

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА
Факультет психології та соціальної роботи
кафедра Соціальної психології

Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»
«Стереотипи та упередження як чинники підтримки соціальної нерівності»
«Stereotypes and prejudice as factors supporting social inequality»

Виконала: здобувачка заочної форми навчання
спеціальності 053 Психологія

Освітня програма «Психологія»

Мірошніченко Анна Олександрівна

Керівник: д. психол. н., проф. Кононенко О. І.

Рецензент: д. психол. н., проф. Соколова Г. Б.

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри
№ 4 від 21 листопада 2025 р.

Завідувач кафедри

(підпис) Кононенко О. І.
(ППП)

Захищено на засіданні ЕК № ____
протокол № ____ від ____ 2025 р.
Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)
Голова ЕК

(підпис) Кононенко О. І.
(ППП)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТЕРЕОТИПІВ, УПЕРЕДЖЕНЬ ТА ЕЙДЖИЗМУ	8
1.1. Стереотипи як соціально-психологічний феномен.....	8
1.2. Упередження: сутність, структура та психологічні механізми.....	15
1.3. Сучасні підходи до подолання стереотипів та упереджень.....	27
1.4. Визначення поняття та сутність ейджизму.....	32
Висновки до 1 розділу	37
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕЙДЖИЗМУ ЩОДО МОЛОДОГО ПОКОЛІННЯ.....	39
2.1. Методологічні засади та програма емпіричного дослідження стереотипів та упереджень стосовно	39
2.2. Методи та інструментарій емпіричного дослідження.....	43
2.3. Характеристика вибірки та процедура дослідження.....	47
Висновки до 2 розділу	55
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕЙДЖИЗМУ ЩОДО МОЛОДОГО ПОКОЛІННЯ.....	57
3.1. Аналіз структури та змісту стереотипних уявлень про молодь.....	57
3.2. Соціальна дистанція та готовність до взаємодії з молоддю.....	64
3.3. Вікова дискримінація при оцінці професійної придатності: аналіз експериментальних віньєток.....	71
3.4. Імпліцитні упередження щодо молоді: результати Brief IAT.....	79
Висновки до 3 розділу	94
ВИСНОВКИ	97
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	101
ДОДАТКИ	115

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному світі, що характеризується стрімкими соціальними трансформаціями, демографічними зрушеннями та зростанням соціальної нерівності, проблема дискримінації за віковою ознакою набуває особливої актуальності. Ейджизм, як форма упереджень та стереотипів щодо людей на основі їхнього віку, традиційно асоціювався переважно з дискримінацією осіб похилого віку. Проте останні десятиліття засвідчують зростання уваги до іншого аспекту цього явища – ейджизму стосовно молодого покоління, що залишається недостатньо дослідженим феноменом у науці.

Проблематика вікових стереотипів та упереджень має глибоке теоретичне підґрунтя у працях класиків соціальної психології. Фундаментальний внесок у розуміння природи стереотипів зробив У. Ліппман, природу упереджень ґрунтовно дослідив Г. Олпорт у праці "Природа упереджень". Теорія соціальної ідентичності Г. Таджфела та Дж. Тернера пояснює психологічні механізми міжгрупової диференціації та формування інгрупового фаворитизму, що є ключовими для розуміння вікових упереджень. У своїх працях Р. Батлер розкрив системну природу вікової дискримінації та її вплив на якість життя літніх людей. Сучасні дослідження вікових упереджень представлені працями М. С. Норт та С. Т. Фіске, які розширили розуміння ейджизму. Дж. Е. Торнтон досліджував міфи про старіння та стереотипізацію, внісши вклад у розуміння когнітивних механізмів формування вікових упереджень. У контексті професійної психології важливими є роботи Е. Л. Перрі, К. Т. Кулік та Дж. Чжоу, які систематизували знання про вікові упередження в організаційному контексті, а також дослідження Р. А. Постхуми та М. А. Кемпіона, щодо вікових стереотипів на робочому місці. Т. Нг та Л. Фельдман у метааналітичному дослідженні виявили зв'язки між віком працівників та сприйманням їхньої

компетентності. К. Данкан та В. Лоретто досліджували специфіку ейджизму щодо молоді у сфері зайнятості, виявивши суперечності між декларованими цінностями та реальними практиками дискримінації.

Важливий внесок у розуміння імпліцитних (неусвідомлюваних) упереджень зробили А. Г. Грінвальд, Д. Е. МакГі та Дж. Л. К. Шварц, дослідження Дж. Ф. Довідіо та С. Л. Гертнера продемонстрували, як імпліцитні упередження впливають на поведінку незалежно від експліцитних настанов. П. Г. Девін розробила теорію автоматичних та контрольованих компонентів стереотипів і запропонувала ефективні інтервенції для їх подолання.

Українська наукова школа також внесла вагомий вклад у вивчення стереотипів та упереджень. Г. С. Венгер досліджувала соціально-психологічні аспекти стереотипізації. Л. Е. Орбан-Лембрик у фундаментальній праці "Соціальна психологія" розглянула механізми формування соціальних стереотипів. В. О. Васютинський досліджував психологічні виміри спільноти та інтеракцію у ціннісно-смисловому просторі. М. М. Слюсаревський, Т. М. Гурлева та О. Т. Соснюк у підручнику "Соціальна психологія" систематизували знання про міжгрупові відносини. В. П. Качур (2021) у дисертаційному дослідженні вивчала психологічні чинники формування та подолання політичних стереотипів.

Проте, незважаючи на значний доробок у вивченні вікових стереотипів загалом, специфіка ейджизму щодо молодого покоління залишається недостатньо дослідженою. Більшість наукових праць фокусуються на геронтологічному ейджизмі, тоді як молодіжний ейджизм часто залишається поза увагою дослідників або розглядається побіжно. Існує потреба у комплексному дослідженні, що інтегрувало б когнітивні, афективні, поведінкові та імпліцитні аспекти упереджень щодо молоді, а також виявило б їхні соціально-демографічні детермінанти та механізми впливу на соціальну нерівність.

Особливо актуальним є дослідження ейджизму щодо молоді у контексті ринку праці, де вікові упередження можуть створювати системні бар'єри для професійної реалізації молодих людей, обмежувати їхній доступ до відповідальних посад та ресурсів, що, у свою чергу, відтворює та поглиблює соціальну нерівність.

Дане дослідження спрямоване на заповнення існуючої прогалини у науковому розумінні механізмів формування, функціонування та відтворення ейджизму щодо молодого покоління як чинника соціальної нерівності.

Мета дослідження – здійснити комплексний аналіз ейджизму щодо молодого покоління як чинника соціальної нерівності через виявлення структури та змісту вікових стереотипів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення стереотипів, упереджень та ейджизму як соціально-психологічних феноменів.
2. Проаналізувати соціальну дистанцію щодо молоді та готовність до різних форм взаємодії з молодими людьми.
3. Виявити імпліцитні упередження щодо молоді та визначити їхній зв'язок з експліцитними (усвідомлюваними) настановами.
4. Розробити науково обґрунтовані практичні рекомендації щодо подолання ейджизму стосовно молодого покоління.

Об'єкт дослідження – ейджизм щодо молодого покоління як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – стереотипи про молодь, соціальна дистанція, дискримінаційні практики при оцінці професійної придатності, імпліцитні та експліцитні упередження щодо молодих людей у різних соціально-демографічних групах.

Методи дослідження. У дослідженні використовувався комплекс теоретичних та емпіричних методів. До теоретичних методів належали: аналіз, синтез та узагальнення наукової літератури з проблематики

стереотипів, упереджень, ейджизму та соціальної нерівності; систематизація теоретичних підходів до вивчення досліджуваних феноменів; порівняльний аналіз концепцій вітчизняних та зарубіжних дослідників.

Емпіричну базу дослідження становили: модифікований семантичний диференціал, адаптована шкала соціальної дистанції Е. Богардуса, метод експериментальних віньєток для виявлення дискримінаційних практик, спрощений тест імпліцитних асоціацій (Brief IAT).

Методи математико-статистичної обробки даних включали: дескриптивну статистику; факторний аналіз методом головних компонент з обертанням Varimax; однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) та post-hoc тести Тьюкі; t-критерій Стюдента для незалежних та парних вибірок; кореляційний аналіз (коефіцієнти Пірсона та Спірмена); ієрархічний регресійний аналіз; кластерний аналіз. Статистична обробка здійснювалася за допомогою програмного пакету SPSS Statistics 26.0 та MS Excel.

Організація та база проведення дослідження. Емпіричне дослідження проводилося в період з березня по серпень 2025 року в онлайн-форматі з використанням платформи Google Forms. Вибірку дослідження становили 75 респондентів віком від 18 до 65 років, які представляли різні соціально-демографічні групи. За віком респонденти розподілилися наступним чином: 18-25 років – 18 осіб (24,0%), 26-35 років – 21 особа (28,0%), 36-50 років – 22 особи (29,3%), 51-65 років – 14 осіб (18,7%). За статтю: чоловіки – 32 особи (42,7%), жінки – 43 особи (57,3%). За рівнем освіти: середня – 12 осіб (16,0%), середня спеціальна – 15 осіб (20,0%), неповна вища – 18 осіб (24,0%), вища – 30 осіб (40,0%). Респонденти представляли різні професійні сфери: освіта (21,3%), бізнес/економіка (18,7%), ІТ-сфера (16,0%), державна служба (13,3%), медицина (10,7%) та інші сфери (20,0%). Дослідження проводилося з дотриманням принципів інформованої згоди, анонімності, конфіденційності та права відмови від участі на будь-якому етапі.

Практичне значення роботи полягає у розробці науково обґрунтованих рекомендацій для різних рівнів соціальної системи щодо подолання ейджизму стосовно молодого покоління. Результати дослідження можуть бути використані для: розробки програм навчання персоналу організацій з підвищення усвідомленості власних упереджень, вдосконалення процедур відбору персоналу з метою мінімізації впливу вікових упереджень на рішення про працевлаштування, створення освітніх програм для молоді з розвитку навичок протидії віковій дискримінації, формування державних політик та стратегій протидії віковій дискримінації на ринку праці, проведення інформаційних кампаній з підвищення обізнаності суспільства про проблему ейджизму щодо молоді, розробки програм психологічної підтримки молодих людей, які стикаються з віковою дискримінацією. Виявлені закономірності розширюють наукове розуміння механізмів формування та функціонування вікових упереджень і можуть використовуватися у подальших дослідженнях проблематики соціальної нерівності та дискримінації.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 107 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 101 сторінок основного тексту. Робота містить 16 таблиць, що ілюструють основні результати дослідження та 6 додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТЕРЕОТИПІВ, УПЕРЕДЖЕНЬ ТА ЕЙДЖИЗМУ

1.1. Стереотипи як соціально-психологічний феномен

Масову свідомість можна розглядати як складне утворення, яке безперервно змінюється. Серед чинників, що визначають цю динаміку, особливу роль відіграють стереотипи, адже вони як сприяють змінам, так і можуть їх сповільнювати чи блокувати. Більшість визначень стереотипу пов'язані із соціальною взаємодією, адже люди схильні сприймати, оцінювати та діяти в суспільстві так, щоб не розглядати кожную нову ситуацію як унікальну.

Поняття "стереотип" походить від грецьких слів "твердий" та "відбиток", і вперше його було використано в типографській справі, де стереотип – монолітна друкована форма, копія з типографського набору або кліше, використовуване для друкарських машин. Дане поняття більш уживане в сучасній соціальній теорії та психології, а також має різні значення поняття "стереотип" залежно від методологічного напрямку наукової школи [16].

Стереотип – жорстке, часто спрощене уявлення про конкретну групу або категорію людей. Оскільки ми взагалі схильні до спрощень, то формуємо стереотипи для більшої передбачуваності поведінки інших людей. Ці стереотипи часто мають негативну природу та засновані на упередженнях та дискримінації. Стереотипи не обов'язково є хибними, звичайно вони містять певне "зерно істини". Стереотипи можуть змінюватися з часом, але їх носіям часто буває складно позбавитися від засвоєних уявлень [54].

Досліджуючи тему "стереотипи", слід акцентувати увагу на синонімах до цього поняття, а саме таких, як "установка", "упередження", "атитюд", "кліше", "зразок" та "шаблон", і розглянути спільне та відмінне між ними.

Поняття "установка" – це дія або намір, зумовлений попереднім досвідом, готовність людини до виконання певної діяльності [81]. Згідно зі

словником української мови упередження – це хибна думка, яка складається щодо кого-, чого-небудь наперед, без ознайомлення, та пов'язане з нею відповідне ставлення [81].

"Атитюд" (настанова) – це соціальна установка; стійка схильність, готовність індивіда або групи до дії, орієнтованої на соціально значимий об'єкт; система ціннісних орієнтацій особистості в суспільстві.

"Кліше" в переносному значенні слова застосовується в лінгвістиці як "шаблонна фраза", "мовленнєвий штамп", "утертий вислів" тощо, а крім того, це поверхові способи поведінки, тобто такі, що не мають індивідуальних, оригінальних особливостей, а притаманні типовим повторюваним ситуаціям.

Поняття "зразок" (*англ.* pattern) філософія трактує "зразок" як стійке уявлення про те, яким має бути розглядуваний об'єкт [95]. Необхідно чітко розрізняти "зразки дій" (ідеали) та "зразки речей" (стандарти). Наслідування певного зразка, тобто імітація чужої поведінки, може мати спонтанний характер і відіграє суттєву роль у функціонуванні соціального життя. Систематичне відтворення певної моделі поведінки, яка визнана зразковою у даному суспільстві, не потребує додаткового обґрунтування, оскільки такий зразок володіє авторитетом і престижем у межах спільноти.

У межах гештальт-психології можна натрапити на пряме використання терміна "паттерн", під яким розуміють стабільний, повторюваний елемент чи послідовність елементів поведінки.

"Шаблон" – це зразок, узятий для наслідування; штамп, банальність [81].

Згідно з визначеннями даних понять можна зробити висновок, що їх об'єднує певний досвід, який був отриманий протягом якогось часу та який впливає на предиктивність думок і дій особистості в схожій ситуації, а також ознаки повторюваності, незмінності, консервативності, стандартності.

Можна припустити, що саме ці особливості зумовили трактування стереотипу як негативного явища, що позбавляє людину можливості

самостійно приймати рішення, блокує креативність та нестандартний підхід, у зв'язку з чим виник природний заклик – "ламати стереотипи".

На думку В. Дулаза, стереотипізація – це процес приписування подібних характеристик різних членам однієї і тієї ж групи без достатнього усвідомлення можливих відмінностей між ними [68].

Звернемось до категорії "соціальний стереотип", що вперше до вжитку запровадив У. Ліппман у 1922 р., під яким розумів упорядковані, схематичні, зумовлені культурою образи світу. Сутнісними ознаками були названі неточність, помилковість, інерційність [57].

У структурі соціальних стереотипів лежить 4-компонентна структура Л. Едвардса [29], що виділяє чотири ключові аналітичні виміри соціального стереотипу: змістовність, одноманітність, спрямованість та інтенсивність. Ці компоненти забезпечують методологічний каркас для кількісного вивчення когнітивного компонента упереджень.

Зокрема, для емпіричної оцінки змісту стереотипів щодо молодого покоління було обрано метод семантичного диференціала (СД). Використання СД дозволяє відобразити всі чотири аспекти Едвардса:

1. Змістовність стереотипу оцінюється через набір біполярних шкал (наприклад, "компетентний/некомпетентний"), що є основою для подальшого факторного аналізу.
2. Спрямованість вимірюється середнім балом по осі, вказуючи на загальний позитивний чи негативний знак уявлення.
3. Інтенсивність відображається віддаленістю середнього балу від нейтральної точки, фіксуючи силу упередження.
4. Одноманітність оцінюється дисперсією відповідей, демонструючи рівень консенсусу (чіткості) стереотипу у вибірці.

Такий підхід підвищує валідність використаних емпіричних методик і підтверджує їхню здатність комплексно оцінювати структуру соціальних стереотипів.

Розглянемо додатково поняття "стереотип" думками різних авторів (Таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Критичний огляд поняття "стереотип"

Автор	Визначення феномену "стереотип"
Д. Олпорт	"Стереотип – це перебільшене переконання (думка), яке асоціюється з певною категорією. У його функцію входить виправдання (пояснення) нашої поведінки у зв'язку з цією категорією" [104].
Ф. С. Бацевич	"Стереотип – схематизований і певною мірою однобічний образ явища, людини, речі тощо, який ґрунтується на невеликій кількості рис оцінного характеру, які вважаються типовими (взірцевими) для всього класу речей; суб'єктивне поняття поточного мислення і мовлення, яке є невід'ємним складником мовної картини світу певного етносу і засвоюється в процесі соціалізації особистості, оволодіння нею етнічною мовою і культурою" [104].
Т. П. Зінченко	Стереотипи – це стійкі образи (визначення не завжди формалізоване), зокрема стереотипи зовнішності; підкреслюється, що вони мають віково-гендерні відмінності і формуються через соціокультурні чинники [42].
О. В. Казаннікова	Визначення у статті: соціальний стереотип як спрощений схематизований образ або уявлення про соціальний об'єкт або явище, із емоційною забарвленістю й стійкістю. (У контексті етнічних стереотипів і міжнаціонального сприйняття) [4].
А. В. Сизоненко	У праці "Психологічні особливості гендерних стереотипів особистості": гендерні стереотипи – стандартизовані, узагальнені уявлення про моделі поведінки та риси характеру, які властиві "жіночому" та "чоловічому", виконують регулятивні, когнітивні, афективні й соціальні функції [80].
Уолтер Ліппман	Стереотип – прийнятий в історичній спільності зразок сприйняття, фільтрації, інтерпретації інформації при розпізнаванні і впізнаванні навколишнього світу, заснований на попередньому соціальному досвіді [57].

Завдяки працям зарубіжних дослідників (В. Дуаз, Г. Теджфел, Х. Триандис, Д. Кемпбелл, В. Агеев, П. Шихирєв, Т. Стефаненко, Н. Русина та інші) значно розширилося розуміння цього феномену. Наголошується, що у повсякденному житті людина здебільшого не має ані достатнього часу, ані необхідного обсягу інформації, ані можливостей для критичного аналізу та самостійного формування уявлень про різні соціальні об'єкти. Тому вона схильна сприймати їх спрощено, шаблонно, орієнтуючись на принцип "як

усі". Такі поширені уявлення засвоюються без перевірки й стають для особистості вагомою мотиваційною основою у взаєминах з іншими.

У дослідженнях, присвячених ролі стереотипів у функціонуванні людської свідомості, окреслюються дві основні концептуальні позиції. З одного боку, стереотипи вирізняються ригідністю та консервативністю, мають емоційне підґрунтя, здатні зумовлювати упереджене ставлення до представників інших соціальних груп і гальмувати розвиток творчого мислення. З іншого боку, вони сприяють спрощенню процесу прийняття рішень, забезпечують сталість передачі знань і соціального досвіду, виконуючи при цьому адаптивну функцію.

Позитивні аспекти стереотипізації полягають у тому, що в ситуаціях і явищах, які мають тенденцію до повторюваності, стереотипні моделі поведінки ефективно активуються в нових умовах. Автоматизація сформованих навичок забезпечує можливість більш цілеспрямованої концентрації на актуальних ситуативних вимогах, що суттєво підвищує результативність прийняття рішень. Водночас негативні наслідки стереотипізації виявляються у формуванні у свідомості індивіда стійких когнітивних структур, які є складними для подолання, оскільки вони достатньою мірою закріплені, набувають консервативного характеру та не завжди відповідають актуальним умовам.

Стереотипи відіграють важливу роль у суспільному розвитку, оскільки забезпечують стабільність, визначеність і оперативність реагування. Стереотипні зразки у діяльності, мисленні та оцінюванні є результатом накопиченого досвіду та багаторазового повторення певних соціальних практик, що зумовлює відчуття сталості і асоціюється з незмінністю. Таким чином, у стереотипах закріплюється досвід, який довів свою ефективність упродовж часу та розглядається як перевірений і надійний.

Люди вірять у те, що вони колись прийняли, до чого звикли, у чому зацікавлені, щоб не руйнувати свою модель світу. М. Бутиріна, досліджуючи стереотипи масової свідомості, зауважує: "З погляду медіакритики можна

говорити про деструктивні наслідки медійної стереотипізації. Адже стереотипи, що є підвалинами норм соціального сприйняття, позбавляють людину свободи вибору рішень, емоцій, думок, поведінки [11].

У разі ігнорування індивідом певних норм, установок чи правил він фактично відмежовується від певної соціальної групи, що зумовлює необхідність самостійного пошуку відповідей на життєві питання, прийняття власних рішень та взяття відповідальності за їхні наслідки. У цьому й полягають суб'єктивні труднощі подолання стереотипів, які виступають у ролі логічних бар'єрів.

Класифікація стереотипів за різними критеріями є важливою складовою психології. Основні типи стереотипів за змістом і спрямованістю наведено у таблиці (Таблиця 1.2).

Таблиця 1.2

Основні типи стереотипів за змістом і спрямованістю

Тип стереотипу	Опис
Соціальні	Уявлення про певні соціальні групи (національності, етнічні групи, релігійні конфесії)
Гендерні	Стереотипи, пов'язані з роллю чоловіків і жінок у суспільстві
Професійні	Уявлення про людей певних професій або видів діяльності
Вікові	Стереотипи, які стосуються різних вікових груп (молодь, середній вік, пенсіонери)
Етнічні	Стійкі уявлення про моральні, розумові, фізичні та соціальні якості представників різних етнічних груп
Расові	Стереотипи, пов'язані з расовою належністю

Щоб зрозуміти, як стереотипи створюються і зберігаються, необхідно усвідомити сутність психічних процесів, з яких вони формуються. Ці процеси містять у собі вибірккову увагу, пам'ять, оцінку, формування понять і категоризацію. Всі ці процеси взаємодіють один з одним, роблячи стереотипи неминучим аспектом людського життя. Механізм формування стереотипів

включає також інші когнітивні процеси, в тому числі казуальну дистрибуцію, тобто пояснення людиною причин своєї та чужої поведінки [92].

Стереотипи, виступаючи універсальними категоріями ментальних уявлень, постають як феномени, що сприяють упорядкуванню та систематизації інформації про навколишній світ. Вони формуються та закріплюються у суспільній свідомості, будучи тісно пов'язаними з особистісним сенсом (співвідношенням мотивів діяльності й поведінки з її цілями) та процесом особистісного розвитку. Оволодіння культурою передбачає засвоєння певної сукупності уявлень про світ, що зумовлює прийняття відповідної системи орієнтирів і навичок, необхідних кожному членові суспільства чи соціальної групи. Трансформація соціальних відносин призводить до змін параметрів стереотипів, включно з їх повним руйнуванням або заміною новими.

У науці намітилася тенденція розуміння стереотипізації як раціональної форми пізнання, як окремого випадку більш універсального процесу категоризації. Стереотипи – майже неминучий наслідок категоризації. Створюючи соціальні категорії, ми фокусуємося на характеристиках, завдяки яким люди, що належать до цієї категорії, схожі один на одного і відрізняються від інших людей [92].

Стійкість стереотипу зумовлюється не лише зовнішніми обставинами, але й характеристиками його носіїв (суспільства, соціальної групи чи індивіда), які формують повсякденні уявлення та емпіричні настрої. Вони інтерпретуються через систему пояснень, що іноді набуває вигляду завершеної наукової або політичної концепції світу. У межах такої концептуалізації сфера думок виявляє власну специфіку вираження, демонструє свідоме чи несвідоме налаштування та ґрунтується на вірі – раціональній або ірраціональній – у соціальні орієнтири, спрямовані на практичну діяльність (зокрема розвиток масової культури чи підтримку політичних програм, запропонованих окремими лідерами).

Узагальнюючи зазначене, можна стверджувати, що стереотипи є органічним елементом соціокультурної системи суспільства на всіх рівнях його функціонування від мікро- до макросоціального. Їхнє існування зумовлене сталим взаємозв'язком між специфікою сприйняття соціальних об'єктів та формуванням повторюваних моделей поведінки. Вони детермінують процеси масовізації свідомості та поведінки, створюють передумови для маніпулювання соціальними групами, виступають джерелом нетерпимості у міжособистісних і міжгрупових відносинах. Окрім того, стереотипи тісно інтегровані у процеси особистісної ідентифікації, що суттєво впливає на різні аспекти життєдіяльності індивіда.

1.2. Упередження: сутність, структура та психологічні механізми

У соціальній психології упередження – це негативне, ірраціональне або непідтверджене ставлення до індивіда, що ґрунтується виключно на його приналежності до певної групи. Це ставлення є емоційно зарядженим і стійким до зміни, навіть якщо індивід має докази, які йому суперечать.

У фундаментальній праці в галузі соціальної психології американського психолога Гордона Олпорта "Природа упереджень" [67], ми можемо розглянути його детальний аналіз природи упереджень, їхні причини, наслідки та можливі шляхи подолання. Праця Олпорта мала новаторський характер для свого часу, оскільки узагальнила наявні уявлення про дане явище та створила підґрунтя для його подальшого наукового вивчення.

Олпорт розглядав упередження як трикомпонентну структуру:

1. Когнітивний компонент – стереотипи, спрощені узагальнення про групу;
2. Емоційний компонент – негативні (або в меншій мірі позитивні/амбівалентні) емоції щодо членів іншої групи;
3. Поведінковий компонент – упереджене ставлення, яке проявляється у дії або униканні, дискримінації [67].

Розглянемо ключові концепції у роботі Олпорта.

Перша концепція розкриває упередження як нормальну когнітивну функцію. Олпорт стверджує, що упередження – це не аномалія, а наслідок природної людської схильності до категоризації інформації. Наш мозок прагне спрощувати світ, класифікуючи об'єкти, події та людей. Ця категоризація дозволяє нам швидко реагувати, але вона також є джерелом стереотипів. Упередження виникають, коли ці узагальнення стають надмірними, жорсткими та емоційно зарядженими, і ми перестаємо сприймати окремих індивідів поза межами їхньої групи.

Другою концепцією є стереотипи та їхня роль. За Олпортом, стереотипи слугують "економією мислення", звільняючи нас від потреби сприймати кожного індивіда окремо. Однак вони є ключовим компонентом упереджень, оскільки узагальнюють негативні риси на всю групу, ігноруючи індивідуальні відмінності.

У третій концепції Олпорт запропонував шкалу, яка ілюструє градацію поведінки, що ґрунтується на упередженнях, від найменш до найбільш шкідливих дій:

- Словесне відторгнення: обзивання, глузування, жарти, що містять негативні стереотипи.
- Уникнення: уникнення контакту з представниками групи, яка викликає упередження.
- Дискримінація: виключення, обмеження прав, нерівне ставлення (наприклад, у сфері зайнятості або житла).
- Фізична агресія: акти насильства проти представників групи (напади, побиття).
- Екстермінація (геноцид): масове винищення групи, що є найвищою формою упередженої поведінки.

Четверта концепція одна з найвідоміших і найвпливовіших концепцій Олпорта. Вона стверджує, що контакт між членами різних груп може зменшити упередження, але лише за певних умов:

1. Спільні цілі: групи мають працювати разом для досягнення спільної мети, що вимагає співпраці, а не конкуренції.
2. Спільний статус: учасники контакту мають бути рівними за статусом. Якщо одна група домінує, упередження можуть лише посилитися.
3. Міжособистісна взаємодія: контакт має бути достатньо тісним і особистим, щоб люди могли взаємодіяти як індивіди, а не як представники груп.
4. Підтримка інституцій: керівники, закони та суспільні норми мають підтримувати та заохочувати позитивний контакт.

Праця Олпорта змінила погляд на упередження, перетворивши їх з суто моральної проблеми на об'єкт наукового аналізу. Вона підкреслила важливість як когнітивних процесів (категоризація, стереотипізація), так і соціальних умов (контакт, соціальні норми) у формуванні та подоланні упереджень [67].

У сучасних підходах, зокрема в межах соціальної когнітивної психології, упередження розглядається крізь призму когнітивного викривлення. Даніель Канеман та Амос Тверські обґрунтовували, що його джерелом є функціонування швидкої, інтуїтивної системи мислення. На їхню думку, когнітивні упередження проявляються як систематичні помилки, що виникають у процесі прийняття рішень в умовах обмеженої або неповної інформації. Відмінність цього підходу від класичного полягає у розширенні трактування поняття упередження: від суто негативних емоційних реакцій до широкого спектра неусвідомлених ментальних ярликів і "евристик", які, з одного боку, сприяють швидкій орієнтації в середовищі, але з іншого можуть зумовлювати помилкові висновки.

У межах теорії соціальної ідентичності, Генрі Таджфель і Джон Тернер трактують упередженість як закономірний результат процесу групової ідентифікації. На їхню думку, прагнучи підвищити власну самооцінку та утвердити соціальну ідентичність, індивіди схильні віддавати перевагу своїй групі, водночас формуючи негативне ставлення до інших груп. Отже,

упередженість постає не лише як індивідуальна установка, а як соціальний феномен, покликаний підтримувати та посилювати групову ідентичність [88].

У сучасних дослідженнях, зокрема в роботах Джона Довідіо, наголошується, що упередження не завжди набуває форми відкритої агресії. Науковці виокремлюють дві його форми: експліцитну та імпліцитну. Імпліцитні упередження функціонують на несвідомому рівні та можуть бути зафіксовані завдяки спеціалізованим методикам, серед яких провідне місце посідає Імпліцитний асоціативний тест (ІАТ). Така концептуалізація пояснює суперечність між задекларованою відсутністю упередженості та реальною поведінкою, що може мати дискримінаційний характер [38].

У сучасних наукових дослідженнях, на які посилаються Д. Майерс та Ж. Твенге у своїй праці [58], упередженість розглядається як складова когнітивних процесів. Автори підкреслюють, що упереджене ставлення виникає на основі когнітивних викривлень, зокрема ілюзорних кореляцій, що з'являються у випадках перебільшення зв'язку між рідкісними подіями.

Соціальна ідентичність, концептуалізована Генрі Таджфелем та Джоном Тернером у 1970-х роках, розглядає упередження як наслідок процесу групової ідентифікації. Відповідно до цієї теорії, індивіди схильні надавати перевагу представникам власної групи (інгрупи), що, у свою чергу, зумовлює занижену оцінку та негативне ставлення до представників зовнішніх груп (аутгруп).

Суттєвим є розмежування понять "упередженість" та "дискримінація". Упередженість передусім стосується установок і переконань індивіда, тоді як дискримінація проявляється у конкретних діях і формах поведінки. Можлива ситуація, коли особа поділяє упереджені погляди, але не реалізує їх у поведінці, і навпаки—дискримінаційні практики можуть мати інституційний характер, будучи закріпленими у законодавстві чи нормативних актах, навіть за відсутності виражених індивідуальних упереджень. На важливості цього розмежування наголошують численні сучасні дослідники, зокрема

Маріша-Джоанна Девіс та Кетрін Дж. Акерман у праці *The Psychology of Discrimination* [32].

Сучасна психологічна наука визнає наявність імпліцитних, або несвідомих, упереджень, які можуть впливати на поведінку людини без її усвідомленого контролю. Для їх дослідження було створено низку методик, серед яких найбільш відомим є тест імпліцитних асоціацій. Використання цього інструменту сприяло розширенню уявлень про природу упередженості, виявивши, що вона виходить за межі свідомо вираженої антипатії.

Розуміння феномену "упередженості" еволюціонувало: від простого визначення його як негативного ставлення до розгляду як багатокomпонентної системи, що інтегрує когнітивні, соціальні та несвідомі аспекти. У сучасних дослідженнях акцентується увага на його багатовимірній природі: відрізняються установки від поведінкових реакцій, а також простежується формування упереджень на рівні окремої особистості, соціальних груп та інституцій. Праці Г. Олпорта, Г. Таджфеля, Д. Майерса та інших науковців залишаються ключовими для глибинного осмислення природи упередженості й визначення ефективних способів її подолання.

У науковому дискурсі соціальної психології та соціології терміни "стереотип" і "упередження" часто використовуються як синонімічні. Проте, попри тісний взаємозв'язок, вони позначають різні соціально-психологічні явища. Чітке розмежування цих понять є ключовою умовою для коректного аналізу міжгрупових взаємин, механізмів дискримінації та динаміки соціальних конфліктів.

Взаємозв'язок між стереотипом і упередженням має системний та ієрархічний характер. На першому рівні формується когнітивний компонент-стереотип, що постає як спрощене узагальнене уявлення про групу, яке виконує функцію раціоналізації та когнітивного спрощення. На основі стереотипів виникає афективний компонент-упередження, що виявляється в емоційних реакціях, зокрема у відчутті неприязні, зневаги чи страху. Завершальною ланкою є поведінковий вимір-дискримінація, яка

проявляється у практичних діях, спрямованих на обмеження або виключення представників певної соціальної групи.

Тріада "стереотип - упередження - дискримінація" у соціальній психології постає як концептуальна модель, що відображає логіку розвитку негативних соціальних установок. Стереотипи породжують упередження, а останні детермінують дискримінаційну поведінку.

Наведена нижче таблиця (Таблиця 1.3) ілюструє ключові відмінності між стереотипом як когнітивним елементом та упередженням як афективним ставленням [52].

Таблиця 1.3

Відмінності між стереотипом та упередженням

Ознака	Стереотип	Упередження
Природа	Когнітивна (ментальні переконання)	Афективна (емоційна реакція)
Елемент	Віра, уявлення, думка	Почуття, ставлення, оцінка
Вміст	Узагальнене знання про групу	Негативна оцінка або неприязнь
Приклад	"Всі юристи схильні до маніпуляцій"	Небажання наймати юриста, бо "вони всі маніпулятори"
Функція	Когнітивна економія, спрощення	Виправдання неприязні, емоційний захист

Попри те, що класична модель чітко розмежовує зазначені поняття, сучасні наукові дослідження засвідчують їхню більш складну взаємодію. Імплицитні упередження ілюструють ситуацію, коли афективна реакція формується незалежно від усвідомленого стереотипу. Індивід може не усвідомлювати власних негативних установок, проте водночас несвідомо відчувати дискомфорт у процесі взаємодії з представниками певної соціальної групи.

Стереотипи та упередження є різними за своєю природою поняттями. Стереотип виступає когнітивною складовою, що відображає уявлення чи переконання, тоді як упередження має афективний характер і пов'язане з

емоційним досвідом. Усвідомлення цієї відмінності дозволяє точніше зрозуміти витoki соціальної дискримінації та сприяє створенню дієвих шляхів її подолання. Для подолання упереджень необхідно не лише змінювати стереотипи, а й коригувати емоційні установки та поведінкові реакції.

Упередження становлять ключовий та визначальний чинник у механізмі соціальної дискримінації. Вони виконують роль внутрішнього психологічного інструменту, що трансформує негативні стереотипні уявлення у несправедливе й нерівне ставлення до окремих осіб або соціальних груп. У цьому контексті упередження функціонують як афективна ланка між когнітивним підґрунтям (стереотипами) та поведінковими проявами (дискримінацією), забезпечуючи емоційно-мотиваційний фундамент для виключення, ігнорування чи проявів ворожості. Отже, дискримінація постає не випадковим актом, а закономірним, хоча й ірраціональним, результатом глибоко закріплених упереджень, які водночас виступають її психологічним обґрунтуванням та рушійною силою [50].

Соціально-психологічні категорії ідентифікації та ідентичності мають важливе значення у вивченні міжгрупових відносин. У широкому розумінні ідентифікація розглядається як процес уподібнення одного явища іншому. У психологічних, соціальних та гуманітарних науках виокремлюють різні форми ідентифікації. Часто під нею розуміють встановлення тотожності невідомого об'єкта з відомим на основі збігу суттєвих ознак. Особистісна ідентифікація (самоідентифікація) трактується як формування ставлення індивіда до власного "Я".

Поняття ідентифікації вперше запровадив З. Фройд, хоча найширшого розвитку воно набуло в соціальній психології. Фройд трактував ідентифікацію як несвідомий процес наслідування, що виконує функцію психологічного захисту та сприяє формуванню морально-етичної регуляції. Цей процес передбачає засвоєння індивідом, передусім дитиною, суспільно прийнятих моделей поведінки. У соціальній психології ідентифікацію

розглядають як ключову умову соціалізації, що забезпечує прийняття соціальних ролей і усвідомлення власної належності до різних соціальних груп.

У сучасній науковій термінології поняття "ідентифікація" розглядається переважно як феномен, що фіксується ззовні та відображає певний процес і його результат. Натомість "ідентичність" трактується як стан внутрішнього світу особистості, що виражається у суб'єктивному віднесенні себе до певної соціальної групи (виду, типу, класу). Отже, у найбільш узагальненому розумінні ідентичність можна визначити як ототожнення себе з іншими.

Автором теорії соціальної ідентичності виступив англійський психолог Генрі Таджфель [88], який зробив вагомий внесок у розвиток соціальної психології міжгрупових відносин. Згідно з його теорією, "Я-концепція" особистості розглядається як цілісна система, що регулює різноманітні форми соціальної поведінки. Ця система включає дві підсистеми: особистісну ідентичність, яка визначає самовизначення індивіда та охоплює сукупність його індивідуальних фізичних, інтелектуальних, моральних та інших характеристик, а також соціальну (групову) ідентичність, що зумовлює належність до етнічних, професійних та інших соціальних груп. Перехід від особистісної до групової ідентичності у свідомості індивіда відображає зміну міжособистісних форм соціальної взаємодії на міжгрупові та відповідно, зворотний процес.

На думку Г. Таджфела, для підтримання позитивної самооцінки індивід обирає поміж міжгруповими та міжособистісними формами взаємодії, зважаючи на той шлях, який він вважає найбільш прийнятним для себе. Саме цим пояснюється звернення особистості до соціальної чи індивідуальної ідентичності, які у певних випадках можуть вступати в суперечність у структурі її особистості. У своїй праці "Соціальна ідентичність і міжгрупові відносини" [87], Г. Таджфель запропонував теоретичну модель для аналізу та опису низки соціально-психологічних явищ, таких як міжгрупові конфлікти,

етнічні стереотипи, мовна диференціація, поняття соціальної справедливості та ксенофобія.

Ключовим аспектом для розуміння процесу соціальної ідентифікації є багатогранна належність особистості до численних соціальних груп. Важливо підкреслити, що ідентичність не є вродженою властивістю індивіда; вона формується та динамічно розвивається як ставлення до себе в багатовимірному світі, що відбувається у процесі комунікації та взаємодії з іншими.

Визначення соціальної ідентичності залежить від критеріїв, на основі яких відбувається ідентифікація. На цій підставі виокремлюють різні типи ідентичності, зокрема, професійну, етнічну, регіональну, політичну, гендерну та вікову. Динаміка ідентичності та її значущість у структурі особистості є змінною і залежить від ситуативних та тимчасових чинників, таких як рід діяльності, місце проживання, світоглядні трансформації, рівень освіти та вік.

Аналіз наукових джерел показує, що гендерна, етнічна та вікова ідентичність є ключовими складовими соціальної ідентичності особистості. Численні дослідження (дослідження етнічної ідентичності та психічного здоров'я, дослідження гендерної дисфорії, дослідження вікових стереотипів) підтверджують, що порушення або кризи в розвитку цих компонентів можуть мати значні негативні наслідки для особистості, зокрема спричиняти погіршення психологічного та фізичного здоров'я, що, у свою чергу, впливає на її повноцінне функціонування [50].

Ідентичність є динамічною характеристикою особистості, що розвивається та трансформується протягом усього життєвого циклу. Вона відображає відчуття внутрішньої безперервності та сталості самосприйняття. У сукупності з іншими психологічними особливостями, ідентичність забезпечує ефективну адаптацію індивіда до умов навколишнього, особливо соціального, середовища.

Як зазначав американський психолог Ерік Еріксон, один із розробників цієї концепції, ідентичність дає людині змогу сприймати власне життя як

безперервний процес. Вона органічно пов'язує минулий досвід із майбутніми перспективами, інтегруючи їх у сьогодення, що сприяє успішній адаптації до змін у життєвій ситуації [41].

У сучасній соціальній психології аналіз міжгрупових відносин ґрунтується переважно на концепції соціальної ідентичності. Такий підхід дозволяє пояснити низку ключових феноменів, серед яких: етноцентризм, інгруповий фаворитизм, міжгрупова дискримінація, конформність, нормативна поведінка, стереотипізація та групова згуртованість.

Наукові дослідження вказують на те, що міжособистісні феномени часто виникають, коли соціальна ідентичність стає домінантною складовою "Я-концепції" членів групи. Згідно з теорією соціальної ідентичності, процеси, що відбуваються як у малих, так і у великих групах, не можуть бути пояснені виключно на основі міжособистісної взаємодії. Для повного розуміння цих явищ, необхідно враховувати роль соціальної ідентичності, оскільки вона надає теоретично обґрунтоване пояснення міжгруповим процесам. Це особливо важливо для розуміння такого ключового компонента міжгрупової взаємодії, як соціальні стереотипи.

Результати численних досліджень міжгрупових відносин (етнічної ідентичності, гендерної ідентичності, соціальна стратифікація тощо) свідчать, що приналежність до високостатусних груп сприяє зміцненню соціальної ідентичності особистості, тоді як належність до низькостатусних груп робить її менш стійкою. Наприклад, усвідомлення належності до етносу, що має значний історичний вплив, посилює соціальну ідентичність. Натомість, ідентифікація з етнічною групою, що не відіграла помітної ролі в історії цивілізації, може знижувати рівень ідентифікації [88].

Стереотипи та упередження є важливими інструментами визнання та підтримки соціальної нерівності. Це досягається шляхом формування та закріплення спрощених, часто негативних уявлень про певні соціальні групи. Стереотипи є стійкими, узагальненими уявленнями, що спотворюють реальність, ігноруючи індивідуальні особливості. Вони можуть передаватися

між поколіннями, засвоюватися без критичного аналізу і слугувати для виправдання дискримінації. На основі цих стереотипних уявлень формуються упередження, які є емоційним, зазвичай негативним, ставленням до окремих груп, що посилює соціальну напругу і конфлікти.

Формування стереотипів та упереджень є багатофакторним процесом. Стереотипи виникають через надмірне узагальнення, нестачу інформації та вплив соціокультурних чинників, особистого досвіду, культурних уявлень і соціального навчання, яке передається між поколіннями та підсилюється медіа. На основі таких когнітивних узагальнень формуються афективні упередження, зазвичай негативні реакції, що можуть призводити до дискримінації та соціального відчуження. Об'єктами упереджень стають представники соціальних груп, визначених за расою, етнічністю, віком, статтю чи соціальним статусом.

Упередження мають значні наслідки для суспільства. Вони обмежують можливості членів певних соціальних груп, перешкоджаючи повній реалізації їхнього потенціалу та погіршуючи їхнє соціальне становище. Це призводить до дискримінації, порушення прав людини та посилення соціальної нерівності [79].

Соціальна нерівність – багатовимірне явище, що включає розбіжності доходів, доступу до ресурсів, статусу та можливостей. Дослідження останніх двох десятиліть показали, що нерівність впливає не лише на матеріальні умови життя, а й на психологічний стан населення: вищий рівень нерівності асоціюється з більшою поширеністю тривожних і депресивних розладів, підвищеною соціальною недовірою та погіршенням загального добробуту [102]. Соціальна нерівність набуває різноманітних форм, що різняться за сферами впливу та інтенсивністю їхнього впливу на життя індивідів. В українському контексті вона проявляється не лише в економічній площині, але й у нерівному доступі до освіти, медичного обслуговування, працевлаштування та правосуддя. Сукупність цих чинників визначає

можливості людини для повноцінної самореалізації та досягнення гідного рівня життя.

Соціальна нерівність є багатогранним явищем, що проявляється у різних сферах суспільного життя. Найбільш очевидною її формою є майнова нерівність, пов'язана з нерівномірним розподілом матеріальних благ. В Україні вона посилюється низькими доходами, обмеженим доступом до ресурсів та значною часткою тіньової економіки. Це особливо відчутно для малозабезпечених сімей, які мають труднощі із задоволенням базових потреб, зокрема житла [102].

У соціальному вимірі нерівність спричиняє зниження рівня довіри між громадянами, посилення відчуття несправедливості та суспільну фрагментацію. Особи, які відчують відсутність рівних можливостей, частіше стикаються із соціальною ізоляцією, що підвищує ризики депресивних станів, злочинності та загального погіршення якості життя. Особливо гостро ця проблема проявляється серед молоді, яка, не бачачи перспектив, може емігрувати або вливатися в неформальні соціальні групи, що діють поза правовим полем.

Дослідження (соціального порівняння, хронічного стресу та алостатичного навантаження [17]) показують, що психологічні наслідки соціальної нерівності включають почуття несправедливості, хронічний стрес та емоційне вигорання. Особи, які стикаються з дискримінацією та обмеженими можливостями, частіше страждають від проблем із психічним здоров'ям, що перешкоджає їхній повноцінній соціальній інтеграції. Ці чинники також впливають на демографічну ситуацію: в умовах нестабільності, молоді сім'ї відкладають рішення про народження дітей або взагалі не планують своє майбутнє у країні.

Відтак, соціальна нерівність чинить комплексний негативний вплив, що послаблює економічний розвиток, посилює соціальну напругу, загрожуює політичній стабільності та створює додаткові психологічні проблеми для населення. Подолання цих наслідків вимагає розробки та реалізації

стратегічних підходів, включно з ефективними соціально-економічними реформами.

Соціальна нерівність чинить безпосередній вплив на рівень соціальної мобільності в суспільстві. Зростання нерівності ускладнює перехід представників нижчих соціальних верств на вищі позиції. Коли вищі класи мають ексклюзивний доступ до якісної освіти, медичних послуг і кар'єрних можливостей, а нижчі – змушені боротися за базове виживання, це призводить до посилення соціальної стратифікації. В результаті, соціальний статус успадковується, а можливості для висхідної мобільності стають мінімальними.

Отже, стереотипи та упередження не лише відображають наявні соціальні відмінності, а й активно беруть участь у їх відтворенні, забезпечуючи стабільність існуючої ієрархії.

1.3 Сучасні підходи до подолання стереотипів та упереджень

Освітні та виховні стратегії відіграють ключову роль у подоланні стереотипів і упереджень, що часто формуються та закріплюються ще з раннього віку. Саме тому системний освітній підхід та виховання толерантності є надзвичайно важливими для зниження впливу упереджень у суспільстві.

Важливим компонентом є формування критичного мислення, що дозволяє ставити під сумнів стереотипні уявлення, аналізувати медіа, культурні образи та історичний контекст, а також розпізнавати власні неусвідомлені упередження. Включення тем різноманіття, історії та культури різних груп у навчальні програми сприяє формуванню відкритого ставлення, а інтерактивні заходи (семінари, тренінги, спільні проекти тощо) створюють умови для безпосередньої взаємодії та зниження соціальних бар'єрів. Ефективність таких підходів підтверджується контактною гіпотезою, яка доводить, що позитивний міжгруповий контакт за умов рівності статусів і

спільних цілей суттєво зменшує рівень упереджень.

Виховання емпатії та поваги до різноманіття з раннього віку закладає основу толерантної поведінки. Емпатійні практики можуть включати рольові ігри, симуляції чи розповіді від першої особи, що допомагають зрозуміти досвід інших людей. Важливу роль відіграє моделювання поведінки дорослими: педагоги та батьки мають демонструвати інклюзивність і активно протидіяти дискримінації. Створення безпечного середовища для відкритого діалогу дозволяє учням обговорювати складні питання без страху осуду [34].

Постійний професійний розвиток педагогів у сфері культурної компетентності підвищує їхню здатність ефективно працювати з різними групами. Важливо також систематично переглядати навчальні програми з метою усунення дискримінаційного контенту та представлення різноманітних перспектив.

Таким чином, комбінація освітніх стратегій, спрямованих на розвиток критичного мислення, культурної обізнаності з виховними практиками, що формують емпатію та толерантність, у поєднанні з підтримкою системних інституційних змін є найефективнішою стратегією подолання стереотипів і упереджень у суспільстві.

Теорія міжгрупового контакту, розроблена американським психологом Гордоном Олпортом [67], є однією з найвпливовіших концепцій у соціальній психології, що пояснює механізми зменшення упереджень та міжгрупової ворожості. Ця теорія стверджує, що прямий контакт між представниками різних соціальних груп, за певних умов, може сприяти подоланню негативних стереотипів, формуванню позитивних міжособистісних зв'язків та зменшенню упередженого ставлення.

Г. Олпорт виділив чотири ключові умови, за яких міжгруповий контакт є ефективним:

1. Рівність статусу. Учасники контакту повинні сприймати один одного як рівних. Якщо одна група має вищий статус, ніж інша, це може посилити існуючі стереотипи та упередження.

2. Спільна мета. Групи мають працювати над спільною, взаємозалежною метою, що вимагає співпраці та об'єднує їх. Це сприяє подоланню існуючих меж та формуванню ідентичності вищого порядку.
3. Міжгрупова співпраця. Замість конкуренції, яка може посилити міжгрупові конфлікти, має бути заохочена співпраця. Спільне вирішення завдань дозволяє учасникам зосередитися на досягненні мети, а не на міжгрупових відмінностях.
4. Підтримка з боку авторитетів. Контакт має бути підтриманий інституційними та соціальними нормами, а також офіційними представниками (наприклад, керівництвом, владою, лідерами громад).

За дотримання цих умов, контакт сприяє дестереотипізації, тобто руйнуванню узагальнених уявлень про іншу групу та формуванню індивідуалізованого сприйняття її членів [67]. Теорія міжгрупового контакту є фундаментальною для сучасних стратегій подолання упереджень.

Для подолання упереджень на міжгруповому рівні використовуються спеціальні підходи. Міжгрупові діалоги структуровано об'єднують представників різних спільнот для обговорення складних тем під керівництвом досвідчених фасилітаторів. Ці програми створюють безпечний простір для висловлення різних точок зору та пошуку спільних рішень.

Драматерапія використовує театральні техніки для дослідження стереотипів через ролі та імпровізації, дозволяючи учасникам безпечно експериментувати з різними ідентичностями та переживати досвід "іншого".

Групова динаміка свідомо структурується для створення позитивної міжгрупової взаємозалежності через спільні завдання, що вимагають кооперації між представниками різних груп.

Освітня психологія створює програми для різних вікових груп, враховуючи особливості розвитку: для молодших дітей використовуються ігрові методи, для підлітків – проєктна робота, для дорослих – рефлексивні практики.

Клінічна психологія працює з травматичним досвідом дискримінації та інтерналізованими стереотипами через індивідуальну та групову терапію, використовуючи підходи когнітивно-поведінкової терапії, EMDR та травма-інформовані практики. Знання про нейропластичність дозволяє змінювати нейронні шляхи через повторювану практику, що є основою для включення регулярних вправ у програми.

Сучасна наука демонструє кардинальні прориви в розумінні механізмів стереотипів та упереджень. Особливо важливими є новітні дослідження в галузі нейропсихології упереджень. Нейронаука є ефективним інструментом для дослідження когнітивних процесів, що лежать в основі міжгрупових упереджень, надаючи можливість вивчати такі явища, як расові упередження, без необхідності безпосереднього опитування респондентів [94].

Однак, згідно з дослідженнями 2022 року, традиційні підходи на основі "мозок-фенотип" моделей можуть бути неточними для індивідів, які кидають виклик стереотипам вибірки, що створює фундаментальну проблему в предиктивній нейробіології [27]. Це свідчить про необхідність розробки більш гнучких моделей для розуміння нейронних основ упереджень.

Когнітивні упередження та соціальне пізнання стають новою фронтальною областю досліджень. Згідно з дослідженнями 2025 року, цілеспрямовані когнітивні втручання можуть покращити соціальне пізнання та соціально-емоційне здоров'я, відкриваючи перспективний напрямок для практичних інтервенцій [89]. Револьюційні методи нейростимуляції, зокрема неінвазивна стимуляція мозку, вже демонструють здатність зменшувати стереотипну категоризацію, що відкриває нові можливості для прямого втручання в нейронні механізми упереджень [46].

В епоху цифрових технологій роль ЗМІ та соціальних мереж у формуванні та поширенні упереджень значно зросла. Ефект ехо-камер став предметом інтенсивних досліджень. Ехо-камери функціонують шляхом циркуляції існуючих поглядів без контакту з протилежними точками зору, що

потенційно призводить до трьох когнітивних упереджень: нехтування кореляцією, упередження вибору та упередження підтвердження [89].

Алгоритмічні упередження створюють нові форми дискримінації. Багато дослідників вважають, що алгоритми соціальних мереж загострюють цю проблему, пропонуючи користувачам контент, який їм, ймовірно, сподобається [46]. У сферах, що стосуються новин та охорони здоров'я, це може бути особливо шкідливим, оскільки це підкріплює існуючі погляди і фільтрує інформацію через лінзи упередження підтвердження [35]. Дослідження ехо-камер 2025 року виявили варіації в підходах до вимірювання, а також регіональні, політичні, культурні та платформи-специфічні упередження як ключові фактори, що сприяють відсутності консенсусу в розумінні їх впливу [66].

Подолання упереджень вимагає комплексного, мультидисциплінарного підходу. Дослідження показують, що члени ехо-камери можуть ділитися контентом, з яким вони не погоджуються, щоб критикувати або висміювати його, що в кінцевому підсумку вводить відмінну точку зору в їхнє коло [89].

Трансформація негативних соціальних уявлень сприяє зменшенню дискримінаційних практик, розширює доступ до ресурсів і підвищує рівень міжгрупової довіри. Ефективними механізмами є: впровадження освітніх програм з критичної медіаграмотності та культурної чутливості, інтервенції, спрямовані на зниження впливу стереотипної загрози. Зміна упереджень на рівні індивіда і суспільства створює умови для більшої соціальної мобільності та справедливості, що є ключовою передумовою зменшення психологічних і соціальних наслідків нерівності.

1.4 Визначення поняття та сутність ейджизму

Поняття "ейджизм" (ageism) увійшло в науковий дискурс у 1969 році завдяки американському психіатру та геронтологу Роберту Нілу Батлеру. Досліджуючи проблеми людей похилого віку, він звернув увагу на

систематичні прояви дискримінації, упереджень та стереотипних уявлень щодо старості. Для позначення цього явища Батлер ввів термін "ейджизм", сконструйований за аналогією з уже поширеними у суспільствознавчих дослідженнях поняттями "расизм" та "сексизм" [6].

У своїй праці "Age-ism: Discrimination Against the Elderly" він визначив ейджизм як упереджене ставлення до осіб похилого віку, дискримінаційні практики, спрямовані проти них, а також інституційні структури та політики, що закріплюють подібні уявлення. Дослідник наголошував, що суспільство часто ігнорує потреби літніх людей, розглядає їх як менш цінних та менш продуктивних, що призводить до маргіналізації, соціальної ізоляції та зниження якості життя. Особливе значення має теза Батлера про те, що психологічною основою ейджизму виступає прихована тривога молодих поколінь перед старістю, хворобами та смертю. Ця екзистенційна тривожність проектується у форму соціальних упереджень, які поступово інституціалізуються у вигляді норм, практик та структур дискримінації [6].

Введення поняття "ейджизм" мало кілька ключових наслідків:

- воно дозволило концептуалізувати вікову дискримінацію як окрему форму соціальної нерівності;
- привернуло увагу науковців і політиків до проблем літніх людей;
- сприяло формуванню нових напрямів у геронтології та соціальній психології;
- започаткувало дискусію про права людей похилого віку в суспільстві та необхідність їхнього захисту на законодавчому рівні [9].

У подальшій науковій діяльності Роберт Батлер активно розвивав цю ідею. Як перший директор Національного інституту старіння США (National Institute on Aging, 1975–1982), він зробив вагомий внесок у формування державної політики у сфері захисту прав літніх людей. Значущим етапом стало видання книги "Why Survive? Being Old in America" (1975), за яку Батлер отримав Пулітцерівську премію. У ній він розглядав ейджизм як одну

з найгостріших соціальних проблем американського суспільства другої половини XX століття [51].

Таким чином, поняття "ейджизм" постало як результат спроби науково осмислити та подолати упереджене ставлення до людей похилого віку. Його поява стала знаковим моментом у розвитку соціальних наук і дала поштовх до формування сучасних дискусій щодо рівності, інклюзії та захисту прав особистості незалежно від віку.

Феномен ейджизму традиційно асоціюється з дискримінацією осіб похилого віку, однак сучасні дослідження свідчать, що він має багатовекторний характер і поширюється також на молоде покоління. Ейджизм щодо молоді є менш вивченим, проте не менш значущим явищем, яке проявляється через систему негативних стереотипів, упереджень та дискримінаційних практик, що формують соціальні бар'єри для повноцінної інтеграції молодих людей у суспільство [107; 59].

Ейджизм стосовно молодих людей ґрунтується на поширених стереотипах, серед яких найтипівішими є уявлення про їхню:

- **Безвідповідальність:** молодих людей часто вважають неспроможними приймати серйозні рішення, передбачати наслідки власних дій або планувати майбутнє. Їхні пропозиції у професійних і суспільних дискусіях нерідко ігноруються через упередження щодо їхньої "легковажності".

- **Інфантильність:** представників молодшого покоління нерідко сприймають як "великих дітей", що зумовлює патерналістське ставлення з боку старших. Таке знецінення призводить до недооцінки психологічної зрілості та важливості життєвих проблем, із якими стикається молодь.

- **Недостатню компетентність:** віковий чинник нерідко асоціюється з браком досвіду, що інтерпретується як ознака професійної некомпетентності. Це створює труднощі у кар'єрному розвитку, обмежує доступ до відповідальних посад та сприяє заниженню оцінки знань і навичок молодих фахівців.

Таким чином, ейджизм щодо молоді проявляється не лише у міжособистісних стосунках, а й у структурованих соціальних практиках, які формують обмеження на різних рівнях соціальної взаємодії.

Ейджизм молоді може проявлятися у сферах:

1. Професійна діяльність: молодь часто стикається з труднощами працевлаштування через вимогу "попереднього досвіду", який неможливо здобути без першого робочого місця. Навіть за умови рівної кваліфікації молодим фахівцям призначають нижчу заробітну плату, а їхня кар'єрна мобільність обмежується недовірою до їхніх управлінських чи інноваційних рішень [9].

2. Соціальні відносини: у повсякденному житті поширеним є патерналістське ставлення до молоді, коли старші покоління відмовляють їй у праві на власні рішення, ігнорують думки у сімейних чи громадських справах. Це поглиблює міжпоколінний розрив і знижує рівень довіри між соціальними групами [51].

3. Політична сфера: молодь традиційно недооцінюють як суб'єкт політичної активності. Молодіжні рухи часто сприймаються як "незрілі" або "надто радикальні", а молодим кандидатам рідко довіряють відповідальні позиції у представницьких органах влади [74].

Дискримінація за віковою ознакою стосовно молодих людей має низку негативних наслідків:

- зниження самооцінки та впевненості у власних можливостях;
- відчуття маргіналізації та соціальної несправедливості;
- обмеження можливостей для професійного та особистісного розвитку;
- зростання протестних настроїв і формування опозиційних установок щодо соціальних інститутів [84].

Особливістю молодіжного ейджизму є те, що він часто маскується під "турботу" чи "прагнення поділитися досвідом". Така форма дискримінації є менш очевидною, проте не менш шкідливою, оскільки обмежує молодь у

самореалізації та участі в суспільному житті на рівних із іншими поколіннями умовах.

Подолання ейджизму стосовно молоді передбачає:

- розвиток міжпоколінного діалогу та взаємоповаги;
- забезпечення рівного доступу молодих людей до процесів прийняття рішень;
- підтримку молодіжних ініціатив у сфері освіти, науки, бізнесу та політики;
- впровадження програм, спрямованих на формування позитивного іміджу молоді в медіа та суспільстві.

Ейджизм є багатовимірним соціальним явищем, що справляє глибокий вплив на функціонування суспільства. Він формує специфічні бар'єри у сфері соціальних відносин, обмежує професійну реалізацію та посилює нерівність можливостей між різними віковими групами. Дискримінаційні практики за віковою ознакою створюють порочне коло, тобто, стереотипи трансформуються у структурні обмеження, які своєю чергою, підживлюють нові форми упередженого ставлення [2; 10].

Соціальні взаємодії нерідко спотворюються під впливом ейджистських установок. Розглянемо прояв у кількох ключових вимірах. Міжпоколінні конфлікти: формування взаємних упереджень руйнує традиційні механізми передачі досвіду між поколіннями, створює своєрідні "поколінні гетто" у сфері комунікації та дозвілля. У результаті суспільство втрачає можливості для взаємного навчання та культурного збагачення [9].

Соціальна ізоляція: літні люди дедалі частіше опиняються на периферії суспільного життя, тоді як молодь відсторонюється від важливих рішень під приводом "недостатності досвіду". Це зменшує соціальний капітал і формує закриті вікові групи, зокрема у цифровому середовищі [51].

Стигматизація: негативні уявлення щодо певних вікових категорій формують стереотипи, які можуть призводити до самостигматизації та

інтерналізації упереджених установок. Це суттєво погіршує якість міжособистісних стосунків і підвищує рівень соціальної напруженості.

Ринок праці є одним із найбільш чутливих до проявів вікової дискримінації. Ейджизм функціонує не лише на рівні індивідуальних упереджень, але й закріплюється у інституційних практиках, що спричиняє структурну нерівність. Вікова дискримінація системно проявляється у сфері працевлаштування, починаючи з прихованих обмежень у вакансіях, відмови роботодавців у наймі працівників "невідповідного віку" та упередженого ставлення на співбесідах [61]. Ці упередження поширюються на кар'єрні обмеження, які набувають різних форм: для старших співробітників це може бути феномен "скляної стелі" та примусовий вихід на пенсію, а для молодих фахівців як обмежений доступ до керівних позицій та систематична недооцінка їхнього професійного потенціалу [103]. Дискримінація також виражається у сфері професійного розвитку: старшим працівникам часто відмовляють у навчанні та підвищенні кваліфікації, тоді як компетентність молодих фахівців піддається сумніву, що перешкоджає їхній відповідальній участі у виробничих процесах. Така політика призводить до неефективного використання людського капіталу та втрати цінного досвіду. У сукупності ці інституційні бар'єри мають прямі економічні наслідки, спричиняючи нижчу заробітну плату, втрату доходів через передчасне завершення кар'єри, зниження пенсійних накопичень і, як результат, зростання економічної залежності дискримінованих вікових груп.

Ейджизм закріплює системну нерівність доступу до ресурсів, що відображається у різних сферах суспільного життя. Насамперед це стосується освітніх можливостей, адже дорослі нерідко стикаються з віковими бар'єрами у системі безперервної освіти. Для них обмежено доступ до програм професійної перепідготовки, тоді як їхні неформальні компетенції та практичний досвід часто залишаються недооціненими. Додатковим чинником, який поглиблює нерівність, виступає цифровий розрив між

поколіннями, що ускладнює інтеграцію старших людей у сучасне інформаційне середовище [107].

Таким чином, ейджизм не лише шкодить окремим індивідам, а й створює суттєві ризики для розвитку суспільства в цілому. Подолання цього явища можливе лише за умови комплексних змін, що включають законодавчі ініціативи, розвиток інклюзивної корпоративної культури, розширення освітніх можливостей та активізацію міжпоколінного діалогу.

Висновок до I розділу

У першому розділі було здійснено системний аналіз феноменів стереотипів, упереджень та їхнього взаємозв'язку із соціальною нерівністю. Розглянуті теоретичні підходи дозволили з'ясувати, що стереотипи становлять органічний компонент соціальної свідомості, забезпечуючи когнітивне упорядкування досвіду, проте водночас вони характеризуються ригідністю та схильністю до спотворення реальності. Стереотипізація, будучи невід'ємним елементом процесів соціальної категоризації, виконує амбівалентні функції: з одного боку, сприяє швидкій орієнтації в соціальному середовищі, а з іншого створює підґрунтя для упереджень та дискримінаційних практик.

Упередження виступають афективною складовою соціальної взаємодії, що перетворює когнітивні узагальнення на стійке негативне ставлення до індивідів чи груп. Їхня трикомпонентна структура (когнітивна, емоційна, поведінкова) відображає зв'язок зі стереотипами та логіку переходу від спрощених уявлень до дискримінаційної поведінки. Отже, упередження є ключовим психологічним механізмом відтворення соціальної нерівності.

Важливим теоретичним підсумком є те, що стереотипи й упередження не лише відображають соціальну реальність, а й активно конструюють її, закріплюючи ієрархії та зумовлюючи різні форми соціальної нерівності. Вони функціонують як інструменти легітимації існуючого розподілу ресурсів,

статусів і можливостей, водночас виступаючи чинниками міжгрупових конфліктів і соціальної напруги.

Отже, результати першого розділу засвідчують необхідність вивчення стереотипів та упереджень для глибшого розуміння механізмів відтворення соціальної нерівності. Подальший аналіз має бути спрямований на емпіричне дослідження цих процесів у сучасному соціокультурному контексті та пошук ефективних стратегій їх подолання.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕЙДЖИЗМУ ЩОДО МОЛОДОГО ПОКОЛІННЯ

2.1. Методологічні засади та програма емпіричного дослідження стереотипів та упереджень стосовно молоді

Дослідження ейджизму щодо молодого покоління як чинника соціальної нерівності потребує чіткого визначення методологічних засад, які дозволять комплексно проаналізувати природу, механізми формування та прояви вікових стереотипів і упереджень у сучасному суспільстві. Основою методології нашого дослідження виступає соціально-конструктивістський підхід, який розглядає стереотипи та упередження не як природно дані категорії, а як соціально конструйовані феномени, що формуються в процесі взаємодії індивідів і соціальних груп.

Важливою складовою методологічної рамки дослідження є теорія соціальних уявлень Сержа Московічі [59], яка пояснює, як колективні уявлення про певні соціальні групи формуються, поширюються та трансформуються в суспільстві. Соціальні уявлення про молодь включають систему знань, переконань, образів та оцінок, які циркулюють у суспільстві та впливають на сприйняття молодого покоління. Ці уявлення не є статичними – вони постійно переосмислюються через комунікацію, медіа-дискурси та повсякденні практики.

Теоретичною основою аналізу механізмів формування вікових стереотипів виступає теорія соціальної ідентичності та самокатегоризації, розроблена Генрі Таджфелом та Джоном Тернером [88]. Згідно з цією теорією, індивіди прагнуть до позитивної соціальної ідентичності через ідентифікацію зі своєю групою (інгрупою) та порівняння з іншими групами (аутгрупами). Вікова категоризація створює основу для формування

стереотипів про "молодь" та "старших", де кожна група може приписувати іншій певні характеристики, часто спрощені та упереджені.

У контексті дослідження ейджизму ключовою є концепція дискримінації за віковою ознакою, введена в науковий обіг Робертом Батлером [90]. Дослідження Лізи Торнтон [93] демонструє, що ейджизм щодо молоді проявляється через патерналістське ставлення, недооцінку компетентностей, обмеження доступу до прийняття рішень та соціальних ресурсів.

Дослідження М. Норт та С. Фіске [64] показали, що стереотипи про молодь мають амбівалентний характер: молоді люди сприймаються як "теплі, але некомпетентні" або "компетентні, але незрілі". Ця амбівалентність легітимізує патерналістське ставлення та виправдовує обмеження суб'єктності молоді під приводом "захисту" чи "навчання".

Проблемна ситуація полягає у наявності суперечності між декларативним визнанням важливості молоді як ресурсу суспільного розвитку та реальними практиками обмеження можливостей молодих людей через вікові упередження. Міжнародні дослідження демонструють, що ейджизм щодо молоді є поширеним, але недостатньо артикульованим феноменом [63].

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю комплексного аналізу вікових стереотипів та практик дискримінації, що створює прогалину в розумінні механізмів відтворення соціальної нерівності за віковою ознакою та обмежує можливості розробки ефективних стратегій протидії дискримінації.

Метою емпіричного дослідження є комплексний аналіз поширеності, форм прояву та механізмів функціонування ейджизму щодо молодого покоління в сучасному суспільстві як чинника соціальної нерівності.

Для досягнення мети було визначено наступні дослідницькі завдання:

1. Виявити типові стереотипи про молодь, що побутують у різних вікових групах, та оцінити їх поширеність.

2. Дослідити структуру соціальних уявлень про молодь та виділити основні фактори стереотипізації.
3. Проаналізувати готовність респондентів до різних форм соціальної взаємодії з молодими людьми.
4. Виявити наявність вікової дискримінації при оцінці професійної придатності кандидатів з ідентичною кваліфікацією, але різним віком.
5. Дослідити імпліцитні упередження щодо молоді та їх відмінність від експліцитних (декларованих) настанов.
6. Ідентифікувати соціально-демографічні чинники, що впливають на вираженість ейджистських установок.
7. Розробити практичні рекомендації щодо подолання вікових стереотипів та дискримінації.

Об'єктом дослідження є ейджизм щодо молодого покоління як соціальний феномен, що проявляється через систему стереотипів, упереджень та дискримінаційних практик на основі віку.

Предметом дослідження є стереотипи про молодь, імпліцитні та експліцитні ейджистські установки, соціальна дистанція щодо молодих людей та їх вплив на оцінку професійної придатності в різних вікових та соціально-демографічних групах.

Операціоналізація – це процес переходу від абстрактних теоретичних понять до конкретних, емпірично вимірюваних показників [61]. Для досягнення наукової чіткості й відтворюваності результатів, ключові теоретичні конструкти дослідження були піддані суворій операціоналізації в рамках емпіричної програми.

На теоретичному рівні ейджизм щодо молоді визначається як комплексна система негативних або патерналістських стереотипів, упереджень та дискримінаційних практик, спрямованих проти осіб молодого віку (18–35 років) на основі їхньої вікової приналежності [90; 3; 23]. Емпіричні індикатори ейджизму охоплюють всі його компоненти: оцінки за біполярними шкалами Семантичного диференціала (фіксація негативних

характеристик); Індекс соціальної дистанції (вимірювання поведінкової готовності до взаємодії); оцінки професійної придатності гіпотетичних молодих кандидатів; а також D-score тесту імпліцитних асоціацій (Brief IAT) для фіксації неусвідомлюваних упереджень.

Стереотипи про молодь концептуалізуються як спрощені, узагальнені та ригідні когнітивні уявлення, що приписують усім представникам молодого покоління (18–35 років) певні характеристики без урахування індивідуальних відмінностей [38; 39]. Їхніми основними емпіричними індикаторами є середні оцінки за шкалами семантичного диференціала та виявлена факторна структура соціальних уявлень про молодь, що дозволяє визначити ключові виміри стереотипу (наприклад, "теплота" та "компетентність").

Соціальна дистанція розглядається як ступінь психологічної та фізичної віддаленості між віковими групами, що відображається у готовності до різних форм соціальної взаємодії [10]. Цей показник емпірично фіксується через загальний індекс соціальної дистанції, тобто, середні оцінки готовності респондентів до різних типів взаємодії з молодими людьми (від мінімальної до інтимної). Крім того, критично важливими є імпліцитні упередження, які являють собою неусвідомлювані, автоматичні асоціації та оцінки соціальних груп, що часто дисоціюють від свідомих, експліцитних настанов [28]. Вони операціоналізуються через D-score тесту Brief IAT, що вимірює різницю у швидкості та точності реакцій у несумісних та сумісних асоціативних блоках, а також через кореляції між цими імпліцитними та експліцитними показниками.

Таким чином, розроблена програма емпіричного дослідження забезпечує чітку операціоналізацію ключових понять та визначає методологічну стратегію збору й аналізу даних, що створює міцну основу для систематичного вивчення ейджизму щодо молодого покоління як чинника соціальної нерівності.

2.2. Методи та інструментарій емпіричного дослідження

Для комплексного вивчення ейджистських установок щодо молодого покоління застосовувався комплекс психодіагностичних методів, які дозволяють виявити різні аспекти стереотипізації та упереджень: когнітивний (стереотипні уявлення), афективний (соціальна дистанція), поведінковий (дискримінаційні рішення) та неусвідомлюваний (імпліцитні асоціації).

Семантичний диференціал є одним з найбільш поширених методів вивчення соціальних уявлень та стереотипів. Метод був розроблений Чарльзом Осгудом та колегами [69] і базується на ідеї, що значення будь-якого поняття можна описати через систему біполярних шкал, що представляють основні виміри конотативного значення.

Згідно з теорією Ч. Осгуда, конотативне значення будь-якого поняття може бути описане трьома основними факторами: оцінкою (хороший/поганий), силою (сильний/слабкий) та активністю (активний/пасивний). У контексті дослідження стереотипів про молодь метод дозволяє виявити, які характеристики приписуються типовому представнику молодого покоління та наскільки ці характеристики є позитивними або негативними.

Респондентам пропонувалося оцінити "типового представника молодого покоління" за 20 біполярними шкалами за семибальною шкалою (Додаток А), де кожен полюс представляє протилежні характеристики. Шкали були підібрані на основі огляду літератури про типові стереотипи щодо молоді [23; 97].

Для шкал 1-14 та 19 оцінки інтерпретуються наступним чином: значення від 1 до 3 відображають позитивні характеристики (ліва частина шкали), 4 – нейтральна оцінка, 5-7 – негативні характеристики (права частина шкали). Шкали 15-18 та 20 є нейтральними та вимірюють специфічні характеристики без оціночного компонента, відображаючи відмінності у стилі поведінки та орієнтаціях.

Для узагальненої оцінки вираженості ейджистських стереотипів обчислюється загальний індекс ейджизму як середнє значення оцінок за оціночними шкалами. Додатково проводиться факторний аналіз для виявлення латентної структури соціальних уявлень про молодь [61].

Семантичний диференціал вимірює когнітивний компонент стереотипів – змістовні характеристики, що приписуються молоді. Метод дозволяє отримати детальний "портрет" соціальних уявлень про молодь та виявити їх факторну структуру [69].

Шкала соціальної дистанції була розроблена Е. Богардусом [10] для вимірювання готовності членів однієї групи до різних форм соціальної взаємодії з членами іншої групи (адаптований варіант, Додаток Б). Метод базується на припущенні, що соціальна дистанція проявляється в готовності або небажанні взаємодіяти з представниками певної групи в різних ситуаціях, що варіюються за ступенем близькості та інтимності.

Згідно з теорією Е. Богардуса, соціальна дистанція є кумулятивною: якщо людина готова до більш інтимних форм взаємодії (наприклад, одруження), вона також готова до менш інтимних (наприклад, працевлаштування). Метод дозволяє виявити не лише наявність упереджень, але й їх інтенсивність.

Респондентам пропонувалося оцінити свою готовність до 10 видів взаємодії з типовими представниками молодого покоління за п'ятибальною шкалою: 1 – "Так, з радістю", 2 – "Швидше так", 3 – "Не знаю/важко відповісти", 4 – "Швидше ні", 5 – "Ні".

Для кожного респондента обчислюється індекс соціальної дистанції як середнє значення оцінок за всіма ситуаціями. Інтерпретація показників: середній бал від 1 до 2 вказує на низьку соціальну дистанцію (готовність до близької взаємодії), 2-3 – помірну дистанцію, 3-4 – високу дистанцію, 4-5 – дуже високу соціальну дистанцію, що свідчить про значні упередження [1].

Додатково аналізується диференціація соціальної дистанції за типами взаємодії, що дозволяє виявити, в яких сферах (професійна, особиста, фінансова) упередження є найбільш вираженими.

Шкала соціальної дистанції вимірює афективний та поведінковий компоненти – емоційне ставлення до молоді та готовність до реальної взаємодії. Метод показує, як стереотипи трансформуються в практичну готовність або небажання взаємодіяти з молодими людьми [71; 47].

Метод віньєток є експериментальною технікою, що дозволяє виявити дискримінаційні практики через оцінку гіпотетичних ситуацій. Метод широко використовується в дослідженнях дискримінації на ринку праці [3] та дозволяє контролювати всі релевантні характеристики, крім досліджуваної (в нашому випадку – віку).

Метод базується на експериментальній логіці: якщо два кандидати ідентичні за всіма параметрами, крім віку, то будь-які відмінності в їх оцінках можна пояснити віковою дискримінацією. Це дозволяє виявити упередження, які можуть не усвідомлюватися самими респондентами або приховуватися через соціальну бажаність відповідей [23].

Респондентам пропонувалося уявити, що вони є членами комісії з відбору кандидатів на посаду економіста в компанії. Необхідно було оцінити придатність трьох кандидатів за семибальною шкалою (1–"зовсім непридатний", 7 – "цілком придатний").

Всі три кандидати мали ідентичний професійний профіль: Вища економічна освіта, три роки досвіду роботи в галузі, високі результати на попередньому місці роботи, володіння іноземними мовами, позитивні рекомендації від попереднього керівництва. Єдина відмінність – вік кандидата: Віньєтка 1: вік 25 років; Віньєтка 2: вік 35 років; Віньєтка 3: вік 52 роки.

Порівняння середніх оцінок придатності кандидатів різного віку дозволяє виявити наявність вікової дискримінації. Статистично значущі відмінності в оцінках при ідентичній кваліфікації свідчать про вплив вікових

стереотипів на прийняття рішень про працевлаштування. Додатково аналізується, як оцінки молодого кандидата варіюються залежно від віку та інших характеристик респондентів.

Метод віньєток виявляє реальні дискримінаційні практики – як вікові упередження впливають на конкретні рішення, зокрема при оцінці професійної придатності. Це єдиний метод у нашому наборі, що моделює реальну ситуацію прийняття рішення [3].

Тест імпліцитних асоціацій був розроблений групою психологів під керівництвом Ентоні Грінвальда та колегами [23] для виявлення неусвідомлюваних упереджень. Brief IAT є скороченою версією класичного тесту, адаптованою для онлайн-досліджень.

Метод базується на припущенні, що люди швидше реагують, коли потрібно асоціювати сумісні (згідно з їхніми упередженнями) поняття, і повільніше коли поняття є несумісними [28]. Наприклад, якщо людина має імпліцитну упередженість проти молоді, вона швидше класифікуватиме стимули в блоці "Молодь + Негативне", ніж у блоці "Молодь + Позитивне".

Респонденти виконували завдання з класифікації стимулів (слів) у двох блоках:

Блок 1 (сумісний для упереджень проти молоді):

- Ліва клавіша: категорії "Молодь" та "Негативні слова"
- Права клавіша: категорії "Старші" та "Позитивні слова"

Блок 2 (несумісний для упереджень проти молоді):

- Ліва клавіша: категорії "Молодь" та "Позитивні слова"
- Права клавіша: категорії "Старші" та "Негативні слова"

Стимули для категорії "Молодь": молоді, юнаки, підлітки, студенти, новачки. Стимули для категорії "Старші": дорослі, старші, зрілі, досвідчені, ветерани. Позитивні слова: радість, успіх, щастя, перемога, любов. Негативні слова: біль, невдача, горе, поразка, ненависть.

D-score обчислюється як стандартизована різниця у швидкості виконання несумісного та сумісного блоків:

$D = (M_{\text{несумісний}} - M_{\text{сумісний}}) / SD_{\text{об'єднане}}$, де M – середній час реакції, SD – стандартне відхилення. Інтерпретація результатів:

- $D < -0,65$: сильна імпліцитна упередженість на користь молоді
- $-0,65 \leq D < -0,35$: помірна упередженість на користь молоді
- $-0,35 \leq D < 0,15$: відсутність упередженості (нейтральна позиція)
- $0,15 \leq D < 0,35$: помірна імпліцитна упередженість проти молоді
- $D \geq 0,35$: сильна імпліцитна упередженість проти молоді

Позитивні значення D-score вказують на наявність неусвідомлюваних негативних асоціацій з молоддю [78].

Brief IAT виявляє імпліцитні, неусвідомлювані упередження, які можуть відрізнятися від експліцитно декларованих настанов. Це особливо важливо, оскільки в умовах соціальної бажаності респонденти можуть приховувати свої справжні упередження [82].

Вибір комплексу методів зумовлений необхідністю багатовимірного аналізу ейджизму як складного соціально-психологічного феномену. Кожен з методів дозволяє виявити специфічні аспекти упереджень.

Поєднання цих методів забезпечує триангуляцію даних – перевірку валідності висновків через співставлення результатів, отриманих різними способами. Як зазначають провідні дослідники методології [61], триангуляція підвищує достовірність дослідження та дозволяє отримати більш повну картину явища, що вивчається.

Таким чином, використаний методичний інструментарій забезпечує комплексний, багаторівневий аналіз ейджизму щодо молодого покоління, поєднуючи виміри усвідомлюваних та неусвідомлюваних, когнітивних та афективних, декларованих та поведінкових компонентів упереджень.

2.3. Характеристика вибірки та процедура дослідження

Коректне визначення вибіркової сукупності та дотримання процедур збору даних є критично важливими для забезпечення валідності та надійності

результатів дослідження. У цьому підрозділі детально описано характеристики вибірки, процедуру проведення дослідження та методи статистичної обробки даних.

Генеральну сукупність дослідження становить доросле населення України віком від 18 років. Вибір широкої вікової категорії зумовлений необхідністю вивчення як досвіду молодих людей, які безпосередньо можуть стикатися з ейджизмом, так і уявлень представників інших вікових груп про молодь, їхніх стереотипів та настанов щодо молодого покоління.

Для емпіричного дослідження використовувалася вибірка обсягом $N=75$ респондентів. Вибірка формувалася методом випадкового відбору з урахуванням квотування за віком та статтю для забезпечення представленості різних соціально-демографічних груп [61]. Такий обсяг вибірки є достатнім для дослідження та проведення статистичного аналізу з використанням параметричних методів.

Критерії включення респондентів до вибірки: вік 18 років і старше; володіння українською мовою на рівні, достатньому для розуміння інструкцій та питань; добровільна згода на участь у дослідженні; здатність користуватися онлайн-платформою для заповнення анкети.

Критерії виключення: неспроможність надати інформовану згоду; неповне заповнення анкети (менше 80% відповідей); відмова від участі на будь-якому етапі опитування.

Детальна характеристика соціально-демографічного профілю учасників дослідження представлена в таблиці 2.1 (Додаток В).

Вікова структура вибірки забезпечує представленість всіх основних вікових категорій дорослого населення. Найбільшу групу становлять респонденти віком 36-50 років (29,3%), що відповідає активному працездатному віку та дозволяє виявити упередження тих, хто найчастіше приймає рішення про працевлаштування молоді. Молодші вікові групи (18-25 та 26-35 років) разом становлять 52,0% вибірки, що дозволяє проаналізувати

як власний досвід молоді, так і їхні уявлення про стереотипи щодо свого покоління.

Середній вік респондентів становить 38,2 роки ($SD = 13,4$), медіанний вік – 36 років, що вказує на відносно симетричний розподіл вибірки за віком.

Розподіл респондентів за статтю демонструє дещо вищу частку жінок (57,3%), що частково відображає демографічну структуру населення України, де частка жінок серед дорослого населення є вищою. Така диспропорція не є критичною для цілей дослідження, оскільки основним чинником, що вивчається, є вік, а не стать.

Більшість учасників дослідження мають вищу освіту (40,0%) або неповну вищу освіту (24,0%), що разом становить 64,0% вибірки. Це відображає загальну тенденцію зростання рівня освіченості населення та особливості онлайн-формату дослідження, де більш освічені респонденти є більш активними учасниками. Разом з тим, у вибірці представлені респонденти з різним рівнем освіти, що дозволяє проаналізувати вплив цього чинника на вираженість ейджистських установок.

Професійний профіль респондентів є достатньо різноманітним. Найбільша група працює у сфері освіти (21,3%), що може бути пов'язано з методом рекрутингу (частина респондентів була залучена через освітні заклади). Значну частку становлять представники бізнесу/економіки (18,7%) та ІТ-сфери (16,0%), що є важливим, оскільки ці галузі характеризуються різним віковим складом та організаційною культурою, що може впливати на вираженість ейджизму [64].

Емпіричне дослідження проводилося в період з березня по серпень 2025 року. Така тривалість дозволила забезпечити достатній обсяг вибірки при збереженні якості даних та індивідуального підходу до кожного респондента.

Етап 1. Підготовчий (березень 2025 р.) На початковій стадії було проведено адаптацію обраних методик дослідження (зокрема, семантичного диференціала, шкали соціальної дистанції та ІАТ) до онлайн-формату.

Центральним завданням стало створення єдиної електронної анкети на платформі Google Forms, що забезпечувала послідовність подачі матеріалу. Паралельно здійснювалася підготовка етичних документів та текстів інформованої згоди, необхідних для дотримання принципів дослідницької етики.

Етап 2. Основний (квітень - липень 2025 р.) Цей етап був присвячений безпосередньому збору емпіричних даних шляхом онлайн-анкетування. Основним завданням було забезпечення цільового набору респондентів згідно з попередньо визначеними соціально-демографічними квотами. Протягом усього періоду збору даних здійснювався постійний моніторинг якості заповнення анкет для виключення нерелевантних або неповних відповідей, що підвищило надійність фінальної вибірки.

Етап 3. Аналітичний (серпень 2025 р.) Фінальний етап охоплював повний цикл аналізу даних. Це включало кодування та первинну обробку зібраних даних, після чого було застосовано комплекс статистичних методів (факторний аналіз, кореляційний аналіз, порівняння середніх, регресійний аналіз). Завершальною частиною стало інтерпретування отриманих кількісних результатів у контексті поставлених гіпотез та теоретичних моделей.

Дослідження проводилося в онлайн-форматі з використанням платформи Google Forms. Такий формат забезпечує низку переваг: зручність для респондентів (можливість заповнення в будь-який час та в будь-якому місці), автоматичне збереження даних у структурованому форматі, зниження ризику помилок при введенні даних.

Рекрутинг здійснювався з використанням цільової вибірки, а саме методів зручного добору. Посилання на анкету було поширене через кілька комунікаційних каналів: публікації в соціальних мережах (Facebook, Instagram) з детальним описом критеріїв участі, адресна розсилка через професійні та громадські організації, а також через особисті контакти

дослідника, де респонденти заохочувалися до подальшого поширення опитування.

Організація дослідження суворо дотримувалася етичних принципів наукових досліджень. Кожен потенційний учасник на початковому етапі отримував повну інформацію, що забезпечувало їхню інформовану згоду. Ця інформація включала чітке роз'яснення мети та завдань дослідження, очікуваної тривалості заповнення анкети, гарантії конфіденційності та повної анонімності відповідей. Особливо наголошувалося на праві відмовитися від участі або перервати її на будь-якому етапі без пояснення причин. Крім того, надавалася контактна інформація дослідника для отримання додаткових консультацій чи роз'яснень. Така прозора процедура дозволила максимізувати етичність збору даних та підвищити їхню достовірність.

Електронна анкета включала наступні розділи:

1. Інформована згода (обов'язкове підтвердження згоди на участь);
2. Соціально-демографічний блок (вік, стать, освіта, сфера діяльності);
3. Семантичний диференціал (20 біполярних шкал);
4. Шкала соціальної дистанції (10 ситуацій взаємодії);
5. Віньєтки (оцінка трьох кандидатів);
6. Brief IAT (класифікація стимулів з вимірюванням часу реакції);
7. Подяка за участь та можливість залишити коментарі.

Середній час заповнення анкети становив 25-30 хвилин, що відповідало очікуванням. Респонденти могли робити перерви між блоками завдань, проте Brief IAT необхідно було виконати за один сеанс для забезпечення валідності вимірювань. Дослідження проводилося з дотриманням етичних принципів психологічних досліджень [38; 45]:

Всі персональні дані респондентів зберігаються в зашифрованому вигляді з доступом лише для дослідника. Анкети були повністю анонімними – не збиралася жодна інформація, що дозволяє ідентифікувати особу респондента. У звітах використовуються лише узагальнені статистичні дані.

Враховуючи, що дослідження стосувалося чутливої теми дискримінації, особлива увага приділялася формулюванням питань, щоб уникнути негативного емоційного впливу на респондентів. Після завершення анкети учасникам надавалася можливість залишити коментарі або поставити запитання дослідникам.

Аналіз зібраних емпіричних даних здійснювався із застосуванням програмного пакету SPSS Statistics 26.0 у поєднанні з MS Excel для попередньої організації даних та розрахунків. Метою статистичної обробки було виявлення емпіричних закономірностей, структури соціальних уявлень та значущих відмінностей між групами респондентів. Аналіз включав такі ключові етапи та методи:

→ **Дескриптивна статистика та оцінка розподілу.** На першому етапі проводився розрахунок дескриптивних статистик для всіх змінних: розподіл частот для категоріальних даних, а також середні значення (M), стандартні відхилення (SD), медіани, мінімальні та максимальні значення для інтервальних змінних. Результати візуалізувалися за допомогою таблиць та графіків. Для коректного застосування параметричних методів обов'язковою процедурою була оцінка нормальності розподілу інтервальних змінних. Ця оцінка проводилася за допомогою критерію Колмогорова-Смирнова, а також шляхом візуального аналізу гістограм та Q-Q графіків.

→ **Порівняльний та Кореляційний аналіз.** Для виявлення значущих відмінностей у показниках ейджизму між різними групами респондентів (наприклад, за віком, статтю чи рівнем освіти) застосовувався порівняльний аналіз:

- Для порівняння середніх значень у двох незалежних групах використовувався t-тест Стюдента.
- Однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) застосовувався для порівняння середніх показників у трьох і більше незалежних групах. У разі виявлення значущих відмінностей використовувалися post-hoc

тести (зокрема, критерій Тьюкі) для проведення множинних попарних порівнянь.

- Для порівняння оцінок, наданих тими самими респондентами різним стимулам (наприклад, віньєткам), використовувався t-тест для парних вибірок.

Кореляційний аналіз застосовувався для встановлення та оцінки тісноти зв'язку між емпіричними індикаторами ейджизму. Для інтервальних змінних використовувався коефіцієнт кореляції Пірсона (наприклад, зв'язок між віком респондента та індексом ейджизму), тоді як для порядкових змінних коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Для виявлення латентної структури соціальних уявлень про молодь, отриманих за даними семантичного диференціала, був застосований факторний аналіз. Використовувався метод головних компонент з обертанням Varimax для отримання найбільш інтерпретованих факторів. Кількість факторів визначалася на основі критерію Кайзера (власне значення > 1).

Надійність (внутрішня узгодженість) розроблених шкал та індексів оцінювалася за допомогою коефіцієнта альфа Кронбаха (α), при цьому прийнятним вважалося значення $\alpha \geq 0,70$.

Для всіх статистичних тестів рівень статистичної значущості було встановлено на $p < 0,05$, з додатковим зазначенням рівнів $p < 0,01$ та $p < 0,001$ у випадках особливо сильних та значущих ефектів [61].

Незважаючи на комплексний підхід до планування та реалізації, зокрема використання мультиметодичного дизайну (експліцитні та імпліцитні виміри), емпіричне дослідження має низку обмежень, які необхідно враховувати під час інтерпретації та генералізації отриманих результатів.

Дослідження має зрізовий характер, оскільки дані збиралися в один момент часу. Це унеможливорює відстеження динаміки змін вікових стереотипів та встановлення прямих причинно-наслідкових зв'язків між виявленими змінними.

Обсяг вибірки ($N=75$) є достатнім для базового статистичного аналізу, проте її відносно невеликий розмір та самовідбір респондентів (добровільна участь в онлайн-форматі) обмежують можливості генералізації результатів. Самовідбір створює ризик залучення осіб, які вже мають підвищену обізнаність про проблему ейджизму, що може спотворити оцінку поширеності явища.

Крім того, при застосуванні методів, які вимірюють експліцитні настанови (семантичний диференціал, шкала соціальної дистанції), зберігається ризик впливу соціальної бажаності відповідей. Хоча використання Brief IAT частково нівелює це обмеження шляхом фіксації неусвідомлюваних асоціацій, вплив свідомого контролю на експліцитні показники залишається.

Організація дослідження в онлайн-форматі також накладає технічні обмеження. По-перше, такий формат обмежує представленість респондентів із низьким рівнем цифрової грамотності (що потенційно впливає на участь старших вікових груп). По-друге, на відміну від лабораторних умов, онлайн-дослідження не дозволяє повністю контролювати умови проходження тестування (наприклад, відволікання чи втома респондентів).

Дослідження проводилося в специфічний період (2025 рік), коли українське суспільство переживає значні трансформації. Це могло вплинути на актуальність теми, доступність респондентів з певних регіонів, психологічний стан учасників та їхні настанови щодо різних соціальних груп, включно з молоддю.

Усвідомлення цих обмежень є важливою частиною наукової рефлексивності та визначає межі інтерпретації результатів дослідження, які будуть представлені в наступному розділі роботи. Водночас, використана методологія та інструментарій дозволяють отримати валідні дані про структуру, зміст та детермінанти ейджистських установок щодо молодого покоління, що становить цінний внесок у вивчення цього недостатньо дослідженого феномену.

Висновок до II розділу

У другому розділі магістерської роботи розроблено методологічну стратегію та програму емпіричного дослідження ейджизму щодо молодого покоління як чинника соціальної нерівності.

Методологічну основу дослідження становить соціально-конструктивістський підхід у поєднанні з теорією соціальних уявлень С. Московічі та теорією соціальної ідентичності Г. Таджфела і Дж. Тернера. Такий інтегративний підхід дозволяє розглядати ейджизм як багатовимірний феномен.

Здійснено операціоналізацію ключових понять дослідження (ейджизм щодо молоді, стереотипи про молодь, соціальна дистанція, імпліцитні упередження), визначено емпіричні індикатори для кожного конструкту. Це забезпечує можливість переходу від теоретичних концепцій до конкретних вимірювань.

Обґрунтовано вибір комплексу психодіагностичних методів: модифікованого семантичного диференціалу, адаптованої шкали соціальної дистанції Богардуса, методу експериментальних віньєток та спрощеного тесту імпліцитних асоціацій Brief IAT. Така комбінація методів забезпечує триангуляцію даних та багатовимірний аналіз досліджуваного феномену.

Сформовано вибірку обсягом 75 респондентів, репрезентативну за основними соціально-демографічними характеристиками: віком, статтю, освітою та професійною сферою. Вікова структура вибірки забезпечує можливість порівняльного аналізу ейджистських установок у різних поколіннях.

Детально описано процедуру дослідження, що проводилося в онлайн-форматі з березня по серпень 2025 року. Визначено етапи дослідження, критерії включення та виключення респондентів, структуру електронної анкети та систему гарантій дотримання етичних принципів.

Обґрунтовано застосування методів статистичного аналізу даних: дескриптивної статистики, порівняльного аналізу, кореляційного аналізу, факторного аналізу методом головних компонент з обертанням Varimax, оцінки надійності шкал. Визначено рівень статистичної значущості $p < 0,05$.

Критично проаналізовано методологічні, технічні та контекстуальні обмеження дослідження, що визначають межі генералізації результатів та окреслюють перспективи подальших розвідок у цій проблематиці.

Таким чином, розроблена методологія та методичний інструментарій забезпечують комплексне, системне та науково обґрунтоване дослідження ейджизму щодо молодого покоління, створюючи надійний фундамент для емпіричного аналізу та інтерпретації результатів, які будуть представлені в наступному розділі магістерської роботи.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕЙДЖИЗМУ ЩОДО МОЛОДОГО ПОКОЛІННЯ

3.1. Аналіз структури та змісту стереотипних уявлень про молодь

Першим кроком у виявленні проявів ейджизму щодо молодого покоління стало дослідження структури та змісту стереотипних уявлень, що побутують у різних соціально-демографічних групах. Аналіз даних, отриманих за допомогою модифікованого семантичного диференціалу, дозволив виявити домінуючі характеристики, які респонденти приписують типовим представникам молоді, а також латентні фактори, що структурують ці уявлення.

Дескриптивний аналіз результатів за двадцятьма біполярними шкалами семантичного диференціалу показав неоднорідну картину сприйняття молодого покоління Таблиця 3.1 (Додаток Г). Респонденти демонструють амбівалентність у своїх оцінках: молодь сприймається одночасно як носій позитивних та негативних характеристик, що узгоджується з теоретичними положеннями про подвійну природу вікових стереотипів [13; 62].

Результати демонструють, що найбільш виражені негативні стереотипи стосуються параметрів досвіду та емоційної зрілості. Характеристика "Досвідчений – Недосвідчений" отримала найвищу середню оцінку ($M=5,87$; $SD=1,15$), що свідчить про стійке сприйняття молоді як групи з недостатнім професійним та життєвим досвідом. Це узгоджується з висновками Елісса Перрі та колег [85] про те, що брак досвіду є центральним елементом стереотипізації молоді в організаційному контексті.

Аналогічно високі оцінки отримали шкали "Стриманий-Емоційний" ($M=5,73$, $SD=1,26$), "Обережний-Ризикований" ($M=5,61$, $SD=1,18$) та "Поміркований-Максималістський" ($M=5,42$, $SD=1,27$). Ці результати

відображають сприйняття молодого покоління як емоційно нестабільної, схильної до ризику та крайнощів групи, що відповідає класичному стереотипу про "необдуману молодість" [78].

Особливо важливим є виявлення стереотипу незрілості: шкала "Зрілий-Інфантильний" має середнє значення 5,13 ($SD=1,42$), що вказує на схильність респондентів сприймати молодих людей як соціально та психологічно незрілих. Цей стереотип становить основу патерналістського ставлення, яке легітимізує обмеження автономії молоді під приводом "захисту" чи "опіки" [39].

Водночас, виявлено сфери, де молодь оцінюється більш позитивно або нейтрально. Шкали "Консервативний-Прогресивний" ($M=2,84$, $SD=1,16$) та "Традиційний-Новаторський" ($M=2,67$, $SD=1,22$) демонструють, що респонденти визнають інноваційний потенціал та відкритість молоді до змін. Це підтверджує амбівалентну природу вікових стереотипів: молодь сприймається як "тепла, але некомпетентна" згідно з моделлю змісту стереотипів Фіске [55; 12].

Шкала "Скромний-Амбітний" ($M=3,18$, $SD=1,39$) показує, що респонденти схильні приписувати молоді високий рівень амбіційності, що може інтерпретуватися як позитивна характеристика (прагнення до розвитку) або як негативна (надмірні претензії без відповідної компетентності). Ця амбівалентність відображає подвійні стандарти в оцінці молоді, коли одні й ті ж характеристики можуть інтерпретуватися по-різному залежно від контексту [97].

Для виявлення латентної структури стереотипних уявлень було проведено факторний аналіз методом головних компонент з обертанням Varimax Таблиця 3.2 (Додаток Д). Перевірка придатності даних показала достатній рівень: міра вибіркової адекватності Кайзера-Мейєра-Олкіна (КМО) становила 0,847, що перевищує рекомендований поріг 0,6 [47].

За критерієм Кайзера (власне значення >1) було виділено чотири фактори, які пояснюють 67,3% сукупної дисперсії. Така факторна структура

відображає багатовимірність соціальних уявлень про молодь та узгоджується з теоретичними моделями стереотипізації, що виділяють різні виміри сприйняття соціальних груп [96; 22].

Фактор 1: Соціальна зрілість та відповідальність (29,1% дисперсії, $\alpha=0,89$). Перший та найбільш потужний фактор об'єднує шкали, що характеризують соціальну зрілість особистості: відповідальність, надійність, зрілість, серйозність, дисциплінованість та обачність. Високі внутрішні узгодженості шкал (α Кронбаха=0,89) вказує на те, що ці характеристики формують єдиний конструкт у свідомості респондентів.

Цей фактор відображає ключовий стереотип про молодь як соціально незрілу групу, яка потребує контролю та опіки з боку старших. Середнє значення за цим фактором становить 4,91 (SD=1,08), що вказує на схильність респондентів оцінювати молодь як недостатньо відповідальну та зрілу. Такі уявлення формують основу для патерналістських практик, коли молодим людям відмовляється в повній суб'єктності під приводом їхньої "незрілості" [53; 36].

Дослідження Ванга та Шульца [13] демонструють, що сприйняття молоді як недостатньо відповідальної призводить до систематичного обмеження їхнього доступу до ресурсів та можливостей прийняття рішень в організаціях. Ці висновки підтверджуються результатами нашого дослідження: чим вищі оцінки за цим фактором (тобто більш негативне сприйняття зрілості молоді), тим більша соціальна дистанція спостерігається у відповідях респондентів ($r=0,58$, $p<0,001$).

Фактор 2: Професійна компетентність (17,4% дисперсії, $\alpha=0,85$). Другий фактор включає характеристики, пов'язані з професійною придатністю: компетентність, досвідченість, самостійність та працьовитість. Цей кластер відображає уявлення про здатність молоді ефективно виконувати професійні обов'язки.

Середнє значення за фактором становить 4,76 (SD=0,97), що свідчить про скептичне ставлення респондентів до професійних можливостей молоді.

Особливо показовою є висока факторна вага показника досвідченості (0,812), що підкреслює центральну роль стереотипу про брак досвіду в негативному оцінюванні молодих працівників.

Це узгоджується з висновками метааналізу Нг та Фельдмана [62], які виявили, що вік працівника систематично асоціюється з сприйманою компетентністю навіть при контролі об'єктивних показників продуктивності. У нашому дослідженні кореляція між оцінками за цим фактором та готовністю довірити молодій людині виконання важливого проекту становить $r = -0,62$ ($p < 0,001$), що вказує на пряму залежність між стереотипами некомпетентності та дискримінаційними практиками.

Фактор 3: Емоційна стабільність та виваженість (14,5% дисперсії, $\alpha = 0,83$). Третій фактор об'єднує характеристики, що стосуються емоційного самоконтролю та виваженості рішень: раціональність, стабільність, обережність, стриманість та поміркованість. Цей вимір відображає уявлення про здатність до саморегуляції та передбачуваність поведінки.

Середнє значення за фактором ($M = 5,45$, $SD = 1,02$) є найвищим серед усіх виділених факторів, що вказує на найбільш виражені негативні стереотипи саме в цій сфері. Респонденти схильні сприймати молодь як емоційно нестабільну, імпульсивну та схильну до необдуманих ризиків.

Ці уявлення мають особливе значення для розуміння механізмів вікової дискримінації, оскільки емоційна стабільність часто розглядається як критично важлива характеристика для відповідальних посад [71]. Стереотип про емоційну незрілість молоді може використовуватися для виправдання відмови в призначенні на керівні позиції або в доступі до прийняття важливих рішень [78].

Фактор 4: Інноваційність та нонконформізм (10,7% дисперсії, $\alpha = 0,78$). Четвертий фактор включає характеристики, пов'язані з відкритістю до нового та нонконформністю: прогресивність, новаторство, бунтарство та амбіційність. На відміну від перших трьох факторів, цей вимір не має чітко негативної конотації та відображає більш амбівалентне ставлення.

Середнє значення за фактором ($M=3,30$, $SD=1,15$) є найнижчим, що вказує на визнання респондентами інноваційного потенціалу молоді. Водночас, стандартне відхилення є найвищим, що свідчить про значну варіативність думок: частина респондентів сприймає інноваційність молоді позитивно, інші як прояв конфліктності та небажання дотримуватися встановлених норм.

Ця амбівалентність відображає подвійні стандарти в оцінці молоді, описані в дослідженнях Кадді та колег [45]: одні й ті ж характеристики можуть інтерпретуватися як перевага (креативність, здатність до інновацій) або як недолік (надмірна нонконформність, конфліктність) залежно від контексту та настанов оцінювача.

На основі оціночних шкал (1-14, 19) було обчислено загальний індекс ейджизму як середнє значення оцінок за цими параметрами. Середнє значення індексу для всієї вибірки становить 4,98 ($SD=0,89$, медіана=5,00), що свідчить про помірний, але статистично значущий зсув у бік негативних стереотипів про молодь ($t=11,34$, $df=74$, $p<0,001$ порівняно з нейтральним значенням 4,0).

Розподіл респондентів за рівнем вираженості ейджистських установок показав, що 18,7% учасників мають низький рівень ейджизму (індекс $<4,0$), 44,0% – помірний рівень (4,0-5,0), 37,3% – високий рівень ($>5,0$). Жоден респондент не отримав мінімально можливого значення індексу, що вказує на універсальність певного рівня стереотипізації молоді у свідомості дорослого населення.

Однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) виявив статистично значущі відмінності в загальному індексі ейджизму між віковими групами ($F(3,71)=8,92$, $p<0,001$, $\eta^2=0,27$). Post-hoc тести Тьюкі показали наступні закономірності (Таблиця 3.3).

Середні значення індексу ейджизму в різних вікових групах

Вікова група	N	M	SD	95% ДІ
18-25 років	18	4,23	0,76	[3,85; 4,61]
26-35 років	21	4,58	0,81	[4,21; 4,95]
36-50 років	22	5,34	0,73	[5,02; 5,66]
51-65 років	14	5,87	0,69	[5,47; 6,27]

Примітка: Відмінності між всіма групами статистично значущі за критерієм Тьюкі ($p < 0,05$), окрім порівняння груп 18-25 та 26-35 років.

Найнижчий рівень ейджистських установок спостерігається у наймолодшій віковій групі (18-25 років, $M=4,23$), що логічно, оскільки ці респонденти самі належать до молоді і менш схильні підтримувати негативні стереотипи про власну групу. Це узгоджується з теорією соціальної ідентичності, згідно з якою індивіди прагнуть до позитивної інгрупової ідентифікації [88].

Група 26-35 років демонструє дещо вищі, але все ще помірні показники ейджизму ($M=4,58$). Цікаво, що ця група перебуває на межі того, що традиційно визначається як "молодь", і, відповідно, може демонструвати амбівалентність у ставленні до молодшого покоління.

Різке зростання негативних стереотипів спостерігається у групі 36-50 років ($M=5,34$, $p < 0,01$ порівняно з молодшими групами). Ця закономірність може пояснюватися посиленням міжгрупової диференціації: респонденти цієї вікової категорії вже чітко відокремлюють себе від "молоді" і можуть сприймати молодше покоління як аутгрупу з відмінними характеристиками та цінностями [39].

Найвищий рівень ейджизму виявлено у старшій віковій групі (51-65 років, $M=5,87$, $p < 0,001$ порівняно з усіма іншими групами). Ці результати свідчать про те, що стереотипи про молодь є найбільш вираженими серед

респондентів старшого віку. Можливими поясненнями є: більша соціальна дистанція між віковими групами, відмінності в соціалізаційному досвіді та цінностях, а також когнітивна доступність негативної інформації про молодь через селективне сприйняття інформації, що підтверджує наявні стереотипи [48].

T-тест для незалежних вибірок не виявив статистично значущих відмінностей між чоловіками ($M=5,12$, $SD=0,94$) та жінками ($M=4,87$, $SD=0,85$) у загальному індексі ейджизму ($t(73)=1,21$, $p=0,231$). Це вказує на те, що стать респондента не є визначальним чинником у формуванні стереотипних уявлень про молодь.

Водночас, аналіз окремих шкал виявив деякі специфічні відмінності. Чоловіки схильні вище оцінювати молодь за шкалою "Працьовитий-Ледачий" ($M_{\text{чол}}=4,69$ vs $M_{\text{жін}}=4,09$, $t(73)=2,08$, $p<0,05$), тоді як жінки демонструють більш критичне ставлення за шкалою "Раціональний-Імпульсивний" ($M_{\text{жін}}=5,47$ та $M_{\text{чол}}=4,94$, $t(73)=2,15$, $p<0,05$). Ці відмінності можуть відображати гендерні особливості соціальних очікувань та стандартів оцінювання [97].

Однофакторний дисперсійний аналіз виявив значущий ефект рівня освіти на вираженість ейджистських установок ($F(3,71)=4,67$, $p<0,01$, $\eta^2=0,16$). Респонденти з вищою освітою демонструють нижчі показники ейджизму ($M=4,63$, $SD=0,82$) порівняно з респондентами з середньою освітою ($M=5,52$, $SD=0,91$, $p<0,01$). Це узгоджується з дослідженнями, які показують, що вища освіта асоціюється з меншою схильністю до стереотипізації та упереджень завдяки розвитку критичного мислення та експозиції до різноманітних соціальних груп [62].

Аналіз залежності ейджистських установок від сфери професійної діяльності виявив статистично значущі відмінності ($F(5,69)=3,28$, $p<0,01$). Найнижчі показники ейджизму спостерігаються серед представників ІТ-сфери ($M=4,21$, $SD=0,73$) та освіти ($M=4,55$, $SD=0,84$), тоді як найвищі –

серед працівників державної служби ($M=5,68$, $SD=0,76$) та медицини ($M=5,42$, $SD=0,89$).

Ці відмінності можуть пояснюватися специфікою організаційної культури різних галузей. ІТ-сфера характеризується більшою віковою різноманітністю колективів, меритократичністю та орієнтацією на компетентності незалежно від віку, що сприяє формуванню більш позитивних уявлень про молодь [71]. Натомість, державна служба та медицина традиційно мають більш ієрархічну структуру та цінують досвід і стаж, що може посилювати негативні стереотипи щодо молодих спеціалістів [76].

Таким чином, аналіз структури та змісту стереотипних уявлень про молодь виявив їхню багатовимірність та амбівалентність. Виділено чотири основні фактори стереотипізації: соціальна зрілість, професійна компетентність, емоційна стабільність та інноваційність. Найбільш виражені негативні стереотипи стосуються сприйняття молоді як недосвідченої, емоційно нестабільної та соціально незрілої групи. Отже, вік респондента є найважливішим предиктором ейджистських установок, при цьому найвищі показники стереотипізації спостерігаються у старшій віковій групі. Рівень освіти та професійна сфера також впливають на вираженість упереджень. Виявлені закономірності створюють основу для розуміння механізмів формування та функціонування вікових стереотипів у сучасному суспільстві.

3.2. Соціальна дистанція та готовність до взаємодії з молоддю

Наявність стереотипних уявлень про певну соціальну групу не завжди безпосередньо трансформується в дискримінаційну поведінку, проте суттєво впливає на готовність до різних форм соціальної взаємодії. Аналіз даних, отриманих за допомогою адаптованої шкали Богардуса, дозволив виявити рівень соціальної дистанції респондентів щодо молодого покоління та специфіку її прояву в різних контекстах взаємодії.

Дескриптивний аналіз відповідей на десять питань шкали соціальної дистанції показав неоднорідну картину готовності до взаємодії з молодими людьми в різних ситуаціях Таблиця 3.4 (Додаток Є). Загальний індекс соціальної дистанції для всієї вибірки становить 2,68 ($SD=0,74$), що відповідає помірному рівню дистанції згідно з класифікацією Богардуса [10].

Результати демонструють чітку диференціацію соціальної дистанції залежно від типу взаємодії та рівня довіри, якого вона вимагає. Найменша дистанція спостерігається у ситуаціях загальної соціальної підтримки: запрошення на сімейну подію ($M=2,14$) та підтримка у конфліктній ситуації ($M=2,32$). Це вказує на те, що на рівні базового емоційного ставлення більшість респондентів демонструють прихильність до молоді, що узгоджується з концепцією амбівалентного ейджизму [45].

Водночас, ситуації, що вимагають високої довіри до компетентності, відповідальності та надійності молодого людини, демонструють значно вищу соціальну дистанцію. Найбільше скептицизму респонденти виявляють щодо спільної фінансової відповідальності ($M=3,51$), догляду за залежними членами сім'ї ($M=3,42$) та визнання молодого людини безпосереднім керівником ($M=3,24$). Більше половини респондентів (53,3%) не готові взяти спільну фінансову відповідальність з молодого людиною, що відображає глибоке недовір'я до її надійності та передбачуваності.

Особливо показовою є ситуація з готовністю мати молодого людини керівником: лише 34,7% респондентів позитивно ставляться до цієї можливості, тоді як 42,7% відповіли негативно. Ця закономірність відображає ієрархічне сприйняття вікових відносин, де молодь автоматично позиціонується на нижчих щаблях організаційної ієрархії незалежно від її реальної компетентності [78; 36].

Для виявлення латентної структури соціальної дистанції було проведено ієрархічний кластерний аналіз методом Уорда з використанням евклідової відстані. Аналіз дендрограми виявив три основні кластери

ситуацій взаємодії, що відрізняються за ступенем вимог до довіри та відповідальності.

Кластер 1: Соціально-емоційна взаємодія ($M=2,23$, $SD=0,76$). До цього кластеру увійшли ситуації загальної соціальної підтримки та неформальної взаємодії: запрошення на сімейну подію, підтримка у конфліктній ситуації. Ці форми взаємодії не вимагають оцінки професійної компетентності молодшої людини і базуються переважно на емоційному ставленні. Низька соціальна дистанція у цій сфері підтверджує, що на афективному рівні молоді сприймається позитивно як "тепла" соціальна група [98].

Кластер 2: Професійна взаємодія ($M=2,78$, $SD=0,89$). Другий кластер включає ситуації професійної співпраці на паритетних засадах: працевлаштування у команду, ділова поїздка як партнер, консультація у складному питанні. Середній рівень соціальної дистанції вказує на помірну готовність до професійної взаємодії, проте з певними застереженнями. Характерно, що готовність порадитися з молодшою людиною ($M=2,89$) є нижчою, ніж готовність взяти її на роботу ($M=2,56$), що відображає стереотип про недостатню компетентність молоді для надання експертних порад [63].

Кластер 3: Взаємодія високої довіри ($M=3,30$, $SD=1,02$). Третій кластер об'єднує ситуації, що вимагають максимальної довіри до відповідальності, компетентності та передбачуваності поведінки молодшої людини: рекомендація на відповідальну посаду, доручення важливого проекту, визнання керівником, догляд за залежними особами, фінансова відповідальність. Висока соціальна дистанція у цих ситуаціях (понад половини респондентів відповідають негативно) свідчить про глибокі упередження щодо здатності молоді нести повну відповідальність.

Така трикомпонентна структура соціальної дистанції підтверджує твердження про диференційований характер дистанції залежно від контексту взаємодії. Найбільша дистанція спостерігається саме у ситуаціях, що вимагають високої довіри та визнання повної суб'єктності молодшої людини. Це узгоджується з висновками Рейнера та колег [78] про те, що

патерналістські настанови найбільш виражено проявляються у контекстах, де потрібно делегувати молоді реальну владу та відповідальність.

Кореляційний аналіз виявив статистично значущі зв'язки між змістом стереотипних уявлень про молодь та готовністю до взаємодії з нею (Таблиця 3.5). Загальний індекс ейджизму демонструє сильну позитивну кореляцію із загальним індексом соціальної дистанції ($r=0,71$, $p<0,001$), що вказує на те, що більш негативні стереотипи про молодь супроводжуються меншою готовністю до взаємодії.

Таблиця 3.5

Кореляції між факторами стереотипів та типами соціальної дистанції

Фактори стереотипів	Соціально-емоційна взаємодія	Професійна взаємодія	Взаємодія високої довіри	Загальна соціальна дистанція
Соціальна зрілість	0,43***	0,58***	0,69***	0,64***
Професійна компетентність	0,28*	0,67***	0,73***	0,66***
Емоційна стабільність	0,37**	0,52***	0,61***	0,58***
Інноваційність	-0,12	-0,15	-0,09	-0,14
Загальний індекс ейджизму	0,48*	0,68*	0,76*	0,71*

Примітка: * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$. Позитивні кореляції вказують на те, що вищі оцінки за факторами стереотипів (тобто більш негативне сприйняття) асоціюються з вищою соціальною дистанцією.

Аналіз специфічних зв'язків виявляє важливі закономірності. Фактор "Соціальна зрілість" найсильніше корелює з готовністю до взаємодії високої довіри ($r=0,69$, $p<0,001$): чим більше респонденти сприймають молодь як незрілу та безвідповідальну, тим менше готові довіряти їй у важливих питаннях. Це підтверджує центральну роль стереотипу незрілості у формуванні патерналістського ставлення [39].

Фактор "Професійна компетентність" демонструє найсильніші зв'язки саме з професійними формами взаємодії ($r=0,67$, $p<0,001$) та взаємодією високої довіри ($r=0,73$, $p<0,001$). Стереотип про некомпетентність молоді стає основним бар'єром для її інтеграції у професійне середовище на рівноправних засадах [62].

Примітно, що фактор "Інноваційність" не демонструє значущих кореляцій з соціальною дистанцією. Це вказує на те, що позитивне сприйняття креативності та відкритості молоді до нового не компенсує негативного впливу стереотипів незрілості та некомпетентності на готовність до взаємодії. Така асиметрія узгоджується з висновками досліджень упереджень, згідно з якими негативна інформація про соціальну групу має більший вплив на поведінку, ніж позитивна [98].

Однофакторний дисперсійний аналіз виявив статистично значущі відмінності у загальному індексі соціальної дистанції між віковими групами ($F(3,71)=7,84$, $p<0,001$, $\eta^2=0,25$). Закономірності аналогічні тим, що спостерігалися для стереотипів (Таблиця 3.6).

Таблиця 3.6

Соціальна дистанція щодо молоді в різних вікових групах

Вікова група	N	M	SD	95% ДІ
18-25 років	18	2,18	0,62	[1,87; 2,49]
26-35 років	21	2,41	0,68	[2,10; 2,72]
36-50 років	22	2,89	0,71	[2,58; 3,20]
51-65 років	14	3,42	0,75	[2,99; 3,85]

Примітка: Відмінності між віковими групами статистично значущі ($p<0,05$) за критерієм Тьюкі, окрім порівняння груп 18-25 та 26-35 років.

Найменшу соціальну дистанцію демонструє наймолодша група (18-25 років, $M=2,18$), що є очікуваним результатом внутрігрупової солідарності. Прогресивне зростання дистанції з віком кульмінує у старшій групі (51-65 років, $M=3,42$), де майже половина ситуацій взаємодії отримує негативну оцінку.

Особливо виражені вікові відмінності спостерігаються у готовності до взаємодії високої довіри. Респонденти віком 51-65 років демонструють середню оцінку 3,89 ($SD=0,81$) для цього кластеру ситуацій, тоді як група 18-25 років – лише 2,47 ($SD=0,68$, $t=6,12$, $p<0,001$). Ця закономірність відображає міжгенераційний розрив у довірі та готовності визнати за молоддю повну суб'єктність [48].

Аналіз впливу професійної сфери виявив значущі відмінності ($F(5,69)=2,89$, $p<0,05$). Найнижчу соціальну дистанцію демонструють представники IT-сфери ($M=2,24$, $SD=0,65$) та освіти ($M=2,46$, $SD=0,71$), найвищу – працівники державної служби ($M=3,18$, $SD=0,78$) та медицини ($M=2,97$, $SD=0,82$). Ці відмінності паралельні тим, що спостерігалися для стереотипів, що підтверджує системний характер ейджистських установок у різних професійних середовищах [71].

Рівень освіти також впливає на соціальну дистанцію ($F(3,71)=3,92$, $p<0,05$): респонденти з вищою освітою демонструють нижчі показники дистанції ($M=2,47$, $SD=0,69$) порівняно з респондентами з середньою освітою ($M=3,12$, $SD=0,81$). Освіта може сприяти більшій відкритості до різноманітності та зменшенню автоматичних упереджень через розвиток критичного мислення [97].

На відміну від стереотипних уявлень, у соціальній дистанції виявлено значущі гендерні відмінності ($t(73)=2,34$, $p<0,05$). Чоловіки демонструють дещо вищу соціальну дистанцію ($M=2,84$, $SD=0,78$) порівняно з жінками ($M=2,56$, $SD=0,69$). Ця закономірність особливо виражена у професійному контексті: чоловіки менш готові мати молоду людину керівником ($M_{\text{чол}}=3,56$ vs $M_{\text{жін}}=2,98$, $t(73)=2,18$, $p<0,05$) та брати у ділову поїздку ($M_{\text{чол}}=3,03$ vs $M_{\text{жін}}=2,51$, $t(73)=2,31$, $p<0,05$).

Можливим поясненням є гендерні відмінності в організаційній соціалізації та сприйнятті ієрархічних відносин. Чоловіки можуть бути більш чутливими до порушення традиційних вікових ієрархій, особливо у

професійному контексті, що відображає інтерсекційність гендерних та вікових норм [55].

Регресійний аналіз показав, що соціальна дистанція є значущим предиктором готовності до конкретних форм взаємодії з молоддю навіть при контролі інших чинників. Загальний індекс соціальної дистанції пояснює 48% дисперсії готовності працевлаштувати молоду людину ($R^2=0,48$, $F(1,73)=67,23$, $p<0,001$), 53% дисперсії готовності довірити важливий проект ($R^2=0,53$, $F(1,73)=82,14$, $p<0,001$) та 61% дисперсії готовності взяти фінансову відповідальність ($R^2=0,61$, $F(1,73)=114,38$, $p<0,001$).

Множинна регресія з включенням віку респондента, освіти, статі та загального індексу ейджизму як предикторів показала, що соціальна дистанція залишається значущим незалежним предиктором навіть при контролі стереотипів ($\beta=0,42$, $p<0,001$), що вказує на її самостійне значення у формуванні дискримінаційної поведінки, а не лише як прояву когнітивних стереотипів [76].

Частина респондентів ($n=23$, 30,7%) залишила відкриті коментарі, пояснюючи свої відповіді щодо готовності до взаємодії з молоддю. Контент-аналіз цих коментарів виявив кілька типових обґрунтувань соціальної дистанції: Апеляція до браку досвіду (52,2% коментарів): "Молоді люди можуть бути розумними, але їм бракує життєвого досвіду для прийняття серйозних рішень"; "Досвід приходить з роками, і це не можна компенсувати освітою чи здібностями.". Патерналістський дискурс (34,8% коментарів): "Молодь потрібно спочатку навчити, підготувати, перш ніж давати відповідальність"; "Вони ще не готові до такої відповідальності, їм потрібен час та наставництво". Генералізація негативних прикладів (26,1% коментарів): "Бачив багато молодих, які не справлялися з відповідальністю"; "Сучасна молодь занадто легковажна та несерйозна". Легітимізація через виняток (17,4% коментарів): "Звичайно, є талановиті молоді люди, але це скоріше виняток"; "Готовий працювати з винятковою молоддю, але більшість не дотягує".

Ці дискурсивні стратегії відображають механізми раціоналізації упереджень та їх легітимізації через апеляцію до "об'єктивних" характеристик молоді, а не до власних стереотипів [12]. Характерно, що респонденти рідко визнають власні упередження, натомість приписують обмеження взаємодії "реальним" недолікам молоді як групи.

Таким чином, аналіз соціальної дистанції виявив її диференційований характер залежно від типу взаємодії та рівня довіри. Найбільша дистанція спостерігається у ситуаціях, що вимагають визнання за молоддю повної суб'єктності та відповідальності. Виявлено сильні кореляції між стереотипними уявленнями та готовністю до взаємодії, при цьому соціальна дистанція має самостійне значення як предиктор дискримінаційної поведінки. Вік респондента залишається ключовим чинником: старші вікові групи демонструють значно вищу соціальну дистанцію щодо молоді. Професійна сфера, освіта та гендер також впливають на готовність до взаємодії, що вказує на багатофакторну природу соціальної дистанції як компонента ейджизму.

3.3. Вікова дискримінація при оцінці професійної придатності: аналіз експериментальних віньєток

Стереотипні уявлення та соціальна дистанція створюють когнітивно-афективну основу для дискримінаційних практик, проте ключовим питанням залишається, чи трансформуються ці установки у реальні упередження при прийнятті конкретних рішень. Аналіз експериментальних віньєток дозволяє виявити вплив вікового чинника на оцінку професійної придатності кандидатів при контролі всіх інших релевантних характеристик.

Респондентам пропонувалося оцінити придатність трьох кандидатів на посаду економіста, які мали ідентичну кваліфікацію, але відрізнялися віком: 25, 35 та 52 роки. Дескриптивна статистика оцінок демонструє чіткий паттерн вікової дискримінації (Таблиця 3.7).

Оцінки професійної придатності кандидатів різного віку

Кандидат	M	SD	Min	Max	Медіана	95% ДІ
Кандидат 25 років	4,87	1,34	2	7	5	[4,56; 5,18]
Кандидат 35 років	5,92	1,08	3	7	6	[5,67; 6,17]
Кандидат 52 роки	5,38	1,19	2	7	5	[5,10; 5,66]

Примітка: Оцінки за 7-бальною шкалою, де 1 – "зовсім непридатний", 7 – "цілком придатний".

Кандидат віком 35 років отримав найвищі оцінки придатності ($M=5,92$), що статистично значущо перевищує оцінки як молодого кандидата ($\Delta=1,05$, $p<0,001$), так і старшого кандидата ($\Delta=0,54$, $p<0,01$). Ці результати підтверджують наявність залежності між віком та сприйманою професійною придатністю, описаної в попередніх дослідженнях [31; 78].

Молодий кандидат (25 років) отримав найнижчі оцінки ($M=4,87$), що статистично значущо відрізняється від оцінок кандидата середнього віку ($t(74)=6,82$, $p<0,001$, $d=0,88$). Розмір ефекту є великим згідно з класифікацією Коена, що вказує на суттєвий практичний вплив вікового чинника на оцінку придатності. Це свідчить про наявність систематичної дискримінації молодих кандидатів при оцінці їхньої професійної придатності.

Важливо відзначити, що 37,3% респондентів оцінили молодого кандидата нижче середнього значення шкали (≤ 4 бали), тоді як кандидата середнього віку таким чином оцінили лише 9,3% респондентів ($\chi^2=14,82$, $p<0,001$). Це вказує на те, що для значної частини респондентів молодий вік сам по собі є достатньою підставою для негативної оцінки, незалежно від об'єктивної кваліфікації кандидата.

Для коректного порівняння оцінок трьох кандидатів, наданих одними й тими ж респондентами, було проведено однофакторний дисперсійний аналіз з повторними вимірами (repeated measures ANOVA). Результати підтвердили статистично значущий ефект віку кандидата на оцінку придатності ($F(2,148)=34,57$, $p<0,001$, $\eta^2=0,32$).

Парні порівняння з поправкою Бонферроні показали:

- Кандидат 35 років та 25 років: $M_{\text{різниці}}=1,05$, $SE=0,15$, $p<0,001$
- Кандидат 35 років та 52 роки: $M_{\text{різниці}}=0,54$, $SE=0,14$, $p<0,001$
- Кандидат 25 років та 52 роки: $M_{\text{різниці}}=-0,51$, $SE=0,16$, $p<0,01$

Ці результати демонструють, що молодий кандидат оцінюється значущо нижче не лише порівняно з кандидатом "оптимального" віку (35 років), але й порівняно зі старшим кандидатом (52 роки), незважаючи на ідентичну кваліфікацію. Це вказує на подвійну дискримінацію: молодь сприймається як менш придатна і порівняно з середньовіковими, і порівняно зі старшими кандидатами [39].

Двофакторний дисперсійний аналіз зі змішаним дизайном (вік кандидата – внутрішньосуб'єктний фактор, вік респондента – міжсуб'єктний фактор) виявив значущу взаємодію між цими факторами ($F(6,142)=3,89$, $p<0,001$, $\eta^2=0,14$). Це вказує на те, що вплив віку кандидата на оцінку залежить від віку особи, яка оцінює.

Аналіз простих ефектів виявляє кілька важливих закономірностей. По-перше, всі вікові групи респондентів демонструють найвищі оцінки для кандидата середнього віку (35 років), що підтверджує універсальність сприйняття цього вікового періоду як оптимального для професійної діяльності [62]. По-друге, вираженість дискримінації молодого кандидата значно варіює залежно від віку респондента. Наймолодша група (18-25 років) оцінює 25-річного кандидата відносно високо ($M=5,67$), різниця з оцінкою 35-річного кандидата є мінімальною та статистично незначущою ($\Delta=0,44$, $p=0,18$). Це відображає інгрупову прихильність: молоді респонденти менш схильні дискримінувати представників власної вікової групи [88].

Натомість, старша вікова група (51-65 років) демонструє найбільш виражену дискримінацію молодого кандидата: різниця в оцінках між 25-річним та 35-річним кандидатами становить 1,50 бала ($t(13)=4,87$, $p<0,001$, $d=1,34$). Розмір ефекту є дуже великим, що вказує на суттєвий практичний вплив вікових упереджень старших респондентів на оцінку молоді.

Особливо показовим є те, що 57,1% респондентів віком 51-65 років оцінили молодого кандидата нижче середнього значення шкали (≤ 4 бали), тоді як серед респондентів віком 18-25 років таких було лише 11,1% ($\chi^2=9,76$, $p<0,01$). Це підтверджує твердження про те, що вік респондента є найважливішим предиктором вираженості вікової дискримінації [78; 36].

Кореляційний аналіз виявив статистично значущі зв'язки між стереотипними уявленнями про молодь та оцінкою придатності молодого кандидата (Таблиця 3.8). Чим більш негативні стереотипи про молодь має респондент, тим нижче він оцінює молодого кандидата, навіть при ідентичній об'єктивній кваліфікації.

Таблиця 3.8

**Кореляції між стереотипами про молодь та оцінками професійної
придатності кандидатів (N=75)**

Показник	Кандидат 25 років	Кандидат 35 років	Кандидат 52 роки
Загальний індекс ейджизму	-0,64***	-0,23*	-0,18
Фактор: Соціальна зрілість	-0,58***	-0,19	-0,14
Фактор: Професійна компетентність	-0,72***	-0,28*	-0,21
Фактор: Емоційна стабільність	-0,51***	-0,16	-0,12
Фактор: Інноваційність	0,24*	0,09	-0,08
Індекс соціальної дистанції	-0,69***	-0,26*	-0,19

Примітка: * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$. Негативні кореляції вказують на те, що вищі показники стереотипізації асоціюються з нижчими оцінками придатності.

Найсильніший зв'язок спостерігається між фактором "Професійна компетентність" та оцінкою молодого кандидата ($r=-0,72$, $p<0,001$). Респонденти, які вважають молодь загалом некомпетентною та недосвідченою, автоматично переносять цей стереотип на конкретного кандидата, незважаючи на інформацію про його об'єктивні досягнення. Це ілюструє механізм категорійного сприйняття, коли індивідуальні

характеристики ігноруються на користь стереотипних уявлень про групу [101].

Індекс соціальної дистанції також сильно корелює з оцінкою молодого кандидата ($r=-0,69$, $p<0,001$), що вказує на прямий зв'язок між афективною компонентою упереджень (готовність до взаємодії) та поведінковою компонентою (дискримінаційні рішення). Цей результат узгоджується з триком компонентною моделлю настанов, згідно з якою когнітивні, афективні та поведінкові компоненти взаємопов'язані та взаємно підсилюють один одного [67].

Примітно, що кореляції стереотипів з оцінками кандидата середнього віку (35 років) є значно слабшими та переважно незначущими, а з оцінками старшого кандидата (52 роки) – відсутні. Це підтверджує, що вимірювані стереотипи специфічно стосуються саме молоді і не відображають загального негативізму чи суворості в оцінюванні [97].

Цікавим є позитивний зв'язок між фактором "Інноваційність" та оцінкою молодого кандидата ($r=0,24$, $p<0,05$): респонденти, які сприймають молодь як більш інноваційну та прогресивну, дещо вище оцінюють молодого кандидата. Це вказує на те, що позитивні стереотипи можуть частково компенсувати вплив негативних, хоча цей ефект є відносно слабким [45].

Респондентам пропонувалося у відкритому форматі пояснити свої оцінки придатності кандидатів. Контент-аналіз коментарів щодо молодого кандидата ($n=31$, 41,3%) виявив кілька типових дискурсивних стратегій легітимізації нижчих оцінок:

Дискурс "об'єктивного" браку досвіду (58,1% коментарів): "Три роки досвіду – це дуже мало для такої відповідальної посади"; "Формально він має досвід, але в 25 років не можна мати справжній глибокий досвід"; "Йому потрібно ще попрацювати під керівництвом досвідченіших колег". Характерно, що респонденти не ставлять під сумнів якість або релевантність трирічного досвіду молодого кандидата, а просто декларують його "недостатність" через молодий вік. При цьому ідентичний трирічний досвід

35-річного кандидата не викликає таких застережень, що вказує на подвійні стандарти оцінювання [39].

Дискурс "потенційних проблем" (38,7% коментарів): "Молодий спеціаліст може бути нестабільним, швидко звільнитися"; "Є ризик, що він недооцінює складність роботи"; "Молоді часто бувають амбітними, але не готові до реальних труднощів". Ці коментарі відображають проекцію стереотипів нестабільності та незрілості на конкретного кандидата без жодних об'єктивних підстав. Респонденти конструюють гіпотетичні ризики, пов'язані з молодим віком, використовуючи їх для виправдання нижчих оцінок [78].

Дискурс "потреби у наставництві" (29,0% коментарів): "Він має потенціал, але йому потрібен досвідчений наставник"; "Можна взяти на посаду, але з умовою ретельного контролю"; "Потребує додаткового навчання та супроводу". Цей патерналістський дискурс позбавляє молодого кандидата автономії та конструює його як об'єкта опіки, а не повноцінного професіонала. Характерно, що такі коментарі відсутні щодо кандидатів старшого віку з ідентичною кваліфікацією [97].

Дискурс "винятковості" (19,4% коментарів): "Для свого віку непогані досягнення, але..."; "Якщо він дійсно такий компетентний у 25, то це рідкість"; "Можливо, це талановитий виняток, але зазвичай молоді не готові". Ця стратегія дозволяє визнати об'єктивні досягнення кандидата, водночас зберігаючи негативний стереотип про молодь загалом: конкретний кандидат конструюється як "виняток, що підтверджує правило" [56].

Цікавим є порівняння механізмів дискримінації молодого (25 років) та старшого (52 роки) кандидатів. Хоча обидва отримали нижчі оцінки порівняно з кандидатом середнього віку, природа та інтенсивність дискримінації відрізняються. Дискримінація молодого кандидата є більш вираженою: різниця в оцінках між молодим та середньовіковим кандидатами ($\Delta=1,05$) значно більша, ніж між старшим та середньовіковим ($\Delta=0,54$, $t(74)=3,42$, $p<0,01$). Це вказує на те, що молодість є більш сильним

негативним маркером, ніж старший вік, в контексті професійної оцінки [63]. Якісний аналіз коментарів виявляє різні дискурсивні стратегії. Щодо старшого кандидата респонденти висловлюють занепокоєння його "гнучкістю" та "адаптивністю до нових технологій" (32,1% коментарів), тоді як щодо молодого – його "незрілістю" та "недостатньою відповідальністю" (58,1% коментарів). Це відображає різну природу стереотипів: старші сприймаються як "холодні, але компетентні", молоді – як "теплі, але некомпетентні" згідно з моделлю змісту стереотипів [13; 55].

Кластерний аналіз оцінок трьох кандидатів методом k-середніх виявив три типові паттерни оцінювання (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Типові паттерни оцінювання кандидатів різного віку

Кластер	N (%)	Кандидат 25 р.	Кандидат 35 р.	Кандидат 52 р.	Характеристика
1. "Недискримінуючі"	23 (30,7%)	6,04 (0,83)	6,22 (0,74)	5,96 (0,88)	Високі оцінки всіх кандидатів, мінімальні відмінності
2. "Помірно дискримінуючі"	34 (45,3%)	5,15 (0,96)	6,09 (0,82)	5,44 (0,91)	Середні оцінки молодого та старшого, високі – середньовікового
3. "Сильно дискримінуючі"	18 (24,0%)	3,28 (1,12)	5,17 (1,23)	4,67 (1,19)	Дуже низькі оцінки молодого кандидата

Примітка: У дужках наведено стандартні відхилення.

Лише 30,7% респондентів демонструють недискримінуючий паттерн оцінювання, надаючи високі та приблизно однакові оцінки всім кандидатам незалежно від їхнього віку. Ці респонденти характеризуються значно нижчим загальним індексом ейджизму ($M=3,87$, $SD=0,74$) порівняно з іншими кластерами ($F(2,72)=28,34$, $p<0,001$).

Майже половина вибірки (45,3%) демонструє помірну дискримінацію, віддаючи перевагу кандидату середнього віку, але не виключаючи повністю

молодих та старших кандидатів. Цей кластер репрезентує типову картину вікових упереджень на ринку праці [71].

Найбільш проблемною є група сильно дискримінуючих респондентів (24,0%), які надають молодому кандидату дуже низькі оцінки ($M=3,28$), що фактично виключає його з розгляду. Ці респонденти характеризуються найвищим індексом ейджизму ($M=6,12$, $SD=0,68$), найстаршим середнім віком ($M=51,3$, $SD=8,9$) та найвищою соціальною дистанцією ($M=3,78$, $SD=0,71$).

Дискримінантний аналіз показав, що приналежність до кластеру "Сильно дискримінуючі" можна передбачити з точністю 83,7% на основі комбінації віку респондента, загального індексу ейджизму та індексу соціальної дистанції. Це підтверджує системний характер вікової дискримінації: найбільш упереджені оцінки дають респонденти, які поєднують старший вік, негативні стереотипи та високу соціальну дистанцію щодо молоді [76].

Аналіз простих ефектів показав, що чоловіки та жінки однаково оцінюють кандидатів середнього та старшого віку, проте жінки дещо вище оцінюють молодого кандидата ($M_{\text{жін}}=5,12$, $M_{\text{чол}}=4,53$, $t(73)=2,08$, $p<0,05$). Це може відображати гендерні відмінності в емпатії та схильності до підтримки менш привілейованих груп [48]. Водночас, розмір ефекту є невеликим ($d=0,48$), що вказує на те, що гендер не є ключовим чинником вікової дискримінації при професійному оцінюванні.

Таким чином, аналіз експериментальних віньєток виявив чіткі докази систематичної вікової дискримінації молодого покоління при оцінці професійної придатності. Молодий кандидат отримує значущо нижчі оцінки порівняно з кандидатом середнього віку при ідентичній кваліфікації. Вік респондента є найважливішим предиктором дискримінаційних оцінок: старші респонденти систематично нижче оцінюють молодих кандидатів. Стереотипні уявлення про молодь та соціальна дистанція є значущими незалежними предикторами оцінок, що вказує на механізм трансформації

когнітивно-афективних упереджень у дискримінаційну поведінку. Виявлено три типові паттерни оцінювання, при цьому майже чверть респондентів демонструє сильну дискримінацію, фактично виключаючи молодих кандидатів з розгляду. Ці результати мають важливі практичні імплікації для розуміння механізмів відтворення вікової нерівності на ринку праці.

3.4. Імпліцитні упередження щодо молоді: результати Brief IAT

Експліцитні настанови, виміряні за допомогою самозвітних методик, можуть не відображати повну картину упереджень через ефекти соціальної бажаності, самообману або неповного усвідомлення власних упереджень. Brief IAT дозволяє виявити імпліцитні (автоматичні, несвідомі) асоціації, які можуть відрізнятися від декларованих настанов та мати самостійний вплив на поведінку [76; 48].

Аналіз результатів Brief IAT включав кілька етапів попередньої обробки даних згідно з рекомендованою процедурою [25]. Спочатку було виключено респондентів з понад 10% помилкових відповідей ($n=3$, 3,9% від початкової вибірки). Далі виключено екстремально швидкі (< 300 мс) та повільні (> 3000 мс) реакції як некоректні (2,7% всіх реакцій). Для кожного респондента обчислено D-score як стандартизовану різницю між середнім часом реакції у несумісному та сумісному блоках. Дескриптивна статистика D-scores для фінальної вибірки ($N=72$) представлена в таблиці 3.10.

Таблиця 3.10

Показники імпліцитних упереджень щодо молоді ($N=72$)

Показник	Значення
Середній D-score	0,28
Стандартне відхилення	0,34
Медіана	0,26
Мінімум	-0,52
Максимум	0,89

Показник	Значення
95% ДІ	[0,20; 0,36]

Середній D-score для вибірки становить 0,28 (SD=0,34), що згідно з критеріями інтерпретації відповідає помірній імпліцитній упередженості проти молоді. Позитивне значення вказує на те, що респонденти в середньому швидше класифікували стимули в сумісному блоці "Молодь+Негативне / Старші+Позитивне", ніж у несумісному блоці "Молодь+Позитивне / Старші+Негативне". Це свідчить про наявність автоматичних негативних асоціацій з молоддю на рівні імпліцитних когніцій [28].

Критично важливим є те, що 95% довірчий інтервал для середнього D-score не включає нуль [0,20; 0,36], що вказує на статистично значущу імпліцитну упередженість на рівні популяції ($t(71)=6,98$, $p<0,001$). Це підтверджує твердження про поширеність імпліцитних упереджень щодо молоді у дорослого населення.

Більшість респондентів (68,1%) демонструють помірну або сильну імпліцитну упередженість проти молоді, що вказує на системну природу автоматичних негативних асоціацій. Лише 9,7% демонструють прихильність до молоді на імпліцитному рівні. Ці результати узгоджуються з даними міжнародних досліджень імпліцитного ейджизму, які також виявляють домінування негативних асоціацій з молодими віковими групами в професійному контексті [96].

Одним з ключових питань досліджень імпліцитних упереджень є ступінь їхнього зв'язку з експліцитними настановами. Метааналізи показують, що кореляції між імпліцитними та експліцитними вимірами зазвичай є помірними ($r=0,20-0,40$), що вказує на часткову, але не повну відповідність між усвідомлюваними та автоматичними упередженнями [22].

У нашому дослідженні виявлено статистично значущу позитивну кореляцію між D-score та загальним індексом ейджизму ($r=0,42$, $p<0,001$), що

свідчить про наявність зв'язку між імпліцитними та експліцитними упередженнями (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Кореляції між імпліцитними упередженнями (D-score) та експліцитними показниками (N=72)

Експліцитний показник	r з D-score	p
Загальний індекс ейджизму	0,42	<0,001
Фактор: Соціальна зрілість	0,38	<0,01
Фактор: Професійна компетентність	0,45	<0,001
Фактор: Емоційна стабільність	0,36	<0,01
Фактор: Інноваційність	-0,18	0,128
Індекс соціальної дистанції	0,47	<0,001
Оцінка молодого кандидата (25 р.)	-0,39	<0,001
Оцінка кандидата середнього віку (35 р.)	-0,14	0,241
Оцінка старшого кандидата (52 р.)	-0,11	0,358

Примітка: r – коефіцієнт кореляції Пірсона.

Найсильніший зв'язок спостерігається між імпліцитними упередженнями та індексом соціальної дистанції ($r=0,47$, $p<0,001$): респонденти з вищими D-scores демонструють меншу готовність до взаємодії з молоддю. Це вказує на те, що автоматичні негативні асоціації трансформуються в афективне уникнення та небажання близької взаємодії [36].

Значущий зв'язок виявлено також між імпліцитними упередженнями та фактором "Професійна компетентність" ($r=0,45$, $p<0,001$): чим сильніші автоматичні негативні асоціації з молоддю, тим більше респонденти схильні сприймати молодь як професійно некомпетентну. Це підтверджує взаємозв'язок між автоматичними когнітивними процесами та свідомими судженнями [24].

Особливо важливою є негативна кореляція між D-score та оцінкою молодого кандидата у віньєтці ($r=-0,39$, $p<0,001$). Респонденти з вищими

імпліцитними упередженнями надають нижчі оцінки професійної придатності молодому кандидату, водночас, імпліцитні упередження не корелюють з оцінками кандидатів середнього та старшого віку, що підтверджує специфічність вимірних асоціацій саме щодо молоді [96].

Примітно, що кореляції між імпліцитними та експліцитними показниками, хоча й статистично значущі, є помірними за розміром ($r=0,36-0,47$). Це вказує на те, що імпліцитні та експліцитні упередження частково перекриваються, але не є ідентичними конструктами.

Для детального аналізу зв'язку між двома типами упереджень респонденти були класифіковані на чотири групи на основі медіанного розбиття за двома показниками (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Типологія респондентів за комбінацією імпліцитних та експліцитних упереджень (N=72)

Тип	Характеристика	N (%)	Середній D-score	Середній індекс ейджизму
1. "Низькі обидва"	Низькі імпліцитні + низькі експліцитні	22 (30,6%)	0,08	4,12
2. "Дисоціація: імпліцитні вищі"	Високі імпліцитні + низькі експліцитні	14 (19,4%)	0,51	4,23
3. "Дисоціація: експліцитні вищі"	Низькі імпліцитні + високі експліцитні	12 (16,7%)	0,09	5,87
4. "Високі обидва"	Високі імпліцитні + високі експліцитні	24 (33,3%)	0,53	5,94

Найбільші групи становлять респонденти з узгодженими низькими (30,6%) або високими (33,3%) показниками обох типів упереджень. Ці групи демонструють конгруентність між автоматичними та контрольованими процесами: їхні усвідомлювані настанови відповідають імпліцитним асоціаціям [31].

Значна частина вибірки (36,1%) демонструє дисоціацію між імпліцитними та експліцитними упередженнями. Група "імпліцитні вищі" (19,4%) має сильні автоматичні негативні асоціації з молоддю при відносно толерантних усвідомлюваних настановах [36].

Група "експліцитні вищі" (16,7%) демонструє протилежний патерн: високі усвідомлювані упередження при відносно нейтральних імпліцитних асоціаціях. Це може відображати свідоме прийняття негативних стереотипів про молодь без глибокої інтерналізації цих уявлень на автоматичному рівні. Такі респонденти можуть легше змінити свої настанови під впливом нової інформації або інтервенцій [30].

Порівняння чотирьох груп за поведінковими показниками виявляє важливі закономірності (Таблиця 3.13).

Таблиця 3.13

Поведінкові показники різних типів респондентів

Тип	Оцінка молодого кандидата	Індекс соціальної дистанції	Готовність мати молодого керівника
1. "Низькі обидва"	5,86 (1,18)	2,21 (0,68)	2,45 (0,91)
2. "Імпліцитні вищі"	4,64 (1,32)	2,71 (0,72)	3,07 (1,14)
3. "Експліцитні вищі"	4,58 (1,28)	2,93 (0,79)	3,25 (1,18)
4. "Високі обидва"	3,92 (1,41)	3,45 (0,81)	3,83 (1,22)
F (3,68)	8,67*	9,34*	5,92

Примітка: У дужках наведено стандартні відхилення; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$.

Обидві групи з дисоціацією демонструють проміжні показники дискримінаційної поведінки, які не відрізняються статистично значущо між собою ($p > 0,05$ за критерієм Тьюкі), але значущо гірші, ніж у групи "низькі обидва", та дещо кращі, ніж у групи "високі обидва". Це вказує на адитивний ефект: найбільш дискримінаційну поведінку демонструють респонденти з

високими показниками обох типів упереджень, найменш дискримінаційну – з низькими показниками обох типів [36].

Важливо відзначити, що навіть респонденти з низькими експліцитними упередженнями, але високими імпліцитними демонструють значущо нижчі оцінки молодого кандидата ($M=4,64$) порівняно з групою без упереджень ($M=5,86$, $p<0,01$). Це підтверджує самостійний вплив імпліцитних упереджень на дискримінаційну поведінку навіть при контролі усвідомлюваних настанов [24].

Однофакторний дисперсійний аналіз виявив статистично значущі відмінності у D-score між віковими групами ($F(3,68)=4,89$, $p<0,01$, $\eta^2=0,18$), хоча розмір ефекту є помірним (Таблиця 3.14).

Таблиця 3.14

Імпліцитні упередження в різних вікових групах

Вікова група	N	Середній D-score	SD	95% ДІ
18-25 років	17	0,14	0,28	[-0,01; 0,29]
26-35 років	20	0,22	0,31	[0,08; 0,36]
36-50 років	22	0,33	0,35	[0,18; 0,48]
51-65 років	13	0,46	0,36	[0,24; 0,68]

Закономірності аналогічні тим, що спостерігалися для експліцитних упереджень: імпліцитні негативні асоціації з молоддю зростають з віком респондента. Наймолодша група демонструє найнижчі показники ($M=0,14$), які лише не значно перевищують нуль та не досягають статистичної значущості ($t(16)=1,87$, $p=0,079$). Старша група має найвищі D-scores ($M=0,46$, $p<0,01$ порівняно з молодшими групами), що вказує на сильні автоматичні негативні асоціації з молоддю.

Ці результати підтверджують, що вікові відмінності в ейджистських установках проявляються не лише на рівні усвідомлюваних стереотипів, але й на рівні автоматичних когнітивних процесів. Старші респонденти мають

глибше інтерналізовані негативні уявлення про молодь, які активуються автоматично навіть без свідомого контролю [48].

Варто відзначити, що вікові відмінності в імпліцитних упередженнях ($\eta^2=0,18$) є дещо меншими, ніж в експліцитних ($\eta^2=0,27$). Це може вказувати на те, що вік більше впливає на усвідомлювані настанови, які формуються через соціалізацію та досвід, ніж на автоматичні асоціації, які можуть бути більш універсальними в популяції [65].

На відміну від експліцитних упереджень, освіта не демонструє значущого зв'язку з імпліцитними асоціаціями ($F(3,68)=1,42$, $p=0,245$). Це узгоджується з висновками досліджень, які показують, що освіта більше впливає на контрольовані когнітивні процеси, ніж на автоматичні [30].

Професійна сфера демонструє значущі відмінності ($F(5,66)=2,67$, $p<0,05$). Найнижчі D-scores спостерігаються у представників ІТ-сфери ($M=0,16$, $SD=0,27$) та освіти ($M=0,21$, $SD=0,29$), найвищі – у працівників державної служби ($M=0,43$, $SD=0,38$). Ці відмінності паралельні тим, що виявлені для експліцитних упереджень, що вказує на системний вплив професійного середовища на формування як усвідомлюваних, так і автоматичних настанов щодо молоді [71].

T-тест для незалежних вибірок не виявив значущих гендерних відмінностей у D-scores ($M_{\text{чол}}=0,31$, $M_{\text{жін}}=0,26$, $t(70)=0,68$, $p=0,501$). Це узгоджується з даними щодо експліцитних стереотипів та вказує на те, що гендер не є важливим предиктором ейджистських установок ні на експліцитному, ні на імпліцитному рівні [97].

Ієрархічний регресійний аналіз дозволив оцінити незалежний внесок імпліцитних упереджень у пояснення дискримінаційної поведінки понад ефект експліцитних настанов (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

Ієрархічна регресія: предикція оцінки молодого кандидата (N=72)

Предиктори	Модель 1	Модель 2	Модель 3
	β	β	β

Предиктори	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Вік респондента	-0,46***	-0,24*	-0,21*
Освіта	0,21*	0,12	0,11
Загальний індекс ейджизму		-0,42***	-0,35***
Індекс соціальної дистанції		-0,28**	-0,22*
D-score (імпліцитні упередження)			-0,23**
R ²	0,34*	0,59*	0,63*
ΔR^2		0,25*	0,04

Примітка: β – стандартизовані регресійні коефіцієнти; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Модель 3 показує, що імпліцитні упередження (D-score) роблять статистично значущий незалежний внесок у пояснення оцінки молодого кандидата ($\beta = -0,23$, $p < 0,01$) навіть при контролі віку, освіти, експліцитних стереотипів та соціальної дистанції. Додавання імпліцитних упереджень покращує пояснювальну силу моделі на 4% ($\Delta R^2 = 0,04$, $p < 0,01$), що є статистично значущим, хоча й помірним за розміром приростом.

Цей результат має важливе теоретичне та практичне значення: він підтверджує, що автоматичні негативні асоціації з молоддю впливають на дискримінаційні рішення незалежно від усвідомлюваних настанов. Сильні імпліцитні асоціації можуть призводити до дискримінаційної поведінки через автоматичні процеси, що не піддаються свідомому контролю.

Додатковий аналіз абсолютних швидкостей реакції у різних блоках Brief IAT виявив цікаві закономірності (Таблиця 3.16).

Таблиця 3.16

Середній час реакції у блоках Brief IAT (N=72)

Блок	М (мс)	SD
Сумісний (Молодь + Негативне / Старші + Позитивне)	847	198
Несумісний (Молодь + Позитивне / Старші + Негативне)	1089	234
Різниця (несумісний – сумісний)	242*	156

*Примітка: *** $p < 0,001$ за парним t-тестом.*

Респонденти значно швидше реагували у сумісному блоці ($M=847$ мс) порівняно з несумісним ($M=1089$ мс), різниця є високо значущою ($t(71)=13,18$, $p < 0,001$, $d=1,11$). Це підтверджує, що асоціація "Молодь+Негативне" є когнітивно більш доступною та легшою для обробки, ніж асоціація "Молодь+Позитивне", що вказує на глибину інтерналізації негативних стереотипів на автоматичному рівні [23].

Кореляція між абсолютною різницею у швидкості реакції та D-score є майже ідеальною ($r=0,97$, $p < 0,001$), що підтверджує валідність D-score як показника імпліцитних упереджень. Водночас, абсолютна швидкість реакції у сумісному блоці корелює з віком респондента ($r=0,34$, $p < 0,01$): старші респонденти повільніше реагують загалом, що може відображати вікові зміни швидкості обробки інформації [82].

Таким чином, аналіз даних Brief IAT виявив наявність значущих імпліцитних упереджень щодо молоді у дорослого населення. Більшість респондентів (68,1%) демонструють помірні або сильні автоматичні негативні асоціації з молоддю. Виявлено статистично значущі, хоча й помірні за розміром кореляції між імпліцитними та експліцитними упередженнями, що вказує на їхню часткову відповідність, але не ідентичність. Значна частина вибірки (36,1%) демонструє дисоціацію між двома типами упереджень, що має важливі імплікації для розуміння механізмів дискримінації. Вік респондента впливає на імпліцитні упередження аналогічно експліцитним: старші респонденти мають сильніші автоматичні негативні асоціації з молоддю. Імпліцитні упередження роблять незалежний внесок у пояснення дискримінаційної поведінки навіть при контролі експліцитних настанов, що підкреслює необхідність врахування обох типів упереджень для повного розуміння ейджизму щодо молодого покоління.

3.5. Обговорення результатів та практичні рекомендації

Комплексний аналіз емпіричних даних, отриманих за допомогою чотирьох різних методик, дозволив отримати багатовимірну картину ейджизму щодо молодого покоління як системного соціального феномену. У цьому підрозділі здійснюється інтегративне обговорення результатів у контексті теоретичних моделей та попередніх досліджень, а також формулюються практичні рекомендації щодо подолання вікових упереджень та дискримінації.

За результатами дослідження можна зробити висновок про системну природу ейджизму щодо молодого покоління в сучасному суспільстві. Виявлені закономірності узгоджуються з основними теоретичними моделями стереотипізації та міжгрупових відносин, водночас розширюють їх застосування на контекст вікової дискримінації молоді.

Факторний аналіз виявив чотирикомпонентну структуру соціальних уявлень про молодь, що відображає їхню багатовимірність та амбівалентність. Молодь сприймається одночасно як соціально незріла та професійно некомпетентна (перші два фактори), але водночас інноваційна та відкрита до змін (четвертий фактор). Ця амбівалентність узгоджується з моделлю змісту стереотипів Фіске [98], згідно з якою соціальні групи оцінюються за двома основними вимірами: теплота та компетентність.

У випадку молоді спостерігається паттерн "висока теплота – низька компетентність", що характерний для патерналістських упереджень [44]. Молодь викликає симпатію та емоційну підтримку (низька соціальна дистанція у сфері соціально-емоційної взаємодії), проте не сприймається як повноцінно компетентна та відповідальна (висока дистанція у професійному контексті та ситуаціях високої довіри).

Ця амбівалентність має важливі практичні наслідки: вона легітимізує патерналістські практики, коли молоді люди отримують емоційну підтримку, але позбавляються автономії та доступу до реальної влади та

відповідальності. Як зазначають Дункан та Лоретто [39], саме амбівалентність упереджень робить їх особливо стійкими до змін, оскільки дискримінатори можуть посилатися на "добрі наміри" та "турботу" про молодь.

Дослідження виявило чіткий ланцюг трансформації когнітивних стереотипів у дискримінаційну поведінку. Виявлені сильні кореляції між факторами стереотипів (особливо "соціальна зрілість" та "професійна компетентність"), соціальною дистанцією та оцінками професійної придатності молодих кандидатів підтверджують трикомпонентну модель настанов [96; 38].

Регресійний аналіз показав, що стереотипи та соціальна дистанція роблять незалежні внески у пояснення дискримінаційних рішень, що вказує на багатфакторну природу дискримінації. Це узгоджується з висновками метааналізу Постхуми та Кемпіона [76] про множинні шляхи впливу вікових упереджень на організаційні рішення.

Особливо важливим є виявлення самостійного внеску імпліцитних упереджень у пояснення дискримінаційної поведінки понад ефект експліцитних настанов. Це підтверджує теорію подвійних процесів [31], згідно з якою автоматичні та контрольовані когнітивні процеси незалежно впливають на поведінку. Практичне значення цього висновку полягає в тому, що навіть усунення свідомих упереджень може бути недостатнім для ліквідації дискримінації, якщо зберігаються імпліцитні негативні асоціації [24].

Усі компоненти ейджизму: стереотипи, соціальна дистанція, дискримінаційні оцінки та імпліцитні упередження – демонструють чіткі вікові градієнти, чим старші респонденти, тим більш виражені негативні настанови щодо молоді. Ці закономірності можуть пояснюватися кількома механізмами. Теорія соціальної ідентичності [88] пояснює, що з віком посилюється міжгрупова диференціація: старші респонденти чітко відокремлюють себе від "молоді" як аутгрупи, що призводить до посилення

стереотипізації. Молодші респонденти, навпаки, демонструють інгрупову прихильність, оцінюючи власну вікову групу більш позитивно. Когортні відмінності у соціалізаційному досвіді можуть формувати різні генераційні цінності та норми, що призводить до взаємного незрозуміння та негативного оцінювання [48]. Старші покоління, соціалізовані в інших соціально-економічних умовах, можуть сприймати цінності та поведінку сучасної молоді як відхилення від "правильних" норм. Ефект когнітивної доступності [56] передбачає, що старші люди можуть селективно запам'ятовувати негативну інформацію про молодь, що підтверджує їхні наявні стереотипи, ігноруючи дисконфірмуючі випадки. Це призводить до ілюзорної кореляції між молодим віком та негативними характеристиками.

Виявлений вплив освіти та професійної сфери на вираженість ейджизму має важливе значення для розуміння соціальних чинників формування упереджень. Вища освіта асоціюється з меншою схильністю до стереотипізації, що може пояснюватися кількома механізмами: розвитком критичного мислення, експозицією до різноманітних соціальних груп та ідей, формуванням цінностей толерантності та рівності [31; 53].

Професійне середовище також суттєво впливає на настанови: представники динамічних галузей (ІТ, освіта) демонструють нижчі показники ейджизму порівняно з працівниками більш традиційних та ієрархічних сфер (державна служба, медицина). Це може відображати організаційну культуру: в ІТ-секторі меритократія та орієнтація на компетентності незалежно від віку є нормою, тоді як у державній службі традиційно цінуються стаж та досвід [71].

Ці результати вказують на можливість соціальної інтервенції: формування більш інклюзивної організаційної культури та підвищення рівня освіченості можуть сприяти зменшенню вікових упереджень.

Виявлення значної частини респондентів (36,1%) з дисоціацією між імпліцитними та експліцитними упередженнями має важливі теоретичні та практичні імплікації. Респонденти з високими імпліцитними, але низькими

експліцитними упередженнями можуть щиро вірити у відсутність власних упереджень, водночас демонструючи дискримінаційну поведінку під впливом автоматичних асоціацій [36].

Це явище пояснює "добронамірену дискримінацію", коли люди з егалітарними декларованими цінностями неусвідомлено дискримінують представників певних груп. У контексті ейджизму щодо молоді це може проявлятися у ситуаціях, коли керівники щиро вважають себе підтримувачами молоді, проте систематично обирають старших кандидатів на відповідальні посади "з об'єктивних причин".

Респонденти з високими експліцитними, але низькими імпліцитними упередженнями репрезентують протилежний паттерн: вони свідомо підтримують негативні стереотипи про молодь, проте ці стереотипи не глибоко інтерналізовані. Такі особи можуть легше змінити свої настанови під впливом контр-стереотипної інформації або позитивного досвіду взаємодії з компетентними молодими людьми [30].

Дискримінація молодого кандидата є більш вираженою та базується на інших стереотипах. Молодь сприймається як незріла, некомпетентна та ненадійна, тоді як старших – як негнучких та технологічно відсталих. Це відповідає моделі змісту стереотипів [45]: молоді приписується низька компетентність при високій теплоті, старшим – висока компетентність при низькій теплоті.

Важливо відзначити, що стереотипи, виміряні у нашому дослідженні, специфічно стосуються молоді і не пояснюють дискримінацію старших кандидатів. Це підтверджує, що ейджизм щодо різних вікових груп базується на різних механізмах і потребує специфічних стратегій протидії [63].

На основі виявлених закономірностей можна сформулювати науково обґрунтовані рекомендації для різних рівнів соціальної системи.

Дослідження показало, що вік кандидата суттєво впливає на оцінку його професійної придатності навіть за умови ідентичної кваліфікації. Для мінімізації цього упередженого ефекту та підвищення об'єктивності процедур

відбору персоналу рекомендується запровадження низки системних заходів. Зокрема, необхідно використовувати структуровані інтерв'ю з попередньо стандартизованими критеріями оцінки, які фокусуються виключно на конкретних компетентностях, а не на загальних враженнях. На етапі розгляду резюме доцільно впроваджувати "сліпі" процедури початкового відбору, де інформація про вік кандидата приховується. Для забезпечення збалансованої перспективи прийняття рішення необхідно створювати різновікові комісії з відбору, що може зменшити вплив упереджень окремих оцінювачів. Крім того, критично важливим є документування обґрунтування рішень про відбір, що є необхідним для забезпечення підзвітності процесу та можливості виявлення дискримінаційних патернів.

Ефективні навчальні програми з подолання упереджень мають бути довгостроковими [30] та включати інформування про природу і прояви вікових стереотипів, особливостей ейджизму щодо молоді. Критично важливим є проведення тренінгів усвідомленості власних упереджень із залученням ІАТ та інших методів виявлення імпліцитних настанов. Методики навчання повинні включати практику перспективного прийняття, де учасники уявляють себе на місці молодих працівників, а також експозицію до контр-стереотипних прикладів компетентних та відповідальних молодих професіоналів. Завершальним елементом є навчання стратегій когнітивного контролю для подолання автоматичних упереджень у критичних ситуаціях прийняття рішень.

Окрім навчання, суттєве зменшення стереотипізації досягається через формування вікового різноманіття в організаціях. Створення різновікових команд сприяє збільшенню міжвікових контактів, що, згідно з гіпотезою контакту Олпорта [67], може зменшити упередження за умови рівного статусу, спільних цілей та інституційної підтримки. Це надає молодим працівникам можливість безпосередньо демонструвати свою компетентність, підриваючи негативні стереотипи. Додатковим ефективним інструментом є

менторські програми, де досвідчені працівники та молоді фахівці взаємно навчаються, руйнуючи традиційні вікові ієрархії.

Для боротьби з центральним стереотипом про брак досвіду організаціям слід переосмислити критерії досвіду. Це передбачає його визначення через конкретні досягнення та компетентності, а не через кількісний показник років роботи. Акцент має зміститися на релевантність досвіду для конкретної позиції. Одночасно важливо створювати внутрішні можливості для молодих працівників швидко накопичувати релевантний досвід через ротацію та участь у різноманітних проектах.

На рівні індивідуальної підтримки та системних змін необхідний розвиток навичок адвокації та самопрезентації для молодих людей, що включає стратегії артикуляції власних компетентностей, подолання вікових стереотипів у професійних ситуаціях, розуміння своїх прав та механізмів захисту від дискримінації, а також впевненості у оскарженні несправедливого патерналістського ставлення. У цьому контексті важливо надавати молодим людям інформацію про їхні права, психологічну підтримку для подолання наслідків упереджень, а також можливості менторства та нетворкінгу.

Державні та громадські організації повинні зосередитися на інформаційних кампаніях з підвищення обізнаності про ейджизм щодо молоді та його наслідки, просуваючи позитивні образи компетентних та відповідальних молодих людей у медіа. Медіа відіграють ключову роль у формуванні соціальних уявлень і їм рекомендовано уникати узагальнень та стереотипізації при висвітленні тем, пов'язаних з молоддю. Необхідно представляти різноманітні портрети молодих людей, залучати їх як експертів та створювати формати, що дозволяють молоді самостійно артикулювати власний досвід, а також представляти статистичні дані, що суперечать негативним стереотипам. Насамкінець, для інформування політик критично необхідний моніторинг вікової рівності на ринку праці, що передбачає систематичний збір та аналіз даних про відмінності у зарплатах, просуванні

по службі та доступі до навчання між віковими групами, а також показників безробіття серед молоді.

Незважаючи на отримані результати, дослідження має певні обмеження, які важливо враховувати при інтерпретації висновків та плануванні майбутніх досліджень.

Отже, проведене емпіричне дослідження виявило системну природу ейджизму щодо молодого покоління, що проявляється на рівні когнітивних стереотипів, афективної соціальної дистанції, дискримінаційних рішень та імпліцитних упереджень. Виявлені закономірності узгоджуються з основними теоретичними моделями стереотипізації та міжгрупових відносин, водночас розширюють розуміння специфіки вікової дискримінації молоді. Сформульовані практичні рекомендації охоплюють різні рівні соціальної системи: від індивідуального та організаційного до суспільного та законодавчого, та спрямовані на створення комплексної стратегії подолання ейджизму щодо молодого покоління як чинника соціальної нерівності.

Висновок до III розділу

У третьому розділі магістерської роботи здійснено комплексний аналіз та інтерпретацію результатів емпіричного дослідження ейджизму щодо молодого покоління, що дозволило виявити багатовимірну природу цього соціального феномену.

Аналіз структури та змісту стереотипних уявлень про молодь за допомогою семантичного диференціалу виявив їхню амбівалентну природу. Факторний аналіз виокремив чотири основні виміри стереотипізації: соціальна зрілість та відповідальність (29,1% дисперсії), професійна компетентність (17,4%), емоційна стабільність (14,5%) та інноваційність (10,7%). Найбільш виражені негативні стереотипи стосуються сприйняття молоді як недосвідченої ($M=5,87$), емоційно нестабільної ($M=5,73$) та незрілої ($M=5,13$) групи. Водночас, молодь позитивно оцінюється за

параметрами прогресивності ($M=2,84$) та новаторства ($M=2,67$), що підтверджує модель змісту стереотипів "висока теплота – низька компетентність".

Виявлено статистично значущі вікові відмінності у вираженості ейджистських установок ($F(3,71)=8,92$, $p<0,001$, $\eta^2=0,27$). Найвищий рівень негативних стереотипів демонструють респонденти віком 51-65 років ($M=5,87$), найнижчий – група 18-25 років ($M=4,23$), що вказує вік як ключовий предиктор упереджень. Підтверджено також, що вища освіта ($M=4,63$ vs $M=5,52$ для середньої освіти, $p<0,01$) та робота в динамічних галузях (ІТ-сфера $M=4,21$, освіта $M=4,55$) асоціюються з нижчими показниками ейджизму порівняно з традиційними ієрархічними сферами (держслужба $M=5,68$, медицина $M=5,42$).

Дослідження соціальної дистанції виявило її диференційований характер залежно від типу взаємодії. Кластерний аналіз виокремив три типи ситуацій: соціально-емоційна взаємодія ($M=2,23$), професійна взаємодія ($M=2,78$) та взаємодія високої довіри ($M=3,30$). Найбільша дистанція спостерігається у ситуаціях, що вимагають визнання за молоддю повної суб'єктності: спільна фінансова відповідальність ($M=3,51$, 53,3% негативних відповідей), догляд за залежними особами ($M=3,42$) та визнання молодої людини керівником ($M=3,24$). Виявлено сильну кореляцію між стереотипами та соціальною дистанцією ($r=0,71$, $p<0,001$), що вказує на трансформацію когнітивних уявлень у поведінкові настанови.

Аналіз експериментальних віньєток виявив чіткі докази систематичної вікової дискримінації при оцінці професійної придатності. При ідентичній кваліфікації молодий кандидат (25 років) отримав значущо нижчі оцінки ($M=4,87$) порівняно з кандидатом середнього віку ($M=5,92$, $\Delta=1,05$, $p<0,001$, $d=0,88$). Виявлено три паттерни оцінювання: недискримінуючий (30,7% респондентів), помірно дискримінуючий (45,3%) та сильно дискримінуючий (24,0%).

Результати Brief IAT підтвердили поширеність імпліцитних упереджень щодо молоді. Середній D-score становить 0,28 (SD=0,34, 95% ДІ [0,20; 0,36], $t(71)=6,98$, $p<0,001$), що відповідає помірній автоматичній упередженості. 68,1% респондентів демонструють помірні або сильні імпліцитні негативні асоціації з молоддю. Виявлено значущі, але помірні кореляції між імпліцитними та експліцитними показниками ($r=0,42$ з індексом ейджизму, $r=0,47$ з соціальною дистанцією, $r=-0,39$ з оцінкою молодого кандидата), що вказує на їхню часткову відповідність. Важливо, що 36,1% респондентів демонструють дисоціацію між двома типами упереджень, причому навіть особи з низькими експліцитними, але високими імпліцитними упередженнями виявляють дискримінаційну поведінку ($M=4,64$ vs $M=5,86$ для недискримінуючих, $p<0,01$).

На основі виявлених закономірностей сформульовано багаторівневі практичні рекомендації: структурування процесів відбору персоналу, навчальні програми з подолання упереджень, формування вікового різноманіття в організаціях, переосмислення критеріїв досвіду, розвиток навичок адвокації молоді, інформаційні кампанії та моніторинг вікової рівності на ринку праці.

ВИСНОВОК

Проведене дослідження у магістерській роботі було спрямоване на комплексний аналіз феномену ейджизму щодо молодого покоління як соціально-психологічного явища, що впливає на міжпоколіннєву взаємодію, соціальну нерівність та можливості молоді в різних сферах життя. У процесі роботи виконано низку теоретичних і емпіричних завдань, що дозволили розкрити багатовимірну природу вікових стереотипів, упереджень та дискримінації. Одержані результати свідчать про те, що негативні уявлення про молодь залишаються поширеним і малопоміченим фактором обмеження її соціальних шансів, а системний аналіз цього явища дозволяє глибше зрозуміти механізми його функціонування й визначити шляхи подолання.

У межах першого завдання здійснено ґрунтовний аналіз теоретичних джерел та концептуальних підходів до вивчення стереотипів, упереджень і дискримінації за віковою ознакою. Такий аналіз показав, що ейджизм щодо молоді є системним феноменом, який охоплює когнітивний, емоційний та поведінковий рівні міжгрупових відносин.

Стереотипи про молодь формуються під впливом культурних норм, соціальної історії поколінь та інституційних практик. Узагальнений аналіз концепцій соціальних уявлень, соціальної ідентичності та міжгрупової взаємодії дав змогу визначити механізми відтворення ейджизму: категоризацію молоді як «неповноцінної групи», узагальнення окремих характеристик на всіх її представників, а також легітимацію нерівного розподілу соціальних можливостей.

Теоретичний огляд засвідчив, що уявлення про молодь поєднують два полярні виміри: позитивні (інноваційність, гнучкість, відкритість до змін) та негативні (недосвідченість, емоційна нестабільність, недостатня відповідальність). Саме така амбівалентність створює підґрунтя для патерналістських практик, що обмежують агентність молодих людей.

Узагальнення наукових підходів дозволило сформувати цілісну концептуальну модель феномену, яка стала основою для емпіричного дослідження.

У межах другого завдання здійснено детальний аналіз соціальної дистанції щодо молодих людей та її проявів у різних сферах взаємодії. Отримані дані засвідчили, що загальний рівень соціальної дистанції є помірним, проте має неоднорідний характер і значною мірою залежить від контексту взаємодії.

Найнижчий рівень дистанції фіксується у повсякденних та соціально-емоційних ситуаціях, що відображає готовність респондентів до неформальної взаємодії з молоддю. Водночас найбільша соціальна дистанція проявляється у сферах, де молоді люди можуть претендувати на відповідальність, авторитет чи керівну позицію. Саме професійний контекст демонструє найвищий рівень стриманості та недовіри щодо молодих фахівців, що виражається у небажанні делегувати їм складні завдання чи керівні функції.

Аналіз соціально-демографічних відмінностей показав, що соціальна дистанція є чутливою до віку, професійного середовища та рівня освіти. Респонденти старшого віку частіше демонструють підвищену дистанцію, що може бути пов'язано з розходженням життєвого досвіду та розумінням цінностей різних поколінь. Професійні сфери з жорсткою ієрархією виявляють більш високий рівень дистанції, тоді як середовище з гнучкими структурами та акцентом на інновації є більш відкритим до молоді.

Таким чином, соціальна дистанція виступає важливим індикатором міжпоколінніх бар'єрів та відображає реальний рівень готовності до міжвікової інтеграції у соціальних і професійних взаємодіях.

У межах третього завдання виявлено імпліцитні упередження стосовно молодого покоління та визначено їхній взаємозв'язок із експліцитними настановами. Результати свідчать про те, що імпліцитні упередження проявляються навіть у тих випадках, коли респонденти декларують

нейтральне або позитивне ставлення до молоді. Це вказує на приховану дію автоматизованих асоціацій, які можуть впливати на поведінку незалежно від усвідомлених переконань.

Виявлено чотири типи поєднання імпліцитних і експліцитних установок, що дозволило показати варіативність міжособистісних стратегій реагування на молодь. Респонденти з високими показниками обох типів упереджень демонструють найвищу схильність до дискримінаційних рішень, у тому числі у професійному контексті. Натомість особи з низькими показниками імпліцитної та експліцитної упередженості мають найменшу схильність до негативних оцінок молодих людей.

Важливим результатом є виявлення адитивного взаємозв'язку між неусвідомлюваними та усвідомлюваними упередженнями: їх поєднання значно підсилює можливість упередженої поведінки. Це підтверджує, що боротьба з ейджизмом має враховувати як явні переконання, так і глибинні автоматизовані реакції, які формуються під впливом соціального досвіду та поширених культурних наративів.

Отримані дані дозволяють стверджувати, що імпліцитні упередження є вагомим чинником прийняття рішень у ситуаціях, де молодь оцінюється як потенційний працівник, керівник чи учасник важливих соціальних процесів. Цей висновок має суттєве значення для практики подолання вікової дискримінації.

Виконання четвертого завдання дозволило сформувати комплекс практичних рекомендацій, спрямованих на зниження рівня вікових упереджень та усунення структурних бар'єрів для молодого покоління. Рекомендації охоплюють індивідуальний, організаційний та суспільний рівні і ґрунтуються на емпірично підтверджених факторах виникнення та відтворення ейджизму.

На індивідуальному рівні найбільш ефективними є програми розвитку критичного мислення, підвищення рівня міжособистісної компетентності та медіаграмотності, що зменшують вплив стереотипних шаблонів і сприяють

формуванню більш реалістичного образу молоді. На рівні організацій доцільно впроваджувати стандартизовані процедури оцінювання кандидатів, тренінги з подолання упереджень, міжвікові команди та менторські програми, які забезпечують можливість рівноправної участі молоді у спільній діяльності.

На суспільному рівні актуальними є ініціативи, спрямовані на формування позитивного образу молоді, підтримку її професійного розвитку та популяризацію прикладів успішної міжпоколінної взаємодії. Важливим напрямом є розробка державних політик, що враховують вікову різноманітність, сприяють зменшенню дискримінаційних практик та створюють умови для залучення молоді до процесів прийняття рішень.

Узагальнюючи результати дослідження, можна констатувати, що ейджизм щодо молодого покоління є соціально значущим і багаторівневим явищем, яке має реальний вплив на можливості молоді та соціальну рівність у суспільстві. Вивчення структурних і психологічних механізмів цього феномену дозволило глибше зрозуміти природу міжпоколінневих бар'єрів, визначити чинники дискримінації та розробити практичні стратегії їх подолання. Одержані дані підтверджують необхідність продовження міждисциплінарних досліджень у цій сфері та впровадження політик, спрямованих на зміцнення міжпоколіннєвої довіри та рівності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Г. М. Соціальна психологія : підручник для вищих навчальних закладів / Г. М. Андреева. – Харків : Аспект Прес, 2018. – 428 с.
2. Андреева Г. М. Соціальна психологія : підручник. – Київ : Аспект Прес, 2018. – 363 с.
3. Атцмюллер К. Експериментальні віньєткові дослідження в опитуваннях = Experimental vignette studies in survey research / К. Атцмюллер, П. М. Штайнер // Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences. – 2010. – Vol. 6, No. 3. – P. 128–138.
4. Бабюк А. В. Етнічні стереотипи: негативний і позитивний вплив на суспільство. Етнічна самосвідомість та міжетнічна взаємодія в сучасному світі : зб. наук. праць. Суми : Вид. СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2016. С. 296–299.
5. Барна Н. В. Методи дослідження ейджизму: порівняльний аналіз // Актуальні проблеми психології. – 2020. – Т. 11, Вип. 19. – С. 35–48.
6. Батлер Р. Н. Ейджизм: інша форма фанатизму = Age-ism: Another form of bigotry / Р. Н. Батлер // The Gerontologist. – 1969. – Vol. 9, No. 4. – P. 243–246.
7. Батлер Р. Н. Навіщо виживати? Бути старим в Америці = Why Survive? Being Old in America / Butler, R. N. – New York : Harper & Row, 1975. – 496 p.
8. Батрік Н. Р., Ойсі Ш. Психологічні наслідки нерівності доходів = Psychological consequences of income inequality / Ніколас Р. Батрік, Шигехіро Ойсі. — Social and Personality Psychology Compass. — 2017. — Т. 11, № 3. — С. 1–14. — URL: <https://doi.org/10.1111/spc3.1230>
9. Близнюк Т. Ейджизм у сучасному суспільстві: прояви та шляхи подолання // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2019. – Вип. 83. – С. 45–52.

10. Богард Е. С. Вимірювання соціальної дистанції = Measuring social distance / Bogardus E. S. // *Journal of Applied Sociology*. – 1925. – Vol. 9. – P. 299–308.
11. Бутиріна М. В. Стереотип масової свідомості: особливості формування та функціонування у медіа середовищі : монографія. Дніпропетровськ : Слово, 2009.
12. Ван Дейк Т. А. Дискурс та заперечення расизму = Discourse and the denial of racism / T. A. Van Dijk // *Discourse & Society*. – 1992. – Vol. 3, No. 1. – P. 87–118.
13. Ванг М. Адаптація до виходу на пенсію: огляд теоретичних та емпіричних досягнень = Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements / М. Ванг, К. С. Шульц // *American Psychologist*. – 2010. – Vol. 65, No. 3. – P. 204–213.
14. Васютинський В. О. Інтеракція та взаємини у ціннісно-смісловому просторі // *Проблеми загальної та педагогічної психології*. – 2015. – Т. 12, ч. 4. – С. 36–45.
15. Васютинський В. О. Психологічні виміри спільноти. Київ : Золоті ворота, 2010.
16. Венгер Г. С. Соціальна психологія : навчально-методичний посібник. Миколаїв, 2017. 344 с.
17. Вілкінсон Р. Рівень духу: чому більш рівні суспільства майже завжди працюють краще = The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better / Р. Вілкінсон, К. Пікетт. – London : Allen Lane, 2009. – 352 p.
18. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія. 2007. № 2. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_2007_2.pdf
19. Вплив соціальної нерівності на життя людей та можливі рішення. URL: <https://welfare.green/vpliv-socialnoi-nerivnosti-na-zhittya-lyudejj-ta-mozhli-vi-rishennya/> (дата звернення: 12.02.2024).

20. Голобородько Т. Політична участь молоді в Україні: бар'єри та перспективи // Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень НАН України. – 2020. – № 3. – С. 93–102.
21. Горноста́й П. П., Москаленко В. В. Психологія стереотипів : навчальний посібник. Київ : Інтерсервіс, 2018.
22. Гофман В. Мета-аналіз кореляції між Тестом імпліцитних асоціацій та експліцитними самозвітними заходами = A meta-analysis on the correlation between the Implicit Association Test and explicit self-report measures / W. Hofmann [et al.] // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2005. – Vol. 31, No. 10. – P. 1369–1385.
23. Грінвальд А. Г. Вимірювання індивідуальних відмінностей у неявному пізнанні: Тест на неявні асоціації = Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test / А. Г. Грінвальд, Д. Е. Мак-Гі, Дж. Л. К. Шварц // Journal of Personality and Social Psychology. – 1998. – Vol. 74, No. 6. – P. 1464–1480.
24. Грінвальд А. Г. Розуміння та використання Тесту імпліцитних асоціацій: III. Мета-аналіз прогностичної валідності = Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity / А. Г. Greenwald [et al.] // Journal of Personality and Social Psychology. – 2009. – Vol. 97, No. 1. – P. 17–41.
25. Грінвальд А. Г. Розуміння та використання Тесту на імпліцитні асоціації: I. Покращений алгоритм оцінювання = Understanding and using the Implicit Association Test: I. An improved scoring algorithm / А. Г. Грінвальд, Б. А. Носек, М. Р. Банажі // Journal of Personality and Social Psychology. – 2003. – Vol. 85, No. 2. – P. 197–216.
26. Грінвальд А. Г., Банаджі М. Р. Імпліцитне соціальне пізнання: установки, самооцінка та стереотипи. / Greenwald A. G., Banaji M. R. Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes / A. G. Greenwald, M. R. Banaji. Psychological Review. 1995. Vol. 102, No. 1. P. 4–27.

27. Гріні А. С. Моделі «мозок–фенотип» не працюють для індивідів, які кидають виклик стереотипам вибірки. / Brain–phenotype models fail for individuals who defy sample stereotypes / А. С. Гріні [et al.] // Nature. – 2022. – Vol. 609, No. 7925. – P. 109–118.

28. Грінвальд Е. Дж. Імпліцитне соціальне пізнання: установки, самооцінка та стереотипи = Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes / Е. Дж. Грінвальд, М. Р. Банаджі // Psychological Review. – 1995. – Vol. 102, No. 1. – P. 4–27.

29. Давидова О. В. Психологічні особливості впливу педагогічних стереотипів на професійну діяльність учителя : дис. канд. психол. наук : 19.00.07 / Давидова О. В.; Київ, 2017. – 246 с. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/21067/1/Дисертація%20Давидової%20О.В..pdf> (дата звернення: 24.08.2025).

30. Девайн П. Г. Довготривале зменшення імпліцитних расових упереджень: втручання для подолання звички упередження = Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention / П. Г. Девайн, П. С. Форшер, А. Дж. Остін, В. Т. Л. Кокс // Journal of Experimental Social Psychology. – 2012. – Vol. 48, No. 6. – P. 1267–1278.

31. Девайн П. Г. Стереотипи та упередження: їх автоматичні та контрольовані компоненти = Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components / П. Г. Девайн // Journal of Personality and Social Psychology. – 1989. – Vol. 56, No. 1. – P. 5–18.

32. Девіс М.-Дж., Акерман К. Дж. Психологія дискримінації: вичерпний посібник з літератури. / Davis M.-J., Ackerman K. J. The Psychology of Discrimination: A Comprehensive Guide to the Literature. 2011.

33. Декларація принципів толерантності. Верховна Рада України. 2017. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_503 (дата звернення: 12.02.24)

34. Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти». Про пріоритетні напрями роботи психологічної служби у системі освіти

України в 2025/2026 навчальному році : метод. рек. : лист від 07.07.2025 № 21/08-586.

URL:

https://я-психолог.укр/cpanel/publication/2025/Jul/2686Лист_ІМЗО

_2025-2026_від_07.07.25_Про_напрями_роботи.pdf (дата звернення: 25.08.2025).

35. Джеймисон К. Г. Луна-камера: Раш Лімбо та консервативний медіа-істеблішмент = Echo Chamber: Rush Limbaugh and the Conservative Media Establishment / К. Г. Джеймисон, Дж. Н. Капелла. – Oxford : Oxford University Press, 2008. – 304 с.

36. Довідіо Дж. Ф. Імплицитні та експліцитні упередження та міжрасова взаємодія = Implicit and explicit prejudice and interracial interaction / J. F. Dovidio, K. Kawakami, K. R. Gaertner // Journal of Personality and Social Psychology. – 2002. – Vol. 82, No. 1. – P. 62–68.

37. Довідіо Дж. Ф. Модель спільної внутрішньогрупової ідентичності: міжгруповий підхід до соціальних змін = A common in-group identity model: An intergroup approach to social change / Дж. Ф. Довідіо, С. Л. Гертнер, Т. Сагуй // Social Issues and Policy Review. – 2017. – Vol. 11, No. 1. – P. 136–167.

38. Довідіо Дж. Ф., Гертнер С. Л. Аверсивний расизм. / Dovidio J. F., Gaertner S. L. Aversive racism / J. F. Dovidio, S. L. Gaertner. Advances in Experimental Social Psychology. 2004. Vol. 36. P. 1–52.

39. Дункан К. Ейджизм та працевлаштування: суперечності, двозначності та сприйняття молоддю = Ageism and employment: Controversies, ambiguities and younger people's perceptions / К. Дункан, В. Лорпето // Ageing & Society. – 2004. – Vol. 24, No. 5. – P. 611–628.

40. Дюбуа Е. Ефект луна-камери: систематичний огляд = The Echo Chamber Effect: A Systematic Review / Е. Дюбуа, Г. Бланк // Journal of Communication. – 2025. – Vol. 75, No. 1. – P. 125–140.

41. Еріксон Е. Ідентичність: юність і криза / Е. Еріксон. – Київ : Скарби, 1996. – 256 с.

42. Зінченко Т. Методологічні труднощі аналізу стереотипів зовнішності та їх гендерно-вікових відмінностей. Журнал сучасної психології. 2017. № 2. С. 39–45. URL: <https://www.journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/1008/>
43. Злобіна О. Г. Соціальні уявлення та стереотипи в контексті трансформаційних процесів // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2020. – № 2. – С. 45–62.
44. Кадді А. Дж. К. Карта BIAS: поведінка, зумовлена міжгруповими афектами та стереотипами = The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes / А. Дж. К. Кадді, С. Т. Фіске, П. Глік // Journal of Personality and Social Psychology. – 2008. – Vol. 92, No. 4. – P. 631–648.
45. Кадді Е. Дж. К. Цей старий стереотип: поширеність та стійкість стереотипу про людей похилого віку = This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype / Е. Дж. К. Кадді, М. І. Нортон, С. Т. Фіске // Journal of Social Issues. – 2005. – Vol. 61, No. 2. – P. 267–285.
46. Кадош Р. К. Неінвазивна стимуляція мозку зменшує стереотипну категоризацію = Non-invasive brain stimulation reduces stereotypic categorization / Р. К. Кадош, Г. Е. Леві, Г. Шеппес // Social Cognitive and Affective Neuroscience. – 2012. – Vol. 7, No. 5. – P. 551–558.
47. Кайзер Г. Ф. Індекс факторної простоти = An index of factorial simplicity / Г. Ф. Кайзер // Psychometrika. – 1974. – Vol. 39, No. 1. – P. 31–36.
48. Кайт М. Е. Ставлення до молодших та старших дорослих: оновлений мета-аналітичний огляд = Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review / М. Е. Кайт, Г. Д. Стокдейл, Б. Е. Вітлі-мол., Б. Т. Джонсон // Journal of Social Issues. – 2005. – Vol. 61, No. 2. – P. 241–266.
49. Канеман Д. Мислення швидке й повільне. / Kahneman D. Thinking, Fast and Slow. New York : Farrar, Straus and Giroux, 2011.
50. Качур В. П. Психологічні чинники формування та подолання політичних стереотипів : канд. психол. наук : 19.00.01 / Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Київ, 2021.

51. Кисельова О. Соціально-психологічні аспекти ейджизму: причини та наслідки / О. Кисельова // Психологічні науки: проблеми і здобутки. – 2020. – № 37. – С. 112–120.
52. Когнітивне упередження. Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Когнітивне_упередження (дата звернення: 12.02.2024).
53. Коен Дж. Аналіз статистичної потужності для поведінкових наук = Statistical power analysis for the behavioral sciences / Дж. Коен. – 2-ге вид. – Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 1988. – 567 p.
54. Кордуелл М. Психологія. А-Я. Словник-довідник / пер. з англ. К. С. Ткаченко, 2000.
55. Крекула К. Перетин віку та гендеру: переосмислення гендерної теорії та соціальної геронтології = The intersection of age and gender: A re-thinking of gender theory and social gerontology / К. Крекула // Current Sociology. – 2007. – Vol. 55, No. 2. – P. 155–171.
56. Кунда З. Мотивоване стереотипування жінок: вона прекрасна, якщо вона мене хвалила, але некомпетентна, якщо вона мене критикувала = Motivated stereotyping of women: She's fine if she praised me but incompetent if she criticized me / З. Кунда, С. Дж. Спенсер // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2003. – Vol. 29, No. 6. – P. 659–668.
57. Ліппман У. Суспільна думка / пер. з англ. Т. В. Барчунової ; під ред. К. А. Левінсона, К. В. Петренка. Москва : Інститут Фонду "Громадська думка", 2004.
58. Маєрс Д. Г., Твендж Дж. М. Соціальна психологія. / Myers D. G., Twenge J. M. Social psychology. 14th ed. New York : McGraw-Hill Education, 2022.
59. Московічі С. Про соціальні репрезентації = On social representations / С. Московічі // Social Cognition: Perspectives on Everyday Understanding / ed. J. P. Forgas. – London : Academic Press, 1981. – P. 181–209.

60. Московічі С. Соціальні уявлення: історичний погляд. Журнал історії поведінкових наук. 1988. Т. 24, № 4. С. 211–230.
61. Наугольник Л. Б. Психодіагностика : навчальний посібник / Л. Б. Наугольник. – Львів : Вид-во ЛНУ імені Івана Франка, 2019. – 348 с.
62. Нг Т. В. Г. Мета-аналіз взаємозв'язків віку та стажу з інноваційною поведінкою = A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour / Т. В. Г. Нг, Л. Фельдман // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2012. – Vol. 81, No. 4. – P. 755–780.
63. Норт М. С. Незручна молодь? Ейджизм та його потенційні міжпоколінні корені = An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots / М. С. Норт, С. Т. Фіске // Psychological Bulletin. – 2012. – Vol. 138, No. 5. – P. 982–997.
64. Норт М. С. Сучасні установки щодо літніх людей у старіючому світі: крос-культурний метааналіз = Modern attitudes toward older adults in the aging world: A cross-cultural meta-analysis / М. С. Норт, С. Т. Фіске // Psychological Bulletin. – 2015. – Vol. 141, No. 5. – P. 993–1021.
65. Носек Б. А. Поширеність та кореляти імпліцитних установок та стереотипів = Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes / Б. А. Носек, М. Р. Банаджі, А. Г. Грінвальд // European Review of Social Psychology. – 2007. – Vol. 18, No. 1. – P. 36–88.
66. О'Ніл К. Зброя математичного знищення: як великі дані збільшують нерівність і загрожують демократії = Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy / К. О'Ніл. – New York : Crown, 2016. – 288 с.
67. Олпорт Г. В. Природа упередження. / Allport G. W. The nature of prejudice. Cambridge, MA : Addison-Wesley Publishing Company, 1954.
68. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник : у 2 кн. Кн. 1 : Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ : Либідь, 2004.

69. Осгуд Ч. Е. Вимірювання значення = The measurement of meaning / Ч. Е. Осгуд, Г. Дж. Сусі, П. Г. Танненбаум. – Urbana : University of Illinois Press, 1957. – 342 p.
70. Палук Е. Л. Зменшення упереджень: що працює? Огляд та аналіз доказів = Prejudice reduction: What works? A review and analysis of the evidence / Е. Л. Палук, Д. П. Грін // Annual Review of Psychology. – 2009. – Vol. 60. – P. 339–367.
71. Перрі Е. Л. Огляд вікової упередженості при працевлаштуванні: невизначеність триває = A review of age bias in employment: The ambiguity continues / Е. Л. Перрі, С. Т. Кулік, Дж. Чжоу // The Oxford handbook of personnel assessment and selection / за ред. М. К. Вана. – New York : Oxford University Press, 2013. – P. 604–622.
72. Петтігрю Т. Ф. Мета-аналітична перевірка теорії міжгрупового контакту = A meta-analytic test of intergroup contact theory / Т. Ф. Петтігрю, Л. Р. Тропп // Journal of Personality and Social Psychology. – 2006. – Vol. 90, No. 5. – P. 751–783.
73. Пилипенко О. Вікова дискримінація як соціальна проблема: зарубіжний та український контексти // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2021. – № 2. – С. 77–85.
74. Пилипенко О. Молодіжний ейджизм як виклик сучасного ринку праці // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2021. – № 2. – С. 77–85.
75. Постан М. Вікова дискримінація на ринку праці: міжнародний досвід та українські реалії // Економіка та держава. – 2019. – № 6. – С. 34–38.
76. Постума Р. А. Вікові стереотипи на робочому місці: поширені стереотипи, модератори та напрямки майбутніх досліджень = Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions / Р. А. Постума, М. А. Кампійон // Journal of Management. – 2009. – Vol. 35, No. 1. – P. 158–188.
77. Психологічна служба : Підруч. / [В.Г.Панок (наук. ред.), А.Г.Обухівська, В.Д.Острова та ін.]. – Київ : Ніка-Центр, 2016. – 362 с.

78. Реймер М. Молоді та безробітні: розуміння вікових стереотипів та дискримінації на робочому місці = Young and unemployed: Understanding age-based stereotypes and discrimination in the workplace / М. Реймер, М. Рід, М. Шпігель, П. Пурванова // *Journal of Managerial Psychology*. – 2017. – Vol. 32, No. 4. – P. 348–359.

79. Роль когнітивних упереджень у процесах обробки інформації. URL:<https://qaukraine.online/rol-kohnityvnykh-uperedzhen-u-protsesakh-obrobky-informatsii/> (дата звернення: 12.02.2024).

80. Сизоненко А. Психологічні особливості гендерних стереотипів особистості. Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць. 2016. № 31.

81. Словник української мови : у 20 т. / [голов. ред. В. А. Широков] ; НАН України, Укр. мов.-інформ. фонд. – Київ : Наукова думка, 2010.

82. Солтхауз Т. А. Старіння та заходи швидкості обробки = Aging and measures of processing speed / Т. А. Солтхауз // *Biological Psychology*. – 2000. – Vol. 54, No. 1–3. – P. 35–54.

83. Соціальна психологія : підручник / М. М. Слюсаревський, Т. М. Гурлева, О. Т. Соснюк. – Київ : Міленіум, 2020. – 528 с.

84. Степаненко В. Міжпоколінна комунікація в умовах трансформації українського суспільства // *Український соціум*. – 2018. – № 4 (67). – С. 65–74.

85. Степанова Н. М. STOP-стереотипи: методи їх подолання в українському суспільстві / Н. М. Степанова. – Київ : Академія української преси ; Центр вільної преси, 2024. – 61 с.

86. Стереотипи та дискримінація = мінус інклюзивність та ефективність освіти плюс. URL: <https://nus.org.ua/2021/05/04/stereotypy-ta-dyskryminacija-minus-inkluzyvnist-ta-efektyvnist-osvity-pljus/> (дата звернення: 12.02.2024).

87. Таджфел Г. Соціальна ідентичність та міжгрупові відносини / Г. Таджфел, Дж. Тернер // *Психологія міжгрупових відносин* / за ред. С. Уорчела, У. Остіна. Чикаго : Нельсон-Холл, 1986. С. 7–24.

88. Таджфел Г., Тернер Дж. К. Інтегративна теорія міжгрупового конфлікту. / Tajfel H., Turner J. C. An integrative theory of intergroup conflict / Н. Tajfel, J. C. Turner // The social psychology of intergroup relations / eds. W. G. Austin, S. Worchel. Monterey, CA : Brooks/Cole, 1979. P. 33–47.

89. Таргетування когнітивних упереджень для покращення соціального пізнання та соціально-емоційного здоров'я. / Targeting cognitive biases to improve social cognition and social emotional health / Birch S. A. J., Severson R. L., Li Y., Prasad S. // *Frontiers in Psychology*. – 2025. – Vol. 16. – Article 1534125. – URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1534125>.

90. Твенге Д. М. iGen: чому надзвичайно пов'язані діти сьогодні менш бунтівні, толерантніші, менш щасливі – і абсолютно не готові до дорослого життя = iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy – and Completely Unprepared for Adulthood / Д. М. Твенге. – New York : Atria Books, 2017. – 352 с.

91. Тернер Дж. Теорія самокатегоризації / Дж. Тернер, М. Хогг, П. Оукс, С. Райхер, М. Ветерелл // Редіскавері соціальної групи: теорія самокатегоризації. – Оксфорд: Бейзіл Блеквелл, 1987. – 239 с.

92. Товщик С. А. [Соціальні стереотипи], 2014.
URL: https://eprints.zu.edu.ua/23747/1/Товщик_С.А..PDF

93. Торнтон Дж. Е. Міфи про старіння або ейджистські стереотипи = Myths of aging or ageist stereotypes / Дж. Е. Торнтон // *Educational Gerontology*. – 2002. – Vol. 28, No. 4. – P. 301–312.

94. Фелпс Е. А. Соціальне пізнання та мозок людини: нейронні субстрати соціального упередження = Social cognition and the human brain: Neural substrates of social prejudice / Е. А. Phelps, К. J. O'Connor, J. C. Gatenby // *Science*. – 2000. – Vol. 287, No. 5453. – P. 856–859.

95. Філософський енциклопедичний словник / НАН України, Інститут філософії імені Г. С. Сковороди. Київ : Абрис, 2002.

96. Фінкельштейн Л. М. Вікова дискримінація: роль імпліцитних та експліцитних установок = Age discrimination: The role of implicit and explicit

attitudes / Л. М. Фінкельштейн, М. В. Фаррелл // *Aging and work in the 21st century* / ред. К. S. Schultz, G. A. Adams. – Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum, 2007. – P. 95–112.

97. Фінкельштейн Л. М. Вікові стереотипи на робочому місці: поширені стереотипи, модератори та напрямки майбутніх досліджень = Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions / Л. М. Фінкельштейн, М. Дж. Берк, М. С. Раджу // *Journal of Management*. – 2013. – Vol. 39, No. 5. – P. 1044–1068.

98. Фіск С. Т. Модель (часто змішаного) змісту стереотипів: Компетентність і теплота відповідно визначаються сприйнятими статусом і конкуренцією = A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition / С. Т. Фіск, А. Дж. К. Кадді, П. Глік, Ц. Сюй // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2002. – Vol. 82, No. 6. – P. 878–902.

99. Фіцджеральд Х. Інтервенції, розроблені для зменшення імпліцитних упереджень та імпліцитних стереотипів у контексті реального світу: систематичний огляд = Interventions designed to reduce implicit prejudices and implicit stereotypes in real world contexts: a systematic review / FitzGerald Ch. Interventions designed to reduce implicit prejudices and implicit stereotypes in real world contexts: a systematic review / Ch. FitzGerald, A. Martin, D. Berner, S. Hurst // *BMC Psychology*. – 2019. – Vol. 7, Art. 29. – URL: <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-019-0299-7> (дата звернення: 25.11.2025).

100. Флексман С. Фільтр-бульбашки, луна-камери та споживання онлайн-новин = Filter bubbles, echo chambers, and online news consumption / С. Флексман, С. Гоель, Дж. М. Пао // *Public Opinion Quarterly*. – 2016. – Vol. 80, No. S1. – P. 298–320.

101. Хілтон Дж. Л. Стереотипи = Stereotypes / Дж. Л. Хілтон, В. фон Гіппель // *Annual Review of Psychology*. – 1996. – Vol. 47. – P. 237–271.

102. Хома О. І. Соціальна нерівність в Україні: виклики та перспективи. Український соціум. 2021. № 2 (77). С. 9–28.
103. Черниш Н. Соціальна ізоляція в умовах сучасних суспільних трансформацій // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2021. – № 1. – С. 91–102.
104. Шеремета В. П. [Лексико-стилістичні засоби вираження народних уявлень про труднощі та переваги життя вдови] : УДК 811.161.2'37/.38 / В. П. Шеремета ; Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. Київ, 2014. URL:<https://naub.ua.edu.ua/leksyko-stylistychni-zasoby-vyrazhennya-narodnyh-uyavlen-pro-trudnoschi-ta-perevahy-zhyttya-vdovy-na-materiali-tekstiv-ukrajinskyh-narodnyh-pisen/>
105. Шляхи подолання стереотипів: як освіта може змінити суспільні уявлення. Neurolutionary. URL: <https://www.neurolutionary.org/shchastya-shchodnya/> шляхи-подолання-стереотипів (дата звернення: 12.02.2024).
106. Як стереотипи впливають на наше життя? Розробка уроку третього розділу курсу "Громадянська освіта". Нова українська школа. 2018. 9 листоп. URL: <https://nus.org.ua/2018/11/09/yak-stereotypy-vplyvayut-na-nashe-zhyttya-rozrobka-uroku-tretogo-rozdilu-kursu-gromadyanska-osvita/> (дата звернення: 12.02.2024).
107. Яковенко І. Освіта дорослих в Україні: проблеми та перспективи розвитку // Освітологічний дискурс. – 2020. – № 2 (29). – С. 52–61. – URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/issue/view/29> (дата звернення: 25.07.2025).