

Úvod

Téma maskulinity a feminity se zaměřuje na obecné hodnoty ve společnosti. Maskulinní kultury se orientují na výkon a úspěch, hrdinství či pokrok. Z pohledu feminní kultury se zaměřují na mezilidské vztahy, péči o sebe, jiné lidi i prostředí, kvalitu života. Maskulinní kultury jsou materialističtější. Konflikty jsou v maskulinní společnosti častěji řešeny bojem a výchova dívek a chlapců se liší. Dívky mají být jemné a citlivé, kdežto chlapci průbojní a ambiciózní. Feminní kultury se více zaměřují na vztahy a jsou citlivější. Konflikty jsou častěji řešeny vyjednáváním a kompromisem.

Seminární práce se zaměřuje na postavení mužů a žen v pracovním prostředí v Rusku. Dominující dimenzí v současném Rusku je maskulinita. Od dob Sovětského svazu po současnou situaci se v Rusku odehrálo mnoho zásadních změn, které se dotkly mnoha oblastí. Tato přeměna se dotkla celé ruské společnosti a je patrné, že jsou tradičně „mužské“ charakteristiky vnímány jako hierarchicky nadřazené.

V první části seminární práce jsou zpracovány základní teoretické pojmy, které definují danou problematiku maskulinity a feminity. Vlastní výzkum se zaměřuje na nalezení rozdílů mezi maskulinitou a feminitou v pracovním postavení v Rusku. Prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru byly zjištěny výsledky z pracovního prostředí v Rusku a následně byly zpracovány v práci.

Cíl práce

Jsou business rozdíly v pracovním postavení mužů a žen v Ruské federaci?

Literární rešerše

Průcha (2007, s.82) ve své knize charakterizuje dimenzi maskulinita/feminita následovně: „Maskulinita vyjadřuje zastoupení a vliv mužského prvku v hodnotách určité společnosti (např. průbojnost, soutěživost), vztahuje se na kultury, v nichž jsou rodové role zřetelně rozlišeny, a feminita na kultury, v nichž se rodové role překrývají.“

V odborném článku Doing Gender autoři C. West a D. H. Zimmerman uvádějí, že maskulinita a feminita představují tzv. prototypy esenciálního projevu, které jsou spojené s vybranými sociálními situacemi. Maskulinní a femininní znaky či způsoby chování je jedinec schopen identifikovat a následně přijmout. Lze říci, že normativní feminita a maskulinita je ideální představa dané kultury o přirozeném chování mužů a žen.

Podle Geerta Hofstedeho jsou rozdíly mezi muži a ženami ve společnostech tíhnoucích k maskulinitě, kde průbojnost a asertivita jsou velice důležité, jsou větší než v femininních společnostech, kde je především kladen větší důraz na skromnost a soucit. Lze tedy říci, že podle Geerta Hofstedeho, jsou jak muži tak ženy v maskulinních společnostech maskulinnější než jejich protějšky ve femininních společnostech. Rozdíl mezi ženami a muži ve stupni maskulinity je velký. Ve femininních společnostech mají muži tak i ženy spíše femininní hodnoty, přičemž rozdíly mezi nimi ve stupni feminity jsou malé.

Hofstede (2007) uvádí ve své knize, že ve femininních kulturách je dávana přednost řešení konfliktů kompromisem a vyjednáváním. A organizace v maskulinních společnostech zdůrazňují výsledky a snaží se je spravedlivě odměňovat. Organizace ve femininních společnostech dávají přednost

odměňování lidí na základě rovnosti (tj. každému podle jeho potřeb). Česká společnost vykazuje výrazně femininní rysy.

V odborném článku Horizontal Stratification of Higher Education in Russia autoři Gerber, Theodore P. a David R. Schaefer popisují nové chápání pojmu pohlaví a jeho implementování do každodenního života. Autoři uvádějí, že je zapotřebí kritického hodnocení stávajících pohledů na rozdíly pohlaví v Rusku a je potřeba zavedení nových významných odlišností mezi pohlavím. Autoři se domnívají, že uznání analytické nezávislosti takových konceptů je potřebné k pochopení rozdílů mezi mužem a ženou ve společnosti.

Metodologie

Seminární práce je vypracována na základě analýzy primárních a sekundárních dat. Nejprve jsou zkoumána data sekundární a to pomocí odborné literatury a odborného článku. Hlavním zdrojem primárních dat je kvalitativní výzkum. Sběr dat tvoří kladení otázek a získávání odpovědí. Dotazování probíhalo formou polostrukturovaného rozhovoru. Při použití metody polostrukturovaného kvalitativního rozhovoru bylo nutné vytvořit návod k rozhovoru, vést rozhovor, zaznamenávat data.

Pro přehlednost polostrukturovaného rozhovoru jsou uvedeny základní typy otázek:

- základní;
- dodatečné;
- jednorázové;
- zkoumavé.

Rozhovor s ruským respondentem byl veden na základě předem připravených otázek. Respondent se narodil v Rusku a více než 30 let vede svůj podnik v Moskvě. V podnikání se mu daří dobře a zaměstnává okolo 15 zaměstnanců. Předmětem činnosti je výroba plastových součástek na základě předem dohodnuté objednávky. Charakter podnikání je spíše pro muže, ale zaměstnává tři ženy na administrativní pozici.

Polostrukturovaný rozhovor je zaměřen na tyto základní okruhy otázek:

- postavení ženy v pracovním prostředí;
- rovnocennost pohlaví;
- rozdíly na trhu práce.

Praktická část práce (vlastní práce)

Rozhovor probíhal v ruštině prostřednictvím videochatu skrz počítačový program Skype. Odpovědi byly po přeložení do češtiny zaznamenány do připraveného archu. Při osobním setkání by se rozhovor vedl lépe, proto tuto možnost komunikace považujeme za nevýhodnou. Naopak za výhodou považujeme možnost flexibility při polostrukturovaném rozhovoru oproti strukturovanému. Některé připravené otázky se v dané situaci zdály být nevhodné, a proto jsme je nahradili vhodnějšími

otázkami vyplývající z rozhovoru s respondentem. Výsledky polostrukturovaného rozhovoru jsou vyhodnoceny verbálně.

Respondent prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru vysvětloval, jaké postavení má žena v pracovním prostředí oproti mužům. V tradiční ruské rodině jsou ženy spíše brány jako „ženy v domácnosti“. O příjmy a obživu domácnosti se stará muž, pokud tedy vydělává dostatek peněz. I respondentova žena je v domácnosti, aby měla dostatek času se věnovat dětem, úklidu a vaření.

Ženy by podle respondenta neměly upřednostňovat práci před rodinou, ale netroufá si říct, jestli je to tak i ve skutečnosti. Z rozhovoru vyplynulo, že pokud ženy chtějí pracovat, tak ve většině případů dělají práci, která je naplňuje a baví. Respondent dále uvedl, že i když jsou ženy v Rusku spíše v domácnosti, tak to neznamená, že když ženy pracují, mají nižší postavení než muži. Sám ve své firmě zaměstnává několik žen, které jsou finančně a společensky uznávány stejně jako muži. Respondent již dlouho podniká v Moskvě a ví, že existují takové podniky, které diskriminují ženy. Podniky dávají ženám najevo jejich pozici ve společnosti a nepovažují jejich názory a postavení za dostačující oproti mužům, kteří mají stejnou pozici v hierarchii podniku. Podle respondenta jsou ženy v pracovním prostředí diskriminovány i v souvislosti s věkem.

Respondent i přesto, že již řadu let vede svůj podnik a nevnímá ženy pouze jako „ženy v domácnosti“, je toho názoru, že některé pozice jsou v podstatě mužská povolání a měli by je pouze vykonávat muži. Respondent tím myslel pozice středního až vyššího managementu, kde je potřeba řídit a delegovat kompetence svým podřízeným.

Diskuse a závěr

Z odpovědí našeho ruského respondenta vyplývá, že při porovnání maskulinity a feminity je Rusko spíše maskulinní stát. Z odborné literatury rovněž vyplynulo, že v současném Rusku převládá maskulinita a že jsou mužské charakteristiky vnímány jako hierarchicky nadřazené.

V oblasti pracovním prostředí se v Rusku očekává, že muž má vysoké postavení, živí celou rodinu a naopak žena se stará o celý chod domácnosti. Ženy v Rusku můžeme rozdělit na ty, které chtějí kariéru a na ty, které se chtějí věnovat rodině. Je zřejmé, že jsou v Rusku patrné rozdíly v pracovním postavení mužů a žen s občasnými výjimkami. Lze shrnout, že i když je Rusko spíše maskulinní stát, tak vykazuje i menší rysy feminismu.

V závislosti na územní oblasti se poměr mezi maskulinitou a feminitou může měnit v prospěch žen. Tuto hypotézu by bylo dobré potvrdit či vyvrátit v dalším odborném výzkumu.

Seznam literatury

1. PRŮCHA, Jan. Interkulturní psychologie: sociologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů. 2.vyd. Praha: Portál, 2007. 220 s. ISBN 978-80-7367-280-5
2. HOFSTEDE, Geert; HOFSTEDE, Gert Jan. Kultury a organizace: Software lidské mysli. Praha: Linde nakladatelství, 2007. 335 s. ISBN 80-86131-70-X
3. WEST, C. a D.H. ZIMMERMAN. Doing Gender. Gender & Society. University of California, June 1987, (1. vydání). DOI: 10.1177/0891243287001002002.
4. GERBER, Theodore P. a David R. SCHAEFER. Horizontal Stratification of Higher Education in Russia:

Trends, Gender Differences, and Labor Market Outcomes. Social Science Building. University of Wisconsin, January 2004, (1. vydání). DOI: 10.1177/003804070407700102

Přílohy

Příloha č. 1 - Otázky k řízenému rozhovoru:

Je povolání pro ženu důležité?

Chtějí ženy pracovní příležitosti?

Práce, kterou dělá žena ji baví?

Upřednostňuje žena finančně lépe hodnocenou práci před tou, která ji baví?

V roli šéfa upřednostňujete více ženu nebo muže?

Akceptují podle Vašeho názoru muži ženu v roli nadřízeného?

Myslíte si, že ženy s malými dětmi mají chodit do zaměstnání?

Upřednostňují ženy zajímavou pracovní nabídku před péčí o malé dítě?

Dokázala by žena celý život strávit v domácnosti?

Jak hodnotíte vztah ženy mezi povoláním a rodinou?

Je správný názor, aby muž finančně zajišťoval rodinu a žena se starala hlavně o domácnost a děti?

Na Vašem pracovišti, pokud tam pracují ženy i muži, jsou finančně a postavením rovnocenné?

Jsou podle Vás ženy schopny vykonávat i ty nejvyšší pracovní funkce?

Byl by podle Vašeho mínění svět lepší, pokud by veškerá vedoucí postavení převzaly ženy?

Setkal jste se s diskriminací ženy ve svém zaměstnání?

Myslíte, že jsou ženy na pracovišti diskriminovány v souvislosti s věkem?

Počet shlédnutí: 41

From:

<https://www.hks.re/wiki/> - **Hospodářská a kulturní studia (HKS)**

Permanent link:

https://www.hks.re/wiki/zs2015:suchy_tyden_17:3._skupina_-_vase_jmeno

Last update: **29/05/2024 19:41**



