



Tatyana Khraban¹, Oksana Vyhivska²

¹*Military Institute of Telecommunications and Information Technologies named after Heroes of Kruty (Kyiv, Ukraine)*

²*Zhytomyr Military Institute named after S. P. Korilov (Zhytomyr, Ukraine)*

Women's Armed Services Integration as a Challenge to Prestige of the Military Profession

The aim of the article is to analyze the impact of women's integration into the Ukrainian Armed Forces on the military prestige. The study used discourse analysis as a method of research, which historically have focused on the meaningful characteristics of communication caused by the system of power relations and institutions of power. 677 comments, which include the concepts "woman" and "military" as the central ideas of discourse and which were posted during 2021 in the Ukrainian sector of the social network Facebook were analyzed in this research. We argue that the process of women's integration into the Ukrainian Armed Forces, which is associated with a change in the gender composition in favor of women, has a significant impact on the prestige of the military profession. On the one hand, women's integration into the armed forces causes in the Ukrainian sector of social networks the forthcoming of pretentious image of a woman-defender of the Motherland. This image is characterized by a certain amount of narcissism, belief in her exclusivity, superiority over men and it is a harmful and destructive force against the prestige of the military profession, because it challenges the moral and ethical norms, which define the value orientation of the officer's outlook and which are incorporated into the Code of Conduct for members of the Armed Forces of Ukraine.

On the other hand, assessments of professional prestige embody cultural beliefs, stereotypical images, prejudices and biases. The portrayal of servicewomen reflects deep-rooted stereotypes and discrimination against women. Such gender stereotypes as the requirement of physical strength for male-dominated professions; the disparity between male and female intellect; gender typicality for women to have personality traits incompatible with the military profession, for example, light-mindedness and emotionality; the higher social value of a man compared to a woman, impede women's integration into the Ukrainian Armed Forces and undermine the prestige of the military profession because they question such important components of professional prestige as qualification, competence, professionalism, social usefulness of all personnel of the Armed Forces of Ukraine without exception. The direct sexual objectification of women broadcasts the idea that women in the military are only a resource for entertainment and satisfying male sexual desire. With a significant increase in number of women serving in armed forces, such idea is detrimental to the prestige of the military profession, its destructive effect aimed to undermine respect, esteem, admiration, and social trust as factors of professional prestige. The same negative consequences for the prestige of the military profession are caused by cases where women join the armed forces motivated by such factors as mercantilism and the search for material benefits, which are covered by hypocrisy and double standards tactics.

Keywords: *discourse analysis, gender, professional prestige, military*

Тетяна Храбан¹, Оксана Вигівська²¹Військовий інститут телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут (Київ, Україна)²Житомирський військовий інститут імені С. П. Корольова (Житомир, Україна)**Інтеграція жінок у збройні сили як виклик престижу військової професії**

Мета статті – з'ясувати вплив процесу інтеграції жінок у Збройні сили України на еволюціонування престижу професії військовослужбовця. В дослідженні використовувався дискурс-аналіз як метод дослідження, який історично фокусується на змістовних особливостях комунікації, обумовлених системою владних відносин та інститутів влади. Матеріалом цього дослідження стали 677 коментарів, які були розміщені в 2021 році в українському секторі соціальної мережі Фейсбук і які включають концепти «жінка» і «армія» як центральні ідеї дискурсу. Було доведено, що процес інтеграції жінок у Збройні сили України, з яким пов'язана зміна гендерного складу на користь жінок, значно впливає на оцінку престижу професії військового.

З одного боку, це дає поштовх для створення в українському секторі соціальних мереж претензійного образу жінки-захисниці Батьківщини, який відрізняється неабиякою часткою нарцисизму, вірою у свою винятковість, перевагою над чоловіками, і є шкідливою та руйнівною силою відносно престижності професії військового, оскільки піддає сумніву морально-етичні норми, які визначають ціннісну орієнтацію світогляду офіцера і відображені у Кодексі честі офіцера Збройних сил України. З іншого боку, оцінка професійного престижу втілює культурні переконання та стереотипні образи, а також пов'язані з ними передсуди та упередження. Зображення жінок-військовослужбовців відображає патріархальні стереотипи і дискримінацію по відношенню до жінок. Такі гендерні стереотипи, як обов'язковість силової витривалості в професіях, де домінують чоловіки; диспаритет чоловіків та жінок в інтелектуальному плані; наявність у жінки якостей, наприклад, легковажності та емоційності, які несумісні із професією військового; більша соціальна цінність чоловіка у порівнянні з жінкою, у період проведення політики інтеграції жінок до армії завдають шкоди престижності професії військового, оскільки вони піддають сумніву такі важливі для професійного престижу фактори, як кваліфікація, компетентність, професіоналізм, соціальна корисність всього особового складу України без винятку. Пряме сексуальне опрідметнення жінок транслює ідею, що вона в армії – це лише ресурс для розваг і задоволення сексуальних потреб. За значного збільшення кількості жінок, які служать у Збройних Силах України, така ідея є згубною для престижності професії військового, її руйнівний ефект спрямований на підірив поваги, шанування, соціальної довіри як факторів професійного престижу. До таких же негативних наслідків щодо престижності професії військового призводять випадки, коли вступ жінок до лав ЗСУ мотивується такими факторами, як меркантильність та пошук матеріальної вигоди, що може прикриватися лицемірством та тактикою подвійних стандартів.

Ключові слова: дискурс-аналіз, гендер, професійний престиж, армія



Постановка проблеми.

Вибір майбутньої професії – складний процес, і, зазвичай, під час вибору професії престижність стає головним критерієм. Психологічні механізми оцінки престижності професії пов'язані з гегемоністськими культурними уявленнями про гендер і сприяють відтворенню гендерної системи, тобто фактори, що асоціюються з престижем професій, «відтворюють асиметричні відносини між статями» (Ulfsdotter Eriksson, 2013) та сприяють професійній сегрегації за ознакою статі. Ринок праці в Україні сегрегований за статевою ознакою, на ньому спостерігається тенденція «стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами та галузями трудової діяльності, коли представники кожної статі з будь-яких причин зайняті на відмінних роботах, цим самим створюючи нерівномірність наповнення певного професійного середовища чоловіками та жінками» (Ангелко, Лех, & Рібун, 2018). Гендерні відмінності у психологічних рисах впливають на сегрегацію праці (Borghans, Duckworth, Heckman, & Ter Weel, 2008). Так, жінки, насамперед, зайняті в сферах та видах діяльності, які передбачають різні аспекти турботи про інших людей, альтруїзм, міжособистісну взаємодію і, таким чином, відповідають психологічним властивостям, які, згідно існуючих стереотипів, мають жінки (Connell, 2009). Крім того, «у вітчизняному суспільстві існує стереотип, згідно з яким за жінками «закріплені» ті сфери діяльності, які не вимагають великого фізичного навантаження, стійкої витривалості, здібностей до швидкого мислення, точних і природничих наук, логіки та зосередження» (Ангелко, Лех, & Рібун, 2018). Чоловіки більш конкурентоспроможні, більш впевнені в собі, більш конфліктні, мають більш високу самооцінку, більший внутрішній локус контролю та надають більшого значення грошам (Croson, & Gneezy, 2009; Fortin, 2008), а зайнятість чоловіків здебільшого пов'язана з професіями, де необхідні такі якості, як «фізична сила, технічні навички та логіка» (Ulfsdotter Eriksson, 2013).

Отже, уявлення суб'єктів про високопрестижні професії закріплені у логіці гендерних ролей, а гендерна представленість професії є фактором, який відіграє важливу роль в оцінці престижності професії. L. Valentino (2019) вказує, що символічна оцінка престижності професії «включає преміальний бонус за сегрегацію, при якій переважно чоловічі та переважно жіночі професії розглядаються як найбільш престижні, оскільки ці професії мінімізують статусні протиріччя

і підтверджують гендерні ролі». Роз'яснення даного феномену, на думку L. Valentino, дають дослідження в галузі соціальної психології, які показали, що в процесі взаємодії на роботі люди часто отримують схвалення за прояв гендерно-типових рис і критикуються за демонстрацію гендерно-атипових рис (Heilman, 2001), і також теоретична концепція доброзичливого сексизму. Грунтуючись на цій концепції, робиться припущення, що при символічному оцінюванні престижності професії традиційно чоловічі і традиційно жіночі роботи матимуть найвищий рейтинг, оскільки ці професії спрямовані саме на виявлення найбільш розвинених «природних» здібностей кожної статі. Таким чином, гендерно-конституційовані професії, тобто ті, в яких спостерігається чисельне переважання чоловіків чи жінок, розглядаються як більш престижні, тоді як гендерно-інтегровані професії не набувають такого статусу (Valentino, 2019).

Проте престижність професії «не є раз і назавжди визначеним і застиглим явищем» (Найдьонов, 2013), вона варіює залежно від культурного контексту і змінюється з часом під впливом як довготривалих чи постійно діючих, так і ситуативних чинників: «покроково демонтується стара суспільна ієрархія, натомість виникнення множинних джерел влади й ідентичності супроводжується збільшенням різноманіття цінностей, які впливають і на соціальну цінність праці. Зазначені зрушення в соціальній та організаційній структурі дають підстави очікувати найближчим часом значних змін в ієрархії престижності професій» (Найдьонов, 2013). Одним з факторів, який може значно впливати на рейтинг престижності професій є, на наш погляд, прийняття Національного плану дій з виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (Національний план, 2020) та формулювання стратегії гендерного інтегрування в галузі безпеки та оборони, що привело до позитивних зрушень у подоланні професійної сегрегації за ознакою статі та збільшенню кількості жінок в Збройних силах України. За даними Кадрового центру Збройних Сил України, на початок грудня 2021 року загальна кількість жінок-військовослужбовців у ЗСУ становила 32 569 осіб. Від початку війни статус учасниці бойових дій наданий понад 16,7 тисячі жінкам-військовослужбовцям (Скільки жінок-військовослужбовців, 2021). Трансформація престижності професії військового, яка виникає завдяки змінам в пропорціях представництва чоловіків та жінок в рядах ЗСУ, – це «предмет дослідження, який дає змогу зрозуміти, що відбувається із суспільством у період його

трансформацій» (Найдьонов, 2013), а отримані результати такого дослідження можуть стати «орієнтиром для дослідження суспільної динаміки в певні історичні періоди, вивчення різноманітних організаційних середовищ, розкриття індивідуально-психологічних закономірностей життєвого шляху тощо» (Найдьонов, 2013).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значимими для дослідження престижності професії військового є наукові праці, в яких престиж професії розглядається як культурне поняття, що засноване на таких цінностях, як репутація, честь та респектабельність (Sennett, 2003), а також як символічний знак соціальної пошани, пов'язаний із певними соціальними позиціями (Frunzaru & Dumitriu, 2015), достовірний показник соціальної оцінки професії, оскільки люди та суспільство в цілому розглядають різні характеристики, за винятком заробітку та влади, як бажані у роботі та професії (Magnusson, 2009; Kleinjans, Krassel, & Dukes, 2017; García-Mainar, Montuenga, & García-Martín, 2018). Такий підхід був інспірований роботами зарубіжних дослідників, в яких заперечується «матеріалістична концепція престижності професії, яка наполягає, що місце професії в ієрархії залежить виключно від вимог (освіти/навчання) та винагороди (оплати)» (Valentino, 2019), та акцентується увага на гендерній сегрегації професій, яка є важливим соціальним фактором, що визначає, наскільки престижною вважається та чи інша професія.

Відмова від матеріалістичної концепції в ракурсі дослідження престижності професії військового спирається на два положення: 1) необхідність урахування існуючих напрямків формування ментальності військовослужбовців Збройних сил України. Регламентована сукупність морально-етичних норм, які визначають ціннісну орієнтацію світогляду офіцера і відображені в Кодексі честі офіцера Збройних сил України, «ґрунтуються на таких фундаментальних цінностях як гуманізм, людяність, рівність, повага до особистості і піклування про неї, любов до Батьківщини, самовіддане служіння їй, українському народові, вірність Військовій присязі; чесність і порядність» (Кримець, & Калениченко, 2019); 2) тенденція до зростання в рядах Збройних сил України частки жінок, яка і на сьогодні є значною, причому, згідно висновкам, що отримані низкою зарубіжних вчених (Kleinjans, Krassel, & Dukes, 2017; Shauman, 2006; Valentino, 2019; Crawley, 2014; Härkönen, Manzoni, & Bihagen, 2016; Magnusson, 2009), жінки більше, ніж чоловіки, переймаються соціальною цінністю професій і віддають більшу перевагу, ніж чоловіки, цінним

для суспільства професіям (Kleinjans, Krassel, & Dukes, 2017).

Відповідно до цього, дане дослідження ґрунтується на уявленні про те, що соціальне становище, яке зумовлене роботою у певній професії, краще відображає загальний показник соціальної оцінки – престиж професії, ніж просто одномірний показник, такий як заробіток (García-Mainar, Montuenga, & García-Martín, 2018).

Оскільки метою даної роботи є дослідження впливу процесу інтеграції жінок в армію на престиж професії військовослужбовця, ми також звернулися до праць, що вивчають мотивацію жінок під час виборів професії. Так, M. Marini, P. Fan, E. Finley, A. Beutel (1996) зазначають, що внутрішня (задоволення від роботи), альтруїстична (допомога іншим) та соціальна винагорода (робота з людьми) цінуються жінками вище, ніж матеріальна винагорода. N. Fortin (2008) стверджує, що жінки воліють працювати у професіях, які вважаються суспільно корисними. Аналогічно, W. Grove, A. Hussey, M. Jetter (2011) и K. Kleinjans, K. Krassel, A. Dukes (2017) вказують, що жінки демонструють вищі етичні стандарти і віддають перевагу роботі, яка робить внесок у суспільство та забезпечують їм вищий соціальний престиж. Виходячи з даних тверджень, буде логічним припущення, що зміна чисельного співвідношення між чоловіками та жінками на користь жінок має призвести до зростання показника професійного престижу. Однак, висновки, отримані в результаті дослідження професійної сегрегації, стверджують протилежне. Так, I. García-Mainar, V. Montuenga, G. García-Martín (2018) звернули увагу на зв'язок між професійною сегрегацією та престижем, і на основі репрезентативної вибірки іспанських службовців довели, що професії, які включають більший відсоток жінок, мають нижчий престиж. За винятком професій з чисельним переважанням чоловіків (менше 20% жінок), зв'язок між часткою жінок та престижем професії лінійний та негативний, що частково підтверджує теорію знецінення. Результати зберігаються навіть після проходження низки перевірок на стійкість. На підставі проведеного аналізу вчені роблять висновок, що необхідно створювати передумови для надання жінкам ширшого вибору професій, щоб скоротити різницю між чоловіками та жінками. Вчені відзначають, що отримані результати можна екстраполювати на інші країни, які мають характеристики, схожі з Іспанією: 1) зростання кількості жінок на ринку праці супроводжується високим рівнем безробіття; 2) наявність значної професійної сегрегації, у процесі якої жінки воліють традиційно жіночі професії та не



переходять у низькокваліфіковані професії, які традиційно вважаються чоловічими; 3) практика нерозвиненого державного режиму загального добробуту, коли сімейні обов'язки переважно покладаються на жінок, які не отримують практично ніякої державної підтримки; 4) існування відмінностей між чоловіками та жінками в оцінці винагороди за працю, при цьому жінки розглядають престиж як винагороду, яка може компенсувати нижчий заробіток.

Незважаючи на достатню вивченість теми професійної сегрегації за ознакою статі у цій статті вперше на основі матеріалів українського сектору соціальної мережі Facebook обговорюється вплив процесу інтеграції жінок у Збройні Сили України на еволюціонування престижу професії військовослужбовця.

Матеріали та методи. Дослідження престижності професій – це «особливий погляд на соціальну реальність крізь призму розуміння і регулювання соціумом самого себе як сукупного групового суб'єкта. Теоретично впорядковувати такий деперсоналізований погляд має сенс на основі розгляду розвитку дискурсу престижу, здійснюваного різними суб'єктами, і винайдення в ньому чітких орієнтирів осмислення складної соціальної реальності» (Найдьонов, 2013). Грунтуючись на цьому твердженні, ми вважаємо доцільним звернутися до дискурс-аналізу, відправною точкою якого є твердження про те, що «ми отримуємо доступ до реальності за допомогою мови. За допомогою мови ми створюємо репрезентації реальності, що не просто відображають те, що в ній є, але і конструюють її» (Jorgensen, & Phillips, 2002). Іншими словами, «мова – це не просто канал передачі інформації про явища, факти або про поведінку людей, а «механізм», який генерує і конститує соціальний мир» (Jorgensen, & Phillips, 2002).

На користь використання дискурс-аналізу при дослідженні престижності професій ми можемо привести декілька аргументів. По перше, поняття престиж професії бере свій початок у теорії соціальної стратифікації (Ulfsdotter Eriksson, 2013), тому не випадково суб'єктивні системи класифікації та ієрархії, які пов'язані з професійною позицією, є постійними соціальними конструктами, що кореняться у боротьбі за владу (Valentino, 2019), а вивчення «конструктів, які приблизно аналогічні престижу та владі» (Vajrai, 2017), вимагає звернення до методів дослідження, що історично фокусуються на змістовних особливостях комунікації, обумовлених системою владних відносин та інститутів влади. По друге, поняття престижності професій є «поняттям концептуального (неявного) характеру, що

робить її досить складним предметом для емпіричного дослідження» (Найдьонов, 2013). М. Найдьонов наголошує, що «ідеться про імпліцитні концепції, якими керуються люди, оцінюючи реальність світу професій» (Найдьонов, 2013), які неможливо дослідити без залучення дискурс-аналізу, в якому переважають лінгвістичні методи інтерпретації текстів, що акцентують увагу на формі використання мови. По-третє, гендер – це культурний феномен, що впливає на образи та оцінки, і одні тільки опитування не можуть дати суттєвих пояснень (Ulfsdotter Eriksson, 2013). В даному випадку, дискурс-аналіз робить акцент на тому, як «люди міркують, оцінюючи престиж професії, і як оцінки впливають на гендерні образи професій» (Ulfsdotter Eriksson, 2013).

Матеріалом цього дослідження стали коментарі за другу половину 2021 року, які включають концепти «жінка», «армія» як центральні ідеї дискурсу. Усього було проаналізовано 677 коментарів, які були розміщені в українському секторі соціальної мережі Фейсбук на сторінках груп «Україна – це ти» (12,4 тис. учасників), «Україна Online» (106,1 тис. учасників), «За Україну» (41,3 тис. учасників).

Виклад основного матеріалу. Коментарі, що включають концепти «жінка» та «армія» як центральні ідеї дискурсу, були поділені на кілька тематичних груп (ТГ). Перша ТГ включає коментарі, наповнення яких демонструє «синдром удаваної вишості». Автори цих коментарів формують самовідчуття та самоповагу в соціальному контексті у порівнянні та взаємодії з іншими людьми. З цією метою в дискурс в експліцитній або імпліцитній формі вводиться концепт «чоловік», семантичним ядром якого стає образ Іншого: героїнам слава!!! Покажи, кто есть настоящая мужик; вот таких женщин вместо мужчин – супер-молодец; а жінки – це страшна сила, чоловіки віддыхають; мужики перевелись, вся надія на баб; по ходу, на Украине мужиков (козаків) не осталось!!! Некому даже женщин защитить...; та заспокойтеся, будемо і ми воювати, що робити, якщо особи з відростками між ніг не справляються (FB).

Потребуючи підтвердження власної значущості та власної переваги, автори цих коментарів порушують психологічні кордони (в наше время были мужчины. А мне чисто по-человечески жаль вашу мать сестер. Да всегда нас защищали МУЖЧИНЫ, но не как (((мужчинки))). Мне кажется вы не служили, а гавкаете тут, а если и служили, то явно крысой тыловой были!!!! Тошнит от таких как вы «недомужиков» (FB), використовують приниження та образу (ага, вы ж гей-парадами

не змогли победити, тепер черга за нами; отряды Гей-парадов загнаны в ТЫЛ врага. Чтобы в самый неожиданный момент ввести весь свой потенциал (FB), критику та засудження (видно, как и во всем положиться на мужчин нельзя... Женщина сама вырастит ребенка, построит дом и, видимо, ей же придется защищать Родину))). Зачем нужен мужчина непонятно, если все на женские плечи! Видимо они исчезли вообще (FB), необгрунтовані звинувачення (в штабах полно работы для женщин, а не для мужиков, которые там штаны протирают, и, «типа», они воевали (FB), пошук недоліків (а скільки молодих хлопців не служили і не ідуть, зате пиво та водку цілими днями заливають. А жінки за них повинні служити? (FB), авторитарність та показну важливість (уже 8 лет АТО, и вот поняли, что без баб и там никак (FB), дискримінацію за гендерною ознакою (первый признак вырождения вида, это когда самцы не могут защитить своих самок. Естественный отбор, слабые не заслуживают продление рода, от них не хочется рожать (FB).

Створений претензійний образ жінки-захисниці Батьківщини, що відрізняється неабиякою часткою нарцисизму, вірою у свою винятковість і перевагою над чоловіками завдяки слідуванню концепції «Я – переможниця, тому що ти – невдаха», є шкідливою та руйнівною силою щодо престижності професії військового, оскільки піддає сумніву морально-етичні норми, які визначають ціннісну орієнтацію світогляду офіцера і відображені в Кодексі честі офіцера Збройних сил України.

Друга ТГ включає коментарі, які відтворюють гендерні норми і ролі, що сформувались в українському суспільстві, а зображення жінок-військовослужбовців в коментарях відображають патріархальні стереотипи і практику дискримінації по відношенню до жінок. На перший план виходять такі стереотипні уявлення: 1) структурно-функціональні особливості жінок зумовлюють «меншу успішність жінок при виконанні роботи, яка пов'язана з вираженими витратами м'язової енергії» (Реброва, 2021) (можливо вона вже є? І можливо така, в якій забагато рівності, а потрібно врахувати хоча б фізіологічні особливості жінки? А розкажіть мені панянки-борчині за рівність, як жінки будуть це робити під час менструації чи в період вагітності, чи може лактація якимось чином допомагає; самий небезпечний батальйон жінок той, в якому у всіх одночасно ПМС (FB); 2) жіночий інтелект поступається чоловічому, що пояснює «неспроможність» жінок ефективно виконувати відповідальну роботу (красуні! Обережно зі зброєю, до низу тримайте; тож тепер всі двірнички і прибиральниці стануть військово

зобов'язаними (FB); 3) жінці притаманні якості, наприклад, легковажність, емоційність, які несумісні з професією військового (Так и на войне (не дай Бог), будут аналогичные селфи с танком, в окопе и с автоматом (FB); 4) жінки – менш цінний актив для суспільства, ніж чоловіки (у меня есть военный билет, могу привести 10 подруг по акции (FB). Такі гендерні стереотипи у період проведення політики інтеграції жінок в армію завдають шкоди престижності професії військового, оскільки вони ставлять під сумнів такі важливі для професійного престижу фактори, як кваліфікація, компетентність, професіоналізм, соціальна корисність особового складу Збройних сил України загалом.

Наступна ТГ включає пряме сексуальне опрідметнення жінок (лялюсі...; пенсіонерно-дівичі війська – попробуй тепер їх всіх на Окружній позбирати; с такими девчонками война будет пододеялом; а разве профессия проститутки включена в список?; может таким образом, хотя бы повысит рождаемость? Окопы глубокие, окопы длинные (FB). Такі коментарі транслюють ідею, що жінки в армії – це ресурс для розваги, задоволення сексуальних потреб. За значного збільшення кількості жінок, які служать в ЗСУ, така ідея є згубною для престижності професії військового, її руйнівний ефект спрямований на піддрив поваги, шанування, соціальної довіри як факторів професійного престижу.

До таких же негативних наслідків щодо престижності професії військового веде акцентування випадків, коли вступ жінок до лав ЗСУ мотивується такими ідеями, як меркантильність та пошук матеріальної вигоди (а що ж не йшла країну захищати в 14 році? Мабуть давно довчилась. Тепер дуже багато патріоток, які рвуться захищати Батьківщину, з'явилося. Просто нехай не роблять героїв з тих, хто тепер пішов на контракт і крім полігону нічого не бачив. Це – неповага до загиблих та скалічених жінок (FB), що може прикриватися лицемірством та тактикою подвійних стандартів (військова служба, як і інша служба, за рівність в якій відважно борються борчині за права і обов'язки (деякі тільки за права і свободи), – це не шведський стіл, в якому ви що хочете, те й обираєте!; разом з цим, я продовжую і продовжую нагадувати, що в боротьбі за права і обов'язки непогано було б спочатку дослідити зсередини систему, в якій цю рівність хочуть встановити, і за яку відважно борються панянки, сидячи в теплих кріслах! (FB).

Як доводить дискурс-аналіз, у більшості коментарів використовується іронія чи сарказм, спрямований на створення карикатурного образу об'єкта висловлювання. Такі карикатурні образи часто стають ідеями для створення інтернет-

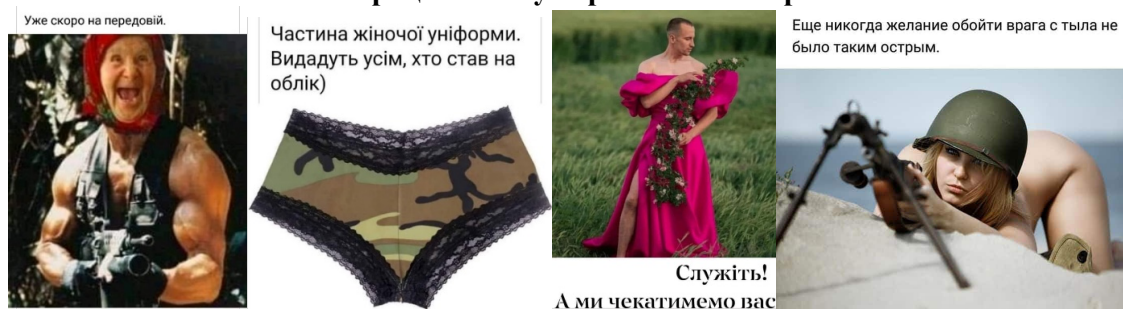


мемів, поява яких в інтернет-просторі наочно демонструє негативний вплив процесу інтеграції

жінок у збройні сили на рівень престижності професії військового (Табл. 1).

Табл. 1.

Інтернет-меми, створені під час проведення політики інтеграції жінок у Збройні сили України



Висновки.

Дослідження довело, що процес інтеграції жінок у Збройні сили України, з яким пов'язана зміна гендерного складу на користь жінок, значно впливає на оцінку престижу професії військового. З одного боку, це дає поштовх для створення в українському секторі соціальних мереж претензійного образу жінки-захисниці Батьківщини, який відрізняється неабиякою часткою нарцисизму, вірою у свою винятковість, перевагою над чоловіками, і є шкідливою та руйнівною силою відносно престижності професії військового, оскільки піддає сумніву морально-етичні норми, які визначають ціннісну орієнтацію світогляду офіцера і відображені у Кодексі честі офіцера Збройних сил України. З іншого боку, оцінка професійного престижу втілює культурні переконання та стереотипні образи, а також пов'язані з ними передсуди та упередження.

Дискурс-аналіз доводить, що користувачі українського сектору соціальних мереж використовують загальні уявлення про професію військового, покладаються на свої емоції та спогади, щоб оцінити престиж професії. Типовим є те, що в оцінку престижу закладено гендерну упередженість, так як думка про професію військового орієнтується на чоловічу норму, а також використовуються критерії, які пов'язані з маскуліністю та відповідають стереотипному образу мужності.

Зображення жінок-військовослужбовців відображає патріархальні стереотипи і дискримінацію по відношенню до жінок. Такі гендерні стереотипи, як обов'язковість силової витривалості в професіях, де домінують чоловіки; диспаритет чоловіків та жінок в інтелектуальному

плані; наявність у жінки якостей, наприклад, легковажності та емоційності, які несумісні із професією військового; більш соціальна цінність чоловіка у порівнянні з жінкою, у період проведення політики інтеграції жінок до армії завдають шкоди престижності професії військового, оскільки вони піддають сумніву такі важливі для професійного престижу фактори, як кваліфікація, компетентність, професіоналізм, соціальна корисність всього особового складу України без винятку.

Пряме сексуальне опредметнення жінок транслює ідею, що вона в армії – це лише ресурс для розваг і задоволення сексуальних потреб. За значного збільшення кількості жінок, які служать у Збройних силах України, така ідея є згубною для престижності професії військового, її руйнівний ефект спрямований на підриив поваги, шанування, соціальної довіри як факторів професійного престижу. До таких же негативних наслідків щодо престижності професії військового призводять випадки, коли вступ жінок до лав ЗСУ мотивується такими факторами, як меркантильність та пошук матеріальної вигоди, що може прикриватися лицемірством та тактикою подвійних стандартів.

Така ситуація вимагає життя заходів щодо професійної підготовки кадрів з урахуванням принципу гендерної рівності; інтеграції гендерних принципів у повсякденну діяльність органів державної влади та сектору безпеки та оборони України; розвинення і зміцнення інституту гендерних радників та гендерних контактних осіб у Збройних Силах України та структурах Міністерства внутрішніх справ України.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

Ангелко І. В., Лех Г. А., Рібун Л. В. Гендерна сегрегація – стереотип та проблема сучасного розвитку вітчизняного ринку праці. Науковий вісник НЛТУ України. 2018. № 28(9). С. 31–34. DOI: <https://doi.org/10.15421/40280905>.

Кримець Л., Калениченко Р. Етичні кодекси поведінки в контексті формування ментальності військовослужбовців та протидії гендерній дискримінації. Військова освіта. 2019. № 1(39). С. 150–160. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2019-1/150-160>.

Найдюнов М. І. Психологія престижності професій. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 160 с.

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/1544-2020-%D1%80/stru#Stru>.

Реброва Н. П. Гендерные стереотипы: социокультурная или биологическая обусловленность? Психология человека в образовании. 2021. № 3(3). С. 304–312. DOI: <https://www.doi.org/10.33910/2686-9527-2021-3-3-304-312>.

Скільки жінок-військовослужбовців служать у Збройних Силах України – нові дані Кадрового центру. *ArmiyaInform* : вебсайт. URL: <https://armyinform.com.ua/2021/12/04/skilky-zhinok-vijskovosluzhbovcziv-sluzhat-u-zbrojnyh-sylah-ukrayiny-novi-dani-kadrovogo-czentru/>.

Bajpai K. Cross-National Variation in Occupational Prestige Academy of Management. Proceedings, 2017. № 1. P. 17572. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.17572abstract>.

Borghans L., Duckworth A. L., Heckman J. J., Ter Weel B. The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*. 2008. № 43(4). P. 972–1059.

Connell R. Gender in a World Perspective. Cambridge: Polity Press, 2009. 184 p.

Crawley D. Gender and Perceptions of Occupational Prestige: Changes over 20 Years. *Sage Open*. 2014. № 4. P. 1–11. DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244013518923>.

Crosen R. T., Gneezy U. Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*. 2009. № 47. P. 448–474.

Fortin N. M. The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People. *The Journal of Human Resources*. 2008. № 43(4). P. 884–918. URL: <http://www.jstor.org/stable/40057374>.

Frunzaru V., Dumitriu D. Self-perceived Occupational Prestige among Romanian Teaching Staff: Organisational Explicative Factors. *Management dynamics in the knowledge economy*. 2015. № 3. P. 629–643.

García-Mainar I., Montuenga V. M., García-Martín G. Occupational Prestige and Gender-Occupational Segregation. *Work, Employment and Society*, 2018. № 32(2). P. 348–367. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017017730528>.

Grove W., Hussey A., Jetter M. The Gender Pay Gap Beyond Human Capital. *Journal of Human Resources*. 2011. № 46. P. 827–874. DOI: <https://doi.org/10.3368/jhr.46.4.827>.

Härkönen J., Manzoni A., Bihagen E. Gender inequalities in occupational prestige across the working life: An analysis of the careers of West Germans and Swedes born from the 1920s to the 1970s. *Advances in Life Course Research*. 2016. № 29. P. 41–51.

Heilman M. E. Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*. 2001. № 57(4). P. 657–674. DOI: <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>.

Jorgensen M., Phillips L. Discourse analysis as theory and method. London: Sage Publications, 2002. 240 p.

Kleinjans K. J., Krassel K. F., Dukes A. Occupational Prestige and the Gender Wage Gap. *Kyklos*, 2017. № 70. P. 565–593. DOI: <https://doi.org/10.1111/kykl.12149>.

Magnusson C. Gender, Occupational Prestige, and Wages: A Test of Devaluation Theory. *European Sociological Review*. 2009. № 25(1). P. 87–101. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcn035>.

Marini M. M., Fan P. L., Finley E., Beutel A. M. Gender and job values. *Sociology of Education*. 1996. № 69(1). P. 49–65.

Sennett R. Respect in a world of inequality. New York: W.W. Norton and Company, 2003. 192 p.

Shauman K. A. Occupational sex segregation and the earnings of occupations: What causes the link among college-educated workers? *Social Science Research*. 2006. № 35(3). P. 577–619.

Ulfsdotter Eriksson Y. Grading Occupational Prestige: The Impact of Gendered Stereotypes. *The International Journal of Organizational Diversity*, 2013. № 13(1). P. 1–10. DOI: <https://www.doi.org/10.18848/2328-6261/CGP/v13i01/40153>.

Valentino L. What is a 'Good' Job? Cultural Logics of Occupational Prestige. Duke University, 2019. 139 p.

REFERENCES

Anhelko, I. V., Lekh, H. A., & Ribun, L. V. (2018). Henderna sehrehatsiia – stereotyp ta problema suchasnoho rozvytku vitchyznianoho rynku pratsi [Gender segregation – a stereotype and a problem of modern development of the domestic labor market]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, 28(9), 31-34. DOI: <https://doi.org/10.15421/40280905>.

Bajpai, K. (2017). Cross-National Variation in Occupational Prestige Academy of Management. Proceedings, 1, 17572. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.17572abstract>.

Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., & Ter Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972-1059.

Connell, R. (2009). *Gender in a World Perspective*. Cambridge: Polity Press.



- Crawley, D. (2014). Gender and Perceptions of Occupational Prestige: Changes Over 20 Years. *Sage Open*, 4, 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244013518923>.
- Crosen, R. T., & Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47, 448-474.
- Fortin, N. M. (2008). The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People. *The Journal of Human Resources*, 43(4), 884-918. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40057374>.
- Frunzaru, V., Dumitriu, D. (2015). Self-perceived Occupational Prestige among Romanian Teaching Staff: Organisational Explicative Factors. *Management dynamics in the knowledge economy*, 3, 629-643.
- García-Mainar, I., Montuenga, V. M., & García-Martín, G. (2018). Occupational Prestige and Gender-Occupational Segregation. *Work, Employment and Society*, 32(2), 348-367. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017017730528>.
- Grove, W., Hussey, A., & Jetter, M. (2011). The Gender Pay Gap Beyond Human Capital. *Journal of Human Resources*, 46, 827-874. DOI: <https://doi.org/10.3368/jhr.46.4.827>.
- Härkönen, J., Manzoni, A., & Bihagen, E. (2016). Gender inequalities in occupational prestige across the working life: An analysis of the careers of West Germans and Swedes born from the 1920s to the 1970s. *Advances in Life Course Research*, 29, 41-51.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. DOI: <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>.
- Jorgensen, M., & Phillips, L. (2002). *Discourse analysis as theory and method*. London: Sage Publications.
- Kleinjans, K. J., Krassel, K. F., & Dukes, A. (2017). Occupational Prestige and the Gender Wage Gap. *Kyklos*, 70, 565-593. DOI: <https://doi.org/10.1111/kykl.12149>.
- Krymets, L., & Kalenychenko, R. (2019). Etychni kodeksy povedinky v konteksti formuvannia mentalnosti viiskovosluzhbovtiv ta protydii gendernii dyskryminatsii [Ethical Codes of Conduct in the Context of Military Mentality Formation and Counteraction to Gender Discrimination]. *Viiskova osvita*, 1(39), 150-160. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2019-1/150-160>.
- Magnusson, C. (2009). Gender, Occupational Prestige, and Wages: A Test of Devaluation Theory. *European Sociological Review*, 25(1), 87-101. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcn035>.
- Marini, M. M., Fan, P. L., Finley, E., & Beutel, A. M. (1996). Gender and job values. *Sociology of Education*, 69(1), 49-65.
- Naidonov, M. I. (2013). *Psykholohiia prestyzhnosti profesii [The psychology of the prestige of professions]*. Kirovohrad: Imeks-LTD.
- Natsional'nyy plan diy z vykonannya rezolyutsiyi Rady Bezpeky OON 1325 «Zhinky, myr, bezpeka» na period do 2025 roku [National Action Plan for the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 «Women, Peace, Security» for the period until 2025]. (2020). *Rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 28 zhovtnya 2020 r. № 1544-p*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/1544-2020-%D1%80/stru# Stru>.
- Rebrova, N. P. (2021). Gendernye stereotipy: sotsiokulturnaya ili biologicheskaya obuslovlennost? [Gender stereotypes: sociocultural or biological conditioning?]. *Psihologiya cheloveka v obrazovanii*, 3(3), 304-312. DOI: <https://www.doi.org/10.33910/2686-9527-2021-3-3-304-312>.
- Sennett, R. (2003). *Respect in a world of inequality*. New York: W.W. Norton and Company.
- Shauman, K. A. (2006). Occupational sex segregation and the earnings of occupations: What causes the link among college-educated workers? *Social Science Research*, 35(3), 577-619.
- Skilki zhinok-vijskovosluzhbovciv sluzhat u Zbrojnykh Silakh Ukraïni – novi dani Kadrovogo centru [How many women servicemen serve in the Armed Forces of Ukraine – new data from the Personnel Center]. (2021). *Armiyainform*. Retrieved from <https://armyinform.com.ua/2021/12/04/skilky-zhinok-vijskovosluzhbovcziv-sluzhat-u-zbrojnyh-sylah-ukrayiny-novi-dani-kadrovogo-czentru/>.
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2013). Grading Occupational Prestige: The Impact of Gendered Stereotypes. *The International Journal of Organizational Diversity*, 13(1), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.18848/2328-6261/CGP/v13i01/40153>.
- Valentino, L. (2019). What is a 'Good' Job? Cultural Logics of Occupational Prestige. Duke University.

Khraban Tatyana

Ph.D., <https://orcid.org/0000-0001-5169-5170>, Xraban.Tatyana@gmail.com

Vyhivska Oksana

Ph.D., <https://orcid.org/0000-0002-2395-5577>, istoric.ukr@gmail.com

Стаття надійшла / Article arrived: 28.10.2021

Схвалено до друку / Accepted: 29.11.2021