

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Кудряченко В. К.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
**ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СФЕРІ
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ФОРМУВАННЯ**

2023

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет Здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до кваліфікаційної роботи

рівень вищої освіти другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

на тему «**ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У
СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ
ФОРМУВАННЯ**»

Виконав: здобувач вищої освіти групи ПС-22дм

Кудряченко В. К.

Керівник: доцент кафедри психології
та соціології, кандидат психологічних наук

Османова А. М.

Рецензент:

д. психол. н., доц., професорка
загальноузівської кафедри фізичного виховання,
спорту і здоров'я людини ТНУ ім. В. Вернадського

Добровольська Н.А.

Нормо-контроль: професорка кафедри
психології та соціології,
д. психол. н., проф.

Лосієвська О. Г.

Завідувачка кафедри:

д. психол. н., проф.

Бохонкова Ю. О.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

Рівень вищої освіти Другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Завідувачка кафедри психології
та соціології д. психол. н.,
проф. Бохонкова Ю. О.
«25» вересня 2023 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЦІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Кудряченко Володимир Костянтиновичу

1. Тема роботи: «Психологічний аналіз гендерних стереотипів у сфері інформаційних технологій та особливості їх формування».

Керівник роботи: Османова А. М., кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля, затверджений наказом по університету № 37/15.17 від 21.09.2023, № 41/15.17 від 25.09.2023.

Строк подання здобувачем роботи: 25.11.2023 р.

2. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи – 85 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.*

3. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент і порівняти результати констатувального і формувального експериментів. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.*

4. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників): *таблиць -2 , рисунки (діаграми, гістограми, сегментограми) -6.*

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Османова А. М. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	30.10.2023 р.	05.11.2023 р.
2.	Османова А. М. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	06.11.2023 р.	19.11.2023 р.
3.	Османова А. М. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	20.11.2023 р.	04.12.2023 р.

6. Дата видачі завдання: 21 вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	23.10.2023 р. – 29.10.2023 р.	виконено
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	30.10.2023 р. – 05.11.2023 р.	виконено
3	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів констатувального експерименту	06.11.2023 р. – 19.11.2023 р.	виконено
4	Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.	20.11.2023 р. – 24.11.2023 р.	виконено
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формуального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	25.11.2023 р. – 04.12.2023 р.	виконено
6	Представлення роботи на зовнішню рецензію	05.12.2023 р. – 06.12.2023 р.	виконено
8	Перевірка роботи на академічний плагіат	07.12.2023 р. – 09.12.2023 р.	виконено
9	Захист роботи	11.12.2023 р.	

Здобувач вищої освіти:

Кудряченко В. К.

Керівник роботи:
кандидат психологічних наук доцент

Османова А. М.

РЕФЕРАТ

Текст – 85 с., рис. – 6, табл. – 0, літератури – 65 дж.

В кваліфікаційній роботі представлено теоретично-методологічні основи вивчення проблеми гендерної психології та передумови формування гендерних стереотипів.

Зроблено висновок, що новизна гендерних досліджень полягає не в закликати вивчати констатації чоловічого домінування та жіночого досвіду, а в аналізі того, як гендер конструюється та відтворюється в усіх соціальних структурах і як це впливає на формування особистості чоловіка та жінки.

Проаналізовано методологічні підходи та інструментарій проведення психологічних досліджень у сфері гендеру.

Відповідно до завдань дослідження було проведено опитування респондентів у два етапи з метою визначення емпіричних даних щодо наявності гендерних стереотипів та упереджень в ІТ-секторі.

За результатами дослідження були сформовані рекомендації та пропозиції щодо покращення гендерної політики в ІТ-секторі.

Ключові слова: ГЕНДЕР, СТАТЬ, СТЕРЕОТИП, ГЕНДЕРНІ РОЛІ, СФЕРА ІТ, ДОСЛІДЖЕННЯ.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИТОКІВ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	9
1.1. Поняття стереотипу та його сутність	9
1.2. Місце та роль гендерних стереотипів та упереджень	21
1.3. Психологічні особливості міжособистісних відносин у сфері ІТ.....	33
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	42
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ В СФЕРІ ГЕНДЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ	44
2.1. Організаційні основи проведення гендерних досліджень.....	44
2.2. Кількість та якісні методи гендерних досліджень.....	51
2.3. Методологічні особливості організації гендерних досліджень в сфері ІТ....	55
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	61
РОЗДІЛ 3. ВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ГЕНДЕРНИХ УПЕРЕДЖЕНЬ В СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ	62
3.1. Організація емпіричних гендерних досліджень в сфері ІТ.....	62
3.2. Результати емпіричних гендерних досліджень та пропозиції щодо поліпшення гендерної політики в сфері ІТ.....	66
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	77
 ВИСНОВКИ	 78
 СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	 81

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних умовах значного динамізму суспільних відносин та економічних трансформацій у сфері організації праці важливою характеристикою суспільного розвитку є формування толерантного суспільства.

Соціальна трансформація гендерної взаємодії в усіх сферах суспільного життя, в тому числі й у професійній сфері, пов'язана з суперечливими процесами в усіх сферах життєдіяльності особистості. Гендерна взаємодія є важливою характеристикою суспільних відносин, особистісного та професійного розвитку, складовою психологічного благополуччя, психічного та емоційного здоров'я. Гендерна взаємодія є формуючим та структуруючим фактором самовизначення в особистісному та соціально-психологічному сенсі.

Сфера ІТ, що вирізняється апріорними відмінностями та стрімким розвитком у сучасному контексті, в тому числі в українських реаліях, потребує більш глибокого розгляду, в тому числі з точки зору організації міжособистісних стосунків та гендерної самоідентифікації.

Глибинні дослідження в сфері психології гендеру розглядались у працях багатьох вітчизняних та міжнародних науковців, зокрема, Кравець В., Кікінежді О., Бендас Т., Ткалич М., Карамушка Л., та інші. Більш конерктизована проблематика гендерних стереотипів та упереджень відображена у працях таких науковців як Костіна Т., Марценюк Т. та інші. Методологічні аспекти реалізації гендерних досліджень розглядаються у роботах Заграй Л., Щотка О., Шевченко Л., Гербут Н. та інші.

Аналіз наукової літератури із зазначеної проблематики свідчить про наявність певних прогалин, та відповідно перспектив подальшого наукового

пошуку в сфері подолання гендерних стереотипів та упереджень в сфері ІТ, а також створення передумов для розбудови толерантного і відкритого суспільства.

Об'єкт дослідження – психологія гендерної взаємодії.

Предмет дослідження – передумови та наслідки гендерних упереджень та стереотипів в процесі міжособистісних стосунків.

Мета дослідження є визначення основних чинників виникнення, психологічних наслідків та передумов подолання гендерних стереотипів у сфері інформаційних технологій.

Досягнення поставленої мети обумовило необхідністю вирішення наступних **завдань дослідження**:

1. дослідити теоретичні засади психології гендеру та передумов формування гендерних стереотипів в науковій літературі;
2. проаналізувати методичний інструментарій реалізації психологічних досліджень в сфері гендеру;
3. провести опитування респондентів з метою визначення емпіричних даних щодо наявності гендерних стереотипів та упереджень в ІТ-секторі;
4. сформулювати рекомендації та пропозиції щодо покращення гендерної політики в ІТ-секторі.

Теоретико-методологічною основою дослідження є базові теоретичні положення гендерної психології (С. Бем, Т.В. Бендас, Е. Весельницка, Д.М. Ісаєв, В.Е. Каган, І.С. Кльоцина, І.С. Кон, Н. Хамітов), положення вчених еволюційно-біологічного та фізіологічного напрямку (В.А. Геодакян, В.Д. Єремєєва, Т.П. Хризман), соціальної та гендерної ідентичності (Ю.Є. Альошина, Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді, О.С. Кочарян, В.В. Москаленко, Л.Є. Орбан-Лембрик, Е.Т. Соколова, В.В. Третьяченко, В.Т. Циба). Серед українських вчених ґрунтовні дослідження гендерної системи в Україні

здійснюють І. Головашенко, І. Жеребкіна, І. Лебединська, Т. Мельник, Н.Чухим; гендерних стереотипів і гендерних ролей – Т. Виноградова, Т. Говорун, П. Горностаї, О. Кікінежді, В.Семенов та ін.

Для вирішення поставленої наукової проблеми та сформульованих завдань були застосовані наступні **методи дослідження**:

- *теоретичні*: аналіз, систематизація, узагальнення, класифікація;
- *емпіричні*: спостереження, бесіда, тестування, опитування;
- *методи обробки та інтерпретації даних*: математичні методи статистичної обробки даних дослідження з подальшою якісною інтерпретацією і змістовним узагальненням.

Наукова новизна дослідження. узагальненню здобутків гендерної психології з проблематики гендерних стереотипів, поширених в сфері інформаційних технологій в Україні.

Теоретичне значення дослідження: полягає у внеску до теоретичних та емпіричних психологічних досліджень теорії гендеру, зокрема, в сфері інформаційних технологій в Україні.

Практичне значення дослідження: результати дослідження можуть бути корисними для практичних психологів, психологів-консультантів, психологів в організації, а також можуть бути використаними для психологічної просвіти та подальших теоретичних розробок в галузі гендерної психології.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИТОКІВ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

1.1. Сутність поняття «стереотип» у психологічній науці: основні наукові підходи

В науковий обіг поняття стереотипу було впроваджено завдяки американському журналісту У. Ліппману. В роботі «Громадська думка» (1992) У. Ліппман розумів під стереотипами створювані в культурі образи людей з інших груп, які покликані пояснити поведінку цих людей і дати їм оцінку, і трактував стереотипи як виборчий і неточний спосіб дійсності, що веде до її спрощення та породжує упередження. Як стверджує У. Ліппман, «стереотипи – це упереджені думки, які рішуче керують усім процесом сприйняття. Вони маркують певні об'єкти як знайомі або незнайомі, так що ледь знайомі здаються добре відомими, а незнайомі – глибоко чужими» [49].

Він сформував два найважливіші, на його думку, фактори формування стереотипів:

- перший – це принцип економії зусиль, характерний для повсякденного людського мислення;
- другий фактор стереотипізації (який репрезентує його соціальну функцію) – це захист групових цінностей, адже стереотипи – це «бастіон традиції, сховавшись за яким, людина відчуває себе в безпеці» [1; 2].

У психологічному словнику під редакцією Р. С. Немова стереотип отримує таку дефініцію:

1) система відносно стабільних (фіксованих), надмірно спрощених переконань (установок, відносин), що стосуються певної соціальної групи людей. Стереотип у цьому його розумінні майже завжди носить негативний відтінок.

2) система прийнятих у конкретній культурі, широко поширених у ній думок, суджень, оцінок, що стосуються психологічних особливостей поведінки певної групи людей. У цьому його розумінні термін «стереотип» може нести в собі як позитивний, так і негативний відтінок [32].

У словнику лінгвістичних термінів під редакцією Т. В. Жеребило стереотип визначається як «одна з форм обробки інформації та стану знання» [13].

Згідно з визначеннями словників та енциклопедій, стереотип - це спрощений, стандартизований образ або уявлення про соціальне явище чи об'єкт, зазвичай емоційно забарвлений і дуже стійкий. Стереотипи формують упорядкований, більш-менш узгоджений образ світу і тим самим допомагають людям орієнтуватися в реальному світі.

Як соціокультурний і психологічний феномен, стереотипи є невід'ємною частиною повсякденного життя, в тому числі у сфері професійної діяльності. Численні дослідження показують, що стереотипи мають безпосередній вплив на особистість і є одним з ключових факторів формування професійної ідентичності, заснованої на інтересі до роботи, компетентності та успішній самореалізації в професії, що дозволяє людині реалізувати свій професійний потенціал. Стереотипи ґрунтуються на певних ознаках, зокрема вікових ("молодь слухає тільки рок-н-рол"), гендерних ("всі чоловіки хочуть від жінок тільки одного"), расових ("всі японці однакові"), релігійних ("іслам – релігія страху"), професійних ("всі адвокати – шахраї") та національних ("всі євреї - жадібні"). сформовані на основі. Існують також географічні стереотипи (наприклад, "життя

в маленькому місті безпечніше, ніж у великому") та матеріальні стереотипи (наприклад, "німецькі автомобілі - найякісніші").

У більшості випадків стереотипи є нейтральними, але коли вони переходять від конкретної людини до групи (соціальної, етнічної, релігійної чи расової), то часто набувають негативного забарвлення. Стереотипи лежать в основі таких явищ, як расизм, сексизм та ісламофобія.

Поняття "стереотип", що походить від грецьких слів *στερεός* (твердий) і *τύπος* (відбиток), з'явилося в соціально-психологічному лексиконі у видавничій галузі. Так називають друковане видання для багаторазового відтворення тексту. Інші поліграфічні поняття, такі як кліше та штамп, мають схожі значення. Стереотип – це стійке уявлення про характеристики, притаманні соціальній групі, яке переноситься на всіх членів цієї групи.

Соціальні стереотипи – це звичні, шаблонні, схематичні та стійкі моделі мислення, сприйняття та поведінки, які є універсальними, емоційно забарвленими установками. Внутрішня структура стереотипу складається з поєднання спрощених і стандартизованих знань, почуттів і відповідної поведінки. Наслідування стереотипів означає узагальнення суспільних відносин. Стереотипи виникають і функціонують насамперед у сфері масової свідомості, є частиною соціальних установок і соціальної солідарності, а тому їх важко змінити або модифікувати.

Катц Д. та Брейлі К. ще в 1935 р. запропонували концепцію, за якої стереотип – це усталене уявлення, яке «дуже мало відповідає фактам, які воно намагається представити». На негативну сторону стереотипу наголошує також Олпорт Г., який у своїй теорії забобонів поставив знак рівності між стереотипом та упередженням. За Олпорт Г. «схильність людини до стереотипів полягає в повсякденній тенденції будувати узагальнення, змістом яких є спрощення світу». Ця тенденція традиційно пояснюється інформаційним перевантаженням, що стимулює поспішне й неправомірне узагальнення інформації. Поспішність

узагальнення є частиною людської потреби в максимально швидкому формуванні суджень та висновків. Категоричніше щодо стереотипів висловився дослідник Хаякава С., стверджуючи, що вони є поширеним виявом потоку дезінформації, традиційного безглуздя. Змістовним є визначення, запропоноване Майєрсом Д.: стереотип – це думка про особистісні якості людей. Також він додає, що стереотипи можуть бути надзвичайно узагальненими, неточними та резистентними до нової інформації. Йдеться про ставлення до стереотипу як до явища загалом негативного, хоч й неминучого.

У процесі накопичення знань про феномен стереотипу категоричні характеристики його змісту як помилкового замінялися більш стриманими; негативна оцінка феномена стереотипу доповнювалася визнанням його природного, об'єктивного характеру. Однак лише з 50-років ХХ ст. набуває поширення гіпотеза Клайнберга О. щодо наявності в понятті «стереотип» – «зерна істини», суть якої можна звести до одного знаменника: у стереотипі закодовано частину достовірної інформації. При цьому стереотипні знання можуть бути як істинними, так і хибними, однак обсяг істинних знань у стереотипах превалює над обсягом хибних знань. Пізніше цей погляд набуває популярності в багатьох працях зарубіжних вчених (Е. Богардус, Р. Таджурі, Т. Шибутані, та ін) [2].

Поняття стереотипу визначається як стандартизований, стійкий, емоційний, ціннісний образ або уявлення про соціальний об'єкт. У соціальній психології стереотипи вивчаються переважно як стереотипи представників певних соціальних груп та етнічні стереотипи. З іншого боку, соціальні стереотипи ширші за змістом і функціями. Соціальні стереотипи є концентрованим втіленням соціальних установок і виконують координуючу та інтегруючу функцію в суспільних відносинах. Стереотипи - це думки, уявлення та оцінки людей щодо певних соціальних об'єктів.

Стереотипи як особлива спрощена, афективно-оцінна когнітивна схема психосоціальної взаємодії мають низку характеристик, зокрема: емоційність та оцінність, неточність, ригідність до нової інформації, неоднозначність, стійкість (поділяються багатьма людьми), аксіоматичність (стереотипи є соціальними стереотипи сприймаються суспільством як об'єктивно існуючі дані дійсності), а також співвіднесеність з буденною свідомістю.

Суть механізму стереотипізації полягає в приписуванні різних характеристик шляхом віднесення спостережуваного об'єкта до відомої категорії на основі його конфлікту з іншою категорією. В основі стереотипізації лежить психологічний феномен узагальнення, який відображає власний та чужий досвід. Механізм стереотипізації реалізується через протиставлення образів, антропоморфні зв'язки та персоніфікацію. Це пояснює феномен стереотипізації, наприклад, феномен біполярності або "чорно-білого мислення". У динаміці сучасного життя стереотипізація є інструментом, який завдяки простішій системі ідентифікації дозволяє певною мірою оптимізувати час на роздуми. На аналіз певних явищ часто не вистачає часу, а упередження дозволяють уникнути невизначеності більш ефективно, але помилково. Таке спрощення думок і сприйняття у повсякденній свідомості допомагає орієнтуватися в ситуаціях, де не потрібен серйозний самоаналіз та індивідуальні судження.

Стереотипізація є важливим чинником міжособистісного сприйняття, наприклад, конструювання образів на основі існуючих стійких уявлень про членів певної соціальної групи (етнічної приналежності, статі, професії тощо). Стереотипність у людському сприйнятті має два різних ефекти. З одного боку, він спрощує процес конструювання образів інших і скорочує час, необхідний для цього. З іншого боку, активація цього механізму може призвести до зсуву в бік певної оцінки, що може призвести до упередженості або, навпаки, до переоцінки реальних характеристик об'єкта сприйняття. Когнітивною основою стереотипізації є відбір, обмеження та категоризація великої кількості соціальної

інформації, яку сприймають люди. Мотиваційною основою цього механізму є оціночне упередження на користь власної групи, що дає людям відчуття приналежності та безпеки.

Теджфел Г. виділяє чотири функції стереотипів: селекція соціальної інформації; створення і підтримання позитивного «Я-образу»; формування і підтримка групової ідеології, яка виправдовує і пояснює поведінку групи; створення і підтримка позитивного «ми-образу» [3; 4].

Стереотип - це образ, оцінка якого є полемічною, жорстко фіксованою, не допускає сумнівів у його істинності чи хибності, спонукає до чітких і однозначних думок і поведінки. У суспільній свідомості стереотипи функціонують у вигляді стандартизованих уявлень про моделі поведінки та риси особистості представників певної соціальної групи, нації чи статі.

Стереотипи – це ментальні картини, які люди створюють самі або отримують від інших. Стереотипи – це своєрідні рамки, в які вкладаються різні фрагменти інформації. Ці рамки можуть суттєво трансформувати інформацію, яка не відповідає вже сформованому шаблону (певному образу соціальної реальності, закріпленому у свідомості).

Стереотипи характеризуються своєю емоційною насиченістю, коли індивіди наповнюють їх емоціями, що асоціюються з ними. Крім того, стереотипи раціоналізують реальність, оскільки спрощують і "скорочують" процес сприйняття та розуміння.

В результаті спрощення складне для розуміння і складне вписується в існуючі прості (вже стандартизовані) уявлення. Характерною особливістю стереотипізації є те, що вона підвищує стійкість. Це означає, що зруйнувати стереотипи, які вже сформувалися, дуже важко. Найважливішою особливістю стереотипів є те, що їхня дія "вмикається" набагато швидше, ніж дія розуму. Іншими словами, стереотипи виступають своєрідним упередженням, бар'єром, який стоїть на сторожі свідомості при сприйнятті нової інформації. Ці

упередження пов'язані з емоційною природою людини, її світом пристрастей і почуттів. Тому стереотипи більше пов'язані з ірраціональними елементами свідомості, ніж з раціональним і логічним розумінням реальності.

Отже, стереотипи – це емоційні та відносно стійкі моделі реального світу, призначені для організації соціальної реальності шляхом її спрощення та приведення у відповідність до попереднього досвіду [5].

Стереотипи виникають як реакція на реальні міжгрупові відносини і насичені емоціями, характерними для соціальних взаємодій, в яких вони виникають. Стереотипи можуть створювати власну реальність. Вони спрямовують соціальні взаємодії таким чином, що стереотипно сприйняті індивіди починають своєю поведінкою підтверджувати стереотипне сприйняття інших. Стереотипи, які здатні створювати нові реальності, називаються стереотипами очікування.

Соціальні стереотипи є універсальним інструментом розпізнавання та передачі соціально важливої інформації в процесі взаємодії людей з навколишнім світом. На сучасному етапі існує два типи визначень стереотипів:

- динамічний стереотип – відносно стійка система умовно-рефлекторних реакцій у вищих тварин і людини на знайомі подразники;
- соціальний стереотип – схематичний, стандартизований, загальнозначущий образ або стійке емоційно забарвлене уявлення про явище чи об'єкт.

Соціальні стереотипи мають два функціональні рівні: груповий та індивідуальний.

Для індивідуальних стереотипів характерні схематичні, шаблонні, емоційно-оціночні та стійкі уявлення про будь-який соціальний об'єкт (людину, групу, явище), що склалися в результаті узагальнення соціальних умов і попереднього особистого життєвого досвіду індивіда. Вона спрощує соціальне життя, зменшує витрати на пізнання нового, допомагає орієнтуватися в

ситуаціях, які не потребують аналітичних і особисто відповідальних рішень, але відіграє негативну роль у ситуаціях, коли потрібна об'єктивна інформація, а її аналітична оцінка в нових соціокультурних умовах може стати основою для інновацій і створити підґрунтя для неприйняття інновацій.

Позитивні стереотипи формують ставлення до соціальних об'єктів на основі точних узагальнень, які відповідають дійсності (літні люди менш активні). Позитивні та точні стереотипи спрощують соціальну картину світу та процес соціалізації і навіть є бажаними для суспільства, оскільки є проявом "чутливості" до соціокультурних відмінностей.

Проблеми зі стереотипами виникають тоді, коли вони є надто узагальненими (ставлення до людей, засноване виключно на їхній ідентифікації з певною соціальною групою) або явно неточними. Неточні стереотипи (наприклад, стереотипи фізичної привабливості – фізично привабливі люди мають соціально бажані якості) є основою для формування негативних стереотипів.

Негативні стереотипи – це однобічні та викривлені уявлення, негативні почуття, переконання і, як правило, дискримінаційна поведінка одних соціальних суб'єктів щодо інших, які сформувалися в умовах браку інформації та упереджень, характерних для певних суспільств. Негативні стереотипи можуть ґрунтуватися на емоційних асоціаціях, потребі виправдати поведінку та негативних переконаннях. На цьому ґрунті виникають різноманітні міжособистісні та соціальні конфлікти.

У науковій літературі політичного та прикладного характеру існують певні сталі позиції щодо розуміння взаємозв'язку між архетипами та стереотипами. Архетипи є більш глибинними, пов'язані з колективним несвідомим [5], складають ядро ідентичності і досить важко піддаються зміні (але й небажані для зміни). Стереотипи є більш поверхневими, сприймаються на емоційному рівні, формуються певним чином і можуть бути змінені. Саме тому стереотипи є

основою іміджів. Іншими словами, саме стереотипи, а не архетипи чи міфи, в першу чергу відповідають за формування образів. Крім того, важливу роль у формуванні політичних стереотипів відіграють метафори.

Водночас, існують принципові відмінності у поглядах науковців при спробі визначити роль міфу в триєдності міф-стереотип-архетип. Ці відмінності полягають у тому, що міфи іноді ототожнюють лише з архетипами, а іноді - лише зі стереотипами. Проте ототожнювати архетипи з міфами нерозумно, оскільки, як зазначав К. Юнг, архетипи є джерелом міфів, хоча і є органічною частиною міфологічного мислення. Міф, навпаки, був первісним способом переробки архетипів. Оскільки сутність архетипів розкривається через міфи (казки, легенди тощо), їхня роль полягає у формуванні ядра міфу.

Як на індивідуальному, так і на колективному рівні стереотипи виконують такі завдання: відбір соціальної інформації, її схематизація, узагальнення та спрощення (когнітивна функція); створення та підтримка образів індивідуального "я" та колективного "ми" (ціннісна функція). Згідно з науковою літературою, кожен стереотип виконує також завдання гарантування певної поведінки (власне соціальна функція), залежно від культурних традицій та етнічних особливостей, в які занурений той чи інший індивід або соціальна група. Стереотипи регулюють процес ідентифікації та формування соціальної ідентичності людини. Соціальні стереотипи засвоюються з моменту, коли людина ідентифікує себе з певним суспільством, культурою чи соціальною групою і починає усвідомлювати себе її членом.

Негативні установки та стереотипи поведінки супроводжуються негативними емоціями (гнів, відраза, презирство), які переростають у загальну антипатію та нетерпимість до конкретного об'єкта, що викликав негативні почуття. Її суть полягає у відкритому, явному, вербальному і поведінковому вираженні неприязні, відрази і ворожості. Нетерпимість розглядається як результат і втілення в поведінці соціальної стереотипізації, оскільки

стереотипізація акцентує увагу переважно на ціннісних та антиціннісних елементах. Оскільки вона є і причиною, і наслідком соціальної стереотипізації, нетерпимість сама може згодом бути піднесена до рангу стереотипу. Іншими словами, негативне і нетерпиме ставлення до когось або чогось закріплюється у свідомості людей як стереотип.

Стереотипи, як і всі соціальні явища, існують за певними законами. Одним з них є закон стійкості стереотипів, який проявляється в тому, що стереотипи відтворюються через елементи психічного життя – традиції, звичаї, системи виховання та освіти – навіть якщо матеріальні умови життя людей, які створили стереотип, вже суттєво змінилися. Сила ментальної стихії настільки велика, що протистояти їй можуть лише нові реалії, які вимагають усвідомлення і дій, адекватних іншим програмам взаємодії людини з навколишнім середовищем. Якщо ж старі стереотипи продовжують активно відтворюватися, то вони починають гальмувати самі зміни, що відбуваються в системі практичних відносин людини з природою і в породжуваному нею світі матеріальної і духовної культури. Існування соціальних стереотипів не обов'язково задовольняє потребу в точності і диференційованості сприйняття суб'єктом соціальної реальності, але відіграє важливу роль в оцінці людиною навколишнього світу, оскільки значно скорочує час реакції на зміни в дійсності і дозволяє прискорити процес сприйняття. Водночас соціальні стереотипи, які виникають у ситуаціях обмеженості інформації про об'єкт, що потребує адекватного сприйняття та оцінки, можуть бути хибними, виконувати консервативну, а іноді й реакційну функцію, формувати хибні знання про соціальне буття і серйозно деформувати процес міжособистісної взаємодії [6, 7].

Залежно від змісту, тобто спрямованості на певний соціальний об'єкт, стереотипи можна структурувати на етнічні стереотипи, гендерні стереотипи та расові стереотипи. Наприклад, етнічні стереотипи - це відносно стійкі уявлення

про моральні, розумові, фізичні та соціальні якості, притаманні представникам різних етнічних спільнот.

Стереотипи функціонують завдяки існуванню стійких зв'язків між сприйняттям об'єкта під певним кутом і відповідною повторюваною поведінкою, масовою свідомістю і поведінкою людей, особливостями, які ними маніпулюють, походженням нетерпимості в міжособистісних і міжгрупових відносинах людей, взаємозв'язком між процесом ідентифікації і життєвим станом людини тощо. Це можна пояснити.

Сучасна психологія ґрунтується на припущенні, що основна функція стереотипізації полягає в економії когнітивних і часових ресурсів, щоб людина могла отримати доступ до максимальної кількості інформації з мінімальними зусиллями. Тому стереотипізація об'єктів навколишньої дійсності є більш продуктивною і раціональною, ніж індивідуальне опанування [2]. Стереотипізація виконує низку когнітивних функцій, серед яких функції схематизації та спрощення, а також формування та збереження групової ідеології. Стереотипи слід розуміти як своєрідний стабілізуючий когнітивний механізм, який, з одного боку, уможливорює часопросторове збереження і передачу культурних настанов даної етнічної групи, а з іншого - дозволяє ідентифікувати себе серед "своїх" і водночас розпізнавати "чужих".

Таким чином, стереотипи в нашому житті виконують як позитивні, так і негативні функції. До основних позитивних функцій належать захисні функції (захист індивідуальних цінностей, а також захист соціальної ідентичності через позитивну оцінку відмінностей між власною групою та спорідненими іноземними групами), а також функції впорядкування та гармонізації соціального середовища. Негативні функції включають ригідне сприйняття та упереджене ставлення до певних об'єктів дійсності.

Сучасні наукові дослідження виділяють різноманітні види соціальних стереотипів, зокрема:

- етнічний стереотип – це «спрощений, схематизований, емоційно забарвлений і надзвичайно стійкий образ етнічної групи, який легко розповсюджується на всіх її представників;

- гендерні стереотипи визначаються як різновид соціальних стереотипів, які детерміновані культурою спрощені, стійкі, емоційно пофарбовані образи поведінки, риси характеру чоловіків і жінок, які значно впливають на формування гендерно-рольового репертуару особистості та її поведінку;

- професійні стереотипи – це узагальнені, схематизовані переконання людей стосовно членів будь-якої професійної групи;

- вікові стереотипи являють собою образи-переконання стосовно людей певного віку (наприклад: усі підлітки люблять рок-н-рол; підлітки гуляють натовпом, дорослі парами, старі люди – самотні; літні люди соціально ізольовані; розумові здібності з віком погіршуються; старість не радість та ін.);

- релігійні стереотипи є узагальненими переконаннями представників різних конфесій, які часто пов'язуються з певною національністю чи культурною спільнотою і мають великий вплив на життєдіяльність індивіда (усі мусульмани – фанатики; усі католики люблять Папу більше ніж свою країну;

- політичний стереотип – це усталене й масове явище політичної свідомості і поведінки, яке формує політичний простір.

Стереотипи є надзвичайно важливим чинником формування свідомості, який можливо розглядати, враховуючи соціальні та власне психологічні аспекти їхніх проявів та розвитку [8]. Як видно, соціальні стереотипи набули поширення у всіх галузях людського буття. Немає жодної соціальної сфери, яка б не зазнала впливу цього феномену. Формування та існування цього соціально-психологічного явища спостерігається й у будь-якій професійній діяльності. З цього приводу особливу цікавість викликають гендерні стереотипи в процесі реалізації трудової діяльності особистості.

1.2. Місце та роль гендерних стереотипів та упереджень

Взаємодія біологічно детермінованих і соціальних аспектів, складових, статі людини знайшла своє термінологічне втілення завдяки впровадженню в понятійний апарат соціальних дисциплін опозиції *sex/gender*, в основу якої покладено ознаку біологічної або культурної зумовленості чоловічих і жіночих відмінностей [7].

«Гендерний фактор, що враховує природну стать людини та її соціальні «наслідки», є однією з істотних характеристик особистості й протягом усього життя у певний спосіб впливає на її усвідомлення своєї ідентичності, а також на ідентифікацію суб'єкта, який говорить із іншими членами соціуму» [20]. На особливості формування гендерної ідентичності впливають природні та соціокультурні чинники.

До *природних факторів* належать:

- 1) біологічна стать (морфологічні відмінності, ступінь адаптивності, імунітет);
- 2) онтогенетичні психічні ознаки (ступінь вираженості агресивності та емоційності, особливості розумової діяльності тощо).

Соціокультурними факторами є:

- 1) гендерні ідеали (ідеали та антиідеали, сформовані в процесі соціалізації, що приписують індивідам певні властивості; критерії соціальної оцінки);
- 2) статеві ролі (система соціальних статусів, соціальних ролей). Окреме місце в цій системі займає поведінка, що розглядається як «інтегральна характеристика» (стиль спілкування, стиль поведінки, стиль життя) [24].

Розвиток гендерних досліджень пов'язують із появою Нового жіночого руху в США та Німеччині в середині ХХ ст., основною ідеєю якої була боротьба з патріархатом і чоловічим домінуванням у суспільстві. Завдяки діяльності Нового жіночого руху виник новий напрям у мовознавстві – феміністська

лінгвістика. Представниці феміністської лінгвістики стверджували, що саме стать є одним із найважливіших факторів, що впливають на побудову комунікації, та звинувачували мову в сексизмі й дискримінації жінок, у переважанні в мові чоловічих форм.

У 1973 р. в США вийшла у світ книга Р. Лакофф «Мова та місце жінки», яку можна назвати однією з основних робіт феміністської лінгвістики. Варто відзначити також наукові роботи Ф. Маутнера (1921), Е. Сепіра (1929), О. Єсперсена (1998), завдяки яким з'явився інтерес до мовного відображення відмінностей статей.

Вперше термін «гендер» ужив американський психоаналітик *Роберт Стіллер* у 1968 р. Гендер (англ. Gender, від лат. Genus «рід») – «соціальна» стать, що визначає поведінку людини в суспільстві й те, як ця поведінка сприймається [23].

Онтогенез людини розкривається як послідовна зміна від одного вікового етапу до іншого та є однією з постійних характеристик кожного з них. Стать – це перша ознака, з якою індивід входить у «світ людей». Сам предмет дослідження – стать людини – своєю складністю й неоднозначністю завдячує мозаїці біологічних, соціальних та індивідуально-особистісних аспектів, у фокусі яких він опинився та які зумовлюють його внутрішні протиріччя (Б. Ворник, Т. Говорун, О. Кікінежді).

Гендер визначається як складний соціокультурний конструкт, що підкреслює відмінності в ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловіками та жінками і трактується як один із фундаментальних вимірів соціальної структури суспільства.

Складність цього питання полягає в тому, що людині необхідно одночасно функціонувати в системі гендерних настанов і поза нею. Це пов'язано з тим, що, з одного боку, гендерно-рольові настанови є необхідною умовою збереження людства, а з іншого - суспільство диктує умови, які воно вимагає від особистості

чоловіків і жінок, роблячи моделі маскулінності та фемінності недостатніми для "виживання" в соціумі. Образи маскулінності та фемінності формуються насамперед через включеність у сімейні стосунки, через безпосереднє наслідування та засвоєння досвіду виконання ролей батька та матері, через співвіднесення власної поведінки з гендерно-рольовими приписами. Образи маскулінності та фемінності формуються під впливом гендерних стереотипів. Це емоційно забарвлені, стійкі та загальноприйняті образи чоловіків і жінок, які поширюються на всіх членів соціальної групи.

У психології "гендер" розглядається як "соціально-психологічна стать людини, особливості психологічних характеристик і соціальної поведінки, що проявляються у спілкуванні та взаємодії" [32].

У психології виділяють три основні напрямки досліджень, що стосуються гендерної проблематики. Перший - це так звані гендерні дослідження, які ґрунтуються на вивченні об'єктивних статевих відмінностей у психології та поведінці. Термін "гендер" означає стать як соціальне явище, тобто все соціальне, що формується над біологічною статтю. Оскільки психологія вивчає соціокультурні чинники статевих відмінностей, які мають бути відображені в науковому інструментарії дослідження, є підстави стверджувати, що для визначення відмінностей між чоловічими та жіночими характеристиками в психології краще використовувати поняття "гендер".

Отже, *гендер* – це соціально-психологічне поняття, яке визначає статус людини з погляду маскулінності або фемінності.

Маскулінність – це сукупність ознак, які відрізняють чоловіка від жінки.

Фемінність – сукупність ознак, які відрізняють жінку від чоловіка.

Термін «гендер» був покликаний підкреслити не природну, а соціокультурну причину міжстатевих відмінностей.

Гендер (gender) – специфічний набір культурних характеристик, які визначають соціальну поведінку жінок і чоловіків, їх взаємовідносини між

собою. Отже, гендер позначає не просто жінок або чоловіків, а стосунки між ними й спосіб соціального конструювання цих стосунків, тобто охоплює те, як суспільство вибудовує такі відносини та взаємодію статей у соціумі. Подібно до концепцій про класи, раси, поняття «гендер» є аналітичним інструментом для розуміння соціальних процесів [46, с. 25].

Основним предметом досліджень другого напрямку є суб'єктивні стереотипи маскулінності та фемінності в межах тієї чи іншої етно- та соціокультури. Третю групу досліджень присвячено становленню гендерної ідентичності та ідентифікації як одному з аспектів особистісного розвитку, що розуміється як єдність поведінки та самосвідомості індивіда, який зараховує себе до певної статі. На думку М. Боришевського, соціостатеві приписи та нормативи поведінки інтеріоризуються з боку суб'єкта діяльності в процесі онтогенезу, набуваючи суб'єктивного осмислення, переживання гендерної ролі, яке проявляється в єдності поведінки й самосвідомості.

Варто розмежувати поняття «*стать*» і «*гендер*». Гендер розглядається як конструкт, який включає в себе три характеристики: біологічна стать, статево-рольові стереотипи і так званій гендерний дисплей – різні прояви, зумовлені нормами чоловічої та жіночої поведінки та взаємодії, що є прийнятими в конкретному суспільстві [Здравомислова 1997]. «Природна стать є компонентом значення лексичних одиниць, що відтворюють екзистенційні параметри індивіда. Гендер відображає водночас процес і результат «вбудовування» індивіда в соціально та культурно зумовлену модель мужності або жіночності, прийняту в конкретному суспільстві на конкретному історичному етапі» [20].

Першою проблемою існування системи «стать-гендер» розглянула науковиця Г. Рубін (G. Rubin). Займаючись дослідженнями в галузі антропології, Рубін намагалася розробити новий підхід до опису розрізнення статей, яке є очевидною формою організації при виникненні суспільства й культури [60].

Диференціація понять «стать» і «гендер» означала новий підхід до осмислення соціальних процесів.

А. В. Кириліна відзначає, що «до сьогоднішнього дня немає єдиного погляду на природу гендеру. Його відносять, з одного боку, до розумових конструктів, або моделей, розроблених із метою чіткішого наукового опису проблем статі й розмежування його біологічних і соціально-культурних функцій. З іншого боку, гендер розглядається як конструкт соціальний, створений суспільством, в тому числі й за допомогою мови» [18].

У зв'язку з тим, що виокремлення одного конкретного визначення гендеру є непростим завданням, дослідники пропонують три основні теорії, в межах яких даються різні визначення цього поняття: теорія соціального конструювання гендеру, гендер як стратифікаційна категорія та гендер як культурний символ [27, с. 10-16].

Теорія соціального конструювання гендеру заснована на двох постулатах:

1) гендер конструюється за допомогою соціалізації, розподілу праці, в системі гендерних ролей, у сім'ї, у ЗМІ;

2) гендер конструюють самі індивіди – на рівні їхньої свідомості, шляхом прийняття заданих суспільством норм і ролей та підлаштування під них (в одязі, зовнішності, манері поведінки). Ця теорія апелює поняттями «гендерна ідентичність», «гендерна ідеологія», «гендерна диференціація» та «гендерна роль».

Під *гендерною ідентичністю* розуміється прийняття з боку людини визначень мужності та жіночності, що існують у полі культури. *Гендерна ідеологія* – система ідей, поглядів, які складають підґрунтя визначення гендерних відмінностей та виокремлення гендерної стратифікації, що отримують соціальне виправдання.

Гендерна диференціація – процес, у якому біологічним відмінностям між чоловіками та жінками надається соціальне значення з метою соціальної стратифікації.

Гендерна роль розуміється як виконання певних соціальних розпоряджень – тобто відповідні статі загальна поведінка, мовленнєва поведінка, жести тощо [47]. У межах цієї теорії («doing gender») необхідно відзначити розуміння поняття «гендер», яке пропонують феміністки С. де Бовуар та Дж. Батлер.

У роботі «The Second Sex» С. де Бовуар звернула увагу на відмінності між біологічною даністю бути жінкою та соціокультурним статусом, якого досягла жінка. Дж. Батлер визначає гендер як щось, що ми конструємо: «Gender is a set of repeated acts within a highly rigid regularity frame that congeal over time to produce the appearance of substance, of a natural sort of being» [63].

У теорії, що розглядає гендер як *стратифікаційну категорію*, гендер є одним із базових вимірів соціальної структури суспільства поряд із класовою приналежністю, віком та іншими характеристиками, що організують соціальну систему [33]; [38].

Розуміння гендеру як *культурного символу* (культурної метафори) пов'язано з тим, що стать людини має не лише соціальну, але й культурно-символічну інтерпретацію, тобто біологічна статевая диференціація представлена й закріплена в культурі через символіку чоловічого та жіночого [8].

Таким чином, гендер визначається як «культурний феномен і зосереджує наукову увагу на відображенні гендеру в мові та його конструюванні в комунікації людей» [18]; як «комплексне переплетіння відносин та процесів і в той же час як фундаментальна складова відносин соціальних, вкорінена в культурі, яка містить елементи стійкості та мінливості, представляє одну з основ стратифікації суспільства за ознакою статі й водночас розглядається в нерозривному зв'язку з її біологічними функціями» [30, с. 22].

На сучасному етапі розвитку гендерної лінгвістики можна виокремити кілька основних напрямів досліджень у вітчизняній науці:

1) соціо- та психолінгвістичний напрям, у межах якого досліджується мовна свідомість через письмові та усні тексти, ведеться полеміка про первинність/вторинність природного й соціального аспекту гендерних відмінностей (питання про правомірність гіпотези міжпівкульної асиметрії);

2) лінгвокультурологічний напрям, що займається вивченням специфіки та функціонування стереотипів маскулінності й фемінності, гендерних асиметрій, гендерних метафор, наповненості культурних концептів «жіночність» і «мужність», гендерного боку фразеології;

3) комунікативно-дискурсивний напрям, що вивчає мовне конструювання гендеру в комунікації чоловіків і жінок у різних ситуаціях, а також особливості мовної поведінки представників жіночої та чоловічої статі» [19].

Культура будь-якого суспільства та уява соціалізованих у ньому індивідів містить узагальнені уявлення про те, якими є і якими мають бути чоловіки та жінки. Ці узагальнені та усталені уявлення про спільноту чоловіків і жінок прийнято називати гендерними стереотипами. Гендерні стереотипи як узагальнені уявлення про чоловіків і жінок проявляються переважно у вигляді гендерно-рольових стереотипів, які стосуються прийнятності різних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також у вигляді стереотипів гендерних рис, тобто психологічних і поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам. з'являються стереотипи гендерних рис, тобто психологічні та поведінкові характеристики, характерні для чоловіків і жінок. Ці два елементи гендерних стереотипів тісно пов'язані між собою. Сприятливе сприйняття певної соціальної ролі особою певної статі ґрунтується на тому, наскільки вона володіє певними рисами та характеристиками. Наприклад, соціальна та професійна роль пілота з більшою ймовірністю буде прийнята чоловіками, які є витривалими, неемоційними, цілеспрямованими та обізнаними зі складними технологіями,

тоді як роль соціального працівника з більшою ймовірністю буде прийнята жінками, яким притаманні такі характеристики, як чутливість, співчуття та вміння будувати стосунки з іншими людьми, як люди як це зазвичай вважають люди. Уявлення про психологічні та поведінкові відмінності між чоловіками та жінками є основою для формування та відтворення гендерно-рольових стереотипів [9].

Гендерні стереотипи – це сукупність загальноприйнятих норм і суджень щодо соціальних ролей і норм поведінки чоловіків і жінок. Гендерні ролі та норми не мають універсального значення і суттєво відрізняються в різних суспільствах, регіонах та країнах [10].

Вчені виділяють три умовні групи гендерних стереотипів:

- перша група стереотипів базується на відповідних уявленнях про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок – стереотипи «maschile – feminnile». Згідно з цими стереотипами чоловіки та жінки є протилежностями. Чоловікам приписується активне, творче начало, здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинуте логічне мислення та власну компетентність. Жіноче ж начало – природно-репродуктивне і тому жінка повинна бути покірною, залежною, емоційною.

- в основу виокремлення другої групи стереотипів покладені соціальні начала. Дана група стереотипів закріплює професійні ролі чоловіків і жінок. Для жінки головними є ролі сімейні (жінка, мати, господарка), а для чоловіків ролі професійні;

- до третьої групи гендерних стереотипів вчені відносять стандартизовані уявлення, які пов'язані з відмінностями у змісті праці – жіночої та чоловічої. Місце жінки – у сфері виконавчої та обслуговуючої праці, чоловіка – у сфері інструментальної праці, тобто творчої.

Сучасні теорії гендерних відносин доводять, що соціальні відмінності між чоловіками та жінками не мають біологічного походження, не є «одвічно

даними», а лише набутими, приписаними індивідові суспільством». Окрім того, поняття «гендер» має множинний і ситуативний характер. Уявлення про те, що означає бути жінкою чи чоловіком, змінюється залежно від історичного і соціально-культурного контексту. Наприклад, бути чоловіком зараз та сто чи двісті років тому – абсолютно відмінні речі. Також різний досвід і відмінні суспільні очікування мають чоловіки в Україні і, приміром, у Швеції.

До основних властивостей гендерних стереотипів можна віднести:

- по-перше, схематичність як продукт групового узагальнення (це знайшло відображення в етимології слова «стереотип», що несе семантику «твердого», «засохлого», «символу», «(про) образу», «зображення»);
- по-друге, емоційно-оцінний характер гендерних стереотипів (хоча афективний і когнітивний компоненти у стереотипі є відносно незалежними, гендерні стереотипи, як когнітивні утворення, іноді набувають негативного емоційного наповнення та характеру упередженості (це має вираз у сексизмі та дискримінації);
- по-третє, розповсюдженість: стереотипи прийняті більшістю, інакше вони не мали б такого сильного впливу на соціальну поведінку груп;
- по-четверте, гендерні стереотипи формують соціальну суб'єктність чоловіків і жінок – як на рівні індивідів, так і в міжгрупових стосунках – тому вони надзвичайно стійкі, консервативні і порівняно повільно модифікуються під впливом соціально-культурних умов [11].

Коли говорять про гендер, то також мають на увазі такі поняття як маскулінність і фемінінність (соціальні уявлення про те, що означає бути чоловіком або жінкою), які відображають гендерну ідентичність. Зокрема, маскулінність у традиційній (патріархальній) парадигмі пов'язується із силою, владою, мужністю, витривалістю, аргесією, неемоційністю, орієнтацією на успіх. Натомість фемінінність – протилежні до маскулінності риси: емоційність, чуйність, слабкість, залежність тощо [12].

Упередження – це ірраціональне, негнучке ставлення до цілої категорії людей. Можливі і позитивні упередження, але звичайно упередження являє собою негативні почуття – антипатію, ворожнечу, або навіть страх.

Дискримінація пов'язана із свавільною відмовою у привілеях, престижі та владі тим членам меншин, чия кваліфікація є такою ж самою, як і у членів доміантної групи. Упередження необов'язково поєднуються із дискримінацією; тому що міжособові стосунки не обов'язково будуються на єдності ставлень та дій. У повсякденній промові терміни «забобона» і «дискримінація» часто взаємозамінні. Забобоном вважається упереджене відношення до членів іншої групи.

Сучасна українська законодавча і правова система побудована з урахуванням принципів гендерної рівності, що закріплено в багатьох міжнародних документах, зокрема, в Загальній декларації прав людини (1948), Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок (1967), Декларації ООН про викорінення насильства щодо жінок (1993) тощо. Підписавши міжнародні документи, які зумовлюють гендерний підхід і визнають його як найефективніший у разі створення й виконання національних програм, Україна зобов'язалася гарантувати гендерну рівність, розвиток і справедливість в регіоні, країні, світі. Проте, офіційні дані статистики й результати гендерних досліджень демонструють, суттєвий гендерний диспарат у багатьох галузях суспільного існування [13; 14].

Загальна декларація прав людини заборонила всі форми расової й іншої дискримінації, але тим не менш прояви дискримінації наявні й зараз.

Дискримінація має дві основні форми:

- правова (*de jure*), закріплена в законах;
- неофіційна (*de facto*), що укоренилася в соціальних звичаях.

Дискримінація *de facto* має місце в ситуаціях, де домінує група людей,

що користується перевагами стосовно меншості. На відміну від дискримінації *de jure*, що може бути знищена шляхом зміни законів, дискримінацію *de facto* знищити не просто. Дискримінація *de facto* звичайно існує тривалий час, тому що вона міцно пускає коріння у звичаї або інститути товариства. Дискримінація етнічних груп є основним джерелом політичних конфліктів і сецесії (виходу із складу держави).

Види дискримінації:

– пряма дискримінація характеризується як намір дискримінувати особу чи групу, наприклад, бюро з працевлаштування відкидає претендента певної національної ознаки (єврея, цигана та ін.) або житлова компанія не продає квартири для осіб «кавказької національності»;

– непряма дискримінація зумовлена впливом політики або конкретних заходів: це відбувається тоді, коли формально нейтральні правила, критерії або практика ставлять де-факто особу або осіб певної меншини у не вигідне становище у порівнянні з іншими (прикладом можуть бути: мінімальний критерій росту для певної професії (завдяки чому серед заявників може бути виключено набагато більше жінок, ніж чоловіків);

Підґрунтям для розгортання дискримінації, окрім установок та упереджень, є процес стереотипізації, який відбувається на основі наявних у людини стереотипів. Прояв дискримінації за ознакою статі – сексизм – також базується на наявних у людини упередженнях і стереотипах. Зазначимо, що гендерна дискримінація має глибоке коріння, яке підживлюється з боку культури, традицій, релігії тощо, забезпечуючи існування значної кількості гендерних стереотипів. Зазначимо стосовно учасників групи, щодо якої існують негативні стереотипи (у гендерних дослідженнях – це в більшості випадків саме жінки), що загроза стереотипу та шкідливі ефекти стереотипізації, упереджень і дискримінації можуть знижувати якість їхньої діяльності (ефект загрози стереотипу), обмежувати можливості та впливати на їхнє самосприйняття [15].

Генеральною конференцією ЮНЕСКО 1995 р. була прийнята Декларація толерантності. Відповідно до Декларації принципів толерантності, толерантність означає повагу, прийняття і правильне розуміння багатого розмаїття культур нашого світу, наших форм самовираження і способів прояву людської індивідуальності, це гармонія в різноманітті, це чеснота, яка робить можливим досягнення миру і сприяє заміні культури війни культурою миру. До того ж толерантність як якість особистості, допомагає людині адаптуватися в іншому середовищі до несподівано нових для нього умов життя.

Гендерна структура суспільства на мікрорівні стосується гендерних ідентичностей («програвання» сценаріїв маскулінності або фемінності), а на макрорівні – інституцій [16]. Усі суспільні інститути вважаються гендерованими (тобто, у них «вписані» певні правила поведінки, часто неформальні, щодо того, яке місце займають жінки і чоловіки та які ролі від них очікуються). Вивчати гендерні відносини у чотирьох інституціях суспільства (політиці, економіці, сім'ї та культурі) – підхід, який використовується для комплексного інституційного аналізу гендерних відносин у суспільстві [12].

Гендерний розрив – це відмінність між чоловіками та жінками в будь-якій сфері з усього, що стосується ступеня їх участі, доступу до ресурсів, розміру винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використання благ та переваг [10]. Гендерний розрив можна розглядати як один з індикаторів, що характеризує диспропорційність у професійній діяльності.

На противагу гендерному розриву розглядають гендерний баланс, тобто рівномірний розподіл доходів представництво в управлінських та політичних структурах, рівномірне завантаження при веденні домашнього господарства і громадських справах, досягнуті рівень освіти, тривалості життя, а також гендерний паритет, тобто принцип рівного представництва та рівноправності жінок в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Важливим атрибутом формування здорового та гармонійного суспільства, де панує гендерна рівність та толерантність, є гендерна культура, яка на думку Кікінежді О. [17] розглядається як система соціально-економічних, правових та етнопсихологічних умов існування суспільства, що сприяє становленню чоловіка та жінки як різних біологічно, проте соціально рівноцінних особистостей. У психологічному вимірі національної безпеки особливого значення набуває зміст цінностей, що культивуються у гендерному освітньому дискурсі, орієнтація на егалітарний характер статевих ролей, який забезпечує їх універсалізацію та взаємозамінність.

1.3. Психологічні особливості міжособистісних відносин у сфері ІТ

З метою більш ґрунтовного розуміння механізмів формування та існування гендерних стереотипів в процесі реалізації професійної діяльності (зокрема в сфері ІТ) доцільним є розгляд особливостей міжособистісних відносин та їх психологічних детермінант.

У групах, об'єднаних спільною діяльністю, міжособистісні стосунки завжди опосередковуються її змістом, цілями і цінностями [18]. Згідно зі стратометричною концепцією колективу (за Петровським А.) стосунки в колективі утворюють багаторівневу структуру, в основі якої – спільна діяльність, а компонентами є різні страти. Центральною ланкою групової структури є зміст самої групової діяльності. Першу страту утворює ставлення кожного члена групи до цілей, завдань і принципів групової діяльності. Друга страта містить характеристики міжособистісних стосунків, опосередковані змістом спільної діяльності та прийнятими в групі принципами і ціннісними орієнтаціями. До неї відноситься колективне самовизначення та інші прояви

міжособистісних відносин. Третя страта охоплює соціально-психологічні явища, властиві психології групи: згуртованість, комфорт, сумісність тощо. У колективі вони відступають на задній план, стають компонентом загальної структури міжособистісних відносин, створеної сукупністю всіх страт. Істотний крок вперед у вивченні даної проблематики було зроблено в зв'язку з розробкою і застосуванням формалізованого методу визначення неформальних підгруп, розкриттям сутності, типів і функцій неформальних підгруп, причин і соціально-перцептивних процесів їх утворення, вивченням соціально-психологічних характеристик підгруп і ін.

Для того, щоб краще зрозуміти механізми формування та існування гендерних стереотипів у процесі професійної діяльності (особливо в ІТ-сфері), бажано розглянути особливості міжособистісних стосунків та їх психологічні детермінанти.

У групах, пов'язаних спільною діяльністю, міжособистісні стосунки завжди опосередковані її змістом, цілями та цінностями [18]. Згідно з ієрархічною концепцією команд (А. Петровський), взаємовідносини в колективі утворюють багаторівневу структуру, засновану на спільній діяльності, компоненти якої перебувають у різних ієрархіях. Центральною ланкою в структурі групи є зміст самої групової діяльності. Перший шар утворює ставлення кожного члена групи до цілей, завдань і принципів групової діяльності. Другий шар містить міжособистісні особливості, опосередковані змістом спільної діяльності та прийнятими в групі принципами і ціннісними орієнтаціями. Сюди входять колективне самовизначення та інші міжособистісні прояви. Третій рівень охоплює соціально-психологічні явища, специфічні для групової психології, такі як згуртованість, комфорт і сумісність. У командах ці явища відходять на другий план і стають складовими загальної структури міжособистісних відносин, що утворюються в результаті поєднання всіх шарів. У вивченні цієї проблеми досягнуто значного прогресу, пов'язаного з розробкою

і застосуванням формалізованих методів виявлення неформальних підгруп, визначенням їх природи, типів, функцій, причин утворення і соціально-перцептивних процесів, вивченням соціально-психологічних характеристик підгруп.

Психологічний клімат у групі відіграє важливу роль, оскільки впливає на продуктивність праці, взаємовідносини між членами групи та загальну атмосферу. Наявність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі є одним з показників зрілості колективу і є результатом багатьох зусиль керівників та менеджерів.

Феномен гендерної взаємодії на всіх рівнях є предметом дослідження багатьох сучасних наук. Складність і міждисциплінарність такого предмета, як гендерна взаємодія, дозволяє припустити, що соціально-психологічний аналіз цього явища став би унікальним доповненням до сукупності знань про гендер, напрацьованих психологією, соціологією, антропологією, політологією, лінгвістикою та іншими суспільними науками. Гендерна взаємодія є важливою характеристикою соціальних відносин на всіх рівнях суспільного життя, індивідуального життя, організаційної діяльності, особистісного та професійного розвитку. Вона нерозривно пов'язана з об'єднуючими умовами загального психологічного розвитку людини, показниками психічного здоров'я та особистісного самовираження [19].

Сучасна організація, незалежно від форми власності та підпорядкування, є соціокультурним і професійним середовищем, де люди визначаються в різних аспектах: як професіонали, особистості, жінки чи чоловіки, працівники чи члени команди. Таким чином, організації є як суб'єктами, так і об'єктами соціальних та гендерних взаємодій, а тому гендерні взаємодії вбудовані в площину організаційної взаємодії на всіх рівнях – соціальному, міжгруповому та міжособистісному.

Організаційна діяльність вбудована в соціальну взаємодію на вищому

рівні системи, тобто на соціальному рівні. Вплив суспільства на організацію є здебільшого прямим і водночас опосередкованим, через її членів, які також є членами інших спільнот (за статтю, віком, національністю тощо). Тому персонал організації, який представлений різними гендерними, віковими, етнічними та релігійними групами, також впливає на функціонування та організаційний розвиток організації, з відповідним акцентом на збільшення участі персоналу в діяльності організації. На думку Ткаліч, організаційні гендерні типи відображають кількість жінок і чоловіків в організації, розподіл посад за статтю, а також поєднання гендерних характеристик (індивідуальна психосексуальність, гендерна ідентичність) і соціально-демографічних характеристик (вік, сімейний стан, кількість дітей) [19; 20].]

Отже, можна виокремити два полярних типи організаційних культур: ті, що нейтралізують фемінність; ті, у яких фемінність є конкурентоспроможною (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Взаємозв'язок типів організаційної культури, кадрової політики та міжособистісної взаємодії в організації

Тип організаційної культури	Тип кадрової політики	Характеристика типу взаємодії в організації
<i>Деструктивні типи взаємодії</i>		
Організаційні культури, які нейтралізують фемінність	Елімінація гендерних відмінностей	- «виправлення» жінок; - деструктивні стратегії міжособистісної взаємодії.
	Підтримка гендерних відмінностей	- підкреслювання відмінностей; - феномени «скляної стелі», «скляного ескалатора»; - дисгармонійна спрямованість міжособистісних взаємин між жінками і чоловіками; - гендерна дискримінація.
<i>Конструктивні типи взаємодії</i>		

Організаційні культури з конкуренто-спроможною фемінністю	Усунення гендерних бар'єрів в організаційній структурі	- створення рівних можливостей для гендерних груп; - гармонійна спрямованість міжособистісної взаємодії між жінками і чоловіками
	Програми балансу «робота – життя» / «робота – сім'я», сприяння кар'єрному зростанню жінок	- перегляд організаційної культури; - соціальна підтримка; - конструктивні стратегії міжособистісної взаємодії.

Організаційні культури, які нейтралізують жіночність, характеризуються потужними економічними стратегіями організаційного розвитку. Гендерно-специфічна кадрова політика зумовлює професійну дискримінацію та професійну сегрегацію за ознакою статі на користь працівників-чоловіків. Існує розрив в оплаті праці, коли жінки зазвичай заробляють значно менше, ніж чоловіки. Переважає "скляна стеля" для жінок і "скляний ескалатор" для чоловіків, поширені явища токенізму, моббінгу, сексизму та сексуальних домагань на робочому місці.

Конкурентні феміністичні організаційні культури характеризуються не лише сильними економічними, але й соціальними стратегіями. Це високо соціально відповідальні організації. Гендерні особливості кадрової політики таких організацій включають: посилену емоційну турботу про працівників; гнучкість у взаємодії між гендерними групами; готовність до соціалізації та взаємодії; здатність індивідів, команд та організацій брати участь у відносинах, що сприяють збільшенню ресурсів; соціальну справедливість у гендерному розподілі посад та заробітної плати; позитивний соціальний капітал, лідерство у відносинах, позитивний соціальний вплив на соціальний капітал, лідерство у взаємовідносинах, позитивна соціалізація на роботі та в громаді, а також реалізація програм збалансованого поєднання роботи та особистого життя.

Ключові особистісні та професійні характеристики, які цінуються в таких організаціях, включають адаптивність, чутливість до комунікації, життєздатність та управлінські навички.

Організаційні відносини формуються на основі організаційних взаємодій (разом з організаційними структурами, інститутами, організаційними процесами, формуваннями тощо) і характеризуються тривалістю та стійкістю організаційних зв'язків, системним характером організаційних відносин, їх самооновленням та широтою змісту організаційних відносин. Організаційні відносини відображають взаємозв'язки елементів організаційної структури, місце, функції, права та обов'язки кожного працівника та організаційного підрозділу, а також конкретні технічні, економічні, соціальні, виробничі та адміністративні зв'язки між ними.

Існує два типи гендерної взаємодії між працівниками організації, які ґрунтуються на приналежності працівників до тієї чи іншої гендерної групи:

- 1) "одностатеві та одностатеві" - моногендерна;
- 2) "одностатеві та різностатеві" - гетерогендерні.

Взаємодія з гетерогендерами зазвичай характеризується інстинктивною сексуальною поведінкою та бажанням справити враження на протилежну стать, що відображає існуючі гендерні ролі, норми та стереотипи поведінки чоловіків і жінок та їх ставлення один до одного.

На нашу думку, взаємодія між моногендерами має свої особливості, зумовлені системою ролей, норм і стереотипів, але лише в межах відповідних гендерних груп.

У цьому контексті важливою умовою ефективного функціонування сучасної організації є психологічна та організаційна підтримка персоналу організації. Така підтримка не лише підвищує ефективність сучасних організацій та створює сприятливі умови для гендерної толерантності, але й

покращує організаційні відносини та сприяє особистісному та професійному розвитку працівників [21].

Актуальність гендерних досліджень у сфері професійної діяльності ІТ-фахівців пов'язана з тим, що ця професія сформувалася відносно недавно. Водночас, з революцією ІКТ та появою феномену інформаційного суспільства ІТ-фахівці не тільки відіграють все більш важливу роль у функціонуванні практично всіх організацій, але й створюють інформаційне середовище в повсякденному житті всіх сучасних людей. Професія ІТ-фахівців, як з точки зору соціально-економічного походження, так і з точки зору психологічних особливостей, характеризується різноманітністю як з точки зору соціально-економічних передумов, так і з точки зору психологічних характеристик. Дослідження ринку праці в Україні виявляє попит на ІТ-спеціалістів та нові вимоги до особистості фахівців цієї галузі [22-24].

Професійна самореалізація фахівців у сфері ІТ-технологій включає усвідомлення цілей і завдань діяльності, формулювання планів майбутньої діяльності, реалізацію планів діяльності, перетворення їх у серію дій, перевірку результатів прийнятих рішень та оцінку їх правильності; особистісна самореалізація ІТ-фахівців включає рівень самооцінки, прагнень, мотивації, саморегуляції та самоствавлення включає [24].

Психологічна підготовка до самореалізації включає в себе не тільки розвиток особистості та її потенціалів, але й їх повноцінне вираження та прагнення до саморозвитку; самореалізація фахівців технічної сфери ІТ є свідомим і цілеспрямованим процесом, що розкриває навички та компетенції в ході соціальної взаємодії. Процес успішної самореалізації передбачає успішне самовизначення підлітків. У професійній сфері особистість має змогу повною мірою реалізувати свої здібності, цінності, мотиви та прагнення, отримати соціальне визнання та схвалення.

Тривале когнітивне перевантаження серед ІТ-працівників сприяє виникненню психологічного стресу та вигорання. Сьогодні найпоширеніша форма "професійного вигорання" трактується як довготривала стресова ситуація, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу помірної інтенсивності. Таким чином, "психічне вигорання" багато авторів називають "професійним (емоційним) вигоранням" і цей феномен можна розглядати з точки зору особистісної трансформації професіонала під впливом тривалої професійної діяльності [25]. Синдром вигорання найбільш виражений, коли спілкування супроводжується емоційною напруженістю та когнітивною складністю. Імовірність вигорання зростає зі збільшенням частоти та тривалості емоційно виснажливих контактів.

Як зазначалося вище, гендерна сегрегація та гендерні стереотипи заважають чоловікам і жінкам пропорційно заповнювати вакантні робочі місця, що робить ринок праці неефективним. Що стосується роботи жінок в ІТ-секторі, то недостатня представленість жінок у цьому секторі означає, що дистанційна робота та гнучкий графік роботи для догляду за дитиною, наприклад втрачаються можливості використання переваг галузі. Це пов'язано з тим, що вищезазначені умови значно підвищують ймовірність вирішення конфліктів між роботою та сімейними обов'язками [26].

Результати дослідження [26] підтверджують вертикальну та горизонтальну гендерну сегрегацію в українському секторі інформаційних технологій, існування гендерних стереотипів щодо поведінки та ставлення, а також домінування чоловіків в ІТ-секторі. Результати показують, що чоловіки отримують вищу заробітну плату, мають вищі технічні навички та займають більш престижні посади, що передбачають виконання більш складних завдань. З іншого боку, жінки частіше зайняті у сфері управління персоналом та комунікацій. Крім того, було виявлено різницю в зарплатних очікуваннях між чоловіками та жінками. Згідно з дослідженням, цю різницю можна пояснити

необхідністю особистої мотивації для кар'єрного зростання (на думку респондентів), існуванням гендерної сегрегації в цій сфері та поведінковими стереотипами, через що жінки, які шукають роботу, вказують у своїх резюме значно нижчу заробітну плату. ІТ-сектор є одним з найбільш гендерно сегрегованих секторів, де частка жінок залишається досить низькою.

Організаційні фактори в ІТ-секторі також впливають на розподіл людей на ІТ-робочих місцях. Компанії встановлюють гендерні вимоги до претендентів на роботу, створюючи культуру, яка ускладнює роботу жінок. Культура в ігровій індустрії надзвичайно маскулінна і дискримінує жінок, якщо вони не відповідають ідеальному образу молодого альфа-самця. Організації, що займаються іграми, мають "чоловіче" обличчя, так само як і аудиторія, яка грає в ігри. Тому жінки залишаються поза конкуренцією за ці посади. Це відбувається тому, що вони не можуть пройти тест на "тип особистості", розроблений у свідомості стереотипних роботодавців. Існує стереотип, що жінки не так зацікавлені у відеоіграх і не так добре в них розбираються, як чоловіки. Тому претендентки априорі не можуть відповідати одному з найважливіших критеріїв для роботи в індустрії відеоігор, наприклад, "любові" до ігор.

Жінкам, які працюють в індустрії, доводиться постійно боротися за своє право на існування та виправдовувати свою присутність на цьому робочому місці. Крім того, ще однією проблемою, з якою стикаються жінки, що працюють у сфері розробки ігор, є психологічний дискомфорт, пов'язаний з частою появою сексуального контенту, оскільки автори ігор прагнуть залучити молодих користувачів-чоловіків. У такому середовищі жінкам часто доводиться терпіти сексизм, щоб зберегти стосунки з колегами, які переважно є чоловіками. Варто зазначити, що сексизм та об'єктивація сексуальності сприяють маргіналізації жінок на роботі, в іграх та в індустрії загалом.

Тим не менш сфера ІТ не обмежується лише сегментом виробництва ігор та поєднує у собі значну інфраструктуру підприємств та організації різного

профілю, місце в яких є і жінкам. Таким чином вищенаведена інформація підкреслює актуальність та необхідність проведення поглибленого сучасного дослідження, зорієнтованого на визначення місця гендерних стереотипів та упереджень у сфері ІТ.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Дослідження теоретичних засад походження гендерних стереотипів у сфері інформаційних технологій дозволило зробити наступні висновки

Стереотипи, як і всі соціальні явища, існують за певними законами. Одним з них є закон збереження стереотипів, який проявляється в тому, що стереотипи відтворюються через такі елементи психічного життя, як традиції, звичаї, виховання та освіта, навіть якщо матеріальні умови життя людини, які породили стереотип, вже суттєво змінилися. Сучасна психологія ґрунтується на припущенні, що основна функція стереотипів полягає в економії когнітивних і часових ресурсів, щоб люди могли отримати доступ до максимуму інформації з мінімальними зусиллями. Тому стереотипізація об'єктів навколишньої дійсності є більш продуктивною і раціональною, ніж індивідуальне їх опанування.

Важливою характеристикою формування здорового і гармонійного суспільства, в якому панує гендерна рівність і толерантність, є гендерна культура. Гендерна культура розглядається як система соціально-економічних, правових та етнопсихологічних умов у суспільстві, що сприяє формуванню чоловіків і жінок як біологічно різних, але соціально рівних особистостей. У психологічному вимірі національної безпеки особливого значення набуває орієнтація на зміст цінностей, що культивуються в дискурсі гендерної освіти, та егалітарний характер гендерних ролей, оскільки це гарантує їх універсалізацію та взаємозамінність.

Незважаючи на існування гендерного професійного дисбалансу в ІТ-секторі (за результатами проаналізованих теоретичних та прикладних досліджень), достатнє розмаїття галузевої спрямованості ІТ-сектору та більш детальне визначення (підтвердження чи спростування) існування гендерних стереотипів та упереджень в українському ІТ-секторі. Слід відзначити перспективність проведення дослідження.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ В СФЕРІ ГЕНДЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

2.1. Організаційні засади проведення гендерних досліджень

Попри достатню нагальність і гостроту питань реалізації гендерно збалансованої кадрової політики на підприємствах різних форм власності та підпорядкування, наразі спостерігається відсутність репрезентативних досліджень та достатньо обґрунтованих методологічних інструментів для проведення гендерних психологічних досліджень [27-35].

Услід за розвитком жіночих досліджень приблизно з середини 80-х рр. з'явився й інший напрямок – гендерні дослідження (Gender Studies). Він присвячений вивченню практично всіх питань взаємодії чоловіків і жінок як на рівні суспільства, так і в сім'ї та особистому житті. Як міждисциплінарна освітня програма гендерні дослідження одержали значне поширення в західних університетах і коледжах, починаючи з 80-х рр. [28].

Появі гендерних досліджень сприяли деякі особливості попередніх жіночих досліджень.

По-перше, жіночі студії були тісно пов'язані з фемінізмом і стали не лише автономною галуззю знань, а й своєрідною ідеологічно та інтелектуально закритою сферою.

По-друге, дослідники не могли ігнорувати чоловіків як суб'єктів суспільних відносин. Конфлікт між чоловіками та жінками створював свої незручності, і жіночі дослідження могли бути звинувачені в нехтуванні чоловічим досвідом.

Виникали питання, чи можна вивчати жіночі проблеми у відриві від чоловічих, і чи не є проблематичними гендерні відносини в дослідженнях. На

цьому тлі гендерні студії стали якісно новим етапом у розвитку освітніх і дослідницьких програм з традиційних дисциплін.

Новизна гендерних студій полягала не у заклику вивчати констатації чоловічого домінування чи жіночого досвіду, а в аналізі того, як гендер конструюється і відтворюється в усіх соціальних структурах, як він впливає на формування особистості чоловіка і жінки. Важливим питанням гендерних досліджень є розмежування понять "стать" і "гендер". Це питання розглядалося в роботах феміністичних теоретиків Г. Рубін, П. Ангер, А. Річ та інших. Як зазначалося вище, стать є універсальною біологічною характеристикою жінок і чоловіків. Лише деякі рольові особливості можна віднести до біології (наприклад, тільки жінки можуть народжувати дітей). Один з найавторитетніших соціологів сучасності, англієць Е. Гідденс, пояснює, що "гендер" – це не фізична відмінність між чоловіками і жінками, а соціально сформована характеристика маскулінності або фемінності. На його думку, гендер – це, перш за все, соціальні очікування поведінки, що відповідають уявленням про чоловіків і жінок [28].

Предметом гендерних досліджень є гендерні відносини, відмінності та подібності між чоловіками та жінками. Це аналіз подібностей і відмінностей у сприйнятті дійсності та соціальній поведінці чоловіків і жінок. Причини цих особливостей криються вже не в чоловічій та жіночій фізіології, а в особливостях виховання та освіти, в уявленнях про те, як мають поводитися чоловіки та жінки у відповідних культурах.

Доцільно розглянути основні етапи становлення гендерних досліджень [28]:

Першою стадією гендерних досліджень були жіночі дослідження, про які вже говорилося вище.

Друга стадія розвитку гендерних досліджень – це визнання «жіночих досліджень», виникнення «чоловічих» (андрології) в 1980-х рр.

Під безпосереднім впливом жіночих досліджень виникли в ті роки «чоловічі дослідження» (Men's Studies), або соціальна андрологія. Домагаючись визнання, вони пройшли ті ж стадії неприйняття колег, що й дослідження жіночі. Чоловічі дослідження були певною реакцією на посилення феміністського руху і на прагнення прихильників жіночих досліджень багатосторонньо (але з позицій жіночого досвіду) вивчити взаємини статей. До причин появи соціальної андрології можна також віднести переосмислення чоловічої гендерної ролі, розуміння її обмеженості і прагнення зруйнувати статево-рольові стереотипи – ці теми стали предметом широкого обговорення на хвилі сексуальної революції і на тлі успіхів операцій по зміні статі.

І жіночі, і чоловічі дослідження на цьому етапі багато чого досягли:

1) насамперед, жіночі дослідження зуміли представити фемінізм як політику, в основі якої лежить принцип свободи вибору; вони змусили суспільство визнати феміністську ідею особистісного становлення жінки як основу її емансипації і звільнення суспільства від стереотипів;

2) завдяки жіночим дослідженням виникли чоловічі дослідження, прихильники яких побачили спільність своїх цілей із цілями фемінізму;

3) разом із фахівцями в галузі соціальної андрології соціальні фемінологи й антропологи 80-х змістили фокус соціальних досліджень із вивчення великих спільнот і груп на вивчення окремих людей (тобто брали участь у так званому «антропологічному повороті» сучасних соціальних наук);

4) йдучи назустріч один одному з різних полюсів, фемінологи й андрологи зуміли звернути увагу на гендерний ракурс біографічного і автобіографічного методів і продемонстрували неподібність чоловічої та жіночої індивідуальної та колективної пам'яті, особливостей фіксації й осмислення побаченого і поміченого;

5) їх дослідження підвищили значущість якісних методів у соціології, «усної історії» в науках про минуле та етнології, завдяки чому в коло

досліджуваних питань увійшли такі теми, як, наприклад, сексуальна автобіографія, інвалідність, «не типовість»;

б) фемінологи й андрологи представили як особливу проблему соціальних наук дослідження гендерного аспекту тіла і тілесності;

7) аналізуючи відносини влади, вони продемонстрували механізм перетворення жінки або чоловіка з «героя» суспільства та історії в їх «жертву». Таким чином, для значної кількості дослідників термін «гендерний» виявився зручною «термінологічною парасолькою», яка демонструвала їх політичну нейтральність і академічну респектабельність.

Третя стадія розвитку гендерних досліджень була стадією об'єднання і розмежувань, вона припадає на кінець 1980 – початок 1990-х років. Від аналізу патріархату і його політики придушення і дискримінації (жінок, сексуальних меншин) гендерологи 80-х перейшли до аналізу гендерних систем, тобто почали виявляти й аналізувати гендерний вимір різних аспектів соціуму і культури. Нова концепція «гендеру» вже не була пов'язана виключно з жіночим досвідом. Під гендером стали розуміти систему відносин, яка є основою стратифікації суспільства за ознакою статі. Зміст гендерних досліджень розширювався, сюди увійшли проблеми маскулінності і сексуальності.

Однак уже наприкінці 80-х багато робіт, створених на основі гендерного підходу до аналізу соціальних явищ, стали об'єктом критики через відсутність уваги до расових відмінностей (оскільки дослідники зверталися в основному до проблем білих освічених європейських і американських жінок середнього класу). Ця критика була пов'язана з посиленням позицій «кольорового фемінізму». З іншого боку, гендерні дослідження засуджували за гетеросексизм (подачу гетеросексуальних відносин як «нормальних» при недостатній увазі до соціального досвіду геїв і лесбіянок, який стали сприймати вже не як відхилення, а як «інший, але теж нормальний» досвід). Ці дискусії збіглися за часом із новим етапом розвитку соціальних наук – етапом розчарування в

структуралістських і модерністських концепціях, що панували до початку 90-х рр.

Замість пошуку та аналізу соціальних витоків гендерної асиметрії та дискримінації (які раніше осмислювалися на основі концепцій структурного функціоналізму і соціального конструктивізму), гендерологи визначили завдання створення метатеорії, яка розкриває відносини між наукою, владою і гендером. Для цього їм необхідно було переглянути звичні уявлення і доведені наукою «істини», зокрема піддати сумніву самі можливості створення «абсолютно об'єктивного», вільного від пристрастей і суб'єктивної зацікавленості наукового дослідження. Обговорюючи ці питання, гендерологи 80-х так і не прийшли до єдиної думки про те, чи можна продовжувати свій напрямок, не поділяючи феміністської ідеології. На цьому етапі переконані феміністки виступали з різкою критикою так званої «помилкової теорії гендеру» (поєднує звичайні дослідження статевого диморфізму і концепцію біологічного детермінізму з теорією статевих ролей), крім того, вони критикували вчених, які працювали у сфері гендерних досліджень, однак не поділяли феміністських поглядів. Дискусії та суперечки призвели, по-перше, до посилення поляризації позицій радикальних і ліберальних феміністок. По-друге, розбіжності між прихильницями «фемінізму рівності» (подібності чоловічого і жіночого типів суб'єктивності) і «фемінізму відмінностей» (або, як частіше пишуть самі гендерологи, «розрізень» між чоловічим і жіночим типами суб'єктивності та ідентичності) розділили американську науку і науку європейську, особливо – французьку.

Четверта стадія – гендерні дослідження в епоху глобалізації – припадає на кінець 90-х рр. і продовжується зараз. Сьогодні гендерні дослідження вже стали визнаним напрямком гуманітарного знання не тільки в США і Західній Європі, але і в країнах Африки, Азії, Східної Європи, на пострадянському просторі. Це пов'язано зі зростанням уваги до жіночих проблем, які мають міжнародний

характер. Освітні програми отримали глобальну орієнтацію, зокрема деякі з них орієнтовані на країни третього світу. Вони присвячені політиці, проблемам дискримінації жінок і сексуальних меншин на ринку праці, проблемам мілітаризму, біженців, репродуктивних прав, сім'ї.

Сучасні гендерні дослідження засновані на принципі відкритого визнання особистої заангажованості вченого, учасника руху за гендерну рівність. Як вважає основна і найбільш впливова частина гендерної спільноти початку XXI століття, зарахування того чи іншого вченого до гендерології автоматично передбачає його згоду з феміністською перспективою. Серед завдань, які ставлять прихильники гендерного підходу до аналізу соціальних явищ, можна виділити:

- 1) подолання андроцентризму, категорична відмова від «змішання» чоловічих і жіночих наративів при реконструкції життя окремих етносів;
- 2) підвищена увага до гендерних розходжень, роздільний опис життєвих практик чоловіків і жінок;
- 3) дослідження всіх видів соціальних практик жіночих співтовариств, де жінки розглядаються як «ключові інформатори»;
- 4) аналіз жіночого і чоловічого досвіду з точки зору самих його суб'єктів, їх життєвої перспективи, погляд на респондентів «знизу» і «зсередини», а не «зверху», не з позиції експерта;
- 5) концептуалізація жіночої і чоловічої поведінки як відображення різних соціальних та історичних контекстів;
- 6) вміння прислухатися до власних емоційних реакцій, зіставляти свій життєвий досвід із досвідом інформатора (проблема довіри своїм емоціям, а не їх усунення);
- 7) фіксація тих аспектів, які не завжди потрапляють у зону уваги традиційного дослідника (роль дочки в сім'ї, повсякденні практики жіночої гігієни та лікування гінекологічних хвороб, соціальний досвід транссексуалів,

бісексуалів, лесбійок і геїв, механізми відторгнення суспільством не мужніх чоловіків тощо);

8) орієнтація на оптимістичну перспективу, відмова від віктимізації (від спроби представити об'єкт вивчення – наприклад, не мужніх чоловіків або мужоподібних жінок – безсилими жертвами);

9) навчання «випробовуваних» методам аналізу свого власного життя, формулювання цілей і життєвих завдань, пов'язаних з усуненням нерівноправності;

10) не авторитарний характер висновків, іншими словами – відхід від стандартів традиційних досліджень, які прагнуть у чомусь переконати, – при збереженні критичного ставлення до біологічного детермінізму і есенціалізму.

Таким чином, жіночі та гендерні дослідження у західній психології в основному формувалися у руслі трьох основних напрямків. Це: 1) статево-рольовий підхід, що спирається на ліберальний фемінізм; 2) дослідження жінок як відображення радикально феміністських поглядів; 3) власне гендерні дослідження як науковий напрям, який сформувався під впливом руху кольорових феміністок, соціально-конструктивістського і пост-структуралістського підходів. У рамках останнього напрямку домінує парадигма соціального конструювання гендеру. До України перші відомості про розвиток гендерних досліджень проникають в кінці 1980-х рр. Поступово гендерні дослідження затверджуються і в українській науці. Сьогодні в області гендерних досліджень намітилася тенденція автономізації гендерної проблематики в рамках окремих наук. Залишаючись міждисциплінарною галуззю знання, гендерні дослідження стали розвиватися як спеціалізовані галузі, такі як гендерна історія, гендерна соціологія, гендерна психологія тощо.

2.2. Кількість та якісні методи гендерних досліджень

Методологічним підґрунтям класичної традиції аналізу гендерних відмінностей є статеворольова концепція Парсонса-Бейлза. Розуміння гендера як сукупності соціальних ролей чи культурних моделей спілкування у методологічному відношенні є досить проблематичним.

Ґрунтуючись на ідеї Е. Дюркгейма про зв'язок суспільного поділу праці з взаємодоповнювальними природними відмінностями статей, вони стверджували, що через біологічні причини жінки виконують у соціальній системі експресивну роль, а чоловіки – інструментальну. Ці ролі, поставлені самим фактом існування двох статей, закріплюються в соціальних стереотипах, культурних нормах і соціальних очікуваннях і цим набувають соціального буття. Предметом вивчення соціальних психологів у такому разі виявляються процеси розвитку статевої самосвідомості, що реалізуються за допомогою статеворольової соціалізації та засвоєння культурних норм, а також – статева стереотипізація та відокремлення особливостей соціально-групового сприйняття об'єктивно існуючих відмінностей. Самостійне, не пов'язане з біологічними основами, соціально-психологічне дослідження статевої складової особистості в класичній науці стає неможливим, тому що соціальні характеристики статі розглядаються нею як фактори «вторинної» причинності, що маскують щось спочатку несоціальне [33].

З проблемою виділення особливої гендерної методології у соціальній психології тісно пов'язане питання вибору якісних чи кількісних методів збирання та інтерпретації емпіричних даних.

В рамках соціально-психологічного дослідження важливо не просто відзначити відмінності в особистісних характеристиках представників різних гендерних угруповань або зупинитися на аналізі механізмів формування

специфічних особистісних рис. Необхідно встановити, чому в представників тієї чи іншої гендерної групи сформувалися саме такі, а не інші специфічні риси, якою мірою вони залежать від характеристик групи, до якої належать ці люди, та умов, у яких знаходиться їхня група власності. Вирішити таке завдання за допомогою звичних кількісних методів, що передбачають стандартизацію та усереднення відмінностей, досить складно. Кількісні методи використовують у гендерному аналізі, коли необхідно виміряти загальні закономірності, структурні відмінності. Якісні методи необхідні, коли потрібно зрозуміти контекст отриманих кількісних значень і проблемне поле (суб'єктивні сенси, значення, інтерпретації). Причини звернення до якісних методів:

1. Природа досліджуваної проблеми – нетиповий індивідуальний досвід (хвороба, релігійні переконання, маргінальні практики).
2. Вивчається невивчений досі феномен.
3. Є потреба у розкритті нових аспектів вже вивчених проблем або розкритті прихованих смислів раніше вивчених феноменів («новий погляд»).

Кількісна ж парадигма досліджень виконує функцію нормативизації, закріплення і легітимації гендерних відмінностей, що суперечить принципу сконструйованості гендерна, так як у кількісному дослідженні виникає уявлення про заданість і непорушність гендерних відмінностей, які неминуче стають не більш ніж дослідницьким тлом, що групує ознаку.

Вибір методології дослідження (якісної чи кількісної) має бути адекватним завданням дослідження. У кількісному підході вирішується завдання визначення відповідності (істинності) теоретичних узагальнень щодо того чи іншого аспекту поведінки, діяльності чи особистості випробуваних емпірично виділеної структури зв'язків та відносин. Дослідження будується за схемою: Теоретичні узагальнення – дедукція (гіпотези) – емпірично зафіксована структура. Якщо гіпотези ґрунтуються на справжніх узагальненнях, всі вони доводяться у вигляді які виявляються закономірностей. Шлях дедукції:

від окремої тези до її обґрунтування. Одним із варіантів кількісного дослідження може бути, так звана, «якісна вибірка», утворена за будь-якими системо утворюючими факторами (наприклад, соціальний стан, культурні характеристики спільноти, групи тощо). Іншими словами, дедуктивний метод в обмежених межах може працювати і на цілі якісного дослідження.

Можливий дослідницький процес, що ґрунтується на продукуванні гіпотез не з теоретичної моделі, а безпосередньо з емпіричних даних. Це так званий індуктивний метод висування гіпотез, що підлягають подальшій перевірці. Шлях індукції: просування від різноманітних спостережень за об'єктом до припущень про умови, що обмежують сферу прояву феномена, що спостерігається.

Третій спосіб дослідження – абдуктивний, коли емпіричний матеріал інтерпретується будь-яким доступним чином: за допомогою теорії та виділення в отриманих даних типових послідовностей (ланцюгів), що дозволяє виділити глибинні структури значень та дій. Якщо врахувати, що гендерні дослідження спрямовані на вивчення «прихованих» соціальних підстав гендерних відмінностей у поведінці та психіці, то абдуктивний метод видається більш підходящим.

До якісних методів аналізу в гендерних дослідженнях відносяться інтерпретативні та реконструктивні методи, які можуть бути реалізовані у таких методиках:

- 1) наративні («глибинні») інтерв'ю, в яких респонденти самі визначають зміст, контекст та обсяг відповідей;
- 2) фокус-групи та групові дискусії;
- 3) біографічні інтерв'ю/твори.

Біографічні дані крім характеристики індивідуальних особливостей дають інформацію про соціальний простір розвитку та функціонування особистості,

соціальне середовище, покоління, соціальний шар, субкультуру. У біографічному дослідженні можна здійснити аналіз гендеру як соціального конструкту. Так, у біографіях можна виділити такі типізації, як звичні прояви «Я» у відносинах з іншими людьми та індивідуалізовані образи «Я», можна простежити стратегії вирішення конфліктів у взаємодії з іншими («Поділяти – Упорядковувати – Індивідуалізувати» або «Зв'язувати – Синхронізувати – Ставити у стосунки»). У біографії можна побачити, як і які виникають закономірності поведінки та діяльності у системі відносин особистості, що відноситься до тієї чи іншої гендерної групи; у якому соціальному контексті сформувалися провідні особистісні характеристики, типові поля афектів, структура мотивів, які можна зафіксувати стандартизованими методиками. Завдяки якісному аналізу біографій, можна описати процес інтерналізації соціальних уявлень та норм, виявити механізми упорядкування життєвого досвіду. Біографія інтегрує різні життєві практики у єдине ціле і тому визначає форми та способи соціальної взаємодії. У цьому сенсі біографія виступає механізмом формування особистої та соціальної ідентичності особистості.

Сучасну методологічну матрицю гендерних досліджень формують теорії соціального конструювання гендеру, стратифікаційна теорія гендеру та теорія гендеру як культурної метафори. Наслідком становлення методології гендерних досліджень стала ідентифікація гендеру через набір характеристик, ролей та поведінкових відмінностей, які відрізняють жінок від чоловіків. Формування таких відмінностей відбувається не завдяки біологічним особливостям, а через соціальну та культурну взаємодію. Це означає, що на відміну від біологічної статі, гендер як соціальна стать має власні особливості, що стають продуктом соціального розвитку, домінуючих соціокультурних норм та очікувань. Еволюція гендерних досліджень доводить, що застосування гендерних ідей у науці може стати ефективною методологією аналізу, спираючись на об'єднувальну парадигму соціології, що має назву структурно-

конструктивістського підходу. Такий підхід у гендерних дослідженнях передбачає поєднання двох концепцій: соціального конструювання гендеру – розглядає динамічний вимір гендерних відносин через створення і відтворення статей у процесі соціальної взаємодії; гендерної композиції – концентрується на структурних факторах, які визначають рамки гендерних відносин, створюють інституційні можливості для їх реалізації. Поєднання цих концепцій формує методологічний інструмент, ефективний для аналізу функціонування мікро- та макрорівнів суспільства та їх взаємопроникнення [34].

2.3. Методологічні особливості організації гендерних досліджень в сфері ІТ

Сфера ІТ, що відрізняється своїми апріорними відмінностями та бурхливим розвитком в сучасних умовах, зокрема й в українських реаліях, потребує більш поглибленого розгляду, зокрема й з позицій організації міжособистісних відносин та гендерної самоідентифікації. Методологічні особливості досліджень в сфері гендеру у професійному середовищі ІТ фахівців визначаються саме через галузеві відмінності та відповідний соціо-психологічний контекст.

Аналізом специфіки завдань у галузі програмування і питанням професійних та особистісних якостей програмістів у різний час займалися психологи і педагоги, зокрема Брукс Ф., Вейнберг Г., Вірт Н., Дейкстра Е., Смульсон М. Л., Бабаєва Ю., Войскунский А., та ін. Дослідники стверджують, що професійні програмісти мають свої риси, якості та визначають психологічні і загальнолюдські риси, здібності й особливості мислення, які повинні бути характерними для програмістів [25; 36; 37].

Передумовами успішної діяльності програміста в цій роботі визнаються такі риси: дистанційованість від інших людей, інтровертованість, заглибленість у власні інтелектуальні переживання. При називанні образних асоціацій, які викликає у них комп'ютер, на першому плані у програмістів виявляються образи, пов'язані з творінням нової реальності («особливого світу»), а робота за комп'ютером слугує свого роду заміником соціальних взаємодій [25].

Професійні програмісти мають чітко сформований образ майбутнього, вони більш самодостатні і реалістичні, ніж фахівці нижчої кваліфікації. Вільні самоописи програмістів виявилися біднішими, ніж у непрофесіоналів.

Психологічний портрет програміста може будуватися з урахуванням таких особистісних характеристик:

- наполегливість/пасивність: наполеглива людина володіє необхідною для виконання роботи ініціативою;
- інтровертність/екстровертність: при колективному співробітництві й при взаємодії з користувачем сприятливим є дружній стиль взаємин;
- внутрішня/зовнішня керованість: особистості з вираженою внутрішньою керованістю намагаються підкорити собі обставини;
- висока/низька збудливість: помірний рівень збудливості сприяє підвищенню продуктивності;
- висока/низька мотивація: особистості з високим рівнем мотивації здатні виконувати дуже складні завдання;
- висока/низька терпимість до невизначеності: розробники повинні вміти працювати в умовах, коли чітко встановлене невелике число фактів або компонентів;
- потрібно приймати рішення при обмежених вхідних даних; для прийняття чергового рішення потрібно мати схильність до деякого ризику;
- вміння бути точним: на завершальних етапах розв'язування завдання необхідні особлива увага до подробиць і готовність перевірити й урахувати

кожну деталь;

- скромність: гарний програміст не повинен занадто самовпевнено ставитися до якості своїх програм;

- здатність долати стрес: у випадках відставання від планових строків потрібна здатність добре працювати у стресовій ситуації [25].

Вимоги до фахівця у сфері ІТ постійно змінюються, оскільки на місце працівнику-виконавцю приходять активна особистість, здатна до швидкого реагування у ситуації змін, мобільності, готовності брати на себе відповідальність за результати своєї роботи та роботи команди, здатна самостійно, швидко та економічно вирішувати стратегічні завдання [38].

Також до особистісних компетенцій відносять стійкий інтерес до своєї професії, розуміння її сутності та соціальної значимості, уміння приймати рішення у стандартних та нестандартних ситуаціях і здатність нести за них відповідальність, уміння ефективно працювати у команді, спілкуватись з колегами, керівництвом, користувачами. Зазначений перелік подібний до вимог, які висувають до розробників програмного забезпечення за кордоном, його можна доповнити такими рисами як ініціативність та лідерські якості, уміння вирішувати конфлікти, здатність працювати у глобальному середовищі та здатність спілкуватись усно та письмово англійською мовою. При цьому, відмічається, що саме індивідуальні навички являються рушійним чинником успіху, де головні компетенції – спілкування, мотивація та командна робота.

Отже, не зважаючи на технічне спрямування роботи у сфері інформаційних технологій, до таких фахівців висуваються вимоги щодо уміння ефективно будувати міжособистісну взаємодію.

Так, в залежності від типу організації, спеціалізації фахівця, його професійне спілкування може передбачати супровід і просування програмного продукту, проектну або управлінську діяльність, командну роботу. Наприклад, при розробці та апробації інформаційних систем, комунікація здійснюється між

керівником, аналітиками, проектувальниками систем та програмістами. У ситуації використання готових рішень для автоматизації бізнес-процесів, взаємодія будується між менеджером по інформаційним технологіям, керівником відділу інформатизації, менеджером по продажу рішень та складних управлінських систем. Спілкування щодо отримання консультації з питань експлуатації ІТ-обладнання та роботи програмного забезпечення здійснюється між фахівцем по інформаційним технологіям та по системному адмініструванню, та користувачами.

При супроводі інформаційних систем на підприємстві спілкування відбувається між адміністратором баз даних, спеціалістом по інформаційним ресурсам та користувачем. Отже, комунікація та гендерна взаємодія відбувається на всіх рівнях професійної (з колегами, підлеглими та керівниками), та непрофесійної взаємодії (з клієнтами та споживачами послуг), може здійснюватись у різних формах та форматах [38; 39].

Динаміка ринку праці в ІТ- сфері прогресуюче зростає, зумовлюючи при цьому високі вимоги до кандидатів на посади. Активна комп'ютеризація створює великий попит на ІТ, тому експерти прогнозують, що до 2025 р. ІТ-галузь зросте майже вдвічі [40; 41]. За їхніми оцінками, у найближчі п'ять років у світі буде створено понад 5 млн. нових робочих місць в ІТ- галузі. Попит на програмістів в Україні сьогодні значно перевищує пропозицію, тому в них немає проблем із працевлаштуванням, а їхні зарплати постійно зростають. Зрозуміло, що найбільш затребувані ІТ-спеціалісти з досвідом. На світовому ринку Україна відома якістю створюваних програмних продуктів й успіхом у розробленні комплексних рішень, для яких, на жаль, студенти не дуже підходять.

Незадоволений попит у цьому сегменті невдовзі становитиме тисячі інженерів. Водночас у сегменті молодших розробників на одну відкриту вакансію припадає близько десяти кандидатів, а тому молоді потрібно наполегливо навчатися та здобувати практичний досвід, щоб витримувати

конкуренцію. Втім, інтенсивне зростання ІТ-галузі неможливе без масового залучення в індустрію молодих кадрів, тому всі великі українські ІТ-компанії зацікавлені інвестувати в додаткову підготовку молоді.

Важливим етапом формування гендернозбалансованої та толерантної ІТ команди є процес підбору фахівців [42; 43]. При відборі персоналу необхідним є встановлення відповідності фахівця до професіограми та функціональних обов'язків вакантної посади. Доцільно виділити окремо декілька позицій такі, як: професійні, особистісні та психологічні якості фахівця.

Процес підбору персоналу починається з вибору критеріїв оцінювання особистості і роботи претендентів. Критерії включають норми поведіння і характеристику професійних навичок. Вимоги до наявних знань, вмінь та навичок претендента працедавці пред'являють залежно від того, чим вони збираються завантажити свого співробітника. Тут, окрім базових знань, часто потрібна знати такі операційні системи, як: Windows NT, Novell, Unix, мати навички об'єднання в мережу комп'ютерів різних типів, скажімо PC і MAC, досвід роботи з устаткуванням різних виробників, наприклад Cisco, 3com, Intel, Hewlett Packard. Наявність сертифікатів вітається. А решта показників стандартні для цієї сфери: як правило, потрібні чоловіки з вищою або незавершеною вищою технічною освітою і досвідом роботи за фахом.

Наступний етап підбору персоналу – його експертне оцінювання, що ґрунтується на проведенні тестів, рішенні задач і виконанні вправ. Після тестування проводиться співбесіда: запрошення претендентів і проведення інтерв'ю. На підставі вищевикладеного, відбувається опис отриманих результатів і порівняння їх із критеріями оцінки кандидатів. Завершує процес підбору кандидатів ухвалення рішення; якщо виникають труднощі з остаточним ухваленням рішення, можна провести додаткове тестування.

Необхідно зупинитися більш детально на психологічному відборі фахівців. Він полягає у виявленні людей, індивідуально-психологічні

особливості яких відповідають вимогам до діяльності за конкретною спеціальністю. Його, як правило, застосовують щодо спеціальностей, які передбачають конкретні вимоги до психологічних особливостей фахівців і які не можна задовольнити вдосконаленням техніки або у процесі спеціального навчання. Психологічні професійно важливі якості – це якості індивіда, які безпосередньо стосуються трудового процесу і впливають на його ефективність. До методів профвідбору належать:

- професіографічний аналіз діяльності (результатом такого аналізу, здійсненого психологами, є професіограма, це опис соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії. Найважливіша її складова – психограма, це характеристика вимог, висунутих професією до людини, її психічних та інтелектуальних якостей; перелік та опис загальних і спеціальних умінь та навичок, необхідних для конкретної професійної діяльності);

- метод експертного оцінювання (для цього група авторитетних експертів отримує завдання незалежно один від одного назвати не менше п'яти якостей, які повинен мати майже ідеальний спеціаліст. Виокремлено експертами якості структурують, встановлюють відповідні їх показники і критерії);

- відбірний тест (передбачає використання психологічних тестів і є формальним методом оцінювання придатності кандидатів на заміщення посади).

Існує певна специфіка проведення співбесіди з ІТ-спеціалістами. При підборі спеціалістів цього профілю менеджера з персоналу необхідно враховувати специфіку професії та не звертати увагу на зовнішній вигляд, комунікабельність. «Айтішники» – особливі люди, які можуть бути інтровертами, навіть з проявами аутизму. Вони, як правило, не звертають увагу на зовнішню атрибутику, проте вміють бачити суть речей [42; 44].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Результати проведеного дослідження щодо методичних підходів в сфері гендерних досліджень дали підставу зробити наступні висновки:

1. Новизна гендерних досліджень полягала не стільки в констатації чоловічого домінування і заклику вивчати жіночий досвід, скільки в аналізі того, як гендер конструюється і відтворюється в усіх соціальних структурах і як це відбивається на особистісному розвитку чоловіків і жінок. Ключовим питанням гендерних досліджень є розмежування понять «стать» і «гендер». Предмет гендерних досліджень – гендерні відносини, відмінності і схожість статей. Це аналіз подібності та відмінностей у сприйнятті дійсності і в соціальній поведінці чоловіків і жінок. Причину цих особливостей відтепер бачили не в чоловічій і жіночій фізіології, а в специфіці виховання, освіти, в поширених у кожній культурі уявленнях про те, як слід поводитися чоловікам і жінкам.

2. Вибір методології дослідження (якісної чи кількісної) має бути адекватним завданням дослідження. Сучасну методологічну матрицю гендерних досліджень формують теорії соціального конструювання гендеру, стратифікаційна теорія гендеру та теорія гендеру як культурної метафори. Наслідком становлення методології гендерних досліджень стала ідентифікація гендеру через набір характеристик, ролей та поведінкових відмінностей, які відрізняють жінок від чоловіків. Формування таких відмінностей відбувається не завдяки біологічним особливостям, а через соціальну та культурну взаємодію.

3. Важливим етапом формування гендернозбалансованої та толерантної ІТ команди є процес підбору фахівців. При відборі персоналу необхідним є встановлення відповідності фахівця до професіограми та функціональних обов'язків вакантної посади. Динамізм ІТ сфери та психологічні особливості функціонування ІТ колективів визначають потребу у розробці відповідного методичного підходи при реалізації гендерних досліджень.

РОЗДІЛ 3

ВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ГЕНДЕРНИХ УПЕРЕДЖЕНЬ В СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ

3.1. Організація емпіричних гендерних досліджень в сфері ІТ

Відповідно до завдань представленої дослідження з метою визначення емпіричних даних щодо наявності гендерних стереотипів та упереджень в сфері ІТ у два етапи було проведено опитування респондентів.

Перший етап опитування проводився із використанням анкети, розробленої автором із використанням науково-теоретичного базису в сфері психологічних досліджень [45-49].

Другий етап опитування проводився із використанням анкети (Додаток Б), адаптованої вітчизняними дослідниками [50].

У представленому психологічному дослідженні були дотримані загальні правила (принципи), з метою отримання достовірного матеріалу, а також витримані основні логічні етапи (від поставленої наукової проблеми до висновків). Головним принципом, що використовувався був принцип об'єктивності, реалізація якого забезпечує надійність, однозначність результатів і неупередженість автора при фіксації фактів та їхній інтерпретації.

Були враховані валідність і надійність методів дослідження, а зібрані емпіричні дані пройшли перевірку на статистичну достовірність.

Дослідження реалізовувалось за наступними етапами:

- визначення цілі та актуальності;
- аналізування теоретичних та практичних доробок за проблемою дослідження;

- розробка анкети та проведення опитування;
- аналіз та інтерпретація отриманих результатів.

Зведення дослідних даних, одержаних на основі проведеного експерименту, являє собою їх систематизацію та встановлення якісних і кількісних залежностей між факторами, що досліджувались.

Для оброблення результатів досліджень застосовувались статистичні, табличні і графічні методи. З метою забезпечення виявлення наявності деяких залежностей між досліджуваними факторами вони були певним чином упорядковані, із використанням статистичних методів ранжування і групування.

Сучасні інструменти онлайн опитування, зокрема із використанням платформи Google, що є у відкритому доступі та безкоштовною для некомерційного використання, мають низку позитивних аспектів та переваг, що оптимізують загальний процес психологічних досліджень, серед таких переваг можна відокремити: зручність, простоту та ергономічність використання (приємний інтуїтивний інтерфейс); адаптивність (модульність) системних налаштувань, та відповідну гнучкий опціонал розбудови опитування (форми запитань, розділи опитування, та інші); вбудований інструментарій генерування результатів опитування та статистичної обробки даних. Такими чином для фахівця значно спрощується загальне завдання технічного блоку реалізації опитування, та відкривається широкі можливості для формування стилістики запитань та їхньої психологічної місткості, а також найголовніше – інтерпретації результатів.

Формою проведення представленого дослідження було опитування із використанням анкет, розроблених для вирішення завдань даного дослідження.

Опитування є методом збору соціальної інформації про досліджуваний

об'єкт під час безпосереднього (інтерв'ю) чи опосередкованого (анкетування) соціально-психологічного спілкування соціолога/психолога та респондента через реєстрацію відповідей респондентів на сформульовані запитання.

У представленому дослідженні використовувалось заочне вибіркоче анонімне анкетування, яке полягає в розсиланні анкет й отриманні на них відповідей поштою, або засобами електронного зв'язку анонімно із певною вибіркою. Воно дає змогу одночасно провести опитування на великій території із широкою аудиторією респондентів. Період опитування складав 4 тижні у два етапи.

Цільова аудиторія представленою дослідження: працююче (зокрема в сфері ІТ) населення України, центральні регіони, віком від 20 років, без гендерних та національних обмежень.

В якості інструмента поширення анкети використовувались соціальні мережі. Мова анкетування – українська.

На другому етапі дослідження використовувалась анкета за формою.

Опитувальник гендерних установок» (англ. «Gender Bias Quiz») [50].

Опитувальник «Gender Bias Quiz» розроблено в якості інструменту для виявлення гендерних упереджень з метою підвищення обізнаності про них.

Дана анкета включає 20 запитань, які вміщують твердження про певні гендерні установки. На кожне питання учасник/ця можуть обрати один варіант відповіді, яке оцінюються відповідною кількістю балів: повністю не погоджуюсь (1 бал), частково не погоджуюсь (2 бали), частково погоджуюсь (3 бали), повністю погоджуюсь (4 бали). Рівень гендерних установок особистості визначається через обрахування суми балів, які були надані респондентом/кою на кожне із питань опитувальника.

У залежності від кількості набраних балів, відповіді досліджуваних відносяться до одного із чотирьох рівнів вираженості гендерних установок

(упереджень): дуже високий, високий, середній та низький. Зазначені рівні мають наступну характеристику.

Інтерпретація результатів представлена у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Інтерпретація результатів

<i>Кількість балів</i>	<i>Характеристика</i>
Дуже високий (66-80 балів)	Ваші відповіді відображають установки і переконання, сформовані традиційними нормами. Вас влаштовує те, як жінки та чоловіки в даний час виконують свої очікувані ролі, навіть незважаючи на те, що дискримінаційна та несправедлива політика та практика можуть негативно впливати на жінок та дівчат. Можливо, ви ще не готові до ідеї зміни гендерних ролей.
Високий рівень (51-65 балів)	Ви відчуваєте змішані почуття з приводу тих змін, які гендерна рівність принесе у ваше життя та у світ. Ви не впевнені у впливі гендерної рівності на традиційні ролі, зокрема на статус і становище чоловіків у суспільстві.
Середній (36-50 балів)	Ви добре обізнані про гендерні питання та визнаєте, що жінки та дівчата повинні мати рівний доступ до всіх ресурсів і переваг, доступних для чоловіків і хлопців. Хоча ви підтримуєте гендерну рівність, можуть існувати певні аспекти традиційних гендерних ролей, які ви вважаєте за краще не змінювати.
Низький рівень (20-35 балів)	Ви є борцем за гендерну рівність і права жінок. Ви вважаєте, що дискримінація за ознакою статі є несправедливою та стримує жінок і дівчат. Ви розумієте, що коли жінки та дівчата отримують повноваження та владу, виграють всі.

джерело: [50]

Відповідну анкету було сформовано у Гугл-опитуванні.

Обробка та інтерпретація отриманих результатів здійснювались із дотриманням етичних принципів.

3.2. Результати емпіричних гендерних досліджень та пропозиції щодо поліпшення гендерної політики в сфері ІТ

Перший етап дослідження проводився у період серпень-грудень 2022 року. За результатами опитування було отримано 161 відповідей респондентів на запитання, що містяться в онлайн опитувальній анкеті за формою.

За даними опитування були отримані наступні результати.

За статевою структурою респондентів маємо наступний розподіл: 84 чоловіки (52 %) та 78 (48 %) жінок.

За віковою структурою респондентів: 42 особи в категорії від 20 до 30 років, 102 особи віком від 30 до 40 років, та 19 осіб віком від 40 до 50 років.

За критерієм наявності дітей маємо наступні результати: 99 осіб відповіли, що не мають дітей (60 %), 56 осіб мають 1-2 дітей (35 %), 8 осіб мають 3 і більше дітей (5 %).

За показником рівня освіти респондентів: тотальна більшість, а саме 130 осіб мають вищу освіту (80 %), 1 особа має середню освіту, 24 особи мають дві або більше освіти (майже 15 %).

За показником наявного досвіду роботи в сфері ІТ маємо наступний розподіл: менше одного року – 3 особи (майже 2 %), від одного до п'яти років – 54 особи (34 %), від п'яти до десяти років – 67 осіб (42 %), більше десяти років – 33 особи (20 %).

На питання щодо наявності травматичного досвіду дискримінації у процесі трудової діяльності були отримані наступні відповіді: 126 осіб (78 %) відповіли що такий досвід відсутній, при цьому за статевою структурою осіб, які не мали травматичного досвіду із невеликою різницею переважали чоловіки – 70 осіб (56 %), жінки, які не мали такого досвіду склали відповідно 56 осіб (44 %). Решта респондентів, які стикалися в процесі трудової діяльності з дискримінаційними проявами, надавали відкриті відповіді, серед яких: булінг, расова та мовна дискримінація, сексизм та ейджизм.

На питання щодо наявності стереотипів в процесі реалізації професійної діяльності в сфері ІТ були отримані наступні відповіді: 103 респонденти (64%) відповіли, що не мали такого досвіду, при цьому за статевою структурою респондентів, які не мали такого досвіду спостерігаються результати, близькі до паритету – 55 чоловіків та 48 жінок, 53 % та 47 % відповідно. Серед респондентів які мали досвід наявності стереотипів в сфері ІТ (58 осіб, 36 %), були отримані відкриті відповіді, серед яких можна виділити наступні: упередження щодо кольору волосся, здатності жінок до розрахунків, антисемітизм, наявного досвіду роботи в інших сферах та можливості навчитися програмуванню, вікові та статеві обмеження щодо розвитку в ІТ. Стереотипи, що мали відверто гендерну ознаку, склали 21 відповідь, або 36 % від загальної кількості респондентів, що стикалися із стереотипами.

На відкрите питання щодо способів подолання стереотипів та дискримінації в процесі реалізації трудової діяльності були отримані наступні відкриті відповіді: необхідність забезпечення себе та родини, віра у власні сили, розуміння прихованих мотивів, що провокують до сексизму та ейджизму.

Візуалізація отриманих результатів за першим етапом дослідження представлена на Рисунках 3.1-3.3.

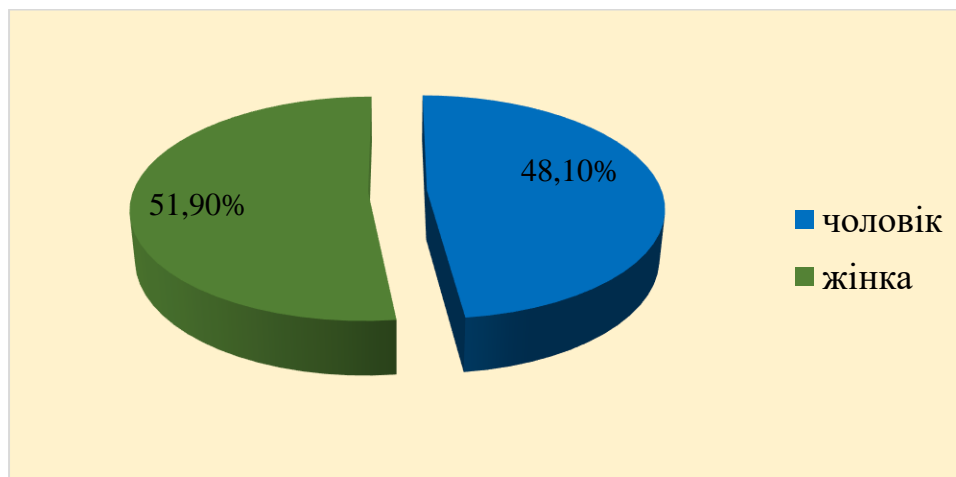


Рис. 3.1. Розподіл респондентів за віковою структурою

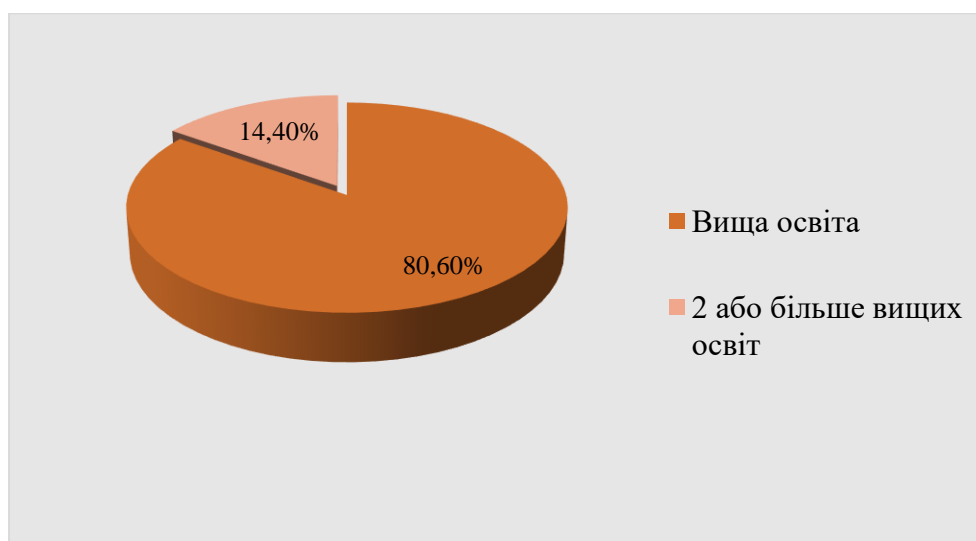


Рис. 3.2. Розподіл респондентів за рівнем освіти

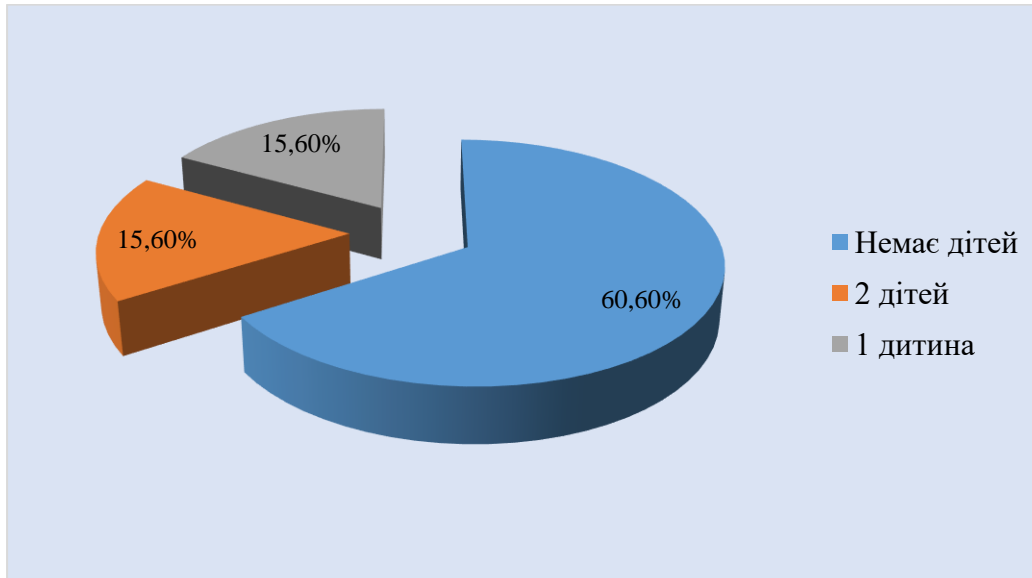


Рис. 3.3. Розподіл респондентів за наявністю дітей
джерело: розроблено автором

На підставі отриманих результатів можна зробити наступні висновки:

1. Опитувальний пул респондентів за статевою ознакою характеризується паритетом, що визначає об'єктивність отриманих результатів, виходячи із завдань представленого дослідження, а саме визначення наявності чи відсутності гендерних стереотипів в сфері ІТ.

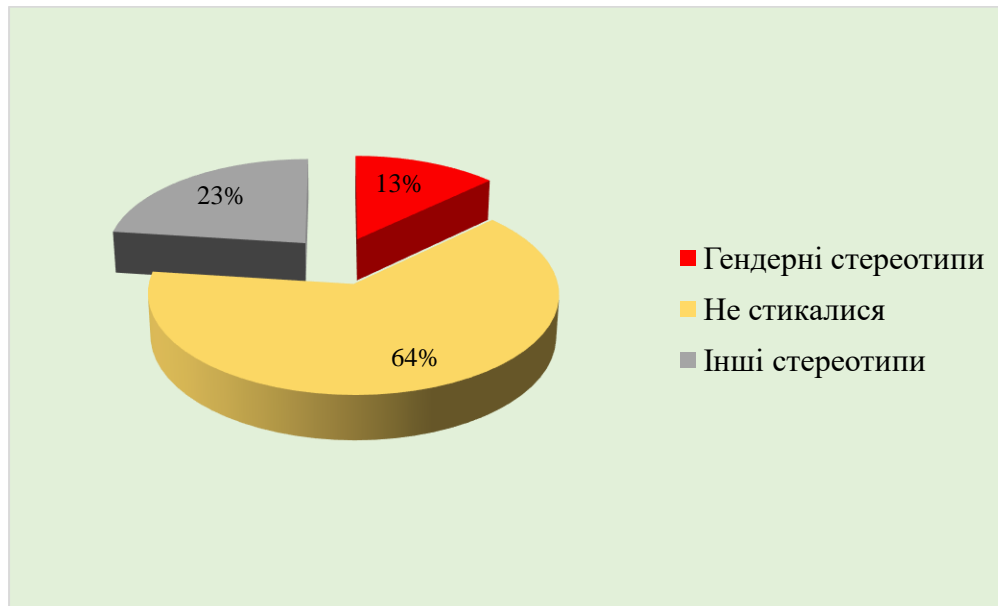


Рис. 3.4. Розподіл респондентів за ознакою наявності стереотипів в процесі реалізації професійної діяльності в сфері ІТ

джерело: розроблено автором

2. Близько 20 % опитуваних респондентів зіштовхувалися в процесі трудової діяльності з проявами дискримінаційного характеру, та близько 35 % респондентів відчували прояви стереотипів, зокрема частка гендерних стереотипів склала 13 %. Це достатньо істотне значення, що визначає орієнтири та вектори подальшої мінімізації проявів дискримінації за статевою ознакою в професійній сфері. Проте слід відзначити, що за наявних умов та результатів проведеного опитування, прояви стереотипів в сфері ІТ в українських реаліях не мають масового характеру, та скоріш за все мають ситуативний і локальний характер (реалізуються у певних компаніях, регіонах).

Другий етап дослідження проводився у грудні 2022 року. За результатами опитування було отримано 82 відповіді респондентів на запитання, що містяться в онлайн опитувальній анкеті за формою.

За даними опитування були отримані наступні результати.

За статевою структурою респондентів маємо наступний розподіл: 40 чоловіки (48,8 %) та 42 (51,2 %) жінок.

За результатами опрацювання отриманих анкет відповідно до методологічної критеріальної системи опитування [50] були отримані наступні дані: високий рівень вираженості гендерних установок (упереджень) (51-65 балів) мали анкети 7 респондентів, або 9 % опитуваних; середній (36-50 балів) – 32 респонденти, або 39 %; низький рівень (20-35 балів) – 43 респонденти, або 52 %. До категорії дуже високий рівень вираженості гендерних установок (упереджень) (66-80 балів) не потрапило жодного опитуваного.

Наочно результати представлені на рис. 3.5

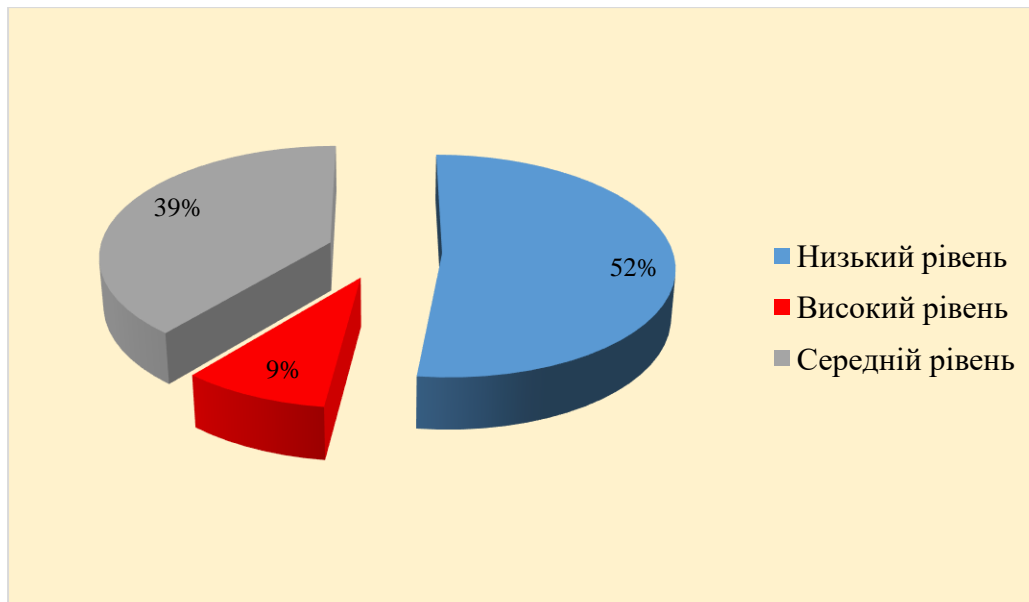


Рис. 3.5. Розподіл респондентів за рівнем вираженості гендерних установок

джерело: розроблено автором

Таким чином за результатами другого етапу проведеного опитування можна сформулювати наступні висновки:

1. Вибірка опитуваних респондентів за статевою ознакою, як і на першому етапі дослідження, характеризується рівністю залучених кандидатів, що визначає об'єктивність отриманих результатів, виходячи із завдань представленого дослідження.

2. Більше половини опитуваних респондентів (52 %) мають низький рівнем вираженості гендерних установок, а частка осіб, що мають високий рівень складає менше 10 % від опитуваних. Такі результати корелюють із даними, що були отримані на першому етапі дослідження, та визначають превалювання поглядів в українському суспільстві щодо гендерної рівності і прав жінок, неприпустимості дискримінація за ознакою статі.

Представлені результати характеризують достатньо позитивну динаміку в сфері подолання гендерних стереотипів та упереджень на теперішньому етапі існування українського соціуму, зокрема й в сфері реалізації професійної діяльності та ІТ індустрії, яка наразі є однією із найбільш конкурентних та економічно привабливих галузей економіки.

Попри наявно відсутню гендерну дискримінацію на ринку ІТ фахівців привалює частка чоловіків та спостерігається об'єктивна диспропорційність (рис. 3.5). Та тим не менш, на нашу думку, витоки цього дисбалансу потрібно шукати в більш глибоких детермінантах вибору професії та кар'єрного шляху майбутніх фахівців сфери ІТ, наявного рівня розвитку освітнього процесу та підготовки кадрів, історично-сформованого ринку праці, та ін. Гендерні стереотипи та упередження, як соціальне та психологічне явище, попри апріорну вагомість та значущість, повинні розглядатися як один з факторів, що визначає характер розподілу показників працевлаштування, рівня заробітної плати, та ін.

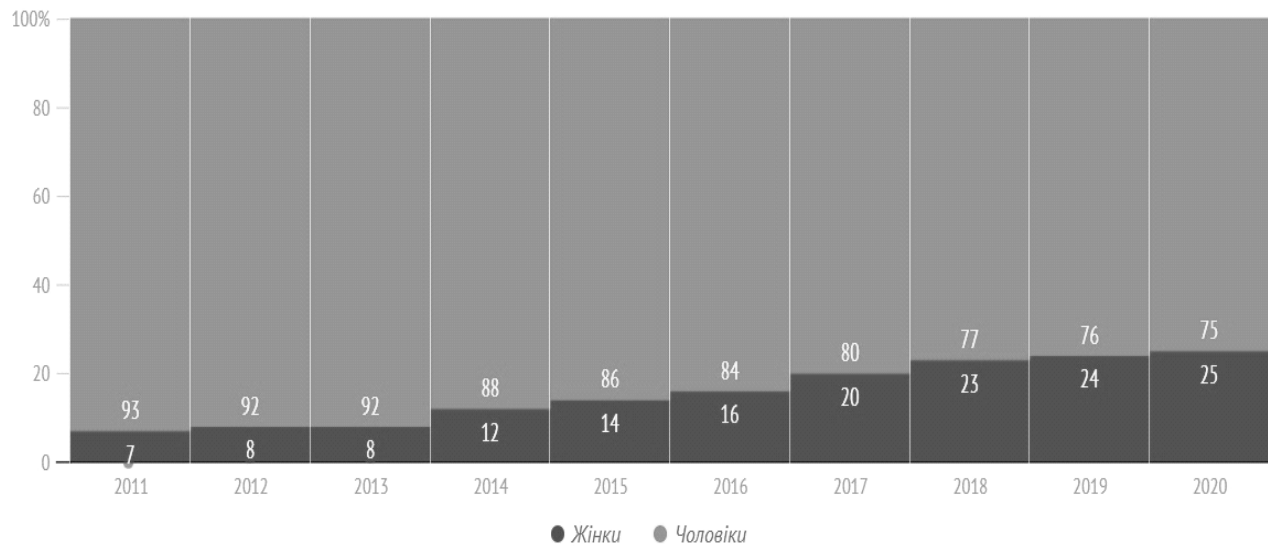


Рис. 3.5. Частка жінок в українському ІТ

джерело: відкрите джерело мережі Інтернет (ресурс <https://dou.ua/>)

З метою подолання ідентифікованих в процесі проведеного опитування гендерних стереотипів, зокрема й в ІТ сфері, доцільним вбачаємо:

- формування проактивних угруповань та об'єднань жінок у сфері ІТ, з метою моніторингу наявних гендерних стереотипів та упереджень, надання психологічної підтримки постраждалим від проявів дискримінації, більш активну та конкретизовану комунікацію із роботодавцями щодо створення та просування гендерних етичних кодексів;

- активне залучення роботодавців в процес створення ринку праці в сфері ІТ, який позбавлений гендерних стереотипів, зокрема із обов'язковим формування квот, щодо частки чоловіків та жінок в процесі реалізації трудової діяльності;

- розробка та імплементація освітніх програм для жінок в ІТ індустрії, формування кадрового резерву.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Результати проведеного дослідження в визначення сучасних тенденції гендерних упереджень в сфері інформаційних технологій в Україні дали підставу зробити наступні висновки:

1. Близько 20 % опитуваних респондентів зіштовхувалися в процесі трудової діяльності з проявами дискримінаційного характеру, та близько 35 % респондентів відчували прояви стереотипів, зокрема частка гендерних стереотипів склала 13 %. Це достатньо істотне значення, що визначає орієнтири та вектори подальшої мінімізації проявів дискримінації за статевою ознакою в професійній сфері. Проте слід відзначити, що за наявних умов та результатів проведеного опитування, прояви стереотипів в сфері ІТ в українських реаліях не мають масового характеру, та скоріш за все мають ситуативний і локальний характер (реалізуються у певних компаніях, регіонах).

2. Попри наявно відсутню гендерну дискримінацію на ринку ІТ фахівців привалює частка чоловіків та спостерігається об'єктивна диспропорційність. Тим не менш, на нашу думку, витоки цього дисбалансу потрібно шукати в більш глибинних детермінантах, зокрема: вибору професії та кар'єрного шляху майбутніх фахівців сфери ІТ, наявного рівня розвитку освітнього процесу та підготовки кадрів, історично-сформованого ринку праці, та ін. Гендерні стереотипи та упередження, як соціальне та психологічне явище, попри апріорну вагомість та значущість, повинні розглядатися як один з факторів, що визначає характер розподілу показників працевлаштування, рівня заробітної плати, та ін.

ВИСНОВКИ

1. Досліджено теоретичні засади гендерної психології та передумови формування гендерних стереотипів.

Сучасні реалії суспільства визначають загальний вектор змін у напрямку історично сформованих традицій і форм обміну, комунікації та взаємодії. Характер цих взаємовідносин, в тому числі і в професійній сфері, декларує рівність та доступність як головні правителі, що створюють максимально ефективні та дієві партнерські стосунки в професійних командах з метою досягнення найкращих результатів та економічного розвитку.

Питання подолання гендерних стереотипів, упереджень та загальних дисбалансів набуває особливого значення в контексті зміни сенсу цілей сучасних жінок і розглядається не лише як декларативне, а й прикладне завдання, вирішення якого є одним із пріоритетів державної політики (Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст. 561).

Стереотипи, як і всі соціальні явища, існують за певними законами. Одним з них є закон збереження стереотипів, який проявляється в тому, що стереотипи відтворюються через такі елементи психічного життя, як традиції, звичаї, системи виховання та освіти, навіть якщо матеріальні умови життя людини, які породили стереотип, вже суттєво змінилися. Сучасна психологія ґрунтується на припущенні, що основна функція стереотипів полягає в економії когнітивних і часових ресурсів, щоб люди могли отримати доступ до максимуму інформації з мінімальними зусиллями.

Тому стереотипізація об'єктів навколишньої дійсності є більш продуктивною та раціональною, ніж їх індивідуальне опанування.

Важливим атрибутом для формування здорового і гармонійного суспільства, в якому панує гендерна рівність і толерантність, є гендерна культура, яка розглядається як система соціально-економічних, правових та

етнопсихологічних умов у суспільстві, що сприяє становленню чоловіка і жінки як біологічно відмінних, але соціально рівноцінних особистостей. У психологічному вимірі національної безпеки особливо важливою є орієнтація на зміст цінностей, що культивуються в дискурсі гендерної освіти, та егалітарний характер гендерних ролей, оскільки це гарантує їх універсалізацію та взаємозамінність.

Зокрема, зроблено висновок, що новизна гендерних досліджень полягає не в закликати вивчати констатації чоловічого домінування та жіночого досвіду, а в аналізі того, як гендер конструюється та відтворюється в усіх соціальних структурах і як це впливає на формування особистості чоловіка та жінки. Важливим питанням гендерних досліджень є розмежування понять "стать" і "гендер". Предметом гендерних досліджень є гендерні відносини, відмінності та подібності між чоловіками та жінками. Це аналіз подібностей і відмінностей у сприйнятті дійсності та соціальній поведінці чоловіків і жінок. Причини цих особливостей слід шукати вже не у чоловічій та жіночій фізіології, а в особливостях виховання та освіти, а також в уявленнях про те, як мають поводитися чоловіки та жінки у відповідних культурах.

2. Проаналізовано методологічні підходи та інструментарій проведення психологічних досліджень у сфері гендеру.

Вибір методології дослідження (якісної чи кількісної) має бути адекватним дослідницькому питанню. Сучасну методологічну матрицю гендерних досліджень формують теорія соціального конструювання гендеру, ієрархічна теорія гендеру та теорія гендеру як культурної метафори.

Методологічні напрацювання в гендерних дослідженнях призвели до визначення гендеру через набір характеристик, ролей та поведінкових відмінностей, які відрізняють жінок від чоловіків. Ці відмінності формуються не через біологічні ознаки, а через соціальні та культурні взаємодії.

Ключовим етапом у створенні гендерно збалансованої та толерантної ІТ-команди є процес рекрутингу. При підборі персоналу необхідно визначити, чи

відповідає фахівець посадовій інструкції та функціональним обов'язкам вакантної посади; динамічність ІТ-сектору та психологічні особливості функціонування ІТ-команд зумовлюють необхідність розробки відповідного методологічного підходу до проведення гендерних досліджень .

3. Відповідно до завдань дослідження було проведено опитування респондентів у два етапи з метою визначення емпіричних даних щодо наявності гендерних стереотипів та упереджень в ІТ-секторі.

Анонімне опитування – це опитування, в якому анкети анонімно розсилаються певній вибірці, а відповіді отримуються поштою або за допомогою електронного зв'язку. Це дозволяє одночасно опитати широке коло респондентів. Опитування тривало чотири тижні і проводилося у два етапи.

Перший етап опитування проводився за допомогою анкети, розробленої автором з використанням науково-теоретичних даних з галузі психологічних досліджень.

Другий етап опитування проводився за допомогою опитувальника, розробленого дослідниками в країні.

У цьому психологічному дослідженні були дотримані загальні правила (принципи) для отримання достовірних даних та основні логічні етапи (від дослідницького питання до висновку). Основним принципом був принцип об'єктивності, реалізація якого забезпечує достовірність результатів, однозначність і неупередженість авторів у фіксації фактів та їх інтерпретації.

4. За результатами дослідження були сформовані наступні рекомендації та пропозиції щодо покращення гендерної політики в ІТ-секторі.

- створення активних груп та об'єднань жінок в ІТ-секторі для моніторингу існуючих гендерних стереотипів та упереджень; надання психологічної підтримки жертвам дискримінації; більш активна та конкретна комунікація з роботодавцями; розробка та просування гендерного етичного кодексу;

- активне залучення роботодавців до процесу створення вільного від гендерних стереотипів ринку праці в ІТ-секторі, зокрема, шляхом встановлення

квот на співвідношення чоловіків та жінок у складі робочої сили;

- розробка та впровадження освітніх програм для жінок в ІТ-індустрії та створення кадрового резерву.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі полягають у більш ґрунтовному аналізі чинників та припущень, що формують психологічні передумови виникнення гендерних стереотипів у процесі професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бакаленко О.А. Психологічна компетентність як ключова компетентність сучасного фахівця. Вісник Харківського університету. 2018. № 58. С. 132-138.
2. Блинова О.Є. Поняття «стереотип» у просторі наукових категорій. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2014. № 1 (2). С. 6–11.
3. Блинова О.Є. Роль соціальних стереотипів у регуляції поведінки особистості. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки. 2013. № 10 (2). С. 37–41.
4. Блинова О.Є. Роль соціальних стереотипів у становленні світоглядних орієнтацій особистості. Психологія і особистість. 2015. № 2(1). С. 58–70.
5. Бондаревська І.О. Гендерна ідентичність як вид соціальної ідентичності. *Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка Національної АПН України.* – Київ, 2012. – Т.14. – Ч. 2. – С. 59-67.
6. Бондарчук О.І. Гендерні ролі, гендерні стереотипи як чинник професійного стресу та синдрому „професійного вигорання” особистості. *Синдром „професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти.* / За наук. ред С. Д. Масименка та ін. К.: Міленіум, 2006. С. 92-100.
7. Бондарчук О.І. Психологічні аспекти гендерної просвіти керівників освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології. Том I.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / За ред. Максименка С.Д. та ін. К.: Міленіум, 2003. Ч. 11. С. 33-37.
8. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності. К. : Науковий світ, 2008. 318 с.

9. Васютинський В.О. Владно-підвладні аспекти статево-рольової гендерної взаємодії. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. №6 . С.6-16 .
10. Виноградова В.Є., Петровська О.В. Психологічні аспекти підбору персоналу в ІТ-сфері. *ІТ-право: проблеми і перспективи розвитку в Україні: матеріали науково-практичної конференції* (Львів, 18 листопада 2016 р.). Львів: НУ «Львівська політехніка», 2016. С. 324–329.
11. Гендер для медій. Підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. К.: Критика, 2013. 220 с.
12. Гендерні дослідження, проект «Донбаські студії» / Фонд ІЗОЛЯЦІЯ. Платформа культурних ініціатив; Представництво Фонду імені Генріха Бьолля. Київ, 2015. 228 с.
13. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / За ред. Ю.І.Саєнка. Київ: ВАІТЕ, 2007. 143 с.
14. Гербут Н. А. Теоретико-методологічні засади гендерних досліджень. Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України. 2012. №. 1. С. 344-361.
15. Говорун Т. Стать та сексуальність: психологічний ракурс. Навч. посібн. / Говорун Т., Кікінежді О. Тернопіль: Навчальна книга, 1999. 384 с.
16. Говорун Т.В. Гендерна психологія: Навч. посібник / Говорун Т.В., Кікінежді О.М. К.: „Академія”, 2004. 308с.
17. Горбащенко Т.М. Психологічний клімат та особливості міжособистісної взаємодії у групі студентів з обмеженими можливостями здоров'я. Наукові праці Інститут психології ім. Г.С. Костюка. 2020. № 6. С. 38-47.
18. Горностай П.П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності. *Основи теорії гендеру*. К.: „К.І.С.”, 2004. С.132-156.

19. Грабовська І. Проблеми та перспективи жінки в сучасній українській політиці. *Сучасність*. 2001. № 6. С. 54-60.
20. Дашковська О. Р. Принцип гендерної рівності: поняття, витоки і роль на сучасному етапі розвитку суспільства. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 5. С. 20–23.
21. Єфанова І., Марценюк Т. Гендерна нерівність на ринку праці України у сфері інформаційних технологій. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2017. № 1 (8). С. 10-16.
22. Заграй Л.Д. Теорії гендеру: Гендерні дослідження у психології. ФОП Петраш К. Т. Івано-Франківськ, 2019. 264 с.
23. Зубаль М.В. Соціальна психологія міжгрупових відносин. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка*. Вип. 14. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2011. С. 292-300.
24. Карамушка Л.М. Поняття про організації та їх основні функції. *Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб.* К.: ІНКОС, 2005. С. 19-27.
25. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. К.: Либідь, 2004. 424 с.
26. Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 44-51.
27. Кікінежді О. М. Соціальне конструювання гендеру в молодіжному середовищі: неотрадиціоналізм чи егалітаризм? *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. Вип. 2(2). С. 177-187.
28. Климчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. К.: Освіта України, 2009. 288 с.
29. Коун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.

30. Комих Н. Г. Роль гендерних стереотипів удискурсивних владах політичного простору. *Актуальні проблеми політики*. 2017. № 59. С. 159-167.
31. Костіна Т.О. Упередження та стереотипи як передумова для розгортання гендерної дискримінації. *Габітус*. 2020. № 16. С. 145-150.
32. Костіна Т.О., Булах І.С. Результати адаптації методики «gender bias quiz» українською мовою. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. 2021. № 13. С. 89–94.
33. Кравець В.П., Говорун Т.В., Кікінежді О.М. та ін. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія. Тернопіль: Навчальна книга Богдан, 2013. 448 с.
34. Кудря В.В. Психологічні особливості впливу гендерних відносин на професійну взаємодію правників. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України* / За ред. С.Д. Максименка. Вип. 8. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. С. 522-530.
35. Куц Г. Стереотипізація як домінуюча дискурсивна практика виборчого процесу в Україні. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф.Кураса НАН України*. 2013. № 6 (68). С. 277-288
36. Куцмус Н.М. Теоретико-методологічні засади гендерних досліджень в економіці. *Академічний огляд*. 2014. № 1. С. 11-16.
37. Лозовицький Д.С., Бачинський Т.В. Особливості функціонування самокерованих ІТ-команд. *ІТ-право: проблеми і перспективи розвитку в Україні: матеріали науково-практичної конференції (Львів, 18 листопада 2016 р.)*. Львів: НУ «Львівська політехніка», 2016. С. 329–335.
38. Малецька О.О. Підходи до проблеми формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців у сфері інформаційних технологій. *Молодий вчений*. 2018. № 8(60). С. 53-56.
39. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. К., 2014. 65 с.

40. Мезенцева Н. Гендер і географія в Україні: Монографія. К.: Ніка-Центр, 2013. 194 с.
41. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу: [навч. посібник] / К.: Центр учбової літератури, 2007. 448 с.
42. Наливайко Л.Р., Грицай І.О. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 348 с.
43. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. К.:«К.І.С.», 2004. 536 с.
44. Самкова О. М. Соціальні стереотипи і стереотипізація: аналіз сучасних теоретичних підходів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки*. 2013. № 1. С. 68-71.
45. Самкова О. М. Трансформація соціального стереотипу професії у процесі навчання та практичної діяльності психолога: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Сєверодонецьк, 2017. 207 с.
46. Ситник В. В. Динаміка чинників професійного становлення спеціалістів в сфері ІТ-технологій. *Інноваційні методи та технології підготовки фахівців соціальної*. 2017. № 11.
47. Ситник В.В. Мотиваційні чинники професійної адаптації спеціалістів іт-сфери. *Актуальні проблеми психології*. 2017. № 68. С. 8-13.
48. Ситник В.В. Психологічні чинники професійного зростання спеціалістів з інформаційних технологій. дис. ... доктора філософії: 053. І-т підготовки кадрів ДСЗ України. Сєверодонецьк, 2020. 247 с.
49. Смұльсон М.Л. Психологія розвитку інтелекту: Монографія. К., 2001. 276 с.
50. Ткалич М. Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2015. № 51.С.247-255.

51. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навч. посіб. К.: Академвидав, 2011. 248 с.
52. Ткалич М.Г. Дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарію. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України* / За ред. С.Д. Максименка. Вип. 22. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2013. С. 551-565.
53. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій: [монографія]. Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015. 315 с.
54. Туриніна О.Л. Методологія та методи психологічного дослідження: навч.-метод. посіб. Київ: ДП "Вид. Дім «Персонал», 2018. 206 с.
55. Шестакова А.В. Тенденції та проблеми розвитку ІТ-галузі: кадровий аспект. *Економіка і суспільство*. 2018. № 19. С. 255-260.
56. Шнайдер О.В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. 2014. № 26. С. 144-148.
57. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 358 с.
58. Handbook of Gender, Work and Organization / E. Jeanes (Editor), D. Knights (Co-Editor), P. Y. Martin (Co-Editor). Wiley-Blackwell. 2011. 496 p.
59. Helgeson, Vicki S. The psychology of gender / Vicki S. Helgeson. 4th ed. Pearson, 2012. 658 p.
60. Jacobs, A.W., Padavic, I. Hours, Scheduling and Flexibility for Women in the US Low-Wage Labour Force // *Gender, Work and Organization*. Vol. 22 No. 1 January 2015, pp. 67-86.
61. Kensbock, S., Bailey, G., Jennings G., Patiar, A. Sexual Harassment of Women Working as Room Attendants within 5-Star Hotels // *Gender, Work and Organization*. Vol. 22 No. 1 January 2015, pp. 36-50.

62. Poczatková, B., & Křibíková, P. Gender inequality in the field of science and research. *Journal of International Studies*. 2017. № 10(1). P. 267-276.
63. Waltraud E., Horwath I. (eds.) *Gender in Science and Technology: Interdisciplinary Approaches*. transcript Verlag, Bielefeld, 2014. 243 pp.
64. Wille, B., De Fruyt F., Feys, M. Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and WorkFamily Conflict // *Applied Psychology: An International Review*, 2013, 62 (1), P. 124-156.
65. Xenikou, A. The Cognitive and Affective Components of Organizational Identification: The Role of Perceived Support Values and Charismatic Leadership // *Applied Psychology*. Volume 63, Issue 4, P. 567–588, October 2014.