

STUDY OF GENDER-SPECIFIC SOCIO- PSYCHOLOGICAL EXPECTATIONS OF IT SECTOR EMPLOYEES: METHODOLOGICAL SUPPORT AND RESEARCH PROGRAM

Paryliak Oleh

Postgraduate student

Department of Social Psychology

Vasyl Stefanyk Carpathian National University, Ukraine

Socio-psychological expectations of employees in the IT sector encompass perceptions regarding professional interaction, communication, working conditions, roles, and prospects for development. Gender differences in these expectations significantly influence behavioral patterns, professional communication style, integration into corporate culture, and general indicators of organizational adaptation. The need to study this phenomenon is reinforced by the fact that expectations serve as an important regulator of work motivation, as emphasized in V. Vroom's Expectancy Theory [1, p. 22].

In the context of organizational environments, the team climate also plays an important role in shaping employees' expectations, which is supported by research on organizational climate [2, p. 381]. Furthermore, contemporary works on gender psychology and professional trajectories highlight differences in career development pathways between women and men [3, p. 170], while models of inclusivity and diversity in organizations emphasize the role of gender characteristics in the formation of professional expectations [4, p. 221].

The aim of the study is to design and theoretically substantiate a program for empirical research on gender-specific socio-psychological expectations of IT professionals, and to identify a set of methods that allow for valid diagnostics of this phenomenon.

The empirical study involves a step-by-step organization of three work blocks. The diagnostic block includes selection and adaptation of research tools according to the specifics of the IT environment. The analytical block covers the development of criteria and indicators describing the structure of socio-psychological expectations. The generalization block involves forming conclusions, interpretative models, and recommendations for optimizing personnel management.

The study will involve IT employees of various specializations: programmers, testers, analysts, project managers, UX/UI designers. Inclusion criteria are at least one year of experience in IT and voluntary consent to participate. The sample is formed on the basis of equal representation of men and women.

The methodological toolkit includes questionnaires and scales: an adapted version of the questionnaire for socio-psychological expectations of organizational employees;

the Expectancy Theory Survey, applied according to the concept of work motivation and expectations [1, p. 35]; the Organizational Climate Measure (OCM), based on modern empirical studies of team climate [2, p. 387]. The author's questionnaire on socio-psychological expectations of IT professionals includes blocks on management style expectations, professional growth, emotional climate, and gender equality. Additional tools are: the incomplete sentences method, a situational test of communicative expectations, a semi-structured interview, and content analysis of responses based on approaches to qualitative research in career development [3, p. 177] and inclusivity [4, p. 230].

Table 1. Methodological toolkit of the empirical study

Method	Purpose in the study	Theoretical Basis
Expectancy Theory Survey	Diagnosis of expectation–motivation links	Vroom’s Expectancy Theory [1]
Organizational Climate Measure (OCM)	Assessment of team and organizational climate	Organizational climate research [2]
Questionnaire of socio-psychological expectations	Measurement of IT employees’ expectations	Author’s tool
Method of incomplete sentences	Identification of latent expectations	Qualitative diagnostics
Situational communicative test	Analysis of communicative expectations	Organizational communication theory
Semi-structured interview	Identification of gender-specific expectations	Gendered career development approaches [3], inclusivity research [4]
Content analysis	Processing qualitative data	Qualitative research methodology [3; 4]

The evaluation criteria include cognitive criterion — awareness of professional norms, roles, and working conditions. Emotional-value criterion — attitudes toward the organizational environment and expectations of support. Communicative criterion — expectations regarding interaction styles and communication channels. Behavioral criterion — expected patterns of activity and participation in team processes.

The study consists of several stages: preparatory; diagnostic (application of methods); analytical (data processing); interpretative (comparison of gender groups); and final (development of recommendations).

The proposed program allows for a comprehensive examination of gender-specific socio-psychological expectations of IT employees and combines quantitative and qualitative methods. The use of questionnaires, projective techniques, and interviews enhances diagnostic validity, while inclusivity approaches and modern work motivation models provide a theoretical basis for interpreting results [1; 3; 4].

References

1. Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.
2. Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
3. Richardson, M. S., & Brown, L. S. (2007). Feminist career counseling. In P. J. Hartung & L. M. Subich (Eds.), *Diversity and women's career development* (pp. 171–188). SAGE.
4. Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>

CƏMİYYƏTDƏ SOSIAL MÜNASİBƏTLƏRİN FORMALAŞMASINA TƏSİR EDƏN PSIXOLOJİ FAKTORLAR

Yolçuzadə Pərişan Üzeyir

ADPU-nun Ağcabədi filialının müəllimi

Açar sözlər: Sosial münasibətlər, psixoloji faktorlar, şəxsiyyət, sosial qavrayış, emosional intellekt, sosiallaşma, ünsiyyət.

Xülasə

Məqalədə cəmiyyətdə sosial münasibətlərin formalaşmasına təsir edən əsas psixoloji faktorlar təhlil edilir. Sosial qavrayış, emosional intellekt, şəxsiyyətin xüsusiyyətləri, motivasiya, sosiallaşma prosesi və ünsiyyət kultürünün sosial münasibətlərin mahiyyətinə təsiri araşdırılır. Müxtəlif psixoloji mexanizmlərin sosial bağların güclənməsi və ya zəifləməsində oynadığı rol izah olunur. Nəticə olaraq qeyd edilir ki, sosial münasibətlərin sağlam şəkildə təşəkkülü üçün psixoloji amillərin nəzərə alınması, sosial mühitdə konstruktiv davranış və qarşılıqlı anlaşmanın inkişaf etdirilməsi mühüm əhəmiyyət daşıyır. (70–80 söz)

Giriş

İnsan cəmiyyətdə yaşayan və sosial münasibətlər vasitəsilə özünü reallaşdıran varlıqdır. Sosial münasibətlər yalnız sosial, iqtisadi və mədəni şərtlərlə deyil, həm də psixoloji faktorlarla müəyyən olunur. Bu faktorlar insanın düşüncə tərzindən başlayaraq onun emosional dünyasına, ünsiyyət bacarığına, motivasiyasına və dəyərlərinə qədər geniş bir sahəni əhatə edir. Cəmiyyətdə davranışın, əməkdaşlığın, qarşılıqlı anlaşmanın və konfliktlərin yaranmasında psixoloji mexanizmlərin rolu böyükdür. Müxtəlif psixoloji yanaşmalarda sosial münasibətlərin əsasını insanın qavraması, sosial rol gözləntiləri, empati səviyyəsi və şəxsiyyət quruluşu təşkil edir (Əhmədli, 2019). Bu məqalədə sosial münasibətlərin formalaşmasına təsir edən psixoloji faktorlar geniş şəkildə araşdırılır.