# Введение

Актуальность исследования.

В древности один мудрец от имени мужчин сказал: «Мы правим миром, а женщины - нами». Сегодня это высказывание приобретает новый смысл, поскольку в последнее время отмечается значительное укрепление позиций женщин в системе общественных отношений. Американские экономисты Р. Петерсон и К. Вермейер назвали этот феномен «тихой революцией в мировом масштабе». Подтверждая и развивая данное определение, А. Бебель дал этому явлению название «революции, единственно победившей в этом столетии, которая прошла по всем странам и континентам».

Необходимость исследования гендерных аспектов управления обусловлена динамичным проникновением женщин в управление экономикой, появлением новой социальной кагорты «деловых женщин». Особенно заметны эти процессы в развитых странах. Например, в США женщинам принадлежит более 50% денежных средств, обращающихся в стране, на них выписаны 65% счетов, в их руках сосредоточены 57% ценных бумаг, 74% домов, на них приходится 88% общей покупательной способности. [16]

В более сопоставимых с Россией странах Центральной и Восточной Европы женщины владеют более чем 30% бизнеса, нанимают 25% рабочей силы, составляют 55% обучающихся, около 25% зарабатывают больше мужей в семьях с двумя работающими. Доля женщин на министерских постах только за последнее десятилетие удвоилась - с 3,4 до 6,8%. [22]

Приведенные данные подтверждают заметный рост участия женщин в экономической жизни и позволяют прогнозировать перспективные сдвиги в этом направлении.

Для России гендерные проблемы в экономике, в частности, участие женщин в управлении, достаточно актуальны. В первую очередь, это обусловлено демографическими факторами: на протяжении многих десятилетий отмечается преобладание женского населения, в настоящее время доля женщин составляет примерно 55%[54] и по ряду причин она будет расти и в будущем.

Актуальность проблемы исследования психических, поведенческих особенностей мужчин и женщин-руководителей в процессе принятия решения связана не только с теоретическими, но и с прикладными аспектами психологии и определяется следующими причинами. Во-первых, тем значением, которое приобретают сегодня исследования субъектных детерминант поведения личности, в том числе и руководителя, как фактора влияния на ситуацию принятия решений в организационно- производственной среде. Во-вторых, значимость этих проблем в настоящее время возрастает в связи с увеличением количества женщин в управленческих структурах различных уровней, растет число принимаемых ими решений в политике, экономике, общественной жизни, что порождает потребность в знаниях их личностных особенностей в регуляции поведения и профессиональной деятельности. В-третьих, нельзя не сказать о чисто практической значимости и интересе в различных сферах профессиональной деятельности, в том числе и управленческой, к тендерным и половозрастным аспектам поведения человека (включая и процесс принятии решения), детерминирующим ее эффективность. В связи с этим значительно повышается актуальность изучения процессов принятия руководителями решений, опосредованных индивидуально-личностными, гендерными и половозрастными различиями.

Состояние и степень разработанности проблемы исследования.

Психологическим проблемам процесса принятия решения, в деятельности руководителя, посвящено довольно большое число исследований (В.А. Абчук. А.Г. Венделин, В.В. Голубинов, В.В. Григолава, Д.Н. Завалишина, А.Н. Иванова, A.B. Карпов, Ю. Козелецкий, Т.В. Корнилова, В.В. Кочетков, И. Кхол, О.И. Ларичев, Б.Ф. Ломов, Е.В. Маркова, В.Ф. Рубахин, И.Г. Скотиикова, Л.Н. Сумароков, A.B. Филиппов и мн. др.), которые подтверждают, что принятие решения (связанного и не связанного с риском) зависит не только от ситуационного контекста, но также и от индивидуально-личностных факторов. Вместе с тем, несмотря на значительное количество работ и широкий круг подходов к рассмотрению процесса принятия решения, проблемы, касающиеся тендерных различий, а также возрастных и индивидуально-личностных особенностей лица, принимающего решения, исследованы не достаточно. Можно упомянуть лишь несколько работ такого рода (И.В. Грошев, A.B. Карпов, К.В. Коростелина, В.В. Кочетков, Е.В. Маркова, И.Г. Скотникова, и др.).

Однако необходимо признать, что описание особенностей поведения мужчин и женщин-руководителей в процессе принятия решения несколько расплывчато и затрагивает в основном стилевые особенности принятия решений в условиях риска. Между тем это весьма важная и актуальная проблема современной практической психологии, требующая более подробного изучения.

Цель исследования - раскрытие социально- психологических особенностей руководителей в процессе принятия решения с учетом влияния индивидуально-личностных и гендерных различий, опосредованных сферой управленческой деятельности.

Объектом исследования являются социально- психологические особенности руководителей в процессе принятия решения.

Предмет исследования - гендерные особенности, определяющие эффективность процесса принятия решения в деятельности руководителя.

Нами была выдвинута следующая гипотеза: У женщин- руководителей в процессе принятия решения, уровень таких психо- эмоциональных состояний, как тревожность, поиск соц.поддержки ,избегание, раздражение, негативизм, подозрительность, агрессия, уровень самооценки выше чем у мужчин- руководителей.

Для достижения указанной цели и проверки гипотезы решались следующие задачи:

. Изучить состояние проблемы гендерных особенностей в системе управления и процесса принятия решения в управленческой деятельности в современной научной отечественной и зарубежной психологической литературе.

. Исследовать различные классификации и подходы к изучению детерминант, опосредующих поведение руководителя в управленческой деятельности.

. Подобрать комплекс взаимодополняющих методик для проведения исследования.

. Провести экспериментальное исследование влияния комплекса личностных составляющих, включая индивидуальные, гендерные и другие факторы, опосредующие процесс принятия решения у мужчин и женщин руководителей.

Методика исследования.

В работе использованы следующие методы:

. Теоретический анализ литературы по проблеме.

. Психодиагностические методы:

Наблюдение

## Для реализации поставленных задач в дипломной работе использован комплекс дополняющих друг друга методик, направленных на разностороннее изучение процесса принятия решения. Выбор методов исследования определялся не только перечисленными целями и задачами, но и возможностями их адаптивного применения в выявлении предполагаемых гендерных, личностных и половых различий в процессе принятия решения.

Предпочтение было отдано взаимодополняющим самооценочным методикам, которые содержательно наиболее близки поставленным в исследовании задачам, методы математической статистики (STATISTICA 4.0 <http://statosphere.ru/mtabstat.html>).

Для достижения поставленных задач, нами были использованы следующие методики:

1. Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера

# 2. Индикатор копинг-стратегий (Д.Амирхан)

### 3.Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки)

4. Дифференциально-диагностический опросник <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси.

Выборка «42 человека,(21 мужчина, 21 женщина) занимающих руководящие посты в организации ООО «Тепловые сети»»

Экспериментальная база: ООО «Тепловые сети»» г. Железнодорожного. МО.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования применимы в психологии личности, организационной психологии и психологии труда, психологии управления, при подборе и отборе персонала на руководящие должности, при прогнозировании поведения руководящих кадров, при разработке программ стресс-менеджмента с целью повышения стрессоустойчивости руководителей в условиях профессиональных стрессовых ситуаций(в том числе в условиях процесса принятия решения).

# Глава 1. Теоретические основы гендерных особенностей в системе управления

## 1.1 Гендерные отличия в управленческой деятельности

Женщины, представляя большую половину электората, заметно влияют на общественный выбор. В экономике возникли новые сферы и формы занятости, связанные с развитием информационной и рыночной инфраструктуры, где женщины занимают достойное место. Несмотря на то, что за период с 1990 по 1998 годы, по данным Госкомстата РФ, из 12 млн. потерявших работу почти 8 млн. составили женщины (причем, из них более 70% с высшим и средним профессиональным образованием), число занятых женщин растет за счет проникновения в новые сегменты рыночной экономики. Так, в организациях, обеспечивающих функционирование рынка, среди специалистов по рекламе, имиджмейкеров их 40-50%, появились профессиональные группы женщин, обслуживающих избирательные компании и т.д. [12]

В условиях становления рыночной экономики в России значительно расширяется мелкий и средний бизнес, в котором руководителями становятся женщины, стремящиеся реализовать себя всесторонне. Эта тенденция соответствует процессам, происходящим в странах с развитой рыночной экономикой, где женщины возглавляют примерно 30% малых и средних фирм. Предполагается, что в скором будущем эта доля составит 50% предприятий при одновременном увеличении их стоимости. [38]

Особое значение вопрос о роли и месте женщины в системе менеджмента имеет для таких быстро расширяющихся видов деятельности, как гостиничное и ресторанное хозяйство, туризм, оптовая и розничная торговля, обслуживание, где доля женщин в общем числе работающих достигает 90%. [8]

Анализ контингента обучающихся в университетах в течение нескольких лет, а также сложившаяся демографическая ситуация в целом позволяют прогнозировать возрастание женского компонента в экономике, и в частности, в управлении. Даже для руководителя-мужчины управление коллективом, в составе которого преобладают женщины, требует учета существенных особенностей.

Известно, что положение женщины в обществе зависит от принятых в данной среде полоролевых стереотипов поведения, от традиционных для данного социума культурных, психологических и социальных стандартов. У нас принято различать традиционно мужские и женские роли - профессии, должности, сферы деятельности.[11] Подчеркнем, что это деление, как правило, носит традиционно-бытовой, а не научно обоснованный характер, поскольку в большинстве случаев никак не связано с особенностями женской психики и интеллекта. Конечно, определенные ограничения могут регламентировать области женского участия, но они далеко не всегда имеют объективную основу.

Если в низших и средних звеньях доля женщин в аппарате управления бывает значительна и это ни у кого не вызывает удивления, то представительство женщин на высшем уровне управления крайне мало. Так, на рубеже 90-х годов женщины в составе директорского корпуса составляли всего 6-7%.[] Ныне доля женщин, достигших заметных успехов в карьере, по-прежнему невелика - различие с мужчинами составляет почти 4 раза при более высоком уровне образования. В высшем органе законодательной власти - Государственной Думе - женщины составляют около 10% депутатов. [5]

Заметим, что в Швеции - стране с одним из самых высоких в мире показателей степени участия женщин в экономической и политической жизни - доля женщин в парламенте достигает 42,7%, Финляндии - 33,5%, в Дании, Норвегии, Нидерландах - 36-37%. [17]

Скрытая дискриминация женского пола отчетливо прослеживается при анализе управленческой литературы, где гендерный аспект занимает явно подчиненное положение. В подавляющей части трудов отечественных и зарубежных экономистов как-то само собой подразумевается, что менеджер, специалист или подчиненный - обязательно мужчина и оценка поведения личности, анализ управленческих ситуаций, рекомендации по разработке управленческого решения, по этикету и прочему даются именно с мужских позиций.

При этом особенности реакции женщины на внешнюю среду, мотивация ее поступков, личностные характеристики либо вообще замалчиваются, либо рассматриваются крайне ограниченно, в виде исключения из общепринятых правил. И даже президентская программа повышения квалификации управленческих кадров за рубежом практически полностью ориентирована на мужчин. [22]

Исследования зарубежных специалистов также подтверждают выводы о гендерной дискриминации. По данным Э. Игли, по отношению к женщинам применяют «стеклянный потолок», который часто мешает им занимать посты руководителей проектов, выдвигаться в советы директоров и выполнять важные международные функции в компании. В 1998 г. женщины занимали только 6% директорских должностей в 500 крупнейших компаниях и получали за равносильный с мужчинам труд не более 70%. [17]

В управленческой практике гендерные аспекты охватывают особенности различных подходов к руководству коллективом и личностью, особенности межличностных отношений с учетом мужской и женской психики и характерных черт интеллекта.[14] Различные исследования по сравнению деловых и психологических качеств женщины и мужчины показали, что по ряду анализируемых параметров есть определенные отличия. Вместе с тем, в серьезных научных экспериментах не нашли подтверждения некоторые мнения о различиях в умственных возможностях, способностях к обучению, качествах характера и темперамента у представителей обоих полов.[] В результате были обоснованы выводы, что женщины обладают качествами, которые определяют их весьма благоприятные возможности для эффективной управленческой деятельности.

В общем виде они представлены в таблице № 1.

Таблица № 1 Гендерные отличия в управленческой деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Характеристики | Мужчины | Женщины |
| Способ преодоления препятствий | Интеллект, сила | Хитрость, ловкость |
| Ориентированность на проблемы | Перспективная | Текущая |
| Потребность в эмоциональных стимулах | Пониженная | Повышенная |
| Основа решений | Рассудочность | Чувственность |
| Характер | Замкнутый | Открытый |
| Отношение к внешнему миру | Реалистичное | Идеализированное |
|  | Критичное | Интуитивное |
| Поведение | Сдержанное | Эмоциональное |
| Преобладающий тип мышления | Словесно-логический | Наглядно-действенный |
| Объект внимания | Содержание | Форма |
| Наблюдательность и точность | Пониженные | Повышенные |
| Ориентированность | Деловая | Личная |
| Отношение к другим | Прямолинейное | Гибкое |
| Действие словесного поощрения | Расслабляющее | Возбуждающее |
| Реакция на критику | Агрессивная | Спокойная |

Анализ данных показывает, что по некоторым параметрам женщины обладают даже не «благоприятными возможностями», а явными преимуществами для успешного осуществления функций управления. [10]

Вместе с тем существуют попытки представить деятельность женщины-руководителя в упрощенном виде как использование одной из двух противоположных друг другу моделей управления - «железная леди» и «старшая сестра». [18]

«Железная леди» холодна, авторитарна, самоуверенна и хорошо знает о своей силе. Она в совершенстве владеет закулисными приемами, отвергает дискуссии и обмен мнениями как неэффективное средство. Она строга и требовательна к подчиненным, в системе мотивации опирается на наказания, от подчиненных ожидает дисциплины и уступчивости, ценит в них главным образом, профессиональные способности. [9]

Напротив, «старшая сестра» опирается на коллективные формы принятия решений, поощряет дискуссии и полемику. Будучи сама неординарной личностью, предпочитает, чтобы рядом с ней работали такие же сильные коллеги. Благосклонна к подчиненным, ожидает от них полной отдачи. Она ценит в своих сотрудниках чувство единой команды. Для «старшей сестры» важны не только профессиональные, но и моральные, психологические качества работников. Не приемлет интриг, развивает гласность, конструктивную критику. В системе мотивации делает упор на вознаграждения, поощряет новаторство и творческий подход к делу. [9]

Безусловно, эти два типа женщины-руководителя являются весьма полярными и в практике управления дают различные сочетания, что позволяет сделать вывод о многообразии и специфике подходов к управлению в поле «женщина-менеджер». [24]

Проведенный анализ различных управленческих ситуаций позволяет выделить ряд особенностей, подтверждающих, что женский стиль управления гораздо многообразнее, гораздо богаче по своим проявлениям благодаря многоликости женской натуры. Составленный нами перечень этих особенностей состоит в следующем:

. Мотивация трудовой деятельности женщины имеет определенные отличия. Известная пятиуровневая пирамида потребностей А. Маслоу в гендерном разрезе претерпевает значительные корректировки на каждой ступени. Доказано, что различные группы потребностей имеют неодинаковое значение для мужчин и женщин. Причем, женщины имеют более подвижную мотивационную структуру, они могут реагировать с большими отличиями и реакция будет выражена ярче, чем у мужчин. Например, если женщина чувствует себя социально защищенной, счастлива в браке, семье, то она придает меньшее значение своим отношениям с коллегами по работе и, как правило, не стремится к лидерству в организации. Однако, она же может стремиться к завоеванию самостоятельного статуса в целях самоактуализации и утверждения собственной «полноценности».

Жизнь мужчины наполнена проблемами карьеры и работы, он высоко ценит внесемейные отношения, например, общение в кругу коллег или друзей. [16]

Позиция женщины меняется, если она одинока или работает из-за материальной необходимости. В этих случаях ярче проявляется стремление к стабильности, уверенности в будущем, обеспечении средств существования, реализации своих потребностей и возможностей. [7]

Важно подчеркнуть, что особенности мотивации труда у женщин отражают скорее своеобразие личности, а не общие закономерности.

. В управлении персоналом женщина - руководитель больше внимания уделяет отношениям между членами коллектива, ее больше волнует сфера межличностных отношений, чем руководителя - мужчину. Женщина более тонко реагирует на морально-психологический климат в коллективе, опирается на технологию «знаков внимания»: проявляет большую эмпатию, чуткость в понимании душевного состояния и морально-нравственных коллизий личности. В сложных ситуациях женщина - менеджер строит свои стратегии выхода из кризиса на высоких мотивациях сотрудников.

Осуществляя функцию контроля за деятельностью персонала, женщина не стремится к жестким санкциям, а в первую очередь желает обеспечить необходимые условия для подчиненных с целью минимизации наказаний. При этом она сохраняет способность реализовывать жесткие меры по отношению к тем, кто не справляется с поставленными задачами.

. Женщина более эмоциональна и эта черта особо характеризует женский стиль управления. В различных ситуациях реакция женщины - руководителя отличается от реакции мужчины: эмоционально она более ярче и богаче. Женщина «близко к сердцу» принимает все, связанное с работой, и достаточно долгий период времени остается во власти переживаний. Женщина больше склонна «проигрывать» ситуацию, переживать возможный исход событий. [7]

При принятии решений женщина - менеджер чаще полагается на свои ощущения, интуицию, женскую логику, что бывает небезуспешным, поскольку женщина ведет себя как целостная личность, чуткая к большинству аспектов проблемы, имеющих для нее эмоциональное значение.

Вследствие повышенного уровня эмоциональности женщина обидчивее, болезненнее реагирует на критику, грубость и тем более оскорбление, что не позволяет ей всегда быть объективной и вести себя конструктивно. Излишнюю эмоциональность считают серьезным недостатком женской модели управления, поскольку она является источником несправедливости и неуверенности, причиной многих конфликтов.

. Во взаимоотношениях с внешней средой женский стиль управления отличается большой гибкостью, ситуативностью, умением адаптироваться к сложившимся обстоятельствам. Отказ от жалоб на невозможность преобразований и поиска виноватых дает возможность женщине - руководителю успешно действовать в рамках заданных ограничений, настойчиво и последовательно добиваться реализации поставленных целей.

Гибкость и дипломатичность в сочетании с настойчивостью позволяют женщине эффективно строить взаимоотношения с деловыми партнерами, находить у них взаимопонимание и поддержку.[32]

Женщина умеет сочетать и оперативно переключаться с одной социальной роли (менеджер, бизнес-леди) на другую (жена, дочь, мать). Однако установлено, что примерно треть нервных расстройств женщин происходит от столкновения ее социальных ролей - руководителя на работе и исполнителя дома. [59]

Характерно, что женщина - руководитель большее значение, чем мужчина, придает установлению конструктивных отношений с центральными и региональными органами власти, что обусловлено стремлением искать и находить поддержку. По своей сути женщины более законопослушны и уважительны к власти, а мужчины более честолюбивы, агрессивны и более независимы. [29]

5. В силу извечной женской терпеливости деятельность женщины - менеджера направлена на последовательные, постепенные преобразования без ориентации на сиюминутный результат. Такая стратегия «маленьких шагов» весьма оправдана в ситуациях неопределенности и приносит свои плоды в сложившихся экономических условиях. Эти же обстоятельства определяют склонность женщины - руководителя к тактическому, а не стратегическому планированию, что зачастую оказывается более выигрышным в современной ситуации. [7]

Установлено, что женщины имеют детальный и взвешенный подход, «вкус» к мелочам: они значительно лучше воспринимают и анализируют детали, подробности событий, умеют скрупулезно расчленить целое на составные части и провести логический анализ элементов целого. Полнота и точность такого дифференциального анализа совершенно недостижима для большинства мужчин. Зато мужчины лучше могут представить событие в целом, оценить стратегические тенденции явления, установить интегрированную связь между частями целого. Образно говоря, женщины видят деревья, а мужчины - лес. [29]

6. Стиль руководства женщины - менеджера отличается большей демократичностью, готовностью к сотрудничеству и коллегиальному принятию решений при умелом делегировании полномочий и отказе от мелочной опеки подчиненных. [7]

Для реализации принятых решений характерно четкое распределение функций исполнения, оказание помощи в случае необходимости. При организации контроля за ходом исполнения решений превалирует поэтапная форма в виде регулярных текущих проверок, недопущение затягивания нежелательной ситуации. Ответственность за работу устанавливается в соответствии с четким распределением обязанностей, причем, весьма характерно возложение конечной ответственности за определенный участок работы на конкретного исполнителя. [4]

Таким образом, несмотря на мягкость стиля управления, женщина - руководитель способна к решительному осуществлению функции контроля и, как уже было отмечено, к принятию жестких мер к провинившимся сотрудникам.

. Женщине - менеджеру присуща такая черта, как склонность к наставлениям, поучениям, назиданиям. Нередко эта черта не нравится окружающим, особенно мужчинам. Объяснение этой особенности дает теория «трех Я», разработанная Э. Берном, согласно которой формирование личности проходит по трем блокам: «детское Я», «родительское Я» и «взрослое Я». Любая поступающая информация последовательно проходит названные блоки и определяет поведение человека. [7]

Хотя принято считать, что склонность к воспитательному типу поведения, как и повышенное сопереживание, часто выступает ограничителем женского менеджмента, но женщины умеют компенсировать свои нежелательные особенности управления и даже извлекать из них выгоду.

. Еще одна особенность женщины - руководителя - любознательность. В большинстве случаев она реализуется в позитивном направлении как стремление расширять свой кругозор через общение, установление новых контактов, сбор дополнительной информации. Однако нередко эта черта приводит к сбору и распространению недостоверных сведений (слухов, сплетен) и их использованию при принятии решений, что неизбежно снижает их качество. [49]

9. В экстремальных ситуациях женщина демонстрирует не стратегию страха и избегания, а активного противостояния. Внутреннее чутье помогает женщине весьма успешно действовать в кризисных ситуациях. Используя разные модели поведения, женщина находит оптимальные в сложившихся условиях пути решения проблем, не уступая в бесстрашии и хитрости руководителю - мужчине. [62]

Исследования показывают, что женщины и в ситуациях риска способны формировать адекватные стратегии, отличающиеся, с одной стороны, осознанной осторожностью, с другой, - необходимым уровнем рискованности и даже авантюризма, что помогает организации выживать в условиях неопределенности российского бизнеса. [54]

Меньшая амбициозность и нежелание достигать победы «любой ценой» позволяют женщине действовать в сложных обстоятельствах даже более эффективно, чем мужчине. [52]

10. Имеет особенности участие женщин в конфликтах. Распространенное мнение о том, что конфликты имеют, как правило, «женское лицо», не подтверждается специальными исследованиями. Установлено, что мужчины и женщины конфликтуют примерно с одинаковой частотой, но причины и формы проявления конфликтов у них разные.

Женщины «выплескивают» свою негативную энергию во внешнюю среду, не задерживая долго внутри себя отрицательные эмоции. При этом они владеют мягкими конфликтными технологиями, быстрее и легче «отходят» и успокаиваются. [19]

Рассмотренные особенности поведения женщины - руководителя, являясь даже далеко не полным перечнем характерных черт женского стиля управления, позволяют опровергнуть традиционное представление об ограниченных возможностях женщины - менеджера и, в целом, мнение о меньшей эффективности «мягкого» женского менеджмента по сравнению с «жесткой» мужской моделью управления. Целый ряд управленческих ситуаций свидетельствует, что женщина способна на жесткие управленческие технологии, но в «мягкой пластике». [12]

Женщины - менеджеры достигают успехов не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования своих способностей, реализации внутренне присущих только женщине черт и качеств. Полученные выводы указывают на необходимость переосмысления возможностей женского лидерства в экономике России.[8]

Вышеизложенное подтверждается также результатами специальных исследований. В частности, опросы В. Слимс показывают, что женщины - руководители имеют более высокий рейтинг среди подчиненных. Они проявляют себя личностями яркими, предприимчивыми, сильными, гибкими, стабильными и невероятно работоспособными. Женщины - менеджеры неординарны, прагматичны и уверены в себе, более критичны, им не требуется жесткий внешний контроль. Кроме того, у них более отчетливо прослеживается тенденция к развитию своего внутреннего потенциала и стремление к совершенству. [45]

Наряду с изложенными личностными особенностями женщин - руководителей важное значение, имеют факторы, составляющие объективную основу для расширения участия женщин в управлении.

Первый компонент этой основы - высокий образовательный потенциал. Женщины лидируют в области как высшего, так и среднего профессионального образования. По данным Госкомстата РФ, к началу 90-х годов высшее и среднее специальное образование имели 46% работающих женщин и только 34% работающих мужчин. Такой же разрыв в 10-12% сохранился и в конце 90-х годов и начала 20-х, очевидно, не только сохранится, но и возрастет в будущем. [11]

Другим значимым фактором является возраст. Установлено, что женщины - руководители находятся в самом активном возрасте: 74% - от 30 до 50 лет; 14% - старше 50 лет; 12% - до 30 лет. [18]

По оценкам экспертов, к 2012-2015 гг. около 30-35% организаций будут возглавлять женщины, имеющие более низкие стартовые условия по сравнению с мужчинами, но действующие значительно активнее, занимая низкоконкурентные ниши в малом и среднем бизнесе России. [7]

Указанные факторы служат дополнительным доказательством высокого управленческого потенциала, которым обладают женщины и который может открыть для России новые возможности экономического развития.

Сегодня нетрадиционные модели управления способствуют переходу к новой управленческой парадигме, суть которой - отход от управленческого рационализма в сторону большей открытости и гибкости по отношению к постоянно меняющейся внешней среде. Именно с этой задачей женщины способны справиться наиболее продуктивно.

## .2 Психологические проблемы процесса принятия решения

Осознанные действия, поведение человека осуществляются на основе продуманных и принятых решений. Решение о характере, направлении, интенсивности действий зависит от понимания и учета ситуации. Это, в свою очередь, зависит от уровня интеллектуального развития, социального опыта человека. [2]

Непосредственным побудителем действий человека является мотив или система мотивов. Систему мотивов поведения человека в разных ситуациях деятельности, общения, познания определяет его мировоззрение (совокупность идей, интересов, убеждений). [39]

В стандартных ситуациях человек с определенным сформировавшимся мировоззрением ведет себя определенным образом в соответствии с принципами взаимодействия с окружающими людьми, которые не противоречат его мировоззрению. [17]

Однако жизнь полна неопределенных ситуаций. В особенности современная российская действительность изобилует неопределенностью, непредсказуемостью исходов активности человека. В таких условиях принятие решений становится сложной психологической проблемой.

Принятие решения в условиях неопределенности связано с выбором, результат которого зависит от интеллектуально-личностных особенностей человека. «Выбор» позволяет снизить уровень неопределенности ситуации, так как он способствует преобразованию ситуации неопределенности и делает ситуацию более предсказуемой. [4]

Процесс принятия решения недостаточно изучен с психологических позиций. Состояние изученности проблемы принятия решения таким образом относится к характеристике современного состояния и перспектив развития психологии.

Одним из авторов, предпринявших прояснить психологические подходы к принятию решений был Ю.Козелецкий [3]

Он выделил четыре этапа в процессе принятия решения:

 создание субъективного представления о задаче;

 оценка последствия принятия альтернативных решений;

 прогнозирование условий, определяющих эффективность при принятии альтернативных решений;

 принятие решения на основе выбора из всех рассмотренных альтернатив. [3]

Допуская возможность мысленной процедуры принятия решения по Ю.Козелецкому, проанализирует психологические особенности осуществления отдельных этапов теории принятия решений.

Следует отметить, что формирование субъективного представления о задаче, которую предстоит решить, может происходить лишь в том случае, если задача окажется актуальной для данного субъекта. Решение задачи должно входить в область его интересов, обязанностей, амбиций и т.п.[] При этом субъект может принять задачу, если ее решение на его взгляд, может способствовать самоосуществлению, самосовершенствованию как максимум, либо может способствовать удовлетворению потребностей какого-либо уровня (от физиологического, безопасности, аффилиации до самоактуализации) как минимум. [8]

Уровень потребностей личности в значительной мере зависит от уровня развития интеллекта. В то же время интеллект субъекта позволит ему объективно («трезво») оценить задачу. [3]

Принятие задачи непосредственно связано с системой мотивов субъекта к деятельности, общению, познанию.

После принятия решения субъект начинает перебирать (оценивать) альтернативные способы, пути решения проблемы. На данном этапе принятия решения исключительно значимым является аналитический ум субъекта.

Принятие решения, как правило, направлено на достижение результата, успеха в конкретной деятельности. Успех в любой сфере деятельности зависит не только от способностей, навыков, знаний, но и от мотивации достижения. Человек с высоким уровнем мотивации достижения настойчиво работает, стремясь достичь намеченных целей. [57]

Уровень мотивации в деятельности и принятие решения определяются:

 значимостью достижения успеха;

 надеждой на успех;

 субъективной оценкой вероятности достижения успеха; субъективными эталонами достижения. [2]

Субъект с мотивацией достижения успеха попытается найти оптимальный вариант решения проблемы, будет отвергать слишком сложные и очень легкие пути, которые предположительно могут привести к успеху в решении проблемы. Мотивация достижения определяет преимущества и ограничения, присущие личности как субъекту саморегуляции и как лицу, ответственному за принятие профессиональных решений. Субъекты с сильной мотивацией успеха отличаются:

 стремлением достичь высоких результатов (успехов);

 стремлением делать все как можно лучше;

 выбором сложных заданий и желанием их выполнить;

 стремлением совершенствовать свое мастерство . [55]

Субъекты с мотивацией избегания неудачи обычно выбирают наиболее легкие возможные пути достижения успеха.

Оценка последствий альтернативных решений необязательно происходит в процессе интеллектуальной активности с опорой на знания, умения и способности. Выбор способа решения проблемы может быть стимулирован эмоциональным состоянием субъекта, под влиянием авторитетного, обожаемого человека в состоянии эйфории, без учета собственных возможностей и ситуационных обстоятельств. Таковыми являются выборы с расчетом на «шанс». [26]

Мотивы достижения успеха или избегания неудачи являются личностными переменными и обусловлены базовыми характеристиками личности, такими как самооценка, направленность, ценностные ориентации, притязания и др. [66]

Каждый принимающий решение должен быть готов к тому, что реализация принятых решений может привести к неудачам. Неудача, как правило, является следствием действия личностных факторов: низкого уровня мотивации, отсутствия компетентности; а также следствием игнорирования объективных условий - материальной, общественной и психологической реальности. Причиной неудачи могут быть необоснованный оптимизм в принятии решений, переоценка собственных возможностей. Достижению успеха при реализации принятого решения мешает и то, что большинство людей сориентированы на быстрый успех. Необходима длительная мотивация, увлечение процессом деятельности.

Конструктивная реакция на неудачу усиливает мотивацию. Человек, осознав собственные неудачи, увеличивает расход энергии и времени на достижение цели. Неудача в случае конструктивной реакции на нее закаляет характер, увеличивает настойчивость и уровень мотивации. [63]

Деструктивная реакция на неудачи может привести к снижению самооценки, формированию комплекса неполноценности, беспомощности, дезорганизации активности, к отказу от деятельности.

Качество принимаемого решения индивидом зависит от уровня его притязаний. [2]

Индивид с высоким реалистичным уровнем притязаний уверен в ценности своих действий при принятии решений. Принятие им решений связано с наличием устойчивых жизненных планов, стремлением к самоутверждению, ответственностью и готовностью к коррекции неудач за счет собственных усилий.

Индивид с нереалистичным уровнем притязаний отличается фрустрированностью, повышенной требовательностью к другим и готовностью обвинять других в своих неудачах, инфантильной аффективностью, неспособностью подчиняться решениям других. Такие личностные качества обусловливают низкое качество и нереалистичность принимаемых им решений.

Умеренный уровень притязаний является условием принятия индивидом реалистичных, неамбициозных решений. Люди с таким уровнем притязаний уверены в себе, настроены на успех, соразмеряют свои усилия с ценностью достигаемого.

Люди с низким уровнем притязаний неспособны принимать серьезные решения, склонны к подчинению другим, часто беспомощны, осознают свои невысокие возможности, не имеют ясных представлений о перспективах своей жизни. [37]

Проблема принятия решения всегда связана с проблемой риска, так как реализация принятого решения, как правило, происходит в условиях некоторой степени неопределенности. Неопределенности возникают из-за невозможности точного прогнозирования результатов действия и взаимодействия ситуационных и диспозициональных (личностных) факторов. [5]

Вероятностный характер достижения эффективности реализации принятых решений можно интерпретировать с ссылкой на «теорию проспектов» А.Тверского и Д.Канемана, представителей когнитивной психологии.[12] Эта теория позволяет рассматривать анализ процессов психологической регуляции выборов решений из альтернатив с заранее известными вероятностями, обеспечивающих субъективную вероятность наступления событий, а также их субъективную ценность.

Последствия принятия решения могут быть негативными. В таком случае отношение к принятому решению можно определить в соответствии с теорией когнитивного диссонанса Л.Фестингера:

 изменить или аннулировать решение;

 изменить привлекательность имеющихся альтернатив решения;

 выявить совпадающие когнитивные элементы альтернатив, чтобы убедиться, что при помещении альтернатив в новый контекст, они могут привести к одному и тому же результату. [3]

Реализация любого, даже тщательно взвешенного решения с учетом действия всевозможных факторов всегда связана с определенным риском. Интеллектуальный потенциал принимающего решение может снизить уровень риска, но не может его исключить. В связи с этим в процедуре реализации решения следует предусмотреть возможность развития событий в альтернативных направлениях. [7]

Говоря о специфических феноменах управленческого решения, необходимо также отметить интересные явления, описанные Л. Планкеттом и Г. Хейлом.[] Это т.н. «аналитический паралич», при котором сбор и анализ информации из средства нахождения решения превращается в самоцель, «ослепление решением», при котором аналогичный сдвиг цели на средство происходит при ранжировании альтернатив, а также феномен «излюбленной альтернативы», являющийся следствием стереотипного видения руководителем ситуаций и проблем и способов выхода из них. Даже в иной ситуации, решая нестандартную проблему, руководитель, следуя сложившемуся у него стереотипу, выбирает «любимое» решение.

## 1.3 Гендерные особенности поведения личности в управленческой деятельности

Человек как главный элемент организации - субъект, объект и потребитель решения. Каждый человек - абсолютно уникальная личность. Работа с абсолютно уникальной личностью требует в идеальном случае разработки уникальных решений. В процессе РУР целесообразно выявить общие и уникальные (особенные) личностные качества в коллективе и определить их соотношение. С учетом общих качеств используют типовые процедуры подготовки и реализации управленческих решений, а для использования уникальных качеств применяют искусство управления, основанное на знании этих уникальных качеств и способов их применения для решения задач управления. [7]

Любое Управленческое Решение в разной степени отражает индивидуальность его инициатора и систему его ценностей, потому что окончательный выбор осуществляется на основе личных предпочтений. Поэтому Управленческое Решение может не гармонировать с участниками его разработки и реализации.[18]

На процесс подготовки, реализации и оценки Управленческое Решение влияет так называемый человеческий фактор.

Человеческий фактор - комплекс факторов, связанных с мотивацией, системой ценностей, материальными и духовными условиями существования человека, оказывающих определяющее влияние на эффективность общественного производства.

Влияние человеческого фактора обусловлено личностными характеристиками: внушаемостью, волей, здоровьем, опытом, особенностями мышления, ответственностью, профессионализмом, склонностью к риску, темпераментом, уровнем эмоциональности и характером внимания.[51]

Особенный интерес с точки зрения подготовки и реализации Управленческого Решения представляют такие характеристики мышления человека, как широта, быстрота и гибкость. Остановимся на этих характеристиках подробнее.

Широта мышления - это характеристика синтетического характера мышления, при котором человек умеет оценить роль анализируемой вариации в общем сценарии деятельности. Данная характеристика, например, играет важную роль в эффективном применении методов «дерева решений» и «сценариев».

Быстрота мышления - характеристика, определяющая время выполнения задания относительно среднего уровня, принятого в данной компании. Работники с более быстрым мышлением разбираются в ситуации и принимают эффективные решения с меньшими затратами времени. Быстрота мышления - определяющий фактор скорости перебора вариантов, от которого в свою очередь зависит эффективность применения эвристических методов подготовки и реализации Управленческого Решения.

Гибкость мышления - характеризует способность человека своевременно и обоснованно переходить на новые методы разработки и реализации Управленческого Решения . Особенное значение при РУР имеет способность личности вовлекать в работу необходимых для ее выполнения людей, руководствуясь только здравым смыслом. [8]

Важный фактор в деятельности организации - способность руководителя контролировать разумный романтизм, который является как источником развития организации, так и представляет собой угрозу по той причине, что способствует переоценке возможностей и чреват последующим разочарованием.

Практицизм - следствие большого опыта работы и характеризуется использованием стереотипных подходов при РУР. Оптимизм руководителя проявляется в завышенной оценке потенциала работников и должен подкрепляться высоким профессионализмом управленческой деятельности и технологическими возможностями организации. Пессимизм руководителя - это заниженная оценка потенциала работников и организации в целом. Умеренный пессимизм позволяет принимать взвешенные решения с минимальным риском.

Личные качества руководителя - определяющие качества лидера, принимающего решения и несущего ответственность за их последствия. Личные качества делятся на неизменяемые, слабо изменяемые и значительно изменяемые.

К неизменяемым качествам относят: темперамент, здоровье и реакции. К слабо изменяемым - внушаемость, уровень эмоциональности, профессионализм, опыт, характер внимания, склонность к риску, особенности мышления. К значительно изменяемым относят: волю, ответственность и коммуникабельность.[44]

Успешная разработка и реализация Управленческого Решения зависят от таких положительных качеств ЛПР, как: профессионализм, любознательность, открытость и общительность, терпимое отношение к чужим ошибкам, постоянное развитие и повышение квалификации. Лицо, принимающее решения, должно обладать отличным здоровьем, быть хорошим семьянином, прислушиваться к чужому мнению.

Неудачливого руководителя характеризуют: торопливость; излишняя мягкость; недостаточный опыт; многословие; неряшливый внешний вид. Деятельность такого руководителя сопровождается ошибками, непредвиденными нерациональными решениями и постоянно возникающими негативными ситуациями. [11]

Авторитет расстояния - искусственно создаваемые или естественно возникающие барьеры в контактах и информационных потоках между ЛПР и исполнителями управленческих решений. Факт отдаления ЛПР от подразделений организации и конкретных исполнителей УР стимулирует подчиненных к проявлению инициативны в части выбора способа реализации решения. Авторитет расстояния эффективен в случаях, когда ЛПР не имеет возможности детализировать УР до уровней конкретных исполнителей управленческих решений. В такой ситуации исполнители (руководители и сотрудники подразделений), полагаясь на свой опыт и личные предпочтения, выбирают ту или иную альтернативу исполнения УР в той его части, которая соответствует функциональному предназначению данного исполнителя. Под исполнителями в данном случае понимаются как конкретные сотрудники, так и подразделения в лице их руководителей.

Влияние темперамента человека на РУР. В процессе подготовки и реализации управленческого решения возможно возникновение ситуаций, в которых участники разработки и реализации УР понимают суть УР с искажением его смысла. Искажение восприятия сути управленческого решения может происходить как из-за недостаточной информации, неточных или двусмысленных формулировок, так и по причине того, что в процессах разработки и реализации УР участвуют люди с разным темпераментом.

«Каждая личность имеет жизненную генетическую программу, включающую набор индивидуальных психических свойств (темперамент)»   
Темперамент характеризует то, как человек воспринимает информацию и реагирует на нее. [11]

Реакция личности на информацию проявляется в отношении к окружающей действительности, в степени выражения чувств, в поведении. Темперамент оказывает существенное влияние на подходы личности и процессы разработки и реализации УР. Темперамент относится к неизменяемым, базовым характеристикам личности и условно делится на четыре типа: холерический, сангвинический, флегматический и меланхолический.

Холерический тип личности предпочитает быстроту, оперативность и личную инициативу. Личности этого типа отличаются гибкостью мышления и способны быстро переключаться на выполнение нового задания, бросив при этом невыполненное старое, в том случае если новое задание более интересно или более значимо. Решения холериков зачастую носят спонтанный характер, могут быть не до конца продуманными, а также отличаются высоким уровнем риска и бескомпромиссностью. Для повышения эффективности выполнения холериком заданий рекомендуется постоянно контролировать их и обеспечивать быстродействующими информационными системами поддержки решений типа «Консультант-М», «Галактика», «Парус» и др.[42]

Личности сангвинического темперамента характеризуются более спокойным типом мыслительной деятельности. Они оперативны при РУР, так же как и холерики, однако индивидуализму предпочитают коллективизм. Сангвиники хорошо работают как со специалистами, так и с информационными системами поддержки решений, а также с типовыми технологиями, внося в них при необходимости свои усовершенствования. Сангвиники должны всегда заниматься конкретной работой, иначе они впадают в депрессию.[67]

Личности флегматического темперамента характеризуются замедленными реакциями и обоснованными суждениями, работоспособны и предпочитают использовать типовые технологии. Трудно воспринимают информацию, противоречащую ранее сформированным установкам. Предпочитают получать задания и отчитываться о проделанной работе в письменной форме. Больше доверяют специалистам, чем информационным системам. Их решения характеризуются обдуманностью и низкой степенью риска. [32]

Большая часть управленческих решений носит вероятностный и многоальтернативный характер. При РУР всегда существует вероятность выбора альтернативы с высокой степенью риска (как правило, альтернативы, являющиеся предпочтительными с точки зрения выигрыша, наиболее рискованны). Любая альтернатива обладает той или иной степенью риска, избавиться от которого полностью практически невозможно, однако ЛПР должно стремиться учитывать возможные риски и предусматривать снижение их уровня и обеспечивать резервы для компенсации потерь в случае их возникновения. «Международный опыт бизнеса свидетельствует, что причиной большинства банкротств являются грубые ошибки и просчеты в менеджменте. Поэтому предприниматели и менеджеры должны уделять особое внимание эффективному управлению риском».Приведем определение риска. Риск - это потенциально существующая вероятность потери ресурсов (в виде дополнительных непредвиденных расходов) или неполучения доходов, связанных с реализацией конкретного управленческого решения.

Таким образом, риск характеризуется вероятностью возникновения и величиной потерь. В большей или меньшей степени риск присутствует практически во всех управленческих решениях. Устранить его полностью практически невозможно. Задача управления рисками сводится к их предвидению, уменьшению вероятности возникновения и снижению неблагоприятных последствий. [9]

В зависимости от возможного экономического результата решения риски можно разделить на две группы: чистые и спекулятивные (рис. 1).





Рисунок 1 Виды рисков

Принятие решения в условиях риска. В литературе часто смешиваются понятия “риск” и “неопределенность”. Неопределенность имеет место тогда, когда вероятности наступления исходов неизвестны. Принятие решения в условиях риска предусматривает введение вероятности в информацию: при этом руководитель точно не знает, какое состояние будет достигнуто и каково распределение вероятностей возможных достижимых состояний.

Исследование принятия решения в условиях риска представляет наибольший практический интерес. Это и понятно: в условиях определенности выбор однозначен, а в условиях полной неопределенности рациональное решение - проблематично. Поэтому в данной работе мы и рассматриваем особенности принятия решения в условиях риска.[22]

Несмотря на трудности определения понятия риска, большая часть исследователей считает, что величина риска - один из главных факторов, обусловливающих принятие того или иного решения, т.е. может оказывать существенное влияние на выбор альтернативы. В определенной степени риск присущ большинству видов человеческой активности и даже часто необходим для выживания. [9]

Н. Коган и М. Валач одну из глав своей работы посвятили личностным коррелятам процесса принятия решения в условиях риска. Авторы искали взаимную связь принятого в условиях риска решения с самоуспешностью, независимостью, проявляемой тревогой, социальной желательностью и уступчивостью раздельно для мужчин и женщин. Они ожидали, что самоуверенные и независимые личности предпочтут принимать решения в условиях среднего уровня риска. Но данная гипотеза не получила своего подтверждения. Кроме того, авторы ожидали, что тревожность будет связана с большим консерватизмом. Здесь гипотеза о прямых личностных коррелятах получила подтверждение, хотя их абсолютные значения малы. [3]

Ю. Козелецкий показал, что при выборе альтернативы большую степень риска предпочитают люди агрессивные, с сильной потребностью в преобладании, самоутверждении. Осторожные стратегии выбирали лица с потребностью в независимости и с большей настойчивостью в действиях.

Индийские психологи K.Кришна и С.Кумар исследовали связь процесса принятия решения в условиях риска с возрастом, местом жительства, порядком рождения в семье, социоэкономическим статусом, кастами и полом. В частности, они выяснили, что пол оказывает существенное влияние, а от остальных факторов принятие решения в условиях риска не зависит.

Исходя из вышесказанного, можно предположить, что мужчины-руководители, учитывая их большую агрессивность, более выраженную потребность в преобладании и самоутверждении, будут склонны к принятию более рискованных решений. Результаты нашего исследования показали следующее. [67]

Влияние пола на принятие решения в условиях риска.

У более опытных руководителей (имеющих стаж работы в должности руководителя более 10 лет) - и у женщин, и у мужчин - готовность к принятию решения в условиях риска ниже, чем у работников с меньшим стажем. При этом женщины-руководители выбирают более осторожные стратегии. Мужчины же склонны при принятии решения к более высокой степени риска, что обусловлено их большей степенью агрессивности, независимости в действиях, более выраженной потребностью в преобладании, самоутверждении.[15]

У женщин-руководителей риск положительно коррелирует с самоуспешностью, а отрицательно - с ответственностью, у мужчин положительно - с социальной и эмоциональной стабильностью и значимо отрицательно - с активностью, ответственностью и стремлением к доминированию. При этом у мужчин с возрастом готовность принимать решения в условиях риска снижается, у женщин же такой закономерности не отмечено, правда у них готовность к риску при принятии решения реализуется при более определенных условиях, чем у мужчин, - в частности, с ростом нервного напряжения, в условиях стресса и при переживании чувства разочарования. Вообще у руководителей готовность к риску проявляется сильнее в условиях группы (диада, триада руководителей или заместителей), но в большей степени это присуще женщинам. [42]

Влияние индивидуально-типических особенностей на процесс принятия решения. У мужчин-руководителей независимость связана с большей осторожностью, а импульсивность - с психотизмом, а также со склонностью к риску. В целом импульсивность поведения, проявляющаяся при принятии решения и заключающаяся в склонности действовать по первому побуждению, под влиянием внешних обстоятельств или эмоций, как у мужчин, так и женщин значимо связана с активностью, целеустремленностью и мотивацией. [8]

## 1.4 Стилевые, половые, типологические и гендерные особенности процесса принятия управленческих решений

Поскольку процесс принятия решения руководителем в определенной степени обусловлен его полом, то можно предположить, что половой диформизм будет наблюдаться и в выборе типов решения. Здесь надо иметь в виду, что руководители - и женщины, и мужчины - в этом процессе сталкиваются с необходимостью предварительного мысленного “проигрывания”, внутреннего опробования различных вариантов решения, построения гипотез и допущений, с помощью которых вероятностно предвосхищаются искомый результат принимаемого решения и пути, ведущие к нему. А это зависит не только от условий, в которых принимается решение, но и от особенностей мыслительной деятельности, а именно: процессов антиципации (А), прежде всего быстроты выдвижения гипотез решения, и контроля (К) за ходом принятия решения. [4]

Согласно классификации, предложенной Ю.Кулюткиным, типы решений можно представить в виде определенной типологической шкалы, фиксирующей разный характер соотношения процессов антиципации и контрольных действий:

А>К - импульсивные решения;

АіК - решения с риском;

А=К - уравновешенные решения;

АЈК - осторожные решения;

А<К- замедленные решения.

Каким же образом тип решения связан с различиями между женщинами и мужчинами-руководителями, а также с их образованием и возрастом? В некоторых работах были установлены связи с последними из названных факторов, но без учета половых особенностей.[55]

На основе анализа экспериментальных результатов Ю.Кулюткиным, было установлено, что у женщин-руководителей преобладают “уравновешенные”, а также “осторожные” решения, а у мужчин чаще встречаются “уравновешенные” решения и “решения с риском”. Таким образом, можно сделать вывод, что на типы решений определенное влияние оказывают различия по признаку пола. Указанные связи достоверны.

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст | Типы решений | | | | | | | | | |
|  | А>К | | АіК | | А=К | | АЈК | | А<К | |
|  | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж |
| 21-25 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 26-30 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 31-35 | 3 | 1 | 6 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 36-40 | 4 | 2 | 6 | 2 | 5 | 10 | 5 | 9 | 2 | 1 |
| 41-45 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 46-50 | - | - | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | - |
| Средний % | 16,4 | 8,8 | 32,8 | 13,2 | 22,4 | 35,3 | 16,4 | 33,8 | 11,9 | 8,8 |

Распределение типов решений на разных возрастных периодах представлено в табл.1.

Из приведенной таблицы видно, что у женщин-руководителей на всем возрастном диапазоне (от 21 до 50 лет) независимо от конкретного возраста преобладают “осторожные” и “уравновешенные” решения, т.е. тип принятия решения незначительно зависит от возраста. У мужчин-руководителей жизненный опыт, приобретаемый с возрастом, содействует преодолению крайностей, т.е. с увеличением возраста имеет место некоторая тенденция к сокращению крайних “импульсивных” и "замедленных” решений и к относительному возрастанию “уравновешенных” решений.

Как считает У. Найссер, образование позволяет человеку увидеть больше альтернативных возможностей действия . Он отмечает, что руководители с высшим образованием принимают более оригинальные и самостоятельные решения.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень образования руководителей | Типы решений | | | | | | | | | |
|  | А>К | | АіК | | А=К | | АЈК | | А<К | |
|  | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж |
| Среднее | - | - | 1 | 1 | 2 | 2 | - | 1 | - | - |
| Незаконченное высшее | 1 | - | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| Высшее | 1 | 1 | 3 | 4 | 33 | 39 | 5 | 8 | 1 | 1 |

Анализ данных таблицы показывает, что чем выше уровень образования как женщин, так и мужчин-руководителей, тем более уравновешенным оказывается соотношение между процессом выдвижения гипотез решения и критичностью их оценок. Явных различий между женщинами и мужчинами по данному вопросу не выявлено. Причем и для мужчин и для женщин-руководителей с высоким уровнем образования характерны не только уравновешенные, но и осторожные, а также рискованные решения. Крайние решения имеют незначительный процент.

В целом можно сделать вывод, что влияние уровня образования, а также возраста руководителей на типы решений направлено “от краев к центру” шкалы, благодаря чему крайности в решениях преодолеваются. Разумеется, это нельзя понимать в абсолютном смысле. Каков бы ни был уровень образования руководителя (мужчины или женщины), всегда имеет место некоторое своеобразие его мыслительного поиска, индивидуальный стиль и тип мышления. [4]

## Выводы по первой главе

Литературный анализ по проблеме гендерных особенностей руководителей в ППР , позволяет нам сделать следующие выводы:

. Специфика процесса принятия решения женщинами и мужчинами-руководителями изучена недостаточно. Проанализировав особенности женщин и мужчин при выполнении данной стержневой для руководителя профессиональной функции, можно ее диагностировать, обучать ей и осуществлять коррекцию. Кроме того, проведенный анализ индивидуально-типических особенностей мыслительной деятельности мужчин и женщин позволил установить связи между типом принятия решения, образованием и полом.

. При принятии решений женщина - менеджер чаще полагается на свои ощущения, интуицию, знаменитую женскую логику, что бывает небезуспешным, поскольку женщина ведет себя как целостная личность, чуткая к большинству аспектов проблемы, имеющих для нее эмоциональное значение.

. Для реализации принятых решений характерно четкое распределение функций исполнения, оказание помощи в случае необходимости. При организации контроля за ходом исполнения решений превалирует поэтапная форма в виде регулярных текущих проверок, недопущение затягивания нежелательной ситуации. Ответственность за работу устанавливается в соответствии с четким распределением обязанностей, причем, весьма характерно возложение конечной ответственности за определенный участок работы на конкретного исполнителя.

. В своих решениях женщины почти всегда допускают мирный исход возникающих конфликтов. Они в отличие от мужчин-руководителей склонны при принятии решения к колебаниям.

. Женщины-руководители в процессе принятия решения используют и чаще опираются на “ситуативное”, а мужчины - на “диспозиционное” управление. Женщины чаще мужчин включают в собственные суждения другие точки зрения и чаще при принятии решения учитывают (опираются на) мысли и чувства окружающих людей, в том числе и своих подчиненных, в то время как для мужчин главное их собственные мысли и чувства.

. С точки зрения свойств личности склонность женщин-руководителей к “ситуативному” управлению соответствует экстернальному (внешнему) локусу контроля, а приверженность мужчин к “диспозиционному” управлению - интернальному (внутреннему) локусу контроля.

. У мужчин-руководителей с возрастом наблюдается тенденция к изменению локуса контроля от внешнего к внутреннему, а у женщин такой тенденции не обнаружено. Мужчины более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении целей, склонны к самоанализу и независимости. У них тревожность в процессах принятия решений связана с осторожностью; наблюдается очень высокая обратно-пропорциональная зависимость между проявляемой тревогой и социальной желательностью. Для женщин более характерно проявление неуверенности в своих способностях, неуравновешенности, стремления отложить реализацию своих намерений на неопределенный срок, тревожности, подозрительности, конформности (зависимости) и вербальной (словесной) агрессивности. Женщинам-руководителям в области производственных отношений и организации профессиональной деятельности, в том числе и в процессе принятия решений, не свойственно считать свои усилия и действия определяющим фактором.

Вторая глава данной дипломной работы, будет просвещена исследованию взаимосвязи (или ее отсутствия) между гендерными особенностями и социально- психологическими особенностями руководителей в ППР. Согласно выдвинутой гипотезе, проведено исследование, следующих личностных особенностей руководителей обоих полов в процессе принятия решения:

Ситуативная тревожность

Личностная тревожность

Стратегия избегания

Физическая агрессия

Косвенная агрессия

Обида

Вербальная агрессия

Чувство вины

Поиск Соц. Поддержки

Раздражение

Негативизм

Самооценка

Для диагностики данных особенностей, в эксперименте, были использованы

В нашем исследовании был использован метод тестирования.

Тестирование применяется для определения соответствия предмета испытания заданным спецификациям. В задачи тестирования не входит определение причин несоответствия заданным требованиям (спецификациям). Тестирование - один из разделов диагностики.

Технология тестирования состоит из следующих частей:

 внешнее воздействие;

 реакция испытуемого;

 оценка реакции и выводы.

Психологический тест <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D1%81%D1%82> - стандартизированное <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F> задание, по результатам выполнения\_которого,\_судят\_о психофизиологических <http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B8%D1%8F&action=edit&redlink=1> и личностных <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C> харакеристиках, знаниях <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5>, умениях <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5> и навыках <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%8B%D0%BA> испытуемого <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D0%BF%D1%8B%D1%82%D1%83%D0%B5%D0%BC%D1%8B%D0%B9>.

Характеристики психологических тестов:

Стандартность <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F> - тестовая методика проходит стандартизацию, по итогам которой получаемые данные должны соответствовать закону нормального распределения <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5\_%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5> или же норме <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0> социо - культурного характера. В соответствии с нормами формируются диапазоны значений говорящие нам о силе выраженности исследуемого признака <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BA>.

Надёжность <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D0%B4%D1%91%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C\_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE\_%D1%82%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B0> - свойство теста давать при повторном измерении близкие результаты. Надежная методика дает сходные результаты независимо от времени года или пола экспериментатора, влияния подобных фоновых факторов, должно сводиться к минимуму самой методикой, что и определяет ее надежность.

Валидность <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C\_(%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F)> - соответствие результатов теста той характеристике, для измерения которой он предназначен.

Различают внутреннюю <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%D1%8F\_%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C> и внешнюю валидность <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BD%D0%B5%D1%88%D0%BD%D1%8F%D1%8F\_%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>. В случае с внешней это соответствие может быть проверенно положительной корреляцией <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D1%80%D0%B5%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8%D1%8F>, с объективными <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C> достижениями, результаты по тесту интеллекта <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82>, могут сопоставляться с академической успеваемостью. В случае с внутренней, все сложнее, здесь речь идет о теоретической связи, о том, насколько выстроенная модель <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C> реально моделирует заявленный аспект. Но все может быть проще, если аналогичные «проверенные» методики уже существуют, тогда возможно обойтись корреляцией с уже известным методом..[9]

флегматический темперамент управленческий личность

# Глава 2.Эмпирическое исследование гендерных особенностей в системе управления.

## 2.1 Цели, задачи, гипотеза исследования

Цель. нашей работы заключалась в исследовании взаимосвязи (или ее отсутствия) между гендерными особенностями и социально- психологическими особенностями руководителей в ППР.

Поэтому мы выдвинули следующие задачи:

. Эмпирически исследовать взаимосвязь (или ее отсутствие) между гендерными особенностями и социально- психологическими особенностями руководителей в ППР.

. Подобрать методический инструментарий для проведения эксперимента.

. Провести исследования психических состояний с помощью выбранных методик , в аудиторных условиях.

. Проанализировать результаты исследования.

. Сформулировать основные выводы.

Гипотеза: «У женщин в процессе принятия решения, уровень таких психо- эмоциональных состояний, как тревожность, поиск соц.поддержки, избегание, раздражение, негативизм, подозрительность, агрессия, уровень самооценки , выше чем у мужчин »

Экспериментальная база: ООО «Тепловые сети»» г. Железнодорожного. МО.

В качестве испытуемых в исследовании приняло участие 42 человека в возрасте от 24 до 58 лет,

Испытуемые поделены на 2 группы

Группа 1 Женщины занимающие руководящие должности в ООО»Тепловые сети»( стаж работы которых от 1 года 3 месяцев до16 лет 7 месяцев)

Группа 2 Мужчины занимающие руководящие должности в ООО»Тепловые сети»(стаж работы которых от 1 года 3 месяцев до17 лет)

Для решения поставленных задач в работе использовались следующие методики

. Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера

# 2. Индикатор копинг-стратегий (Д.Амирхан)

### 3. Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки)

4. Дифференциально-диагностический опросник <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси.

Эксперимент проходил в аудитории, участники эксперимента ни на что не отвлекались, работали в соответствии с инструкцией.

## .2 Методика исследования

Для доказательства или опровержения гипотезы, нами были использованы следующие методики:

1. Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности Спилберга.

Автор: Спилберг Ч.Д.

Описание: Данный тест является надежным информативным способом самооценки уровня тревожности в данный момент (ситуативная тревожность как состояние) и личностной тревожности (как устойчивая характеристика человека). Описание методики и текст опросника представлен в приложении № 3

2. Индикатор копинг - стратегий (Д. Амирхан).

Автор: Дж. Амирхан.

Описание: Методика предназначена для диагностики доминирующих копинг- стратегий личности.

Шкалы: решение проблем, поиск социальной поддержки, избегание проблем.

Описание методики и текст опросника представлен в приложении № 3

3. Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки).

Автор: А.Басс и А.Дарки.

Описание: Методика предназначена для выявления состояний агрессивности по следующим шкалам:

 физическая агрессия

 косвенная агрессия

 раздражительность

 негативизм

 обидчивость

 подозрительность

 вербальная агрессия

 чувство вины

### Описание методики и текст опросника представлен в приложении № 3

4. Дифференциально-диагностический опросник <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси.

Автор: Д. Кейрси.

### Описание: Методика выявления самооценки. Самооценка (СО) - это способность оценивать себя, свои достоинства и недостатки, свое место среди других людей. Благодаря самооценке определяется полноценность человека, чувство собственного достоинства

Описание методики и текст опросника представлен в приложении № 3

Этапы исследования:

1) Проведение диагностического исследования в 1 группе (женщины).-

Женщины занимающие руководящие должности в ООО»Тепловые сети»( стаж работы которых от 1 года 3 месяцев до16 лет 7 месяцев)- 21 человек

2) Проведение диагностического исследования во 2 группе (мужчины)

Мужчины занимающие руководящие должности в ООО»Тепловые сети»(стаж работы которых от 1 года 3 месяцев до17 лет)- 21 человек.

) Анализ и обработка результатов.

Анализ и обработка полученных результатов в 1и 2 группах, сравнительный анализ.

## 2.3 Результаты исследования

В нашем исследовании принимали участие 42 человека (поделены на 2 группы

Группа 1 Женщины занимающие руководящие должности в ООО»Тепловые сети»( стаж работы которых от 1 года 3 месяцев до16 лет 7 месяцев)

Группа 2 Мужчины занимающие руководящие должности в ООО»Тепловые сети»(стаж работы которых от 1 года 3 месяцев до17 лет)

Результаты исследования с помощью методик

. Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера

# 2.Индикатор копинг-стратегий (Д.Амирхан)

### 3. Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки)

4. Дифференциально-диагностический опросник <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси.

Представлены в таблицах № 3 и № 4 (для группы № 1 ) и в таблицах № 5 и № 6 (для группы № 2 ) (все значения в таблицах- являются средними показателями по группе ) Таблицы с результатами каждого испытуемого представлены в Приложении № 1.

Таблица № 3 Результаты исследования испытуемых 1 группы(женщин) с помощью методик Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера и Индикатор копинг-стратегий (Д.Амирхан) Средние показатели по группе

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тревожность | | Копинг - стратегии | | |
| Ситуативная | Личностная | Разрешение проблем | Поиск соц. Поддержки | Избегание |
| 47 | 51 | 23 | 22 | 17 |

Таблица № 4 Результаты исследования испытуемых 1 группы(женщин) с помощью методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) и Дифференциально-диагностического опросника <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси. Средние показатели по группе

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состояния агрессии | | | | | | | |  |
| Физическая | Косвенная | Раздражение | Негативизм | Обида | Подозрительность | Вербальная | Чувство вины | Самооценка |
| 4,2 | 5 | 5,9 | 2,1 | 4,8 | 4,4 | 5,4 | 6,7 | 67 |

Таблица № 5 Результаты исследования испытуемых 2 группы(женщин) с помощью методик Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера и Индикатор копинг-стратегий (Д.Амирхан) Средние показатели по группе.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тревожность | | Копинг - стратегии | | |
| Ситуативная | Личностная | Разрешение проблем | Поиск соц. Поддержки | Избегание |
| 43 | 48 | 24 | 21 | 16 |

Таблица № 6. Таблица № 2 Результаты исследования испытуемых 2 группы(мужчин) с помощью методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки и ) Дифференциально-диагностического опросника <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси. Средние показатели по группе

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состояния агрессии | | | | | | | |  |
| Физическая | Косвенная | Раздражение | Негативизм | Обида | Подозрительность | Вербальная | Чувство вины | Самооценка |
| 4 | 4,6 | 7,1 | 2,2 | 3,6 | 3,4 | 5,1 | 5,7 | 63 |

Был проведен математический анализ для оценки различий между выборками по уровню различий в выраженности эмоциональных состояний у испытуемых 1 (женщины) и 2(мужчины) групп

Для этого был использован U- критерий Манна - Уитни. Все расчеты проводились с помощью программы STATISTICA 4.0 <http://statosphere.ru/mtabstat.html>

Результаты, представлены в таблице № 5.

Таблица № 7. Результаты полученные в ходе математической обработки

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Uэ | UКр P≤0.01 | UКр p≤0.05 | Результат |
| Ситуативная тревожность | 161 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |
| Личностная тревожность | 161.5 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |
| Стратегия избегания | 181.5 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |
| Физическая агрессия | 177.5 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |
| Косвенная агрессия | 198.5 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |
| Обида | 162 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |
| Вербальная агрессия | 192 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |
| Чувство вины | 155.5 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |
| Поиск Соц. Поддержки | 104 | 127 | 154 | Не подтверждает гипотезу. |
| Раздражение | 101 | 127 | 154 | Не подтверждает гипотезу. |
| Негативизм | 116 | 127 | 154 | Не подтверждает гипотезу. |
| Самооценка | 162 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |
| Подозрительность | 165 | 127 | 154 | Подтверждает гипотезу. |

Подробный математический анализ по следующим показателям:

Ситуативная тревожность

Личностная тревожность

Стратегия избегания

Физическая агрессия

Косвенная агрессия

Обида

Вербальная агрессия

Чувство вины

Поиск Соц. Поддержки

Раздражение

Негативизм

Самооценка

## 2.3Обсуждение результатов исследования

Анализируя полученные в ходе исследования результаты, можно сказать следующее:

Наша гипотеза получила подтверждение частично, экспериментально удалось доказать, что у женщин в процессе принятия решения уровень таких эмоциональных состояний как-

Ситуативная тревожность - тревожность, порожденная некоторой конкретной ситуацией, которая объективно вызывает беспокойство. Данное состояние может, возникает у любого человека в преддверии возможных неприятностей и жизненных осложнений.



Диаграмма 1. Уровень ситуативной тревожности.

Уровень ситуативной тревожности у испытуемых первой группы (женщин) выше в среднем на 4%, чем у испытуемых второй группы (мужчин)

Личностная тревожность представляет собой конституциональную черту, обусловливающую склонность воспринимать угрозу в широком диапазоне ситуаций. При высокой личностной тревожности каждая из этих ситуаций будет обладать стрессовым воздействием на субъекта и вызывать у него выраженную тревогу. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями.



Диаграмма 2 Уровень личностной тревожности.

Уровень личностной тревожности у испытуемых первой группы (женщин) выше в среднем на 4%, чем у испытуемых второй группы (мужчин)

По результатам диагностики и математической обработки показателей коппинг- стратегий, мы получили следующие результаты:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Разрешение проблем | Поиск соц. Поддержки | Избегание | Группа |
| 24 | 21 | 16 | 1 (женщины) |
| 23 | 22 | 17 | 2 (мужчины) |



Диаграмма 3. Коппинг- стратегии.

Стратегия избегания -это поведенческая стратегия, при которой человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения проблем.

Физическая агрессия- это агрессивное поведение с использование физической силы, направленной против другого лица или объекта.

Косвенная агрессия - это агрессивное поведение, направленность которого против какого-то лица или предмета скрывается или не осознается самим субъектом агрессии.

Обида - это житейская ситуация (несправедливое нарушением прав, нанесение ущерба для чести или статуса), а чувство обиды - переживание этого события

Подозрительность склонность отказывать людям в доверии <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B5>, предполагать обман в действиях контрагентов. Подозрительные люди социально порицаемы, поскольку обижают партнеров сомнениями в их честности <http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A7%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C&action=edit&redlink=1>. Кроме того, подозрительность расценивают как психологическую проекцию. Принято думать, что, проявляя недоверие к другим людям, подозревающий переносит на них собственную склонность к обману. Абсурдная и упорная подозрительность, особенно связанная с идеями ревности и преследования, именуется паранойей <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B9%D1%8F> и расценивается как психическое заболевание (или его симптом)

Вербальная агрессия - агрессивное поведение с использованием отреагирования собственных отрицательных эмоций как при помощи интонаций и других невербальных компонентов речи, так и при помощи содержания высказываний.

Чувство вины - сочетание страха, аутоагрессии <http://www.psychologos.ru/%D0%90%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F> (наказание самого себя) и защиты от этой внутренней агрессии.

Общее самоощущение при чувстве вины - "Я плохой", сопровождаемое телесными признаками как агрессии <http://www.psychologos.ru/%D0%90%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F> на самого себя, так и чувства страха <http://www.psychologos.ru/%D0%A7%D1%83%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE\_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%B0>: напряжение мышц в разных участках тела (телесный рисунок страха), нарушение дыхания и учащение сердцебиения, «желание спрятаться».



Диаграмма 4 Уровень агрессии (Женщины)



Диаграмма 5. Уровень агрессии (Мужчины)



Диаграмма 6. Самооценка

Уровень самооценки, у женщин в ППР, значительно выше, чем у мужчин (на 24,2%)

Значительно выше чем у мужчин в ППР.

Не подтвердилось превосходство 1 группы над 2 группой по уровню следующих эмоциональных состояний

Соц. Поддержка -это активная поведенческая стратегия, при которой человек для эффективного разрешения проблемы обращается за помощью и поддержкой к окружающей его среде: семье, друзьям, значимым другим.

- Раздражение - вызванное чем-нибудь состояние <http://www.onlinedics.ru/slovar/ojegov/s/sostojanie.html> досады, недовольства

Негативизм - стремление к противодействию всякому внешнему влиянию.

Различают: - пассивный негативизм, когда человек отказывается выполнять любые просьбы; и - активный негативизм, когда человек делает все наоборот.

# Заключение

Анализ проблемы пола человека выявляет биологические и социальные детерминанты, что объясняет использование двух терминов, обозначающих пол - тендер как социальный пол человека и собственно биологический пол.

Биологические различия социализируются в обществе Однако, если биологический пол определяется генетической программой организма, то направление, в котором осуществляется социализация мужчин и женщин, зависит от особенностей культуры, в которой существует личность. Каждой культуре присущи представления о том, какими должны быть мужчина и женщина, при этом представления о феминности и маскулинности в различных культурах могут предписывать женщине и мужчине подчас противоположные социальные роли по сравнению с характерными для современной европейской культуры, именно культурой, обществом формируется социальный пол человека - гендер.

В управленческой практике гендерные аспекты охватывают особенности различных подходов к руководству коллективом и личностью, особенности принятия решений с учетом мужской и женской психики и характерных черт интеллекта. Различные исследования по сравнению деловых и психологических качеств женщины и мужчины доказали что есть определенные отличия.

Управленческие решения, принимаемые мужчинами и женщинами, различается, причем как по мотивам, так и по их направленности и результатам. Чем можно объяснить такие различия. Конечно, это различия в психологических предпосылках, а именно то, что мужчины и женщины изначально обладают разными психологическими установками и характеристиками, что не может не сказаться на особенностях управления.

Таким образом, можно утверждать, что для мужчин при восприятии управленческой ситуации характерна «ориентация на внешнюю среду организации», а для женщин - «ориентация на внутрифирменные отношения, внутреннюю среду организации».

Полученные результаты, показавшие существование гендерных различий в процессе принятия решения позволили строить стратегию исследования так, чтобы выявить эти различия с помощью диагностики определенных социально- психологических особенностей личности.

В эмпирической части исследования, мы пытались выяснить существует ли связь между выраженностью определенных психических состояний у мужчин и женщин занимающих руководящие должности в процессе принятия решения.

В исследовании принимало участие 42 человека, используемые методики были валидны и надежны. В результате проведения эксперимента, обработки результатов и корреляционного анализа, удалось выявить, что:

у женщин- руководителей в процессе принятия решения уровень таких эмоциональных состояний как-

Ситуативная тревожность.

Личностная тревожность

Стратегия избегания

Физическая агрессия

Косвенная агрессия

Обида

Подозрительность

Вербальная агрессия

Чувство вины

Значительно выше чем у мужчин руководителей в процессе принятия решения

Не подтвердилось превосходство первой группы по сравнению со 2группой по уровню следующих эмоциональных состояний

Соц. Поддержка

Раздражение

Негативизм.

Гендерные различия в поведении личности позволяют прогнозировать большую эффективность мужчины-руководителя в сферах, связанных с лидерством и постановкой целей организации; женщины-руководителя - в сферах мотивации персонала, эффективной коммуникации и при принятии решений.

# Список литературы

1. Автономова С.А. Современное предпринимательство в России: гендерный аспект. Новочеркасск, 2009.

2. Алешина Ю.Е., Волович А.С. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины / Вопросы психологии. 2001. № 4.

3. Алёшина Ю.Е. Ролевой конфликт работающей женщины Ю.Е.Алёшина, Е.В Лекторская //Вопросы психологии. 2009, №5.

4. Научное исследование. Курсовые, дипломные и диссертационные работы А Ануфриев А.Ф. <http://padabum.com/search.php?author=%D0%90%D0%BD%D1%83%D1%84%D1%80%D0%B8%D0%B5%D0%B2%20%D0%90.%D0%A4.> Ось-89 , 2004

. АнуфриеваЕ.В. Феминность как форма гендерного самосознания. Дисс. канд. филос. наук. - Волгоград, 2001.

. Бабаева Л.В., Чирикова А.Е. Женщины в бизнесе / Социологические исследования. 2006. № 3.

. Барсукова С.Ю. Женское предпринимательство: специфика и перспективы / Социологические исследования. 2009. № 9.

. Бендас Т.В. Тендерные исследования лидерства // Вопросы психологии, 2009. №2.

. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учеб. пособие. СПб., 2005.

. Бем, С. Линзы тендера: трансформация взглядов на проблему неравенства полов /С.Бем /Пер. с англ. -М.: Из-во: РОССПЭН, 2004

. Берн, Ш. Гендерная психология/Ш.Берн. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002

. Бусыгин А.В. Предпринимательство. - М.: Дело, 2009.

. Бураканова Г. Стиль руководителя и эффективность управления. // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 4.

. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов Питер 2006

. Вейнингер О. Пол и характер. - М., Терра, 2002.

. Гаджиева Р.Г. Динамика гендерных стереотипов и их влияние на профессиональную самореализацию личности. Дисс. … канд. психол. наук. - М., 2000

. Галиакберова, Н.Р. Портрет женщины-руководителя /Н.Р. Галиакберова //Государственная политика в области образования: региональный аспект. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. -Пенза: ПДЗ, 2001.

. Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Штрихи к портрету женщин менеджеров Социологические исследования, 2000. № 11.

. Гендер / Современный философский словарь. Под ред. В.Е. Кемерова. Лондон: Панпринт, 2008.

. Грошев И. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений. // www.tgtu.ru.\ <http://www.tgtu.ru.\>

. Грошев, И.В. Половые различия поведения руководителя в процессе принятия решений /И.В.Грошев // Управление персоналом, 2000. № 1112.

. Грошев, И.В. Репрезентация гендера и его диагностика /И.В.Грошев, A.M. Холод/. Кривой Рог. Европейский ун-т финансов, информационных систем, менеджмента и бизнеса, 2000.

. Ерина, С. И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя. Учебное пособие/ С.И. Ёрина. Ярославль, 2000.

. Женщины и управление. Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Женщины им управление». Липецк. 2003

. Журавлев А.Л., Позняков В.П., Титова О.И. Психологические отношения российских предпринимателей к конкуренции и партнерству: гендерныйаспект / Наука - Культура - Общество. 2008. №4.

. Знаков В.В. Половые, гендерные и личностные различия в понимании моральной дилеммы / Психологический журнал. Том 25, № 1. 2004.

. Инорринг В.И. Мужчина и женщина. Искусство управления. М.: 2007

. Карданская H.J1. Принятие управленческого решения. М.: 2009

. Карепанова И.В. Женщины в управлении: психологические аспекты. // Гуманитарные науки в контексте современных проблем. Комсомольск -на- Амуре. 2001.

. Карпов, А.В. Психологический анализ трудовой деятельности А.В.Карпов/. Ярославль: ЯрГУ, 2008.

. Кислова Т. А. Особенности женского и мужского подхода к управленческой деятельности.// Россия и мир. СПб.: 2001. Вып 1.

. Кирхлер Э., Шротт А. Принятие решений в организациях. Пер. с нем. Харьков. 2004.

. Кулюткин Ю.Н. Эвристические методы в структуре решений. М.:1990.

. Клецина И.С. От психологии пола - к гендерным исследованиям в психологии / Вопросы психологии. 2003. № 1.

. Клёцина, И.С. Психологические характеристики внутриличностных конфликтов: гендерный аспект Электронный ресурс. /И.С.Клёцина //Журнал «Иной Взгляд». №2. -Режим доступа: http://cnvila.iatp.by/ gcentre/another2

. Клёцина, И.С. Развитие тендерных исследований в психологии И.С. Клёцина//Общественные науки и современность, 2002. № 3. -с. 181191

. Клёцина, И.С. Теоретические проблемы тендерной психологии И.С. Клёцина//Мир психологии, 2001. № 4

. Кон И.С. Мужские исследования: меняющиеся мужчины в изменяющемся мире / Введение в гендерные исследования. Ч. 1. Учебное пособие / Под ред. И.А. Жеребкиной. - Харьков, СПб.: Алетейя, 2001.

. Корель Л.В. Женщина и рынок: социальные угрозы и факторы риска: социол. исслед. / Общество и экономика. 2005. № 5.

. Козина, И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда /И.М.Козина // Социологический журнал, 2002. № 3.

. Ларбер Дж. Пол как социальная категория // Основы гендерных исследований: Хрестоматия / Отв.ред. О.А. Воронина, Н.С. Григорьева, Л.Г. Лунякова. М., 2001.

. Лопухова О.Г. Влияние этнокультурных традиций на становление психологического пола личности // Вопросы психологии. 2001. № 5.

. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения. М.: 2004

. Статистика: Теория и практика в Excel Лялин В.С., Зверева И.Г., Никифорова Н.Г. М 2010

. Ожигова, Л.Н. Психология тендерной идентичности личности/Л.Н.Ожигова/. Краснодар, КубГУ, 2006.

. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М., Изд-во ИП РАН, 2001.

. Позняков В.П., Васильева К.Ю. Мужчины и женщины в современном российском бизнесе: сравнительный анализ социально-психологических особенностей / Стратегии динамического развития России: единство самоорганизации и управления Материалы первой международной научно-практической конференции. Том II. Часть 2-я. М.: Изд-во «Проспект», 2004.

. Позняков В.П. Титова О.И. Психологические отношения российских предпринимателей: гендерные особенности / Вестник РГНФ. №3. М.: Изд-во РГНФ, 2002.

. Понуждаев Э.А. Основы гендерологии. М.: 2003.

. Понуждаев Э.А. Основы гендерологии. Философия, стратеги и и практика управления персоналом. М.: 2003

. Попова JI.B. Психологические исследования и тендерный подход // Женщина. Гендер. Культура. М.: 1999

. Пчелинова, В.В. Гендер и профессия Электронный ресурс. В.В. Пчелинова. Режим доступа: http://www.owl.ru/win/research/ genderprof.html.

. Рейльян Я.Р. Аналитическая основа принятия управленческих решений. М.: 2005

. Ременников В.Б. Управленческие решения. М.: 2005

. Практическая психодиагностика. Методики и тесты Автор: Райгородский Д.Я. Издательство: Бахрах-М Год 2006

. Сапегин А.Г. - Психологический анализ в среде Excel. Математические методы и инструментальные средства, Ось- 89, М 2005

. Суковатая В. Стереотипы предпринимательства в массовом сознании: гендерный анализ. // Социология: теория, методики, маркетинг. Киев:2001. №2.

. Тотьмянина Ю.В. Особенности женщины руководителя. Менеджмент: теория и практика. Ижевск.: 2000

. Тартаковская, И.Н. Карьера женщин в индустрии/И.Н.Тартаковская Человеческие ресурсы, 2008. №2.

. Турецкая Г.В., Хащенко В.А. Социально-психологическая характеристика женщин-предпринимателей / Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений. М.: ИП РАН, 2007

. Тюрина И.О. Тендерные аспекты занятости и управления. // Социс.2002. № 11

. Чернобровкина А.В. Гендерные особенности поведения личности в управленческой деятельности. Дисс. … канд. психол. наук. М., 2000.

. Чернобровкина А. В. Тендерный аспект менеджмента: особенности женского и мужского управления. // Развитие личности. 2002. № 2

. Чернобровкина А.В. Тендерные особенности поведения личности в управленческой деятельности: автореф. дисс. канд. психол. наук. 19.00.11/Чернобровкина Анна Владимировна/ -М., 2000

. Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний. // Социс. 2003. № 1

. Чирикова А.Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы, ценности. М.: 2007

67. Шон Берн «Гендерная психология» СПб, 2001 год.

68. Штейнберг А.Г. Мужской характер женского менеджмента/ А.Г. Штейнберг// Социологические исследования. - 2002. №11

. Экономика и социальная политика: тендерные измерения. Курс лекций под ред. М.М.Малышева. М.:2002

. Янг С. Системное управление организацией. М.: 2002.

. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства/ Е.С. Яхонтова. М.: ТЕИС, 2002

Приложение№1

Таблица № 1 Результаты исследования испытуемых 1 группы(женщин) с помощью методик Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера и Индикатор копинг-стратегий (Д.Амирхан)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № испытуемого | Возраст испытуемого (лет) | Стаж на руководящей должности | Тревожность | | Копинг - стратегии | | |
|  |  |  | Ситуативная | Личностная | Разрешение проблем | Поиск соц. Поддержки | Избегание |
| 1 | 47 | 2 года 8 мес. | 51 | 45 | 28 | 15 | 13 |
| 2 | 32 | 1 год 6 мес. | 51 | 55 | 24 | 19 | 23 |
| 3 | 24 | 1 год 4 мес | 41 | 71 | 20 | 29 | 23 |
| 4 | 44 | 1 год 5 мес | 44 | 49 | 28 | 23 | 12 |
| 5 | 40 | 1 год 5 мес. | 42 | 49 | 25 | 16 | 15 |
| 6 | 40 | 16 лет 7 мес. | 42 | 52 | 26 | 21 | 20 |
| 7 | 58 | 12 лет 9 мес | 48 | 40 | 20 | 12 | 14 |
| 8 | 39 | 3 года 7 мес. | 35 | 56 | 23 | 25 | 17 |
| 9 | 36 | 1 год 3 мес. | 36 | 39 | 20 | 22 | 15 |
| 10 | 36 | 5 лет 3 мес. | 61 | 65 | 23 | 17 | 13 |
| 11 | 46 | 10 лет 6 мес. | 68 | 59 | 23 | 18 | 21 |
| 12 | 23 | 1 год 6 мес. | 53 | 67 | 24 | 25 | 17 |
| 13 | 23 | 1 год6 мес. | 48 | 49 | 24 | 20 | 21 |
| 14 | 38 | 7 лет3 мес. | 52 | 63 | 21 | 20 | 24 |
| 15 | 48 | 17 лет | 55 | 34 | 24 | 22 | 20 |
| 16 | 46 | 11 лет | 39 | 47 | 25 | 13 | 14 |
| 17 | 29 | 2 года | 40 | 51 | 21 | 19 | 17 |
| 18 | 35 | 6 лет5 мес. | 43 | 53 | 18 | 20 | 12 |
| 19 | 48 | 14 лет | 38 | 55 | 26 | 43 | 19 |
| 20 | 50 | 2 года | 61 | 50 | 24 | 27 | 21 |
| 21 | 38 | 4 года 6 мес. | 43 | 40 | 22 | 20 | 18 |

Таблица № 2 Результаты исследования испытуемых 1 группы(женщин) с помощью методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) и Дифференциально-диагностического опросника <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № испытуемого | Возраст испытуемого | Стаж на руководящей должности | Состояния агрессии | | | | | | | |  |
|  |  |  | Физическая | Косвенная | Раздражение | Негативизм | Обида | Подозрительность | Вербальная | Чувство вины | Самооценка |
| 1 | 47 | 2 года 8 мес. | 3 | 3 | 5 | 0 | 2 | 2 | 7 | 5 | 74 |
| 2 | 32 | 1 год 6 мес. | 6 | 5 | 9 | 4 | 6 | 7 | 9 | 9 | 69 |
| 3 | 24 | 1 год 4 мес | 6 | 5 | 10 | 3 | 5 | 6 | 5 | 9 | 86 |
| 4 | 44 | 1 год 5 мес | 2 | 8 | 10 | 5 | 6 | 5 | 11 | 8 | 64 |
| 5 | 40 | 1 год 5 мес. | 7 | 4 | 6 | 2 | 5 | 7 | 8 | 6 | 72 |
| 6 | 40 | 16 лет 7 мес. | 1 | 3 | 5 | 0 | 2 | 2 | 2 | 5 | 55 |
| 7 | 58 | 12 лет 9 мес | 6 | 4 | 2 | 3 | 6 | 5 | 4 | 2 | 54 |
| 8 | 39 | 3 года 7 мес. | 3 | 6 | 6 | 3 | 5 | 3 | 10 | 6 | 56 |
| 9 | 36 | 1 год 3 мес. | 4 | 6 | 5 | 1 | 1 | 4 | 7 | 6 | 57 |
| 10 | 36 | 5 лет 3 мес. | 6 | 6 | 10 | 4 | 7 | 7 | 12 | 10 | 81 |
| 11 | 46 | 10 лет 6 мес. | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 7 | 77 |
| 12 | 23 | 1 год 6 мес. | 7 | 5 | 7 | 1 | 7 | 8 | 6 | 9 | 86 |
| 13 | 23 | 1 год6 мес. | 2 | 3 | 5 | 3 | 6 | 1 | 4 | 6 | 67 |
| 14 | 38 | 7 лет3 мес. | 8 | 7 | 8 | 5 | 7 | 6 | 9 | 9 | 82 |
| 15 | 48 | 17 лет | 3 | 5 | 7 | 2 | 6 | 4 | 4 | 8 | 65 |
| 16 | 46 | 11 лет | 5 | 6 | 4 | 1 | 4 | 2 | 11 | 7 | 46 |
| 17 | 29 | 2 года | 2 | 5 | 6 | 1 | 6 | 4 | 5 | 9 | 67 |
| 18 | 35 | 6 лет5 мес. | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 49 |
| 19 | 48 | 14 лет | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 8 | 6 | 8 | 62 |
| 20 | 50 | 2 года | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 6 | 5 | 8 | 93 |
| 21 | 38 | 4 года 6 мес. | 8 | 5 | 6 | 2 | 4 | 1 | 9 | 3 | 45 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Таблица № 3 Таблица № 1 Результаты исследования испытуемых 2 группы(мужчин) с помощью методик Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера и Индикатор копинг-стратегий (Д.Амирхан)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № испытуемого | Возраст испытуемого (лет) | Стаж на руководящей должности | Тревожность | | Копинг - стратегии | | | |
|  |  |  | Ситуативная | Личностная | Разрешение проблем | | Поиск соц. Поддержки | Избегание |
| 1 | 47 | 1 год 5 мес. | 41 | 54 | 22 | 21 | | 17 |
| 2 | 49 | 2 года | 37 | 36 | 19 | 25 | | 16 |
| 3 | 20 | 1 год | 52 | 59 | 29 | 24 | | 22 |
| 4 | 41 | 3 мес | 42 | 37 | 28 | 27 | | 13 |
| 5 | 28 | 1 мес. | 30 | 57 | 25 | 21 | | 17 |
| 6 | 44 | 9 мес. | 57 | 61 | 23 | 16 | | 15 |
| 7 | 46 | 3 мес. | 32 | 29 | 29 | 14 | | 13 |
| 8 | 44 | 10 мес. | 50 | 45 | 24 | 23 | | 14 |
| 9 | 30 | 4 года 6 мес. | 50 | 39 | 27 | 23 | | 17 |
| 10 | 32 | 3 года | 43 | 50 | 24 | 17 | | 20 |
| 11 | 49 | 9 мес. | 40 | 42 | 27 | 18 | | 14 |
| 12 | 48 | 6 лет | 33 | 35 | 25 | 29 | | 14 |
| 13 | 42 | 5 мес | 32 | 43 | 24 | 30 | | 15 |
| 14 | 24 | 8 мес. | 48 | 57 | 29 | 15 | | 25 |
| 15 | 53 | 2 года | 42 | 49 | 25 | 24 | | 11 |
| 16 | 43 | 2 года | 57 | 67 | 22 | 23 | | 13 |
| 17 | 38 | 1 год | 44 | 63 | 15 | 14 | | 23 |
| 18 | 45 | 2 года 5 мес. | 37 | 34 | 30 | 20 | | 15 |
| 19 | 42 | 10 мес. | 35 | 42 | 23 | 20 | | 13 |
| 20 | 50 | 1 год.8мес. | 50 | 65 | 17 | 31 | | 19 |
| 21 | 43 | 1год 7 мес | 44 | 45 | 27 | 18 | | 19 |

Таблица № 4. Таблица № 2 Результаты исследования испытуемых 2 группы(мужчин) с помощью методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки и ) Дифференциально-диагностического опросника <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № испытуемого | Возраст испытуемого | Стаж на руководящей должности | Состояния агрессии | | | | | | | |  |
|  |  |  | Физическая | Косвенная | Раздражение | Негативизм | Обида | Подозрительность | Вербальная | Чувство вины | Самооценка |
| 1 | 47 | 1 год 5 мес. | 2 | 6 | 5 | 1 | 6 | 4 | 4 | 8 | 61 |
| 2 | 49 | 2 года | 4 | 5 | 5 | 4 | 0 | 2 | 8 | 2 | 31 |
| 3 | 20 | 1 год | 6 | 5 | 6 | 4 | 4 | 5 | 6 | 4 | 65 |
| 4 | 41 | 3 мес | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 36 |
| 5 | 28 | 1 мес. | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 7 | 3 | 7 | 82 |
| 6 | 44 | 9 мес. | 2 | 3 | 4 | 2 | 6 | 6 | 3 | 9 | 96 |
| 7 | 46 | 3 мес. | 8 | 4 | 3 | 3 | 0 | 1 | 8 | 2 | 38 |
| 8 | 44 | 10 мес. | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 60 |
| 9 | 30 | 4 года 6 мес. | 6 | 3 | 6 | 4 | 4 | 6 | 7 | 4 | 64 |
| 10 | 32 | 3 года | 3 | 5 | 7 | 2 | 6 | 1 | 3 | 9 | 59 |
| 11 | 49 | 9 мес. | 4 | 4 | 6 | 2 | 3 | 4 | 6 | 5 | 58 |
| 12 | 48 | 6 лет | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 7 | 7 | 41 |
| 13 | 42 | 5 мес | 6 | 7 | 7 | 3 | 4 | 4 | 7 | 6 | 67 |
| 14 | 24 | 8 мес. | 9 | 4 | 9 | 3 | 7 | 6 | 6 | 8 | 83 |
| 15 | 53 | 2 года | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 57 |
| 16 | 43 | 2 года | 3 | 6 | 7 | 1 | 7 | 2 | 5 | 7 | 89 |
| 17 | 38 | 1 год | 1 | 2 | 6 | 1 | 6 | 4 | 4 | 8 | 97 |
| 18 | 45 | 2 года 5 мес. | 0 | 5 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 | 45 |
| 19 | 42 | 10 мес. | 4 | 8 | 6 | 2 | 6 | 4 | 7 | 5 | 64 |
| 20 | 50 | 1 год.8мес. | 0 | 1 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 5 | 60 |
| 21 | 43 | 1год 7 мес | 0 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 7 | 6 | 77 |

Приложение № 2

Математический анализ.

В ходе применения методики Шкала ситуативной и личностной тревожности Спилбергера к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня ситуативной тревожности , которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень ситуативной тревожности выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня ситуативной тревожности | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня ситуативной тревожности |
| 1 | 51 | 1 | 41 |
| 2 | 51 | 2 | 37 |
| 3 | 41 | 3 | 52 |
| 4 | 44 | 4 | 42 |
| 5 | 42 | 5 | 30 |
| 6 | 42 | 6 | 57 |
| 7 | 48 | 7 | 32 |
| 8 | 35 | 8 | 50 |
| 9 | 36 | 9 | 50 |
| 10 | 61 | 10 | 43 |
| 11 | 68 | 11 | 40 |
| 12 | 53 | 12 | 33 |
| 13 | 48 | 13 | 32 |
| 14 | 52 | 14 | 48 |
| 15 | 55 | 15 | 42 |
| 16 | 39 | 16 | 57 |
| 17 | 40 | 17 | 44 |
| 18 | 43 | 18 | 37 |
| 19 | 38 | 19 | 35 |
| 20 | 61 | 20 | 50 |
| 21 | 43 | 21 | 44 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня ситуативной тревожности | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня ситуативной тревожности | Ранг |
| 42 | 68 | 42 |  |  |
| 41 | 61 | 40.5 |  |  |
| 40 | 61 | 40.5 |  |  |
| 39 |  |  | 57 | 38.5 |
| 38 |  |  | 57 | 38.5 |
| 37 | 55 | 37 |  |  |
| 36 | 53 | 36 |  |  |
| 35 | 52 | 34.5 |  |  |
| 34 |  |  | 52 | 34.5 |
| 33 | 51 | 32.5 |  |  |
| 32 | 51 | 32.5 |  |  |
| 31 |  |  | 50 | 30 |
| 30 |  |  | 50 | 30 |
| 29 |  |  | 50 | 30 |
| 28 | 48 | 27 |  |  |
| 27 | 48 | 27 |  |  |
| 26 |  |  | 48 | 27 |
| 25 | 44 | 24 |  |  |
| 24 |  |  | 44 | 24 |
| 23 |  |  | 44 | 24 |
| 22 | 43 | 21 |  |  |
| 21 | 43 | 21 |  |  |
| 20 |  |  | 43 | 21 |
| 19 | 42 | 17.5 |  |  |
| 18 | 42 | 17.5 |  |  |
| 17 |  |  | 42 | 17.5 |
| 16 |  |  | 42 | 17.5 |
| 15 | 41 | 14.5 |  |  |
| 14 |  |  | 41 | 14.5 |
| 13 | 40 | 12.5 |  |  |
| 12 |  |  | 40 | 12.5 |
| 11 | 39 | 11 |  |  |
| 10 | 38 | 10 |  |  |
| 9 |  |  | 37 | 8.5 |
| 8 |  |  | 37 | 8.5 |
| 7 | 36 | 7 |  |  |
| 6 | 35 | 5.5 |  |  |
| 5 |  |  | 35 | 5.5 |
| 4 |  |  | 33 | 4 |
| 3 |  |  | 32 | 2.5 |
| 2 |  |  | 22 | 2.5 |
| 1 |  |  | 30 | 1 |
| Сумма | 991 | 511 | 896 | 392 |
| Среднее | 47.1 |  | 42.6 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 511+392 = 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)-511 = 161

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| P≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uэ.> Uкр что подтверждает нашу гипотезу

В ходе применения методики Шкала ситуативной и личностной тревожности Спилбергера к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня личностной тревожности , которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень личностной тревожности выше.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня личностной тревожности | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня личностной тревожности |
| 1 | 45 | 1 | 54 |
| 2 | 55 | 2 | 36 |
| 3 | 71 | 3 | 39 |
| 4 | 49 | 4 | 37 |
| 5 | 49 | 5 | 57 |
| 6 | 52 | 6 | 61 |
| 7 | 40 | 7 | 29 |
| 8 | 56 | 8 | 45 |
| 9 | 39 | 9 | 39 |
| 10 | 65 | 10 | 50 |
| 11 | 59 | 11 | 42 |
| 12 | 67 | 12 | 35 |
| 13 | 49 | 13 | 43 |
| 14 | 63 | 14 | 57 |
| 15 | 34 | 15 | 49 |
| 16 | 47 | 16 | 67 |
| 17 | 51 | 17 | 63 |
| 18 | 53 | 18 | 34 |
| 19 | 55 | 19 | 42 |
| 20 | 50 | 20 | 65 |
| 21 | 40 | 21 | 42 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня ситуативной тревожности | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня ситуативной тревожности | Ранг |
| 42 | 71 | 42 |  |  |
| 41 | 67 | 40.5 |  |  |
| 40 |  |  | 67 | 40.5 |
| 39 | 65 | 38.5 |  |  |
| 38 |  |  | 65 | 38.5 |
| 37 | 63 | 36.5 |  |  |
| 36 |  |  | 63 | 36.5 |
| 35 |  |  | 61 | 35 |
| 34 | 59 | 34 |  |  |
| 33 |  |  | 57 | 32.5 |
| 32 |  |  | 57 | 32.5 |
| 31 | 56 | 31 |  |  |
| 30 | 55 | 29.5 |  |  |
| 29 | 55 | 29.5 |  |  |
| 28 |  |  | 54 | 28 |
| 27 | 53 | 27 |  |  |
| 26 | 52 | 26 |  |  |
| 25 | 51 | 25 |  |  |
| 24 | 50 | 23.5 |  |  |
| 23 |  |  | 50 | 23.5 |
| 22 | 49 | 20.5 |  |  |
| 21 | 49 | 20.5 |  |  |
| 20 | 49 | 20.5 |  |  |
| 19 |  |  | 49 | 20.5 |
| 18 | 47 | 18 |  |  |
| 17 | 45 | 16.5 |  |  |
| 16 |  |  | 45 | 16.5 |
| 15 |  |  | 43 | 15 |
| 14 |  |  | 42 | 13 |
| 13 |  |  | 42 | 13 |
| 12 |  |  | 42 | 13 |
| 11 | 40 | 10.5 |  |  |
| 10 | 40 | 10.5 |  |  |
| 9 | 39 | 8 |  |  |
| 8 |  |  | 39 | 8 |
| 7 |  |  | 39 | 8 |
| 6 |  |  | 37 | 6 |
| 5 |  |  | 36 | 5 |
| 4 |  |  | 35 | 4 |
| 3 | 34 | 2.5 |  |  |
| 2 |  |  | 34 | 2.5 |
| 1 |  |  | 29 | 1 |
| Сумма | 1089 | 510.5 | 986 | 392.5 |
| Среднее | 51.8 |  | 46.9 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 510.5+392.5 = 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)-510.5 =161.5

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uэ.> Uкр что подтверждает нашу гипотезу

# В ходе применения методики Индикатор копинг-стратегий (Д. Амирхан) к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня Стратегии поиска социальной поддержки , которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень Стратегии поиска социальной поддержки выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня Стратегии поиска социальной поддержки | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня Стратегии поиска социальной поддержки |
| 1 | 15 | 1 | 21 |
| 2 | 19 | 2 | 25 |
| 3 | 29 | 3 | 24 |
| 4 | 23 | 4 | 27 |
| 5 | 16 | 5 | 21 |
| 6 | 21 | 6 | 16 |
| 7 | 12 | 7 | 14 |
| 8 | 25 | 8 | 23 |
| 9 | 22 | 9 | 23 |
| 10 | 17 | 10 | 17 |
| 11 | 18 | 11 | 18 |
| 12 | 25 | 12 | 29 |
| 13 | 20 | 13 | 30 |
| 14 | 20 | 14 | 15 |
| 15 | 22 | 15 | 24 |
| 16 | 13 | 16 | 23 |
| 17 | 19 | 17 | 14 |
| 18 | 20 | 18 | 20 |
| 19 | 43 | 19 | 20 |
| 20 | 27 | 20 | 31 |
| 21 | 20 | 21 | 18 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня Стратегии поиска социальной поддержки | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня Стратегии поиска социальной поддержки | Ранг |
| 42 | 43 | 42 |  |  |
| 41 |  |  | 31 | 41 |
| 40 |  |  | 30 | 40 |
| 39 | 29 | 38.5 |  |  |
| 38 |  |  | 29 | 38.5 |
| 37 | 27 | 36.5 |  |  |
| 36 |  |  | 27 | 36.5 |
| 35 | 25 | 34 |  |  |
| 34 | 25 | 34 |  |  |
| 33 |  |  | 25 | 34 |
| 32 |  |  | 24 | 31.5 |
| 31 |  |  | 24 | 31.5 |
| 30 | 23 | 28.5 |  |  |
| 29 |  |  | 23 | 28.5 |
| 28 |  |  | 23 | 28.5 |
| 27 |  |  | 23 | 28.5 |
| 26 | 22 | 25.5 |  |  |
| 25 | 22 | 25.5 |  |  |
| 24 | 21 | 23 |  |  |
| 23 |  |  | 21 | 23 |
| 22 |  |  | 21 | 23 |
| 21 | 20 | 18.5 |  |  |
| 20 | 20 | 18.5 |  |  |
| 19 | 20 | 18.5 |  |  |
| 18 | 20 | 18.5 |  |  |
| 17 |  |  | 20 | 18.5 |
| 16 |  |  | 20 | 18.5 |
| 15 | 19 | 14.5 |  |  |
| 14 | 19 | 14.5 |  |  |
| 13 | 18 | 12 |  |  |
| 12 |  |  | 18 | 12 |
| 11 |  |  | 18 | 12 |
| 10 | 17 | 9.5 |  |  |
| 9 |  |  | 17 | 9.5 |
| 8 | 16 | 7.5 |  |  |
| 7 |  |  | 16 | 7.5 |
| 6 | 15 | 5.5 |  |  |
| 5 |  |  | 15 | 5.5 |
| 4 |  |  | 14 | 3.5 |
| 3 |  |  | 14 | 3.5 |
| 2 |  |  | 13 | 2 |
| 1 |  |  | 12 | 1 |
| Сумма | 421 | 425 | 478 | 478 |
| Среднее | 20.1 |  | 22.7 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 425+ 478= 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)-478 =104

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр> Uэ. Наша гипотеза не подтвердилась.

# В ходе применения методики Индикатор копинг-стратегий (Д.Амирхан) к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня стратегии избегания , которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень стратегии избегания выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня стратегии избегания | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня стратегии избегания |
| 1 | 13 | 1 | 17 |
| 2 | 23 | 2 | 16 |
| 3 | 23 | 3 | 22 |
| 4 | 12 | 4 | 13 |
| 5 | 15 | 5 | 17 |
| 6 | 20 | 6 | 15 |
| 7 | 14 | 7 | 13 |
| 8 | 17 | 8 | 14 |
| 9 | 15 | 9 | 17 |
| 10 | 13 | 10 | 20 |
| 11 | 21 | 11 | 14 |
| 12 | 17 | 12 | 14 |
| 13 | 21 | 13 | 15 |
| 14 | 24 | 14 | 25 |
| 15 | 20 | 15 | 11 |
| 16 | 14 | 16 | 13 |
| 17 | 17 | 17 | 23 |
| 18 | 12 | 18 | 15 |
| 19 | 19 | 19 | 13 |
| 20 | 21 | 20 | 19 |
| 21 | 18 | 21 | 19 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня стратегии избегания | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня стратегии избегания | Ранг |
| 42 |  |  | 25 | 42 |
| 41 | 24 | 41 |  |  |
| 40 | 23 | 39 |  |  |
| 39 | 23 | 39 |  |  |
| 38 |  |  | 23 | 39 |
| 37 |  |  | 22 | 37 |
| 36 | 21 | 35 |  |  |
| 35 | 21 | 35 |  |  |
| 34 | 21 | 35 |  |  |
| 33 | 20 | 32 |  |  |
| 32 | 20 | 32 |  |  |
| 31 |  |  | 20 | 32 |
| 30 | 19 | 29 |  |  |
| 29 |  |  | 19 | 29 |
| 28 |  |  | 19 | 29 |
| 27 | 18 | 27 |  |  |
| 26 | 17 | 23.5 |  |  |
| 25 | 17 | 23.5 |  |  |
| 24 | 17 | 23.5 |  |  |
| 23 |  |  | 17 | 23.5 |
| 22 |  |  | 17 | 23.5 |
| 21 |  |  | 17 | 23.5 |
| 20 |  |  | 16 | 20 |
| 19 | 15 | 17 |  |  |
| 18 | 15 | 17 |  |  |
| 17 |  |  | 15 | 17 |
| 16 |  |  | 15 | 17 |
| 15 |  |  | 15 | 17 |
| 14 | 14 | 12 |  |  |
| 13 | 14 | 12 |  |  |
| 12 |  |  | 14 | 12 |
| 11 |  |  | 14 | 12 |
| 10 |  |  | 14 | 12 |
| 9 | 13 | 6.5 |  |  |
| 8 | 13 | 6.5 |  |  |
| 7 |  |  | 13 | 6.5 |
| 6 |  |  | 13 | 6.5 |
| 5 |  |  | 13 | 6.5 |
| 4 |  |  | 13 | 6.5 |
| 3 | 12 | 2.5 |  |  |
| 2 | 12 | 2.5 |  |  |
| 1 |  |  | 11 | 1 |
| Сумма | 369 | 490.5 | 383 | 412.5 |
| Среднее | 17.5 |  | 18.2 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 490.5+412.5 = 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)- 490.5= 181.5

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр.> Uэ что подтверждает нашу гипотезу

### В ходе применения методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня физической агрессии, которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень физической агрессии выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня физической агрессии | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня физической агрессии |
| 1 | 3 | 1 | 2 |
| 2 | 6 | 2 | 4 |
| 3 | 6 | 3 | 6 |
| 4 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 7 | 5 | 3 |
| 6 | 1 | 6 | 2 |
| 7 | 6 | 7 | 8 |
| 8 | 3 | 8 | 4 |
| 9 | 4 | 9 | 6 |
| 10 | 6 | 10 | 3 |
| 11 | 5 | 11 | 4 |
| 12 | 7 | 12 | 4 |
| 13 | 2 | 13 | 6 |
| 14 | 8 | 14 | 9 |
| 15 | 3 | 15 | 4 |
| 16 | 5 | 16 | 3 |
| 17 | 2 | 17 | 1 |
| 18 | 5 | 18 | 0 |
| 19 | 3 | 19 | 4 |
| 20 | 2 | 20 | 0 |
| 21 | 8 | 21 | 0 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня физической агрессии | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня физической агрессии | Ранг |
| 42 |  |  | 9 | 42 |
| 41 | 8 | 40 |  |  |
| 40 | 8 | 40 |  |  |
| 39 |  |  | 8 | 40 |
| 38 | 7 | 37.5 |  |  |
| 37 | 7 | 37.5 |  |  |
| 36 | 6 | 33 |  |  |
| 35 | 6 | 33 |  |  |
| 34 | 6 | 33 |  |  |
| 33 | 6 | 33 |  |  |
| 32 |  |  | 6 | 33 |
| 31 |  |  | 6 | 33 |
| 30 |  |  | 6 | 33 |
| 29 | 5 | 28 |  |  |
| 28 | 5 | 28 |  |  |
| 27 | 5 | 28 |  |  |
| 26 | 4 | 23 |  |  |
| 25 |  |  | 4 | 23 |
| 24 |  |  | 4 | 23 |
| 23 |  |  | 4 | 23 |
| 22 |  |  | 4 | 23 |
| 21 |  |  | 4 | 23 |
| 20 |  |  | 4 | 23 |
| 19 | 3 | 15.5 |  |  |
| 18 | 3 | 15.5 |  |  |
| 17 | 3 | 15.5 |  |  |
| 16 | 3 | 15.5 |  |  |
| 15 |  |  | 3 | 15.5 |
| 14 |  |  | 3 | 15.5 |
| 13 |  |  | 3 | 15.5 |
| 12 |  |  | 3 | 15.5 |
| 11 | 2 | 8.5 |  |  |
| 10 | 2 | 8.5 |  |  |
| 9 | 2 | 8.5 |  |  |
| 8 | 2 | 8.5 |  |  |
| 7 |  |  | 2 | 8.5 |
| 6 |  |  | 2 | 8.5 |
| 5 | 1 | 4.5 |  |  |
| 4 |  |  | 1 | 4.5 |
| 3 |  |  | 0 | 2 |
| 2 |  |  | 0 | 2 |
| 1 |  |  | 0 | 2 |
| Сумма | 94 | 494.5 | 76 | 408.5 |
| Среднее | 4.5 |  | 3.6 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 494.5+ 408.5= 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)- 494.5 = 177.5

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр.> Uэ что подтверждает нашу гипотезу

### В ходе применения методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня Косвеннойагрессии, которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень косвенной агрессии выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня косвенной агрессии | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня косвенной агрессии |
| 1 | 3 | 1 | 6 |
| 2 | 5 | 2 | 5 |
| 3 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 8 | 4 | 7 |
| 5 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 3 | 6 | 3 |
| 7 | 4 | 7 | 4 |
| 8 | 6 | 8 | 4 |
| 9 | 6 | 9 | 3 |
| 10 | 6 | 10 | 5 |
| 11 | 4 | 11 | 4 |
| 12 | 5 | 12 | 5 |
| 13 | 3 | 13 | 7 |
| 14 | 7 | 14 | 4 |
| 15 | 5 | 15 | 4 |
| 16 | 6 | 16 | 6 |
| 17 | 5 | 17 | 2 |
| 18 | 4 | 18 | 5 |
| 19 | 5 | 19 | 8 |
| 20 | 4 | 20 | 1 |
| 21 | 5 | 21 | 4 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня косвенной агрессии | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня косвенной агрессии | Ранг |
| 42 | 8 | 41.5 |  |  |
| 41 |  |  | 8 | 41.5 |
| 40 | 7 | 39 |  |  |
| 39 |  |  | 7 | 39 |
| 38 |  |  | 7 | 39 |
| 37 | 6 | 34.5 |  |  |
| 36 | 6 | 34.5 |  |  |
| 35 | 6 | 34.5 |  |  |
| 34 | 6 | 34.5 |  |  |
| 33 |  |  | 6 | 34.5 |
| 32 |  |  | 6 | 34.5 |
| 31 | 5 | 25 |  |  |
| 30 | 5 | 25 |  |  |
| 29 | 5 | 25 |  |  |
| 28 | 5 | 25 |  |  |
| 27 | 5 | 25 |  |  |
| 26 | 5 | 25 |  |  |
| 25 | 5 | 25 |  |  |
| 24 |  |  | 5 | 25 |
| 23 |  |  | 5 | 25 |
| 22 |  |  | 5 | 25 |
| 21 |  |  | 5 | 25 |
| 20 |  |  | 5 | 25 |
| 19 |  |  | 5 | 25 |
| 18 | 4 | 13 |  |  |
| 17 | 4 | 13 |  |  |
| 16 | 4 | 13 |  |  |
| 15 | 4 | 13 |  |  |
| 14 | 4 | 13 |  |  |
| 13 |  |  | 4 | 13 |
| 12 |  |  | 4 | 13 |
| 11 |  |  | 4 | 13 |
| 10 |  |  | 4 | 13 |
| 9 |  |  | 4 | 13 |
| 8 |  |  | 4 | 13 |
| 7 | 3 | 5 |  |  |
| 6 | 3 | 5 |  |  |
| 5 | 3 | 5 |  |  |
| 4 |  |  | 3 | 5 |
| 3 |  |  | 3 | 5 |
| 2 |  |  | 2 | 2 |
| 1 |  |  | 1 | 1 |
| Сумма | 103 | 473.5 | 97 | 429.5 |
| Среднее | 5 |  | 4.6 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов473.5+429.5 = 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)- 473.5 =198.5

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр.> Uэ что подтверждает нашу гипотезу

### В ходе применения методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня раздражения, которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень раздражения выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня раздражения | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня Раздражения |
| 1 | 5 | 1 | 5 |
| 2 | 9 | 2 | 5 |
| 3 | 10 | 3 | 6 |
| 4 | 10 | 4 | 3 |
| 5 | 6 | 5 | 3 |
| 6 | 5 | 6 | 4 |
| 7 | 2 | 7 | 3 |
| 8 | 6 | 8 | 1 |
| 9 | 5 | 9 | 6 |
| 10 | 10 | 10 | 7 |
| 11 | 2 | 11 | 6 |
| 12 | 7 | 12 | 5 |
| 13 | 5 | 13 | 7 |
| 14 | 8 | 14 | 9 |
| 15 | 7 | 15 | 5 |
| 16 | 4 | 16 | 7 |
| 17 | 6 | 17 | 6 |
| 18 | 4 | 18 | 3 |
| 19 | 4 | 19 | 6 |
| 20 | 2 | 20 | 5 |
| 21 | 6 | 21 | 5 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня раздражения | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня раздражения | Ранг |
| 42 | 10 | 41 |  |  |
| 41 | 10 | 41 |  |  |
| 40 | 10 | 41 |  |  |
| 39 | 9 | 38.5 |  |  |
| 38 |  |  | 9 | 38.5 |
| 37 | 8 | 37 |  |  |
| 36 | 7 | 28 |  |  |
| 35 | 7 | 28 |  |  |
| 34 |  |  | 7 | 28 |
| 33 |  |  | 7 | 28 |
| 32 |  |  | 7 | 28 |
| 31 | 6 | 27 |  |  |
| 30 | 6 | 27 |  |  |
| 29 | 6 | 27 |  |  |
| 28 | 6 | 27 |  |  |
| 27 |  |  | 6 | 27 |
| 26 |  |  | 6 | 27 |
| 25 |  |  | 6 | 27 |
| 24 |  |  | 6 | 27 |
| 23 |  |  | 6 | 27 |
| 22 | 5 | 17.5 |  |  |
| 21 | 5 | 17.5 |  |  |
| 20 | 5 | 17.5 |  |  |
| 19 | 5 | 17.5 |  |  |
| 18 |  |  | 5 | 17.5 |
| 17 |  |  | 5 | 17.5 |
| 16 |  |  | 5 | 17.5 |
| 15 |  |  | 5 | 17.5 |
| 14 |  |  | 5 | 17.5 |
| 13 |  |  | 5 | 17.5 |
| 12 | 4 | 10.5 |  |  |
| 11 | 4 | 10.5 |  |  |
| 10 | 4 | 10.5 |  |  |
| 9 |  |  | 4 | 10.5 |
| 8 |  |  | 3 | 6.5 |
| 7 |  |  | 3 | 6.5 |
| 6 |  |  | 3 | 6.5 |
| 5 |  |  | 3 | 6.5 |
| 4 | 2 | 3 |  |  |
| 3 | 2 | 3 |  |  |
| 2 | 2 | 3 |  |  |
| 1 |  |  | 1 | 1 |
| Сумма | 123 | 473 | 107 | 430 |
| Среднее | 5.9 |  | 7.1 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 473+430 = 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)-473 =101

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр> Uэ. Наша гипотеза не подтвердилась.

### В ходе применения методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня негативизма , которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень негативизма выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня Негативизма | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня Негативизма |
| 1 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 2 |
| 5 | 2 | 5 | 2 |
| 6 | 0 | 6 | 2 |
| 7 | 3 | 7 | 3 |
| 8 | 3 | 8 | 2 |
| 9 | 1 | 9 | 4 |
| 10 | 4 | 10 | 2 |
| 11 | 2 | 11 | 2 |
| 12 | 1 | 12 | 3 |
| 13 | 3 | 13 | 3 |
| 14 | 5 | 14 | 3 |
| 15 | 2 | 15 | 2 |
| 16 | 1 | 16 | 1 |
| 17 | 1 | 17 | 1 |
| 18 | 1 | 18 | 1 |
| 19 | 3 | 19 | 2 |
| 20 | 2 | 20 | 1 |
| 21 | 2 | 21 | 3 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня Негативизма | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня негативизма | Ранг |
| 42 | 5 | 41.5 |  |  |
| 41 | 5 | 41.5 |  |  |
| 40 | 4 | 38 |  |  |
| 39 | 4 | 38 |  |  |
| 38 |  |  | 4 | 38 |
| 37 |  |  | 4 | 38 |
| 36 |  |  | 4 | 38 |
| 35 | 3 | 30.5 |  |  |
| 34 | 3 | 30.5 |  |  |
| 33 | 3 | 30.5 |  |  |
| 32 | 3 | 30.5 |  |  |
| 31 | 3 | 30.5 |  |  |
| 30 |  |  | 3 | 30.5 |
| 29 |  |  | 3 | 30.5 |
| 28 |  |  | 3 | 30.5 |
| 27 |  |  | 3 | 30.5 |
| 26 |  |  | 3 | 30.5 |
| 25 | 2 | 19 |  |  |
| 24 | 2 | 19 |  |  |
| 23 | 2 | 19 |  |  |
| 22 | 2 | 19 |  |  |
| 21 | 2 | 19 |  |  |
| 20 |  |  | 2 | 19 |
| 19 |  |  | 2 | 19 |
| 18 |  |  | 2 | 19 |
| 17 |  |  | 2 | 19 |
| 16 |  |  | 2 | 19 |
| 15 |  |  | 2 | 19 |
| 14 |  |  | 2 | 19 |
| 13 |  |  | 2 | 19 |
| 12 | 1 | 7.5 |  |  |
| 11 | 1 | 7.5 |  |  |
| 10 | 1 | 7.5 |  |  |
| 9 | 1 | 7.5 |  |  |
| 8 | 1 | 7.5 |  |  |
| 7 |  |  | 1 | 7.5 |
| 6 |  |  | 1 | 7.5 |
| 5 |  |  | 1 | 7.5 |
| 4 |  |  | 1 | 7.5 |
| 3 |  |  | 1 | 7.5 |
| 2 | 0 | 1.5 |  |  |
| 1 | 0 | 1.5 |  |  |
| Сумма | 45 | 447 | 48 | 456 |
| Среднее | 2.1 |  | 2.2 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 447+456 = 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)-456 =116

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр> Uэ. Наша гипотеза не подтвердилась

### В ходе применения методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки)к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня обиды , которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень обиды выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня обиды | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня Обиды |
| 1 | 2 | 1 | 6 |
| 2 | 6 | 2 | 0 |
| 3 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 6 | 4 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 2 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 7 | 0 |
| 8 | 5 | 8 | 1 |
| 9 | 1 | 9 | 4 |
| 10 | 7 | 10 | 6 |
| 11 | 4 | 11 | 3 |
| 12 | 7 | 12 | 2 |
| 13 | 6 | 13 | 4 |
| 14 | 7 | 14 | 7 |
| 15 | 6 | 15 | 1 |
| 16 | 4 | 16 | 7 |
| 17 | 6 | 17 | 6 |
| 18 | 2 | 18 | 0 |
| 19 | 5 | 19 | 6 |
| 20 | 4 | 20 | 4 |
| 21 | 4 | 21 | 3 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня Обиды | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня обиды | Ранг |
| 42 | 7 | 40 |  |  |
| 41 | 7 | 40 |  |  |
| 40 | 7 | 40 |  |  |
| 39 |  |  | 7 | 40 |
| 38 |  |  | 7 | 40 |
| 37 | 6 | 32 |  |  |
| 36 | 6 | 32 |  |  |
| 35 | 6 | 32 |  |  |
| 34 | 6 | 32 |  |  |
| 33 | 6 | 32 |  |  |
| 32 | 6 | 32 |  |  |
| 31 |  |  | 6 | 32 |
| 30 |  |  | 6 | 32 |
| 29 |  |  | 6 | 32 |
| 28 |  |  | 6 | 32 |
| 27 |  |  | 6 | 32 |
| 26 | 5 | 24 |  |  |
| 25 | 5 | 24 |  |  |
| 24 | 5 | 24 |  |  |
| 23 | 5 | 24 |  |  |
| 22 |  |  | 5 | 24 |
| 21 | 4 | 17.5 |  |  |
| 20 | 4 | 17.5 |  |  |
| 19 | 4 | 17.5 |  |  |
| 18 | 4 | 17.5 |  |  |
| 17 |  |  | 4 | 17.5 |
| 16 |  |  | 4 | 17.5 |
| 15 |  |  | 4 | 17.5 |
| 14 |  |  | 4 | 17.5 |
| 13 |  |  | 3 | 12.5 |
| 12 |  |  | 3 | 12.5 |
| 11 | 2 | 9 |  |  |
| 10 | 2 | 9 |  |  |
| 9 | 2 | 9 |  |  |
| 8 |  |  | 2 | 9 |
| 7 |  |  | 2 | 9 |
| 6 | 1 | 5 |  |  |
| 5 |  |  | 1 | 5 |
| 4 |  |  | 1 | 5 |
| 3 |  |  | 0 | 2 |
| 2 |  |  | 0 | 2 |
| 1 |  |  | 0 | 2 |
| Сумма | 100 | 510 | 77 | 393 |
| Среднее | 4.8 |  | 3.6 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 510+ 393= 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)- 510 =162

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр.> Uэ что подтверждает нашу гипотезу

### В ходе применения методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки)к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня подозрительности, которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень подозрительности выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня подозрительности | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня Подозрительности |
| 1 | 2 | 1 | 4 |
| 2 | 7 | 2 | 2 |
| 3 | 6 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 7 | 5 | 7 |
| 6 | 2 | 6 | 6 |
| 7 | 5 | 7 | 1 |
| 8 | 3 | 8 | 2 |
| 9 | 4 | 9 | 6 |
| 10 | 7 | 10 | 1 |
| 11 | 3 | 11 | 4 |
| 12 | 8 | 12 | 4 |
| 13 | 1 | 13 | 4 |
| 14 | 6 | 14 | 6 |
| 15 | 4 | 15 | 1 |
| 16 | 2 | 16 | 2 |
| 17 | 4 | 17 | 4 |
| 18 | 2 | 18 | 1 |
| 19 | 8 | 19 | 4 |
| 20 | 6 | 20 | 2 |
| 21 | 1 | 21 | 3 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня подозрительности | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня подозрительности | Ранг |
| 42 | 8 | 41.5 |  |  |
| 41 | 8 | 41.5 |  |  |
| 40 | 7 | 38.5 |  |  |
| 39 | 7 | 38.5 |  |  |
| 38 | 7 | 38.5 |  |  |
| 37 |  |  | 7 | 38.5 |
| 36 | 6 | 33,5 |  |  |
| 35 | 6 | 33,5 |  |  |
| 34 | 6 | 33,5 |  |  |
| 33 |  |  | 6 | 33,5 |
| 32 |  |  | 6 | 33,5 |
| 31 |  |  | 6 | 33,5 |
| 30 | 5 | 29 |  |  |
| 29 | 5 | 29 |  |  |
| 28 |  |  | 5 | 29 |
| 27 | 4 | 23 |  |  |
| 26 | 4 | 23 |  |  |
| 25 | 4 | 23 |  |  |
| 24 |  |  | 4 | 23 |
| 23 |  |  | 4 | 23 |
| 22 |  |  | 4 | 23 |
| 21 |  |  | 4 | 23 |
| 20 |  |  | 4 | 23 |
| 19 |  |  | 4 | 23 |
| 18 | 3 | 16.5 |  |  |
| 17 | 3 | 16.5 |  |  |
| 16 |  |  | 3 | 16.5 |
| 15 |  |  | 3 | 16.5 |
| 14 | 2 | 10.5 |  |  |
| 13 | 2 | 10.5 |  |  |
| 12 | 2 | 10.5 |  |  |
| 11 | 2 | 10.5 |  |  |
| 10 |  |  | 2 | 10.5 |
| 9 |  |  | 2 | 10.5 |
| 8 |  |  | 2 | 10.5 |
| 7 |  |  | 2 | 10.5 |
| 6 | 1 | 3 |  |  |
| 5 | 1 | 3 |  |  |
| 4 |  |  | 1 | 3 |
| 3 |  |  | 1 | 3 |
| 2 |  |  | 1 | 3 |
| 1 |  |  | 1 | 3 |
| Сумма | 93 | 507 | 72 | 396 |
| Среднее | 4.4 |  | 3.4 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов507 +396 = 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)- 507 =165

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр.> Uэ что подтверждает нашу гипотезу

### В ходе применения методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня вербальной агрессии, которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень вербальной агрессии выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня вербальной агрессии | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня вербальной агрессии |
| 1 | 7 | 1 | 4 |
| 2 | 9 | 2 | 8 |
| 3 | 5 | 3 | 6 |
| 4 | 1 | 4 | 7 |
| 5 | 8 | 5 | 7 |
| 6 | 2 | 6 | 3 |
| 7 | 4 | 7 | 8 |
| 8 | 10 | 8 | 2 |
| 9 | 7 | 9 | 7 |
| 10 | 12 | 10 | 3 |
| 11 | 5 | 11 | 6 |
| 12 | 6 | 12 | 7 |
| 13 | 4 | 13 | 7 |
| 14 | 9 | 14 | 6 |
| 15 | 4 | 15 | 5 |
| 16 | 1 | 16 | 5 |
| 17 | 5 | 17 | 4 |
| 18 | 5 | 18 | 1 |
| 19 | 6 | 19 | 7 |
| 20 | 5 | 20 | 2 |
| 321 | 9 | 21 | 3 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня вербальной агрессии | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня вербальной агрессии | Ранг |
| 42 | 12 | 42 |  |  |
| 41 | 10 | 41 |  |  |
| 40 | 9 | 39 |  |  |
| 39 | 9 | 39 |  |  |
| 38 | 9 | 39 |  |  |
| 37 | 8 | 36 |  |  |
| 36 |  |  | 8 | 36 |
| 35 |  |  | 8 | 36 |
| 34 | 7 | 30.5 |  |  |
| 33 | 7 | 30.5 |  |  |
| 32 |  |  | 7 | 30.5 |
| 31 |  |  | 7 | 30.5 |
| 30 |  |  | 7 | 30.5 |
| 29 |  |  | 7 | 30.5 |
| 28 |  |  | 7 | 30.5 |
| 27 |  |  | 7 | 30.5 |
| 26 | 6 | 24 |  |  |
| 25 | 6 | 24 |  |  |
| 24 |  |  | 6 | 24 |
| 23 |  |  | 6 | 24 |
| 22 |  |  | 6 | 24 |
| 21 | 5 | 18 |  |  |
| 20 | 5 | 18 |  |  |
| 19 | 5 | 18 |  |  |
| 18 | 5 | 18 |  |  |
| 17 | 5 | 18 |  |  |
| 16 |  |  | 5 | 18 |
| 15 |  |  | 5 | 18 |
| 14 | 4 | 12 |  |  |
| 13 | 4 | 12 |  |  |
| 12 | 4 | 12 |  |  |
| 11 |  |  | 4 | 12 |
| 10 |  |  | 4 | 12 |
| 9 |  |  | 3 | 8 |
| 8 |  |  | 3 | 8 |
| 7 |  |  | 3 | 8 |
| 6 | 2 | 5 |  |  |
| 5 |  |  | 2 | 5 |
| 4 |  |  | 2 | 5 |
| 3 | 1 | 2 |  |  |
| 2 | 1 | 2 |  |  |
| 1 |  |  | 1 | 2 |
| Сумма | 45 | 480 | 108 | 423 |
| Среднее | 5.4 |  | 5.1 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 480+ 423= 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)- 480 =192

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр.> Uэ что подтверждает нашу гипотезу

### В ходе применения методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня чувства вины, которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень чувства вины выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня чувства вины | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня чувства вины |
| 1 | 5 | 1 | 8 |
| 2 | 9 | 2 | 2 |
| 3 | 9 | 3 | 4 |
| 4 | 8 | 4 | 3 |
| 5 | 6 | 5 | 7 |
| 6 | 5 | 6 | 9 |
| 7 | 2 | 7 | 2 |
| 8 | 6 | 8 | 5 |
| 9 | 6 | 9 | 4 |
| 10 | 10 | 10 | 9 |
| 11 | 7 | 11 | 5 |
| 12 | 9 | 12 | 7 |
| 13 | 6 | 13 | 6 |
| 14 | 9 | 14 | 8 |
| 15 | 8 | 15 | 5 |
| 16 | 7 | 16 | 7 |
| 17 | 9 | 17 | 8 |
| 18 | 2 | 18 | 6 |
| 19 | 8 | 19 | 5 |
| 20 | 8 | 20 | 5 |
| 21 | 3 | 21 | 6 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня чувства вины | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня чувства вины | Ранг |
| 42 | 10 | 42 |  |  |
| 41 | 9 | 38 |  |  |
| 40 | 9 | 38 |  |  |
| 39 | 9 | 38 |  |  |
| 38 | 9 | 38 |  |  |
| 37 | 9 | 38 |  |  |
| 36 |  |  | 9 | 38 |
| 35 |  |  | 9 | 38 |
| 34 | 8 | 31 |  |  |
| 33 | 8 | 31 |  |  |
| 32 | 8 | 31 |  |  |
| 31 | 8 | 31 |  |  |
| 30 |  |  | 8 | 31 |
| 29 |  |  | 8 | 31 |
| 28 |  |  | 8 | 31 |
| 27 | 7 | 25 |  |  |
| 26 | 7 | 25 |  |  |
| 25 |  |  | 7 | 25 |
| 24 |  |  | 7 | 25 |
| 23 |  |  | 7 | 25 |
| 22 | 6 | 19 |  |  |
| 21 | 6 | 19 |  |  |
| 20 | 6 | 19 |  |  |
| 19 | 6 | 19 |  |  |
| 18 |  |  | 6 | 19 |
| 17 |  |  | 6 | 19 |
| 16 |  |  | 6 | 19 |
| 15 | 5 | 12 |  |  |
| 14 | 5 | 12 |  |  |
| 13 |  |  | 5 | 12 |
| 12 |  |  | 5 | 12 |
| 11 |  |  | 5 | 12 |
| 10 |  |  | 5 | 12 |
| 9 |  |  | 5 | 12 |
| 8 |  |  | 4 | 7.5 |
| 7 |  |  | 4 | 7.5 |
| 6 | 3 | 5.5 |  |  |
| 5 |  |  | 3 | 5.5 |
| 4 | 2 | 2.5 |  |  |
| 3 | 2 | 2.5 |  |  |
| 2 |  |  | 2 | 2.5 |
| 1 |  |  | 2 | 2.5 |
| Сумма | 142 | 516.5 | 121 | 386.5 |
| Среднее | 6.7 |  | 5.7 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 516.5+ 386.5= 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)- 516.5 =155.5

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uкр.> Uэ что подтверждает нашу гипотезу

В ходе применения методики Дифференциально-диагностический опросник <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси. к испытуемым группы 1 и группы 2 были, получены значения уровня личностной тревожности , которые представлены в таблице.

Цель: узнать в какой группе уровень самооценки выше

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня Самооценки | № П/П. | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня Самооценки |
| 1 | 45 | 1 | 54 |
| 2 | 55 | 2 | 36 |
| 3 | 71 | 3 | 39 |
| 4 | 49 | 4 | 37 |
| 5 | 49 | 5 | 57 |
| 6 | 52 | 6 | 61 |
| 7 | 40 | 7 | 29 |
| 8 | 56 | 8 | 45 |
| 9 | 39 | 9 | 39 |
| 10 | 65 | 10 | 50 |
| 11 | 59 | 11 | 42 |
| 12 | 67 | 12 | 35 |
| 13 | 49 | 13 | 43 |
| 14 | 63 | 14 | 57 |
| 15 | 34 | 15 | 49 |
| 16 | 47 | 16 | 67 |
| 17 | 51 | 17 | 63 |
| 18 | 53 | 18 | 34 |
| 19 | 55 | 19 | 42 |
| 20 | 50 | 20 | 65 |
| 21 | 40 | 21 | 42 |

Подсчет ранговых сумм выполним по следующей таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П. | Группа 1(n1 = 21) Показатели уровня самооценки | Ранг | Группа 2(n2 = 21) Показатели уровня самооценки | Ранг |
| 42 | 71 | 42 |  |  |
| 41 | 67 | 40.5 |  |  |
| 40 |  |  | 67 | 40.5 |
| 39 | 65 | 38.5 |  |  |
| 38 |  |  | 65 | 38.5 |
| 37 | 63 | 36.5 |  |  |
| 36 |  |  | 63 | 36.5 |
| 35 |  |  | 61 | 35 |
| 34 | 59 | 34 |  |  |
| 33 |  |  | 57 | 32.5 |
| 32 |  |  | 57 | 32.5 |
| 31 | 56 | 31 |  |  |
| 30 | 55 | 29.5 |  |  |
| 29 | 55 | 29.5 |  |  |
| 28 |  |  | 54 | 28 |
| 27 | 53 | 27 |  |  |
| 26 | 52 | 26 |  |  |
| 25 | 51 | 25 |  |  |
| 24 | 50 | 23.5 |  |  |
| 23 |  |  | 50 | 23.5 |
| 22 | 49 | 20.5 |  |  |
| 21 | 49 | 20.5 |  |  |
| 20 | 49 | 20.5 |  |  |
| 19 |  |  | 49 | 20.5 |
| 18 | 47 | 18 |  |  |
| 17 | 45 | 16.5 |  |  |
| 16 |  |  | 45 | 16.5 |
| 15 |  |  | 43 | 15 |
| 14 |  |  | 42 | 13 |
| 13 |  |  | 42 | 13 |
| 12 |  |  | 42 | 13 |
| 11 | 40 | 10.5 |  |  |
| 10 | 40 | 10.5 |  |  |
| 9 | 39 | 8 |  |  |
| 8 |  |  | 39 | 8 |
| 7 |  |  | 39 | 8 |
| 6 |  |  | 37 | 6 |
| 5 |  |  | 36 | 5 |
| 4 |  |  | 35 | 4 |
| 3 | 34 | 2.5 |  |  |
| 2 |  |  | 34 | 2.5 |
| 1 |  |  | 29 | 1 |
| Сумма | 1089 | 510.5 | 986 | 392.5 |
| Среднее | 51.8 |  | 46.9 |  |

Найдем общую эмпирическую сумму рангов 510.5+392.5 = 903

Вычислим эмпирическое значение U- критерия Манна - Уитни:



Где n1- количество испытуемых в группе 1;- количество испытуемых в группе 2;- большая из двух ранговых сумм;- количество испытуемых в группе с большей суммой рангов.

В нашем случае Uэ = 21\*21+ 21\*(21+1)-510.5 =161.5

По таблице U- критерия Манна - Уитни находим, что для n1 и n2

Критические значения

|  |  |
| --- | --- |
| UКр | |
| p≤0.01 | p≤0.05 |
| 127 | 154 |

Затем сравниваютUэ с Uкр.

Uэ.> Uкр что подтверждает нашу гипотезу

# Приложение№3

Комплекс методик использованных в ходе исследования

# Шкала реактивной и личностной тревожности Спилберга

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет.

Суждения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №пп | Суждение | Нет, это не так | Пожалуй, так | Верно | Совершенно верно |
| 1 | Я спокоен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Мне ничто не угрожает | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Я нахожусь в напряжении | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Я внутренне скован | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Я чувствую себя свободно | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Я расстроен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Меня волнуют возможные неудачи | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Я ощущаю душевный покой | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Я встревожен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Я уверен в себе | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Я нервничаю | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Я не нахожу себе места | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Я взвинчен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Я не чувствую скованности, напряжения | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Я доволен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Я озабочен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Я слишком возбужден и мне не по себе | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Мне радостно | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Мне приятно | 1 | 2 | 3 | 4 |

Шкала личной тревожности (ЛТ)

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете обычно. Над вопросами долго не думайте, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

Суждения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №пп | Суждение | Никогда | Почти никогда | Часто | Почти всегда |
| 21 | У меня бывает приподнятое настроение | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Я бываю раздражительным | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | Я легко расстраиваюсь | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | Я чувствую прилив сил и желание работать | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | Я спокоен, хладнокровен и собран | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | Меня тревожат возможные трудности | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29 | Я слишком переживаю из-за пустяков | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30 | Я бываю вполне счастлив | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | Я все принимаю близко к сердцу | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32 | Мне не хватает уверенности в себе | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33 | Я чувствую себя беззащитным | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34 | Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35 | У меня бывает хандра | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36 | Я бываю доволен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| - 37 | Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38 | Бывает, что я чувствую себя неудачником | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39 | Я уравновешенный человек | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40 | Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах | 1 | 2 | 3 | 4 |

### Индикатор копинг-стратегий (Д. Амирхан).

Назначение теста

Методика предназначена для диагностики доминирующих копинг-стратегий личности.

Инструкция к тесту.

На бланке вопросов представлено несколько возможных путей преодоления проблем, неприятностей. Ознакомившись с утверждениями, Вы сможете определить, какие из предложенных вариантов обычно Вами используются.

Попытайтесь вспомнить об одной из серьезных проблем, с которой Вы столкнулись за последний год и которая заставила вас изрядно беспокоиться. Опишите эту проблему в нескольких словах.

Теперь, читая приведенные ниже утверждения, выберите один из трех наиболее приемлемых вариантов ответов для каждого утверждения.

1. Полностью согласен.

2. Согласен.

. Не согласен.

ТЕСТ

Позволяю себе поделиться переживанием с другом.

Стараюсь сделать все так, чтобы иметь возможность наилучшим образом решить проблему.

Осуществляю поиск всех возможных решений, прежде чем что-либо предпринять.

Пытаюсь отвлечься от проблемы.

Принимаю сочувствие и понимание кого-либо.

Делаю все возможное, чтобы не дать окружающим возможность увидеть, что мои дела плохи.

Обсуждаю ситуацию с людьми, так как обсуждение помогает мне чувствовать себя лучше.

Ставлю для себя ряд целей, позволяющих постепенно справиться с ситуацией.

Очень тщательно взвешиваю возможности выбора.

Мечтаю, фантазирую о лучших временах.

Пытаюсь различными способами разрешить проблему, пока не найду наиболее подходящий.

Доверяю свои страхи родственнику или другу.

Больше времени, чем обычно, провожу один.

Рассказываю людям о ситуации, так как только ее обсуждение помогает мне прийти к ее разрешению.

Думаю о том, что нужно сделать для того, чтобы исправить положение.

Сосредоточиваюсь полностью на решении проблемы.

Обдумываю про себя план действий.

Смотрю телевизор дольше, чем обычно.

Иду к кому-нибудь (другу или специалисту), чтобы он мне помог чувствовать себя лучше.

Проявляю упорство и борюсь за то, что мне нужно в этой ситуации.

Избегаю общения с людьми.

Переключаюсь на хобби или занимаюсь спортом, чтобы избежать проблемы.

Иду к другу, чтобы он помог мне лучше осознать проблему.

Иду к другу за советом - как исправить ситуацию.

Принимаю сочувствие, взаимное понимание друзей, у которых та же проблема.

Сплю больше обычного.

Фантазирую о том, что все могло быть иначе.

Представляю себя героем книг или кино.

Пытаюсь решить проблему.

Хочу, чтобы люди оставили меня одного.

Принимаю помощь от друга или родственника.

Ищу успокоение у тех, кто знает меня лучше.

Пытаюсь тщательно планировать свои действия, а не действовать импульсивно.

ОБРАБОТКА

Ключ. Шкала «разрешение проблем» - ответы «да» по пунктам 2, 3, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 20, 29, 30.

Шкала «поиск социальной поддержки» - ответы «да» по пунктам 1, 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25, 31, 32.

Шкала «избегание проблем» - ответы «да» по пунктам 4, 6, 10, 13, 18, 21, 22, 26, 27, 28, 30.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Разрешение проблем: 11 - 16 баллов - очень низкое; 17 - 21 балл - низкое; 22 - 30 баллов - среднее; 31 и выше - высокое.

Поиск социальной поддержки: ниже 13 баллов - очень низкий; 14 - 18 баллов - низкий; 19 - 28 баллов - средний; 29 и более баллов - высокий.

Избегание проблем: 11 - 15 баллов - очень низкое; 16 - 23 балла - низкое; 24 - 26 баллов - среднее; 27 и более баллов - высокое.

### Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки).

Шкалы: физическая агрессия, косвенная агрессия, раздражительность, негативизм, обидчивость, подозрительность, вербальная агрессия, чувство вины

Опросник состоит из 75 утверждений, на которые испытуемый отвечает "да" или "нет".

### Тест

1. Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другим

2. Иногда сплетничаю о людях, которых не люблю

. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь

. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню

. Я не всегда получаю то, что мне положено

. Я не знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной

. Если я не одобряю поведение друзей, я даю им это почувствовать

. Когда мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести

. Мне кажется, что я не способен ударить человека

. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами

. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам

. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его

. Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами

. Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружественно, чем я ожидал

. Я часто бываю несогласен с людьми

. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь

. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему

. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверями

. Я гораздо более раздражителен, чем кажется

. Если кто-то воображает себя начальником, я всегда поступаю ему наперекор

. Меня немного огорчает моя судьба

. Я думаю, что многие люди не любят меня

. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной

. Люди, увиливающие от работы, должны испытывать чувство вины

. Тот, кто оскорбляет меня и мою семью, напрашивается на драку

. Я не способен на грубые шутки

. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмехаются

. Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы они не зазнавались

. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится

. Довольно многие люди завидуют мне

. Я требую, чтобы люди уважали меня

. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей

. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их "щелкнули по носу"

. Я никогда не бываю мрачен от злости

. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не расстраиваюсь

. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю внимания

. Хотя я и не показываю этого, меня иногда гложет зависть

. Иногда мне кажется, что надо мной смеются

. Даже если я злюсь, я не прибегаю к "сильным" выражениям

. Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены

. Я редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня

. Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь

. Иногда люди раздражают меня одним своим присутствием

. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел

. Мой принцип: "Никогда не доверять "чужакам"

. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать, что я о нем думаю

. Я делаю много такого, о чем впоследствии жалею

. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь

. С детства я никогда не проявлял вспышек гнева

. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться

. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко работать

. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня

. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ

. Неудачи огорчают меня

. Я дерусь не реже и не чаще чем другие

. Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся мне под руку вещь и ломал ее

. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку

. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо

. Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, но теперь я в это не верю

. Я ругаюсь только со злости

. Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть

. Если для защиты своих прав мне нужно применить физическую силу, я применяю ее

. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу кулаком по столу

. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся

. У меня нет врагов, которые бы хотели мне навредить

. Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает

. Я часто думаю, что жил неправильно

. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки

. Я не огорчаюсь из-за мелочей

. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня

. Я часто только угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение

. В последнее время я стал занудой

. В споре я часто повышаю голос

. Я стараюсь обычно скрывать свое плохое отношение к людям

. Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить

##### Ключ к тесту

Ответы оцениваются по восьми шкалам следующим образом:

. Физическая агрессия:

 "да" = 1, "нет" = 0: 1, 25, 33, 48, 55, 62, 68;

 "нет" = 1, "да" = 0: 9, 17, 41.

2. Косвенная агрессия:

 "да" = 1, "нет" = 0: 2, 18, 34, 42, 56, 63;

 "нет" = 1, "да" = 0: 10, 26, 49.

3. Раздражение:

 "да" = 1, "нет" = 0: 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72;

 "нет" = 1, "да" = 0: 11, 35, 69.

4. Негативизм:

 "да" = 1, "нет" = 0: 4, 12, 20, 23, 36;

5. Обида:

 "да"= 1, "нет" = 0: 5, 13, 21, 29, 37, 51, 58.

 "нет" = 1, "да" = 0: 44.

6. Подозрительность:

 "да" = 1, "нет" = 0: 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59;

 "нет" = 1, "да" = 0: 65, 70.

7. Вербальная агрессия:

 "да" = 1, "нет" = 0: 7, 15, 28, 31, 46, 53, 60, 71, 73;

 "нет" = 1, "да" = 0: 39, 66, 74, 75.

8. Чувство вины:

 "да" = 1, "нет" = 0: 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67

Индекс враждебности включает в себя 5 и 6 шкалу, а индекс агрессивности (как прямой, так и мотивационной) включает в себя шкалы 1, 3, 7.

Враждебность = Обида + Подозрительность;

Агрессивность = Физическая агрессия + Раздражение + Вербальная агрессия.

##### Интерпретация результатов теста

Нормой агрессивности является величина ее индекса, равная 21 ± 4, а враждебности - 6-7 ± 3.

Дифференциально-диагностический опросник <http://www.cpom.by.ru/1ddo.htm>Кейрси <http://www.cpom.by.ru/1keirsi.htm>.

Методика выполнения теста на самооценку.

Предлагается ряд суждений. По ним возможны пять вариантов ответов.

Опросник включает 32 суждения, по поводу которых возможны пять вариантов ответов, каждый из которых кодируется баллами по схеме:

Очень часто - 4 балла;

Часто - 3 балла;

Иногда - 2 балла;

Редко - 1 балл;

Никогда - 0 баллов.

Необходимо выбрать один по каждому суждению и в нужной графе отметь его.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Суждения | Очень часто-4 | Часто-3 | Иногда-2 | Редко-1 | Никогда-0 |
| 1 | Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня |  |  |  |  |  |
| 2 | Постоянно чувствую свою ответственность по работе |  |  |  |  |  |
| 3 | Я беспокоюсь о своем будущем |  |  |  |  |  |
| 4 | Многие меня ненавидят |  |  |  |  |  |
| 5 | Я обладаю меньшей инициативой, чем другие |  |  |  |  |  |
| 6 | Я беспокоюсь за свое психическое состояние |  |  |  |  |  |
| 7 | Я боюсь выглядеть глупцом |  |  |  |  |  |
| 8 | Внешний вид других куда лучше, чем мой |  |  |  |  |  |
| 9 | Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми |  |  |  |  |  |
| 10 | Я часто допускаю ошибки |  |  |  |  |  |
| 11 | Как жаль, что я не умею правильно говорить |  |  |  |  |  |
| 12 | Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе |  |  |  |  |  |
| 13 | Мне бы хотелось, чтобы мои действия одобрялись другими чаще |  |  |  |  |  |
| 14 | Я слишком скромен (скромна) |  |  |  |  |  |
| 15 | Моя жизнь бесполезна |  |  |  |  |  |
| 16 | У многих неправильное мнение обо мне |  |  |  |  |  |
| 17 | Мне не с кем поделиться своими мыслями |  |  |  |  |  |
| 18 | Люди ждут от меня слишком многого |  |  |  |  |  |
| 19 | Люди не особенно интересуются моими достижениями |  |  |  |  |  |
| 20 | Я слегка смущаюсь |  |  |  |  |  |
| 21 | Я чувствую, что многие не понимают меня |  |  |  |  |  |
| 22 | Я не чувствую себя в безопасности |  |  |  |  |  |
| 23 | Я часто волнуюсь, и напрасно |  |  |  |  |  |
| 24 | Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже есть люди |  |  |  |  |  |
| 25 | Я чувствую себя скованным |  |  |  |  |  |
| 26 | Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной |  |  |  |  |  |
| 27 | Я уверен(а), почти все воспринимают легче, чем я |  |  |  |  |  |
| 28 | Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность |  |  |  |  |  |
| 29 | Меня волнует мысль о том, как относятся ко мне люди |  |  |  |  |  |
| 30 | Как жаль, что я не так общителен(а) |  |  |  |  |  |
| 31 | В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте |  |  |  |  |  |
| 32 | Я думаю о том, что ждет от меня общественность |  |  |  |  |  |

Для того, чтобы определить уровень самооценки, необходимо сложить баллы по всем 32 суждениям.

Сумма баллов от 0 до 25 говорит о высоком уровне самооценки, при котором человек, как правило, оказывается не отягощенным «комплексом неполноценности», правильно реагирует на замечания других редко сомневается в своих действиях.

Сумма баллов от 26 до 45 свидетельствует о среднем уровне самооценки, при котором человек редко страдает от «комплекса неполноценности» и лишь время от времени старается поделиться под мнение других. Сумма баллов от 46 до 128 указывает на низкий уровень самооценки, при котором человек болезненно переносит критические замечания в свой адрес, старается всегда считаться с мнением других и часто страдает от «комплекса неполноценности».