

<https://doi.org/10.15407/socium2023.04.021>
УДК 316.472



Creative Commons Attribution 4.0 International

Храбан Т.Є., канд. філол. наук, доц., завідувач кафедри іноземних мов Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут, вул. Князів Острозьких, 45/1, Київ, 01011, Україна, email: xraban.tatyana@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-51695170>, Scopus Author ID: 57215581503,

Храбан М.І., науковий співробітник наукового центру зв'язку та інформатизації Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут, вул. Князів Острозьких, 45/1, Київ, 01011, Україна, email: mikhailhraban@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0006-7771-2307>

УНІФОРМА ЯК СИМВОЛІЧНА СЦЕНА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЬ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Метою цієї статті є висвітлення сприйняття військовослужбовицями Збройних сил України військової уніформи з точки зору її значення для їх гендерної та організаційної ідентичностей. Дослідження проводилося в межах пілотного проекту з використанням інтерв'ювання. Отримані результати були проаналізовані за допомогою контент-аналізу. Ставлення військовослужбовиць до військової уніформи і, як наслідок, рівень їхнього психологічного благополуччя можуть корелюватися з їхньою організаційною та гендерною ідентичностями. Організаційна ідентичність стає запорукою позитивного ставлення до уніформи, коли: 1) військовослужбовиці розглядають уніформу як рамку організаційної ідентичності, керівний принцип і настанову, що програмує того, хто носить уніформу, на етичну поведінку та командну роботу; 2) головними чинниками впливу на організаційну ідентичність є концептуальні конструкти “ідеалізм” і “військовий професіоналізм”; 3) відбувається інкорпорація у ідентифікаційні показники, що маніфестують патерни, закономірності та особливості мілітарної організаційної ідентичності, параметра “гендерна рівність”. Основними факторами ризику, які зумовлюють негативне ставлення до уніформи при домінуванні організаційної ідентичності, є: 1) надмірна організаційна ідентифікація, під час якої військовослужбовиці можуть інтеріоризувати цілі збройних сил такою мірою, що їхня особиста ідентифікація може постраждати; 2) формування організаційної ідентичності без інкорпорації в неї ідентифікуючого показника “гендерна рівність”, що може загрожувати психологічному благополуччю внаслідок нездорової залежності від схвалення оточуючих. У випадку, коли ядро особистості становить гендерна ідентичність, ставлення до військової уніформи залежить від успішності формування збалансованої військової ідентичності. Спираючись у визначенні стадій формування збалансованої військової ідентичності на модель розвитку гендерної ідентичності військовослужбовиць (GIDWM), яку запропонувала В. Калвер, можна стверджувати, що перебування військовослужбовиць на таких фазах розвитку ідентичності, як “вдягання маски” та “носіння маски”, дає підстави з великою ймовірністю очікувати їх негативного ставлення до військової уніформи. І лише на четвертому етапі “зняття маски”, коли жінки долають маскулінну етику військової культури та стереотипні очікування ідентичності, носіння уніформи починає приносити позитивні емоції. Основну причину “конфлікту уніформи” слід шукати у ступені сформованості гендерної та організаційної ідентичностей військовослужбовиць. Зусилля з розв'язання “проблеми уніформи” у збройних силах мають бути спрямовані не лише на запровадження стандартів жіночої військової форми, але й на психологічну допомогу військово-

© Храбан Т.Є., Храбан М.І., 2023

ISSN 1681-116X. Український соціум, 2023, № 4 (87): 21–36

21

службовицям у формуванні збалансованої військової ідентичності, яку розглядають як гармонійне поєднання організаційної та гендерної ідентичностей.

Ключові слова: військова уніформа, збройні сили, гендерна ідентичність, організаційна ідентичність.

Khraban T.Ye., PhD. (Philology), Associate Professor, Head of the Department of Foreign Languages, Heroes of Kruty Military Institute of Telecommunication and Information Technologies, 45/1, Kniiaziv Ostrozkykh Str., Kyiv, 01011, Ukraine, email: xraban.tatyana@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5169-5170>, Scopus Author ID: 57215581503,

Khraban M.I., research assistant, Scientific Center for Communication and Informatization, Heroes of Kruty Military Institute of Telecommunication and Information Technologies, 45/1, Kniiaziv Ostrozkykh Str., Kyiv, 01011, Ukraine, email: mikhaikhurban@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0006-7771-2307>

UNIFORM AS A SYMBOLIC STAGE FOR ORGANIZATIONAL AND GENDER IDENTITY FORMATION OF WOMEN SERVING IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE

This paper aims to describe how female military personnel of the Armed Forces of Ukraine perceive the military uniform in terms of its significance for their gender and organizational identities. The research was part of a pilot project in the form of an interview study. Thematic content analysis was used to analyze the results. The data was structured into codes, then categorized and grouped to form general themes. The analysis of the servicewomen's reflections on the military uniform has shown how important it is for them, especially in developing their identity. Servicewomen's attitudes toward military uniforms and their psychological well-being levels may be correlated with their organizational and gender identities. Organizational identity becomes a catalyst for positive attitudes toward uniforms when: 1) servicewomen see the uniform as a framework of organizational identity, a guiding principle and a directive that programs the wearer for ethical behaviour and teamwork; 2) the main factors that influence organizational identity are the conceptual constructs of 'idealism' and 'military professionalism'. The collectivism, patriotism, and philanthropic values on which idealism is based on the perception of the self as a defender of one's people and country. Military professionalism correlates with the effect of expecting to go to war and satisfaction with fighting; 3) among the identification criteria, which manifest the patterns, regularities and features of the military organizational identity, the parameter 'gender equality' is included. When organizational identity dominates, the main risk factors that lead to negative attitudes toward uniform are 1) excessive identification with the organization, in which servicewomen may internalize the goals and objectives of the armed forces to the point that their personal identification may suffer; 2) the formation of an organizational identity that does not include the identifying marker of 'gender equality'. This threatens psychological well-being through an unhealthy dependence on the approval of others. In cases where gender identity is central to the personality, attitudes toward the military uniform depend on succeeding in forming a balanced military identity. Based on Culver's Gender Identity Development of Women in the Military (GIDWM) 4-phase matrix, it can be argued that servicewomen's position in identity development stages, such as 'donning the mask' and 'wearing the mask', likely predicts their negative attitudes toward military uniforms. Wearing a uniform begins to evoke positive emotions only in the fourth stage of 'taking off the mask' when servicewomen overcome the masculine ethics of military culture and stereotypical identity expectations. The main reason for the "uniform conflict" can be found in forming gender and organizational identities of servicewomen. Efforts to solve the "uniform problem" in the armed forces should be aimed at introducing standards

for servicewomen's military uniforms and providing psychological assistance to servicewomen in forming a balanced military identity, which is seen as a harmonious combination of organizational and gender identities. In developing mechanisms to ensure gender equality, it is crucial to remember that the identities of military women are not homogeneous. Therefore, no single strategy exists for integrating a gender perspective into the armed forces. The formation and evolution of gender culture in the military can be slowed by ignoring the nuances and intersections of military women's organizational and gender identities.

Keywords: *military uniform, armed forces, gender identity, organizational identity.*

У контексті дискусій про створення необхідних умов для проходження військової служби та підвищення ефективності військової діяльності значно зріс інтерес до вивчення ідентичності військовослужбовця. Ідентичність є багатоаспектним феноменом – “вона водночас постійна і тимчасова, індивідуальна та колективна, суб’єктивна й об’єктивна, біографічна і структурна, є результатом різноманітних процесів соціалізації, які в сукупності формують індивідів та визначають інститути. Крім різноманітності смислів, ідентичність розрізняється і за типами: гендерна, соціальна, культурна, мовна, національна, корпоративна, професійна тощо” [1]. Організаційна ідентичність розглядається як конструкт, що відображає ступінь організаційної ідентифікації, коли персонал визначає себе “з погляду членства в організації та її атрибутів” [2]. Цей фактор часто виражається і досліджується через нормативні терміни, такі як культура, настанови, цінності та мотивація [3–5]. С. Хаслам та колеги стверджують, що організаційна ідентичність є “ментальним і матеріальним будівельним блоком”, оскільки результатами когнітивних процесів категоризації та ідентифікації індивідів є колективні дії й відчутний (речовий) ефект [6]. Організаційна ідентичність або “ми-мислення” [7] може сприяти співпраці, груповій продуктивності, довірі та організаційній громадянськості, водночас “особисті егоїстичні інтереси втрачають відносну значущість порівняно з інтересами колективу, що нівелює проблеми колективної взаємодії” [4]. У військовому контексті підґрунтям для вивчення соціальної ідентичності є оцінювання ступеня мотивації та готовності солдатів і офіцерів визнавати переважаючі цілі, цінності та завдання збройних сил.

Одним з аспектів організаційної ідентичності є візуальна унікальність, до якої належать назви, слогани, логотипи, кольори, зовнішній вигляд персоналу та інші елементи, які можна побачити та асоціювати з організацією [8]. Особливу роль серед різних візуальних елементів, поєднаних у системі знаків, що вказують на організаційну ідентичність, відіграє уніформа. Її часто розглядають як “символічне представлення ідентичності та культури організації” [9]. Дж. Фокванг зазначає, що на відміну від звичайного одягу, уніформа привертає “увагу саме завдяки своїй унікальній ролі маркерів колективної ідентичності, а також тому, що вона втілює й водночас виражає парадокс схожості та відмінності” [10]. Уніформа часто асоціюється з армією через її інтегрованість у бюрократичні структури та більш точне, порівняно з будь-якими іншими візуальними елементами, відображення ієрархічних позицій і внутрішніх організаційних відносин. Практика “надягання уніформи” часто відбувається як “трансформаційний процес, під час якого приватна особа стає професійним... солдатом. Крім

того,.. уніформа не тільки дає змогу визнати людину професіоналом, але й покликана полегшити їй дати можливість професіоналам виконувати певні завдання, а в деяких випадках і захистити їх від потенційної шкоди” [11]. Дж. Фокванг стверджує, що уніформа “функціонує як емблема групи, яку мають поважати всі дійсні члени” [10]. Такий підхід призводить до метафоричного сприйняття уніформи як “особливого типу соціальної шкіри” [10], оскільки “вдягання форми” є одним зі способів, за допомогою якого цивільна особа перетворюється на солдата чи офіцера і стає ним” [12]. Таким чином, уніформа виконує функцію “символічної сцени”, на якій конструюється, циркулює й оскаржується драма колективної ідентичності” [10].

Оскільки армія традиційно розглядалась як маскулінний інститут, військова уніформа стала уособленням мужності. Це свідчить про те, що уніформа наділена “гендерною чутливістю”, тобто відображає проблеми нерівності, дискримінації за статевими ознаками у всіх різноманітних проявах. Розвиток й просування гендерної рівності, розширення прав і можливостей жінок в Україні, інтеграція гендерних аспектів у Збройні сили України за 32 роки незалежності держави призвели до різкого збільшення чисельності військовослужбовиць. На початковому етапі очікувалося, що жінки носитимуть таку саму форму, як і чоловіки, а не ту, яка розроблена з урахуванням особливостей жіночого тіла [13]. Розв’язання “проблеми уніформи” (управління ситуацією полярності між ставленням до уніформи як до символу маскулінності та необхідністю підвищення рівня функціональності уніформи для військовослужбовиць) розглядалось як адаптація жінок до стандартів уніформи, підігнаних під розміри тіла середньостатистичного чоловіка-призовника. Жінки змушені були самі вносити необхідні корективи у видану уніформу, щоб вона відповідала параметрам їхньої будови тіла. Поштовхом до змін стала російсько-українська війна. Залучення жінок до виконання певних бойових завдань в умовах безпосереднього зіткнення та вогневого контакту з противником вимагало “демаскулізації” уніформи та ретельного урахування усіх особливостей жіночої фігури, адже від зручності форми може залежати не тільки ефективність виконання бойового завдання, але й життя військовослужбовиць. Нова українська жіноча військова форма візуально нічим не відрізняється від чоловічої статутної форми, але завдяки врахуванню жіночої будови тіла ця форма стала зручною і функціональною, вона дозволяє військовослужбовицям бути більш ефективними в бою. Впровадження жіночої військової форми в Збройних силах України вказує на процес трансформації в бік врахування принципів гендерної рівності та більшої гендерної сенситивності матеріально-технічного забезпечення ЗСУ. У такій ситуації дослідження сприйняття військовослужбовицями Збройних сил України військової форми може додати нових знань щодо впливу символічного ефекту уніформи на розуміння військовослужбовицями своїх організаційної та гендерної ідентичностей. Крім того, такі дослідження допоможуть оцінити успішність впровадження європейських практик гендерної сенсифікації як управління чутливістю до проблем гендерної рівності у діяльність Збройних сил України.

Досліджено праці, які допомагають зрозуміти роль матеріальних аспектів у конструюванні в організаціях гендерних та організаційних ідентичностей. Завдяки підходу, що ґрунтується на теорії соціальної ідентичності, розглянуто широкий спектр проблем

щодо дискримінації на робочому місці, гендерної рівності та конструювання гендерних професійних ідентичностей на військовій службі [9; 12; 14–16]. Результати та висновки цих досліджень отримали підтвердження та подальший розвиток у роботі С. Странд, А. Персон, Ф. Сандевал [11], які зробили свій внесок у наукові дебати про гендерну інтеграцію в армії, проливаючи світло на способи розв’язання “проблеми уніформи” у Збройних силах Швеції. Дослідниці стверджують, що, хоча уніформа маркує і формує організаційну ідентичність, її вплив може мати неоднозначний і суперечливий характер. З одного боку, уніформа покликана стирати відмінності та може розглядатись як інструмент інклюзії. З військовою формою приходить нова ідентичність, яка визначається приналежністю до чоловічого колективу, в якому носять уніформу. З іншого боку, уніформа має тенденцію бути вписаною в норми, які роблять видимими тих, хто не інтегрується в нібито однорідний колектив, – від того, як сидить форма, і, в ширшому сенсі, як її носять, залежить, чи вважатимуть військовослужбовця професіоналом, чи розглядатимуть його як частину колективу, що носить форму. З огляду на те, що військовий вишкіл і служба вже давно розглядаються як чоловіча практика, носіння військової форми також стало асоціюватися з втіленням маскулінності. Уніформа, яка розроблена для стандартизованого чоловічого тіла, але не адаптована і нефункціональна щодо жіночого тіла, сприяє маркуванню військовослужбовиць як таких, що відрізняються від чоловічої норми, що ускладнює їхнє визнання як “справжніх солдат”. Таким чином, всупереч тому, що військова форма покликана вводити людей до професійного, уніфікованого колективу, вона також може, хоча й ненавмисно, виключати військовослужбовиць з військового колективу [11]. Дослідниці зауважують, що зрушення в розумінні гендерної рівності у Збройних силах Швеції змінили ставлення до “проблеми уніформи”. Якщо на першому етапі гендерна рівність означала очікування від військовослужбовиць адаптації до маскулінного військового інституту та його матеріальних умов, то на другому етапі гендерна рівність означала доступ до всіх типів уніформи та спорядження (зокрема, до спідньої білизни) правильних розмірів і безпечного дизайну. Третій етап характеризується новими шляхами розв’язання “проблеми уніформи”, які передбачають не тільки придбання нових предметів або модифікацію наявних, але й оновлення даних, на основі яких розробляють уніформу та спорядження. Завдяки зусиллям щодо розв’язання “проблеми уніформи” Збройні сили Швеції починають сприйматися суспільством як гендерно рівна, гендерно свідомо і прогресивна організація, привабливий роботодавець і цінний суспільний інститут [11].

Цінний внесок у розуміння уніформи як частини широкої конфігурації гендерної ідентичності зробило дослідження Дж. Фокванга [10]. Зазначаючи, що уніформу традиційно розглядають як легітимну емблему членства в організації та головний елемент у формуванні організаційної ідентичності, Дж. Фокванг звертає увагу на потенціал уніформи для маніфестації індивідуальності та, як наслідок, жіночності. Дж. Фокванг зазначає, що одяг не носить пасивно, а вимагає активної участі людини. На прикладі членів общинної жіночої організації дослідник довів, що уніформа дає можливість для констатування втілених індивідуальних ідентичностей, які можуть сприйматись як продовження колективу. Хоча одноманітність проявлялась у прийнятті єдиного зразка тканини, члени групи демонстрували незначні відмінності в головних хустках, візеру-

нках на шії та інших стилях, що передають їхні специфічні смаки та вподобання. Таким чином, уніформа не є повністю гегемоністською у своєму прагненні стерти самобутність, і може слугувати прикладом взаємодії індивідуальної та організаційної ідентичностей [10].

Всупереч тому, що в Україні вже десятиліттями впроваджується політика гендерної рівності в секторі безпеки і оборони, проблема гендерної чутливості військової уніформи не отримала достатньої уваги з боку українських науковців. На думку дослідниць гендерних питань у Збройних силах України Г. Гриценко, А. Квіт, Т. Марценюк, М. Звягінцевої, В. Фацієвич, А. Белошенко, це пов'язано із стратегічним підходом до потреб військовослужбовиць, який є переважно гендерно нечутливим – “немає їх прямої дискримінації, але й немає розуміння того, що вони, зокрема, жінки-матері, можуть мати певні специфічні проблеми, пов'язані саме з гендером” [17].

Ця наукова розвідка доповнює напрямок дослідження потенціалу військової уніформи в реконфігурації гендерного порядку збройних сил, що може сприяти боротьбі з дискримінацією за ознакою гендерної ідентичності та забезпеченню гендерної рівності у Збройних силах України.

Метою статті є висвітлення сприйняття військовослужбовицями Збройних сил України військової форми з точки зору її значення для їх гендерної та організаційної ідентичностей.

Участь у дослідженні взяли 26 слухачок Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут, які навчаються на п'ятому курсі за спеціальностями “Комп'ютерні науки”, “Кібербезпека та захист інформації”, “Інформаційні системи та технології”, “Електронні комунікації та радіотехніка”. Усі респондентки мають військове звання лейтенанта. Вік респонденток становить 21–24 роки. Дослідження проводилося в межах пілотного проєкту з використанням інтерв'ювання. Вибір такого формату дослідження пояснюється двома причинами. По-перше, мала кількість жінок, які навчаються на військових технічних спеціальностях. По-друге, небажання керівництва інших закладів військової освіти долучатись до гендерних досліджень. Інтерв'ювання проводилось у грудні 2023 р. з дотриманням етичних принципів організації та проведення соціальних досліджень: усі учасниці були поінформовані про характер дослідження, що їхня участь є добровільною, і вони можуть у будь-який момент відмовитися від участі в дослідженні. Перед початком інтерв'ювання було отримано згоду учасниць на проведення запису їх відповідей. Дослідження проводилось з дотриманням норм і принципів толерантності до учасниць дослідження та їхніх поглядів; розшифровані інтерв'ю були закодовані для захисту анонімності та конфіденційності учасниць. Для участі в проєкті не висувалось жодних особливих вимог до респонденток, запрошено тих, які виявилися вільними у потрібний час. Щоб не впливати на думку респонденток і дозволити їм слідувати за ходом своїх думок, інтерв'ювання проводили у вигляді вислуховування монологу респонденток щодо їхнього ставлення до військової форми, під час якого інтерв'юер не висловлював свої думки та відкрито не виявляв своєї особистої оцінки.

Отримані результати були проаналізовані за допомогою контент-аналізу, що розглядається нами як дослідницький метод “систематичного опису смислу якісного мате-

ріалу” [18] і суб’єктивної інтерпретації змісту текстових даних за допомогою систематичного класифікаційного процесу кодування та виявлення тем або моделей [19] з метою забезпечення знання та розуміння досліджуваного явища. Ми звернулися до традиційного різновиду контент-аналізу, який передбачає “інтенсивне вивчення мови з метою класифікації великих обсягів тексту на дієву кількість категорій, що репрезентують схожі смисли” [20]. Аналіз даних почався з багаторазового ознайомлення з усіма даними “для досягнення занурення й отримання відчуття цілого” [21]. При цьому ми записували свої перші враження, думки, робили початковий аналіз. Потім з тексту виокремили слова, які відображають ключові думки або поняття, на підставі яких створюються позначення для кодів. Часто їх брали безпосередньо з тексту, і потім вони ставали початковою схемою кодування. Утворювані категорії використовувалися для організації та групування кодів у значущі тематичні групи з метою “надати смислу даним, згрупувавши інформацію в теми, які представляють виявлені закономірності” [22]. Завершальним етапом контент-аналізу стала інтерпретація отриманих даних. Це складний процес, “в якому ми об’єднуємо наше сприйняття матеріалу з нашим власним індивідуальним досвідом: що ми знаємо про тему, в якій ситуації ми з нею зіткнулися, що ми відчуваємо в той момент і багато іншого” [18].

Обмеження. Основним обмеженням цієї роботи є мала кількість респондентів і штучне виключення з чинників, що впливають на результати дослідження, таких аспектів, як конкретні військові навички та військова компетентність. Цю проблему можна розв’язати в подальших дослідженнях, розширивши коло респондентів завдяки залученню до гендерних досліджень не лише інших закладів військової освіти, але й бойових підрозділів. Наступне обмеження цього дослідження пов’язане зі слабкими сторонами контент-аналізу як дослідницького методу. Контент-аналіз як якісне дослідження має справу із символізмом, який надає багато місця для інтерпретації, що може призвести до неправильних висновків.

Результати кодування та розробки тем на матеріалі інтерв’ювання було зведено в таблицю 1.

Таблиця 1

Кодування та розробка тем на матеріалі інтерв’ювання

Теми	Підтеми	Коди
Уніформа як концепція організаційної ідентичності	Лідер. Ідеалізм. Військовий професіоналізм. Гендерна рівність	Етична поведінка. Командна робота. Захисник країни. Участь у бойових діях. Професійний успіх. Жіночність
Уніформа як концепція гендерної ідентичності	“Одягання маски”. “Носіння маски”. Самоактуалізація. “Зняття маски”	Маскулінна етика військової культури. Стереотипні очікування. Маргіналізація. Зразок воїна. Зразок жінки-воїна

З отриманих відповідей виокремлено дві основні проблеми, у межах яких було сформульовано теми: “Уніформа як концепція організаційної ідентичності”, “Уніформа як концепція гендерної ідентичності”. Тема: “Уніформа як концепція організаційної ідентичності” об’єднала відповіді респонденток, для яких форма є візуальним вираженням їхньої організаційної ідентичності. Організаційна ідентичність військовослужбовця складається з кількох елементів, і відповіді демонструють, що значення та актуальність цих елементів респондентки оцінюють по-різному. Для деяких респонденток організаційна ідентичність розглядається як комбінація ідентичностей, які утворюють ядро професійної ідентичності військовослужбовця. Центральним елементом набору ідентичностей є автономний конструкт “Я”. Це основна ідентичність, унікальна для індивіда і не чутлива до впливу суспільства [23]. Тут перебуває система цінностей, та своєрідна і неповторна ідентичність, яка відрізняє людину від усіх інших людей [24]. Відповідно до своєї системи цінностей респондентки вважають, що уніформа акцентує таку ідентичність військовослужбовця, як лідер, який є авторитетом і прикладом для наслідування. У такому ракурсі, уніформа розглядається як рамка організаційної ідентичності, керівний принцип і настанова, що програмує того, хто носить уніформу, на етичну поведінку та командну роботу:

“Форма якимось чином, мені здається, стримує людей від поганих вчинків, до людей у формі інше ставлення, всі однакові у ній, ніхто не відокремлюється від інших, і наш заклад не для того, щоб показувати моду чи ще щось. У формі я відчуваюсь комфортно і вона мені зовсім не заважає” (Діана);

“Я дуже люблю свою спеціальність та обраний шлях, а саме я дуже люблю форму... Якби всі, хто носить військову форму, поважали б її, то було б краще, але є люди, які цим користуються. Мене дуже турбує те, що багато є таких людей, які у військовій формі можуть пити та коїти безлад. У цілому я дуже люблю військову форму” (Юлія).

Для іншої групи респонденток, чії відповіді включено до теми: “Уніформа як концепція організаційної ідентичності”, на перший план виходять концептуальні конструкти, що впливають на характер особистості. В. Вагнер, С. ван Путтен і В. Раушер стверджують, що для військовослужбовців основними є чотири концепти: ідеалізм, войовничість, професіоналізм та індивідуалізм [23]. Факторами, що стимулюють позитивне сприйняття військовослужбовцями військової форми, є ідеалізм і військовий професіоналізм. Колективізм, патріотизм та альтруїстичні цінності, на яких ґрунтується ідеалізм, формують сприйняття себе як захисника свого народу і країни. Військовий професіоналізм співвідноситься зі ставленням до військових дій, ефектом очікування участі у війні та задоволенням від реальних бойових дій [23]:

“Я людина, яка не потребує краси в формі, на мою думку, військова форма має бути зручною для виконання будь-яких службових обов’язків. Оскільки я збираюсь присвятити своє життя обороні Батьківщини, вона для мене дуже важлива, вона повинна бути завжди припасованою та чистою” (Марина).

Для наступної групи респонденток, які розглядають уніформу як концепцію організаційної ідентичності військовослужбовців, важливе значення мають ідентифікаційні показники, “маркери”, що маніфестують патерни, закономірності та особливості

мілітарної організаційної ідентичності. М. Снайдер з колегами виокремлює чотири ідентифікаційні показники: військово-технічну компетентність, загальновійськову компетентність, військово-етичну поведінку, а також лідерство і характер [25]. В умовах проваджуваної в Україні політики інтеграції жінок до Збройних сил України, до ідентифікаційних показників слід додати гендерну рівність, що гарантує чоловікам і жінкам рівні можливості у військовій службі та рівний доступ до посад і звань:

“Ідейно я вбачаю у формі свою приналежність до цієї організації, а також рівність між військовослужбовцями, незалежно від нашого цивільного соціального статусу” (Аліна).

Комбінація всіх “маркерів” мілітарної організаційної ідентичності може сприяти створенню стратегічної схеми, яка дасть можливість військовослужбовцям вийти за межі гендерних стереотипів та очікувань ідентичності, розвинути збалансовану військову ідентичність, що має риси професійного успіху й жіночності, – жінку-воїна [26]. У цьому випадку військовослужбовці справляються з почуттям невпевненості в собі як в ракурсі військово-професійної спрямованості, так і щодо автентичного усвідомлення себе як жінки:

“У військовій формі відчуваєш впевненість, гордість, відчуття, що ти вище за тих, які у цивільному одязі. Адже ти своїми силами добилася того, щоб одягнути цю форму. Не кожен хлопець (тим більше дівчина) одягнув військову форму і не просто підписав контракт зі Збройними силами України, а зміг вступити до військового інституту, ти змогла. У формі здається, наче ти можеш зробити те, чого не можуть робити інші люди, одягаючи форму, ти відчуваєш відповідальність перед цивільними, адже у разі небезпеки ти – перша, хто стає на захист” (Вікторія).

У випадку, коли військовослужбовиці розвивають свою організаційну ідентичність без інкорпорації до неї ідентифікуючого показника “гендерна рівність”, їхнє психологічне благополуччя може перебувати під загрозою через нездорову залежність від схвалення оточуючих, зокрема від думки чоловіків, що диктується впливом гендерних стереотипів:

“Проте є інша сторона форми для жінок... – осуд чоловіків. Особливо коли чоловіки бачать жінку у формі, вони дивляться на твою зовнішність, оцінюють, скільки тобі років, потім звертають увагу на звання. Часто зустрічаються дорослі чоловіки, які дивляться, що ти в 22 роки маєш офіцерське звання, а їм вже 40 і вони – сержанти, тоді починає литись критика у твою сторону. У таких випадках форма, якою ти пишаєшся, стає “незручною” (Алла).

Слід також відзначити негативні наслідки “надмірної ідентифікації”, під час якої військовослужбовиці “можуть інтеріоризувати цілі організації такою мірою, що їхня особиста ідентифікація може постраждати” [27]. Це призводить до самоприниження, появи почуття провини та інших негативних емоцій. Невміння розібратись у власних емоціях, зрозуміти, з якої причини або внаслідок чого вони з’явилися, знайти розв’язання проблеми може призвести до ситуації, коли реакція, спричинена негативним емоційним станом, спрямовуватиметься на матеріальний предмет – військову уніформу:

“Інколи здається, що не заслуговуєш носити форму, особливо після зустрічей, розмов з військовими, які отримали поранення” (Яна).

Тема: “Уніформа як концепція гендерної ідентичності” об’єднала відповіді респонденток, для яких уніформа є візуальним вираженням їхньої гендерної ідентичності. Відповіді мають як позитивну, так і негативну конотацію. Цей факт можна пояснити, спираючись на модель розвитку гендерної ідентичності військовослужбовиць (GIDWM), яку запропонувала В. Калвер [28]. Модель розвитку ідентичності представляє чотири специфічні фази розвитку ідентичності: від управління статтю у вигляді “носіння маски” до “зняття маски”, самоприйняття і переходу до збалансованої військової ідентичності. Кожна фаза характеризується специфічними стратегіями подолання, які використовуються жінками для подолання міжособистісних стресорів, найпоширеніших у військовому підрозділі як гіпермаскулінному середовищі. На першому етапі невпевненість у собі, яку відчують жінки, намагаючись асимілюватися з чоловічим колективом і водночас справляючись з потенційною втратою свого істинного “Я”, призводить до “відчуття необхідності вдягнути маску” [28]. Невпевненість, що виникає через домінуючу культуру військової маскуліної етики, може бути двох типів. У першому випадку жінка відчуває свою нездатність відповідати чоловічим соціальним стандартам, як наслідок, у жінки виникають внутрішні сумніви щодо її соціального визнання колегами-чоловіками, а також щодо її здатності виконувати завдання у звичному для типового чоловіка стилі та манері:

“У більшості чоловіків ставлення не є рівним, деякою мірою – більш прискіпливим, або навпаки, деякі мають думку, що жінкам не місце в армії, і це пригнічує. Були випадки, коли просто ідеши вулицею, а на тебе звертають увагу, що не є комфортним” (Руслана);

“У наш час нехтують жінками в структурах ЗСУ. Це стосується також форми для військовослужбовиць. У період війни було б розумно започаткувати пошив окремо для військовослужбовиць і підготовлювати одяг під особливості жіночого тіла. Наразі у вільному доступі є лише чоловіча форма одягу, яку доводиться підшивати (звісно, зараз вже починають шити жіночий військовий одяг, який набуває популярності, але він не у вільному доступі і дуже дорогий)” (Ольга);

“При цьому я не погоджуюся фотографуватись у військовій формі, намагатимусь мінімально перебувати у ній поза межами військової частини, адже це компрометує мене. Траплялися випадки, коли неадекватні індивідууми щось кричали у спину та активно жестикулювали в мій бік з виразом зневаги на обличчі” (Леся).

Або ж військовослужбовиця може відчувати безсилля зберегти власне почуття жіночності, що визначає її як жінку:

“Чи відчуваю я себе на 100% жіночною? Однозначно ні. Ми маємо більше обмежень: то волосся зв’язане або заплетене, то манікюр лише пастельних кольорів, не такий, як у дівчат за парканом, де палітра є необмеженою.... Ці дрібниці є незначними, до них можна звикнути, залежить, з яким посилом їх нав’язують чоловіки” (Лариса);

“Чи можемо ми відчувати себе насправді жінкою, коли постійно забороняють підшивати форму відповідно до своїх параметрів, аби не спокушати чоловіків-військовослужбовців?” (Ксенія);

“Військова форма змушує мене почуватися некомфортно, я не відчуваю себе красивою, що породжує певні комплекси, зменшує впевненість у собі. Я вважаю, що це негативно впливає не лише на самопочуття військовослужбовиць, але й на їх підхід до служби. Людина, яка не відчуває себе впевнено, завжди намагається залишитися в тіні та не привертати до себе зайвої уваги, – така військовослужбовиця не братиме на себе ініціативу та не висловлюватиме свою думку навіть тоді, коли це буде слушно” (Інна).

“Одягання маски” стає тією стратегією на шляху зменшення напруженості переживання наслідків стресу, яка покликана впоратися з почуттям розгубленості та тривоги, що виникають внаслідок невідповідності соціальним нормам та очікуванням. На другому етапі, що має назву “носіння маски”, жінки використовують компенсаторні стратегії подолання стресу, які приховують риси, що є компонентами істинного “Я”, та розглядаються як небажані відповідно до соціальної культури. “Маска воїна” компенсує очікування суспільства і військового колективу щодо стереотипно ухваленого зразка військовослужбовця. Водночас “маска жіночності” балансує очікування суспільства щодо жіночності. Щоб уникнути маргіналізації та заручитися прихильністю суспільства, жінки, орієнтуючись на концепцію воїна, можуть коригувати свій зовнішній вигляд та/або змінювати свою манеру поведінки:

“У цілому, як вдягаю форму, відчуваю себе більш військовою, мужньою, розумію, що від мене залежить майбутнє. Вдягаючи форму, я доводжу, що і дівчата можуть бути самостійними, розвиватися, крокувати вгору кар’єрними сходами та відстоювати свою думку. Я відчуваю, що мої рідні пишаються мною і я маю сильну волю” (Жанна).

Третій етап можна розглядати як поворотний момент свідомості, коли жінка переживає внутрішнє прозріння, “усвідомлюючи й переживаючи наслідки “носіння маски” [28]. Звернення до саморефлексії призводить до усвідомлення того, що стратегія подолання стресу “носіння маски” знищує справжню самоідентифікацію жінки. У результаті військовослужбовиці починають формулювати концепцію жінки-воїна – військову ідентичність, що ґрунтується на самоактуалізації, самоефективності та подоланні соціальних стресорів [29]. На четвертому етапі “зняття маски” жінки долають маскулінну етику військової культури та стереотипні очікування ідентичності, набувають самоприйняття та повністю формують свою справжню ідентичність жінки-воїна [28]:

“Насправді, коли я пішла в армію, я не любила носити спідниці та сукні. Я ніколи не ходила на підборах. Я добре себе почувала у штанах. Спортивна форма була невід’ємною частиною мого життя. Це позначалося на моєму характерові, моя поведінка була схожа з чоловічою. Я робила різкі рухи і часто не задумувалася, як я виглядаю з боку. Перед вступом до військового інституту, я боялась, що форма зробить гірше. Проте сталося навпаки. Моя мета – стати більш жіночною. Так і сталося. Я почала носити сукні та підбори. Мій характер змінився, я стала більш ніжною. Я

навчилась зваблювати, навіть, будучи у формі, яка більша за розміром, ніж потрібно. Мені подобається відчувати себе дівчиною, незважаючи на те, що більшість часу я проводжу у пікселі. Чоловіча форма аж ніяк не робить мене пацанкуватою, навпаки, вона показує, наскільки я сильна духом, що обрала для себе такий шлях, що я можу розвиватись у цій сфері та маю такі ж права, як чоловіки. І коли я прийняла себе такою гарною, милою, я впевнилась у тому, що це все стереотипи, що форма робить жінок чоловіками. Це все залежить від бажання кожної жінки-військовослужбовця. Як я себе позиціоную для себе, такою мене бачать й інші” (Діана).

Шлях усунення труднощів у формуванні здорового балансу між гендерною та організаційною ідентичностями респондентки шукають у запровадженні стандартів жіночої військової уніформи, які відповідають пропорціям жіночої тілобудови:

“Однак не можу не погодитись з тим, що такий аспект, як пошиття форми відповідно до жіночих розмірів, турбує багатьох. Особливо, якщо звернути увагу на те, що з 2013 р. кількість жінок в українській армії постійно зростає, а питання пошиття форми під жіночі параметри, на жаль, почало розглядатись відносно недавно” (Віта).

Такий підхід сприятиме самоактуалізації військовослужбовиць, допоможе подолати примусові практики, що позитивно вплине на формування організаційної та гендерної ідентичностей жінок, які проходять службу у Збройних силах України.

Висновки. Ставлення військовослужбовиць до військової уніформи, і як наслідок, рівень їхнього психологічного благополуччя, може корелюватися з їхньою організаційною та гендерною ідентичностями. Удосконалення організаційної ідентичності має потенційну можливість впливу на формування позитивного ставлення до уніформи. Основними факторами ризику, які зумовлюють негативне ставлення до уніформи при домінуванні організаційної ідентичності, є: 1) надмірна організаційна ідентифікація, під час якої військовослужбовиці можуть інтеріоризувати цілі збройних сил такою мірою, що їхня особиста ідентифікація може постраждати; 2) формування організаційної ідентичності без інкорпорації в неї ідентифікуючого показника “гендерна рівність”, що може загрожувати психологічному благополуччю внаслідок нездорової залежності від схвалення оточуючих.

У випадку, коли ядро особистості становить гендерна ідентичність, ставлення до військової уніформи залежить від успішності формування збалансованої військової ідентичності. Спираючись у визначенні стадій формування збалансованої військової ідентичності на модель розвитку гендерної ідентичності військовослужбовиць (GIDWM), яку запропонувала В. Калвер, можна стверджувати, що перебування військовослужбовиць на таких фазах розвитку ідентичності, як “вдягання маски” та “носіння маски”, дають підстави з великою ймовірністю очікувати їх негативного ставлення до військової уніформи. І лише на четвертому етапі “зняття маски”, коли жінки долають маскулінну етику військової культури та стереотипні очікування ідентичності, носіння форми починає приносити позитивні емоції.

Таким чином, у Збройних силах України індивідуальна та організаційна ідентичності тісно переплетені одна з одною, що стає явними в результаті вивчення ставлення

військовослужбовиць до військової уніформи. Основну причину негативного ставлення військовослужбовиць до уніформи слід шукати у ступені сформованості гендерної та організаційної ідентичностей військовослужбовиць. Зусилля з розв'язання “проблеми уніформи” у збройних силах мають бути спрямовані не лише на запровадження стандартів жіночої військової форми, але й на психологічну допомогу військовослужбовицям у формуванні збалансованої військової ідентичності, яку розглядають як гармонійне поєднання організаційної та гендерної ідентичностей.

Результати дослідження, які представлено в цій статті, можна використовувати як засади для впровадження принципу гендерної сенсифікації в Збройні сили України. Цього можна досягти завдяки проведенню семінарів, курсів і тренінгів з гендерної чутливості, які зможуть забезпечити розуміння наявних гендерних відносин і перешкод на шляху інтеграції жінок у Збройні сили України. При розробці механізмів подолання нерівності або дисбалансу між жінками та чоловіками слід враховувати, що ідентичність військовослужбовиць не є однорідною, тому не існує єдиної стратегії інкорпорації гендерної перспективи у збройні сили. Ігнорування тонкощів і взаємоперетин організаційних і гендерних ідентичностей військовослужбовиць може стати причиною уповільнення формування й розвитку гендерної культури у збройних силах.

Зростаюча складність сучасних військових конфліктів вимагає глибокого наукового розуміння впливу гендерних стереотипів на жінок і чоловіків, щоб розпізнавати загрози і виклики гендерної перспективи при плануванні й аналізі військових операцій. Ми сподіваємося, що це дослідження може сприяти кращому розумінню складності гендерних питань у збройних силах і стимулювати проведення нових досліджень щодо впливу гендерних детермінант на ефективність персоналу Збройних сил України. У подальших дослідженнях необхідно звернути увагу на вивчення позитивного потенціалу гендерних перспектив для військової ефективності у сучасному стратегічному контексті – гендерні виміри конфлікту є надзвичайно трансформативними, а жінки можуть надати специфічні компетенції та перспективи, які покращують проведення військових операцій (збір та аналіз інформації, досягнення цивільно-військової координації та співпраці, виконання певних завдань у миротворчих операціях тощо).

Список використаних джерел

1. Carvalho F.C., Itayra Padilha M., Ribeiro Neves V. The professional identity of military nursing: an integrative review. *Ciência, Cuidado E Saúde*. 2023. Vol. 21. <https://doi.org/10.4025/ciencuidsaude.v21i0.64779>
2. Wu C.-H., Weisman H., Yoshikawa K., Lee H.-J. Organizational identification. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* / ed. by V.I. Sessa, N.A. Bowling. Routledge/Taylor & Francis Group, 2021. P. 71–98. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-7>
3. Wright T.O. Organizational Identity. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* / ed. by A. Farazmand. Springer: Cham, 2020. P. 1–5. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3877-1
4. Wall F. Social Identity and Organizational Control: Results of an Agent-Based Simulation. *Journal of Artificial Societies and Social Simulation*. 2023. Vol. 26. No. 2. P. 1. <https://doi.org/10.18564/jasss.4934>
5. Johansen R.B., Laberg J.C., Martinussen M. Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills. *Armed Forces & Society*. 2014. Vol. 40. No. 3. P. 521–543. <https://doi.org/10.1177/0095327X13478405>

6. Haslam S.A., Postmes T., Ellemers N. More than a Metaphor: Organizational Identity Makes Organizational Life Possible. *British Journal of Management*. 2003. Vol. 14. No. 4. P. 357–369. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2003.00384.x>
7. Akerlof R. “We Thinking” and Its Consequences. *The American Economic Review*. 2016. Vol. 106. No. 5. P. 415–419. URL: <http://www.jstor.org/stable/43861055>
8. Evelina L., Angeline M., Mariani V. Uniforms and Perception of Professionalism. *Advanced Science Letters*. 2015. Vol. 21. P. 723–726. <https://doi.org/10.1166/asl.2015.5924>
9. Newton L., Barnes V. Women, uniforms and brand identity in Barclays bank. *Business History*. 2022. Vol. 64. No. 4. P. 801–830. <https://doi.org/10.1080/00076791.2020.1791823>
10. Fokwang J. Fabrics of identity: uniforms, gender and associations in the Cameroon grassfields. *Africa*. 2015. Vol. 85. No. 4. P. 677–696. <https://doi.org/10.1017/S0001972015000625>
11. Strand S., Persson A., Sundevall F. Solving ‘the Uniform Issue’: Gender and Professional Identity in the Swedish Military. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2022. Vol. 12. No. 4. P. 3–22. <https://doi.org/10.18291/njwls.131970>
12. Sløk-Andersen B. The Becoming of Good Soldiers: An Ethnographic Exploration of Gender and Other Obstacles in the Military Borderland. SAXO-Institute, Faculty of Humanities, University of Copenhagen, 2018. 279 p.
13. Westmarland L. Gender and Policing: Sex, Power, and Police Culture. London: Routledge, 2011. 208 p.
14. Just S.N., Kirkegaard L., Muhr S.L. Uniform Matters: Body Possibilities of the Gendered Soldier. *Diversity, Affect and Embodiment in Organizing* / ed. by M. Fotaki, A. Pullen. Palgrave Macmillan, 2019. P. 113–138. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98917-4_6
15. Tynan J., Godson L. Understanding Uniform: An Introduction. *Uniform: Clothing and Discipline in the Modern World* / ed. by J. Tynan, L. Godson. Bloomsbury, 2019. P. 1–22. <https://doi.org/10.5040/9781350045583>
16. Harel-Shalev A., Daphna-Tekoah S. Breaking the binaries in security studies: A gendered analysis of women in combat. Oxford: Oxford University Press, 2020. 152 p. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190072582.001.0001>
17. Гриценко Г., Квіт А., Марценюк Т., Звягінцева М., Фацієвич В.-Н., Белошенко А. Міждисциплінарне дослідження НБ 5.0. Моніторинг рекомендацій і результатів досліджень із циклу “Невидимий батальйон”. Київ: НАКО, 2023. 89 с.
18. Schreier M. Qualitative Content Analysis in Practice. London: SAGE Publications Inc, 2012. 272 p. <https://doi.org/10.4135/9781529682571>
19. Selvi A.F. Qualitative Content Analysis. *The Routledge Handbook of Research Methods in Applied Linguistics* / ed. by J. McKinley, H. Rose. London: Routledge, 2019. P. 440–452. <https://doi.org/10.4324/978036782>
20. Weber R.P. Basic content analysis. Beverly Hills, CA: Sage, 1990. 96 p. <https://doi.org/10.4135/9781412983488>
21. Mayring P. Qualitative Content Analysis: Demarcation, Varieties, Developments. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*. 2019. Vol. 20. No. 3. <https://doi.org/10.17169/fqs-20.3.3343>
22. Creswell J.W. Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007. 414 p.
23. Wagner W., van Putten S., Rauscher W. Professional military instructor identity in the South African National Defence Force. *Scientia Militaria*. 2021. Vol. 49. <https://doi.org/10.5787/49-2-1246>
24. Hewitt J., Shulman D. Self and Society: A Symbolic Interactionist Social Psychology. Pearson, 2010. 230 p.

25. Snider Don M., Lloyd J., Matthews J., Marshall F.F. The Future of the Army Profession. McGraw-Hill, Boston, 2005. 558 p.
26. Machtan M.L. Gender Identity Development of Women in the U.S. Army. Walden University: College of Social and Behavioral Sciences, 2019. 323 p.
27. Galvin B., Lange D., Ashforth B. Narcissistic Organizational Identification: Seeing Oneself as Central to the Organization's Identity. *Academy of Management Review*. 2015. Vol. 40. P. 163–181. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0103>
28. Culver V.R. Woman-Warrior: Gender Identity Development of Women in the American Military. *Journal of the Student Personnel Association at Indiana University*. 2013. P. 64–74. URL: <https://scholarworks.iu.edu/journals/index.php/jiuspa/article/view/3674>
29. Edwards K.E., Jones S.R. “Putting my man face on”: A grounded theory of college men’s gender identity development. *Journal of College Student Development*. 2009. Vol. 50. No. 2. P. 210–228. <https://doi.org/10.1353/csd.0.0063>

Отримано 01.12.23 та прийнято 21.12.23

References

1. Carvalho, F.C., Itayra Padilha, M., Ribeiro Neves, V. (2023). The professional identity of military nursing: an integrative review. *Ciência, Cuidado E Saúde*, 21. <https://doi.org/10.4025/cienciadsaude.v21i0.64779>
2. Wu, C.-H., Weisman, H., Yoshikawa, K., Lee, H.-J. (2021). Organizational identification. In V.I. Sessa, N.A. Bowling (Eds.), *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* (pp. 71-98). Routledge/Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-7>
3. Wright, T.O. (2020). Organizational Identity. In A. Farazmand (Ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 1-5). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3877-1
4. Wall, F. (2023). Social Identity and Organizational Control: Results of an Agent-Based Simulation. *Journal of Artificial Societies and Social Simulation*, 26 (2), 1. <https://doi.org/10.18564/jasss.4934>
5. Johansen, R.B., Laberg, J.C., Martinussen, M. (2014). Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills. *Armed Forces & Society*, 40 (3), 521-543. <https://doi.org/10.1177/0095327X13478405>
6. Haslam, S.A., Postmes, T., Ellemers, N. (2003). More than a Metaphor: Organizational Identity Makes Organizational Life Possible. *British Journal of Management*, 14 (4), 357-369. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2003.00384.x>
7. Akerlof, R. (2016). “We Thinking” and Its Consequences. *The American Economic Review*, 106 (5), 415-419. URL: <http://www.jstor.org/stable/43861055>
8. Evelina, L., Angeline, M., Mariani, V. (2015). Uniforms and Perception of Professionalism. *Advanced Science Letters*, 21, 723-726. <https://doi.org/10.1166/asl.2015.5924>
9. Newton, L., Barnes, V. (2022). Women, uniforms and brand identity in Barclays bank. *Business History*, 64 (4), 801-830. <https://doi.org/10.1080/00076791.2020.1791823>
10. Fokwang, J. (2015). Fabrics of identity: uniforms, gender and associations in the Cameroon grassfields. *Africa*, 85 (4), 677-696. <https://doi.org/10.1017/S0001972015000625>
11. Strand, S., Persson, A., Sundevall, F. (2022). Solving ‘the Uniform Issue’: Gender and Professional Identity in the Swedish Military. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12 (4). <https://doi.org/10.18291/njwls.131970>
12. Sløk-Andersen, B. (2018). The Becoming of Good Soldiers: An Ethnographic Exploration of Gender and Other Obstacles in the Military Borderland. SAXO-Institute, Faculty of Humanities, University of Copenhagen.
13. Westmarland, L. (2011). Gender and Policing: Sex, Power, and Police Culture. London: Routledge.

14. Just, S.N., Kirkegaard, L., Muhr, S.L. (2019). Uniform Matters: Body Possibilities of the Gendered Soldier. In M. Fotaki, A. Pullen (Eds.), *Diversity, Affect and Embodiment in Organizing* (pp. 113-138). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98917-4_6
15. Tynan, J., Godson, L. (2019). Understanding Uniform: An Introduction. In J. Tynan, L. Godson (Eds.), *Uniform: Clothing and Discipline in the Modern World* (pp. 1-22). Bloomsbury. <https://doi.org/10.5040/9781350045583>
16. Harel-Shalev, A., Daphna-Tekoah, S. (2020). Breaking the binaries in security studies: A gendered analysis of women in combat. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190072582.001.0001>
17. Hrytsenko, H., Kvit, A., Martseniuk, T., Zviahintseva, M., Fatsiievych, V.-N., Bieloshenko, A. (2023). Interdisciplinary research of NB 5.0. Monitoring of the recommendations and research results of the "Invisible Battalion" cycle. Kyiv: NAKO.
18. Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. London: SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.4135/9781529682571>
19. Selvi, A.F. (2019). Qualitative Content Analysis. In J. McKinley, H. Rose (Eds.), *The Routledge Handbook of Research Methods in Applied Linguistics* (pp. 440-452). <https://doi.org/10.4324/978036782>
20. Weber, R.P. (1990). *Basic content analysis*. Beverly Hills, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412983488>
21. Mayring, P. (2019). Qualitative Content Analysis: Demarcation, Varieties, Developments. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 20 (3). <https://doi.org/10.17169/fqs-20.3.3343>
22. Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
23. Wagner, W., van Putten, S., Rauscher, W. (2021). Professional military instructor identity in the South African National Defence Force. *Scientia Militaria*, 49. <https://doi.org/10.5787/49-2-1246>
24. Hewitt, J., Shulman, D. (2010). *Self and Society: A Symbolic Interactionist Social Psychology*. Pearson.
25. Snider, Don M., Lloyd J., Matthews, J., Marshall, F.F. (2005). *The Future of the Army Profession*. McGraw-Hill, Boston.
26. Machtan, M.L. (2019). *Gender Identity Development of Women in the U.S. Army*. Walden University: College of Social and Behavioral Sciences.
27. Galvin, B., Lange, D., Ashforth, B. (2015). Narcissistic Organizational Identification: Seeing Oneself as Central to the Organization's Identity. *Academy of Management Review*, 40, 163-181. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0103>
28. Culver, V.R. (2013). Woman-Warrior: Gender Identity Development of Women in the American Military. *Journal of the Student Personnel Association at Indiana University*, 64-74. URL: <https://scholarworks.iu.edu/journals/index.php/jiuspa/article/view/3674>
29. Edwards, K.E., Jones, S.R. (2009). "Putting my man face on": A grounded theory of college men's gender identity development. *Journal of College Student Development*, 50 (2), 210-228. <https://doi.org/10.1353/csd.0.0063>

Received on 01.12.23 and accepted 21.12.23