

УДК 316.62:159.923

*С. Богомазова, ад'юнкт докторантури - ад'юнктури
(ORCID 0009-0009-0918-7813)*

Національний університет цивільного захисту України

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КОНЦЕПЦІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОЧІКУВАНЬ І ЕКСПЕКТАЦІЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ

У статті здійснено теоретико-методологічний аналіз концепцій дослідження гендерних очікувань і гендерних експектацій у професійному середовищі фахівців сектору безпеки та оборони. На основі аналізу розкрито взаємозв'язок між гендерними схемами, стереотипами, соціалізаційними практиками та формуванням професійної поведінки фахівців у ризиконебезпечних видах діяльності. Показано, що гендерні очікування як узагальнені культурні уявлення і гендерні експектації як ситуативні прогнози компетентності визначають сприйняття лідерства, професійної придатності, стресостійкості та ролей у кризових умовах. Окреслено механізми їх відтворення на рівні первинної, освітньої, медійної та інституційної соціалізації, а також вплив на кадрові рішення, організаційну культуру, мотивацію та кар'єрне просування. Наголошено, що гендерні стереотипи й упередження спричиняють вертикальну та горизонтальну сегрегацію, знижують ефективність ухвалення рішень і раціональне використання кадрового потенціалу. Зроблено висновок, що забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони є не лише питанням прав людини, а й ключовою умовою інституційної стійкості, ефективності командної роботи та модернізації державного управління. Обґрунтовано необхідність посилення інституційних механізмів, гендерно чутливої кадрової політики, системного моніторингу й подальших емпіричних досліджень для розроблення практичних рекомендацій щодо подолання гендерних упереджень і формування інклюзивного середовища.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерні експектації, професійна поведінка, фахівці сектору безпеки та оборони.

Вступ. Сьогодні фахівці сектору безпеки та оборони здійснюють свою професійну діяльність в умовах високого фізичного та психо-емоційного навантаження, де є необхідність прийняття швидких рішень у кризових ситуаціях. Психологічні фактори, зокрема гендерні очікування та гендерні експектації, відіграють важливу роль щодо того, як людина сприймає свої професійні обов'язки, і як її сприймають інші, а також як швидко вона може зреагувати та адаптуватись до стресової ситуації [13, 16].

За даними 2024 року жінки становлять 23% у загальних рядах Державної служби України з надзвичайних ситуацій, проте лише 12% обіймають керівні посади. У Національній поліції України жінки становлять близько 23% усіх співробітників, але лише 16% займають керівні посади.

Ці дані підтверджують наявність стереотипних бар'єрів і гендерних експектацій, які обмежують професійне зростання жінок у підрозділах сил безпеки та оборони, що узгоджується з результатами досліджень щодо впливу

соціальних очікувань на кар'єрне просування [15].

Як зазначає С. Коррелл, гендерні експектації – це соціально й психологічно закріплені припущення про компетентність та потенціал особи, сформовані на основі її статі. На відміну від поняття «гендерні очікування», експектації проявляються у конкретних професійних ситуаціях – наприклад, під час оцінки лідерських здібностей, готовності брати на себе відповідальність або діяти під тиском [12].

С. Панераті у своїй теорії щодо ситуативно-нормативних гендерних експектацій у структурі сектору безпеки та оборони, зазначає, що у військових структурах експектації часто можуть впливати на розподіл професійних ролей, визначення авторитету, сприйняття професійної компетентності та вибраної моделі щодо надання психологічної підтримки фахівцям ризико-небезпечних професій. Так, наприклад, жінок частіше асоціюють із турботою, емпатією та емоційною чутливістю, тоді як чоловіків – із рішучістю, силою та лідерськими ролями. На відміну від ширших культурних уявлень, гендерні експектації повинні бути зосереджені на практичних припущеннях: наприклад, про здатність керувати підрозділом, ефективно діяти в екстремальних умовах, проходити військову підготовку чи приймати рішення у кризових ситуаціях [17].

Ключова різниця між базовими гендерними поняттями полягає у різному рівні їхньої узагальненості та специфіці застосування в теоретичному й практичному контекстах.

Гендер розуміється як фундаментальна соціальна категорія, що відображає культурно й історично сформовані норми, ролі та моделі

поведінки, яких суспільство очікує від чоловіків і жінок.

Відповідно до концепції Дж. Батлер, гендер є соціальним конструктом, який відтворюється через дискурс, інституційні практики й соціальні взаємодії [10].

Р. Коннелл доповнює це визначення, розглядаючи гендер як структуру соціальних відносин, що формує систему гендерного порядку та визначає доступ до ресурсів і влади [11].

Поняття гендерної рівності представлено як цільовий стан рівного та недискримінаційного доступу до можливостей, ресурсів, участі й прав для всіх представників суспільства.

Згідно з визначенням UN Women, гендерна рівність передбачає усунення бар'єрів, що обмежують соціальну та професійну реалізацію особистості на підставі статі [21].

У психологічній площині вона також передбачає неупереджену оцінку компетентності та поведінки людини, що узгоджується з гендерно-схемною теорією С. Бем, яка доводить, що соціальні стереотипи впливають на сприйняття здібностей та професійного потенціалу [9].

Гендерні очікування є більш узагальненими культурними уявленнями про те, якими «повинні» бути поведінка, ролі та риси представників різних статей. Вони формуються внаслідок соціалізації й відтворюються через сім'ю, освіту, медіа та організаційні структури.

А. Іглі у межах теорії соціальних ролей підкреслює, що такі очікування формуються на основі розподілу праці між статями та впливають на міжособистісні і професійні взаємодії [13].

Р. Коннелл зазначає, що культурні моделі гендеру закріплюються інституційно та підтримуються через норми, які

визначають «належні» поведінкові сценарії для чоловіків і жінок. На відміну від них, гендерні експектації є конкретнішими й стосуються прогнозів щодо компетентності, ефективності та професійних можливостей особи в певній ситуації, які формуються на основі її гендерної належності [11].

У своїй концепції С. Коррелл демонструє, що гендерні експектації безпосередньо впливають на оцінку професійних здібностей: жінкам часто приписують нижчу компетентність у традиційно «чоловічих» сферах, навіть за однакових кваліфікацій [12].

Сучасні дослідження, зокрема робота С. Панераті та співавторів підтверджують, що гендерні експектації у робочому та військовому середовищі визначають розподіл функцій, формування авторитету, сприйняття професійної ефективності та вибір моделей психологічної підтримки фахівців ризико-небезпечних професій [17].

Таким чином, гендер виступає фундаментальною соціальною категорією; гендерна рівність – нормативною та практичною метою, спрямованою на усунення дискримінації; гендерні очікування – узагальненими культурними схемами поведінки; тоді як гендерні експектації – це конкретні прогнози щодо того, як саме людина буде діяти, наскільки вона є компетентною чи ефективною у певному професійному контексті.

Комплексне вивчення цих понять є необхідною умовою для розуміння особливостей професійної діяльності фахівців сектору безпеки та оборони. У цьому середовищі гендерні очікування можуть посилювати або, навпаки, обмежувати професійну ефективність, впливати на

характер взаємодії в колективі, структуру ієрархічних відносин, розподіл ролей у кризових умовах та психологічну стійкість персоналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. *Соціально-психологічна природа гендерних очікувань.* Як зазначає А. Іглі у своїй теорії соціальних ролей, гендерні очікування формуються через процес соціалізації, культурні норми та інституційні практики, які історично закріплюють певний розподіл праці між чоловіками й жінками. Ця теорія пояснює виникнення гендерних ролей як результат довготривалого історичного поділу сфер діяльності – «чоловічих», пов'язаних із силою, ризиком і лідерством, та «жіночих», пов'язаних із турботою, підтримкою та емоційною працею [15].

Відповідно до М. Гейлман, гендерні стереотипи формують очікування суспільства щодо типових характеристик чоловіків і жінок: від чоловіків традиційно очікують рішучості, автономності та емоційної стриманості; від жінок – турботливості, емоційної підтримки та стабілізаційної ролі в колективі. Такі очікування автоматично переносяться на професійні взаємодії та оцінку компетентності, навіть якщо вони не відповідають реальним навичкам і показникам ефективності конкретної особи [16].

Подібні закономірності пояснюються також у теорії гендерно-схемного опрацювання інформації С. Бем, згідно з якою індивіди сприймають і інтерпретують соціальну інформацію через внутрішні когнітивні схеми, що базуються на гендерних стереотипах. Ці схеми автоматично активуються й впливають на сприйняття поведінки

та професійного потенціалу інших людей [9].

Додаткове пояснення механізмів формування гендерних очікувань містить теорія ролівої відповідності, сформульована А. Іглі та С. Крау, відповідно до якої упередження виникають тоді, коли поведінка особи чи її професійна роль «не збігається» із суспільними очікуваннями щодо її гендеру. Наприклад, лідерські якості жінок часто оцінюють нижче саме через те, що ці якості не узгоджуються із традиційними уявленнями про «жіночість» [13].

Схожі висновки підтверджує й теорія гендерно-очікуваної компетентності С. Коррелл, відповідно до якої гендер формує різні очікування щодо рівня здібностей та професійної ефективності чоловіків і жінок. Через це жінки оцінюються як менш компетентні у сферах, що стереотипно вважаються «чоловічими», особливо у військовій та силовій діяльності [12].

У сучасних дослідженнях, зокрема у роботі С. Панераті, підкреслюється, що гендерні експектації у структурах безпеки та оборони впливають на розподіл ролей, визначення авторитету, надання підтримки й формування стресостійкості персоналу [17].

Когнітивні схеми та роліві конфлікти. Теорія гендерних схем, запропонована С. Бем, визначає їх як когнітивні структури, що дозволяють людині організовувати й інтерпретувати інформацію про себе та інших через призму культурно засвоєних уявлень про маскуліність і фемінність. Такі схеми діють автоматично, керуючи процесами сприймання, пам'яті, категоризації та прийняття рішень, що у сфері безпекових професій має особливе значення [9].

Когнітивні механізми є ключовими у формуванні та відтворенні гендерних очікувань у професійному середовищі.

Згідно з теорією ролівої невідповідності А. Г. Іглі та С. Дж. Карау, дискримінація виникає тоді, коли соціальні очікування щодо професійної ролі (наприклад, рятувальника чи військовослужбовця) суперечать гендерним очікуванням щодо чоловіків або жінок [14].

У секторі безпеки та оборони така невідповідність може спричиняти: зниження суб'єктивної самооцінки компетентності; зовнішній скепсис, коли колеги чи керівництво сумніваються в професійних здібностях людини через її стать; підвищене емоційне навантаження, пов'язане з необхідністю доводити відповідність очікуваній ролі; рольову напругу, що негативно впливає на стресостійкість.

Для чоловіків рольовий конфлікт часто полягає у необхідності відповідати нормі «незворушності», демонструвати емоційну стійкість та приховувати вразливість, що ускладнює звернення по психологічну допомогу або відкриту розмову про стрес.

Гендерні очікування як результат процесів соціалізації. Гендерні очікування не виникають стихійно — вони формуються внаслідок тривалого й багаторівневого процесу соціалізації, який охоплює взаємодію сім'ї, освітніх інституцій, медіа, культурних норм, а також інституційних практик. Соціалізація визначає не лише соціально схвалені моделі поведінки, але й уявлення про «належні» професійні ролі, ступінь допустимої активності, лідерства та відповідальності для чоловіків і жінок.

Також соціалізація може розглядатися як поетапний процес засвоєння норм, ролей і цінностей, що має вирішальний вплив на структурування гендерних ролей — від раннього дитинства до професійної діяльності [10].

У контексті сектору безпеки та оборони ці механізми визначають, хто частіше сприймається як «природний» лідер, кому приписують більшу стресостійкість чи фізичну здатність, а також хто стикається з рольовими конфліктами.

Первинна (сімейна) соціалізація. Дослідження О. В. Єрмолаєвої, підкреслюють, що саме родина є базовим середовищем, де дитина вперше засвоює гендерні сценарії. У межах сімейної соціалізації формуються: моделі емоційної експресії та її допустимість («хлопчики не плачуть», «дівчата мають бути стриманими»); очікування щодо автономності або залежності; уявлення про ризикованість поведінки, допустимий рівень сміливості; первинні образи «чоловічих» та «жіночих» професій [3].

У багатьох культурних контекстах хлопців заохочують до активності, рішучості та просторових дій, тоді як дівчат – до комунікативності, доглядових та стабілізаційних ролей. Ці ранні патерни поведінки в подальшому стають основою професійних орієнтацій і визначають, наскільки природним або очікуваним суспільство вбачає вибір військової, рятувальної чи поліцейської професії представниками різних статей.

Шкільна та академічна соціалізація. Освіта є другим за силою фактором формування гендерних очікувань. Вона функціонує не лише через формальний зміст, але й через прихований навчальний план – сукупність ненормованих повідомлень, поведінкових сигналів та оцінних практик, які відтворюють гендерні ролі. Мета-аналізи вказують, що педагоги часто несвідомо демонструють диференційоване ставлення до хлопців і дівчат [1].

У контексті підготовки кадрів для сектору безпеки та оборони

України це впливає на: вибір навчальних дисциплін; готовність дівчат вступати у військові заклади вищої освіти; віру у власну здатність працювати у стресових умовах; прагнення до лідерських позицій.

Оскільки професії у силових структурах досі асоціюються з «маскулінністю», освітня система часто не заохочує дівчат рухатися у напрямі військової або рятувальної кар'єри – навіть тоді, коли їхні показники є високими [5, 8].

Соціальні норми та медіа як джерело вторинної соціалізації. Медіа формують потужні символічні моделі гендерних ролей. Вони не лише відтворюють, але й підсилюють образи, що визначають, хто є «природним» воїном, стратегом, командиром або психологом.

У військовому та рятувальному дискурсі медіа стабільно відображають такі ролі: чоловік – боєць, командир, захисник, стратег; жінка – медик, психологиня, комунікаторка, моральна підтримка підрозділу. Попри поступ і зміну дискурсу в Україні, ці моделі залишаються помітними, формуючи стійкі очікування щодо професійної відповідності людини до певних ролей [21].

Це безпосередньо впливає на: сприйняття лідерства жінок; оцінювання фізичних та емоційних ресурсів чоловіків; реакцію оточення на вибір нетрадиційної професійної траєкторії.

Інституційна соціалізація у секторі безпеки та оборони. Інституції сектору безпеки та оборони України – Збройні Сили, Нацгвардія, Національна поліція, Державна служба України з надзвичайних ситуацій – мають власні механізми відтворення гендерних ролей, що включають: статутні норми; внутрішні правила поведінки; традиції

підрозділів; організаційну культуру; систему підготовки та командування.

Згідно зі звітами НАТО, саме інституційна військова культура є найбільш стійким чинником гендерної соціалізації, який змінюється найповільніше та має найбільший вплив на професійні гендерні експектації.

У таких структурах можуть формуватися: «маскулінні» стандарти ефективності (витривалість, доміантність, емоційна стриманість); упереджені критерії лідерства; неформальні групові норми, що визначають «хто свій»; очікування щодо розподілу ролей у змішаних підрозділах [7].

Це може сприяти відтворенню нерівності або, навпаки, стати основою для інституційних реформ, спрямованих на інтеграцію гендерного підходу.

Теоретичний огляд літератури.

Гендер є соціально-культурним конструктом, що не визначає природжених рис, але формує норми, за якими оцінюється «правильна» або «очікувана» поведінка людини [10, 11].

Гендерні очікування – це узагальнені припущення про риси та поведінку жінок і чоловіків [16].

Гендерні експектації – це конкретні прогнози щодо ефективності, які проявляються у професійних ситуаціях [12].

Наприклад: жінка-командир може отримувати нижчу оцінку лідерства, навіть якщо демонструє ті самі результати, що й чоловіки; чоловік-психолог може недооцінюватися у здатності до емпатичного консультування.

Гендерні стереотипи у професійному середовищі є стійкими когнітивно-культурними конструкціями, які визначають очікувані моделі поведінки чоловіків і жінок у трудовій діяльності. Стереотипи впливають на прийняття рішень, оцінювання компетентності, кар'єрний розвиток і взаємодію в колективі. Вони діють не лише на індивідуальному

рівні, а й на рівні організаційних структур і державної політики [16, 19].

Одним із ключових типів є стереотипи, пов'язані з оцінкою професійної компетентності. Зазвичай чоловікам приписують більшу технічну, стратегічну та фізичну компетентність, тоді як жінкам – комунікативність, підтримку й емоційний інтелект. Такі уявлення призводять до: асиметрії очікувань: чоловікам частіше припускають потенційну успішність, навіть за браку досвіду, тоді як жінкам – необхідність доводити компетентність; заниженого сприйняття авторитету жінок, особливо на керівних та кризових посадах [5]; ефекту «компетентна, але нелюбима»: жінка-лідерка може оцінюватися висококомпетентною, але менш «приємною» через невідповідність гендерним очікуванням [18].

У структурах сил безпеки та оборони ці стереотипи проявляються у очікуваннях, що чоловіки природно краще виконують завдання, пов'язані з фізичним ризиком, командуванням або оперативним керівництвом.

Стереотипи поведінки та стилю лідерства. Поведінкові стереотипи визначають спосіб інтерпретації дій працівників: активність, жорсткість та доміантність у чоловіків сприймаються як природні та позитивні; ті самі риси у жінок можуть розцінюватися як «агресивні» або «надмірні» [16]; емпатія, делікатність і підтримка високо оцінюються у жінок, але в чоловіків – менш бажані, особливо у військових/рятувальних професіях.

Такі подвійні стандарти призводять до того, що поведінка однієї і тієї ж форми може отримувати протилежну оцінку залежно від статі суб'єкта.

Стереотипи щодо професійної придатності. У багатьох країнах, включно з Україною, окремі професії історично асоціювалися з певною статтю. У секторі безпеки та оборони це

проявляється у таких припущеннях: жінки більш придатні до гуманітарних, комунікаційних або медичних ролей, а не до оперативних чи командних; чоловіки краще виконують завдання у зоні підвищеного ризику, навіть якщо емпірично жінки демонструють такі самі або кращі результати [21].

Такий підхід зумовлює вертикальну (низьке представництво жінок у керівництві) і горизонтальну (концентрація у певних спеціальностях) гендерну сегрегацію.

Вплив гендерних стереотипів на професійну поведінку та організаційну культуру. Гендерні стереотипи справляють безпосередній вплив як на індивідуальні професійні траєкторії, так і на організаційні норми, що регулюють взаємодію у колективі. У сфері безпеки цей вплив посилюється високим рівнем ієрархічності, наявністю традиційної субкультури та підвищеними ризиками діяльності [4].

Вплив на професійну самооцінку та мотивацію. Стереотипи можуть формувати внутрішні бар'єри, які перешкоджають повноцінному включенню працівників у професійну діяльність. Це проявляється у: заниженні самооцінки компетентності у тих, чия поведінка нібито «не відповідає» гендерній ролі; ефекті самостереотипізації, коли особа починає підлаштовуватися під очікування групи; зниженні мотивації до лідерства, особливо у жінок, через передбачувану ворожість або недовіру з боку колективу.

Дослідження підтверджують, що активне наголошення на традиційних «жіночих» та «чоловічих» ролях зменшує готовність до професійної мобільності та ініціативності [5].

Вплив на кадрові рішення і кар'єрне просування. Гендерні стереотипи можуть опосередковано впливати на: процеси

відбору кадрів та просування; оцінювання результатів діяльності; розподіл завдань у колективі; доступ до ресурсів професійного розвитку.

Наприклад: жінкам рідше пропонуються високоризикові операції, які є ключовими для кар'єрного зростання; чоловікам рідше пропонують ролі, пов'язані з психологічною підтримкою, навіть коли такі завдання є їхньою реальною силою.

Вплив на організаційну культуру та взаємодію у колективі. Гендерні стереотипи формують: неформальні ієрархії та очікування щодо поведінки працівників; систему санкцій за «відхилення» від гендерних ролей (наприклад, критика жінки за надмірну жорсткість або чоловіка за емоційність); особливості міжособистісної комунікації, включаючи розподіл «невидимої роботи» – емоційної підтримки, організації групових процесів тощо; структуру владних відносин, де традиційні маскуліnnі стилі поведінки наділяються підвищеним статусом.

У підрозділах сил безпеки та оборони такі механізми підкріплюються статутними нормами та інституційною історією, що робить організаційну культуру менш гнучкою до трансформацій [4].

Вплив на ефективність роботи та прийняття рішень. Стереотипи знижують загальну ефективність організації, оскільки: обмежують раціональний доступ до талантів; знижують рівень психологічного комфорту і довіри в колективі; створюють ризики конфліктів і дискримінаційних проявів; ускладнюють комунікацію у стресових ситуаціях; сприяють прийняттю рішень на основі упереджень, а не компетентності [6].

Гендерні стереотипи та професійні упередження. М. Г. Гайльман

та інші дослідники показують, що гендерні стереотипи створюють стійкі когнітивні фрейми, які впливають на оцінювання компетентності, потенціалу та професійних результатів жінок. Стереотипи діють як неусвідомлені «ментальні шаблони», які автоматично активуються в робочих ситуаціях і формують упереджене сприйняття.

Найпоширеніші форми таких упереджень включають: занижену оцінку професійної компетентності жінок, особливо в «традиційно чоловічих» сферах; атрибуцію успіхів жінок зовнішнім факторам (везіння, прихильність керівництва) на противагу атрибуції успіхів чоловіків їх здібностям; переоцінку ризиків, пов'язаних із залученням жінок до складних або небезпечних завдань; сумніви щодо лідерського потенціалу жінок, особливо у високостресових умовах; преференційне ставлення до чоловіків-кандидатів під час найму чи просування [16].

У секторі безпеки та оборони ці стереотипи можуть бути підсилені культурою організацій, які тривалий час формувалися у маскулінному середовищі. У результаті виникають структурні нерівності – від непропорційного розподілу посад і функцій до бар'єрів у доступі до навчання, спеціалізованої підготовки чи участі у міжнародних операціях [2, 8].

Наукові дані свідчать, що подолання таких упереджень можливе шляхом: впровадження гендерно-чутливих кадрових процедур, системного навчання з питань упереджень, перегляду критеріїв оцінки ефективності, створення інклюзивної організаційної культури, яка визнає різноманітність стилів лідерства [4].

Таким чином, гендерні стереотипи виступають одним із ключових факторів, що стримують рівність у професійному середовищі, і потребують комплексної

інституційної відповіді, особливо в органах сектору безпеки та оборони.

Теоретико-методологічні основи вивчення гендерної рівності та інклюзії у секторі безпеки та оборони.

Проблематика гендеру у сучасних соціальних і психологічних науках розглядається як одна з ключових категорій, що визначає структуру соціальних відносин, моделі взаємодії та професійної поведінки. На відміну від біологічної статі, гендер розуміється як соціально сконструйований феномен, який формується внаслідок тривалого історичного розвитку, культурних норм, соціальних практик і інституційних очікувань. Такий підхід дозволяє аналізувати гендер не як фіксовану характеристику особи, а як динамічну систему значень, що впливає на сприйняття ролей, доступ до ресурсів і можливостей, а також на соціальну оцінку компетентності та поведінки [15].

У науковій літературі сформовано кілька провідних теоретичних підходів до розуміння гендеру як соціальної конструкції. Вони по-різному пояснюють механізми його формування: через процеси соціалізації, символічні структури культури, владні відносини, практики інституцій та індивідуальну взаємодію. Ці підходи слугують методологічним підґрунтям для аналізу того, як гендерні ролі закріплюються в суспільстві та відтворюються у різних професійних сферах, зокрема у секторі безпеки та оборони.

Теорія гендерних схем С. Бем розглядає гендер як когнітивний механізм, що структурує сприйняття соціальної інформації та визначає очікування щодо поведінки чоловіків і жінок [9].

Гендерні схеми працюють як ментальні «фільтри», через які люди обробляють інформацію, класифікують ролі та соціальні ситуації. У секторі безпеки та оборони ці схеми часто асоціюють чоловіків із силою та ризиком, а жінок – із підтримкою й комунікативністю, що впливає на їх оцінку під час відбору чи просування по службі.

Теорія гендерного перформативу Дж. Батлер доводить, що гендер не є властивістю особи, а формується через повторювані соціальні практики, норми та очікування [10].

Це дає змогу пояснити, чому в інституціях безпеки відтворюються традиційні моделі «маскулінності» – через усталені ритуали, символи, поведінкові стандарти та ієрархії, які змушують працівників відповідати очікуваним нормам.

Р. Коннелл розглядає гендер як систему соціальних відносин, що створює нерівні можливості для жінок і чоловіків. У сфері безпеки це проявляється у дисбалансі у доступі до лідерських посад, нерівному розподілі ризикових завдань, різній оцінці компетентності та соціальній легітимації чоловічого домінування в управлінні [11].

Соціально-рольова теорія А. Іглі пояснює, що відмінності у поведінці чоловіків і жінок є результатом соціального поділу праці, який формує очікування щодо «належних» ролей. У структурах сил безпеки та оборони це часто означає, що чоловіків вважають природно більш придатними до оперативної роботи, а жінок – до адміністративних функцій, що створює структурну нерівність [13].

За теорією рольової відповідності А. Іглі та С. Карау, упередження щодо жінок-лідерок виникають через невідповідність між соціальними

стереотипами про жінок та очікуваннями щодо лідерства [14]. Приклад: жінок можуть оцінювати як «надто м'яких» для керівництва, а якщо вони демонструють рішучість, їх сприймають як «агресивних» або «нежіночних» – тобто виникає подвійне покарання.

Гендерні стереотипи та їхній вплив на професійну діяльність. Гендерні стереотипи, згідно з теорією соціальних ролей, формують очікування щодо «належної» поведінки чоловіків і жінок, що впливає на сприйняття їхніх професійних можливостей. У результаті ці стереотипізовані уявлення можуть визначати оцінку компетентності, розподіл завдань і ставлення в трудових колективах, незалежно від реальних навичок чи досвіду працівників [13].

М. Гайльман доводить, що стереотипи діють як автоматичні фрейми, які визначають очікування щодо компетентності працівників [16].

У сфері безпеки стереотипи призводять до того, що: компетентність жінок системно недооцінюється; їхні успіхи приписують «удачі» або «допомозі колег»; жінкам рідше довіряють керівні ролі в кризових умовах.

Приклад: під час відбору на керівну посаду може виникати припущення, що жінка «не впорається зі стресовими рішеннями», навіть якщо її службові результати це спростовують.

Висновки. Теоретичний аналіз концепцій дослідження гендерних очікувань і гендерних експектацій засвідчив, що ці соціально-психологічні механізми суттєво впливають на формування професійної поведінки фахівців сектору безпеки та оборони. Гендерні схеми, стереотипи та ситуативні прогнози компетентності визначають

сприйняття професійних ролей, лідерства, стресостійкості й прийняття рішень у кризових умовах.

Виявлено, що відтворення очікувань та експектацій зумовлюється процесами соціалізації – первинної, освітньої, медійної та інституційної – які формують стійкі моделі поведінки та упереджень у професійному середовищі. Це спричиняє сегрегацію, нерівний доступ до ресурсів і обмеження кар'єрних можливостей, що негативно позначається на організаційній ефективності та інституційній стійкості сектору.

Отримані результати підкреслюють необхідність посилення гендерно чутливої кадрової політики, удосконалення інституційних механізмів, системного моніторингу та подальших емпіричних досліджень для формування інклюзивного професійного середовища й підвищення ефективності функціонування сектору безпеки та оборони.

Література

1. Гришак С. Розвиток гендерної освіти. Львів: ЛНУ, 2021. 156 с.
2. Давидюк О. Інтеграція жінок у правоохоронні органи: соціологічний аналіз. Харків: ХНУВС, 2022. 98 с.
3. Забезпечення гендерної рівності: методичні рекомендації, 2020. 42 с.
4. Захуменна Ю.О., Греля Д.П. Gender equality with regard to the current challenges to Ukraine's national security. Київ: НБУВ, 2023. 120 с.
5. Інститут державної охорони України. Гендерна політика у секторі безпеки. Київ, 2023. 64 с.
6. Міністерство соціальної політики України. Методичні рекомендації з реалізації гендерного підходу. Київ, 2022. 56 с.
7. Наливайко Л. Гендерно-правова експертиза: проблеми теорії та практики. Київ: КНУ, 2019. 210 с.
8. Фомич М.В., Кришталь М.А., Вовк Н.П. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок у пожежно-рятувальних підрозділах. Вісник Національного університету оборони України, 2020. № 56(3), С. 134–139.
9. Bem S.L. Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*. 1981. Vol. 88, №. 4. P. 354–364.
10. Butler J. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge, 1990. 272 p.
11. Connell R.W. *Gender*. Cambridge: Polity Press, 2002. 192 p.
12. Correll S.J. Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*. 2001. Vol. 106, №. 6. P. 1691–1730. DOI: 10.1086/321299
13. Eagly A.H. *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation*. Hillsdale: Erlbaum, 1987. 178 p.
14. Eagly A.H., Karau S.J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*. 2002. Vol. 109, №. 3. P. 573–598.
15. Eagly A.H., Carli L.L. *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press, 2020.
16. Heilman M.E. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*. 2012. Vol. 32. P. 113–135.
17. Panerati S., Moscatelli S., Ruggieri D., Menegatti M., Ciaffoni S., Mazzuca S., Rubini M. Capturing Perceived Gendered Expectations in the Workplace: Development and Validation of the 'Perfection Bias' Scale // *European Journal of Social Psychology*. 2025. Vol. 55, №. 5. P. 1–18. DOI: 10.1002/ejsp.3175.
18. Prime J., Moss-Racusin C. Engaging men in gender initiatives.

Harvard Business Review. 2009. January Issue. P. 1–8.

19. Ridgeway C.L. Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World. Oxford: Oxford University Press, 2011. 224 p.

20. World Health Organization. Gender and Health. WHO, 2021.

21. UN Women. Gender Equality Concepts and Definitions. New York: UN Women, 2023.

*S. Bohomazova, Adjunct of the Adjuncture Program
National University of Civil Protection of Ukraine, Cherkasy (Ukraine)*

THEORETICAL ANALYSIS OF CONCEPTUAL APPROACHES TO STUDYING GENDER EXPECTATIONS AND EXPECTANCIES IN THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT OF SECURITY AND DEFENSE SECTOR PERSONNEL

The article presents a theoretical and methodological analysis of the concepts of gender expectations and gender expectancies within the professional environment of the security and defense sector. Based on this analysis, the study reveals the interrelation among gender schemas, stereotypes, socialization practices, and the formation of professional behavior among specialists engaged in high-risk activities. It is demonstrated that gender expectations, understood as generalized cultural assumptions, and gender expectancies, understood as situational predictions of competence, determine perceptions of leadership, professional suitability, stress resilience, and role performance under crisis conditions. The mechanisms of their reproduction at the levels of primary, educational, media, and institutional socialization are outlined, as well as their influence on personnel decisions, organizational culture, motivation, and career advancement. The study emphasizes that gender stereotypes and biases contribute to vertical and horizontal segregation, reduce the effectiveness of decision-making, and hinder the rational use of human resources. It is concluded that ensuring gender equality in the security and defense sector is not only a matter of human rights but also a key condition for institutional resilience, effective teamwork, and the modernization of public administration. The necessity of strengthening institutional mechanisms, implementing gender-sensitive personnel policies, establishing systematic monitoring, and conducting further empirical research aimed at developing practical recommendations for overcoming gender biases and fostering an inclusive professional environment is substantiated.

Keywords: gender, gender equality, gender expectancies, professional behavior, security and defense sector personnel.

References

1. Hryshak, S. Rozvytok hendernoi osvity [Development of Gender Education]. Lviv: LNU, 2021. 156 p. [in Ukrainian]

2. Davydiuk, O. Intehratsiia zhinok u pravookhoronni orhany: sotsiologichnyi analiz [Integration of Women into Law Enforcement Agencies: A Sociological Analysis]. Kharkiv: KhNUVS, 2022. 98 p. [in Ukrainian]

3. Zabezpechennia hendernoi rivnosti [Ensuring Gender Equality]: metodychni rekomendatsii, 2020. 42 p. [in Ukrainian]

4. Zakhumenna, Yu. O., Hrelia, D. P. Gender equality with regard to the current challenges to Ukraine's national security. Kyiv: NBUV, 2023. 120 p. [in Ukrainian]

5. Instytut derzhavnoi okhorony Ukrainy. Henderna polityka u sektori bezpeky

[Gender Policy in the Security Sector]. Kyiv, 2023. 64 p. [in Ukrainian]

6. Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. Metodichni rekomendatsii z realizatsii hendernoho pidkhodu [Methodological Recommendations for Implementing the Gender Approach]. Kyiv, 2022. 56 p. [in Ukrainian]

7. Nalyvaiko, L. Henderno-pravova ekspertyza: problemy teorii ta praktyky [Gender Legal Examination: Problems of Theory and Practice]. Kyiv: KNU, 2019. 210 p. [in Ukrainian]

8. Fomych, M.V., Kryshchal, M.A., Vovk, N.P. Henderni osoblyvosti profesiinoi samorealizatsii zhinok u pozhezhnoriatuvnykh pidrozdilakh [Gender Features of Women's Professional Self-Realization in Fire and Rescue Units]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. 2020. № 56(3), p. 134–139. [in Ukrainian]

9. Bem, S.L. Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. Psychological Review. 1981. Vol. 88, No. 4. P. 354–364. [in English]

10. Butler, J. Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York: Routledge, 1990. 272 p. [in English]

11. Connell R.W. Gender. Cambridge: Polity Press, 2002. 192 p. [in English]

12. Correll, S. J. Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self Assessments. American Journal of Sociology. 2001. Vol. 106, №. 6. P. 1691–1730. DOI: 10.1086/321299 [in English]

13. Eagly, A.H. Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation. Hillsdale: Erlbaum, 1987. 178 p. [in English]

14. Eagly, A.H., Karau, S.J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review. 2002. Vol. 109, №. 3. P. 573–598 [in English]

15. Eagly, A.H., Carli, L.L. Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders. Boston: Harvard Business School Press, 2020 [in English]

16. Heilman, M. E. Gender stereotypes and workplace bias. Research in Organizational Behavior. 2012. Vol. 32. P. 113–135 [in English]

17. Panerati, S., Moscatelli, S., Ruggieri, D., Menegatti, M., Ciaffoni, S., Mazzuca, S., Rubini, M. Capturing Perceived Gendered Expectations in the Workplace: Development and Validation of the 'Perfection Bias' Scale // European Journal of Social Psychology. 2025. Vol. 55, №. 5. P. 1–18. DOI: 10.1002/ejsp.3175 [in English]

18. Prime, J., Moss-Racusin, C. Engaging men in gender initiatives. Harvard Business Review. 2009. January Issue. P. 1–8. [in English]

19. Ridgeway, C.L. Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World. Oxford: Oxford University Press, 2011. 224 p. [in English]

20. World Health Organization. Gender and Health. WHO, 2021 [in English]

21. UN Women. Gender Equality Concepts and Definitions. New York: UN Women, 2023 [in English]

Надійшла до друку 08.10.2025

Прийнята до друку 24.11.2025