у ЗМІ: «зради» і «перемоги». *Права людини та мас-медіа в Україні: Збірник конспектів лекцій*. Київ: Інститут журналістики КНУ Тараса Шевченка, 2018. С. 182-189.
24. Мельникова-Курганова О.С. Гендерні ролі жінки під час війни // *матеріали Другого науково-методологічного семінару «Права людини: відображення у медіапросторі»*, Київ, НАУ: 2023. С.113-115
25. Міненко Н. О. Психологічні особливості прояву гендерних стереотипів в професійній діяльності людини: thesis. 2017. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/27030>
26. Остапчук О. Гендерне виховання. URL: http://eprints.zu.edu.ua/23724/1/Остапчук_О..PDF.
27. Побірченко Н. А. Особистісно-професійні компетенції в науці: психологічний аспект. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2019. Вип. 2. С. 189–199.

28. Правдивець Н.О. Зовнішні чинники розвитку професійної ідентичності у жінок військовослужбовців: феномен «скляної стелі» та «реверсивного гендерного стереотипу». Актуальні питання освіти і науки. Збірник наукових статей. Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (Україна, Харків, 10 – 11 листопада, 2015 р.) С. 178-183

29. Самофалова М. О., Гладка Д. О. Гендерні особливості управління персоналом. Матеріали науково-технічної конференції (Вінниця, 22–24 березня 2017 р.). Вінниця, 2017. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/allfm-2017/paper/view/2114>

30. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua>

31. Степанова Е. Р. Особливості побудови жіночої та чоловічої кар'єри: мотиви, перешкоди, перспективи кар'єрного просування. Інфраструктура ринку: електронний фаховий наук.-практ. журнал. 2017. Вип. 3. С. 128–131. URL: http://market-infr.od.ua/journals/2017/3_2017_ukr/29.pdf

32. Ткалич М. Г., Карамушка Л. М. Гендерна політика організації та її основні індикатори: досвід емпіричного дослідження. Актуальні проблеми психології. 2015. Т. 1. Вип. 43. С. 26–32

33. Ткалич М. Г., Шутько Д. О. Гендерно-орієнтовані технології розвитку професійної самоактуалізації персоналу: розробка тренінгової програми. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2017. № 4 (11). С. 93–98. URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/userfiles/issues/i11/n11/14.pdf>

34. Ткалич М. Проблеми формування гендерної ідентичності особистості в процесі соціалізації та ре соціалізації в умовах соціальних трансформацій. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. Педагогіка. Соціальна робота. 2012. Вип. 4. С. 53–56.

35. Третьякова Т. М., Лазор К. П., Форманюк Ю. В. Соціальна психологія. Одеса: НУ «ОЮА», 2021. URL: <https://doi.org/10.32837/11300.14395>

36. Уханова А.І., Луб М.Л. Гендерні стереотипи у професійній діяльності в Україні. Гендерна конструкція соціуму: історія і сучасність : зб. матеріалів міжнар. наук.-практич. конф. (Одеса, 20-21 трав. 2020 р.) – Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, С. 118-124.

37. Хитра О. В. Гендерні аспекти організаційної поведінки та управління персоналом / О. В. Хитра, Н. В. Поперечна // Регіональна економіка та управління : наук.-практ. журн. / ГО «Східноукр. ін-т економіки та упр.».– Запоріжжя, 2019. - № 1 (23). - С. 225-232.

38. Чорноус В.С., Вишньовський В.В. Гендерні стереотипи у професійній діяльності в Україні. Матеріали VI Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів. Актуальні задачі сучасних технологій – Тернопіль 16-17 листопада 2017, С. 230-231

39. Чуйко О.М., Куравська Н.В. Гендер і кар'єра: навчальний посібник/ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника». Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019, 372 с.

40. Шовкова О. Д. Види ілюзії мислення у когнітивній психології. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»: збірник наукових праць. Острог : Вид-во НаУОА, листопад 2018. № 7. С. 33–39

41. Якимова Н. С. Когнітивні упередження та їх вплив на поведінкові моделі суб'єктів ринку праці / Наталія Сергіївна Якимова // Галицький економічний вісник. — Т.: ТНТУ, 2020. — Том 63. — № 2. — С. 118–125.

42. Babkova-Pylypenko N. P., Melnik A. I., Arkhangelska A. M. I. Gender stereotypes: main problems for self-development for young business ladies. *THE BULLETIN OF KHARKIV NATION AGRARIAN UNIVERSITY NAMED AFTER V.V.DOKUCHAYEVA. SERIES "ECONOMIC SCIENCES"*. 2018. № 3. С. 392–399. URL: <https://doi.org/10.31359/2312-3427-2018-3-392>

43. Baudson, T.G. (2016) The Mad Genius Stereotype: Still Alive and Well. *Front. Psychol.* 7:368. URL: <https://doi:10.3389/fpsyg.2016.00368>

44. Bureychak T. S. Men in crisis: Ukrainian media discourse and gender ideology. *Ukrainian Society*. 2011. T. 2011, № 2. C. 35–50. URL: <https://doi.org/10.15407/socium2011.02.035>
45. Cross, T. L. (2005). Nerds and geeks: society's evolving stereotypes of our students with gifts and talents. *Gift. Child Today* 28, 26-27, 65. <https://doi:10.1177/107621750502800406>
46. DeYoung, C. G. (2011). “Intelligence and personality,” in *The Cambridge Handbook of Intelligence*, eds R. J. Sternberg and S. B. Kaufman (New York, NY: Cambridge University Press), 711-737.
47. Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: the DMGT as a developmental theory. *High Abil. Stud.* 15, 119-147. <https://doi:10.1080/1359813042000314682>
48. Ilina N., Mysnyk S., Riabko Y. GENDER STEREOTYPES IN THREE PROSPECTS: FROM THEORY TO PSYCHOLOGICAL PRACTICE. *BULLETIN OF OLEKSANDR DOVZHENKO HLUKHIV NATIONAL PEDAGOGICAL UNIVERSITY*. 2023. T. 51, № 1. C. 109–115. URL: <https://doi.org/10.31376/2410-0897-2023-1-51-109-115>
49. Mee, C. S. (1995, March). Middle school voices on gender identity. *Women’s educational equity act publishing center digest*, 1-2, 5-6. 8. Reis, S. M. (2001). External Barriers Experienced by Gifted and Talented Girls and Women. *Gifted Child Today*, 24(4), 26-65. URL: <https://doi.org/10.4219/gct-2001-551>
50. Suprun, V., Volovenko, I., Radionova, T., Muratova, O., Lakhach, T., & Melnykova-Kurhanova, O. (2022). Gender Stereotypes in Ukrainian Mass Media and Media Educational Tools to Contain Them. *Postmodern Openings*, 13(1), 372-387. URL: <https://doi.org/10.18662/po/13.1/402>.
51. Sytnik S. Gender stereotypes of professional orientation of senior students. *Lviv University Herald. Series: Psychological sciences*. 2021. No. 11. P. 184–194. URL: <https://doi.org/10.30970/ps.2021.11.23>