

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОБЛЕМ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОЧІКУВАНЬ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

WAYS OF OPTIMIZING GENDER-RELATED ISSUES IN THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL EXPECTATIONS OF EMPLOYEES IN THE IT SECTOR

У статті досліджено гендерні особливості соціально-психологічних очікувань працівників ІТ-сфери з акцентом на вплив гендерних стереотипів, упереджень і соціально-психологічних бар'єрів на професійний розвиток чоловіків і жінок. Розглянуто, як традиційне сприйняття ІТ як «чоловічої» галузі формує упереджені уявлення про технічні здібності, стратегічне мислення й управлінський потенціал жінок, що обмежує їхні можливості на всіх етапах кар'єрного зростання. Проаналізовано ключові проблеми гендерної нерівності в ІТ, зокрема стереотипи й упередження щодо «чоловічих» і «жіночих» ролей, феномени «скляної стелі» та «липкої підлоги», синдром самозванця й особливості гендерної комунікації, що впливають на сприйняття поведінки та професійних досягнень працівників. Досліджено соціальні й культурні чинники, що формують ці очікування, і їхній вплив на кар'єрне зростання, заробітну плату, психологічний комфорт і продуктивність. Особливу увагу приділено шляхам оптимізації та розв'язання проблем, серед яких – проведення тренінгів і воркшопів для керівництва й працівників із питань гендерної рівності, популяризація успішних кейсів жінок в ІТ, запровадження політики рівних можливостей, менторські програми, гнучкі графіки роботи й підтримка балансу «робота-життя», формування інклюзивної корпоративної культури та відкритих каналів зворотного зв'язку. Аналіз міжнародного досвіду показує ефективність комплексного підходу, що поєднує освітні, організаційні й культурні заходи для подолання гендерних бар'єрів. Підкреслено, що вирішення проблем гендерних особливостей в ІТ-сфері є не лише соціальною справедливістю, а й економічною необхідністю. Компанії, які створюють інклюзивне середовище, стають більш інноваційними, конкурентоспроможними та привабливими для талантів.

Ключові слова: гендерні стереотипи, соціально-психологічні очікування, ІТ-сфера, жінки в ІТ, гендерна рівність, кар'єрні можливості,

дискримінація в ІТ, корпоративна культура, соціальні бар'єри, інклюзивність.

The article examines gender-related aspects of socio-psychological expectations of employees in the IT sector, with a focus on the influence of gender stereotypes, biases, and socio-psychological barriers on the professional development of both men and women. It explores how the traditional perception of IT as a "male-dominated" field shapes biased assumptions regarding women's technical abilities, strategic thinking, and managerial potential, thereby limiting their opportunities at all stages of career advancement. The study analyzes key issues of gender inequality in IT, including stereotypes and biases about "male" and "female" roles, the phenomena of the "glass ceiling" and "sticky floor," imposter syndrome, and gender-specific communication patterns that affect the perception of employees' behavior and professional achievements. Social and cultural factors shaping these expectations and their impact on career growth, salary, psychological comfort, and productivity are examined. Particular attention is given to ways of optimizing and addressing these problems, including conducting training sessions and workshops for management and employees on gender equality, promoting successful cases of women in IT, implementing equal opportunity policies, mentorship programs, flexible work schedules and support for work-life balance, fostering an inclusive corporate culture, and establishing open feedback channels. Analysis of international experience demonstrates the effectiveness of a comprehensive approach combining educational, organizational, and cultural measures to overcome gender barriers. The article emphasizes that addressing gender-related issues in IT is not only a matter of social justice but also an economic necessity. Companies that create an inclusive environment become more innovative, competitive, and attractive to talent.

Key words: gender stereotypes, socio-psychological expectations, IT sector, women in IT, gender equality, career opportunities, IT discrimination, corporate culture, social barriers, inclusivity.

УДК 305-055.1/3:316.6/.47]: 004
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.78.2.16>
Стаття поширюється на умовах
ліцензії CC BY 4.0

Парилляк О.В.

аспірант кафедри соціальної психології
Карпатський національний університет
імені Василя Стефаника
ORCID ID: 0009-0007-6028-2088

Сучасна ІТ-індустрія є одним із ключових рушіїв глобального прогресу та інновацій. Вона визначає темпи розвитку економіки, формує нові бізнес-моделі, змінює систему комунікацій, освіти й охорони здоров'я, а також стає фундаментом цифрової трансформації суспільства. За останні десятиліття ІТ-сектор демонструє стабільну динаміку зростання, що проявляється як у кількісних, так і в якісних показниках: від збільшення обсягів інвестицій і масштабів ринку до постійного оновлення технологічних рішень і професійних компетентностей. Його швидкий розвиток робить цю галузь однією з найпрогресивніших і найперспективніших у сучасному світі. Попри позитивні тенденції, важливим соціальним викликом, із яким зіштовхується інду-

стрія, залишаються питання, пов'язані з гендерними особливостями. Гендерні очікування, суспільні стереотипи й упередження мають істотний вплив на формування кар'єрної траєкторії фахівців. Вони обмежують можливості професійного зростання, впливають на рівень заробітної плати, знижують психологічний комфорт працівників і, як наслідок, позначаються на продуктивності їхньої діяльності.

На окрему увагу заслуговує феномен зростання кількості жінок у сфері інформаційних технологій. Останніми роками спостерігається поступове збільшення їхньої присутності в професійних середовищах, пов'язаних із програмуванням, аналітикою даних, тестуванням, UI/UX-дизайном та управлінням проектами. Проте водночас зберігається

стійкий гендерний дисбаланс на керівних посадах, у топ-менеджменті й стратегічних напрямках розвитку компаній, що свідчить про структурні бар'єри, які обмежують повноцінне використання людського потенціалу в галузі.

Актуальність дослідження гендерних аспектів в ІТ визначається потребою створення інклюзивного середовища, де кожен працівник має рівні можливості для реалізації власних здібностей і професійного зростання. Усунення дискримінаційних практик і подолання стереотипів є ключовими умовами для підвищення ефективності індустрії загалом. Розкриття потенціалу всіх фахівців, незалежно від їхньої гендерної ідентичності, сприятиме не лише особистісному розвитку працівників, а й зміцненню конкурентоспроможності ІТ-сфери як провідного сектору глобальної економіки.

Гендерні стереотипи й упередження в технологічній сфері залишаються однією з ключових проблем сучасного ринку праці, що має як соціальний, так й економічний вимір. Наукові дослідження підтверджують, що значна частина упереджень виникає на несвідомому рівні, формує нерівні умови для чоловіків і жінок. Так, К. Голд-Сінклер і її колеги довели, що навіть ідентичні професійні досягнення можуть отримувати різну оцінку залежно від статі людини. У їхньому експерименті однакові резюме сприймалися по-різному лише через зміну імені кандидата, що вказувало на його гендерну належність [11].

Подібні результати підтверджують роботи К. Аши й С. Річ, які виявили, що жінки-програмістки отримують менше визнання за аналогічні результати праці, ніж їхні колеги-чоловіки, що засвідчує, що несвідомі упередження є не винятковими випадками, а системним бар'єром, який ускладнює професійне зростання жінок [13].

Дослідження Д. Болтон із Гарвардської бізнес-школи демонструють, що гендерний розрив у доходах є системним, а не випадковим явищем. Ш. Сандберг у праці «Lean In» підкреслює, що, окрім зовнішніх бар'єрів, існують і внутрішні чинники, які стримують кар'єрний прогрес жінок. Ідеться про низьку самооцінку, страх виглядати занадто амбітними й поширений синдром самозванця, які формують психологічні бар'єри не менш потужні, ніж інституційні. У результаті виникає подвійна нерівність: з одного боку, структурні перешкоди, з іншого – внутрішні обмеження, що взаємно підсилюють одне одного [9].

Наукова література також окреслює низку шляхів оптимізації, спрямованих на зменшення гендерних упереджень і створення інклюзивного середовища в ІТ-сфері. Значна увага приділяється ролі наставництва: К. Гоффман і Дж. Голдсміт доводять, що менторські програми, у яких досвідчені фахівці, зокрема чоловіки, допомагають молодим спеціалісткам, істотно підвищують рівень їхньої впевненості й конкурентоспроможності. Крім того, дедалі частіше використовується аналітика даних як інструмент боротьби з нерівністю [14]. Дослідження Дж. Хансена підтверджують ефективність

систематичного аналізу показників продуктивності та заробітної плати за гендерною ознакою, що дає змогу своєчасно виявляти й усувати диспропорції. Такий підхід формує умови для прозорості та справедливої оцінки праці, знижуючи ризики несвідомих упереджень. Проблема гендерних стереотипів та упереджень у технологічній сфері є багатогранною й потребує комплексного вирішення. Її подолання можливе лише за умови поєднання структурних змін на рівні організаційної політики, розвитку систем наставництва й усвідомлення внутрішніх бар'єрів, з якими стикаються жінки. Лише поєднання цих чинників здатне забезпечити формування інклюзивного середовища, що сприятиме ефективному використанню людського потенціалу й інноваційному розвитку галузі [8].

Проблематика гендерних особливостей і соціально-психологічних очікувань у сфері інформаційних технологій набуває особливої актуальності в умовах сучасного розвитку суспільства. Хоча ІТ-індустрія часто позиціонується як одна з найбільш прогресивних і відкритих до інновацій галузей, вона не є повністю вільною від тих самих соціокультурних бар'єрів, що протягом десятиліть формувалися в інших секторах економіки. Зокрема, у сфері інформаційних технологій і надалі зберігається система стереотипів, упереджень і соціально-психологічних установок, які визначають не лише професійні можливості працівників, а й їхню суб'єктивну впевненість у власних силах, рівень комфорту в колективі та здатність до повноцінної самореалізації [2].

Одним із найбільш поширених проявів цієї проблеми є збереження усталених уявлень про так звані «чоловічі» та «жіночі» ролі в технологічній сфері. У колективній свідомості, що значною мірою ґрунтується на традиційних гендерних стереотипах, чоловіки вважаються більш схильними до точних наук, логічного мислення, програмування й інженерних завдань, тоді як жінки розглядаються як природно обдаровані комунікативними навичками, здатністю до співпереживання та підтримки, а отже, нібито краще підходять для роботи у відділах HR, PR, дизайну або менеджменту персоналу. Такі уявлення є не лише застарілими, а й шкідливими, оскільки вони фактично відтворюють приховану професійну сегрегацію, обмежують жінок у доступі до технічних професій і водночас знецінюють їхній внесок у галузі, які вважаються «м'якими» або «допоміжними». У результаті формується нерівність, що позначається як на рівні кар'єрних можливостей, так і на структурі ринку праці в ІТ.

Іншим важливим аспектом цієї проблематики є феномени «скляної стелі» та «липкої підлоги». Поняття «скляної стелі» описує невидимі, але потужні бар'єри, які перешкоджають жінкам досягати керівних позицій, навіть якщо формально такі можливості існують. Жінки мають високий рівень технічної підготовки, значний досвід роботи й результати, що не поступаються чоловічим, проте в процесі просування кар'єрними сходами вони частіше зіштовхуються з прихованими обмеженнями: мен-

шою довірою з боку керівництва, нестачею можливостей для участі в стратегічних проєктах, дефіцитом наставництва й нетворкінгу [4]. Таким чином, формально прозорий і «відкритий» кар'єрний шлях насправді блокується невидимим бар'єром, який обмежує доступ жінок до топ-менеджменту та стратегічних центрів ухвалення рішень. Водночас феномен «липкої підлоги» описує ситуацію, коли жінки змушені залишатися на низових або проміжних позиціях, із яких важко здійснити кар'єрний прорив. Часто це супроводжується нав'язуванням рутинних завдань, відсутністю доступу до амбітних проєктів, які дають змогу розвивати стратегічне мислення, і загальною недооцінкою лідерських якостей жінок. У такий спосіб навіть за умов високої кваліфікації вони залишаються «прив'язаними» до функцій, які розглядаються як допоміжні або другорядні, що призводить до системного заниження їхніх кар'єрних перспектив [7].

Важливим соціально-психологічним явищем, яке часто супроводжує професійну діяльність жінок у сфері ІТ, є синдром самозванця. Це внутрішній стан невпевненості у власних досягненнях, коли людина, навіть маючи об'єктивні успіхи, визнається колегами й досягає високих результатів, усе одно відчуває, що її здобутки є випадковими або недостатніми. У контексті інформаційних технологій, де рівень конкуренції високий, а очікування від фахівців максимально вимогливі, такий синдром набуває особливої гостроти. Для багатьох жінок він стає додатковим бар'єром: вони схильні занижувати власні компетентності, відмовлятися від участі в масштабних проєктах чи конкурсах, не претендувати на керівні ролі навіть тоді, коли мають усі для цього підстави. Унаслідок цього формується замкнене коло: внутрішня невпевненість зменшує амбіції, зменшення амбіцій призводить до втрати можливостей, а втрата можливостей лише посилює відчуття власної неповноцінності [5].

Ще одним чинником, що істотно впливає на гендерну динаміку в ІТ, є особливості сприйняття комунікативної поведінки залежно від статі. Дослідження показують, що одна й та сама стратегія поведінки може інтерпретуватися суспільством кардинально по-різному, якщо її демонструє чоловік або жінка. Так, наполегливість і рішучість у чоловіків зазвичай трактується як прояв лідерства, стратегічності й упевненості в собі, тоді як аналогічна поведінка жінки часто розглядається як агресивність, надмірна емоційність або амбіційність, що виходить за межі «прийняттого». Подібні подвійні стандарти створюють додатковий психологічний тиск, оскільки жінки змушені балансувати між необхідністю проявляти лідерські якості й ризиком бути негативно оціненими за ці самі прояви, що не лише впливає на їхню професійну реалізацію, а й посилює ризики емоційного вигорання, що в довгостроковій перспективі позначається на якості роботи та стабільності кар'єри [3].

Проблематика гендерних особливостей і соціально-психологічних очікувань у сфері ІТ формує складний багатовимірний комплекс бар'єрів, що

впливають як на індивідуальний рівень – самопочуття, упевненість у собі, здатність до самореалізації, так і на організаційний рівень – ефективність роботи компаній, якість управлінських рішень та інноваційний потенціал. Подолання стереотипів, руйнування ефектів «скляної стелі» й «липкої підлоги», створення інституційної підтримки для боротьби із синдромом самозванця та формування справді нейтрального середовища комунікації є необхідними передумовами для досягнення гендерної рівності й формування інклюзивного, справедливого й конкурентоспроможного професійного середовища в сучасній ІТ-індустрії [6].

Шляхи оптимізації та розв'язання проблем, пов'язаних із гендерними особливостями та соціально-психологічними очікуваннями у сфері інформаційних технологій, передбачають комплексний, багаторівневий підхід, що має інтегрувати освітні, організаційні й культурні трансформації. Ідеться не лише про формальне впровадження політик рівності, а й про глибинну зміну корпоративного середовища, у якому відбувається щоденна взаємодія працівників. Освіта, інституційні реформи, а також систематичне формування інклюзивної культури є ключовими напрямками для мінімізації стереотипів, подолання ефектів «скляної стелі» й «липкої підлоги», зниження впливу синдрому самозванця та забезпечення справедливого доступу до ресурсів і можливостей у межах ІТ-індустрії [1].

Важливим кроком у цьому процесі є підвищення освітнього рівня й обізнаності як керівництва, так і працівників щодо проблематики гендерної рівності. Проведення спеціалізованих тренінгів для менеджерів і HR-фахівців має сприяти формуванню навичок виявлення та подолання дискримінаційних практик, що часто залишаються невидимими в щоденній діяльності компаній. Завдяки таким програмам керівництво навчається оцінювати продуктивність і професійний потенціал співробітників за об'єктивними критеріями, виключає вплив упереджених уявлень про «чоловічі» та «жіночі» ролі. Для безпосередніх учасників виробничого процесу доцільною є організація воркшопів, спрямованих на усунення несвідомих упереджень, що закріпилися в суспільній культурі. Саме несвідомі установки найчастіше стають причиною неоднакового ставлення до ідентичних професійних дій, виконаних чоловіками та жінками. Додатковим інструментом підвищення обізнаності є популяризація успішних історій жінок, які досягли значних результатів у сфері ІТ. Демонстрація таких кейсів виконує роль позитивної моделі, сприяє формуванню альтернативних сценаріїв соціалізації й професійного самовизначення, а також підвищує мотивацію молодого покоління фахівців [12].

Зміни на рівні компаній мають передбачати впровадження системних і структурованих заходів, спрямованих на зменшення нерівності. Насамперед ідеться про розробку й реалізацію політики рівних можливостей, яка ґрунтується на чітких і прозорих критеріях кар'єрного зростання, оцінки ефективності

й визначення рівня заробітної плати. Об'єктивізація цих процедур дає змогу мінімізувати вплив суб'єктивних чинників, пов'язаних із гендерними стереотипами. Одним із найефективніших механізмів підтримки жінок у технологічній сфері є створення менторських програм. Залучення досвідчених фахівців, у тому числі чоловіків, до наставництва сприяє передаванню знань і практичних навичок, допомагає жінкам долати професійні бар'єри й інтегруватися в управлінські й стратегічні процеси. Важливу роль у забезпеченні рівності можливостей відіграє також створення умов для балансу між професійними й особистими обов'язками. Запровадження гнучкого графіку роботи, можливостей дистанційної співпраці та програм підтримки сімейних потреб є не лише інструментом підвищення продуктивності, а й засобом зниження психологічного навантаження, що особливо актуально для жінок, які часто поєднують професійну діяльність із доглядом за дітьми або виконанням сімейних функцій [10].

Не менш значущим напрямом є формування інклюзивної корпоративної культури, яка базується на принципах взаємоповаги, відкритості й різноманітності. Для цього необхідно створювати механізми зворотного зв'язку, що дають змогу кожному працівникові висловлювати свої ідеї, занепокоєння або пропозиції без ризику негативної реакції чи осуду. Такі канали комунікації зміцнюють довіру між працівниками та керівництвом, сприяють підвищенню психологічної безпеки в колективі. Важливим кроком є підтримка різноманітності в командах, адже міждисциплінарність і гендерна збалансованість колективів довели свою ефективність для підвищення креативності й інноваційності рішень. Для цього компанії мають свідомо створювати умови, у яких поєднуються різні стилі мислення, досвід і перспективи. Крім того, значення має й організація корпоративних заходів, що не відтворюють стереотипно «чоловічі» чи «жіночі» активності, а формують нейтральний простір для колективної взаємодії, співпраці та розвитку командного духу.

Важливо також підкреслити роль систематичного моніторингу й оцінки ефективності впроваджених заходів щодо інклюзії. Регулярний збір та аналіз даних про гендерну структуру команд, показники кар'єрного зростання, оцінку продуктивності й участь у програмах професійного розвитку дає змогу ідентифікувати наявні диспропорції та своєчасно коригувати стратегії компанії. Такий підхід сприяє підвищенню прозорості прийняття рішень, зменшенню несвідомих упереджень і формуванню культури, орієнтованої на справедливість і рівні можливості для всіх працівників. Важливу роль відіграє інтеграція принципів інклюзії в систему внутрішньої освіти й професійного розвитку. Проведення регулярних навчальних модулів, тренінгів і воркшопів із питань гендерної рівності, управління різноманітністю й ефективної комунікації забезпечує формування компетенцій, необхідних для побудови підтримуючого й толерантного середовища. Важливою складовою є також стимулювання колективної відповідальності, коли працівники активно долучаються до створення та підтримки інклюзивної культури, обмінюються досвідом і практиками, що допомагає закріплювати позитивні зміни на рівні організації. Не менш значним є розвиток стратегій менторства й професійного наставництва, спрямованих на підтримку представників недопредставлених груп, зокрема жінок у технічних ролях. Систематична підтримка досвідчених колег сприяє підвищенню впевненості у власних силах, розвитку лідерських навичок і подоланню психологічних бар'єрів, що забезпечує більш рівномірний розподіл талантів у всіх рівнях корпоративної структури.

Отже, шляхи оптимізації та розв'язання проблем гендерної нерівності в ІТ передбачають поєднання просвітницької роботи, структурних змін у політиці компаній і поступового формування інклюзивного культурного середовища. Лише інтеграція цих трьох компонентів здатна забезпечити стійкий ефект, адже жоден із них не є достатнім

Таблиця 1

Шляхи оптимізації та розв'язання проблем гендерної нерівності в ІТ

Напрямок	Заходи	Очікуваний результат
Освіта й підвищення обізнаності	- Тренінги для керівників і HR з питань гендерної рівності. - Воркшопи для працівників щодо усунення несвідомих упереджень. - Популяризація успішних кейсів жінок в ІТ.	- Зменшення впливу стереотипів. - Формування культури рівності. - Підвищення мотивації жінок до професійного розвитку.
Зміни на рівні компаній	- Упровадження прозорої політики рівних можливостей у підвищенні й оплаті праці. - Менторські програми для підтримки кар'єрного зростання. - Гнучкий графік роботи, дистанційні формати, підтримка балансу «робота-життя».	- Справедливий розподіл можливостей. - Підвищення представництва жінок на керівних посадах. - Зниження психологічного навантаження й професійного вигорання.
Формування інклюзивної культури	- Створення каналів зворотного зв'язку без страху осуду. - Підтримка різноманітності в командах, заохочення обміну досвідом. - Організація корпоративних заходів, вільних від гендерних стереотипів.	- Зміцнення психологічної безпеки в колективі. - Підвищення креативності й інноваційності команд. - Формування атмосфери взаємоповаги й співпраці.

у відриві від інших: освіта без структурних реформ не подолає системних бар'єрів, формальні політики без культурних змін залишаться декларативними, а інклюзивна культура без знань і навичок управління може перетворитися на формальність. Комплексна реалізація зазначених заходів дасть змогу не лише зменшити гендерний дисбаланс, а й сприятиме ефективнішому використанню інтелектуального капіталу, підвищенню інноваційності та зміцненню конкурентоспроможності ІТ-індустрії в глобальному масштабі.

Отже, можна стверджувати, що гендерні упередження в ІТ-сфері є системною проблемою, яка проявляється як у несвідомій дискримінації під час оцінки результатів праці, так і в явищі «скляної стелі» та нерівності в оплаті. Жінки часто стикаються з недооцінюванням своїх досягнень, обмеженими можливостями кар'єрного зростання й психологічними бар'єрами, що посилюються синдромом самозванця. Водночас зарубіжні дослідження демонструють дієві шляхи подолання цих викликів: упровадження програм наставництва, використання аналітики даних для моніторингу гендерних диспропорцій, формування інклюзивної корпоративної культури. Вирішення проблем гендерної нерівності в ІТ не можна розглядати виключно крізь призму соціальної справедливості: воно має безпосереднє економічне значення. Компанії, які створюють рівні умови для всіх працівників, стають більш інноваційними, конкурентоспроможними та здатними приваблювати талановитих спеціалістів. Саме тому інклюзія має розглядатися як стратегічний пріоритет, що визначає розвиток сучасної технологічної індустрії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Основи теорії гендеру : навчальний посібник. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV, станом на 3 серп. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 13.05.2025).
3. Словник гендерних термінів / уклад. З.В. Шевченко. Черкаси : Чабаненко Ю., 2016. 336 с.

4. Щотка О.П. Гендерна психологія : навчальний посібник. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 358 с.

5. Binns A. Gender equality in the tech industry: An analysis of barriers and strategies for success. *Journal of Technology and Gender Studies*. 2019. № 14(2). P. 117–133.

6. Cheryan S., Master A., Meltzoff A.N. Cultural stereotypes as gatekeepers: Increasing girls' interest in computer science and engineering by diversifying stereotypes. *Frontiers in Psychology*. 2015. № 6. P. 49.

7. Eaton N.R., Keyes K.M., Krueger R.F., Balsis S., Skofol A.E., Markon K.E., Grant B.F., Hasin D.S. An invariant dimensional liability model of gender differences in mental disorder prevalence: Evidence from a national sample. *J. Abnorm. Psychol.* 2012. P. 282–288.

8. Interpersonal Communication: A Social Harmony Approach. Kisman Salija, Maemuna Muhayyung & Muhammad Amin Rasyid.

9. Julia Carden, Rebecca J. Jones, Jonathan Passmore Defining Self-Awareness in the Context of Adult Development: A Systematic Literature Review. *Journal of Management Education*. 2021. № 1. P. 38.

10. Merrill Shannon Marie «Individual Differences and Pet Ownership Status: Distinguishing Among Different Types of Pet Owners and Non-Owners». Master's Theses. Paper, 2012. 4244.

11. Miura A., Bradshaw J.W.S., Tanida H. Attitudes towards dogs: a study of university students in Japan and UK. *Anthrozoo*, 2000. P. 13, 80–88.

12. Prato-Previde E., Gaia Fallani & Paola Valsecchi Gender Differences in Owners Interacting with Pet Dogs: An Observational Study: 2006. *Ethology* 112. P. 64–73.

13. Seedat S., Scott K.M., Angermeyer M.C., Berglund P., Bromet E.J., Brugha T.S., Demyttenaere K., de Girolamo G., Haro J.M., Jin R., et al. Cross-national associations between gender and mental disorders in the WHO World mental health surveys. *Arch. Gen. Psychiatry*, 2009. P. 785–795.

14. Wells L.D., Hepper P.G. Male and female dogs respond differently to men and women. *Appl. Anim. Behav. Sci.* 1999. № 61. P. 341–349.

Стаття надійшла у редакцію: 10.09.2025

Стаття прийнята: 23.09.2025

Опубліковано: 08.12.2025