

# ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური, აღმაფრთოვანებული

ნინო ჯავახიშვილი, ნინო ბუნაშვილი,  
ხატია თორდუა, ირინა ვარდანაშვილი

დ. უზნაძის ფსიქოლოგიის ინსტიტუტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

## აბსტრაქტი

ნაშრომში, სტერეოტიპის შინაარსის მოდელის – SCM გამოყენებით, ნაკვლევი ქართველი ფეხბურთის გულშემატკივრების დამოკიდებულება ქალების მიმართ, ერთი ჯგუფის დიზაინზე დაყრდნობით. კვლევა სამი მიზნით ჩატარდა: პირველი იყო ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივის შედარება სტერეოტიპებისა და ემოციების კუთხით, მეორე – ფეხბურთის გულშემატკივართა ტრადიციული, პატრიარქალური ქვეჯგუფის დამოკიდებულებების შესწავლა, ხოლო მესამე მიზანს იმის გაგება წარმოადგენდა, თუ როგორ ვლინდება ემოციები ამ ჯგუფში. კვლევის ფარგლებში, მონაცემები შეგროვდა 145 მონაწილისგან SCM კითხვარის შეცვლილი ვერსიის გამოყენებით. კვლევის პირველი შედეგის თანახმად, ინდივიდუალური პერსპექტივიდან შეფასებისას კვლევის მონაწილეები ქალებს უფრო თბილ და კომპეტენტურ ჯგუფად მიიჩნევენ, მაშინ, როცა კულტურული დამოკიდებულების დაფიქსირება უნევთ. ამავდროულად, ორივე შემთხვევაში, ქალები მოხვდნენ HC-HW კლასტერში, რომლის ფარგლებშიც სამი დადებითი ემოცია – აღფრთოვანება, თანაგრძნობა და სიამაყე გამოიკვეთა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ფეხბურთის გულშემატკივართა პატრიარქალურ ჯგუფსაც კი პოზიტიური დამოკიდებულება აქვს ქალების მიმართ. ამ დასკვნას ამყარებს ის, რომ არა მხოლოდ კომპეტენცია და სიტბო, არამედ ამ ორის ურთიერთქმედებაც პროგნოზირებს სიამაყეს ქალთა მიმართ. ამ მიგნებით ვიგნეთ, თუ როგორ უკავშირდება ემოციები სტერეოტიპებს: სიტბო ინვესს სიამაყეს კომპეტენციიდან გამომდინარე, და პირიქით. სიამაყის გასაჩენად კი როგორც კომპეტენციის, ასევე სიტბოს გარკვეული დონეა საჭირო, ხოლო თუ ერთ-ერთი სტერეოტიპი საკმარისად მაღალ ნიშნულზეა, მეორის მონაწილეობა აღარაა საჭირო.

**საკვანძო სიტყვები:** სტერეოტიპის შინაარსის მოდელი, დამოკიდებულებები, ემოციების გამოვლენა, ჯგუფური და ინდივიდუალური პერსპექტივები

გარე ჯგუფების მიმართ წინარწმენა ფართოდაა შესწავლილი სხვადასხვა თეორიული ჩარჩოს, ცვლადებისა თუ ინსტრუმენტების გამოყენებით (Fiske & North, 2015; Makashvili et al., 2018). ფისკესა და კოლეგების (Fiske, 2018; Fiske et al., 2002; Tsukamoto & Fiske, 2018) ერთ-ერთი უახლესი მიდგომა წინარწმენის უფრო დახვეწილ გაგებას გვთავაზობს. სტერეოტიპის შინაარსის მოდელის (SCM) თეორიის ავტორებმა ივარაუდეს, რომ ჯგუფები, შესაძლებელია, ორი საბაზისო სტერეოტიპული განზომილების – სიტბოსა და კომპეტენციის მეშვეობით აღიქმებოდნენ.

SCM-ის ავტორების მიხედვით, მათი თეორია ფსიქოლოგიური კვლევის ორ მიმართულებაში: პიროვნების და სოციალურ ფსიქოლოგიაში არსებული მიგნებების კომბინაციის შედეგად გაჩნდა. პიროვნების ფსიქოლოგიის ხაზი, ძირითადად, წარმოდგენილია სოლომონ აშის კომპეტენტური/არაკომპეტენტური და თბილი/ცივი პიროვნების ტიპებით, ასევე, როზენბერგის, ნელსონისა და ვივკანანთანის პიროვნ-

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

ნების შესახებ შექმნილი წარმოდგენის მრავალგანზომილებიანი სტრუქტურით, რომლის მიხედვითაც, პიროვნების ნიშნები შეგვიძლია ორ – ინტელექტუალური და სოციალური სასურველობის საბაზისო განზომილებებში მოვათავსოთ. თითოეული ეს განზომილება შესაძლოა განლაგდეს ღერძის დაბალ ან მაღალ წერტილში – ნაკლებად ინტელექტუალური და სოციალურად მიუღებელი პიროვნება ღერძის ქვედა, ხოლო მაღალი ინტელექტის მქონე და სოციალურად მისაღები პიროვნება ღერძის ზედა ბოლოზე (Rosenberg et al., 1968, Fiske, et al., 1999). სოციალური ფსიქოლოგიის ხაზი კი, მათ შორის, წარმოდგენილია გორდონ ოლპორტისა და ბრუნო ბეთელჰაიმის სახით, რომლებმაც ეს ორი განზომილება ჯგუფთა შეფასების პროცესში გამოიყენეს (Fiske et al., 1999).

სტერეოტიპის ორი განზომილება, რომელიც სითბოსა და კომპეტენციას მოიცავს, ჯგუფის აღქმული სტატუსიდან და კონკურენტუნარიანობიდან გამომდინარეობს. მაღალი სტატუსის მქონე ჯგუფი მიჩნეულია კომპეტენტურად, ხოლო კონკურენტუნარიანი აღქმულია ნაკლებად მეგობრულ ან ცივ ჯგუფად. მოგვიანებით, ავტორებმა თეორია ემოციების და ქცევების დამატებით გააფართოვეს. შესაბამისად, გამოიკვეთა ოთხნაწილიანი ჯაჭვი, რომელიც სოციო-სტრუქტურული წინაპირობებით – ჯგუფის სტატუსით და კონკურენტუნარიანობით – იწყება. ისინი, თავის მხრივ, წინ უძღვის სითბოსა და კომპეტენციის სტერეოტიპების გარკვეულ კომბინაციას, რომელთაც შეუძლიათ შესაბამისი ემოციები წარმოშვან, ხოლო ემოციები შესაბამის ქცევებზე პასუხისმგებელი.

აღნიშნული თეორიის კვლევა, როგორც წესი, ორ ეტაპად ხდება. თავდაპირველად, რესპონდენტებს სხვადასხვა ჯგუფის დასახელებას სთხოვენ, ხოლო მეორე ეტაპზე, მონაწილეები, შესაბამისი კითხვარის მეშვეობით აფასებენ ამ ჯგუფებს აღქმული სტატუსისა და კონკურენტუნარიანობის, სითბოსა და კომპეტენციის, ემოციებისა და ქცევების მიხედვით (Cuddy et al., 2007; 2008). კლასტერული ანალიზის შემდეგ, მონაწილეთა მიერ შეფასებული ჯგუფები ნაწილდებიან ოთხ კვადრატში. ესენია: დაბალი კომპეტენცია – დაბალი სითბო (LC-LW), მაღალი კომპეტენცია – მაღალი სითბო (HC-HW) დიაგონალის ორ ბოლოზე; და დაბალი კომპეტენცია – მაღალი სითბო (LC-HW), მაღალი კომპეტენცია – დაბალი სითბო (HC-LW) მეორე დიაგონალის ბოლოებზე. როგორც წესი, შიდა ჯგუფები HC-HW კლასტერში ხვდებიან, ყველაზე გარიყული ჯგუფები კი LC-LW-ში, მაშინ, როცა გარე ჯგუფთა უმეტესობა ორ ამბივალენტურ კლასტერში HC-LW-სა და LC-HW-ში ნაწილდება.

სტერეოტიპის შინაარსის მოდელი (SCM) წინარწმენის ფორმირების კომპლექსურ მექანიზმს ხსნის. მაგალითისთვის, ბევრ საზოგადოებაში, მდიდარი ადამიანების მცირერიცხოვან ჯგუფს მაღალი სტატუსი აქვს და კონკურენტუნარიანად (სამსახურების, სიმდიდრის, სერვისების მიღებისა თუ კეთილდღეობის კუთხით) განიხილება. მაღალი სტატუსისა და კონკურენტუნარიანობის კომბინაცია წინ უძღვის შესაბამის მაღალი კომპეტენციისა და დაბალი სითბოს სტერეოტიპებს, რაც HC-LW კლასტერს შეესაბამება და აღძრავს შურისა და უნდობლობის ემოციებს. თავის მხრივ, ამ ემოციებს მივყავართ თავდასხმის და/ან თანამშრომლობის ქცევასთან (Cuddy et al., 2008).

SCM კვლევების უმეტესობა ამ ჯაჭვის ნაწილებს სწავლობს სხვადასხვა კულტურაში, სხვადასხვა ჯგუფთან. ყოფილი საბჭოთა კავშირის სივრცე სულ ახლახან

გაჩნდა იმ რუკაზე, სადაც საზოგადოების ამ მოდელის მიხედვით შესწავლა მომხდარა (Grigoryan et al., 2019; Grygoriev et al., 2019; Javakhishvili et al., 2021). საქართველოში ჩატარებულმა კვლევამ, რომელიც შორეულ გარე ჯგუფებს, ინგლისურად და გერმანულად მოსაუბრე ადამიანებს ეხებოდა, აჩვენა, რომ ე. ნ. ერთი ჯგუფის დიზაინი, რომელშიც კლასტერული ანალიზი ვერ განხორციელდებოდა და SCM-ის პირველი ეტაპი – ჯგუფების დასახელება – იყო გამოტოვებული, მაინც ახერხებს წინარწმენის ბუნების გაგებისათვის SCM-ის შესაძლებლობის დემონსტრირებას.

ერთი ჯგუფის დიზაინი SCM-ის რამდენიმე კვლევაშია გამოყენებული. 11 ქვეყნის სხვადასხვა შერჩევამ ამერიკის შეერთებული შტატებისადმი არსებული სტერეოტიპები და ემოციები შეაფასა (Glick et al., 2006); სამმა შვედურმა შერჩევამ, სტუდენტების ჩათვლით, შეაფასა სტერეოტიპები ლარიზი ადამიანების მიმართ (Lundkvist et al., 2017); ორმა ჩინურმა და ერთმა ამერიკულმა შერჩევამ შეაფასა სტერეოტიპები, ემოციები, ქცევები და სოციო-სტრუქტურული წინაპირობები მდიდარი ადამიანების მიმართ (Wu et al., 2018); სამმა გერმანულმა შერჩევამ თავშესაფრის მაძიებელთა მიმართ არსებული სტერეოტიპები და ემოციები შეაფასა (Kotzur et al., 2018); ხუთმა ეროვნული მასშტაბით რეპრეზენტატულმა შერჩევამ შეაფასა სტერეოტიპები, ემოციები, ქცევითი ტენდენციები და მათი წინაპირობები ბოშების მიმართ (Nariman et al., 2020). ამ ნაშრომებისგან განსხვავებით, ჩვენს კვლევაში, დაწყვილებულ ემოციათა ნაცვლად, თითო ემოცია გამოვიყენეთ და მონაცემები მრავლობითი რეგრესიისა და კლასტერული ანალიზის დახმარებით დავამუშავეთ. კერძოდ, კვლევამ აჩვენა, რომ შესწავლილი ჯგუფის წარმომადგენელთა მიმართ კვლევის მონაწილეები ერთზე მეტ ემოციას გრძნობენ და ეს ემოციები სტერეოტიპების ერთმანეთთან ურთიერთქმედების პროცესშია აღძრული. გარდა ამისა, პირველად მოხერხდა სტრუქტურული წინაპირობებისა და ემოციების დამაკავშირებელი ჯაჭვის ნაწილის დემონსტრირება. ამ კვლევაში ჩვენი მიზანია სტერეოტიპთა ურთიერთქმედების შედეგად ემოციების აღძვრის მიგნების რეპლიკაცია (ოლონდ, ამჯერად, ქალების ჯგუფზე. (Javakhishvili, et al., 2021).

ზოგ კვლევაში ქალების ჯგუფი HC-HW კლასტერში მოექცა (Fiske, 2002, Grigoryan, 2019; The Fiske Lab, 2013). თუმცა, ფისკემ და კოლეგებმა დაადგინეს, რომ ფართოდ გავრცელებული გენდერული სტერეოტიპები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ქალების აღქმაში. რაც ნაკლებად გენდერულად თანასწორია საზოგადოება, მით ნაკლებად მეგობრულადაა აღქმული ქალები, რომლებიც ტრადიციულ როლებს არ ირგებენ. მაშასადამე, ქალები, რომლებიც გენდერული როლების ტრადიციულ გაგებას შეესაბამებიან, მაგალითად, დიასახლისები, ფასდებიან თბილებად (არაკონკურენტუნარიანებად და/ან არასაფრთხისშემცველებად), მაგრამ ნაკლებად კომპეტენტურებად. მაშინ, როცა წარმატებული ქალები, მაგალითად, ბიზნესლიდერები, ცივ, მაგრამ კომპეტენტურ ჯგუფად მიიჩნევიან (Cuddy et al., 2008). ეს მიგნებები მიღებულია მოსახლეობის შერჩევიდან, ხოლო წინამდებარე კვლევაში ვაკვირდებით ქალების მიმართ არსებულ სტერეოტიპებსა და ემოციებს ფეხბურთის გულშემატკივართა სპეციფიკურ ჯგუფში.

ფეხბურთი სპორტის პოპულარული სახეობაა საქართველოში. ქვეყანაში ბევრი საფეხბურთო ფანკლუბი გვხვდება. კაცებისთვის ასეთი კლუბების ნევრობა მასკუ-

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

ლინობის ნიშანია, რაც არც ისე აქტუალურია ქალების შემთხვევაში – ამ სპორტის კლუბის წევრობა ქალისთვის შესაფერის გენდერულ როლად არ მიიჩნევა. მაშასადამე, ვივარაუდებთ, რომ ქვეყანაში არსებულ, გენდერულად უთანასწორო გარემოში, ფეხბურთის ფანკლუბის წევრებს, შესაძლოა, მეტად ექსტრემალური და ნაკლებად პოზიტიური ხედვა ჰქონდეთ ქალების მიმართ. არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და სამთავრობო უწყებების ერთობლივმა, ზოგჯერ კოორდინირებულმა, ძალისხმევამ უდავოდ მიაღწია გარკვეულ წინსვლას გენდერული თანასწორობის ქრილში, თუმცა მაინც, საქართველო მასკულიზურ ქვეყნად ითვლება, სადაც კაცები ქვეყნის პოლიტიკურ, სოციალურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში დომინირებენ. ტრადიციული გენდერული დამოკიდებულება კვლავ ჭარბობს არატრადიციულს, რაც გამოიხატება ქალების არასაკმარისი წარმომადგენლობით პოლიტიკაში, ბიზნესში, ასევე, შუშის ჭერის პრობლემასა და ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ სეგრეგაციაში, ხელფასების სხვაობაში, დაუცველ დასაქმებასა და გენდერული ნიშნით ძალადობაში (UN Women, 2018; UN Women, 2020a; UN Women, 2020b; World Bank Group, 2017).

ჩვეულებრივ, SCM-ის კვლევებში მონაწილეებს სთხოვდნენ შეეფასებინათ ჯგუფები სხვების, მთელი საზოგადოების სახელით. მაგალითად: „რამდენად თბილად მიიჩნევს ამერიკელების უმეტესობა ამ ჯგუფს?“ ეს მიდგომა ავტორებს საშუალებას აძლევს შეისწავლონ საზოგადოებაში გაზიარებული კულტურული სტერეოტიპები და, ამგვარად, სოციალურ სასურველობასთან დაკავშირებული მიკერძოების შესამცირებელი გზა იპოვონ (Carver et al., 1978; Cuddy et al., 2008; Fiske, 2002; Fiske et al., 1999; Kotzur, Friehs, Asbrock, & van Zalk, 2019). ამავდროულად, არაერთი შემდგომი კვლევა იყენებს ინდივიდუალურ მიდგომას, სადაც ჯგუფების შეფასება პირადი პერსპექტივის გათვალისწინებით ხდება (Becker & Asbrock, 2012; Kotzur, Schäfer, & Wagner, 2018; Sweetman et al., 2013; Ufkes et al., 2011).

ახლახანს, ფინდორმა და კოლეგებმა 2X2 ექსპერიმენტული დიზაინის გამოყენებით აღმოაჩინეს, რომ ინდივიდუალური და გაზიარებული კულტურული დამოკიდებულებები განსხვავდება ერთმანეთისგან SCM-ის ოთხივე მდგენელის – სოციო-სტრუქტურული წინაპირობების, სტერეოტიპების, ემოციებისა და ქცევების – შემთხვევაში. ხოლო კოტზურმა იგივე ეფექტი მხოლოდ სტერეოტიპებთან მიმართებაში აღმოაჩინა (Kotzur et al., 2020). ასევე უნდა ითქვას, რომ ფინდორმა და კოლეგებმა (Findor et al., 2020) დაადგინეს, რომ განსხვავება უფრო დიდი იყო ბოშების შემთხვევაში, ვიდრე უნგრელი უმცირესობების ჯგუფისას. ავტორებმა ეს განსხვავება ბოშების მიმართ წინააღმდეგობრივი და ამბივალენტური დამოკიდებულებებით ახსნეს. კოტზურმა და კოლეგებმა (2019) მოუწოდეს მკვლევრებს სისტემატურად შეისწავლონ შესაძლო განსხვავებები პიროვნულ და კულტურულ სტერეოტიპებს შორის, რაც მიმდინარე კვლევაში გაკეთდა.

ჩვენი მიზანი იყო შეგვესწავლა, განსხვავდებოდა თუ არა კვლევის მონაწილეთა შეფასება მაშინ, როდესაც ისინი სხვების შეხედულებების მიხედვით პასუხობენ (მაგ., „რამდენად კომპეტენტურად მიიჩნევს ფეხბურთის გულშემატკივართა უმეტესობა ამ ჯგუფის წევრებს?“) იმ შეფასებისაგან, რომელსაც საკუთარი შეხედულებების მიხედვით გააკეთებდნენ (მაგ., „რამდენად კომპეტენტურად მიიჩნევთ ამ ჯგუფის წევრებს?“).



ერთ შემთხვევაში, მონაწილე საზოგადოების სახელით აფიქსირებდა აზრს, მეორე შემთხვევაში კი პირად შეხედულებას ამჟღავნებდა. ამავდროულად, ფინდორისა და კოტზურისგან განსხვავებით, გადაწყვეტით ინდივიდუალური შეფასება ფეხბურთის გულშემატკივრების მცირე მასშტაბის შიდა ჯგუფის დამოკიდებულებასთან შეგვედარებინა, რაც ნამდვილად უფრო ვიწროა, ვიდრე მთელი ქვეყნის ჯგუფი. თუმცა, მაინც ველოდით გარკვეულ განსხვავებას ინდივიდუალურ და სოციალურ შეფასებებს შორის. ფინდორისა და კოლეგების მიხედვით, როდესაც ურთიერთსაწინააღმდეგო ჯგუფების შეფასებას ეხება საქმე, ჯგუფების აღქმა საერთო პერსპექტივიდან აშკარად განსხვავდება ინდივიდუალური ხედვისგან. ჩვენი კვლევის ჯგუფი, რომელიც ქალებს მოიცავს, შეიძლება მიჩნეულ იქნას ამბივალენტურად და წინააღმდეგობრივად აღქმულ ჯგუფად ქართულ საზოგადოებაში (UN Women, 2020a). გამომდინარე აქედან, ვივარაუდეთ, რომ ინდივიდუალური და კულტურული სტერეოტიპები და შესაბამისი ემოციები ერთმანეთისგან განსხვავდება.

ამრიგად, მიმდინარე კვლევა მიზნად ისახავს შეისწავლოს ფეხბურთის გულშემატკივართა სტერეოტიპები და ემოციები ქალების მიმართ, სტერეოტიპების კომბინაცია კლასტერებში და მათი როლი ემოციების აღძვრაში, ისევე, როგორც განსხვავებები ინდივიდუალურ და კულტურულ სტერეოტიპებსა და ემოციებს შორის. აქედან გამომდინარეობს სამი კითხვა: (ა) რა განსხვავებაა ინდივიდუალურ და ჯგუფურ სტერეოტიპებსა და ემოციებს შორის; (ბ) როგორ აღიქვამენ პატრიარქალური ჯგუფის წარმომადგენლები ქალებს – სტერეოტიპები და ემოციები; (გ) აღძრავენ თუ არა სტერეოტიპები ემოციებს ურთიერთქმედებაში.

პირველ კითხვაზე პასუხი შეფასების ორი მოდელის განსხვავების უფრო ღრმა ნვდომას მოგვცემს, რაც ჯერ არ შემონმებულა ერთი ჯგუფის დიზაინით და ვიწრო ჯგუფის პერსპექტივივით; მეორე კითხვაზე პასუხი მოგვანვდის ახალ ინფორმაციას სტერეოტიპის შინაარსის შესახებ ფეხბურთის გულშემატკივართა სპეციფიკურ ჯგუფში, ხოლო მესამე კითხვაზე მიღებული პასუხი გაიმეორებს წინა კვლევის შედეგებს (Javakhishvili et al., 2021), ოღონდ, ქალების ჯგუფზე.

ზემოთ მოცემული ლიტერატურის ანალიზის საფუძველზე, ჩვენი ჰიპოთეზები შემდეგნაირია:

(ა) ინდივიდუალური და ჯგუფური სტერეოტიპებისა და ემოციების შეფასება ერთმანეთისგან განსხვავებული იქნება, სახელდობრ: (1) ქალების ჯგუფი კომპეტენტურობისა და სითბოს უფრო მაღალ ქულას მიიღებს, როცა მას ინდივიდუალური პერსპექტივიდან შეაფასებენ, ვიდრე ჯგუფური პერსპექტივით შეფასებისას; (2) ემოციების შეფასებისას ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივა განსხვავებული იქნება;

(ბ) ველოდებით, რომ ფეხბურთის გულშემატკივრების მხრიდან ქალების ჯგუფის აღქმა ნაკლებ ეგალიტარული იქნება, თუმცა, ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასება იმდენად განსხვავებული არ იქნება, რომ ჯგუფი სხვადასხვა კლასტერში განთავსდეს. აქედან გამომდინარე: (3) ქალების ჯგუფი ორივე შემთხვევაში LC-HW კლასტერში მოთავსდება; (4) LC-HW კლასტერში მოხვედრილი ქალების ჯგუფისადმი, ორივე, ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასების დონეზე, თანაგრძობისა და სიბრალულის ემოციები აღიძვრება.

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

(გ) შევძლებთ ჩვენი წინა მიგნებების გამეორებას ქალების სპეციფიკური ჯგუფის შემთხვევაში, კერძოდ: (5) სტერეოტიპების ერთმანეთთან ურთიერთქმედება ემოციებს წარმოშობს.

## მეთოდი

### მონაწილეები და პროცედურა

კვლევაში ფეხბურთის 145 გულშემატკივარი ჩაერთო. მონაწილეთა ასაკი ვარირებდა 15-დან 47 წლამდე (საშუალო ასაკი – 23.46,  $SD = 5.47$ ), მათი უმეტესობა (66%) კაცი იყო. ნაშრომის ერთ-ერთმა ავტორმა კვლევასთან დაკავშირებული ინფორმაცია და ინფორმირებული თანხმობის ფორმა ფანკლუბების საჯარო ფეისბუქ გვერდებსა თუ ჯგუფებში განათავსა, მონაწილეთა თანხმობის შემდეგ კი მათ კვლევის ბმული მიაწოდა. მონაწილეებმა თვითანგარიშის ონლაინ კითხვარი შეავსეს. კვლევა ყველა ეთიკური სტანდარტის გათვალისწინებით ჩატარდა. რესპონდენტები კითხვებს თვით-იდენტიფიკაციისთვის საჭირო ინფორმაციის გარეშე პასუხობდნენ და ნებისმიერ დროს შეეძლოთ შეენწყვიტათ კითხვარის შევსება.

### საზომები

სტერეოტიპებისა და ემოციების გასაზომად გამოვიყენეთ კადის, ფისკესა და გლიკის კვლევის (Cuddy, Fiske and Glick, 2007) კითხვარის მოდიფიცირებული ვერსია. კითხვარი ქართულად საერთაშორისო კვლევის ფარგლებში ითარგმნა (მონაცემთა ფაილი ხელმისაწვდომია აქ: <https://osf.io/w2mbz/>; ასევე იხილეთ Grigoryan et al., 2019). ის მოიცავდა სამ კითხვას სიტბოს შესახებ, ხუთ კითხვას კომპეტენციის და რვა კითხვას ემოციების თაობაზე. კითხვებს პასუხობდნენ 5-ქულიან ლიკერტის სკალაზე.

თავდაპირველი სკალისგან განსხვავებით, რესპონდენტებს ვთხოვეთ ეპასუხათ არა ქართველების უმეტესობის გადმოსახედიდან, არამედ პიროვნულ დამოკიდებულებებსა თუ გრძნობებზე დაყრდნობით და, ასევე, დაეფიქსირებინათ ფეხბურთის აქტიური გულშემატკივრების უმეტესობის პოზიციაც. მაგალითად, სტერეოტიპთან დაკავშირებული ერთ-ერთი კითხვა ასეთი იყო: „რამდენად თბილ ადამიანებად მიიჩნევს ფეხბურთის აქტიურ გულშემატკივართა უმეტესობა ქალებს?“ და „რამდენად თბილ ადამიანებად მიიჩნევთ ქალებს?“; ემოციების შემთხვევაში: „რამდენად აქვთ ფეხბურთის აქტიურ გულშემატკივრებს ქალების მიმართ თანაგრძნობა?“ და „რამდენად აქვთ ქალების მიმართ თანაგრძნობა?“

## შედეგები

ჰიპოთეზების შემოწმებამდე საჭირო იყო განგვესაზღვრა, რამდენად ინარჩუნებდა სტერეოტიპების ორიგინალური სკალა სიტბოსა და კომპეტენციის იგივე ორფაქტორიან სტრუქტურას ქართულ ვერსიაში. სკალა ითარგმნა ქართულად, შემდეგ უკუითარგმნა ინგლისურად, შემდეგ ექსპერტებმა (ფსიქოლოგები და ფილოლოგები) განიხილეს და ჩაასწორეს. სკალა ვალიდირებულია დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის (CFA) გამოყენებით, Mplus-ის 6.12 ვერსიაში. მოდელი ორი ფაქტორისათვის: კომპეტენციისა და სიტბოსათვის ორჯერ შევამოწმეთ, ერთხელ ჯგუფის, მეორე

ჯერზე კი ინდივიდუალური პერსპექტივისათვის. ჯგუფის პერსპექტივის შემთხვევაში მოდელის მორგების მაჩვენებლები კარგი იყო:  $\chi^2 = 27.65$ ,  $p > .05$ , RMSEA = 0.06, CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .03; ისევე, როგორც კომპეტენციისა და სიტბოს ქვესკალების დებულებების ფაქტორული დატვირთვები. ასევე, ინდივიდუალური შეფასების შემთხვევაშიც, მოდელის მორგების მაჩვენებლები კარგი აღმოჩნდა:  $\chi^2 = 36.20$ ,  $p < .01$ , RMSEA = 0.09, CFI = .96, TLI = 0.94, SRMR = 0.06, კარგი იყო კომპეტენციისა და სიტბოს ქვესკალების დებულებების ფაქტორული დატვირთვა.

სიტბოსა და კომპეტენციის შორის კორელაცია ორივე შემთხვევაში მაღალი იყო – 0.76,  $p < .01$  ჯგუფური შეფასებისთვის და 0.66,  $p < .01$  ინდივიდუალური დამოკიდებულების გამოხატვისას. ჯგუფშიდა/მორგების  $t$  კრიტერიუმმა აჩვენა, რომ კომპეტენციის ქულა ( $M = 3.61$ ,  $SD = 0.95$ ) სიტბოს ქულაზე დაბალი იყო ( $M = 3.85$ ,  $SD = 0.79$ ),  $t(144) = -4.61$ ,  $p < .001$ , როცა მონაწილეები ქალების ჯგუფს აფასებდნენ ჯგუფის პერსპექტივიდან, კომპეტენციის ქულა ( $M = 3.99$ ,  $SD = 0.77$ ) სიტბოს ქულაზე ( $M = 4.26$ ,  $SD = 0.74$ ),  $t(144) = 5.20$ ,  $p < .001$  დაბალი იყო ინდივიდუალური შეფასებისასაც.

### ჰიპოთეზების შემოწმება

ჰიპოთეზა 1-ის შესამოწმებლად სიტბოსა და კომპეტენციის ინდივიდუალური შეფასებისა და ჯგუფის პერსპექტივის საშუალო ქულები შევადარეთ ერთმანეთს. ინდივიდუალური შეფასების ქულები ჯგუფის პერსპექტივის შეფასების ქულებზე მაღალი იყო: ( $M$ ) 4.26 > ( $M$ ) 3.61,  $M$  diff = .65,  $t(144) = -8.22$ ,  $p < .001$  როგორც კომპეტენციის, ისე სიტბოსათვის ( $M$ ) 3.99 > ( $M$ ) 3.85,  $M$  diff = .14,  $t(144) = -2.36$ ,  $p < .05$ . ასე რომ, ჰიპოთეზა 1 დადასტურდა.

ჰიპოთეზა 2-ის შესამოწმებლად ცხრა ემოციის ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივის საშუალო ქულები შევადარეთ ერთმანეთს. ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასების ქულები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისგან სიბრაღის გარდა ყველა ემოციის შემთხვევაში, რაც, უმეტესწილად, ადასტურებს ჰიპოთეზა 2-ს. ქალების მიმართ პოზიტიური ემოციები უფრო მეტად ინდივიდუალური პერსპექტივიდან, ხოლო ჯგუფის პერსპექტივიდან უფრო მეტად ნეგატიური ემოციები გამოვლინდა (ცხრილი 1).

**ცხრილი 1. საშუალო ქულები ემოციების კუთხით, ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივები**

	არადრადგება	სიბრაღი	შური	ბრაზი	ათვაღწევა	ზიზი	თანაგრძნობა	აღფრთხილება	სიამაყე
ინდივიდუალური პერსპექტივა	1.72	3.06	1.57	2.28	1.48	1.48	4.23	4.16	4.22
ჯგუფის პერსპექტივა	2.20	2.97	1.85	2.66	2.13	1.80	3.75	3.75	3.68
განსხვავება საშუალოებს შორის	-.58*	.08	-.28*	-.36*	-.66*	-.32*	.48*	.41*	.55*
<i>F</i>	30.82	1.13	12.13	16.85	40.97	19.28	25.58	21.91	31.96
<i>p</i>	.000	.290	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

ჰიპოთეზა 3-ის შესამოწმებლად კლასტერული ანალიზი გამოვიყენეთ. ერთი ჯგუფის დიზაინის შემთხვევაში კლასტერულ ანალიზს ვერ მივმართავდით, ამიტომ, გამოვიყენეთ წინა კვლევის (Grigoryan et al., 2019) კლასტერული ცენტრების მაჩვენებლები, სადაც 24 ჯგუფის შესახებ 277 ქართველი მონაწილის გამოკითხვით მიღებული მონაცემები იყო თავმოყრილი (24 ჯგუფის ერთდროულად შეფასება პრაქტიკულად შეუძლებელია, ამიტომ, ერთი მონაწილე მხოლოდ 8 ჯგუფს აფასებდა. შესაბამისად, თითოეული ვერსია 135, 74 და 64 მონაწილემ შეაფასა). მსგავს კვლევებში ჩვეულებრივ გამოყენებული 2-ეტაპიანი კლასტერული ანალიზისაგან განსხვავებით (Cuddy et al., 2009; Durante et al., 2013; Fiske, 2002; Grigoryan et al., 2019), მხოლოდ K საშუალოების კლასტერები გამოვთვალეთ, ვინაიდან ერთი ჯგუფის შესაფასებლად კლასტერების რაოდენობის დადგენა არ გვჭირდებოდა. წინა მონაცემების კლასტერული ცენტრის მაჩვენებლები შემდეგია: [3.416006713.70303285] HC-HW კლასტერისთვის, [2.52157634 2.35197614] LC-LW კლასტერისთვის, [3.53872922 2.61839382] HC-LW კლასტერისთვის და [2.75051184 3.39841134] LC-HW კლასტერისთვის (მონაცემთა ფაილის ნახვა შემდეგ ბმულზეა შესაძლებელი <https://osf.io/w2mbz/>). ანალიზმა აჩვენა, რომ ქალების ჯგუფი მოექცა მაღალი კომპეტენციისა და მაღალი სითბოს კლასტერში როგორც ჯგუფის პერსპექტივით, ისე ინდივიდუალური დამოკიდებულების საფუძველზე შეფასების შემთხვევაში. შედეგი ნაწილობრივ ამტკიცებს ჰიპოთეზა 3-ს, რამდენადაც ქალები ერთსა და იმავე კლასტერში მოექცნენ როგორც ინდივიდუალური, ასევე ჯგუფური შეფასების პირობებში. თუმცა, HC-HW განსხვავებულია ნავარაუდები LC-HW კლასტერისგან.

შემდეგი ნაბიჯი ქალების ჯგუფის მიმართ განცდილი შესაბამისი ემოციების გამოყოფა იყო ისე, როგორც ამას ჩვეულებრივ აკეთებენ (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; BYe & Herrebrøden, 2018), თუმცა, ერთი განსხვავებით – ცხრა ცალკე აღებული ემოცია გავანალიზეთ. მათ შესადარებლად საშუალო ქულები და ANOVA გამოვთვალეთ (იხილეთ ცხრილი 2):

**ცხრილი 2. HC-HW ქალების მიმართ ემოციების საშუალო ქულები – ჯგუფის პერსპექტივა**

	თანაგრძნობა	აღფრთოვანება	სიამაყე	სიბრა- ლული	ბრაზი	არად ჩაგდება	ათვალ- წუნება	შური	ზიზღი
ფეხბურთის გულშემატ- კივრები	<b>3.75</b> (1.08)	<b>3.74</b> (1.15)	<b>3.68</b> (1.16)	2.97 (1.40)	2.66 (1.28)	2.30 (1.35)	2.13 (1.32)	1.85 (1.19)	1.80 (1.17)

შენიშვნა. სტანდარტული გადახრა ნაჩვენებია ფრჩხილებში.

თანაგრძნობა, აღფრთოვანება და სიამაყე ის სამი ემოციაა, რომლებმაც მსგავსი ქულები დააგროვა და კონტრასტული ეფექტების მიხედვით, ისინი ერთმანეთისგან მნიშვნელოვნად არ განსხვავდებიან:  $p > .05$  ყველა შედარებისას. ამავდროულად, ყველა საშუალოს დისპერსიის ანალიზი მნიშვნელოვან განსხვავებას აჩვენებს  $F(8, 1152) =$



69.13,  $p < .001$ , რადგან ეს სამი ემოცია განსხვავდება სხვა, ქალების მიმართ განცდილი ემოციებისგან.

შემდეგ უნდა გაგვერკვია, რომელი ემოციების პრედიქტორებია კომპეტენციისა და სითბოს ქულები. ამისათვის გამოვიყენეთ სხვა მიდგომა: ცხრა ემოციიდან თითოეულის რეგრესია გამოვთვალეთ კომპეტენციისა და სითბოს ქულებით (იხილეთ ცხრილი 3). პროცედურა ორი ეტაპისგან შედგებოდა: თავიდან შევიყვანეთ დემოგრაფიული ცვლადები, როგორცაა გენდერი (გამარტივებული კოდირებით) და ასაკი, შემდეგ კი დავამატეთ კომპეტენციისა და სითბოს ქულები. დემოგრაფიული ცვლადებიდან მხოლოდ გენდერმა ითამაშა როლი და ისიც ორ შემთხვევაში: გენდერი აღფრთოვანების და არაღ ჩაგდების პრედიქტორი იყო, რადგან კაცები მეტად აღფრთოვანებულები იყვნენ ქალებით, ვიდრე ქალები, ქალები კი ნაკლებ მნიშვნელოვნად მიიჩნევდნენ ქალების ჯგუფს, ვიდრე კაცები. თანაგრძნობა, აღფრთოვანება და სიამაყე, ისევე, როგორც ნეგატიური ემოციები, განპირობებულია ან კომპეტენციით, ან სითბოთი, მაშინ როცა ამ ორიდან ვერცერთი გამოდგა სიბრალულის პრედიქტორად. ამდენად, რეგრესიის ანალიზი დაგვეხმარა დაგვეზუსტებინა საშუალოების ანალიზით მიღებული შედეგი. დავასკვნით, რომ სამი ემოცია – სიამაყე, აღფრთოვანება და თანაგრძნობა ყველაზე მეტად განიცდება ქალების ჯგუფის მიმართ და ეს სამეული კომპეტენციისა და სითბოს სტერეოტიპებიდან გამომდინარეობს.

**ცხრილი 3. რეგრესიული ანალიზი: ემოციები HC-HW ქალების ჯგუფისთვის – ჯგუფის პერსპექტივა**

	მოდელი		კოეფიციენტები		
	$R^2$ ცვლილება	ცვლილების $F$ მნიშვნელოვნება	$\beta$	$t$	მნიშვნე- ლოვნება
<b>სიამაყის პრედიქტორები</b>	.33	.000			
კომპეტენცია			.37	3.25	.001
სითბო			.27	2.52	.013
<b>აღფრთოვანების პრედიქტორები</b>	.33	.000			
სითბო			.54	5.26	.000
გენდერი			-.21	-3.10	.002
<b>თანაგრძნობის პრედიქტორები</b>	.28	.000			
სითბო			.31	2.85	.005
კომპეტენცია			.25	2.27	.025

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

<b>ზიზლის პრედიქტორები</b>	.13	.000			
სითბო			- .40	-3.25	.001
<b>ბრაზის პრედიქტორები</b>	.13	.000			
სითბო			- .25	-2.05	.043
<b>არად ჩაგდების პრედიქტორები</b>	.07	.008			
კომპეტენცია			- .28	-2.21	.029
გენდერი			.16	2.00	.047

იმისათვის, რომ გაგვერკვია, თუ რა ემოციებს განიცდიან ინდივიდუალური შეფასებისას, ზემოთ აღწერილი პროცედურები გავიმეორეთ. დასაწყისისთვის, გამოვითვალეთ ცხრა ემოციიდან თითოეულის საშუალო ქულა და ANOVA-ს გამოყენებით შევადარეთ ერთმანეთს. იხილეთ ცხრილი 4.

#### ცხრილი 4. ემოციების საშუალო ქულა HC-HW ქალებისთვის – ინდივიდუალური პერსპექტივა

	თანაგრძნობა	სიამაყე	აღფრთოვანება	სიბრალოლე	ბრაზი	არად ჩაგდება	შური	ათვალწუნება	ზიზლი
ინდივიდუალური პერსპექტივა	<b>4.23</b> (0.98)	<b>4.22</b> (0.99)	<b>4.16</b> (1.05)	3.06 (1.56)	2.30 (1.26)	1.72 (1.22)	1.57 (1.09)	1.48 (1.03)	1.48 (1.04)

შენიშვნა. სტანდარტული გადახრა ნაჩვენებია ფრჩხილებში.

აქაც 2-ზე მეტ ემოციაში მივიღეთ მაღალი ქულა, ესენია: თანაგრძნობა, სიამაყე და აღფრთოვანება, რომლებიც, კონტრასტული ეფექტის მიხედვით, მნიშვნელოვნად არ განსხვავდებიან ერთმანეთისგან  $p > .05$ , თუმცა, მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან დანარჩენი ემოციებისგან:  $F(8, 1152) = 194.82, p < .001$ . თითოეული ემოციისათვის კომპეტენციისა და სითბოს ქულების რეგრესიის გამოთვლისას (იხილეთ ცხრილი 5) დავასკვნით, რომ სითბოსა და კომპეტენციის სტერეოტიპები სიამაყის, აღფრთოვანებისა და თანაგრძნობის პრედიქტორია, მაშინ როცა სიბრალოლის პრედიქტორები არ დაფიქსირებულა. გარდა ამისა, კომპეტენცია და სითბო ბრაზის, ზიზლისა და ათვალწუნების ნეგატიური პრედიქტორებია. გენდერი ათვალწუნების პრედიქტორიცაა, ქალები მეტად გრძნობენ ნეგატიურ ემოციებს ქალების ჯგუფის მიმართ. რეგრესიული ანალიზის დახმარებით დავასკვნით, რომ სამი ემოცია – სიამაყე, თანაგრძნობა და აღფრთოვანებაა აღძრული სტერეოტიპებით.

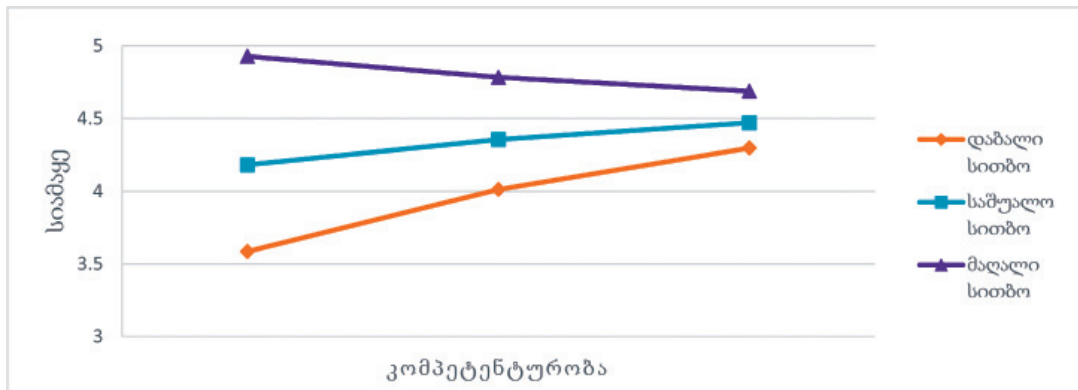
**ცხრილი 5. რეგრესიული ანალიზი: ემოციები HC-HW ქალების ჯგუფისთვის – ინდივიდუალური პერსპექტივა**

	მოდელი		კოეფიციენტები		
	$R^2$ ცვლილება	ცვლილების $F$ მნიშვნელოვნება	$\beta$	$t$	მნიშვნელოვნება
<b>სიამაყის პრედიქტორები</b>	.26	.000			
კომპეტენცია			.21	2.06	.041
სითბო			.35	3.67	.000
<b>აღფრთოვანების პრედიქტორები</b>	.32	.000			
სითბო			.52	5.44	.000
<b>თანაგრძნობის პრედიქტორები</b>	.12	.000			
სითბო			.42	4.04	.000
<b>ზიზღის პრედიქტორები</b>	.08	.003			
სითბო			-.25	-2.26	.025
<b>ბრაზის პრედიქტორები</b>	.09	.002			
კომპეტენცია			-.32	2.72	.007
<b>ათვალწუნების პრედიქტორები</b>	.11	.000			
კომპეტენცია			-.31	-2.64	.009
გენდერი			.22	2.45	.016

ჰიპოთეზა 4 ნაწილობრივ დადასტურდა, რადგან ორივე შემთხვევაში ნავარაუდევო ემოციების – სიბრაღისა და თანაგრძნობის ნაცვლად მივიღეთ სიამაყე, აღფრთოვანება და თანაგრძნობა.

იმისათვის, რომ გამოგვევლინა, რამდენად განსაზღვრავენ სტერეოტიპები ერთმანეთთან ურთიერთქმედების გზით ამ სამ ემოციას, გამოვიყენეთ მოდერაციის ანალიზი. ინტერაქცია მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა ჯგუფის პერსპექტივის შემთხვევაში. თუმცა, ინდივიდუალური შეფასებისას, კომპეტენციისა და სითბოს ინტერაქცია სიამაყის წინასწარმეტყველებისათვის მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა:  $F(1, 139) = 7.634, p < .01, R^2 \text{ change} = .04$ . გრაფიკი 1 აჩვენებს, რომ კომპეტენციის ეფექტი სიამაყეზე ქრება (უმნიშვნელოა) როცა სითბო მაღალია, თუმცა, კომპეტენცია ზრდის სიამაყეს, როცა სითბო საშუალო და დაბალ ნიშნულზეა.

ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...



გრაფიკი 1. კომპეტენციისა და სითბოს ინტერაქციის ეფექტი სიამაყეზე

ამდენად, ჰიპოთეზა 5 დადასტურებულია, თუმცა ნაწილობრივ, რამდენადაც სტერეოტიპების ურთიერთქმედებამ მხოლოდ ერთი, სიამაყის ემოცია იწინასწარმეტყველა.

### შედეგების განხილვა

კომპეტენციისა და სითბოს, ისევე, როგორც ემოციების ქულების ინდივიდუალური და ჯგუფური პერსპექტივიდან შედარებამ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები მოგვცა: მონაწილეებმა ქალები მეტად კომპეტენტურად და თბილად შეაფასეს, ასევე მიიჩნიეს, რომ ისინი მეტად პოზიტიურ ემოციებს „იმსახურებენ“. ვიდრე მათი აზრით, ფეხბურთის გულშემატკივრებს აქვთ მათ მიმართ. მეტიც, ინდივიდუალური გადმოსახედიდან, ქალებმა უფრო მაღალი ქულები მიიღეს პოზიტიურ ემოციებზე, როგორცაა სიამაყე, აღფრთოვანება და უფრო დაბალი ქულები ისეთი ნეგატიური ემოციების შემთხვევაში, როგორც ათვალწუნება და ზიზღია. SCM პერსპექტივიდან, ეს ნიშნავს, რომ მნიშვნელობა აქვს იმას, თუ ვისი პოზიციიდან კეთდება შეფასება. ეს მიგნება გვიჩვენებს, რომ კვლევის მონაწილეების კულტურული (ამ შემთხვევაში, ფეხბურთის გულშემატკივრების) და ინდივიდუალური სტერეოტიპები და ემოციები განსხვავებულია, კოტზურისა და კოლეგების (2020), ისევე როგორც ფინდორისა და კოლეგების (2020) მიგნების მსგავსად. ორი ტიპის შეფასებიდან მიღებული ქულების სხვაობა ნაწილობრივ შეიძლება აიხსნას სოციალური სასურველობის ეფექტით, როგორც ამას ფისკე და მისი კოლეგები გვთავაზობენ (Cuddy et al., 2008; Fiske et al., 2002). კიდევ ერთი ახსნა შეიძლება ის იყოს, რომ მონაწილეთათვის უფრო ადვილია საკუთარი ჯგუფის პერსპექტივის გადმოცემა, რადგან კარგად იციან და იზიარებენ ჯგუფის პოზიციას, ვიდრე მაშინ, როცა ამას აკეთებენ უფრო ფართო და მათთვის ნაკლებად ცნობილი ჯგუფის პერსპექტივის გათვალისწინებით. თუმცა, ორივე შემთხვევაში ერთი და იგივე კლასტერები და ემოციები მივიღეთ. შემდეგი ახსნა ფინდორისა და კოლეგების (2021) კვლევას უკავშირდება. შესაძლოა, ქალების ზოგადი ჯგუფი არ არის საკმარისად წინააღმდეგობრივი იმისათვის, რომ ინდივიდუალურ და ჯგუფურ შეფასებებს შორის დიდი განსხვავება წარმოშვას. კოტზურმა და კოლეგებმა (2020) ვერ შეძლეს შეესწავლათ ამ ორი პერსპექტივის ეფექტი HC-HW ჯგუფში და

ნამოაყენეს ჰიპოთეზა, რომ მათ შორის მნიშვნელოვანი განსხვავება არ იქნებოდა. ამასთანავე, მათ მიიჩნიეს, რომ ამ კუთხით მეტი კვლევის ჩატარება იყო საჭირო. ჩვენს კვლევაში ქალები ზუსტად ამ კლასტერში აღმოჩნდნენ, რითაც ნაწილობრივ დავადასტურეთ მათი ჰიპოთეზა.

ფაქტი, რომ ქალების ჯგუფი HC-HW, ანუ მაღალი კომპეტენციისა და მაღალი სიტბოს კლასტერში მოთავსდა, ემთხვევა აქამდე ჩატარებულ ზოგი კვლევის შედეგს (Fiske et al., 2002 [study 2]; Grygorian et al., 2019). ამრიგად, მრავალმხრივმა ანალიზმა და ოთხი ჰიპოთეზის გაერთიანებამ მოგვცა ერთი პასუხი: კულტურული და ინდივიდუალური სტერეოტიპები და ემოციები ერთმანეთისგან განსხვავდება, თუმცა, ეს განსხვავება არ არის იმდენად დიდი, რომ შესაფასებელი ჯგუფი სხვადასხვა კლასტერში განთავსდეს.

მოდერაციის ანალიზის შედეგმა (ჰიპოთეზა 5-ის შემთხვევაში) ქალების ჯგუფის ზემოაღნიშნული შეფასება გაამყარა და გაამდიდრა ჩვენი გაგება ემოციების კომპეტენციისა და სიტბოს ურთიერთქმედების მეშვეობით აღძვრაში: აღქმული კომპეტენტურობა სიამაყეს გარკვეულ პირობებში აღძრავს, იმისდა მიხედვით, თუ რამდენად არიან ქალები შეფასებული თბილად და პირიქით, აღქმული სიტბო სიამაყეს გარკვეულ პირობებში აღძრავს, იმის მიხედვით, თუ რამდენად არიან ქალები შეფასებული კომპეტენტურად. როცა ქალი მაღალი კომპეტენციის მქონედ ფასდება, სიტბოს დონე უმნიშვნელოა სიამაყის ზრდისათვის, ხოლო საშუალო და დაბალი სიტბოს პირობებში კომპეტენციის ზრდა ასოცირებულია სიამაყის ზრდასთან. კვლევის მიგნება, რომ არა მხოლოდ კომპეტენცია და სიტბო, არამედ მათი ურთიერთქმედებაც არის ქალების მიმართ სიამაყის პრედიქტორი, ამდიდრებს ჩვენს წარმოდგენას იმაზე, თუ როგორაა დაკავშირებული ემოციები სტერეოტიპებთან: სიტბო კომპეტენციაზეა დამოკიდებული სიამაყის ემოციის აღძვრისას და პირიქით. ორივე სტერეოტიპის, სიტბოსა და კომპეტენციის, გარკვეული დონეა საჭირო იმისთვის, რომ ჯგუფის მიმართ სიამაყე იყოს განცდილი, მაშინ როცა თუ ერთ-ერთი სტერეოტიპი საკმარისად მაღალია, მეორეს შეშველება საჭირო აღარ ხდება. ამ შედეგმა გაიმეორა ჩვენი ადრინდელი მიგნება, სადაც კომპეტენციისა და სიტბოს ინტერაქციით შურის ემოციის აღძვრა ხდებოდა ინგლისურად მოსაუბრე ჯგუფის მიმართ. აქაც იგივე შედეგია – ამისთვის ორივე სტერეოტიპის გარკვეული დონეა საჭირო, თუმცა, ერთ-ერთის მაღალი მაჩვენებელიც საკმარისია (Javakhishvili et al., 2021).

ჩვენი მოლოდინი, რომ ფეხბურთის გულშემატკივრები, როგორც საზოგადოების მეტად მასკულიზური და ტრადიციული წევრები, ქალებს ამბივალენტურად და ნაკლებად პოზიტიურად, SCM-ის ტერმინებით რომ ვთქვათ, ნაკლებად კომპეტენტურ, მაგრამ თბილ ჯგუფად აღიქვამდნენ, არ გამართლდა. სანაცვლოდ, აქამდე ჩატარებული საერთაშორისო კვლევის მსგავსად (Grigoryan, 2019), ქალები თბილად და კომპეტენტურად აღიქმებიან. როგორც ლიტერატურის მიმოხილვაში აღვნიშნეთ, ფისკემ და მისმა კოლეგებმა რამდენიმე კვლევაში (Fiske, 2002, The Fiske Lab, 2013) მსგავსი შედეგი მიიღეს, თუმცა, სხვა ნაშრომებში მათ ქალები ორ განსხვავებულ ჯგუფად დაჰყვეს: დიასახლისებად და ბიზნესლიდერებად. ამ გაყოფის შედეგად კი ეს ორი ჯგუფი ამბივალენტურ კლასტერებში გადანაწილდა (Fiske, 2008). მართლაც, ამ საკითხს მეტ ნათელს მოჰფენს მომავალი კვლევები, რომლებშიც შედარებით მცირე



ქალები ფეხბურთის გულშემატკივრების თვალთახედვით: თბილი, კომპეტენტური...

ჯგუფების წარმომადგენლები შეაფასებენ ქალთა ორ ჯგუფს. ამ ეტაპზე აშკარაა, რომ ქალები, როგორც ჰომოგენური ჯგუფის წევრები, კომპეტენტურებად და თბილებად აღიქმებიან, ტრადიციულად მოაზროვნე ფეხბურთის გულშემატკივართა მიერაც კი. შესაძლოა, ამგვარ პოზიტიურ შედეგს სხვა ახსნაც ჰქონდეს: ჩვენს კვლევაში მონაწილე ფეხბურთის გულშემატკივრები საკმაოდ ახალგაზრდები არიან, მათი საშუალო ასაკი დაახლოებით 23 წელია, ხოლო სტანდარტული გადახრა 5-ის ფარგლებშია. ეს ნიშნავს, რომ ჩვენი მონაწილეების უმეტესობა 18-28 წლის ასაკობრივ ჯგუფში ხვდება. კვლევები აჩვენებს, რომ ახალგაზრდა თაობა მეტად არის მიდრეკილი გენდერული თანასწორობისკენ და ეს ასეა საქართველოს შემთხვევაშიც (Sumbadze, 2014; UN Women, 2018).

ერთი ჯგუფის დიზაინი ამ კვლევის შეზღუდვაა, რამდენადაც ის არ გვაძლევს მოპოვებული მონაცემებისთვის კლასტერული გადაწყვეტის პოვნის საშუალებას. კლასტერების განსაზღვრა მხოლოდ იმიტომ შეეძლო, რომ უკვე გვექონდა ჩატარებული კვლევა მოსახლეობის შერჩევაზე (Grygorian et al., 2019), თუმცა, ყველა მკვლევარს როდი აქვს მსგავსი ილბალი. ამდენად, ამ დიზაინისთვის კლასტერული ანალიზის გამოყენება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ კლასტერული ცენტრები ხელმისაწვდომია.

ამ კვლევის ინოვაციები ამდიდრებს ჯგუფთაშორისი ურთიერთობების თეორიას, კერძოდ კი SCM-ს. შეფასების ორი მოდელი – ინდივიდუალური და მცირე ჯგუფის პერსპექტივა პირველად შემოწმდა ერთი ჯგუფის დიზაინის ფარგლებში. კიდევ ერთი ინოვაციაა ის, რომ ინდივიდუალური პერსპექტივა შედარდა მცირე ჯგუფის პერსპექტივასთან, ჩვენ შემთხვევაში – ფეხბურთის გულშემატკივართა შიდა ჯგუფთან. ამან საშუალება მოგვცა გვეჩვენებინა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ სტერეოტიპებისა და ემოციების ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასებები განსხვავებულია, ეს საკმარისი არაა ჯგუფის სხვადასხვა კლასტერში მოსათავსებლად და განსხვავებული ემოციების აღსაძრავად. ფეხბურთის გულშემატკივართა სპეციფიკური ჯგუფის სტერეოტიპის შინაარსის შესახებ ახალი ინფორმაცია მოვიპოვეთ, წინა კვლევის მიგნება სტერეოტიპების ურთიერთქმედებით ემოციების აღძვრის შესახებ ქალების ჯგუფზეც გამეორდა და გამყარდა. გარდა ამისა, ეს კვლევა მეთოდოლოგიურადაც გამორჩეულია: სტერეოტიპებისა და ემოციების შეფასებისა და ემოციების აღძვრაში სტერეოტიპების ურთიერთქმედების როლი ერთი ჯგუფის დიზაინის მეშვეობითაა ნაჩვენები.

კვლევას შედეგები როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული თვალსაზრისით აქვს: ერთი ჯგუფის დიზაინს თავისი დადებითი მხარეები აქვს და ახალი გაგება შემოაქვს SCM-ში, რადგან ემოციებს განცალკევებულად და, ამავე დროს, სტერეოტიპებთან კომბინაციაში ანალიზებს, მოდერაციის ეფექტის საჩვენებლად. გარდა SCM-ისა, კვლევა ამდიდრებს ემოციების თეორიასაც (Sweetman et al., 2013). შემდგომში, ინდივიდუალური და ჯგუფური შეფასების შედარებისას, რეკომენდებულია საშუალო ქულების და კლასტერული ანალიზის კომბინაცია, რამდენადაც კლასტერული ანალიზი შეიძლება განსხვავების ინდიკატორად გამოვიყენოთ. პრაქტიკოსებმა კი უფრო სტერეოტიპებზე უნდა იმუშაონ, ვიდრე ემოციებზე, რადგანაც სტერეოტიპების ცვლილებას მივყავართ შესაბამისი ემოციების და ქცევების ცვლილებასთან.

თუმცა, ინდივიდუალური და კულტურული სტერეოტიპების განსხვავებების საკითხი ჯერ კიდევ საჭიროებს გადამოწმებას მეტ ჯგუფზე, რომლებიც მეტ განს-

ხვავებულ კლასტერს შექმნიან და სხვადასხვა ემოციასთან იქნებიან კავშირში. ამ კვლევის მიგნებები, ადრინდელი მიგნებების მსგავსად, გვთავაზობს, რომ SCM მონაცემები ინდივიდუალური პერსპექტივიდან შეგროვდეს, მაგრამ რეპრეზენტატულ შერჩევებზე. შემდგომში, მომავალ კვლევებში, ერთი ჯგუფის დიზაინის გამოყენება მისასაღმებელი იქნება, ისევე, როგორც ქალების მიმართ დამოკიდებულების კვლევისას მათი ორ ჯგუფად: ტრადიციულ/პასიურ და მინინავე/აქტიურ ქალებად დაყოფა.

ჩვენს კვლევაში დასმული სამი კითხვის პასუხი საშუალებას გვაძლევს დავასკვნათ, რომ სულერთია, ინდივიდუალურია პერსპექტივა თუ ჯგუფური, ქალების, როგორც ერთგვაროვანი ჯგუფის (HC-HW კლასტერში მოქცეული ჯგუფი) მიმართ სტერეოტიპები, ალფრთოვანების ემოცია, თანაგრძნობა და სიამაყე ძალიან პოზიტიური შეფასებაა ფეხბურთის გულშემატკივართა მასკულინური ჯგუფის მხრიდანაც კი. სტერეოტიპების ურთიერთქმედების ანალიზი ამ დასკვნას მეტ გაგებას მატებს: მიუხედავად იმისა, რომ ქალები უფრო თბილად ითვლებიან, ვიდრე კომპეტენტურებად, ორივე სტერეოტიპის ზომიერი დონე და მეტიც, ერთ-ერთი მათგანის მაღალი ნიშნული საკმარისია სიამაყის ემოციის აღსაძვრელად.

### გამოყენებული ლიტერატურა:

- Becker, J. C., & Asbrock, F. (2012). What triggers helping versus harming of ambivalent groups? Effects of the relative salience of warmth versus competence. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*(1), 19-27. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.06.015>
- Bye, H. H., & Herrebrøden, H. (2018). Emotions as mediators of the stereotype–discrimination relationship: A BIAS map replication. *Group Processes & Intergroup Relations, 21*(7), 1078-1091. <https://doi.org/10.1177/1368430217694370>
- Carver, C. S., Glass, D. C., & Katz, I. (1978). Favorable evaluations of blacks and the handicapped: Positive prejudice, unconscious denial, or social desirability? *Journal of Applied Social Psychology, 8*(2), 97-106. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1978.tb00768.x>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(6), 631-648. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology, 40*, 61-149. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... & Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology, 48*(1), 1-33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>
- Durante, F., Fiske, S. T., Kervyn, N., Cuddy, A. J., Akande, A., Adetoun, B. E., ... & Storari, C. C. (2013). Nations' income inequality predicts ambivalence in stereotype content: How societies mind the gap. *British Journal of Social Psychology, 52*(4), 726-746. <https://doi.org/10.1111/bjso.12005>
- Findor, A., Láštíková, B., Hruška, M., Popper, M., & Váradi, L. (2020). The impact of response instruction and target group on the BIAS map. *Frontiers in Psychology, 11*, 2665. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566725>

- Fiske, S. T. (2018). Stereotype content: Warmth and competence endure. *Current Directions in Psychological Science*, 27, 67-73. <http://dx.doi.org/10.1177/0963721417738825>
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., & Glick, P. (1999). (Dis) Respecting versus (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55(3), 473-489. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Fiske, S. T., & North, M. S. (2015). Measures of stereotyping and prejudice: Barometers of bias. In *Measures of personality and social psychological constructs* (pp. 684-718). Academic Press.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., & Glick, P. (1999). (Dis) respecting versus (dis) liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55, 473-489. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Glick, P., Fiske, S. T., Abrams, D., Dardenne, B., Ferreira, M. C., Gonzalez, R., Hachfeld, C., Huang, L.L., Hutchison, P., Kim, H. J. & Manganelli, A. M. (2006). Anti-American sentiment and America's perceived intent to dominate: An 11-nation study. *Basic and Applied Social Psychology*, 28(4)363-373. [https://doi.org/10.1207/s15324834basp2804\\_10](https://doi.org/10.1207/s15324834basp2804_10)
- Grigoryan, L., Bai, X., Durante, F., Fiske, S. T., Fabrykant, M., Hakobjanyan, A., ... & Yahiiaiev, I. (2020). Stereotypes as historical accidents: Images of social class in postcommunist versus capitalist societies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(6), 927-943. <https://doi.org/10.1177/0146167219881434>
- Grigoryev, D., Fiske, S. T., & Batkhina, A. (2019). Mapping ethnic stereotypes and their antecedents in Russia: The stereotype content model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1643. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01643>
- Javakhishvili, N., Butsashvili, N., Vardanashvili, I., & Gogibedashvili, A. (2021). Social-Structural Antecedents Come forward to Elicit Envy to Distant Out-Groups. *Frontiers in Psychology*, 12, 1677.
- Kotzur, P. F., Friehs, M. T., Asbrock, F., & van Zalk, M. H. (2019). Stereotype content of refugee subgroups in Germany. *European Journal of Social Psychology*, 49(7), 1344-1358. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2585>
- Kotzur, P. F., Schäfer, S. J., & Wagner, U. (2018). Meeting a nice asylum seeker: Intergroup contact changes stereotype content perceptions and associated emotional prejudices, and encourages solidarity-based collective action intentions. *British Journal of Social Psychology*, 58(3), 668-690. <https://doi.org/10.1111/bjso.12304>
- Kotzur, P. F., Veit, S., Namyslo, A., Holthausen, M. A., Wagner, U., & Yemane, R. (2020). 'Society thinks they are cold and/or incompetent, but I do not': Stereotype content ratings depend on instructions and the social group's location in the stereotype content space. *British Journal of Social Psychology*, 59(4), 1018-1042. <https://doi.org/10.1111/bjso.12375>
- Lindqvist, A., Björklund, F., & Bäckström, M. (2017). The perception of the poor: Capturing stereotype content with different measures. *Nordic Psychology*, 69(4), 231-247. <https://doi.org/10.1080/019012276.2016.1270774>
- Makashvili, A., Vardanashvili, I., & Javakhishvili, N. (2018). Testing intergroup threat theory: Realistic and symbolic threats, religiosity and gender as predictors of prejudice. *Europe's Journal of Psychology*, 14(2), 464-484. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i2.1483>

- Nariman, H. S., Hadarics, M., Kende, A., Láštiová, B., Poslon, X. D., Popper, M., Boza, M., Ernst-Vintila, A., Badea, C., Mahfud, Y., O'Connor, A., & Minescu, A. (2020). Anti-roma Bias (Stereotypes, Prejudice, Behavioral Tendencies): A Network Approach Toward Attitude Strength. *Frontiers in psychology, 11*, 2071. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02071>
- Rosenberg, S., Nelson, C., & Vivekananthan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology, 9*(4), 283–294. <https://doi.org/10.1037/h0026086>
- Sumbadze, N. 2014. *Study of the perception and attitudes toward violence against woman and domestic violence in Tbilisi, Kakheti and Samegrelo-ZemoSvanety of Georgia (2013)*. Fountain Georgia, Ltd.
- Sweetman, J., Spears, R., Livingstone, A. G., & Manstead, A. S. (2013). Admiration regulates social hierarchy: Antecedents, dispositions, and effects on intergroup behavior. *Journal of Experimental Social Psychology, 49*(3), 534-542. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.10.007>
- The Fiske Lab. (2013). Cross-Cultural warmth and competence maps. Retrieved from <https://www.fiskelab.org/cross-cultural-wc-maps/>
- Tsakamoto, S., and Fiske, S. T. (2018). Perceived threat to national values in evaluating stereotyped immigrants. *Journal of Social Psychology, 158*, 157-172. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1317231>
- Ufkes, E. G., Otten, S., van der Zee, K. I., Giebels, E., & Dovidio, J. F. (2012). The effect of stereotype content on anger versus contempt in “day-to-day” conflicts. *Group Processes & Intergroup Relations, 15*(1), 57-74. <https://doi.org/10.1177/1368430211417832>
- UN Women. (2018). *National study on violence against women in Georgia 2017: Summary report*. Retrieved from <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/national%20study%20on%20violence%20against%20women%202017.pdf?la=en&vs=2932>
- UN Women. (2020a). *Country gender equality profile. Georgia*. Retrieved from: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/country%20gender%20equality%20profile%20of%20georgia.pdf?la=en&vs=2312>
- UN Women. (2020b). *Georgia: Analysis of the Gender Pay Gap and Gender Inequality in the Labour Market in Georgia*. Retrieved from [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap\\_georgia\\_eng.pdf?la=en&vs=636](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap_georgia_eng.pdf?la=en&vs=636)
- World Bank Group. (2017). *Gender Based Violence in Georgia: Links among Conflict, Economic Opportunities and Services*. Washington: World Bank.
- Wu, S. J., Bai, X., & Fiske, S. T. (2018). Admired rich or resented rich? How two cultures vary in envy. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 49*(7), 1114-1143. <https://doi.org/10.1177/0022022118774943>

# WOMEN IN THE EYES OF FOOTBALL FANS: WARM, COMPETENT, ADMIRABLE

Nino Javakhishvili,<sup>1</sup> Nino Butsashvili,<sup>1</sup> Irina Vardanashvili,<sup>1</sup> Khatia Tordua<sup>1</sup>

*D. Uznadze Institute of Psychology, Ilia State University, Tbilisi, Georgia*

## Abstract

*The study investigated attitudes of Georgian football fans towards women using the stereotype content model/SCM on a single sample/single group design. It was conducted with three aims in mind: first was to compare individual and group perspective stereotypes and emotions, the second aim was to look at the attitudes of traditional patriarchal sub-group of football fans and the third was to find how emotions to a group are elicited. The data was collected from 145 participants using the modified version of the SCM questionnaire. The first finding of the study is that women assessed from an individual perspective are considered warmer and more competent than women assessed from the cultural perspective. At the same time, in both cases women were assigned to the HC-HW cluster and the same three positive emotions of admiration, sympathy and pride were elicited, meaning that even patriarchal group of football fans hold very positive attitudes to women. This finding is supported by the third one that not only competence and warmth but their interaction predicts pride towards women. It also enriches our understanding of how emotions are linked to the stereotypes: warmth elicits pride depending on competence and vice versa. Certain levels of both competence and warmth are needed to elicit pride, while if one of the stereotypes is high enough, the help of the other is not needed.*

**Key words:** *stereotype content model, attitudes, emotions elicited, group and individual perspectives*

Prejudice to out-groups has been widely studied by multiple theoretical frameworks, variables and instruments (Fiske & North, 2015; Makashvili et al., 2018). One of the recent approaches of Fiske and colleagues (Fiske, 2018; Fiske et al., 2002; Tsukamoto & Fiske, 2018) offers a refined understanding of prejudice. In their initial theory of the stereotype content model (SCM), the authors suggested that groups can be perceived via two basic stereotypical dimensions of warmth and competence.

As the authors of the SCM report, their theory emerged as a combination of previous findings from two areas of psychological research: personality and social psychology. The personality psychology is mainly presented by Solomon Asch's competent/incompetent and warm/cold person types and Rosenberg, Nelson, and Vivekananthan's multidimensional structure of personality impressions, according to which personality traits can be aligned along two basic dimensions: intellectual and social desirability. Each dimension can be aligned at a lower or higher end of an axis – bad intellectual and social being, placed at the lower end of the corresponding axis and good intellectual and social being – at the higher end of the axis (Rosenberg et al., 1968, Fiske, et al., 1999). The social psychology is presented, among others, by Gordon Allport and Bruno Bettelheim, who applied these two dimensions to group appraisal processes (Fiske et al., 1999).



The two stereotypical dimensions of warmth and competence come from a group's perceived status and competition. A high status group is considered as competent, while a competitive group is perceived as less friendly or cold. Later, the authors expanded their theory by adding emotions and behaviors and forming a four-part chain that starts with the existing socio-structural antecedents, such as a status and competitiveness of a group, which precede a certain combination of warmth and competence stereotypes able to elicit corresponding pairs of emotions, which, in turn, lead to the corresponding pairs of behaviors.

This theory is investigated in two stages. At the first stage, respondents are asked to name groups in a given society, and, at the second stage, participants assess the named groups via a corresponding questionnaire that contains questions on their perceived competitiveness and status, warmth and competence, emotions and behaviors (Cuddy et al., 2007; 2008). After cluster analysis, the assessed groups are placed in one of the four quadrants: low competence-low warmth, high competence-high warmth on the two ends of a diagonal; and low competence-high warmth, high competence-low warmth on the ends of another diagonal. Usually, in-groups fall into the HC-HW cluster, the mostly excluded groups into the LC-LW cluster, while most of the out-groups fall into one of the two ambivalent clusters: HC-LW, LC-HW.

The stereotype content model/SCM has been proven to unfold a complex mechanism of prejudice formation. As an example, in many societies, a minority group of rich people has a high status and is considered as competitive (over jobs, wealth, services, welfare, etc.). The combination of high status and high competitiveness antecedes corresponding stereotypes of high competence and low warmth, which form the corresponding HC-LW cluster and elicit corresponding emotions of envy and jealousy. These emotions, in turn, lead to attacking and/or cooperating behaviors (Cuddy et al., 2008).

Most of the SCM studies examine parts of this chain in different cultures on multiple groups. Former Soviet Union space has just recently appeared on the map of communities studied in the frames of this model (Grigoryan et al., 2019; Grygoriev et al., 2019; Javakhishvili et al., 2021). The study conducted in Georgia on distant out-groups of English and German speaking people has shown that a single group design – when the first stage of naming the existing groups is skipped and the participants are asked to assess certain group/s, hence, cluster analysis is not conducted – is capable to demonstrate the power of the SCM in understanding prejudice.

A single group design was used in a number of SCM studies where: different samples from 11 countries assessed stereotypes and emotions towards the United States of America (Glick et al., 2006); three Swedish samples, including students, assessed stereotypes about poor people (Lundkvist et al., 2017); two Chinese and one American samples assessed stereotypes, emotions, behaviors and socio-structural antecedents with regards to rich people (Wu et al., 2018); three German samples assessed stereotypes and emotions towards asylum seekers (Kotzur et al., 2018); five nationally representative samples assessed stereotypes, emotions, behavioral tendencies and antecedents towards Roma (Nariman et al., 2020). Unlike these studies, we utilized single emotions instead of pairs of emotions and processed data through multiple regression and cluster analysis. More specifically, we found that more than two emotions are felt towards representatives of the target groups and these emotions are elicited by stereotypes in interaction with each other. Also, for the first time, a part of mediational chain from structural antecedents to emotions was demonstrated.

In the current study we aim to replicate one of these findings – interaction of stereotypes to elicit emotions (Javakhishvili, et al., 2021) towards a group of women.

In some studies, the group of women was placed in the HC-HW cluster (Fiske, 2002, Grigoryan, 2019; The Fiske Lab, 2013). However, Fiske and colleagues found out that widely spread gender stereotypes moderate the perception of women – the less gender-equal a society is, the less friendly non-traditional women are perceived to be. Thus, women who comply with the traditional understanding of their roles, such as housewives, are assessed as warm (not competitive and/or posing no threat) but less competent; while successful women, such as business leaders, are viewed as cold but competent (Cuddy et al., 2008). These findings were gained from general population samples, while in the current study we look at the stereotypes and emotions towards women held by a specific group of football fans.

Football is a popular game in Georgia, with many clubs in the country, each with its loyal fan base. For men, club membership is a sign of masculinity, which is not true about women – being a sport club member is not considered as an appropriate gender role for women. Thus, we envisaged that fan-club members would hold more extreme and less positive view on women in an overall gender unequal environment in the country. Summative, sometimes coordinated, efforts of non-governmental organizations and government agencies have inevitably brought certain advancements towards gender equality, but still, Georgia is considered a masculine country, where men dominate in political, social and economic life of the country. Traditional gender attitudes still prevail, being manifested as underrepresentation of women in politics, business, problems of glass ceiling, horizontal and vertical segregation, pay gap, vulnerable employment and gender-based violence among others (UN Women, 2018; UN Women, 2020a; UN Women, 2020b; World Bank Group, 2017).

In addition, we examine the role of response instruction on assessment of stereotypes and emotions. The original studies of SCM asked participants to rate groups on behalf of others, the whole community, for example: “To what extent do most Americans view members of this group as warm?” This approach enables the authors to study cultural stereotypes that are shared by the society as well as minimize social desirability bias (Carver et al., 1978; Cuddy et al., 2008; Fiske, 2002; Fiske et al., 1999; Kotzur, Friehs, Asbrock, & van Zalk, 2019). At the same time, a number of subsequent studies use an individual approach where groups are rated from an individual perspective (Becker & Asbrock, 2012; Kotzur, Schäfer, & Wagner, 2018; Sweetman et al., 2013; Ufkes et al., 2011).

Recently, Findor and colleagues, using a 2x2 experimental design, found that individual and shared cultural attitudes differ from each other in assessment of all four members of the SCM – social-structural antecedents, stereotypes, emotions and behaviors, while Kotzur found the same effect only in relation to stereotypes (Kotzur et al., 2020). In addition, Findor et al. (2020) found that the difference was larger for Roma than for Hungarian minority groups. The authors explain such difference by more contradictory and ambivalent attitudes towards Roma than towards Hungarians. Kotzur and colleagues (2019) call for systematically evaluating possible differences between personal and cultural stereotypes, which is done in the current study.

We aimed to examine whether our participants’ estimates on behalf of others when answering questions, such as, “To what extent do most football fans view members of this group as compe-

tent?” differ from their estimates on their own behalf when answering questions like: “To what extent do you view members of this group as competent?”. One thing is when a person provides his/her own view on representatives of different groups and the other thing is when he/she provides estimates on behalf of the whole community. At the same time, unlike Findor and Kotzur, we plan to compare individual assessments to the football fans’ small-scale group assessment, which is definitely more limited than the whole country group, however, we still anticipate a certain difference. According to Findor et al., perception of groups from shared perspective is clearly different from those from individual perspective when assessing contradictory groups. The group of women of the current study can be considered as ambivalently and contradictorily perceived in Georgian society (UN Women, 2020a), thus, we expect individual and cultural stereotypes and corresponding emotions to differ from each other.

The current study aims to investigate the stereotypes and emotions of football fans towards women, the combination of stereotypes in a cluster, and their role in eliciting emotions as well as the difference between individual and cultural stereotypes and emotions. These form three questions about (a) the difference between individual and group stereotypes and emotions; (b) patriarchal group representatives’ perception of women – stereotypes and emotions; (c) interaction of stereotypes to elicit emotions.

Answering the first question will bring a deeper insight into the difference between the two modes of assessment that has not been yet checked on a single group design and with a smaller group perspective. Answering the second question will provide new information on the stereotype content of the specific group of football fans, while answering the third question will replicate the previous study (Javakhishvili et al., 2021) finding on the group of women.

Based on the above analyzed literature, we hypothesized that:

(a) Assessment of individual and group stereotypes and emotions will differ from each other, namely: (1) Women will receive higher scores on competence and warmth when assessed individually, than from the group perspective; (2) Assessment of emotions from individual and group perspective will differ;

(b) We expect that football fans’ perception of women will be less egalitarian, but the difference between individual and group assessments will not be large enough to produce different clusters, thus: (3) women will be placed in the LC-HW cluster in both cases; (4) emotions of sympathy and pity will be felt for women in the LC-HW cluster (both the individual and cultural attitude);

(c) We will be able to replicate our previous findings on the specific group of women, namely: (5) Stereotypes would interact to produce emotions.

## Method

### Participants and procedure

145 football fans were enrolled in the study. Participants’ age varied between 15 and 47 (mean age – 23.46,  $SD = 5.47$ ). Most of the participants were males – 66.2%. One of the authors posted the study information on the fan clubs’ public websites and after receiving an informed consent, posted a survey link. The participants filled out a self-administered online survey. The study was

conducted by observing all ethical standards. The respondents were answering questions without self-identification information and were free to quit survey any time.

## Measure

We used a modified questionnaire from Cuddy, Fiske and Glick's study (2007) as a measure of stereotypes and emotions. The questionnaire was translated into Georgian for an international study (the data file can be accessed at <https://osf.io/w2mbz/>; See also Grigoryan et al., 2019). The questionnaire contained three questions of warmth, five of competence and eight questions of the corresponding emotions. The questions were answered on a 5-score Likert-type scale.

Unlike the original scale, we asked respondents not to report the 'Most Georgians' attitude, but their own/personal thoughts or feelings and the 'Most Active Football Fans' attitudes'. Some sample questions for stereotypes were as follows: "To what extent do most football fans view women as warm?" and "To what extent do you view women as warm?"; and for emotions: "To what extent do most football fans tend to feel sympathy toward women?" and "To what extent do you tend to feel sympathy toward women?"

## Results

Prior to hypotheses testing, we had to define whether the original scale of stereotypes maintains the same two-factorial structure of competence and warmth in its Georgian version. The scale was translated into Georgian and then back-translated, as well as edited by the team of experts (psychologists and linguists). The scale was validated via confirmatory factor analysis (CFA) in MPlus, version 6.12. We checked the model for two factors: competence and warmth twice, once for assessment from a group perspective and for the second time for assessment from an individual perspective. The model fit indices for the group perspective assessment were good:  $\chi^2 = 27.65$ ,  $p > .05$ , RMSEA = 0.06, CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .03; as were the factor loadings of items on competence and warmth subscales. The model fit indices for individual perspective assessment were good:  $\chi^2 = 36.20$ ,  $p < .01$ , RMSEA = 0.09, CFI = .96, TLI = 0.94, SRMR = 0.06, as were the factor loadings of items on competence and warmth subscales.

Next, in both cases the correlation between warmth and competence was quite high – 0.76,  $p < .01$  for cultural estimates and 0.66,  $p < .01$  for individual estimates. Within subjects/paired samples t-tests showed that competence scores were lower than those of warmth:  $M = 3.61$ ,  $SD = 0.95$ , for competence and  $-M = 3.85$ ,  $SD = 0.79$  for warmth;  $t(144) = -4.61$ ,  $p < .001$  when assessing from the group perspective, and competence scores were lower than those of warmth:  $M = 3.99$ ,  $SD = 0.77$ , for competence and  $-M = 4.26$ ,  $SD = 0.74$  for warmth;  $t(144) = 5.20$ ,  $p < .001$  when assessed from the individual perspective.

## Hypotheses testing

To check hypothesis 1, we compared mean scores for warmth and competence evaluations from individual perspective with the mean scores for warmth and competence evaluation estimates from group perspective. The individual perspective assessments were higher than those of the group

perspective: (*M*) 4.26 > (*M*) 3.61, *M diff* = .65, *t* (144) = - 8.22, *p* < .001 for competence and (*M*) 3.99 > (*M*) 3.85, *M diff* = .14, *t* (144) = - 2.36, *p* < .05 for warmth. Hypothesis 1 is confirmed.

To check hypothesis 2, we compared mean scores for 9 emotions of the participants' individual evaluations with the mean scores for 9 emotions of the evaluation from the group perspective. Individual and group scores significantly differ from each other for all emotions, except pity, mostly confirming hypothesis 2. Positive emotions are reported more from the individual perspective, while negative emotions are reported more from the group perspective (table 1).

**Table 1.** Mean scores of emotions from group and individual perspectives

	Contempt	Pity	Envy	Anger	Resentment	Disgust	Sympathy	Admiration	Pride
<b>Individual Perspective</b>	1.72	3.06	1.57	2.28	1.48	1.48	4.23	4.16	4.22
<b>Group Perspective</b>	2.20	2.97	1.85	2.66	2.13	1.80	3.75	3.75	3.68
<b>Mean Difference</b>	-.58*	.08	-.28*	-.36*	-.66*	-.32*	.48*	.41*	.55*
<b>F</b>	30.82	1.13	12.13	16.85	40.97	19.28	25.58	21.91	31.96
<b>p</b>	.000	.290	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Cluster analysis was performed to address hypothesis 3. Cluster analysis cannot be conducted in a single sample/single group design, therefore, for these data we used the cluster centers from the previous study (Grigoryan et al., 2019) where the data were collected from 277 Georgian participants on 24 groups (The groups were divided into three to facilitate filling out of the survey. Thus, three different sets of eight groups were assessed by 135, 74 and 68 participants respectively). We conducted only K means clustering, unlike a 2-step cluster analysis normally done in such studies (Cuddy et al., 2009; Durante et. al., 2013; Fiske, 2002; Grigoryan et al., 2019), as we did not have to define the number of clusters with only one group assessed. The cluster centers from the previous data were as follows: [3.41600671 3.70303285] for HC-HW cluster, [2.52157634 2.35197614] for LC-LW cluster, [3.53872922 2.61839382] for HC-LW cluster, and [2.75051184 3.39841134] for LC-HW cluster (data file can be accessed at <https://osf.io/w2mbz/>). The analysis showed that women were placed in the high competence and high warmth cluster in assessment from the group perspective as well as from the individual perspective. This result partially supports hypothesis 3, because women are placed in the same cluster in both cases. However, the cluster of HC-HW is different from the expected LC-HW cluster.

Next, we proceeded with assigning corresponding emotions felt towards women in the same way as it is usually done (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Bye & Herrebrøden, 2018), but with one difference – we analyzed nine emotions separately – first, we calculated mean scores and ANOVA to compare these (see table 2):



**Table 2.** Mean scores of emotions for the HC-HW women – group perspective

	Sympathy	Admiration	Pride	Pity	Anger	Contempt	Resentment	Envy	Disgust
Football fans	<b>3.75</b> (1.08)	<b>3.74</b> (1.15)	<b>3.68</b> (1.16)	2.97 (1.40)	2.66 (1.28)	2.30 (1.35)	2.13 (1.32)	1.85 (1.19)	1.80 (1.17)

*Note.* Standard deviations are shown in parentheses.

Sympathy, admiration and pride gained similar scores and according to the contrast effects, they do not significantly differ from one another:  $p > .05$  in all comparisons. At the same time, the overall analysis of variance is significant:  $F(8, 1152) = 69.13, p < .001$ , as the three emotions differ from other emotions.

Then we proceeded to find which emotions are predicted by competence and warmth scores and used another approach: we regressed each of nine emotions on competence and warmth scores (see table 3). The procedure was carried out in two steps: first, we entered demographic variables, such as gender (dummy) and age, and then added competence and warmth scores. Among demographic variables, only gender played a role in two cases: gender predicted admiration so that men feel more admiration than women, while women feel more contempt than men. Sympathy, admiration and pride, as well as negative emotions, are predicted either by competence, or by warmth, while neither of them predict pity. Thus, regression analysis helped us clarify the results of the mean analysis. We concluded that three emotions – pride, admiration and sympathy – are felt the most and are outcomes of competence and warmth stereotypes.

**Table 3.** Regression Analysis: emotions for the HC-HW women – group perspective

	Model		Coefficients		
	$R^2$ change	Sig. $F$ change	$\beta$	$t$	Sig.
<b>Predictors for pride</b>	.33	.000			
Competence			.37	3.25	.001
Warmth			.27	2.52	.013
<b>Predictors for admiration</b>	.33	.000			
Warmth			.54	5.26	.000
Gender			-.21	-3.10	.002
<b>Predictors for sympathy</b>	.28	.000			
Warmth			.31	2.85	.005
Competence			.25	2.27	.025
<b>Predictors for disgust</b>	.13	.000			
Warmth			-.40	-3.25	.001

<b>Predictors for anger</b>	.13	.000			
Warmth			-.25	-2.05	.043
<b>Predictors for contempt</b>	.07	.008			
Competence			-.28	-2.21	.029
Gender			.16	2.00	.047

To define which emotions are felt in the case of individual assessment, we repeated the same procedures as above. First, we calculated the mean score for nine emotions and ANOVA to compare these. See the table 4 below:

**Table 4.** Mean scores of emotions for HC-HW women – individual perspective

	Sympathy	Pride	Admiration	Pity	Anger	Contempt	Envy	Resentment	Disgust
Women self-reporting	<b>4.23</b> (0.98)	<b>4.22</b> (0.99)	<b>4.16</b> (1.05)	3.06 (1.56)	2.30 (1.26)	1.72 (1.22)	1.57 (1.09)	1.48 (1.03)	1.48 (1.04)

*Note.* Standard deviations are shown in parentheses.

More than two emotions deserved high scores: sympathy, pride and admiration, which, according to the contrast effects, do not significantly differ from each other,  $p > .05$ , while they significantly differ from the rest of the emotions:  $F(8, 1152) = 194.82, p < .001$ . Then, we regressed each of the nine emotions on competence and warmth scores. The regression results (see table 5) enable us to conclude that pride, admiration and sympathy are predicted, while pity is not predicted at all. Also, competence and warmth are negative predictors of anger, disgust and resentment. Gender happened to be a predictor for resentment as well: women felt more negative emotions towards women. With the help of regression analysis, we concluded that three emotions – pride, admiration and sympathy are elicited by stereotypes.

**Table 5.** Regression Analysis: emotions for the HC-HW women – individual perspective

	<i>Model</i>		<i>Coefficients</i>		
	<i>R<sup>2</sup> change</i>	<i>Sig. F change</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<b>Predictors for pride</b>	.26	.000			
Competence			.21	2.06	.041
Warmth			.35	3.67	.000
<b>Predictors for admiration</b>	.32	.000			
Warmth			.52	5.44	.000

Women in the Eyes of Football Fans: Warm, Competent, Admirable

<b>Predictors for sympathy</b>	.12	.000			
Warmth			.42	4.04	.000
<b>Predictors for disgust</b>	.08	.003			
Warmth			-.25	-2.26	.025
<b>Predictors for anger</b>	.09	.002			
Competence			-.32	2.72	.007
<b>Predictors for resentment</b>	.11	.000			
Competence			-.31	-2.64	.009
Gender			.22	2.45	.016

Thus, hypothesis 4 is partially confirmed, because instead of the expected emotions of pity and sympathy, we received emotions of pride, admiration and sympathy in both cases.

Next, to examine whether stereotypes predict the corresponding three emotions in interaction with each other, moderation analysis was conducted, but no interaction was significant in the case of group estimates. However, in the case of individual estimates, interaction of competence and warmth to predict pride was significant:  $F(1, 139) = 7.634, p < .01, R^2 \text{ change} = .04$ . Figure 1 shows that the effect of competence on pride disappears (is not significant) when warmth is high, but competence increases pride when warmth is moderate and low:

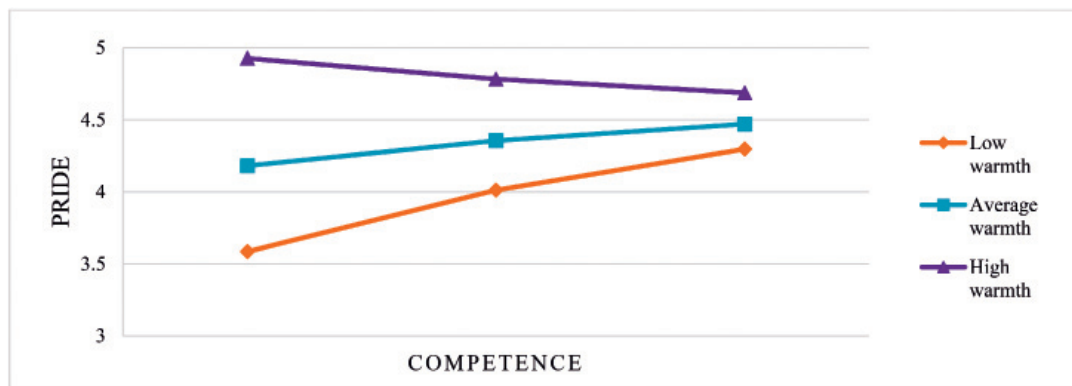


Figure 1. Effect of interaction of competence and warmth on pride

Hypothesis 5 is confirmed, but partially, as only one interaction of stereotypes to predict pride was found.

## Discussion

The comparison of competence and warmth scores, as well as emotions, from the individual and group perspectives provided statistically significant difference: the participants assessed women as more competent and warmer and ‘deserving’ more positive emotions than as they think football fans would have. Even more, from an individual point of view, women deserve higher scores on positive emotions, such as pride, admiration, etc., and lower scores on negative emotions, such as disgust, contempt, etc. From the SCM perspective, this means that it does matter from which position the assessment is made. This finding shows that our participants’ cultural (in this case, that of football fans) and individual stereotypes and emotions differ, similarly to the findings of Kotzur et al. (2020) and Findor et al. (2020). The difference in scores obtained from the two types of ratings can be partially explained by the social desirability bias, as proposed by Fiske and her colleagues (Cuddy et al., 2008; Fiske et al., 2002). Another explanation might be that participants may find it easier to estimate from their own group’s perspective, as they know and share the position of this group, rather than from the perspective of a larger and less known group. However, in both cases we received the same clusters and the same emotions. According to Findor et al., 2021, evidently, a general group of women is not contradictory enough to produce large differences in their assessment. Kotzur and colleagues (2020) were not able to investigate the effect of the two perspectives within the HC-HW group and hypothesized that there would be no significant difference, as well as called for more research in this domain. In our study, women were placed in this very cluster, which, partially confirms their hypothesis.

The fact that women are placed in the HC-HW cluster and considered as highly competent and highly warm, coincides with those from previous studies (Fiske et al., 2002 [study 2]; Grygorian et al., 2019). Thus, the analysis from a number of different angles, uniting four hypotheses, yielded an answer: cultural and individual stereotypes and emotions differ from each other; however, this difference is not large enough for the assessed group to be placed in different clusters.

The Results of the moderation analysis (hypothesis 5) supported the above assessment of women and enriched our understanding of the interplay of competence and warmth in eliciting emotions: perceived competence elicits pride conditionally, depending on the extent to which women are assessed as warm and vice versa; perceived warmth elicits pride conditionally, depending on the extent to which women are assessed as competent. The level of warmth does not matter for increasing pride when women are assessed as highly competent, but in the case of low and medium levels of warmth, the increase in competence is associated with the increase of pride. The finding of the study that not only competence and warmth, but their interaction predicts pride towards women, enriches our understanding of how emotions are linked to the stereotypes: warmth elicits pride depending on competence and vice versa. Certain levels of both competence and warmth are needed to elicit pride, while if one of the stereotypes is high enough, the help of the other is not needed anymore. This result indeed replicates our previous finding where competence and warmth interacted to elicit the emotion of envy towards the English-speaking group with the same result – a certain level of both stereotypes is needed; however, at a high level, only one of them is sufficient (Javakhishvili et al., 2021).

Our expectations that football fans, as more masculine and traditional members of a society, would view women ambivalently and less positively, or, to put it in SCM terms, would assess them as (or find them) less competent but warm, did not come true. Instead, women are perceived as highly warm and highly competent, similarly to the previous international study (Grigoryan, 2019). As noted in the literature review, Fiske and her colleagues found similar results in some of their studies (Fiske, 2002, The Fiske Lab, 2013), but in others they assigned women to two distinct groups: housewives and businesswomen. This division resulted in the separation of these two groups into two ambivalent clusters (Fiske, 2008). Indeed, future studies utilizing more specific groups as evaluators and two women groups as those to be evaluated would shed more light on this issue. At this stage, it is clear that when considered as a homogenous group, women are perceived as both competent and warm, even by the traditionally-thinking group of football fans. There might be another explanation for such a positive result: our sample of football fans is fairly young – aged around 23, with the standard deviation around 5, meaning that our participants mainly fall into the 18-28 age group. Studies show that younger generation is more inclined to gender equality, and this is true for Georgia as well (Sumbadze, 2014; UN Women, 2018).

A single group design is still the limitation of this study, as it does not allow for the cluster solution of data. We were able to define clusters because we were lucky to have cluster centers from the previous study of the general population (Grygorian et al., 2019), but not every researcher has the same share of luck, thus, cluster analysis for this design can only be used if there are cluster centers at hand.

The innovations of the current study enrich the theory of intergroup relations, and, specifically, the SCM. Two modes of assessment – from the individual and small group perspectives – have been checked on a single group design for the first time. Another innovation was that an individual perspective was compared to a small group perspective, in our case – an in-group of football fans. This allowed us to demonstrate that although individual and group assessments of stereotypes and emotions differ, the difference is not large enough to result in different clusters and different emotions. New information on the stereotype content of the specific group of football fans has been gained and the previous study finding that stereotypes interact to produce emotions was replicated for the group of women. In addition, the current study stands out methodologically: the whole process of evaluating stereotypes and emotions and showing interplay of stereotypes to elicit emotions is demonstrated via a single group design.

The study has implications both for theory and practice: a single group design has its advantages and allows for new insights into the SCM, such as analyzing emotions separately and combining stereotypes to show their moderation effects on how emotions are elicited. This, in addition to the SCM, enriches the theory of emotions (Sweetman et al., 2013). Next, when comparing individual and group assessments, a combination of mean scores and cluster analysis are recommended, as cluster analysis may also serve as a difference indicator. Practitioners should consider working on stereotypes rather than addressing emotions, as the change in stereotypes leads to a corresponding change in emotions and, respectively, behaviors.

However, the question on the difference between individual and cultural stereotypes still needs to be verified with more groups forming different clusters and linked to different emotions. This



finding, together with previous similar findings, also suggests SCM data need to be collected from an individual perspective but representative samples. Next, future studies utilizing a single group design would be welcomed, as well as studies where two groups of women – more traditional and passive and more advanced and active – will be examined.

Answers to the three questions of our study enable us to conclude that whether from an individual or group perspective, stereotypes and emotions of admiration, sympathy and pride towards women as a homogenous group are very positive (the HC-HW cluster that denotes an in-group), even if they belong to a highly masculine group of football fans. The analysis of the interaction of stereotypes adds further insight to this finding: although women are considered more as warm than competent, moderate levels of both is enough, and, even more, high levels of either of the stereotypes are enough to elicit the emotion of pride.

## References

- Becker, J. C., & Asbrock, F. (2012). What triggers helping versus harming of ambivalent groups? Effects of the relative salience of warmth versus competence. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*(1), 19-27. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.06.015>
- Bye, H. H., & Herrebrøden, H. (2018). Emotions as mediators of the stereotype–discrimination relationship: A BIAS map replication. *Group Processes & Intergroup Relations, 21*(7), 1078-1091. <https://doi.org/10.1177/1368430217694370>
- Carver, C. S., Glass, D. C., & Katz, I. (1978). Favorable evaluations of blacks and the handicapped: Positive prejudice, unconscious denial, or social desirability? *Journal of Applied Social Psychology, 8*(2), 97-106. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1978.tb00768.x>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(6), 631-648. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology, 40*, 61-149. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... & Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology, 48*(1), 1-33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>
- Durante, F., Fiske, S. T., Kervyn, N., Cuddy, A. J., Akande, A., Adetoun, B. E., ... & Storari, C. C. (2013). Nations' income inequality predicts ambivalence in stereotype content: How societies mind the gap. *British Journal of Social Psychology, 52*(4), 726-746. <https://doi.org/10.1111/bjso.12005>
- Findor, A., Láštiová, B., Hruška, M., Popper, M., & Váradi, L. (2020). The impact of response instruction and target group on the BIAS map. *Frontiers in Psychology, 11*, 2665. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566725>
- Fiske, S. T. (2018). Stereotype content: Warmth and competence endure. *Current Directions in Psychological Science, 27*, 67-73. <http://dx.doi.org/10.1177/0963721417738825>

- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., & Glick, P. (1999). (Dis) Respecting versus (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55(3), 473–489. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Fiske, S. T., & North, M. S. (2015). Measures of stereotyping and prejudice: Barometers of bias. In *Measures of personality and social psychological constructs* (pp. 684-718). Academic Press.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., & Glick, P. (1999). (Dis) respecting versus (dis) liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55, 473-489. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Glick, P., Fiske, S. T., Abrams, D., Dardenne, B., Ferreira, M. C., Gonzalez, R., Hachfeld, C., Huang, L.L., Hutchison, P., Kim, H. J. & Manganelli, A. M. (2006). Anti-American sentiment and America's perceived intent to dominate: An 11-nation study. *Basic and Applied Social Psychology*, 28(4)363-373. [https://doi.org/10.1207/s15324834basp2804\\_10](https://doi.org/10.1207/s15324834basp2804_10)
- Grigoryan, L., Bai, X., Durante, F., Fiske, S. T., Fabrykant, M., Hakobjanyan, A., ... & Yahiiiaiev, I. (2020). Stereotypes as historical accidents: Images of social class in postcommunist versus capitalist societies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(6), 927-943. <https://doi.org/10.1177/0146167219881434>
- Grigoryev, D., Fiske, S. T., & Batkhina, A. (2019). Mapping ethnic stereotypes and their antecedents in Russia: The stereotype content model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1643. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01643>
- Javakhishvili, N., Butashvili, N., Vardanashvili, I., & Gogibedashvili, A. (2021). Social-Structural Antecedents Come forward to Elicit Envy to Distant Out-Groups. *Frontiers in Psychology*, 12, 1677.
- Kotzur, P. F., Friehs, M. T., Asbrock, F., & van Zalk, M. H. (2019). Stereotype content of refugee subgroups in Germany. *European Journal of Social Psychology*, 49(7), 1344-1358. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2585>
- Kotzur, P. F., Schäfer, S. J., & Wagner, U. (2018). Meeting a nice asylum seeker: Intergroup contact changes stereotype content perceptions and associated emotional prejudices, and encourages solidarity-based collective action intentions. *British Journal of Social Psychology*, 58(3), 668-690. <https://doi.org/10.1111/bjso.12304>
- Kotzur, P. F., Veit, S., Namyslo, A., Holthausen, M. A., Wagner, U., & Yemane, R. (2020). 'Society thinks they are cold and/or incompetent, but I do not': Stereotype content ratings depend on instructions and the social group's location in the stereotype content space. *British Journal of Social Psychology*, 59(4), 1018-1042. <https://doi.org/10.1111/bjso.12375>
- Lindqvist, A., Björklund, F., & Bäckström, M. (2017). The perception of the poor: Capturing stereotype content with different measures. *Nordic Psychology*, 69(4), 231-247. <https://doi.org/10.1080/019012276.2016.1270774>
- Makashvili, A., Vardanashvili, I., & Javakhishvili, N. (2018). Testing intergroup threat theory: Realistic and symbolic threats, religiosity and gender as predictors of prejudice. *Europe's Journal of Psychology*, 14(2), 464-484. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i2.1483>

- Nariman, H. S., Hadarics, M., Kende, A., Láštiová, B., Poslon, X. D., Popper, M., Boza, M., Ernst-Vintila, A., Badea, C., Mahfud, Y., O'Connor, A., & Minescu, A. (2020). Anti-roma Bias (Stereotypes, Prejudice, Behavioral Tendencies): A Network Approach Toward Attitude Strength. *Frontiers in psychology, 11*, 2071. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02071>
- Rosenberg, S., Nelson, C., & Vivekananthan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology, 9*(4), 283–294. <https://doi.org/10.1037/h0026086>
- Sumbadze, N. 2014. *Study of the perception and attitudes toward violence against woman and domestic violence in Tbilisi, Kakheti and Samegrelo-ZemoSvanety of Georgia (2013)*. Fountain Georgia, Ltd.
- Sweetman, J., Spears, R., Livingstone, A. G., & Manstead, A. S. (2013). Admiration regulates social hierarchy: Antecedents, dispositions, and effects on intergroup behavior. *Journal of Experimental Social Psychology, 49*(3), 534-542. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.10.007>
- The Fiske Lab. (2013). Cross-Cultural warmth and competence maps. Retrieved from <https://www.fiskelab.org/cross-cultural-wc-maps/>
- Tsakamoto, S., and Fiske, S. T. (2018). Perceived threat to national values in evaluating stereotyped immigrants. *Journal of Social Psychology, 158*, 157-172. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1317231>
- Ufkes, E. G., Otten, S., van der Zee, K. I., Giebels, E., & Dovidio, J. F. (2012). The effect of stereotype content on anger versus contempt in “day-to-day” conflicts. *Group Processes & Intergroup Relations, 15*(1), 57-74. <https://doi.org/10.1177/1368430211417832>
- UN Women. (2018). *National study on violence against women in Georgia 2017: Summary report*. Retrieved from <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/national%20study%20on%20violence%20against%20women%202017.pdf?la=en&vs=2932>
- UN Women. (2020a). *Country gender equality profile. Georgia*. Retrieved from: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/country%20gender%20equality%20profile%20of%20georgia.pdf?la=en&vs=2312>
- UN Women. (2020b). *Georgia: Analysis of the Gender Pay Gap and Gender Inequality in the Labour Market in Georgia*. Retrieved from [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap\\_georgia\\_eng.pdf?la=en&vs=636](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap_georgia_eng.pdf?la=en&vs=636)
- World Bank Group. (2017). *Gender Based Violence in Georgia: Links among Conflict, Economic Opportunities and Services*. Washington: World Bank.
- Wu, S. J., Bai, X., & Fiske, S. T. (2018). Admired rich or resented rich? How two cultures vary in envy. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 49*(7), 1114-1143. <https://doi.org/10.1177/0022022118774943>