**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**По дисциплине Социальная психология**

**На тему: «Гендерные стереотипы в руководстве организации»**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

ГЛАВА I. Гендерный подход к проблеме руководства и лидерства

.1 Социальные стереотипы

.2 Понятие пола и гендера

.3 Определение понятия гендерный стереотип. Основные виды гендерных стереотипов

.4 Происхождение гендерных стереотипов

Глава II. Исследование гендерных стереотипов в руководстве организации

.1 Описание методов, выборка

.2 Обсуждение результатов эмпирического исследования гендерных стереотипов

.3 Интерпретация данных

заключение

Список использованных источников

Приложения

# Введение

Актуальность исследования: изучение гендерных стереотипов является очень актуальной проблемой, поскольку, несмотря на то, что в большинстве стран на официальном уровне принято гендерное равноправие, в реальном положении наблюдается противоположная картина: гендерные стереотипы определяют неравнозначное положение полов. Мы оцениваем человека не исходя из его личностных характеристик, а исходя из его соответствия гендерным эталонам нашего общества. Гендерные стереотипы искажают правильное восприятие человека, как личности. Даже устроиться на работу мужчине намного проще, чем женщине.

Разделение людей на мужчин и женщин является центральной установкой восприятия нами себя и окружающих. На обыденном уровне рассуждений многие убеждены в том, что психологические различия между мужчинами и женщинами связаны с генетическими, анатомическими и физиологическими особенностями мужского и женского организма. Однако факт телесного несходства мужчин и женщин еще не говорит о том, что именно отсюда происходят и все наблюдаемые различия между ними, включая психологические. Ведь биологические различия имеют и социокультурный контекст, определяющий, какие личностные и поведенческие характеристики в данное время и в данном обществе ожидаются от мужчины, а какие - от женщины, какие характеристики считаются людьми важными для мужчины, а какие - для женщины. Да и то, как мы воспринимаем биологические различия между полами, тоже определяется культурными факторами.

Объект исследования: социальные стереотипы.

Предмет исследования: гендерные стереотипы в руководстве организации.

Цель: изучение гендерных стереотипов в формировании образа руководителя.

Гипотеза исследования: существуют различия в стереотипах между мужчинами и женщинами.

Задачи исследования:

 Провести теоретический обзор научной литературы по проблеме пола, гендера и гендерных стереотипов.

 Выделить основные теории в происхождении гендерных стереотипов.

 Эмпирически изучить стереотипные представления о индивидуальных особенностях руководителя.

Теоретическая значимость работы заключается в пополнении арсенала изученных и описанных гендерных стереотипов.

Методологическая база исследования: исследование гендерных стереотипов с помощью методики личностного дифференциала (В.М.Бехтерев), опросник «я - женщина/мужчина» (Л.Н. Ожигова), метод «Незаконченные предложения» (Сакс и Леви).

Методы исследования: анализ литературы, наблюдение, анкетирование, тестирование, беседа, обобщение, математико-статистическая обработка данных.

Практическая значимость полученных результатов: результаты данного исследования могут использоваться практическими психологами, для более глубокого изучения данной темы.

Эмпирическая база исследования: данное психологическое исследование проводилось на базе опроса мужчин и женщин различных возрастных категорий (от 18 до 60). Обследовалось 30 человек (15 мужчин, 15 женщин).

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования и состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы. Общий объём работы составляет 30 страниц и включает в себя:

) Введение.

) Главу I, где описывается общее представление о гендерных стереотипах.

) Выводы по I главе.

) Главу II, где описывается эмпирическое исследование гендерных стереотипов в руководстве организации.

) Выводы по II главе.

) Заключение.

) Список использованных источников.

) Приложения.

# ГЛАВА I. Гендерный подход к проблеме руководства И ЛИДЕРСТВА

## 1.1 Социальные стереотипы

В зарубежной психологии и социологии распространение имели различные трактовки понятия «социальный стереотип». Впервые термин «социальный стереотип» использовал американский журналист и политолог У.Липпман в 1922 в книге «Общественное мнение». Согласно Липпману, стереотипы это упорядоченные, детерминированные культурой «картинки мира» в голове человека, которые, во-первых, экономят его усилия при восприятии сложных социальных объектов и, во-вторых, защищают его ценности, позиции и права. С тех пор было предложено огромное количество конкретных определений социального стереотипа.

В зависимости от теоретической ориентации автора на первый план выдвигаются соответствующие аспекты этого социально-психологического явления. Так, Кимбалл Юнг понимал стереотип в виде «ложной классификационной концепции, с которой, как правило, связаны какие-то социальные чувственно-эмоциональные тона сходства и различия, одобрения или осуждения другой группы». [1, с.41] Из этого суждения можно делать вывод, что под стереотипом понимали что-то заведомо ложное или неверное. Стереотип стал выступать в качестве ошибочной оценки или предвзятого мнения о явлениях или группах.

Т. Шибутани определяет социальный стереотип как «популярное понятие, обозначающее приблизительную группировку людей, с точки зрения какого-то легко различимого признака, поддерживаемое широко распространенными представлениями относительно свойств этих людей». [13, с.98]

Таджури понимает под социальным стереотипом «склонность воспринимающего субъекта легко и быстро заключать воспринимаемого человека в определенные категории в зависимости от его возраста, пола, этнической принадлежности, национальности и профессии, и тем самым приписывать ему качества, которые считаются типичными для людей этой категории». [13, с.98]

В основном, различают автостереотипы, отражающие представления людей о самих себе, и гетеростереотипы, отражающие представления о другом народе, другой социальной группе. Например, то, что у своего народа считается проявлением расчётливости, у другого народа - проявлением жадности. Люди воспринимают многие стереотипы как образцы, которым надо соответствовать. Поэтому такие фиксированные представления оказывают довольно сильное влияние на людей, таким образом, влияя на формирование таких черт характера, которые отражены в заданном стереотипе.

Стереотипы могут быть индивидуальными и социальными, которые выражают представления о целой группе людей. Для социальных стереотипов свойственна достаточно высокая стойкость. Очень часто они передаются из поколения в поколение, даже если далеки от реальности.

Все стереотипы можно также разделить на стереотипы поведения и стереотипы сознания. Стереотипы поведения - это устойчивое, регулярно повторяющееся поведение социокультурной группы и принадлежащих к ней индивидов, которое зависит от функционирующей в этой группе ценностно-нормативной системы. Они находятся в тесной связи со стереотипами сознания. Стереотипы сознания, как фиксирующие идеальные представления ценностно-нормативной системы, выступают основой для формирования стереотипов поведения. Стереотипы сознания создают модели поведения, стереотипы поведения внедряют эти модели в жизнь.

При анализе стереотипов необходимо учитывать как отрицательные, так и положительные психологические последствия стереотипизации. С одной стороны, выводимая из стереотипа схема суждения о другом человеке нередко действует как предубеждение. Возникая в условиях дефицита информации, социальный стереотип часто оказывается ложным и играет консервативную роль, формируя ошибочные представления людей о происходящем, деформируя процесс интерпретации происходящего и характер межличностного взаимодействия. Любой социальный стереотип, оказавшийся верным в одной ситуации, может оказаться неверным в другой и, следовательно, неэффективным для решения задачи ориентировки личности в окружающем социальном мире.

С другой стороны, наличие социальных стереотипов играет весьма существенную роль в социальной жизни по той простой причине, что без них, при отсутствии исчерпывающей информации о происходящем или наблюдаемом невозможны были бы ни адекватная оценка, ни адекватный прогноз. Во-первых, стереотип позволяет резко сократить время реагирования на изменяющуюся реальность; во-вторых, ускорить процесс познания; в-третьих, предоставить хоть какое-то первичное основание для ориентировки в происходящем. Стереотипы облегчают понимание, например, чем больше стереотипов в тексте, тем легче он понимается. Несмотря на упрощение и схематизацию, стереотипы выполняют необходимую и полезную функцию в психологической регуляции процессов межличностного понимания. Это оказывается возможным потому, что в стереотипе объем истинных знаний нередко превышает объем ложных.

## 1.2 Понятие пола и гендера

Пол и гендер являются доминирующими концепциями, которые часто путают.

Пол - это совокупность различных свойств, отличающих мужчину от женщины. Существует три разновидности пола: мужской, женский и интерсекс (совмещающий признаки мужского и женского полов). Пол - одна из самых трудных и многозначных научных категорий. Во-первых, это понятие обозначает совокупность генеративных и связанных с ними признаков. Во-вторых, половые признаки различны у особей разных видов и подразумевают не только репродуктивные свойства, но и различие анатомических, физиологических, психических и поведенческих признаков особей данного вида в зависимости от пола. При этом одни половые различия являются взаимоисключающими, а другие - количественными, допускающими многочисленные индивидуальные вариации. [14, c.19]

Пол определяется физиологическим строением человека (биологическая характеристика), в то время как гендер определяется свойствами личности, внешним видом и поведением (социальная характеристика).

Половая и гендерная разница возникает из-за того, что «...одна из двадцати трех пар хромосом - называемая половыми хромосомами - получает или X-хромосому, и возникающая комбинация XX будет означать появление существа женского пола, или 23-я пара будет иметь паттерн XY, который ведет к формированию морфологических особенностей, свойственных мужчине», то есть пол человека - определяет всего одна хромосома. При чем хромосома Y - имеет размер в несколько тысяч раз меньший чем хромосома X. [10, c.23]

Ученые доказали: «Базовая матрица человеческого тела и ума - женская. Все мы начинаем свою жизнь девочками: 22 пары хромосом несут женские коды и только в 23-й паре хромосом - половых, может содержаться Y-хромосома - мужской генетический код. При этом - Грудь и соски у плода формируются раньше, чем формируется пол, поэтому у мужчин они остаются неразвитыми». [7, c.65]

С точки зрения эволюции сильный пол находится на более высокой ступени развития, но это не является преимуществом, скорее наоборот, мужской мозг более специализирован и уязвим, организм подвержен более серьезным болезням.

В XX веке Зигмунд Фрейд заявил, что анатомия женщины определяет ее судьбу. По его утверждению "ущербность" женщины заключается в отсутствии у нее мужского полового органа и сексуальной энергии (либидо). Осознав свою неполноценность, женщина якобы переживает чувство зависти, которое проходит лишь с рождением ребенка. "Это все, к чему стремится женщина и на что она способна, следовательно, она не может считаться полноценным существом". Но в этом утверждении есть доля правды. Ведь для многих женщин брак и дети являются смыслом жизни. [1, c.15]

Гендер - это персональный пол, социальные роли, сферы деятельности мужчин и женщин, не зависящие от биологических свойств. Относительно гендера нельзя сказать сколько гендеров существует: гендер проявляется в множестве признаков - от манеры одеваться до косметики и прически, от жестов и до словарного запаса. Принято относить эти признаки к «мужским» и «женским», а различное сочетание таких признаков определяет гендер индивида. [13, c.120]

Американка Дж. Лорбер, пожалуй, относится к наиболее ортодоксальным идеологам гендера. Она пишет: "Неравное распределение власти, собственности и престижа между мужчинами и женщинами есть сегодня часть структуры современного общества. Подчинение женщин есть необходимая часть современного социального порядка не потому, что мужчины естественно превосходят или доминируют, (если бы это было так, они бы не подчиняли себе других мужчин) и не потому, что женщины рожают, (если бы это было так, ни одна мать никогда не могла бы быть лидером в своем обществе). Подчинение женщин существует потому, что гендер производит группу, которая может эксплуатироваться как работники, сексуальные партнеры, матери и воспитатели на рынке труда и в домашней сфере"'. [2, c.10]

## 1.3 Определение понятия гендерный стереотип. Основные виды гендерных стереотипов.

Гендерные стереотипы <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%BF> - это социальные представления о личных качествах и о поведении мужчин <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D1%83%D0%B6%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%B0> и женщин <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D0%B5%D0%BD%D1%89%D0%B8%D0%BD%D0%B0>, а также о гендерной <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80> неповторимости социальных ролей <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F\_%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C>. [11, c.61]

Свойства гендерных стереотипов [9, c.6]:

1. Гендерные стереотипы устойчивы. Они развиваются вместе с изменением социальных представлений и норм (например, ушли в прошлое представления о мужчине как единственном кормильце и защитнике семьи, и о женщине как слабом и беспомощном создании, что во многом обусловлено высокой ролью женщины в производстве общественных благ и в социальной жизни в настоящее время).

. Гендерные стереотипы оценочны. Оценочными являются суждения о женской слабости или мужской смелости, женской впечатлительности или мужском спокойствии. При этом имеет место андроцентризм восприятия: качества, определяемые как мужские, оцениваются как более положительные по сравнению с теми, которые определяются как женские. В то же время образ женщины амбивалентен: он содержит не только отрицательную, но и позитивную оценку. Так, отличия женских когнитивных способностей от мужских, могут расцениваться и как недостаток (женская нелогичность), и как достоинство (женская интуиция).

. Гендерные стереотипы схематичны: сосредоточивают лишь основные черты представителей группы.

. Гендерные стереотипы разделяемы внутри стереотипных групп. Какое-либо мнение считается стереотипным тогда, когда его разделяют не менее 75 % членов группы.

. Гендерные стереотипы полярны, поскольку отражают взаимодействие лишь двух групп - мужчин и женщин. Бинарность кодирования мужского и женского (например, эмоциональное и рациональное, интуиция и логика, личное и политическое, мягкость и твердость) - это один из базовых принципов восприятия гендерных различий.

Функции гендерных стереотипов [12, c.10]:

1. Психологические функции

 Когнитивная функция гендерных стереотипов - упрощает и систематизирует знания, получаемые индивидом из окружающей среды, кроме того, помогает предсказать дальнейшее поведение группы или члена этой группы («это женщина, следовательно, она будет, скорее всего, заботливой по отношению к детям»).

 Ценностно-защитная функция связана с формированием и поддержанием ценностей индивида и группы. Так, стереотипные представления о мужском себялюбии и бездушии становятся фоном для того, чтобы женщины подчеркивали собственные заботливость и внимательность.

. Социальные функции

 Функция социального контроля - гендерные стереотипы поддерживают социально приемлемые образцы поведения. В силу особой значимости для индивида гендерной идентичности нормативность присуща гендерным стереотипам в большей степени, чем, например, этническим, возрастным, профессиональным. Гендерные стереотипы включаются и в санкции: как позитивные, так и негативные (например, оценки «он - настоящий мужчина», «у нее мужской характер», «она по-матерински заботлива»).

 Социализационная функция, состоящая в обучении нормам взаимоотношений полов, содержащихся в накопленном обществом социальном опыте.

 Функция установления и поддержания отношений власти и подчинения. Эффективным ресурсом власти, осуществляемой, как известно, не только через физическое насилие, но и через ценности и нормы, становятся стереотипные представления.

 Интеграционная функция, заключающаяся в обеспечении интеграции социальной общности. Разделяемые представления о мужских и женских качествах способствуют созданию общего информационного пространства, позволяют почувствовать принадлежность к социуму и, следовательно, поддерживают стабильность, устойчивость социальной системы.

И.С. Клецина выделяет 3 группы гендерных стереотипов [5, c.61].

. Стереотипы маскулинности-фемининности. В стереотипном представлении маскулинности приписываются «активно-творческие» характеристики, инструментальные черты личности. Фемининность наоборот рассматривается как «пассивно-репродуктивное начало», проявляющееся в экспрессивных личностных характеристиках, таких как зависимость, тревожность, низкая самооценка, эмоциональность. Маскулинные характеристики противопоставляются фемининным, рассматриваются как противоположные, взаимодополнительные.

. Представления о распределении социальных (семейных и профессиональных) ролей между мужчинами и женщинами. Для женщины наиболее значимой социальной ролью является роль домохозяйки, матери. Мужчинам предписывается включённость в общественную жизнь, профессиональная успешность, ответственность за обеспечение семьи. Наиболее значимыми социальными ролями для мужчины являются именно профессиональные роли.

. Специфика содержания труда. В соответствии с традиционными представлениями предполагается, что женский труд должен носить исполнительский, обслуживающий характер, быть частью экспрессивной сферы деятельности. Женщины чаще всего работают в сфере торговли, здравоохранения, торговли. Для мужчин возможна творческая и руководящая работа, их труд определяется в инструментальной сфере деятельности.

Гендерные стереотипы выступают генеральными условиями о взаимодействии «мужского» и «женского». Положительным в действиии гендерных стереотипов Дж. Мани [8, c.34] и П. Такер считают помощь межличностного и межгруппового взаимопонимания и сотрудничества. Отрицательное воздействие заключается в негативном влиянии на действие мужчин и женщин, выступление в роли препятствия в развитии индивидуальности, по мнению Дж. Майерса [8, c.38].

## 1.4 Происхождение гендерных стереотипов

На протяжении многих веков общество отбирало свои образы мужественности и женственности. Оно выделяло такие феминные качества, как мягкость, уступчивость, гибкость, вариативность в поведении, эмпатия, нравственность, стремление к миру, практичность, усидчивость. В качестве же маскулинных отбирались такие качества, как воинственность, желание самоутверждаться, беспощадность, эгоизм, прямолинейность, нетерпимость, стремление к лидерству, честолюбие, воля и др. У современных исследователей есть все основания предполагать, что в основе этого отбора находится наследие древних стереотипов поведения, сформировавшихся в древнейший период истории человечества. [14, c.21]

Можно сделать вывод, что исток мужского лидерства в культуре, лежит в распределении социальных ролей в первобытном обществе, когда мужчина представлял собой активное начало. С постепенным закреплением гендерных ролей вырабатывались гендерные стереотипы, которые закрепляли различия в поведении мужчин и женщины, а также представления о должном и недолжном их поведении. Гендерные стереотипы отводят женщине пассивную роль, поскольку в полной мере воспользоваться такими ценностями в области морали, как индивидуальная свобода, равенство, автономия, свобода воли могут только мужчины.

Женщина, как правило, не рассматривалась в качестве полноценного морального субъекта, ей отказывалось в способности рационально обосновать свои действия, в возможности обладать такими добродетелями, как ответственность, верность моральным принципам, то есть. предполагалось, что существуют два ряда добродетелей, имеющих тесную зависимость от половой принадлежности человека. Считалось, что существуют структурные отличия в способах морального мышления мужчин и женщин.

Таким образом, многие из современных стереотипных представлений о поведении людей в зависимости от пола уходят в глубокую древность, отслеживаются на протяжении всей истории человечества и встречаются у самых разных народов (утверждается, что быть женщиной - это значит быть скромной, домашней, неактивной). Данные характеристики не являются вечными, они исторически сложились, изменялись и продолжают изменяться.

Некоторые исследователи считают, что современное негармоничное общественное устройство, которое выражается в неравенстве мужских и женских ролей связано с противопоставлением мужчины как «господина» женщине как второстепенному существу, созданному из ребра Адама. То есть социальное неравенство пришло к нам из глубины веков, когда женщина занимала такое же подчинённое положение как раб и выполняла только свои домашние и материнские обязанности. Несмотря на то, что историки упоминают о существовании эпохи матриархата, следует отметить такой парадокс, что чем больше поклонялись женщине на каком-то отрезке истории, тем более унизительное положение занимала она в реальности. Американская исследовательница Б. Фридан объяснила этот парадокс так: «Чем меньше реальные функции, которыми наделена роль женщины, тем больше её декорирует бессмысленными деталями, чтобы заполнить пустоту». В большинстве Древних государств, женщины не могли принимать никакого участия в общественной жизни, а также не имели права наследовать какую-либо собственность, или обладать этой собственностью. В течение всей жизни женщина подчинялась родственникам по мужской линии - сначала отцу, а затем мужу, брату или сыну. [6, c.71]

Таким же парадоксом является то, что во времена существования культа Прекрасной дамы положение самой женщины было бесправным. Несомненно, что положение женщины в обществе постепенно меняется со временем. Но установлению истинного равноправия женщин и мужчин мешают предрассудки, мифы и стереотипы, пришедшие к нам из прошлых времён. В наши дни права мужчины и женщины во всех развитых странах уравнены конституционно, но сохраняется скрытая дискриминация женщин. До сих пор в обществе бытуют такие стереотипы, как - женщина не может быть хорошим руководителем, не стремится к успеху, политика - неженское дело, главное предназначение женщины - дом и семья. [6, c.76]

Древнегреческий философ Платон утверждал, что женщина - худшее существо по сравнению с мужчиной, подчинённое ему и лишённое гражданских прав. Единственным правом или обязанностью женщины по Платону было рождение детей - поскольку мужчины не могли родить ребёнка только своими силами. Платон говорил, что даже если женщина и получит образование и навыки работы - она достигнет в своей деятельности менее выдающихся результатов, чем мужчина. Объяснял он это слабыми способностями женщин. Аристотель продолжил труд своего учителя Платона и его идеи сыграли большую роль в развитии патриархальной традиции. По Аристотелю, женское и мужское начала принципиально различны по своему предназназначению. Женщина - это незавершённый мужчина. Женщина - от природы существо подчинённое, существует она ради мужчины и, в соответствии со своими свойствами от природы, должна ухаживать за детьми и вести хозяйство. [1, c.12]

В средние века философы в изучении гендерного вопроса обратились к библейскому учению, которое тоже не способствовало росту социального статуса женщины. Во-первых, в вину женщине вменялось то, что создана она была после мужчины из его ребра; во-вторых, не известно, вдохнул ли ей душу Господь; в-третьих, именно ей Господь определил большое наказание - в скорби и болезнях рожать детей; ну а в-четвёртых, именно женщина является главным виновником первородного греха. Августин Блаженный называл женское тело пассивным и несовершенным. Распространение Христианства немного облегчило участь женщины - в России сформировался народно-религиозный идеал супружества и хорошей жены, которая подчиняется главе семьи по собственной воле.

В XIX веке с подачи английского позитивиста Дж. Стюарта Милля, который утверждал, что свобода и равноправие необходимы каждому человеку, начало развиваться феминистское движение, благодаря которому английские женщины в1919 году получили право голоса на выборах. Зигмунд Фрейд впервые попытался дать фундаментальное научное обоснование женской неполноценности. Женскую неполноценность Фрейд объяснял отсутствием у них полового члена - то есть, по сути, сводил человеческие общественные отношения к половым различиям, вызывая этим справедливую критику феминисток. [1, c.12]

Наиболее аргументированное и фундаментальное исследование проблемы дискриминации женщины в обществе, в семье представила философия марксизма-ленинизма. В произведениях классиков марксизма-ленинизма глубоко раскрыты становление и формы двойного рабства женщины в мире частной собственности - на производстве и в семье.

Особое место среди философов, размышляющих над вопросами женской природы и межполовых отношений, занимают отечественные философы XIX-XX веков. Мыслители этой эпохи (А. Белый, Н. Бердяев, С. Булгаков, В. Розанов) единодушны в признании несправедливости положения женщины как существа подчиненного, «второсортного». Центральной идеей философии этого времени являлась комплиментарность, женского и мужского начала. Их оценка женственности противостояла как женоненавистничеству, так и теориям эмансипации, в которых русские мыслители усматривали принижение значения в женщине исконно женских качеств.

В современном обществе и в нашей стране гендерные особенности определяют развитие женщин в профессиональной и образовательной сферах, женщины выбирают различные стратегии профессионализации, стремясь с наибольшей пользой реализовать себя в обществе, однако, признак пола в условиях перехода к рыночной экономике стал одним из решающих факторов социальной дискриминации женщин в сфере труда.

На основании, рассмотренного нами, материала, мы выявили, что:

. При изучении гендерных различий рассматриваются такие вопросы, как природа различий, их оценка и динамика, влияние этих гендерных различий на индивидуальный жизненны путь мужчин и женщин, возможности их самореализации, этапы гендерной социализации.

. Взаимодействие между людьми не строится на общепризнанных в соответствующей культуре образцах, не может протекать вне закономерностей социального восприятия. Одним из проявлений социальной перцепции и одновременно ее результатом являются стереотипы. Стереотипы - это упрощенные понимания (например, о поведении, чертах характера, внешности), событиях, фактах и отношениях между ними и т.д., служащие когнитивными образцами для категоризации мира и помогающие человеку адаптироваться в мире и обществе. Мы узнали, что стереотипы делятся на несколько групп, у них есть свои определенные функции, свойства.

. Гендерные стереотипы представляют собой культурно и социально обусловленные мнения о качествах, атрибутах и нормах поведения представителей обоих полов и их отражение в языке. Гендерные стереотипы очень упрощают реальную ситуацию, однако в коллективном общественном сознании они закреплены прочно и меняются медленно. В той или иной степени стереотипы - предрассудки воздействуют на каждого человека. Согласно укоренившимся представлениям, женщинам в обществе приписывается меньшая ценность, чем мужчинам.

. Гендерные стереотипы определяют статусные характеристики мужчин и женщин, закрепляя доминирующее положение мужчин и дискриминационной практики в отношении женщин.

. Гендерные стереотипы часто действуют как непрекословные и незыблемые социальные нормы, которым люди стараются соответствовать, а также соответствовать гендерным ролям, чтобы получить социальное одобрение и избежать социального порицания.

. Давление гендерных стереотипов искажает социальное сознание личности, наносит большой ущерб психологическому здоровью людей, поэтому устойчивые традиционные социальные стереотипы необходимо расшатывать.

. Гендер создается обществом как социальная модель женщин и мужчин, определяющих их положение и их роль в поведении и его институтах: семье, политической структуре, экономике, культуре и образовании и др.. Гендерные системы различаются в разных обществах, однако в каждом обществе эти системы ассиметричны таким образом, что мужчины и все «мужское/маскулинное» (черты характера, модели поведения, профессии и прочее) считаются первичными, значимыми и доминирующими, а женщины и все «женское/ фемининное» определяется как вторичное, незначимое с социальной точки зрения и подчиненное.

# Глава II. Исследование гендерных стереотипов в руководстве организации.

## 2.1 Описание методов, выборка

Обследовалось 30 человек (15 мужчин и 15 женщин, возраста от 19 до 60 лет). 63% респондентов имели высшее образование. У 29% опрошенных было техническое образование, а у остальных 34% - гуманитарное. Почти у всех респондентов (87%) начальник мужчина, всего у 13% начальником является женщина. Многие мужчины и женщины (57% от общего числа опрошенных) не хотят работать под чьим-то руководством, а хотят быть сами себе руководителями. Но некоторым респондентам мужчинам (их доля составляет 18%) комфортнее работать под руководствам мужчины, а женщинам (25%) под руководством женщины.

Каждому участнику предоставлялся индивидуальный бланк, который он должен был заполнить, время на заполнение не было ограничено.

Мы использовали 3 методики, одну для диагностики психологического пола, другие две для исследования гендерных стереотипов в руководстве организации.

Для диагностики психологического пола участников исследования использовалась методика:

опросник «я - женщина/мужчина», разработанный Л.Н. Ожиговой (Приложение 2). С помощью него мы можем оценить, сколько присутствует в ответах испытуемых самоописаний, сходных или соответствующих традиционному гендерному стереотипу. Испытуемому предлагается опросный бланк, где в столбик написаны незаконченные предложения, которые начинаются с фразы «я - женщина» или «я - мужчина» (бланки раздаются в соответствии с биологическим полом участников занятия), и далее оставлена пустая строка. Испытуемый, в течение 10 минут продолжает предложения. В ответах нас больше всего интересуют характеристики соответствующие гендерным стереотипам. Мы рассмотрим, как личность характеризует себя соответствующую гендерному стереотипу.

Для диагностики гендерных стереотипов в руководстве организации использовались методики:

. Методика личностного дифференциала (ЛД) (Приложение 3). Методика адаптирована сотрудниками психоневрологического института имени в. М. Бехтерева. Целью её разработки являлось создание компактного инструмента изучения определённых свойств личности, её самосознания, межличностных отношений. Мы эту методику использовали для того, чтобы оценить мужчин и женщин руководителей по определенным критериям. Испытуемому предлагается опросный бланк, где даны две таблицы с наиболее распространенными качествами человека, нужно оценить личностные качества, которыми должны обладать женщина руководитель и мужчина руководитель. Испытуемый обводит кружком соответствующую цифру от 0 до 3 в левой или в правой половине каждой строки в зависимости от выраженности признака.

. Метод «Незаконченные предложения» (Сакс и Леви) (Приложение 4). Метод незаконченных предложений применяется в экспериментально-психологической практике давно. Существует множество его вариантов. Мы адаптировали данную методику. Она включает в себя 12 незаконченных предложений. Данная методика предназначена для выяснения качественной характеристики руководителей. Испытуемому предлагается опросный бланк, в котором даны 12 незаконченных предложений, эти предложения нужно закончить одним или несколькими словами.

С помощью перечисленных методик мы попытались определить стереотипные представления об индивидуальных особенностях руководителя.

2.2 Интерпретация данных

гендерный стереотип лидерство руководитель

## Обработка результатов опросника «я - женщина/мужчина». Составлялась таблица, в которой для каждого респондента мы подсчитывали сумму баллов, которые затем нужно отнести в один из трёх диапазонов: 0-7, 8-14, 15-22. (Приложение 5)

## Нижний диапазон - самооценка себя как человека, несоответствующего гендерному стереотипу, средний - плохо осознающие или вытесняющие собственные гендерные характеристики, верхний диапазон - характеризующие себя как соответствующих гендерным стереотипам.

## Мужчины себя оценивают в среднем чуть ниже, женщины - чуть выше, причём женщины постарше оценивают себя как более соответствующие гендерным стереотипам. (Рисунок 1) В нижний диапазон попали 4 человека (3 мужчины и одна женщина), в средний - 18 человек (10 мужчин, 8 женщин), в верхний - 8 человек (2 мужчины, 6 женщин).



Рисунок 1

При применении методики личностного дифференциала для исследования качеств руководителя значения фактора оценки (О) дали такие результаты: что такие качества, как доброта и несправедливость респонденты обох полов считают не применимыми, как для женщин руководителей, так и для мужчин руководителей. Остальные качества, относящиеся к факторам оценки, были больше всего положительными, чем отрицательными. Так для женщин руководителей большее количество респондентов женского пола отмечало такие положительные качества, как деятельность, справедливость, отзывчивость и отрицательное качество - неискренность. А респонденты мужского пола, считали главным положительным качеством женщины руководителя - обаяние. Для мужчин руководителей наибольшее число респондентов и мужского и женского пола выбрали такие положительные качества, как добросовестность, честность и отрицательные качества эгоистичность, несправедливость. Высокие значения этого фактора говорят о том, что женщины руководители лучше понимают женщин подчиненных, и наоборот, мужчины подчиненные лучше находят общий язык с мужчинами руководителями.

Исследование фактора силы (С) показали такие результаты: женщина руководитель должна обладать в наибольшей степени такими качествами, как решительность, уверенность, самостоятельность, а мужчина руководитель должен быть в первую очередь сильным, упрямым и независимым. Так посчитали и мужчины и женщины. Высокие значения фактора силы (С) свидетельствуют о развитии волевых сторон руководителя, об уверенности в себе и склонности рассчитывать на собственные силы при принятии сложных решений.

Исследование фактора активности (А) показали, что и мужчины, и женщины хотели бы видеть своих руководителей с такими положительными качествами, как разговорчивость, деятельность, энергичность, а так же с некоторыми отрицательными качествами, такими как - спокойствие и невозмутимость. Что для мужчин руководителей, что для женщин эти качества находятся в одинаковом соотношении. Так положительные значения указывают на высокую активность, общительность, импульсивность работодателя, а отрицательные - на определенную пассивность, спокойные эмоциональные реакции.

Одной из наших задач является изучить стереотипные представления о индивидуальных особенностях руководителя. Для решения нашей задачи мы проанализировали методику незаконченных предложений. Она представлена в виде приложения 4 к курсовой работе. Результаты показали, что опрашиваемые по данному методу в большинстве случаев давали расплывчатые, неконкретные ответы: «не знаю», «мне без разницы», и т.д. Но нам удалось ответы респондентов распределить по нескольким группам. (Приложение 6)

Больше половины мужчин (63%), хотят, чтобы их начальником был мужчина, т.к. они оценивают его, как отличного и ответственного руководителя. 53% женщин в виде руководителя тоже хотят видеть мужчину, т.к. считают, что мужчины оценивают способности своих подчиненных по способностям, а не по личным симпатиям. И мужчины, и женщины, считают, что комфортнее работать под руководством мужчины. Для мужчин начальник мужчина может быть не приятен из-за того, что он приходит на работу пьяный или с похмелья (так считают 39% опрошенных), 58% мужчин не нравится, что начальник мужчина не отпускает их раньше с работы. Женщины считают начальника мужчину не приятным, если он одет не красиво или грубит сотрудникам. Когда к сотрудниками приближается руководитель мужчина, мужчины выключают компьютеры и делают вид, что они работают, а женщины начинают прихорашиваться и готовятся приветствовать своего начальника.

Меньшее количество людей ходят видеть своим начальником женщину, считают они именно так, потому что она часто бывает не в настроении или просто относится к сотрудникам по собственным симпатиям, так считают 71% женщин. 67% мужчин считают, что женщина руководитель не красивая или она просто не понимает, что ей говорят или объясняют подчиненные (так считает 33% опрошенных мужчин). Некоторые мужчины (21%) при виде женщины руководителя пытаются с ней заигрывать, чаще с ней пересекаться на работе, но большинство мужчин (79%) смущает ее присутствие. Мужчинам в отличие от женщин нравится женщина руководитель, но работать с женщиной руководителей они считают не комфортно. Женщины спокойно относятся к женщинам руководителям, но 47% опрошенных женщин считают, что женщины руководители не умеют хорошо руководить и чаще всего оценка работы подчиненных у женщин руководителей основывается на взаимных симпатиях. Начальник женщина может быть не приятна сотрудникам женщинам из-за того, что она успешнее их самих.

## 2.3 Обсуждение результатов эмпирического исследования гендерных стереотипов

Мы считаем мужчин и женщин совершенно разными существами. Согласно уильямс и бест (williams & best, 1986), мужчины, в отличие от женщин, обычно считаются амбициозными, рациональными, независимыми и неэмоциональными, тогда как женщин представляют нежными, чувственными, эмоциональными и общительными. Эти представления о мужчинах и женщинах общеприняты в нашей культуре. Юморист дейв барри (barry, 1991) говорил, что женщины хотят, чтобы их любили, слушали, желали, уважали, нуждались в них и верили им, а мужчинам нужен только билет на чемпионат мира по футболу. А в статье джеклин (jacklin, 1989) было отмечено, что спекуляции на тему различий между мужчинами и женщинами стали американским национальным занятием. Эрлих (erlich, 1973) сформулировал положение о том, что этнические стереотипы являются частью социального наследия общества. То же самое можно сказать и о гендерных стереотипах. Судя по всему, эти стереотипы - часть господствующего социального сознания.

Малейшим различиям в строении мозга у представителей разных полов ученые склонны приписывать гораздо большее значение, чем на то дают право объективные данные, а средства массовой информации охотно и очень подробно освещают подобного рода открытия (дискуссии по этому вопросу см.: unger & crawford, 1992, tavris, 1992).

# Заключение

В настоящее время гендерные исследования широко проводятся во всем мире. Этот вопрос рассматривается многими ведущими учёными-психологами, такими как Ш. Берн [ссылка], Д. Майерс, И.С. Кон, И.С. Клецина, Т.В. Бендас, О.А. Воронина.

Различие в поведении и воспитании мужчин и женщин определяется не столько их биологическими особенностями, сколько социально-культурными факторами, что предполагает изживание негативных гендерных стереотипов. На нашу гендерную роль влияет огромное количество внешних факторов с самого рождения. Средства массовой информации создают в нашем обществе стереотипы женственности и мужественности, которые мы не можем оставлять без внимания. Так как гендерные стереотипы сконструированы обществом, значит, их можно изменить, меняя сознание общества.

Способ организации труда в "женском" варианте выглядит в большинстве случаев как четкое распределение функций по исполняемому решению, которые могут передаваться при необходимости. В исполнении какого-либо задания иногда может помочь даже сам руководитель. В данном случае женщины проявляют себя в большей степени бюрократами, нежели мужчины. Последние же стремятся к партнерству, Процедура принятия решений женщинами в основном сопровождается процессом активного обсуждения предлагаемых решений с подчиненными. Одновременно женщины отличаются повышенным бюрократизмом по сравнению с руководителями-мужчинами при принятии решений. Обращает на себя внимание, что мужчины в случае формирования решений более ориентированы на партнерство, нежели женщины, что само по себе достаточно парадоксально.

Сравнительный анализ мужского и женского менеджмента позволяет говорить о том, что женщины-директора не только не проигрывают мужчинам как менеджеры, но иногда действуют успешнее, обеспечивая более устойчивые условия существования для своего предприятия. Мужчины, по сравнению с женщинами, более высоко ценят качества, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности и организации взаимодействия в коллективе; руководители-женщины выше оценивают морально-нравственные качества и качества, определяющие интерактивную функцию общения.

Мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при простых задачах, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях. Фактор пола определяет различную выраженность основных компонентов и типов индивидуального стиля руководства. Он обеспечивает женщинам-руководителям большую, по сравнению с мужчинами, социально-психологическую эффективность.

К формированию директивности и попустительства в стиле руководства женщин приводит низкая выраженность педагогических и коммуникативных качеств личности. В остальном же -умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска, постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям, умение эффективно использовать навыки и способности других людей, умение противостоять давлению и нажиму, отстаивать свою позицию - управленческие качества руководителей мужчин и женщин.

# Список использованных источников

1. Бабаева А.В. Мужское и женское поведение в истории культуры -Воронеж, 2010. - 321С.

2. Бем С. Л. Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. - М.: РОССПЭН, 2004. - 336с.

. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. - СПБ.: Питер, 2007. - 431С.

. Берн Ш. Гендерная психология. - СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. - 320С.

. Бурганова Л.А. Теория управления: Учебное пособие для студентов. - М.: Инфра-м, 2011. - 153С.

. Воронина О.А. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций. М.: МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2007. - 416С.

. Воронина О.А. Глоссарий по гендерному образованию // гендерные исследования. Региональная антология исследований / под общ. Ред. И. Н. Тартаковской. - М.: Вариант, 2009. - 511С.

. Джек и Линда Палмер. Эволюционная психология. Секреты поведения homo sapiens. - Прайм-Еврознак, 2008. - 384С.

. Екимова, в. И. Гендерные различия: Социокультурный аспект / в. И. Екимова, с. А. Филиппова // Сибирский психологический журнал. - 2008. - №27. - С.64-66

. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. - СПБ.: Питер, 2007. - 431С.

. Ильин Е.П. Пол и гендер. - СПБ.:Питер,2010 - 688С.

. Клецина И.С. Гендерная социализация. Учебное пособие. - СПБ.: Питер, 2008. - 403С.

. Майерс. Социальная психология. - СПБ.: Прайм-еврознак, 2007. - 512С.

. Общая психология. Словарь / под. Ред. А.В. Петровского // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: в 6 т. / ред.-сост. Л.А. Карпенко; под общ. Ред. А.В. петровского. - М.: Пер сэ, 2005. - 251с.

15. Тюрина И.О. гендерные аспекты занятости и управления <http://ecsocman.hse.ru/text/16870512/> // Социологические исследования. 2008. № 11. 141С.

. Успенская В.И. Женские и гендерные исследования: авторские программы курсов: Учебно-методическое пособие. - Тверь: ТГУ, 2007. - 82С.

. Хрестоматия по курсу: Основы гендерных исследований М.: МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2012. - 513С.

. Шевандрин Н.И. -**Психодиагностика, коррекция и развитие личности: Учебник для вузов. 2-е изд. <http://www.bookvoed.ru/item311384.html>**- М.: Гуманит. Изд. Центр Владос, 2007. - 512С.

# Приложение 1

Анкетирование.

Выявление гендерных стереотипов респондентов. Предложенные на этом этапе задания выявляют отношение к социальным ролям мужчин и женщин.

. Ваш пол. Мужской. Женский

. Ваш возраст \_\_\_\_\_\_\_

. Имеете ли вы высшее образование?. Да. Нет

. Какое у вас образование?. Техническое. Гуманитарное

. У вас есть опыт в профессиональной деятельности?. Да. Нет

. Ваш начальник женщина?. Да. Нет

. Ваш начальник мужчина?. Да. Нет

. Комфортнее работать под руководством мужчины?. Да. Нет

. Комфортнее работать под руководством женщины?. Да. Нет

# Приложение 2

Опросник «я - женщина/мужчина»

Инструкция: «вы получили опросные бланки, где в столбик написаны незаконченные предложения, которые начинаются с фразы «я - женщина» или «я - мужчина» (бланки раздаются в соответствии с биологическим полом участников занятия), и далее оставлена пустая строка. Пожалуйста, в течение 10 минут продолжите предложения.

. Я - женщина (мужчина), потому что …

. Я - женщина (мужчина) и хочу, чтобы …

. Я - женщина (мужчина), и для меня …

. Я - женщина (мужчина) и не терплю, когда …

. Я - женщина (мужчина) и могу …

. Я - женщина (мужчина) и рада, когда …

. Я - женщина (мужчина) и знаю, что …

. Я - женщина (мужчина) и опечалена тем, что …

. Я - женщина (мужчина) и делаю …

# Приложение 3

Личностный дифференциал (ЛД)

Оцените личностные качества, которыми должны обладать женщина руководитель и мужчина руководитель. По каждому из признаков, указанных на бланке. Обведите кружком соответствующую цифру от 0 до 3 в левой или в правой половине каждой строки в зависимости от выраженности признака.

Женщина руководитель:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 . | О | + | Обаятельный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Непривлекательный | - |
| 2. | С | - | Слабый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Сильный | + |
| 3. | А | + | Разговорчивый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Молчаливый | - |
| 4. | О | - | Безответственный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Добросовестный | + |
| 5. | С | + | Упрямый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Уступчивый | - |
| 6. | А | - | Замкнутый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Открытый | + |
| 7. | О | + | Добрый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Эгоистичный | - |
| 8. | С | - | Зависимый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Независимый | + |
| 9. | А | + | Деятельный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Пассивный | - |
| 10. | О | - | Черствый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Отзывчивый | + |
| 11. | С | + | Решительный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Нерешительный | - |
| 12. | А | - | Вялый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Энергичный | + |
| 13. | О | + | Справедливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Несправедливый | - |
| 14. | С | - | Расслабленный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Напряженный | + |
| 15. | А | + | Суетливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Спокойный | - |
| 16. | О | - | Враждебный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дружелюбный | + |
| 17. | С | + | Уверенный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Неуверенный | - |
| 18. | А | - | Нелюдимый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Общительный | + |
| 19. | О | + | Честный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Неискренний | - |
| 20. | С | - | Несамостоятельный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Самостоятельный | + |
| 21. | А | + | Раздражительный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Невозмутимый | - |

Мужчина руководитель:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 . | О | + | Обаятельный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Непривлекательный | - |
| 2. | С | - | Слабый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Сильный | + |
| 3. | А | + | Разговорчивый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Молчаливый | - |
| 4. | О | - | Безответственный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Добросовестный | + |
| 5. | С | + | Упрямый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Уступчивый | - |
| 6. | А | - | Замкнутый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Открытый | + |
| 7. | О | + | Добрый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Эгоистичный | - |
| 8. | С | - | Зависимый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Независимый | + |
| 9. | А | + | Деятельный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Пассивный | - |
| 10. | О | - | Черствый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Отзывчивый | + |
| 11. | С | + | Решительный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Нерешительный | - |
| 12. | А | - | Вялый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Энергичный | + |
| 13. | О | + | Справедливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Несправедливый | - |
| 14. | С | - | Расслабленный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Напряженный | + |
| 15. | А | + | Суетливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Спокойный | - |
| 16. | О | - | Враждебный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дружелюбный | + |
| 17. | С | + | Уверенный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Неуверенный | - |
| 18. | А | - | Нелюдимый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Общительный | + |
| 19. | О | + | Честный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Неискренний | - |
| 20. | С | - | Несамостоятельный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Самостоятельный | + |
| 21. | А | + | Раздражительный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Невозмутимый | - |

# Приложение 4

Метод «незаконченные предложения»

Инструкция: на бланке теста необходимо закончить предложения одним или несколькими словами. Эти предложения не относятся к реальной вашей жизни, их просто нужно закончить.

. Я всегда хотел, чтобы моим начальником был (а) …(мужчина/женщина?)

. Начальник мужчина может быть не приятен, потому что …

. Лучше всего мне работается, когда мой руководитель…(мужчина/женщина?)

. Когда мной руководит женщина, я…

. Считаю, что большинство руководителей мужчин …

. Если мое начальство женщина, то мне это…

. Когда ко мне приближается мой начальник мужчина, я …

. Если мое начальство мужчина, то мне это…

. Считаю, что большинство руководителей женщин …

. Когда мной руководит мужчина, я…

. Начальник женщина может быть не приятна, потому что …

. Когда ко мне приближается мой начальник женщина, я …

# Приложение 5

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Пол | Возраст | Сумма баллов | № | Пол | Возраст | Сумма баллов |
| 1 | М | 19 | 6 | 1 | Ж | 18 | 7 |
| 2 | М | 19 | 5 | 2 | Ж | 19 | 14 |
| 3 | М | 22 | 9 | 3 | Ж | 24 | 13 |
| 4 | М | 26 | 16 | 4 | Ж | 28 | 18 |
| 5 | М | 35 | 14 | 5 | Ж | 28 | 8 |
| 6 | М | 38 | 10 | 6 | Ж | 29 | 9 |
| 7 | М | 39 | 13 | 7 | Ж | 37 | 17 |
| 8 | М | 48 | 14 | 8 | Ж | 37 | 12 |
| 9 | М | 50 | 4 | 9 | Ж | 39 | 19 |
| 10 | М | 52 | 13 | 10 | Ж | 45 | 11 |
| 11 | М | 59 | 9 | 11 | Ж | 49 | 20 |
| 12 | М | 59 | 8 | 12 | Ж | 50 | 11 |
| 13 | М | 59 | 20 | 13 | Ж | 52 | 16 |
| 14 | М | 60 | 14 | 14 | Ж | 54 | 18 |
| 15 | М | 60 | 10 | 15 | Ж | 57 | 13 |

# Приложение 6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Незаконченные предложения | Ответы мужчин (в %) | Ответы женщин (в %) |
| 1.я всегда хотел, чтобы моим начальником был (а) | Мужчина (63%) | Мужчина (53%) |
|  | Женщина (37%) | Женщина (47%) |
| 2.начальник мужчина может быть не приятен, потому что | Приходит пьяный на работу (39%) | Ведет себя не прилично, грубит (51%) |
|  | Не отпускает с работы раньше (58%) | Одет не подобающе начальнику (49%) |
| 3.лучше всего мне работается, когда мой руководитель | Мужчина (53%) | Мужчина (64%) |
|  | Женщина (47%) | Женщина (37%) |
| 4.когда мной руководит женщина, я | Пытаюсь чаще с ней видеться (21%) | Веду себя достойно (61%) |
|  | Немного смущаюсь (79%) | Стараюсь во всем ей угодить (39%) |
| 5.считаю, что большинство руководителей мужчин | Отличные руководители (54%) | Злые, хамы (19%) |
|  | Ответственные (43%) | Ценят подчиненных по их способностям (81%) |
| 6.если мое начальство женщина, то мне это | Нравится (40%) | Мне без разницы (20%) |
|  | Это раздражает (60%) | Нравится (31%), не нравится (49%) |
| 7.когда ко мне приближается мой начальник мужчина, я | Делаю вид, что работаю (31%) | Привожу себя в порядок (51%) |
|  | Выключаю игру в компьютере, выхожу из соц.сети (69%) | Здороваюсь с ним (49%) |
| 8.если мое начальство мужчина, то мне это | Не нравится (33%) | Очень нравится (54%) |
|  | Без разницы (67%) | Не нравится (46%) |
| 9.считаю, что большинство руководителей женщин | Плохо руководят (39%) | Не умелые руководители (46%) |
|  | Очень требовательны (60%) | Аккуратные (54%) |
| 10.когда мной руководит мужчина, я | Этому рад (80%) | Работаю как обычно (95%) |
|  | Мне все равно (20%) | Не хожу на работу (5%) |
| 11.начальник женщина может быть не приятна, потому что | Она не красивая (67%) | Она человек-настроения, руководствуется симпатиями (71%) |
|  | Не понимает, что я у нее прошу (33%) | Она успешнее меня (19%) |
| 12.когда ко мне приближается мой начальник женщина, я | Стараюсь делать вид, что занят работой (90%) | Пытаюсь с ней заговорить о чем-то отвлеченном, не о работе (84%) |