Кар'єра і соціальні стереотипи

Інна Толкунова,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри психології та педагогіки
Національного університету
фізичного виховання і спорту України,
Олександра Голець,
студентка магістратури
Національного університету
фізичного виховання і спорту України

У статті розглядаються результати багатьох сучасних досліджень вітчизняних і зарубіжних учених, у яких показано, що жінки й чоловіки оцінюють свою діяльність в організаційно-управлінській сфері відповідно до соціальних стереотипів, які очікуються від кожної статі. Ці проблеми актуальні й для сфери фізичної культури і спорту.

Актуальність проблеми полягає в тому, що в сучасному світі швидко збільшується кількість жінок, які беруть участь у прийнятті рішень у сфері управлінської діяльності як на макро-, так і на мікрорівнях. У США, Канаді й Німеччині, наприклад, кількість жінок – керівників фірм зростає швидше, ніж кількість керівників-чоловіків. У зв'язку з цим однією з найактуальніших проблем у сфері організаційно-управлінської діяльності стають гендерні відмінності. Гендерна амбівалентність виявляється в стилі керівництва та методах впливу на підлеглих.

Тим часом, специфіка професійної діяльності керівників свідчить, що багато жінок позбавлені можливості реалізувати себе як в економічній, так і в політичній сфері. Шлях до рівності жінок і чоловіків вимагає нового типу мислення, у якому стереотипи мають поступитися місцем гуманній філософії, що визначає усіх людей, незалежно від статі, носіями соціальних змін.

Можна припустити, що знання відмінностей та їхніх проявів в організаційно-управлінській діяльності керівників-чоловіків і керівників-жінок дозволить менеджерам, зокрема, фізкультурно-спортивних організацій, специфікувати керівництво трудовим процесом з

врахуванням гендерних особливостей, що, у свою чергу, позитивно позначиться на результатах їхньої діяльності.

Мета цієї роботи полягає у визначенні факторів, що перешкоджають кар'єрному просуванню жінок.

«Жінки більше переймаються соціальними проблемами і активніше підштовхують уряди до вирішення цих проблем. Крім того, вони менше упевнені в завтрашньому дні й обачніші, ніж чоловіки, і тому більше уваги приділяють таким витратам, як податок на профілактику здоров'я, дитячі установи та пенсії», – зазначає М. Дедеріхс у книзі «Хілларі Клінтон і влада жінок» [3].

На думку багатьох авторів, жінки користуються своїм унікальним умінням керувати не так, як чоловіки, і домагаються успіху не всупереч тому, що певні людські риси завжди вважалися «жіночими» і ніби не відповідали вимогам, що висуваються до керівника, а саме завдяки цим рисам [1, 2]. У доповіді за 1995 рік, присвяченій становищу жінок, проблемам гендерного розвитку людського потенціалу і приуроченій до IV Всесвітньої конференції з становища жінок, що відбулася в Пекіні, відзначається, що розвиток людського потенціалу – це процес розширення можливостей усіх людей, а не тільки окремих соціальних груп. Соціальні умови, у яких жінки позбавлені можливості реалізувати себе в економічному і політичному житті, – це хронічна вада розвитку всіх сучасних суспільств. Шлях до рівності жінок і чоловіків є не технократичною метою, а процесом політичного характеру.

Широко побутує думка, що кар'єра і сімейне щастя несумісні. Але жодних серйозних підстав вона не має, оскільки то є різні форми реалізації особистісного потенціалу людини, які вона цілком може поєднувати.

Такі дослідники, як Дж. Мак-Кі та А. Шерріффс [9] дійшли висновку, що типово чоловічий образ – це набір рис, пов'язаний із соціально необмеженим стилем поведінки, компетенцією і раціональними здібностями, активністю й ефективністю. Типово жіночий образ, навпаки, включає соціальні і комунікативні уміння, теплоту й емоційну підтримку. В цілому чоловікам приписується більше позитивних якостей, ніж жінкам. При цьому автори вважають, що надмірна акцентуація як типово маскулінних, так і типово фемінінних рис набуває вже негативного оцінкового забарвлення: типово негативними якостями чоловіків визнаються брутальність, авторитаризм, надмірний раціоналізм тощо, а жінок – формалізм, пасивність, зайва емоційність і т. п. [4].

Дж. Уільямс і Д. Бест [10] запропонували учасникам експерименту з 25 країн використати 300 найбільш уживаних прикметників, що описують особистісні риси, для характеристики чоловіків і жінок. Вони виявили, що чоловікам приписувалися 48 „епітетів", а жінкам – 25 (**див. таблицю**).

Якості, що асоціюються тільки з чоловіками чи тільки з жінками мінімум у 19 з 25 країн (кількість країн зазначена в дужках)

Якості, що асоціюються з чоловіками	*Якості, що асоціюються з жінками*
Агресивний (24), активний (23), амбіційний (22), безпристрасний (20), владний (24), голосний (21), грубий (23), зухвалий (24), домінуючий (25), жорстокий (21), жорстокосердий (21), зарозумілий (20), винахідливий (22), ініціативний (21), митецький (19), міцний (23), ледачий (21), логічний (22), мудрий (23), мужній (25), напористий (20), недобрий (19), незалежний (25), неорганізований (21), необережний (20), неотесаний (21), нестерпний (19), невблаганний (24), неемоційний (23), опортуністичний (20), прогресивний (20), раціональний (20), реалістичний (20), самовпевнений (21), серйозний (20), сильний (25), схильний до ризику (25), суворий (23), тверезомислячий (21), тупоголовий (21), переконливий (25), упевнений (19), хвалькуватий (19), хоробрий (23).	Боязка (23), добра (19), манірна (20), жіночна (24), залежна (23), соромлива (19), лагідна (19), зацікавлена (21), мрійлива (24), м'яка (21), м'якосерда (23), ніжна (24), чарівна (20), покірна (25), приваблива (23), приємна (19), говірка (20), сексуальна (22), сентиментальна (25), слабка (23), спокійна (21), марновірна (25), тривожна (19), чуттєва (24), емоційна (23).

Загальна закономірність полягає в тому, що чоловіки сприймаються як владні, незалежні, агресивні, домінуючі, активні, сміливі, неемоційні, грубі, прогресивні й мудрі. Про жінок, навпаки, говорять як про залежних, лагідних, слабких, боязких, емоційних, чуттєвих, ніжних, мрійливих і марновірних. При цьому в ряді країн при описі чоловіків і жінок була своя специфіка. Наприклад, у Нігерії слова зарозумілий, грубий, ледачий, гучний були віднесені до жінок. У Японії хвалькуватими, нестерпними і неорганізованими теж були жінки. В одних країнах (Німеччина, Малайзія) диференціювання статей було різко вираженим, в інших (Індія, Шотландія) – слабко вираженим. У ряді країн опис чоловіків був негативнішим.

Аналіз літератури дозволив виявити вплив соціально-психологічних аспектів гендера в різних галузях професійної діяльності.

Так, встановлено, що кращі посади найчастіше дістаються чоловікам, а не жінкам, навіть якщо вони мають однакову кваліфікацію. Дискримінація жінок спостерігається й тоді, коли встановлюється заробітна платня: за однакову роботу у жінок в США, наприклад, вона менша на 30 – 40 %, у Великій Британії – на 49 %, у Німеччині – на 38 %, у Франції – на 28 %. Дивно, але навіть у такій «жіночій» професійній сфері, як педагогіка, вчителі-жінки одержують у США 89 % зарплати вчителів-чоловіків. Деякі дослідження показують, що жінки одержують нижчу стартову зарплату навіть якщо ведуть наполегливі переговори з

роботодавцем, а зі збільшенням стажу одержують менші надбавки до платні. 75 % таких випадків залишаються непоясненими.

Методи досліджень: вивчення й аналіз спеціальної науково-методичної літератури, опитування та інтерв'ю. В інтерв'ю взяли участь співробітники Держкомітету України з питань фізичної культури і спорту в кількості 7 осіб, а також студенти, що спеціалізуються в менеджменті та управлінні фізичним вихованням і спортом Національного університету фізичного виховання і спорту України, у кількості 38 осіб.

Результати вивчення науково-дослідної літератури, а також дані власних досліджень дозволили визначити деякі фактори, що перешкоджають просуванню жінок у професійній кар'єрі.

1. **Інституціональний сексизм.** Заснована на гендері, дискримінація інституціолізована в політичну, економічну, освітню, законодавчу, професійну та релігійну сфери. Соціальний вплив на жінок оточуючого середовища є трьохстороннім. По-перше, оточення вважає, що жінки не такі компетентні, як чоловіки («жінки не можуть»). По-друге, воно переконане, що жінкам не варто робити традиційну «чоловічу» кар'єру в традиційних для чоловіків професійних сферах (тобто, «жінки не повинні»). По-третє, навіть якщо жінки компетентні і справді успішно розвивають кар'єру в нетрадиційній для жінок сфері, вони можуть не одержати відповідної винагороди і навіть можуть бути «покарані» (наприклад, розлученням, самотністю, неможливістю створити родину). Ці приховані та явні бар'єри стають перешкодою для вибору, освоєння і розвитку кар'єри в нетрадиційних професійних сферах, до яких належать, наприклад, менеджмент в економіці і політиці на різних рівнях, підприємництво.

2. **Професійна дискримінація.** Статеворольові упередження і віра у визначені самою природою ролі чоловіків та жінок дуже впливають на професійну орієнтацію, можливість одержати „нетрадиційну" фахову підготовку. Це відчуває кожна стать.

Риси і поведінка, які за стереотипом приписуються винятково чоловікам (компетентність, логічне мислення, ініціативна поведінка), змушують роботодавців і менеджерів-кадровиків розглядати чоловіків придатними для певних професій, де потрібні лідерство, професійні й технічні навички. Стереотипні риси, які приписуються жінкам (усім), наприклад, дбайливість, кооперативність, ніжність, асоціюються з обслуговуванням і турботою, тобто з колом низькостатусних і низькооплачуваних професій.

Здавалося б, в Україні жінки нарівні з чоловіками були включені у виробничу оплачувану працю і здобували нетрадиційні для жінок професії. Але якщо проаналізувати статистику, то виявиться, що вони були зайняті в сфері низькооплачуваної, статевотипізованої праці – у

нижчій і середній ланках охорони здоров'я, освіти, культури, легкої промисловості. Якщо розглянути цю нерівність за кожною професією, то можна зробити висновок, що в будь-якій країні та в будь-якому регіоні світу існують професії, що спеціально визначаються як «жіночі». Робота чоловіків частіше вище оплачується і більше поважається, і жінкам необхідно затратити багато часу й зусиль, щоб увійти в це коло і зайняти таку ж позицію. Навіть для елементарного просування по службі від жінки вимагаються, у порівнянні з чоловіком, вища кваліфікація і вищий рівень знань.

Дискримінація на роботі має такі наслідки: жінки залишають працю або їх звільняють за непокору; підсилюються негативні умови на роботі; знижуються можливості для досягнень; неможливість отримувати доходи; неможливість одержати виробничий стаж; перерваний виробничий стаж; емоційний стрес, який обумовлює втрату самоповаги і впевненості, депресію і страх.

3. **Дискримінація в освіті.** Статеворольова дискримінація в освітній системі добре досліджена і документована.

По-перше, багато досліджень показують, що вчителі, вихователі, адміністратори ставляться до хлопчиків і дівчат у тій манері, що відображає їхні власні традиційні статеворольові стереотипи.

По-друге, підручники, тести і тексти, реклама містять у собі гендерні упередження. Наприклад, букварі й освітні матеріали часто показують жінок і чоловіків, зайнятих традиційною активністю і професіями.

По-третє, адміністративна ієрархія в нашій освітній системі також відбиває статеворольові упередження. У той час як більшість працівників освіти – жінки, відсоток жінок на керівних посадах та в адміністрації драматично знижується з підвищенням рівня освітньої системи.

По-четверте, шкільний персонал підтримує у дівчат і хлопчиків бажання обирати традиційні кар'єри. Брак підтримки чи активне придушення нетрадиційного вибору утримує жінок від того, щоб звільнитися від традиційної соціалізації.

4. **Професійна орієнтація.** Дослідження ставлення підлітків до перспектив у галузі освіти й професії показують, що відповідність традиційним стереотипам менше виражена у формуванні освітніх перспектив, ніж професійних. Під впливом традиційної соціалізації більшість підлітків обирають професії, що вважаються відповідними їхній гендерній ролі.

Як основний засіб професійної орієнтації застосовуються тести інтересів, тому вони повинні бути вільні від гендерних упереджень (хоча, як з'ясувалося, більшість професійних консультантів узагалі не замислюються над цією проблемою). Як правило, найбільш розповсюджені тести професійних інтересів мають дві форми – для чоловіків і для жінок. Варіант для чоловіків містить традиційні «чоловічі» професії, для жінок – традиційно «жіночі». Використання таких варіантів методик

обмежує можливості вибору як для чоловіків, так і для жінок. Якщо ж дати заповнити змішану форму бланка, то вибір професій виявиться ширшим, і це дозволить уникнути формуючого впливу тесту.

5. **Розподіл партнерських ролей.** Велике значення для професійного вибору і подальшої кар'єри жінок, особливо в сфері бізнесу, має підтримка партнера. Ситуації, коли чоловік поділяє з дружиною обов'язки у домашньому господарстві та вихованні дітей в інтересах кар'єри дружини, в основному більше поширені в країнах громадянського суспільства, особливо в Північній Європі. Професійна роль жінки – один з основних пунктів незгод між чоловіками й жінками. Чоловіки допускають невеликі зміни в цій ролі жінок; наприклад, краща робота, краща оплата праці, але лише в тих межах, у яких не будуть ущемлені їхні власні позиції. Так, чоловіки частіше вважають, що коли чоловік працює, то дружина не повинна претендувати на робоче місце; 80 % чоловіків визнають, що їм було б важко, якби основним годувальником стала дружина. При цьому такий же відсоток опитаних чоловіків вважає, що головним критерієм при прийомі на роботу повинна бути кваліфікація.

6. **Приписування (атрибуції).** Чоловіки приписують свій успіх особистим здібностям, у той час як жінки – удачі чи зусиллям. Жінки частіше пояснюють свій успіх впливом зовнішніх джерел, а невдачу – внутрішніх, що спричиняє формування низької самоповаги і уникнення певних ситуацій, орієнтованих на досягнення. Зазначені гендерні відмінності мають психологічні основи, але є докази, що вони являють собою соціалізований феномен. Дж. Еклс відзначає, що дорослі частіше говорять успішним дівчаткам, що вони щасливі, ніж успішним хлопчикам, що вони милі й симпатичні. Дорослі приписують невдачі хлопчиків бракові зусиль, а невдачі пояснюють браком здібностей.

7. **Мотивація досягнень.** Більшість досліджень з мотивації досягнень було проведено на групах чоловіків. На цьому заснована теорія мотивацій Д. Мак-Клеланда, відповідно до якої мотивація досягнень є надбаною і залежить від ситуації. Наступним кроком на шляху вивчення мотивації досягнення стала концепція Дж. Аткінсона і Н. Фітера [6] про існування двох основних мотивів: потреби в успіху й остраху невдачі. Мотивація досягнень буде високою, якщо острах невдачі нижчий, ніж потреба в успіхові. Тільки в пізніших роботах з мотивації досягнень стали приділяти увагу кар'єрі жінок.

Припущення, що жінки інакше мотивовані на досягнення, ніж чоловіки, було доповнено гіпотезою про те, що чоловіки й жінки мотивовані різними потребами. Для жінок потреба в афіліації (емоційному сприйнятті) важливіша, ніж потреба в досягненнях. Третя гіпотеза пояснює, що хоча чоловіки й жінки мають мотивацію досягнень в однаковій мірі, вони реалізують її в різних видах діяльності.

8. **Страх невдачі** – очікування неможливості досягти визначеної мети. Коли індивіди переживають страх невдачі, вони ймовірніше не зможуть

досягти мети. Незважаючи на те, що і чоловіки й жінки можуть відчувати страх невдачі, через те, що чоловіки більш впевнені й одержують більше підтримки, страх невдачі має більш негативний вплив на жінок. Цей страх корелює з браком самоповаги, низькою самооцінкою, низьким сприйняттям ризику (ризикогенністю) і острахом успіху.

9. **Острах успіху.** М. Хорнер [8] характеризує острах успіху як мотивацію в уникненні успіху. Це ключовий фактор у гендерних відмінностях у мотивації чоловіків і жінок, персональна риса, що розвивається з дитинства і пов'язана з розвитком статеворольової ідентичності. Тому що досягнення і «жіночність» сприймаються і визначаються в суспільстві як конфліктуючі між собою, жінки інтерналізують цей конфлікт. Інші дослідники не вважають острах успіху персональною рисою жінок. Багато чого залежить від контексту. Наприклад, успіх у професії, де домінують чоловіки чи жінки; успіх у конкурентній чи кооперативній ситуації. Скоріше, острах успіху розглядається як реалістична оцінка соціальних винагород і покарань для жінок, що підкоряються чи відхиляються від статеворольових стереотипів у ситуаціях досягнення.

Жінки, особливо з високим рівнем досягнень, сприймають не тільки позитивні винагороди, що вони одержують їх внаслідок високих досягнень у кар'єрі, але й негативні наслідки того, що їх розглядають як "нефемінних" чи "нежінок". Жінки, що переживають острах успіху, очікують велику ймовірність зіштовхнутися з негативними наслідками в нетрадиційній для жінок сфері досягнень.

Таким чином, тут мається на увазі не особистісна риса, а скоріше прояв культурних обмежень у відношенні жінок. Коли за успіх платиться "висока ціна", включаючи осуд за нефемінність, позбавлення допомоги, підвищені зовнішні бар'єри при реалізації своєї справи, ізоляцію, багато жінок можуть вибрати інші альтернативи, які сприймаються як такі, що мають позитивніші результати. У випадку ж вибору нетрадиційної професії на них чекають підвищені труднощі. Крім того, чоловіки й жінки, що демонструють однаково високу компетентність і успішність, по-різному оцінюються іншими людьми. Наприклад, висококомпетентні жінки частіше не користуються прихильністю ні чоловіків, ні жінок, тому що спростовують існуючі гендерні стереотипи [1].

Успішна кар'єра – специфічна форма ефективності, за якою люди визначають, наскільки вони успішні в професійній діяльності. Успішність кар'єри розглядається як передавальний фактор вибору професії. Якщо індивід не вірить у свою успішність у певній професії, то він і не прагне оволодіти нею. Для жінок очікування з приводу успішності визначаються насамперед статеворольовою (гендерною) соціалізацією, тобто тим, що у них немає прямого досвіду у нетрадиційних професіях, немає видимих успішних моделей розвитку кар'єри інших жінок; вони одержують меншу підтримку з боку інших у нетрадиційних сферах; переживанням більшої

тривожності стосовно випробувань. У той же час жінки розвивають успішну кар'єру в традиційних професіях.

10. **Впевненість (ассертивність).** Недостатня впевненість – один з головних внутрішніх бар'єрів для розвитку кар'єри. Навичкам упевненості дівчат не вчать і не санкціонують ці навички в жінки, тому що оцінка упевненої поведінки жінки може бути осудливою: зайве самовпевнена, агресивна, далека від жіночої природи тощо. Невпевнена поведінка обмежує жінок у вираженні і демонстрації своїх здібностей. Ассертивність надзвичайно важлива для конфронтації і наполяганні на своїх правах перед дискримінаційними бар'єрами в освітній і професійній системах. Впевнені в собі жінки частіше роблять успішну кар'єру в нетрадиційних для жінок професіях.

11. **Феномен «самозванки»** ввели П. Кланс та С. Імес [7] для опису переживань хибності (фальшивості) своїх високих досягнень. Індивіди, що досягли успіху, але почувають себе «самозванцями», оцінюють свої досягнення незаслужено й очікують, що їх викриють. «Самозванці» не одержують задоволення від своїх досягнень і заперечують зовнішні докази своїх здібностей.

Багато характеристик «самозванок» показують тісний зв'язок між приписуванням, острахом успіху, страхом невдачі, самоповагою й отриманими гендерними посланнями. «Самозванка» тривожиться про невдачу, коли зустрічається з оцінкою роботи чи новим завданням, відчуває провину чи сором із приводу своїх успіхів і амбіцій; має складнощі, інтерналізуючи позитивний зворотний зв'язок; недооцінює власні здібності; приписує свої досягнення чи удачі напруженій роботі; ставить мету нижчу свого потенціалу. Жінкам потрібно виправдати свої досягнення («Я не гідна їх»), тому що успіх у важких ситуаціях, що вимагає компетенції, не поєднується як із соціальними очікуваннями від жінок, так і з «Я - концепцією» самих жінок.

12. **Конфлікт «дім – кар'єра».** Традиційна гендерна соціалізація підкреслює місце і роль жінок насамперед у домогосподарстві. Коли жінка вибирає кар'єру, вона очікує (й інші очікують від неї), що вона буде виконувати більшість домашніх обов'язків, обслуговувати дітей і нести за них відповідальність. Її досягнення на роботі сприймаються, тільки якщо вона успішно може впоратися і з домашніми обов'язками. Часто жінки змушені робити вибір тільки на користь чогось одного – бути дружиною і матір'ю чи розвивати кар'єру. Жінці, особливо заміжній, постійно ставиться в провину «конфлікт» між запитами родини і кар'єри. Прикметно, що чоловіки, які мають родину й одночасно будують свою професійну кар'єру, такого конфлікту не відзначають.

13. **Гендерні установки та уявлення.** Безліч гендерних установок і міфів пов'язано з жінками, що працюють у нетрадиційних професіях. Ті, хто обирає нетрадиційну для жінок кар'єру, мають такі уявлення: розглядають свою кар'єру як рівну кар'єрі свого чоловіка і вважають, що

чоловік повинен поділяти з ними порівну домашні обов'язки; мають ліберальніші погляди на гендерні стереотипи; обирають менш типізовані по статі професії.

Установки і уявлення російських, наприклад, жінок, сформовані під впливом реальної дискримінації у сфері оплати праці, є закономірною реакцією на попередню державну політику загальної зайнятості в суспільному виробництві. Незадоволення роботою й оплатою праці характерні для жінок більше, ніж для чоловіків. Тому молоді жінки (до 24 років) не вважають наявність роботи гарантією своєї незалежності й економічного благополуччя.

Протиріччя між егалітарними тенденціями і традиційною гендерною сегрегацією характеризують зараз уявлення різних груп чоловіків і жінок у Росії. Намагаючись пояснити своє прагнення осягнути певну професію і зробити кар'єру тільки фінансовими причинами, страждаючи від почуття провини за свої амбіції на роботі, російські жінки не усвідомлюють реальної конкуренції у професійній сфері і конфліктність у приватних відносинах з чоловіками. Усе це є перешкодою для реконструювання гендерної політики і підсилює відчуження між статями.

Висновки

1. Вивчення монографій, статей, навчальних посібників, а також періодичних видань з питань соціально-психологічних особливостей гендера в професійній діяльності дозволили зробити висновок, що технологія ефективності діяльності керівників у сфері фізичної культури і спорту припускає облік гендерних особливостей.

2. Визначаючи ефективність діяльності керівника-жінки, варто враховувати сукупність об'єктивних (тобто психологічних характеристик особистості, статі, віку), і суб'єктивних факторів (тобто індивідуального досвіду, що забезпечує успішність управлінської діяльності).

3. Однак стереотипи, що раніше існували і визначали жінок як менш розвинутих інтелектуально, непридатних до управлінської діяльності, й дотепер впливають на їхній професійний статус. Це пояснює їхню нечисленність на виборних і управлінських посадах у спорті.

4. Серед факторів, що перешкоджають просуванню жінок-керівників у професійній кар'єрі, можна назвати такі: інституціональний сексизм, професійну дискримінацію, дискримінацію в освіті, розподіл партнерських ролей, стереотипи приписування успіху, мотивація досягнення, страх невдачі, острах успіху, питання впевненості тощо.

5. Аналіз і узагальнення думок респондентів свідчать про стереотипізацію типових рис чоловіків і жінок. Наприклад, типовий чоловік: заповзятливий, агресивний, незалежний, любить математику і науку, знає, як освоювати світ; типова жінка: тактовна, ніжна, розуміє почуття інших, релігійна, має сильну потребу в захисті.

6. Отримані результати дозволяють зробити висновок, що особистісні

якості жінки-керівника оцінюються жінками, що працюють на керівних посадах, набагато принциповіше, ніж чоловіками.

Література:

1. **Агеев В. С.** Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов // Вопросы психологии. - 1987. - №2. - С. 152 – 158.

2. **Бабаева Л. В., Чирикова А. Е.** Женщины в бизнесе // Социологические исследования. - 1996. - №3. - С. 8 – 18.

3. **Дедерихс М.** Хиллари Клинтон и власть женщин. - М., 1995. - 80 с.

4. **Ильин Е. П.** Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. - СПб.: Питер, 2002. - 544 с.

5. Психология менеджмента: Учебник /Под ред. Г. С. Никифорова. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2000. - 342 с.

6. **Atkinson J., Feather N.** Theory of Achievement Motivation. - New York, 1966.

7. **Clance P., Imes S.** The Imposter Phenomenon in High-achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention //Psychotherapy: Theory, Research, and Practice. 1987. 15. P. 241 – 247.

8. **Horner M. S.** Toward an understanding of achievement-related conflicts in women // M. R. Walsh (ed.). The psychology of women. Ongoing debates. New Haven, L., Yale University Press, 1987, p. 165 – 184.

9. **Mc Kee J. P., Sherriffs A. C.** The differential evaluation of males and females // J. of Personality, 1957, №25, p. 356 – 371.

10. **Williams J. E., Best D. L.** Sex stereotypes and intergroup relations // S. Worshel, W.G. Austin (eds.). Psychology of intergroup relations. Chicago, Nelson-Hall, 1986, p. 244 – 259.