

Androgyniczne „kobiety interesu”

praca magisterska z antropologii kulturowej

Lepsza intuicja społeczna i większa umiejętność wczuwania się w psychikę innego człowieka – empatia – sprawiają, że kobiety okazują się coraz bardziej przydatne w sprawowaniu szeregu funkcji społecznych.

Już kilka lat temu bardzo popularne stały się poglądy Marshalla McLuhana, wyrażone wspólnie z naczelnym redaktorem pisma „Look” – G. B. Leonardem. Mówią one, że „w miarę jak tzw. mózgi elektroniczne przejmą funkcje w zakresie podejmowania decyzji dotyczących planowania i koordynacji procesów produkcji i zarządzania przedsiębiorstwem, stopniowo zastąpią też chłodnych i rozważnych szefów; nie można natomiast zastąpić żadną maszyną cech, które kobieta posiada dzięki specyficznemu powiązaniu procesów psychicznych ze sferą przemian biologicznych zachodzących w jej organizmie”. Cechy te sprawiają, że kobieta w miarę postępu cywilizacji staje się coraz bardziej predysponowana do kierowania zespołami ludzkimi.

Biorąc pod uwagę perspektywę udziału kobiet w zarządzaniu mówi się o koncepcji nowej komunikacyjnej kultury przedsiębiorstwa. Menedżer staje się coraz bardziej osobą integrującą, motywującą oraz organizującą komunikację. Dużego znaczenia nabierają uczucia, intuicja, intymność, a więc te wartości, które dotychczas liczyły się głównie w życiu prywatnym. W przyszłości wymaganymi cechami kierownika mają być: intuicja, świadomość kontekstu, zdolność do całościowego myślenia i działania, socjalne kompetencje, zdolność komunikacji i

orientacji na współpracowników. Są to cechy, które dotychczas były pogardzane przez menedżerów starej szkoły, a które są typowymi cechami kobiecymi. Dawniej zamykały one kobietom drogę do kariery, gdyż ideologia rzeczowego i celowo-racjonalnego działania ludzi, funkcjonująca w biurokratycznym systemie zarządzania, łączyła się z cechami przypisywanymi mężczyźnie, tj. agresywnością, wolą zrealizowania się i postawienia na swoim, w dążeniu do władzy.

W nowym stylu zarządzania kobieta, która chce zrobić karierę musi potrafić przejmować męskie wzorce i normy zachowania, przy jednoczesnym wykorzystywaniu jej własnych cech. Właśnie w takiego rodzaju androgynicznej postawie tkwi jej potencjał kreatywności i wydajności.

Jednym z podstawowych warunków społecznego sukcesu kobiet, które w coraz większym stopniu współzawodniczą z mężczyznami, jest również kształtowanie właściwego image. Image „kobiety interesu” jest więc wyznaczony przez ideał szczupłego ciała. Uważa się, że kontrolujące z powodzeniem swoje ciało kobiety posiadają cechy, które są typowe dla mężczyzn: konkurencyjność, obiektywność, zdolność do panowania nad sobą. Szczupła kobieta wchodzi więc w świat mężczyzn nie tylko z mniej lub bardziej męską sylwetką, lecz także z męskimi atrybutami osobowościowymi.

Kobieta staje się więc w pewnym stopniu zmaskulinizowana, zarówno w sensie fizycznym, jak i psychicznym. Jednakże od tej samej kobiety oczekuje się posiadania wysoko rozwiniętej zdolności do empatii i innych, tradycyjnie kobiecych cech. I mimo, iż jej wizualny image zmierza niekiedy do „odgrywania” mężczyzny, to jednak zawsze zawiera on w sobie elementy powabu i ciepła kobiecego.

Tragedia różnic między kobietą a mężczyzną w pracy polega na tym, że się im zaprzecza, tłumi je, albo wykorzystuje negatywnie. Tymczasem uznanie i pozytywne wykorzystanie uzupełniających się odmienności kobiet i mężczyzn mogłoby dać zadziwiające rezultaty.

Przykładowo: zawieranie transakcji jest zazwyczaj domeną mężczyzn – i to oni mają prawo do rywalizacyjnej agresji. Ale gdyby w zespole negocjacyjnym były kobiety, wniosłyby one do tego zadania zupełnie nową intuicję.

W badaniach firm prowadzonych przez kobiety stwierdzono niezmiennie dobre stosunki między pracodawcami i pracownikami, charakteryzujące się brakiem drobiazgowych przepisów i zasad, a także układów hierarchicznych – a więc tego właśnie, co tak wiele znaczy dla mężczyzn. Zdolności przywódcze, choć mogą zostać nabyte, nie są cechą naturalną przeciętnej kobiety. Jednakże opanowuje ona tę umiejętność i adaptuje ją w szczególnie kobiecy sposób, wykorzystując „maternalistyczny” styl zarządzania: „matkuje”, w znaczeniu zachęcania, stymulowania i wspierania pracowników.

Kariera kobiety podejmującej funkcje doradcy, konsultanta, organizatora, czy specjalisty w danej dziedzinie, powinna opierać się na spostrzegawczości i wrażliwości, rozwijaniu optymalnych cech i umiejętności w działaniu w biznesie, w taki sposób, by przyswajając sobie męskie atrybuty nie wypaczyła i zatraciła tego, co stanowi o jej istotnym bogactwie.

Współczesne przemiany społeczno-gospodarcze sprawiają, że rola kobiet w organizacjach ulega dalszemu przeobrażeniu i rozszerzeniu. Coraz częściej odchodzi się od stereotypowego postrzegania kompetencji zawodowych przez pryzmat płci, a większy nacisk kładzie się na indywidualne predyspozycje, umiejętności interpersonalne oraz zdolność adaptacji do dynamicznie zmieniającego się środowiska pracy. W tym kontekście cechy tradycyjnie przypisywane kobietom, takie jak empatia, umiejętność słuchania czy zdolność do budowania relacji, nabierają szczególnego znaczenia, zwłaszcza w organizacjach opartych na wiedzy i współpracy zespołowej.

Warto zauważyć, że rozwój gospodarki opartej na usługach oraz rosnące znaczenie sektora kreatywnego sprzyjają większemu udziałowi kobiet w procesach decyzyjnych. W środowiskach,

gdzie kluczowe są komunikacja, innowacyjność oraz zdolność do rozwiązywania problemów w sposób nieszablonowy, kobiety często wykazują wysoką skuteczność. Ich styl pracy, oparty na dialogu i poszukiwaniu kompromisów, sprzyja budowaniu trwałych relacji zarówno wewnątrz organizacji, jak i z jej otoczeniem zewnętrznym.

Istotnym aspektem jest również zmiana podejścia do przywództwa. Coraz częściej mówi się o tzw. przywództwie transformacyjnym, które polega na inspirowaniu pracowników, rozwijaniu ich potencjału oraz tworzeniu wspólnej wizji działania. Styl ten jest często utożsamiany z kompetencjami, które wykazują kobiety, co sprawia, że ich obecność na stanowiskach kierowniczych staje się szczególnie cenna. W przeciwieństwie do tradycyjnego modelu zarządzania, opartego na kontroli i hierarchii, nowe podejście promuje elastyczność, zaufanie oraz zaangażowanie.

Nie bez znaczenia pozostaje także rola edukacji i dostępu do wiedzy. W ostatnich dekadach kobiety w coraz większym stopniu zdobywają wykształcenie wyższe oraz specjalistyczne kwalifikacje, co przekłada się na ich rosnącą obecność w zawodach wymagających wysokich kompetencji. W wielu krajach obserwuje się nawet przewagę kobiet w liczbie absolwentów uczelni wyższych, co stanowi istotny czynnik zmieniający strukturę rynku pracy. Wykształcenie to nie tylko narzędzie zdobywania wiedzy, ale także sposób budowania pewności siebie i niezależności zawodowej.

Pomimo tych pozytywnych zmian, kobiety nadal napotykają na liczne bariery w rozwoju kariery zawodowej. Jedną z nich jest tzw. „szklany sufit”, czyli niewidzialna granica utrudniająca awans na najwyższe stanowiska kierownicze. Bariery te mają często charakter kulturowy i wynikają z utrwalonych stereotypów dotyczących ról społecznych kobiet i mężczyzn. W wielu organizacjach nadal funkcjonują nieformalne mechanizmy, które sprzyjają awansowi mężczyzn, pomimo porównywalnych lub wyższych kompetencji kobiet.

Kolejnym wyzwaniem jest konieczność godzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Kobiety częściej niż mężczyźni ponoszą odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi oraz prowadzenie gospodarstwa domowego, co może ograniczać ich możliwości rozwoju zawodowego. W odpowiedzi na te problemy coraz więcej organizacji wprowadza rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, takie jak elastyczne godziny pracy, praca zdalna czy programy wsparcia dla rodziców.

W kontekście budowania kariery zawodowej istotne znaczenie ma również rozwój kompetencji miękkich. Umiejętność pracy w zespole, zarządzania konfliktem, negocjacji czy efektywnej komunikacji staje się kluczowa w nowoczesnych organizacjach. Kobiety, dzięki swojej wrażliwości społecznej i zdolności do empatycznego rozumienia innych, często osiągają w tym zakresie wysokie rezultaty. Kompetencje te są szczególnie cenione w środowiskach wielokulturowych oraz w organizacjach działających na rynkach globalnych.

Nie można pominąć roli wzorców i autorytetów w kształtowaniu aspiracji zawodowych kobiet. Obecność kobiet na wysokich stanowiskach kierowniczych oraz ich widoczność w przestrzeni publicznej wpływa pozytywnie na młodsze pokolenia, zachęcając je do podejmowania ambitnych wyzwań zawodowych. Mentoring oraz programy wspierające rozwój kobiet w biznesie odgrywają istotną rolę w przełamywaniu barier i budowaniu ścieżek kariery.

Warto również zwrócić uwagę na znaczenie różnorodności w organizacjach. Badania pokazują, że zespoły zróżnicowane pod względem płci osiągają lepsze wyniki, są bardziej innowacyjne i skuteczniej rozwiązują problemy. Obecność kobiet w zespołach decyzyjnych pozwala na uwzględnienie szerszej perspektywy oraz lepsze dopasowanie produktów i usług do potrzeb klientów. Różnorodność staje się więc nie tylko wartością społeczną, ale także czynnikiem wpływającym na konkurencyjność przedsiębiorstw.

W przyszłości można spodziewać się dalszego wzrostu znaczenia kobiet w życiu zawodowym i społecznym. Postępująca digitalizacja, rozwój nowych technologii oraz zmiany demograficzne będą sprzyjały redefinicji ról zawodowych i społecznych. W tym kontekście kluczowe będzie nie tylko wykorzystanie potencjału kobiet, ale także tworzenie warunków sprzyjających ich rozwojowi i pełnemu uczestnictwu w życiu gospodarczym.

Sukces kobiet w świecie pracy zależy od umiejętnego łączenia różnych kompetencji i stylów działania. Współczesne organizacje potrzebują zarówno racjonalnego podejścia do zarządzania, jak i wrażliwości społecznej, która pozwala budować trwałe relacje i efektywne zespoły. Kobiety, dzięki swojej zdolności do integrowania tych dwóch obszarów, mają szansę odgrywać coraz ważniejszą rolę w kształtowaniu nowoczesnego modelu zarządzania i funkcjonowania przedsiębiorstw.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.