

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ПОВОЛЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ

ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА»

ФАКУЛЬТЕТ СЕРВИСА И ТУРИЗМА

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Социальная психология»

Влияние гендерных стереотипов на процесс делового общения

Выполнил:

Студент 1 курса

группы 4341

К.И.Наумова

Руководитель:

канд. психол. наук, доц.

Пайгунова Ю. В

Казань 2015

Содержание	
ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ПРОЦЕСС ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ.....	5
1.1 СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ	5
1.2. СУЩНОСТЬ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В АСПЕКТЕ ГЕНДЕРНОЙ ПСИХОЛОГИИ.....	10
1.3. ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ПРОЦЕСС ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ....	12
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ, КАК БАРЬЕРОВ В ПРОЦЕССЕ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ	19
2.1 РАЗРАБОТКА ОПРОСА ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛЮДЕЙ	19
2.2 АНАЛИЗ ОПРОСА И ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО ВЛИЯНИЮ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ПРОЦЕСС ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ	22
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	30
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ	33

ВВЕДЕНИЕ

Общение является главной деятельностью в деловой сфере. Деловое общение - это многофункциональный процесс, в котором происходит обмен деловым опытом и информацией между друг другом. Потому, что, если не уметь общаться с людьми, то все сделки, переговоры могут просто не состояться. В деловом общении происходит процесс развития между людьми в рабочей обстановке.

Гендерная психология - это дисциплина, которая исследует чем отличаются мужской пол от женского. Деловому общению могут мешать и гендерные стереотипы, о которых я расскажу в своей курсовой работе. В последнее время в любой организации работают и женщины, и мужчины вместе. Но ведь реакции мужского и женского пола на любые события отличаются. Гендерные стереотипы в деловой сфере общения имеют положительные и отрицательные факторы. В деловом общении есть две тенденции: продолжающаяся явной или скрытой сегрегацией и конвергенцией. Когда мужчины и женщины стали работать вместе в организации, то между ними начались споры, и конкуренция. Гендерные стереотипы имеют огромное влияние на людей, из взаимоотношения в деловой сфере общения. Вообще деловой мир очень поврежден влиянию гендерных стереотипов, прежде всего связано со сложившимися у людей предрассудками по поводу мужских и женских профессий.

Оценка влияния мужчин и женщин на реализацию возможностей в трудовой сфере возможна, если рассмотреть анализ стереотипных бинарных оппозиций. Современные исследователи считают, что мужской и женский пол отличается своим своеобразным типом деятельности.

Данная тема актуальна в деловом мире. Эффективное общение с подчиненными, сотрудниками и партнерами является главным критерием

успешности в карьере каждого человека. Однако в деловое общение специфично, на него также влияют различные факторы, одним из которых являются гендерные стереотипы. Они в свою очередь имеют как положительные, так и отрицательное влияние.

Объектом исследования является процесс делового общения.

Предметом - влияние гендерных стереотипов на процесс делового общения.

Цель работы: изучение влияния гендерных стереотипов на процесс делового общения.

Задачи:

- 1) Изучить сущность и специфику делового общения;
- 2) Изучить явление гендерных стереотипов;
- 3) Определить влияние гендерных стереотипов на процесс делового общения;
- 4) Разработать опрос и изучить на его основе влияние гендерных стереотипов на процесс делового общения;

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ПРОЦЕСС ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

1.1 СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Деловое общение — это процесс взаимосвязи и взаимодействия, в нём происходит обмен деятельностью, информацией и опытом, предполагающим достижение определенного результата, решение конкретной проблемы или реализацию определенной цели. [3, с.102]

Деловое общения является неотъемлемой частью нашей жизни, важным видом взаимодействия людей между друг другом. Общаясь в коллективе, нужно соблюдать этические нормы. Деловое общение можно разделить на прямое и косвенное общение.

В деловом общении происходит процесс развития контактов между людьми в рабочей сфере. Сотрудники участвуют на официальных собраниях, конференциях, решают определённые задачи и работают на достижение новых целей.

В деловом общении можно выделить три основных стороны: коммуникативная, интерактивная и перцептивная сторона. В коммуникативной стороне общение происходит в обмене информации между друг другом. В интерактивной стороне состоит из взаимодействия между партнёрами. А в перцептивной стороне общения происходит процесс восприятия между партнёрами по общению и установлению между ними взаимосвязей. Также существует несколько форм делового общения: деловые завтраки, обеды, ужины, беседы, встречи, собрания, конференции, публичные выступления, собеседования, общение через средства массовой коммуникации.

Деловое общение бывает официальное и неформальное. Официальное общение - это строгий, документальный деловой язык. Например, телефонный разговор следователя по поводу расследования

определённого дела. Неформальное общение осуществляется в неформальной обстановке. Именно это позволяет специалисту вызвать интерес в общении с собеседником и помогает расширению своего собственного кругозора. В деловом общении происходит установление и развитие контактов между партнёрами по бизнесу и обмен информации и опытом между людьми, а также решение определённых проблем и достижение максимальных целей. Тут существует главная особенность, в которой два партнера выполняют роли говорящего и слушающего по очереди. Так же очень важно то, что пауза не должна затянуться на долгое время. Если собеседник очень долго говорит, то интерес, о чем он говорит пропадает. [1, с.7-8]

Гендерные стереотипы также могут мешать деловому общению. Ведь в разговоре пол вашего партнера оказывает огромное воздействие на восприятие того, о чем он говорит.

Есть главные виды делового общения и его формы. Деловое общение бывает:

- по статусу участников бывает горизонтальным (это когда партнеры обладают одинаковым статусом) и вертикальным (между партнерами осуществляются отношения иерархии);

- по последствиям - конструктивным (когда укрепляют и развивают деловые отношения) и деструктивным (разрушают отношения партнерства);

- по характеру и содержанию - непосредственным ("лицом к лицу") и опосредованным (деловые письма, письменные приказы, распоряжения, отчеты и т.д.).

Деловое общение обладает силой эмоционально воздействия, и большой результативностью. Тут присутствует постоянная обратная взаимосвязь: каждый собеседник получает информацию, как его слова,

действия, поступки влияют на его партнера, и какое впечатление на него производят. В нашей жизни нас окружают те люди, которые нам приятны, а в деловой сфере общения нам нужно общаться, с теми, кто нам нужен в нашем бизнесе. Это бывает редко, но, когда совпадает это прекрасно. В деловом общении с партнерами нельзя обидеться на них, как на друзей, и нельзя говорить хочу то, не буду то.

Деловое общение отличается от дружеского тем, что, в его процессе ставятся конкретные задачи и цель, они требуют своего решения; но мы не можем без оснований прекратить взаимодействие с партнером (по крайней мере, без потерь для обеих сторон). При этом деловые отношения не исключают дружеские, и наоборот. Их связь относительна: когда друзья становятся партнерами, их отношения часто портятся; и наоборот, из деловых партнеров иногда вырастает крепкая дружба.

На сегодняшний день деловое общение – это важная часть деловой сферы. Общение не перестает быть эффективным при решении даже самых сложных проблем. Иногда общение может быть формальным, сухим, и лишенным эмоциональной составляющей, но при этом оно остается очень действенным в решении проблем.

Деловое общение предполагает:

- умение общаться с разными людьми (и даже с теми, кто вызывает у вас сильное отвращение) и добиться максимальной эффективности деловых контактов;

- партнера по общению интересуется то, насколько вы ему можете быть полезны. Поэтому в деловом общении нужно демонстрировать, не личные качества, а свою полезность для партнеров.

Специфика делового общения связана с главными характеристиками, структурами и принципами поведения человека в организации:

- Участник обязан общаться с деловым партнером, независимо от его симпатий и антипатий к нему.

- Все участники организации при деловом контакте должны соблюдать правовые и социальные нормы, а также придерживаться традиций организации, делового этикета, жесткой регламентацией целей и мотивов общения, в котором осуществляется контакт между сотрудниками.

- Деловые взаимосвязи осуществляются в специфической среде, где отношения подчинения и неравенства закреплены между сотрудниками в соответствии с иерархичностью построения организации. В связи с иерархичностью построения организации возникает проблема эффективности обратной связи, передачи полной и точной информации по уровням иерархической пирамиды. Это связано с искажением информации и нежеланием руководителей доводить до сотрудников положение дел на предприятии в целом. Люди при этом пытаются дополнить имеющуюся информацию, используя при этом свои доводы и домыслы. Чтобы исправить эту проблему служебно-деловой коммуникации, важно в письменной форме фиксировать распоряжения, решения, приказы и признать обратную связь важнейшим средством повышения эффективности делового взаимодействия в коллективе.

- Зависимость друг от друга всех участников деловой коммуникации, как в достижении конечного результата, так и при реализации личных намерений. Мотивация - необходимое условие эффективной деловой коммуникации. В деловом общении человек одновременно выступает как определенная личность и как представитель

данной организации. Конфликт возникает, если личные потребности, собственные идеи и стиль поведения человека не совпадают с групповыми нормами и при этих условиях снижается интерес к собственной работе.

•Сработанность и благоприятные взаимоотношения между сотрудниками в организации – главные условия успешной совместной деятельности. В процессе этой деятельности возникают разные специфические механизмы в которых осуществляются совместные решения задач, обмен индивидуальными качествами, развивается желание и способность соотносить свои цели с целями других людей. Все это дает возможность увидеть большое количество аспектов решаемой задачи и способов ее решения. Итогом такого взаимодействия является - сработанность - это согласованность в работе между сотрудниками в их совместной деятельности.

Специфика делового общения определяется тем, что возникает на основе определенного вида деятельности, связанной с производством какого-либо делового эффекта. Стороны делового общения выступают в официальных статусах, которые определяют нужные нормы и стандарты поведения людей. Деловое общение имеет исторический характер, проявляющийся на разных уровнях социальной системы и также в различных формах. Главная отличительная черта — не имеет самодовлеющего значения, и не является самоцелью, но служит средством для достижения целей. В деловом общении предметом общения является дело.

Таким образом важной особенностью делового общения является то, что партнер в деловом общении всегда выступает как личность, весьма значимая для субъекта; деловых людей отличает хорошее взаимопонимание в вопросах дела. Продуктивное сотрудничество - это основная задача делового общения.

1.2. СУЩНОСТЬ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В АСПЕКТЕ ГЕНДЕРНОЙ ПСИХОЛОГИИ

«Гендер» - это социальный пол, пол как продукт культуры. Этот термин появился в 1975 г.

Гендерная психология — это область психологической науки. Если рассматривать историю гендерной психологии можно различить два его аспекта: 1) рассматривая формирование гендерной психологии как области научного знания и 2) представлений о равенстве (неравенстве) полов. [2, с.15] Гендерные стереотипы - формировавшиеся в культуре обобщенные представления о том, как действительно ведут себя мужчины и женщины.

Разделяются на группы:

- Маскулинности – фемининности;
- Закрепление профессиональных и семейных ролей в соответствии с полом;
- Различия в содержании труда. [4, с.42-43]

Для начала выделим типичные черты характера свойственные мужчинам и женщинам.

Типичные черты мужчины: сильный, имеет предрасположенность к занятиям спортом; почти не беспокоится о своей внешности и практически не боится о старости; выполняет роль кормильца семьи; менее эмоционален, логичен, рационален, объективен, обладает развитым интеллектом; стремится к власти и лидерству; стремится к успеху, честолюбив.

Типичные черты женщины: слабая, не имеет предрасположенность к занятиям спортом; сильно переживает о своей внешности и боится старости;

добродетельна; эмоциональна, нежна; легкомысленна, непоследовательна, обладает тонкой интуицией; уступчива, услужлива; зависима, в большой мере нуждается в защите; робкая.

И так:

Маскулинность и фемининность

Разделение человечества на мужчин и женщин есть центральная установка восприятия нами различий, имеющих в психике и поведении человека. Различия тесно связаны с генетическими, анатомическими и физиологическими особенностями мужского и женского организма. Идею противопоставления мужского и женского начала, мы можем встретить в мифах и традициях всех известных обществ. Она встречается во всевозможных социальных институтах. Но факт физиологического различия мужчин и женщин еще не значит то, что именно отсюда возникают все наблюдаемые несходства между ними. Кроме конституциональной стороны эти различия обладают социокультурным контекстом: они отображают то, что в конкретное время и в конкретном обществе считается присущим женщине, а что - мужчине. То есть социальные стереотипы маскулинности/фемининности - это гендерные представления о биологических, психических и социальных различиях между мужчиной и женщиной, в их предназначении, в конкретной культуре, в социальных ролях, а также в системе статусов, присущих только определенному полу в социуме.

Закрепление профессиональных и семейных ролей в соответствии с полом.

Для женщин характерна семейная роль, а для мужчин профессиональная роль. Чаще всего женщина хочет выйти замуж и родить детей, а мужчина желает добиться профессионального успеха в своей карьере.

Содержание труда мужчин и женщин.

Обслуживающая и исполнительская деятельность является традиционной для женщин, а мужчинам характерно организовывать и руководить, также для мужчин считается инструментальная и творческая деятельность.

Есть негативное воздействие гендерных стереотипов. Например, в некоторых странах представление о роли женщин противоречит профессиональной роли из-за этого женщины не начинали создавать свой бизнес и не проявляли своего потенциала. Но в последние годы замечается возросшее желание женщин реализовать себя в деловой сфере. Женщина, которая хочет реализовать свой потенциал, чаще всего приводит к конфликту с окружающими и их взглядами на место женщины в обществе. Женщины работают и при этом несут некоторые обязанности по дому и уходу за детьми. Когда женщина устраивается на работу, она сталкивается с завышенными требованиями и дискриминацией на работе.

На мужчин гендерные стереотипы тоже оказывают отрицательное влияние. В традиционной мужской роли являются нормы успешности, физической, умственной и эмоциональной твердости, а также антиженственности. Но для большинства мужчин эти все нормы недостижимы, что вызывает у мужчин стресс и приводит к ограничению эмоциональности, гомофобия, навязчивой стремление к успеху.

Итак, на самореализацию мужчин и женщин гендерные стереотипы могут оказывать отрицательное влияние, а также выступать барьером в развитии индивидуальности.

1.3. ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ПРОЦЕСС ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Гендерные стереотипы - это устойчивый, упрощенный образ поведения мужчин и женщин. Эти стереотипы появляются во многих сферах жизни человека: в деловом общении, в межгрупповой взаимосвязи, в самосознании.

Многие ученые считают, что гендерные стереотипы формируются с детских лет в процессе социализации. Между мужчиной и женщиной складываются гендерные отношения на работе. В деловом общении, как и в раннем детстве, есть две противоположные тенденции: продолжающейся явной или скрытой сегрегацией и конвергенцией. Последняя тенденция — это крупные изменения, которые происходят в деловом обществе, потому что мужчины и женщины стали работать совместно. Из-за этого происходят конфликты, споры, конкуренция между мужчиной и женщиной.

Раньше в деловом мире были только мужчины. Когда женщины стали участвовать в деловой сфере, мужчины стали их воспринимать как конкурентов в деловом бизнесе. Одна французская исследовательница Э. Сюлле-ро утверждала, что мужчины не уступали женщинам в престижных и высокооплачиваемых видах деятельности, но женщины стали осваивать те виды профессий, принадлежавшие раньше мужчинам.

Гендерные стереотипы имеют огромное влияние на людей, их взаимоотношения и представления. Деловое общение также не остается в стороне. Вообще деловой мир крайне сильно поврежден влиянию гендерных стереотипов, прежде всего связанно со сложившийся у людей на протяжении многих веков предрассудки по поводу мужских и женских профессий

Мужчины и женщины, работающие в сфере делового общения, дают оценку новому человеку с позиции сексуальной привлекательности, поэтому избежать влияния гендерных стереотипов на деловое общение в большей степени невозможно. Гендерные стереотипы часто мешают друг другу в деловой сфере общения, создавая коммуникативные барьеры. Мужчины считают, что у женщин очень часто бывает неадекватное состояние, они плачут, нервничают, мужчины упрекают их в том, что они не могут разобраться со своими ошибками и делают неверную расстановку приоритетов.

Также они считают, что неадекватная реакция женщин, влияет на негативный результат принятых решений, при этом понижает их самооценку. Ещё мужчины не любят, когда при женщине оказываются в неловких ситуациях, что в свою очередь усиливает его дискомфорт. На самом деле мужчины тоже эмоциональные и когда женщина нервничает или расстраивается в этот момент мужчина может среагировать агрессивно. Мужчину приводит в замешательство некоторое женское поведение. Например, женщины имеют привычку перебивать собеседника во время разговора, чем выражают свою заинтересованность в этом разговоре, мужчина же в свою очередь воспринимает эту привычку весьма негативно. Кроме того, женщина выступает как сексуальный раздражитель.

В настоящее время появилось много исследований, посвященные препятствиям именно эти препятствия женщины должны преодолеть на пути к своей успешной карьере.

Существует три гипотезы этих исследований:

Первая гипотеза принадлежит Дж. Маршаллу. Он считал, что женщины здесь — пришельцы, «существа с другой планеты», не вписывающиеся в мужскую среду. А другие исследования показали несостоятельность этой гипотезы, потому что женщины в последнее время составляют стабильную конкуренцию мужчинам также и на высоких должностях. Позже было определено, что мужчины неплохо справляются на низшем уровне управления, где нужны технические знания, а женщины в свою очередь на среднем уровне управления, что предполагает способность ладить с людьми.

Вторая гипотеза получила название "стеклянного потолка" это реальная преграда для женщин-лидеров, потому что они часто наталкиваются на нее, когда пытаются добиться успеха в бизнесе. А вот для мужчин такой преграды вообще нет. Потому что она невидимая, и с ней

очень тяжело бороться. И, в исследованиях выяснилось, что этот феномен действительно существует.

Третья гипотеза называется теория "звездной болезни" ее основатель Г. Штайсу. Под «звездной болезнью» подразумевается, то что к примеру женщина-менеджер может определить положение с женским лидерством фактором весьма постоянным и на этом фоне оставлять без внимания нуждающихся в помощи других претенденток. Такое равнодушное отношение к представителям своего пола сейчас называется «реверсивным гендерным стереотипом». Все привыкли считать, что предубеждения против женщин проявляют мужчины, однако это не так, инициаторами данного предубеждения являются сами женщины.

В наше время есть очень популярная работа Р. Кентер, о которой стало известно в 1977 г. и называлась она «Мужчины и женщины в организации. Кентер обратила внимание на то, что в том месте где женщин, они находятся в особом положении. Обычно группа делится на две части. Большее количество членов были названы – доминантами, а меньшее количество – токенами.

Токены благодаря своему малому количеству человек наиболее заметны, их характеристики преувеличиваются по сравнению с доминантами. Женщины в деловой сфере выступают в роли токенов.

Кентер выявила четыре неформальные роли женщин-токенов:

1) «мать» (от нее не ждут деловой активности, а ждут с ее стороны эмоциональной поддержки);

2) «соблазнительница»: женщина выступает лишь сексуальным объектом для мужчины с высокой должностью в организации, при этом вызывая негодование у коллег-мужчин;

3) «талисман» — это женщина очень милая, которая приносит удачу, но она не деловая женщина;

4) «железная леди» — этой роли приписывается неженская жесткость и они особенно изолированы от группы. [2, с.87]

Эти роли говорят нам о тяжело сложившейся ситуации, в которой женщинам необходимо работать. Они препятствуют женщинам иметь положение равных доминантов в группе, к тому же понижают шансы движения по карьерной лестнице. В корне поменять ситуацию может только то, что работающих женщин станет в разы больше, также и среди менеджеров.

Английские исследовательницы Кессел и Уолш разработали защитные стратегии, и называли их гендерным менеджментом. Есть несколько примеров гендерного менеджмента:

1) женщины которые проводят много времени на работе, дольше чем мужской пол, при этом доказывая им, что они хорошие руководители называется "сверхфункциональное поведение на работе"

2) "фемининный стиль" женщины использует некоторые способы в переговорах с мужчинами (флирт, лесть, кокетство), чтобы заставить мужской пол работать (намекают мужчинам, что только они могут справиться с данной проблемой)

3) "Работа за сценой" этот, когда женский пол делает работы, за которую они не получают деньги (например, могут улаживать разные конфликты)

4) женщины может относиться к мужскому полу в роли заботливой матери - они внимательно выслушивать мужские проблемы и заботиться о них и при этом женщины получают должность в организации более выше чем была, и они называются "материнские способности"

5) применение "маски": женский пол скрывает свою личную жизнь, пытается не говорить о детях, чтобы не получить менее эффективных работников, чем есть на самом деле.

Э. Джонсон ввел понятие инграциация оно означало способность человека быть привлекательным для других деловых людей. Джонс и Питтмен выявили четыре типа инграциационных стратегий:

1) самопрезентация: объекта убеждают о оптимистических качествах у последователя;

2) усиление других: лесть и похвала;

3) похожие мнения: согласие с деловым партнером и демонстрация сходства ценностей;

4) выделение определённых подчиненных;

Инграциационные стратегии применяются в организациях. Руководители используют их для общения с подчиненными. Есть несколько признаков неблагоприятных гендерных отношений в деловой сфере:

1) Женщинам не доверяют (не воспринимают их всерьез);

2) Всевозможные препятствия на пути к карьерному росту;

3) Безразличие к женщинам со стороны самих же женщин;

4) Женщина, для того что бы приравнять шансы своего увольнения к нулю порой изо всех сил показывает свою нужность, полезность организации.

5) Женщина, которая занимает высокую должность воспринимается мужчинами, которые занимают более низкие должности, как конкурента, мешающего его служебному росту.

6) Всевозможные гендерные факторы, которые могут спровоцировать конфликты в организации.

7) Мужчинам намного легче найти хорошую высокооплачиваемую работу чем женщинам.

8) Возможность домогательств сексуального характера со стороны мужчин по отношению к женщинам.

Гендерные отношения не всегда бывают неблагоприятны. Когда женщины и мужчины работают вместе они учатся друг у друга. Исследование С. Комивз показало, что у мужчин и женщин могут быть хорошие взаимоотношения, при этом успешно работать вместе, независимо от их пола. В рабочей сфере деятельности очень часто происходит общения между людьми противоположного пола (мужчина просит женщину помочь ему с советом о взаимоотношениях с партнерами, а женщины просят мужчин помочь с компьютером). И это называется конвергенцией полов. Многие организации возлагают надежды на женский пол в управлении компанией. Проявления в деловой сфере большого количества женщин меняет отношение к маскулинным ценностям. Маскулинные стереотипы служат интересам общества, потому что мужчины и женщины очень часто не соответствуют им. В деловой сфере деятельности людей, наряду с конвергенцией полов, существует половая сегментация или ее последствия - в виде конфронтации полов.

Таким образом, гендерные особенности могут существенно проявляться и влиять на ход делового общения.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ, КАК БАРЬЕРОВ В ПРОЦЕССЕ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

2.1 РАЗРАБОТКА ОПРОСА ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛЮДЕЙ

Гендер, как оказалось имеет огромное влияние на трудовую деятельность людей. Многие современные ученые женской и мужской психологии считают, что каждый пол отличается своим своеобразным типом деятельности. Но вопреки мнениям учёных, по мнению людей мужчина более подходит для управления компанией чем женщина так как, по их мнению, мужчины более ответственны и более компетентнее чем женщины. Интересно то что это суждение основывается только на гендерных стереотипах, существующих в массовом сознании. Как правило в организациях мужчины имеют более высокий статус чем женщины, но если же женщины добиваются высокого положения, то в большинстве случаев в качестве специалиста узкого профиля. Также хочу заметить, что данная проблема имеет глобальный характер. Поэтому такие примеры отношений в трудовой деятельности основаны на гендерных стереотипах, напрямую связаны с таким феноменом как гендерная сегрегация. Есть отрицательный момент в женских профессиях, он определяется тем что оказывается менее привлекательным, менее квалифицированным и хуже оплачивается.

Большое влияние гендерных стереотипов на трудовую деятельность людей связано с экономической свободой - это такое состояние человека, когда он имеет социальную независимость, показывает на рабочем месте свое собственное "Я", позволяющие быть самим собой. В современном обществе в результате научного, технического, медицинского прогресса во много раз снизилась смертность детей. В результате этого фактора женщинам пропала необходимость заниматься сугубо домашними делами в частности по материнской линии, вместо этого женщины стали стремиться к социальному росту. Что в свою очередь привело к конфронтации с мужчинами в этом плане. Общепринято считать, что мужчина "кормилец" семьи в следствии чего мужчина стремится найти хорошую работу с достойным заработком. Как я уже ранее отметила современное общество прогрессирует, женщины наравне с мужчинами также стремятся к высокооплачиваемой должности, и тут возникает одно, но. Мужчины не собираются отказываться от исторически сложившегося статуса "кормильца" семьи, на этом фоне они конкурировали между собой, а сейчас же основную конкуренцию мужчинам составляет женщина. В сфере делового общения есть много нерешенных проблем, такие как кто должен зарабатывать больше мужчины или женщины, должна ли женщина работать, оказывает ли негативное влияние работа на женский пол. Тут возникает спорный вопрос кто более востребованнее мужчины или женщины? Поэтому я провела небольшой опрос, состоящий из нескольких вопросов: Согласны ли Вы с тем, что женщина должна соответствовать «естественной», традиционной роли в обществе: не должна работать, так как её предназначение – это семья? По Вашему мнению, имеют ли мужчины и женщины в реальности одинаковые шансы для профессионального роста и продвижения? Является ли Ваш пол препятствием на пути к карьерному росту? Кого вы хотели бы видеть руководителем: мужчину или женщину? Кому проще устроится на высокооплачиваемую работу? Если женщина работает, это оказывает негативное влияние на семью, детей, или работа не оказывает

неблагоприятного влияния? Кто, по Вашему мнению, должен зарабатывать в семье больше?

Разработка опроса для выявления гендерных стереотипов состоит из двух этапов:

- подготовительный этап;
- констатирующий этап.

Цель: выяснить, какое влияние гендерные стереотипы в отношении трудовой деятельности, положении мужчин и женщин, играют ли они сейчас первостепенную роль в процессе делового общения в отличие от способностей полов.

Опросы проводились среди людей от 18 лет и старше. В опросе приняли участия люди с разным уровнем образования. Это помогло исследовать эту тему с разных точек зрения. Например, узнать мнение студентов, у старшего поколения, которые прошли через это и у людей, которые работают в разных организациях, компаниях. Людям приходилось давать характеристику кто в трудовой деятельности лучше справляется со своей работой женский или мужской пол. Предметом этого опроса являются гендерные стереотипы в процессе делового общения.

Эти опросы были проведены для того чтобы понять кого люди считают более компетентнее в деловой сфере деятельности. В этом опросе важно не количество ответов опрошенных, а их реакция на данную тему, так как кто-то считает, что женщина смотрится в роле руководителя более перспективные, а кто-то наоборот считает, что мужчина, а другие люди считают, что в роле руководителей и мужчины, и женщины одинаково хороши. Проводя опрос можно заметить, что мнение людей расходится у каждого своя точка зрения. Весь этот опрос ещё раз доказывает существование гендерных ролей в современном обществе и в деловой сфере. Чаще всего люди выбирают свою профессию исходя из половой

принадлежности. К примеру, если ты женщина, то твой выбор профессий ограничен какими-то специальностями, если же ты мужчина, то соответственно другими. Существующие в обществе гендерные роли образуют в нем процесс создания стереотипов, которые в последствии мешают людям реализовать свои способности в полной мере.

Таким образом, этот социологический опрос помог более тщательно исследовать такое направление как, гендерный фактор в трудовой сфере деятельности. Он отражает представления мужчин и женщин относительно этой проблемы. Именно это позволило выявить то как на самом деле в обществе относятся к гендерному фактору.

2.2 АНАЛИЗ ОПРОСА И ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО ВЛИЯНИЮ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ПРОЦЕСС ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Цель: Изучить общественное мнение о влияние гендерных стереотипов на деловое общение.

Методика изучения общественного мнения основывается в следующем: опрос состоял из нескольких вопросов, люди отвечали на них в индивидуальной форме. В данном опросе было опрошено 50 человек. Среди них было 50% женщин и 50% мужчин. Из них возрастная группа мужчин составляет: 40% от 18 до 28 лет; 38% от 29 до 49 лет; 22% от 50 и старше. А у женщин возрастная группа составляет: 45% от 18 до 28; 32% от 29 до 49; 23% от 50 и старше.

Первым вопросом с которого начинался опрос является «Согласны ли вы с тем, что женщина должна соответствовать "естественной", традиционной роли в обществе: не должна работать, так как её предназначение - это семья?». Этот вопрос оказался весьма спорным, когда мужчины и женщины находились рядом в момент опроса между ними, разгорелся спор. И так согласилось 47% (из них 34% мужчин и 13% женщин), 43% не согласились с этим (из них 13% мужчин и 30% женщин) и

10% затруднились ответить (6% мужчин и 4% женщин). Этот опрос показал, что многие мужчины за то чтобы женщины были домохозяйками, чтобы они сохраняли домашний уют в их семье. Так же больше половины опрошенных женщин считают, что женщина должна работать, потому что ей это интересно, и доход семьи будет намного выше. А некоторые респонденты затруднились этим вопросом. 13% женщин ответили, что женщина не должна работать, потому что семья — это их предназначение, а вот 13% мужчин сказали, что женщина должна работать, потому что, когда она сидит дома и у нее нет общения с людьми, а этот плохо сказывается на ее психику. (см. рисунок 1)

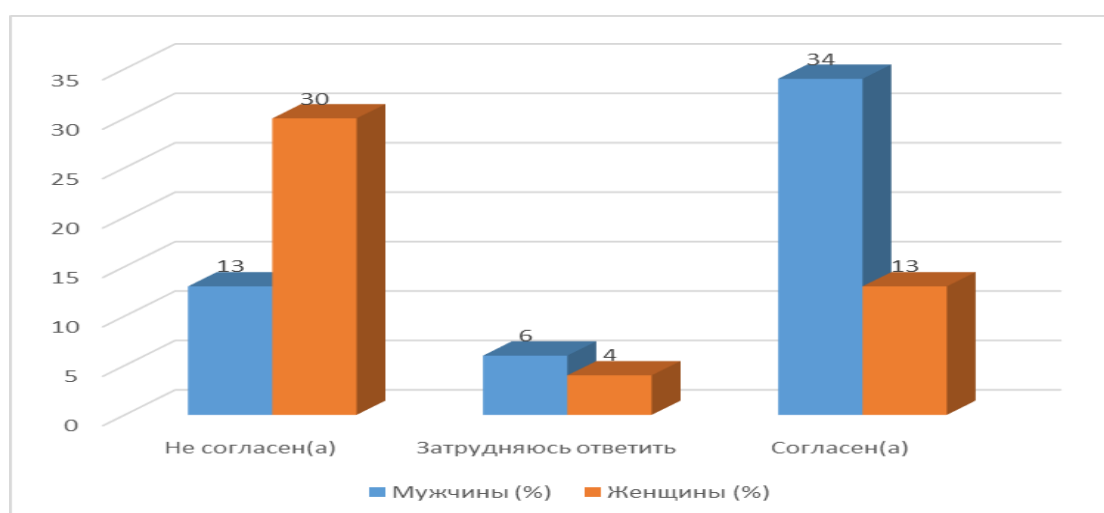


Рисунок 1

Крепко засевшие в общественное сознание стереотипы такие как – «семья и женщины», «карьера и мужчина» создали мощный барьер для женщин, барьер мешающий им реализовывать свои способности в деловой сфере. Далее был задан такой вопрос: "По вашему мнению, имеют ли мужчины и женщины в реальности одинаковые шансы для профессионального роста и продвижения?" 44% (из них 16% мужчин и 28% женщин) опрошенных сказали, что шансы не равны, 48% (29% мужчин, 19% женщин) опрошенных респондентов ответили, что шансы равны, а 8% (5% мужчин и 3% женщин) затруднились ответить. В этом опросе 28% женщин сказали, что шансы не равны, одни из них считают, что у них

больше шансов для реализации в профессиональной деятельности, так как они могут находить общий язык с людьми намного лучше, чем мужчины, а другие наоборот считают, что мужчина сможет быстрее подняться по карьерной лестнице, чем женский пол, потому что мужчина более напористей и меньше подвержен стрессам. А мужчины наоборот больше половины ответили, что шансы у мужчин и женщин равны. Они считают, что женский пол и мужской могут одинаково подниматься вверх по карьерной независимо от полового различия. Всего 8% опрошенных мужчин и женщин затруднились ответить на этот вопрос, потому что были в сомнение. (см. рисунок 2)

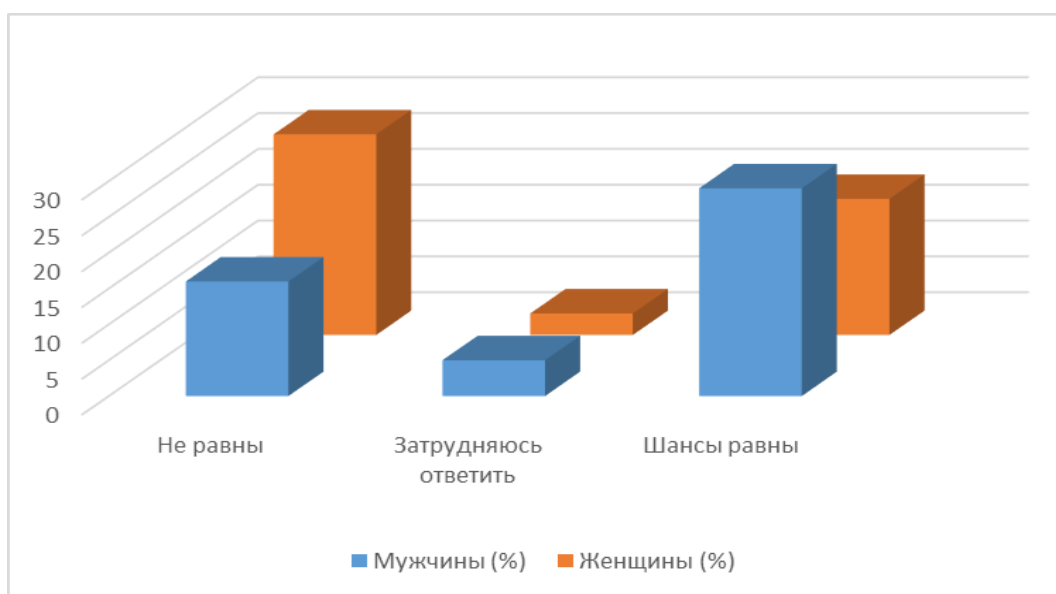


Рисунок 2

После этого респондентам был задан вопрос: "Является ли ваш пол препятствием на пути к карьерному росту?". 62% (из них 24% 18-28 лет, 18% 29-49лет, и 20% 50 лет и старше) опрошенных людей сказали, что пол не имеет препятствий на пути к карьерному росту, 28% (5% от 18-28лет, 15% от 29-49 лет, и 8% от 50 и старше) мужчин и женщин ответили, что пол влияет на карьерный рост, и 10% (2% от 18-28 лет, 0% от 29-49, и 8% от 50 и старше) опрошенных сказали, что они не могут ответить на этот вопрос. Проведя анализ вопроса по возрастной категории можно заметить, что очень

уверенно себя чувствуют более молодое поколение, чем люди другого возраста. А люди более старшего возраста думают совсем наоборот, они считают, что пол влияет на карьеру потому что с возрастом человек теряет свою трудоспособность, у мужчин в таком возрасте шансов устроиться на работу в разы выше, чем у женщин такого же возраста. Так же люди этой категории 8% затруднились ответить на этот вопрос. (см. рисунок 3)

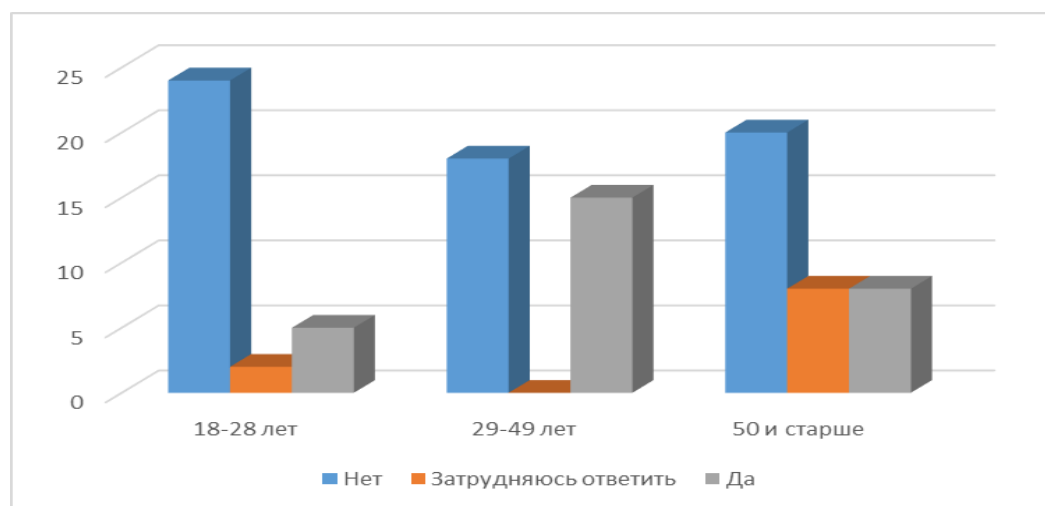


Рисунок 3

Потом людям был задан вопрос о том "Кого Вы хотели бы видеть руководителем: мужчину или женщину?". На этот вопрос 75% людей ответили, что мужчина должен быть руководителем организации, и только 25% сказали, что женщина должна быть руководителем. Это результат стереотипов о том, что женщина не может стать хорошим специалистом. Многие считают, что женщине не хватает терпеливости и нервов, чтобы сделать свою компанию лидером, лишь малая часть женщин у которых стальные нервы и есть терпеливости смогут добиться высокого роста по карьерной лестнице. На сегодняшний день число женщин-руководителей немного: из 69 млн. занятых женщин всего 1, 5 млн. руководителей. Мужчина более подходящий кандидат на руководящую должность благодаря набору определённых качеств и навыков присущих только мужчине. Например, такие как стойкость, бескомпромиссность, железная хватка, целеустремленность и так далее, чего же не скажешь о женщинах. У слабого

пола тоже имеются такие же задатки, но далеко не в каждой женщине можно их встретить, а если же все-таки встречается такая женщина, то частенько под тяжестью гендерных стереотипов они ослабевают, отодвигая женщин назад. Ещё реже встречаются "железные леди", которые в свою очередь по набору моральных качеств, ведению дела могут дать фору многим мужчинам. (см. рисунок 4)



Рисунок 4

Для более подробного исследования данного опроса был задан вопрос: "Кому проще устроиться на высокооплачиваемую работу?". 76% опрошенных респондентов ответили, что мужчине проще устроиться на высокооплачиваемую работу, и только 24% ответили, что женщине. Многие опрошенные люди считают, что мужчине намного проще устроится на высокооплачиваемую работу, потому что они более мужественны, сильнее, как в физическом плане, так и в моральном, они намного лучше женщин переносят критические моменты, которые могут возникнуть в процессе трудовой деятельности. А 24% ответили, что у женщины есть не малые шансы устроится на работу, если у нее есть высшее образование и упорство. (см. рисунок 5)



Рисунок 5

В сознании существуют негативные стереотипы по отношению к женщинам, которые работают (потому что, есть мнение что, когда женщина работает, то это оказывает негативное влияние на взаимоотношения в семье и на детей). Эти мнения какой-то мере образуют чувства вины у женщин, которые работают и препятствует их профессиональной реализации в карьере. В связи с этими мнениями был задан вопрос: " Если женщина работает, это оказывает негативное влияние на семью, детей, или работа не оказывает неблагоприятного влияния?". Ответы мужчин разделились почти поровну, 38% из них считают, что работа у женщин оказывает негативное влияния на детей, 32% ответили, что работа не оказывает неблагоприятного влияния не на семью и детей, и 30% сказали, что негативное влияние оказывает на семью. Некоторые мужчины сказали, что на женщин работа все-таки оказывает неблагоприятное влияние, многие женщины приходят уставшие с работы и срываются на своих детей или на семью. А другие ответили, что не оказывает, потому что есть женщины, которые стараются держать все негативные эмоции при себе не выплёскивая их на родных. А вот женщины ответили на этот вопрос по-другому: 59% их считает, что на женщину не оказывает неблагоприятного влияния не на семью не на детей, 23% ответили, что оказывает негативное влияние на детей, и 18% сказали, что оказывает негативное влияние на семью. Данный стереотип не имеет

подтверждения в ответах женского пола, потому что большее количество женщин считают, что работа не оказывает неблагоприятного влияния на семью и детей. Скорее всего этот стереотип установлен мужским полом, чтобы женщина не смогла конкурировать с мужчинами в карьерном росте. Скорее всего женщины не замечают своих срывов на родных так как очень сильно устают на работе. (см. рисунки 6,7)

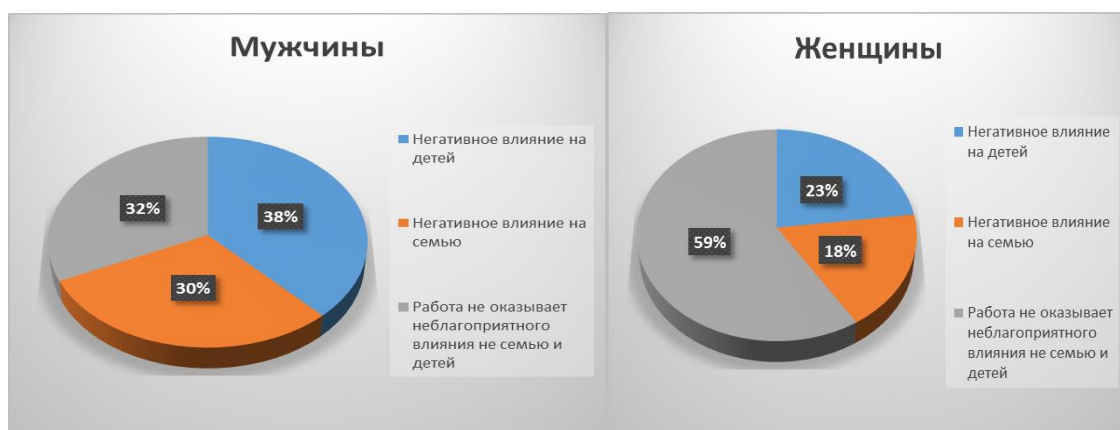


Рисунок 6

Рисунок 7

В завершение исследования был задан вопрос: "Кто, по Вашему мнению, должен зарабатывать в семье больше?" Ответы были такими: 58% опрошенных респондентов ответили, что мужчина должен зарабатывать больше, 31% сказали, что им неважно кто зарабатывает больше денег - муж или жена, 9% ответили, что муж и жена должны зарабатывать одинаково, по 1% ответили, что жена должна зарабатывать больше и так же 1% затруднились ответить. Самый больший процент респондентов ответило, что муж должен зарабатывать больше. Это связано с давно укрепившимся стереотипом "мужчина кормилец семьи". На этом фоне мы видим, что мужчины "из кожи вон лезут" чтобы зарабатывать больше женщины или чтобы найти такую работу, с помощью которой он бы смог спокойно содержать семью. 31% которые сказали, что им неважно, кто зарабатывает больше денег, считают, что все равно все заработанные деньги идут в одну копилку, и муж и жена не ругается из-за этого. А вот на то что женщина должна

зарабатывать больше проголосовало всего 1% опрошенных. Это заключается в том, что, когда женщина приносит в дом больше денег чем мужчина это унижает его чувство собственного достоинства и его самого как мужчину в целом. (см. рисунок 8)



Рисунок 8

На основании проведённого опроса напрашиваются следующие выводы:

- На сегодняшний день большинство женщин и мужчин ставят приоритет на семью и работу.

- В ходе проведённого опроса выяснилось, что уровень согласия - несогласия опрошенных на тему «естественного» предназначения женщины зависят от таких факторов как пол, уровень образования, род занятий. Несогласных с этим "естественным" предназначением женщин почти в два раза больше чем мужчин.

- В результате обострения социально - экономических проблем снизился показатель жизненного уровня, что в целом ухудшило социальное положение женщин. Анализ опроса показал, что социально не защищёнными на сегодняшний день остаются женщины.

Гендерные стереотипы устанавливают серьезные барьеры в процессе трудовой деятельности и делового общения, особенно для женщин. Они приводят к отрицательному отношению к противоположному полу на работе, удалению прав женщин в труде, а самое важное к тому, что это мешает взаимоотношениям на работе. Люди противоположного пола могут друг друга понять неправильно из-за стереотипов, воспринимать человека предвзятого в отношении к его руководящей должности, что в целом мешает построению здоровых отношений в коллективе и приводит к конфликтам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Деловое общение неотъемлемая часть в современном мире, она является главным взаимодействием людей между друг другом в профессиональной деятельности. Специфика делового общения возникает на основе определенного вида деятельности, связанная с каким-либо деловым эффектом.

В профессиональной сфере деятельности существуют гендерные стереотипы. Гендер - это социокультурный механизм, формирующийся под воздействием общества во всей нашей жизни. Гендерные аспекты оказывают большое влияние на большинство сфер деятельности людей, и особенно влияет на его профессиональную деятельность. Есть такие профессии, в которых большую роль играют гендерные стереотипы, и в них должны быть либо мужчина, либо женщина.

На сегодняшний день гендерные исследования проводятся почти во всем мире. Именно это вопрос рассматривается учеными Ш. Берн, И. Кон, Т. Бендас и другие. Деловой мир сильно подвержен влиянию гендерных стереотипов, прежде всего это связано со сложившимся у людей на протяжении многих веков предрассудки по поводу мужских и женских профессий.

В последнее время желание женщин работать намного возросло. Что бы эта тенденция сохранилась мужчинам нужно не конкурировать с ними, а на против помогать им, поддерживать их в этом стремлении. Я считаю, что если исключить "моральный прессинг" со стороны мужчин на счёт устаревшего стереотипа домохозяйки, то это поспособствует более эффективному развитию компаний, трудовых структур, да и общества в целом. Если со стороны мужчин будет достаточная поддержка, то станет возможным исключить негативное воздействие работающей женщины на семью в целом. Но ведь когда мужчина и женщина работают в одной организации, они учатся друг у друга. Женщины могут попросить у мужского пола помощи, так и мужчины у женщин тоже, и при этом успешно работают вместе.

Даже на сегодняшний день одна из важнейших оснований разделения труда по половому признаку продолжает выступать влияние гендерных установок, которые утверждают, что биологические особенности женского пола, связанных с репродуктивной функцией, отрицательно влияют на их успех по карьерной лестнице. А труд для людей это составляющие позволяющие им стать более способными и самодостаточными воплощать свои цели в реальность.

В настоящее время гендерные стереотипы действительно влияют на сознание людей. Они становятся серьезными барьерами при деловом общении, построении деловых взаимоотношений и вообще всей трудовой деятельности для представителей разного пола, а особенно для женщин. Нужно понимать серьезность влияния гендерных стереотипов на процесс делового общения, так, как только благодаря построению здоровых взаимоотношений в коллективе и с партнерами можно добиться поставленных целей всей трудовой деятельности.

Был проведен опрос, в нём выяснилось, что мужчины и женщины отвечают совершенно противоположно. Гендерные стереотипы

устанавливают барьеры в сфере делового общения и трудовой сфере деятельности. Они влияют негативно по отношению к противоположному полу на рабочей сфере деятельности. Люди противоположного пола часто могут не понимать друг друга, и из-за этого можешь возникнуть конфликт. Также одним из факторов этих конфликтов являются установившиеся в ходе исторического процесса гендерные стереотипы, которые мешают женщинам работать на равен с мужчинами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аминов И. И. Психология делового общения М.: Омега-Л, 2010. - 304 с.
2. Бендас Т. В. Гендерная психология: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2009. — 431 с: ил. — (Серия «Учебное пособие»).
3. Бороздина Г.В. Психология делового общения: Учебное пособие.— М.: ИНФРА-М, 2010. - 224 с.
4. Дусказиева Ж.Г. Гендерная психология: учебное пособие / Ж.Г. Дусказиева; –Красноярск, 2010. – 108 с.)
5. Клецина И. С. Гендерная психология. 2-е изд. / Под ред. И. С. Клециной. — СПб.: Питер, 2009. — 496 с.: ил. — (Серия «Практикум»).
6. Леонов Н.И Психология делового общения: Учеб. пособие. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2011. — 256 с.
7. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления. Учебник / Л. Д. Столяренко. — Ростов н/Д: Феникс, 2010. — 416 с.-(СПО).
8. Влияние гендерных стереотипов на трудовую деятельность [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/16208983>
9. Гендерные стереотипы: понятие, сущность, содержание [Электронный ресурс]/ Режим доступа: http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=1958
10. Влияние гендерных особенностей на деловое и профессиональное общение [Электронный ресурс]/ Режим доступа: http://insociety.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=23:2011-06-04-12-34-13&catid=6:2011-06-04-12-09-05&Itemid=7