

Zrozumienie mózgów mężczyzn i kobiet w pracy

Być może słyszałeś przestarzałe przekonanie, że kobiety są prawomózgie (czyli kreatywne, intuicyjne, bardziej swobodne w uczuciach), a mężczyźni leworęczni (analityczni, zorientowani na szczegóły, mniej emocjonalni). Na szczęście ten obraźliwy pomysł wyszedł z poduszkami na ramiona w latach 80-tych. Utknęło jednak w tym, że mężczyźni i kobiety rzeczywiście mają różne mózgi, a naukowcy poparli ten pomysł w badaniach, które badają mózgi za pomocą zaawansowanych technologicznie urządzeń do obrazowania. To, w jaki sposób mózgi mężczyzn i kobiet są różne, przejawia się praktycznie we wszystkim, co robią ludzie, a miejsce pracy nie jest wyjątkiem. W tym rozdziale przeanalizujemy cechy męskich i żeńskich mózgów, dostarczając wiedzy, która może wpłynąć na to, jak dobrze rozumiesz siebie i swój styl przywództwa. Możesz wykorzystać informacje, które tu znajdziesz, aby stać się lepszym przełożonym, menadżerem i negocjatorem, w miarę jak pogłębiasz zrozumienie ludzi, z którymi pracujesz. Ostatecznie Twoja organizacja zyskuje, stając się organizacją inteligentną pod względem płci - zrównoważoną siłą roboczą, która wykorzystuje umiejętności i zdolności każdej płci do osiągnięcia celów i tworzenia miejsca pracy, które zatrzymuje najlepszych pracowników, szkoli najlepszych liderów i ma najlepszą kobietę lub mężczyznę do każdej pracy.

Podstawy biologii: rozmiar nie ma znaczenia, ale wiele innych rzeczy ma znaczenie

Mózg męski jest większy niż mózg kobiety. Oba ważą około trzech funtów, ale mózg mężczyzny jest około 11 procent cięższy. Kilkadziesiąt lat temu naukowcy zakładali, że większy mózg oznacza wyższą inteligencję, ale testy inteligencji wykazały, że mężczyźni i kobiety są równie inteligentni. Więc w tym przypadku rozmiar nie ma znaczenia. Testosteron najprawdopodobniej jest odpowiedzialny za większy rozmiar męskiego mózgu. Mężczyźni mają dużo więcej tego hormonu niż kobiety. Rozmiar może nie mieć znaczenia, ale w następnych sekcjach widać, że fizyczny rozwój mózgów mężczyzn i kobiet może wpływać na miejsce pracy i zdolność kierowania i przewodzenia.

Dlaczego istota szara ma znaczenie

Mózg męski ma sześć i pół razy więcej istoty szarej niż mózg kobiety. Istota szara odnosi się do ciał komórek mózgowych, które przetwarzają informacje. Mózg żeński ma około dziesięć razy więcej istoty białej. Istota biała przekazuje informacje do różnych ośrodków przetwarzania w mózgu. Faktem jest, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety mają te same zdolności poznawcze, ale wykorzystują różne ścieżki w swoich mózgach. Występowanie istoty białej i szarej wpływa na to, jak ludzie pracują razem i samotnie. Spójrz na różnicę między tymi dwoma sposobami pracy:

✓ **Podójście do istoty białej:** mózg kobiety wykorzystuje całą tę istotę białą do integracji informacji z wielu obszarów, co wzbogaca jej język zdolności (coś, o czym powiem więcej w nadchodzącej sekcji „Słuch, słuchanie i mówienie: różnice w komunikacji”) i zachęca ją do wykorzystywania relacji, aby osiągnąć swoje cele. Podójście do istoty białej wykracza poza lokalne przetwarzanie, łącząc się z niektórymi obszarami geograficznymi mózgu, w których rzadko stąpają męskie mózgi: obszarami emocjonalnymi, ośrodkami mowy i ośrodkami pamięci po obu stronach mózgu. W miejscu pracy żeński mózg przetwarza pracę, ludzi i kontekst otaczający cel.

✓ **Podójście szarej materii:** męski mózg ma tendencję do przetwarzania lokalnego - w całej tej istocie szarej - co pomaga w wykonywaniu pojedynczych zadań i utrzymaniu koncentracji na danym celu. Podójście do szarej materii polega na wykonaniu zadania; relacje są drugorzędne. Męski mózg przetwarza cel i znajduje najbardziej bezpośrednią ścieżkę do tego celu.

Zespół mieszany często dobrze ze sobą współpracuje. Leslie jest odnoszącym sukcesy sprzedawcą samochodów. Paul to jeden z jej największych atutów. Paul też sprzedaje samochody, ale razem zespół

Leslie i Paul sprzedaje wiele samochodów. Leslie stosuje podejście istoty białej; integruje informacje z jej obszarów emocjonalnych w swoim mózgu wraz z niesamowitą umiejętnością mówienia do ludzi z różnych środowisk na poziomie, który zapewnia natychmiastowy kontakt. Leslie doskonali swoje umiejętności empatii i wie, co powiedzieć. Paul zamyka sprzedaż. Jego podejście do szarej materii pozwala mu specjalizować się w finansowym zakończeniu zawierania transakcji. Wykorzystuje lokalne obszary mózgu i tworzy umowy finansowe, które pokrywają budżety osób kupujących samochody. Klienci mają poczucie, że zadbano o nich i są przekonani, że dostają bardzo dużo. Zarówno podejście białej, jak i szarej materii do wykonywania zadań i osiągania celów może działać równie dobrze, ale w organizacji inteligentnej pod względem płci zrównoważenie tych dwóch podejść daje przywództwu możliwość spojżenia na szerszą perspektywę i upewnienia się, że nic nie zostanie pominięte.

Kobięcy mózg wielozadaniowy

Prawdopodobnie słyszałeś wszechobecne przekonanie, że kobiety lepiej niż mężczyźni potrafią robić kilka rzeczy na raz. Choć obecne badania sugerują, że wielozadaniowość to mit - mózg nie jest w stanie zająć się więcej niż jedną rzeczą naraz - mogą istnieć dwa powody, dla których kobiety przyjmują wielozadaniowość. Jedną z nich jest zdolność istoty białej kobiecego mózgu do łatwego zbierania i rozpowszechniania informacji. Po drugie, dostęp do każdej półkuli jest przyspieszony przez rozmiar ciała modzelowatego, mostka włókien łączących obie półkule. Wiele badań sugeruje, że ciało modzelowate kobiety jest większe niż ciało mężczyzny i z pewnością wydaje się odpowiadać za liczne obszary mózgu wykorzystywane przez kobietę w różnych przedsięwzięciach.

Biorąc pod uwagę różnice emocjonalne

Od urodzenia mężczyźni zauważają rzeczy, podczas gdy kobiety zauważają ludzi. Przyczyną tego zjawiska może być większa prawa półkula u mężczyzn. Na prawej półkuli znajduje się kilka obszarów, które koncentrują się na zdolnościach przestrzennych. Tworzy to mężczyzn, którzy są zręczni w rozumowaniu przestrzennym, manipulowaniu przedmiotami i zdolnościach motorycznych. Ponieważ mężczyźni bardziej zauważają rzeczy niż ludzie, mają trudności z uświadomieniem sobie oznak emocji i reagowaniem na nie. W badaniu na Uniwersytecie Stanforda mężczyźni i kobiety byli umieszczani w skanerach i pokazywano sceny emocjonalne. W mózgu kobiety aktywność wykazywało dziewięć różnych obszarów, podczas gdy w mózgu mężczyzn aktywne były tylko dwa. Struktura emocjonalna w mózgu, ciało migdałowe, zawsze filtruje informacje pod kątem treści emocjonalnych. Ciało migdałowe jest większe w męskim mózgu, ale zamiast uczynić mężczyzn bardziej wrażliwym na uczucia własne i innych, wydaje się wpływać na agresję. Jeśli dojdzie do stresującej sytuacji, ciało migdałowe ostrzega podwzgórze, strukturę odpowiedzialną za reakcje wewnętrzne, aby przygotować się do walki lub ucieczki. Samce częściej uciekają lub bronią się w groźnej sytuacji. Mężczyźni mają emocje, ale nie zawsze są świetni w dzieleniu się tymi emocjami lub rozpoznawaniu emocji u innych. W analizie setek badań, w których mężczyznom i kobietom pokazano zdjęcia ludzi wyrażających różne emocje, kobiety osiągały lepsze wyniki niż mężczyźni w 80% przypadków. Brak umiejętności rozpoznawania emocji utrudnia dzielenie się emocjami, wykorzystywanie ich w rozmowie czy podejmowanie decyzji. W tej dziedzinie niektóre samce są w gorszej sytuacji. Mózgi mężczyzn bardzo ciężko pracują nad odczytywaniem emocji, ale czasami używają bardziej prymitywnych obszarów mózgu, które prowadzą ich do odruchowych zachowań zamiast refleksyjnych. Kobiety są zwykle ekspertami od emocji. Ich zajęty mózg umożliwia im jednoczesny dostęp do obszarów emocjonalnych i językowych. Jednocześnie ich umiejętności komunikacyjne obejmują czytanie mowy ciała i mimiki. Ponieważ relacje są dla nich ważne, czytanie w myślach innych poprzez ich wyrażenia i ruchy stało się dużą częścią ich umiejętności komunikacyjnych.

Reagowanie na stres

Mózg mężczyzny i kobiety inaczej reaguje na stres. Stres w którymkolwiek z mózgow powoduje uwolnienie substancji chemicznych służących do walki lub ucieczki, adrenaliny i kortyzolu. Powodują one wzrost ciśnienia krwi i przygotowują organizm do ucieczki lub walki. Męski mózg zatrzymuje się na tym, co oznacza, że mężczyźni stają się pobudzeni i próbują uwolnić się od stresu poprzez rywalizację, debaty lub ucieczkę. Tłumią swoje emocje i nie chcą o nich mówić. Mężczyźni również próbują „wygrać” stres poprzez aktywność fizyczną, taką jak golf. Kobięce mózgi również uwalniają adrenalinę i kortyzol, ale uwalniają również dwie inne substancje chemiczne: oksytocynę i serotoninę. Oksytocyna jest związkiem chemicznym. Na przykład jest uwalniany u matek i ojców po urodzeniu dziecka, aby pomóc im związać się z niemowlęciem, a tym samym opiekować się nim. Oksytocyna została nazwana substancją chemiczną „pielęgnuj i zaprzyjaźnij się”, ponieważ sprawia, że ludzie czują się blisko siebie. Kobiety mają tendencję do rozmawiania o stresie i rozmawiania z nim o swoim stresie. Serotonina to uspokajająca substancja chemiczna, która naturalnie występuje w dużych ilościach w żeńskim mózgu. Połączenie uwalniania tych dwóch substancji chemicznych sprawia, że stres jest zupełnie innym doświadczeniem dla żeńskiego mózgu. W sytuacjach wysokiego ciśnienia w miejscu pracy kobiety mózg ma tendencję aby zapamiętywać szczegóły i rozmawiać o nich, a mózg mężczyzny kształtuje ogólny obraz, ale niekoniecznie chce mówić. Posiadanie obu typów mózgow na pokładzie w takich sytuacjach zapewnia pełniejszy zakres sytuacji.

Różnice w pamięci

Męski mózg ma mniejszy hipokamp - strukturę mózgu, która pomaga w tworzeniu faktycznych wspomnień - niż mózg kobiety. Neurolodzy uważają, że za ten biologiczny rozwój odpowiada wyższy poziom estrogenu („żeńskie” hormonu). Kobiety mają zwykle lepszą pamięć do szczegółów. Ponieważ hipokamp znajduje się obok centrum emocjonalnego w mózgu, ciała migdałowatego, wspomnienia zawierające emocje są łatwiejsze do zapamiętania dla mózgow mężczyzn i kobiet. Chociaż kobiety używają więcej ośrodków emocjonalnych i więcej ścieżek w mózgu dla emocji, mężczyźni również reagują na sytuacje emocjonalne i treści emocjonalne. Z tego powodu dodawanie emocji do szkoleń, spotkań i relacji zawodowych pomaga pracownikom i klientom zapamiętać więcej ich doświadczeń z Tobą.

Płynąc z prądem

Mózg jest jedynym organem, który nie może magazynować energii i dlatego potrzebuje ciągłego karmienia. Samice wydają się lepiej karmić mózg. Około 15 do 20 procent więcej krwi przepływa do mózgu kobiety, dostarczając tlen i składniki odżywcze, które odżywiają ten organ. Kobięce mózgi są aktywne nawet w stanie spoczynku; męskie mózgi wykazują znacznie mniejszą aktywność w stanach spoczynku. W rzeczywistości niektóre badania sugerują, że męskie mózgi wchodzą w stan spoczynku w różnych okolicznościach, takich jak stres, wyczerpanie, a nawet podczas rozmów. Przepływ krwi jest inicjowany przez aktywność mózgu. W dowolnym momencie mózg kobiety jest bardziej aktywny niż mózg mężczyzny. W rzeczywistości męski mózg wymaga stanów spoczynku przez cały dzień, podczas gdy mózg kobiety nie. Może to przełożyć się na męskie zagospodarowanie przestrzenne podczas spotkania. Z drugiej strony kobieta używa tak wiele różnych ścieżek w jej mózgu, że może z łatwością wydawać się niezadowolająca, ponieważ wzywa różne obszary mózgu do tworzenia połączeń. Dbanie o czujność męskich pracowników i pracownic to dwa ważne zadania podczas prowadzenia spotkania.

Zrozumienie ryzykownych zachowań

Większość ryzykantów nie wierzy, że to, co robią, jest ryzykowne. Substancje chemiczne w ich mózгах dają im pewność siebie i poczucie kontroli. Podejmowanie ryzyka i poszukiwanie emocji są częstsze u mężczyzn, którzy czasami popadają w skrajności, które mają wpływ na ich zdrowie. Za każdą młodą kobietę ginie trzech młodych mężczyzn. Mężczyźni często wybierają bardziej ryzykowne zawody lub

szukają emocji w życiu osobistym. Podejmowanie ryzyka ma swoje wady i zalety. Dr Frank Farley studiuje ryzyko na Uniwersytecie Temple. Nazywa osobowość ryzykowną Typem T. T oznacza dreszczyk emocji. Typ Ts wymaga wysokiego poziomu stymulacji. Osoby podejmujące ryzyko mogą być dobre dla biznesu. Często są wynalazcami, odkrywcami i przedsiębiorcami. Ci pracownicy mogą być bardziej kreatywni i pozytywnie reagować na wyzwania, ale menedżerowie muszą upewnić się, że nie podejmują niepotrzebnego ryzyka.

Wraz z testosteronem męski mózg uwalnia adrenalinę i kortyzol podczas stresu. W niewielkich ilościach te chemikalia działają motywująco; w większych ilościach są receptą na katastrofę. Poczucie pewności siebie i kontroli jest wzmacniane, dopóki ryzyko nie stanie się większe niż nagroda. Samce dojrzewają później niż samice. Ta niedojrzałość jest związana z częścią mózgu zwaną korą przedczołową, znajdującą się za czołem, w której mózg przetwarza myślenie wyższego poziomu, planowanie przyszłości i podejmowanie decyzji. Mniej dojrzała kora przedczołowa może wskazywać na słabszą kontrolę impulsów. Możesz ocenić, jak Twoi przyszli pracownicy reagują na stresujące i sytuacje konkurencyjne. Podczas pracy z klientami niezbędna jest kontrola impulsów. Niektóre korporacje stawiają swoich rozmówców w stresujących i konkurencyjnych sytuacjach. Jedna korporacja umieszcza każdego potencjalnego pracownika w pokoju hotelowym, który służy jako jego biuro. W ciągu dnia dostał duże stosy dokumentów do ustalenia priorytetów, wysyłał notatki na spontaniczne spotkania i dawał tylko minuty na przygotowanie się do nich oraz proszony o negocjowanie problemów. Na koniec dnia każdy rozmówca musi wyjaśnić, dlaczego tak się zachował. Kandydaci wiedzą, że inni ubiegający się o tę samą pracę są w tym samym hotelu i pracują nad tym samym problemem. Zwróć uwagę na ryzyko, jakie każdy kandydat jest skłonny podjąć, aby dostać pracę lub wykonać zadanie. Wielu wychodzi z hotelu bez uprzedzenia przed końcem dnia.

Słyszenie, słuchanie i mówienie: różnice w komunikacji

Liderzy wiedzą, że muszą jasno komunikować się, aby wyciągać z ludzi to, co najlepsze. Rozpoznanie, w jaki sposób mężczyźni i kobiety różnie angażują się w komunikację dwukierunkową, pomaga pokonać bariery i zaspokoić potrzeby Twojej organizacji.

Mężczyźni naprawdę mają problemy ze słuchem

Generalnie kobiety mają lepszy zmysł słuchu niż mężczyźni. W dużej mierze winowajcą jest ślimak. Część ucha zwana ślimakiem przekształca dźwięk na impulsy nerwowe. W uchu męskim znajduje się dłuższy ślimak, co spowalnia rozpoznawanie dźwięków przez mózg i jego odpowiedź na nie. Samce mają również trudności z dźwiękami o wyższej tonacji i dźwiękami cichymi. Kobięce głosy są często wyższe, więc mężczyźni oskarżeni o nie słuchanie mogą w rzeczywistości nie słyszeć. Głosy kobiet są bardziej złożone niż głosy mężczyzn z powodu różnic w wielkości krtani i strun głosowych. W szkołach chłopcy zwykle siadają z tyłu sali, a dziewczęta z przodu. Nauczyciele często stwierdzają, że muszą podnosić głos, aby chłopcy mogli ich usłyszeć. Dziewczyny, które są wrażliwe na ten wzrost głośności, często są zdenerwowane, ponieważ myślą, że zostały ukarane. W miejscu pracy może się rozwinąć podobna dynamika. Aby zapobiec nieporozumieniom związanym z różnymi sposobami, w jakie słyszą mózgi mężczyzn i kobiet, możesz podjąć kilka kroków:

✓ Odpowiednio przeszkol swój zespół. Nie musisz organizować sesji treningowej po drodze, którą słyszą mężczyźni i kobiety, ale zawsze możesz przekazać informacje w trakcie normalnych rozmów, jeśli uważasz, że problem doprowadził do nieporozumień.

✓ Doprowadzić samców na przód klasy. Podczas spotkań i treningów przenieś męskie mózgi na przód sali lub bliżej głównego mówcy.

✓ Zwróć uwagę mężczyzny, zanim z nim porozmawiasz. Głośne wypowiedzanie jego imienia lub stukanie go w ramię ostrzega go, by zwracał uwagę na Twoje delikatniejsze tony.

Komunikacja werbalna to coś więcej niż tylko słowa. Tylko 7 procent wiadomości opiera się na słowach, które wypowiada osoba. Ton głosu stanowi 38% komunikacji, a pozostałe 55% to mowa ciała. Kobiety dobrze sobie radzą ze swoją umiejętnością czytania ludzi. Jednak przy dzisiejszej technologii przynajmniej część naszej komunikacji opiera się na e-mailach, wiadomościach tekstowych i wiadomościach błyskawicznych, które nie oferują innym tonu ani języka ciała do czytania, co powoduje zamieszanie. Bardzo uważnie dobieraj słowa, kiedy komunikujesz się za pomocą tych środków.

Słuchanie wskazówek: zrozumienie jego i jej

Dr Deborah Tannen, profesor lingwistyki na Uniwersytecie w Georgetown, badała różnice komunikacyjne między mężczyznami i kobietami w pracy. Znalazła to:

✓ Podczas słuchania mężczyźni w niewielkim stopniu lub wcale go nie dotykają. Siedzą obok innych i unikają patrzenia na twarz.

✓ Kobiety siedzą twarzą w twarz i wykrzywają swoje ciała, aby nawiązać i otrzymać kontakt wzrokowy. To zwiększa ich wyjątkową zdolność czytania twarzy, wyrażenia i język ciała.

Wyobraź sobie więc frustrację, która może pojawić się w kobiecym mózgu podczas rozmowy z mężczyzną w pracy, gdy unika patrzenia jej w oczy. Zrozumienie różnych stylów słuchania pomaga Tobie i Twoim pracownikom pracować bardziej harmonijnie. Oto jak:

✓ Kiedy kobiety zdają sobie sprawę, że nie są odrzucane przez brak kontaktu wzrokowego, są mniej zestresowane i pracują wydajniej.

✓ Akceptacja kobiecej strategii słuchania polegającej na szukaniu kontaktu wzrokowego sprawia, że mężczyźni nie czują, że są w jakiś sposób celem.

On mówi; ona mówi więcej

Według badań przeciętny mężczyzna wypowiada około jednej trzeciej słów więcej niż przeciętna kobieta. To średnia - na pewno część samców dużo mówi, a część kobiet nie. Aktualne szacunki wskazują, że mężczyźni mówią około 7 000 słów dziennie, podczas gdy kobiety mają 20 000 słów dziennie. Rozmowy między mężczyznami i kobietami mogą być rozczarowujące dla kobiet, które lubią dodawać do rozmowy szczegóły i uczucia oraz otrzymywać je od osoby, z którą rozmawiają. Mężczyźni mogą uważać, że tracą czas na zbyt wiele rozmów. Zrozumienie potrzeb innych prowadzi do lepszych relacji i dialogu w pracy.

Rozmowa o myśliwych i zbieraczach

Naukowcy, doradcy małżeńscy i psychologowie zgadzają się, że męski mózg to jedno z niewielu słów. Być może to sięga czasów łowców / zbieraczy, kiedy ludzie musieli milczeć, gdy wychodzili na polowanie. Wdanie się w rozmowę odstraszyłoby ofiarę lub zmieniło ją w zdobycz. Lepiej zapolować na lunch niż na lunch. Interpretacja „przetrwania najlepiej przystosowanych” jest taka, że potomstwo samca nigdy nie weszłoby do puli genów, gdyby tata nie przeżył udanego polowania. Być może ta potrzeba milczenia przetrwała do naszych czasów. Jako zbieraczki zajmowały się dziećmi, przygotowywały jedzenie i dzieliły się historią swojego ludu ze swoim potomstwem. Potrzeba komunikacji mogła zmienić ich rozwój mózgu, aby mógł wypełniać obowiązki, które były wtedy częścią ich przetrwania.

Sprawianie, by spotkania działały dla mężczyzn i kobiet

Różnice w mózgach mężczyzn i kobiet, które podkreślono tutaj, oznaczają, że przywódcy płci męskiej i żeńskiej inaczej prowadzą spotkania. (A czym jest praca bez spotkań? Może to błogie, ale prawdopodobnie nieproduktywne lub realistyczne). Aby upewnić się, że spotkania są tak efektywne, jak to tylko możliwe, warto ocenić, w jaki sposób organizujesz spotkania i uwzględniasz potrzeby wszystkich pracowników. Spotkania prowadzone przez męskie mózgi mogą

- ✓ Utrzymuj krótkie wyjaśnienia i ogranicz opisy do minimum.
- ✓ Zniechęcaj pracowników do udzielania odpowiedzi.
- ✓ Uwzględnij wiele przerw, aby rozmowy były krótkie.
- ✓ Nie zajmuj się wcześniejszymi konfliktami lub rozmowami. (Mężczyźni zwykle ich nie pamiętają.)
- ✓ Wspieraj podejmowanie ryzyka.
- ✓ Bagatelizuj emocje.
- ✓ Zachęcaj do natychmiastowego działania.

Spotkania prowadzone przez kobiece mózgi mogą przebiegać zupełnie inaczej. Te spotkania

- ✓ Dołącz obszerne wyjaśnienia.
- ✓ Zachęcaj pracowników i oczekuj ich opinii.
- ✓ Polegaj na konsensusie grupy, aby nadać kierunek lub wyniki spotkania.
- ✓ Zwracaj uwagę na szczegóły lub emocjonalne interakcje z poprzednich spotkań.
- ✓ Rozwiąż wszelkie konflikty emocjonalne, które pojawiają się podczas spotkania.
- ✓ Minimalizuj podejmowanie ryzyka i konkurencję.

Prowadząc spotkanie, miej na uwadze potrzeby i oczekiwania każdej płci. Kobietom na rynku pracy należy dać czas na przedstawienie opinii i uzyskanie konsensusu. W przypadku mężczyzn omów pokrótce główne punkty i przypomnij im o wcześniejszych konfliktach lub rozmowach, które mogą mieć związek z danym tematem. Zrównoważ potrzeby emocjonalne z potrzebą działania. Patrząc na pracowników obecnych na spotkaniu, możesz zauważyć bardzo odmienne zachowania od mężczyzn i kobiet. Tu zawieramy różne scenariusze spotkań i odpowiedzi ze względu na płeć, na które należy zwrócić uwagę.

Porównanie zachowań mężczyzn i kobiet

Scenariusz: reakcja mózgu mężczyzny: reakcja mózgu kobiety

Stresujące spotkanie: może stać się konkurencyjne i agresywne z powodu wzrostu poziomu testosteronu: może się wycofać; oksytocyna wywołuje potrzebę porozmawiania z kimś o problemie

Długie spotkanie: mogą przejść w stan spoczynku, ponieważ są przytłoczeni długimi dyskusjami: mogą być tak zajęci nawiązywaniem kontaktów, że wydaje się, że nie wykonują zadania, ale zwykle nie są

Walne zebranie: mogą przejąć spotkanie ze względu na ich bardziej agresywny charakter: mogą czuć się niedocenieni, jeśli ich opinie nie są proszone

Organizacja może ucierpieć, ponieważ uczestnicy tracą możliwość dzielenia się genialnymi pomysłami. Krótkie przerwy, które zapewniają ruch, mogą obudzić mózg w stanie spoczynku i zapewnić czas na dialog dla tych mózgow, które wymagają więcej rozmowy.

Rywalizacja w miejscu pracy

Poziom testosteronu wzrasta zarówno u mężczyzn, jak i u kobiet podczas zawodów, ale poziom testosteronu wzrasta bardziej w męskim mózgu. Samo uczestnictwo w zawodach jako członek widowni zwykle zwiększa poziom testosteronu zarówno w mózgu mężczyzn, jak i kobiet. Stopień, w jakim każdy z nich jest interesariuszem wydarzenia, może również wpływać na poziomy. (Pomyśl o „mamach hokejowych”, hazardzistach i pracownikach walczących o awans.) Mężczyźni lubią rywalizować. Konkuruje o to, kto jest jaśniejszy, silniejszy, szybszy lub lepszy. Konkurencja motywuje, aktywuje emocjonalne obszary mózgu, a prawidłowo stosowana zwiększa produktywność, zmniejsza absencję i uszczęśliwia mężczyzn. Niektóre kobiety wolą nie konkurować w miejscu pracy. Kobięcy mózg chce budować i utrzymywać relacje. Umiejętności interpersonalne są ważniejsze niż potrzeba dowiedzenia się, kto jest lepszy. Kobiety mają tendencję do pracy zespołowej, w której każdy wygrywa. Brak konkurencyjności kobiet doprowadził do wniosku, że kobiety zawsze współpracują, a mężczyźni zawsze rywalizują. To nie do końca prawda: samce konkurują ze sobą bardzo mocno. Im mniej podtekstu zagrożenia, tym lepsza konkurencja. W jednej sztuce nagrodzonej nagrodą Tony pracownikom zaproponowano konkurs. Pierwszą nagrodą był Cadillac. Drugą nagrodą był zestaw noży do steków. Strzelano trzecią nagrodę. Ten rodzaj rywalizacji zwiększa strach zamiast motywacji. Konkurencja ma dwa warianty. Bezpośrednia rywalizacja to indywidualna rywalizacja, która daje tylko jednego zwycięzcę. Współzawodnictwo ma miejsce, gdy zespół pracuje razem, aby osiągnąć cel dla dobra grupy. W kolejnych sekcjach znajdziesz szczegółowe informacje na temat każdej formy zawodów.

Bezpośrednia konkurencja

Rywalizacja między dwiema osobami może być destrukcyjna - jeśli może być tylko jeden zwycięzca, zawsze jest przegrany. Zbyt duża konkurencja w miejscu pracy może prowadzić do obniżenia produktywności, urazów i utraty koncentracji. Złość, a nawet wrogość mogą doprowadzić do tego, że ludzie lub zespoły nie zaakceptują pomysłów innych. Jako lider musisz uważnie nadzorować sytuacje związane z rywalizacją. Konkurencja zwiększa poziom substancji chemicznych, takich jak testosteron, i jest motywująca w wielu sytuacjach. Zewnętrzna nagroda za konkurencję - wynagrodzenie pieniężne, dodatkowe profity lub bardziej prestiżowe stanowisko - może powodować stres u niektórych pracowników. Stres może motywować, ale rozpoznawanie sposobów radzenia sobie ze stresem przez mężczyzn i kobiety może wpłynąć na Twoje podejście do konkurencji. Kobięcy stres i kobieca rywalizacja wyglądają bardzo podobnie. Kobiety rywalizują w bardziej subtelny sposób niż mężczyźni, wykorzystując związki, aby uzyskać przewagę. Zewnętrzna nagroda może być motywująca, ale większość kobiet nadal wierzy w ideę, że „wszyscy jesteśmy w tym razem”. Stres u mężczyzn prowadzi do bardziej agresywnego podejścia do rywalizacji, a zewnętrzna nagroda stanowi jeszcze większe wyzwanie dla męskiego mózgu. Wewnętrzne nagrody za konkurencję oferują inne podejście warte rozważenia. Poczucie osiągnięcia celu może być wystarczającą nagrodą. Potwierdzenie ze strony kierownictwa i współpracowników może być wystarczającą motywacją, aby skłonić wszystkich pracowników do cięższej pracy i większego wkładu w firmę. Ponieważ męski mózg lubi konkurować, nieodłączną nagrodą jest wygrywanie lub bycie najlepszym. Kobięcy mózgi uważają, że uznanie innych motywuje, a mimo to chce, aby inni czuli się dobrze i byli częścią pochwały. Pytanie wielu przywódców brzmi: „Czy ich wychwalam, czy wychowuję?” Oferowanie premii za dobrze wykonaną pracę zawsze było częścią klimatu biznesowego. Niektóre badania sugerują, że chwalenie pracownika przed kolegami motywuje go bardziej niż pieniądze. Oczywiście każde podejście może być lepsze dla

konkretnej osoby. Bezpośrednia konkurencja bez zewnętrznej nagrody może zwiększyć produktywność, ale generalnie samce lepiej reagują na bezpośrednią konkurencję.

Konkurencja kooperacyjna

W rywalizacji kooperacyjnej grupa lub zespół wyznacza cel i wspólnie go realizuje. Współpraca i pomaganie sobie nawzajem to nie tylko uwalnianie testosteronu dla motywacji, ale także uwalnianie dopaminy chemicznej w mózgu. Dopamina to przyjemna substancja chemiczna, która jest również zaangażowana w uczucie więzi. Uwalnia się również oksytocyna, która wzmacnia wiązanie. Mózg bardzo pragnie tych poprawiających samopoczucie substancji chemicznych, więc zespół jest wewnętrznie zmotywowany. Chcą nadal mieć te dobre uczucia i być częścią czegoś większego niż oni sami. Badania sugerują, że skład zespołu działa najlepiej, gdy zespoły są podzielone według płci lub mają równy podział płci. Poczucie bycia mniejszością w jakimkolwiek zespole jest problemem. Na przykład zespół czterech mężczyzn i dwóch kobiet często powoduje, że kobiety wnoszą mniejszy wkład. Zespoły mieszane generują lepsze pomysły niż zespoły jedнопłciowe. Dążenie do osiągnięcia rekordu osobistego jest również zdrowym typem współzawodnictwa. Na przykład, każdy pracownik stara się podnieść swój poziom produktywności nie konkurując z innymi, ale raczej konkurując z własnymi, ustalonymi najlepiej. Grupy współpracy wspierają dążenie każdej osoby do osiągnięcia doskonałości. Opublikuj wykres zespołu, który pokazuje aktualny wskaźnik produkcji każdej osoby. Razem zespół opracowuje pomysły, które sprawdzają się dla każdej osoby. Poszczególni pracownicy wdrażają strategie; wyniki są śledzone na wykresie. Cały zespół świętuje wzrosty danej osoby. Korzystanie z konkurencji w miejscu pracy może być zdrowe i produktywne. Drużyny złożone z mężczyzn i kobiet mogą przedstawiać różne sposoby myślenia o celach. Zespoły złożone wyłącznie z mężczyzn są bardziej narażone na nadmierną konkurencyjność.

Biorąc pod uwagę konkurencję i nagrodę w działaniu

Firma dystrybucyjna, zaoferowała wycieczkę opartą na sprzedaży zwycięskim dealerom. Wyjazd był ekstrawagancki i oferował zajęcia rekreacyjne oraz wyczynowe sporty. (Należy pamiętać, że konkurencyjne gry mogły zwiększyć poziom testosteronu u mężczyzn). Podczas podróży właściciele salonów rywalizowali ze swoimi lokalnymi konkurentami, jak również spoza ich terytorium. Dealerzy otrzymali nagrody podczas wieczornej gali. Jeden z czołowych producentów dla dystrybutora od lat otrzymywał nagrody na tych funkcjach. Ten dobrze prosperujący salon był własnością mężczyzny i kobiety, którzy byli zdumieni, gdy ich nazwiska nie zostały wezwane do otrzymania nagrody za sprzedaż. Dealerowi nie udało się spełnić określonych warunków przyznania nagrody. Wściekli i zawstydzeni dealerzy opuścili pokój, wymeldowali się z hotelu i wskoczyli na wczesny lot do domu. Ich menedżer konta myślał, że na zawsze straci interes dealera. Po powrocie do domu natychmiast udał się na spotkanie z tymi klientami. Chociaż właściciel był nadal zdenerwowany, przyjrzał się faktom, gdy kierownik konta przekazał mu dane i kopie notatek, które zostały wysłane do dealera, szczegółowo opisując, co musi zrobić, aby otrzymać nagrodę. Właścicielka i partnerka odmówiła jednak spotkania się z opiekunem klienta i pozostawała zła na niego, dopóki nie wykorzystał sugestii badań nad mózgiem kobiet. Zapytał ją, jak się czuje, patrząc jej prosto w oczy. Okazał empatię z powodu jej niepokoju związanego z utratą nagrody, a następnie pokazał jej dane i omówił, w jaki sposób, jako zespół, mogliby iść do przodu. Dealer kontynuował współpracę z firmą dystrybucyjną.

Sprawdzanie relacji roboczych w działaniu

Podczas szkolenia regionalnej grupy liderów zespołów w zakresie różnic mózgowych mężczyzn i kobiet, wiele z różnic mózgowych opisanych tutaj zostało zaprezentowanych. Oto, co się stało i jak działania zilustrowały koncepcje w tym rozdziale:

1. Matt, jeden z młodszych uczestników, przerwał moje wystąpienie wstępne, aby natychmiast odrzucić ten materiał. „Chcę zobaczyć badania na ten temat” - zaczął. „Wiem, że to nie zrobi różnicy w moim zespole. Wiem, jak kierować mężczyznami i kobietami”. Jego męski mózg wykazywał stres związany z rywalizacją.

2. Zanim mogłem odpowiedzieć, odezwał się Paul, inny lider zespołu. „Te badania trwają już od jakiegoś czasu. Nie czytasz czasopism branżowych?” spojrział bezpośrednio na Matta. Paul miał konkurencyjną reakcję.

3. Jedna z liderek, Tammy, bardzo cicho wyjaśniła Mattowi zachowanie. „Nie bierz tego do siebie. Matt musi tylko włożyć swoje dwa centy. Nic przez to nie ma na myśli. Większość kobiet z jego zespołu ma tendencję do ignorowania go. Próbowali z nim rozmawiać, ale głównie go współczują, ponieważ jest taki młody.” Jej żeński mózg zareagował empatycznie. Tammy uśmiechnęła się do mnie. Następnie opadła na swoje miejsce przy stole, jakby chciała odsunąć się od głośnych uwag. Jej żeński mózg wyłączył się z władzy.

4. Wysoki, pewny siebie Oscar wstał i rozkazał pozostałym. „Po prostu zabierzmy się za to! Nie dowiemy się, czy cokolwiek z tego jest prawdą, dopóki nie przejdziemy do szczegółów”. Jego męski mózg chciał tylko faktów.

5. Uwaga wszystkich zwróciła się do mnie. Chciałem zapytać wszystkich, jak się czują. Mój kobiecy mózg skupia się na związkach. Ale wiedziałem lepiej, więc poprosiłem liderów zespołów, aby wzięli udział w krótkim ćwiczeniu, aby zachęcić mężczyzn do ruchu i dać kobietom szansę porozmawiania. Trening kontynuowałem kilka minut później.

Pod koniec szkolenia Matt nadal nie był pewien, czy cokolwiek udowodniłem. Poprosiłem liderów o zebranie się w małych grupach i omówienie tego, co wydarzyło się w ciągu dnia, co mogłoby potwierdzić wyniki badań dotyczące różnic między mózgiem mężczyzny i kobiety. Kiedy podzielili się anegdotycznymi dowodami zebranymi podczas tego jednego dnia szkolenia, nawet Matt nie mógł zaprzeczyć, że było coś w tych badaniach.