

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.

Modele zawodowego funkcjonowania kobiet

**praca magisterska z antropologii
kulturowej**

Kobiety łączą w swoim życiu dwie role: rolę przypisaną im przez biologię oraz rolę wybraną – zawodową. Różnią się między

sobą stosunkiem do tych ról, w efekcie czego można wyróżnić wśród nich dwie grupy. Jedna grupa to „kobiety pracy”, które koncentrują się na rodzinie, a pracę traktują głównie jako źródło dochodu. Drugą grupę stanowią „kobiety kariery”, dla których praca i kariera zawodowa stanowią zasadniczą treść życia i źródło satysfakcji.

W polskiej tradycji kulturowej rodzina była czynnikiem wyznaczającym pozycję społeczną kobiety. Dla większości kobiet praca zawodowa jest tylko jeszcze jednym obowiązkiem, który musi wypełnić realizując swoją podstawową rolę, tj. rolę matki i żony.

Z kolei do kobiet realizujących model kariery należą w dużym stopniu kobiety pełniące funkcje menedżerskie. Dla efektywnego funkcjonowania w zawodzie muszą albo pozostać same, albo posiadać wsparcie i pomoc rodziny.

Używając określenia „kobieta kariery”, czy „kobieta realizująca model kariery” ma się na myśli kobietę nastawioną na osiągnięcie sukcesu zawodowego. W ujęciu psychologicznym karierę traktuje się jako serię ról granych przez osobę, dokonywanych przez nią wyborów, osiągniętych sukcesów, które są w części zdeterminowane przez zdolności, zainteresowania, wartości, potrzeby, doświadczenia i oczekiwania.

Podstawowymi czynnikami odróżniającymi kobiety kariery od kobiet realizujących model pracy są: ich wyższa tożsamość zawodowa, wyższe wartości wskaźników określających stosunek do wykonywanej pracy, wewnętrzne atrybuowanie wydarzeń, mniejsza obawa przed sukcesem oraz lepsze zdrowie.

Sądzi się, że osoby, które mają większą świadomość swych własnych celów, zainteresowań i zdolności mają mniej trudności w dokonywaniu decyzji odnośnie do wyboru kariery niż ci, którzy są mniej świadomi. Właśnie tożsamość zawodowa definiowana jest jako „posiadanie jasnego i stałego obrazu celów jednostki, zainteresowań i talentów”.

Wyniki badań nad tożsamością zawodową potwierdziły, że ludzie posiadający wysoką tożsamość zawodową są dobrze zorganizowani, mają dużą świadomość i kompetencje do kierowania własnym życiem i nie gubią przyjętego celu działania. Charakterystyka ta jest bliższa cechom posiadanym przez kobiety androgyniczne i ze schematem męskim, których wyższy stopień tożsamości zawodowej został potwierdzony empirycznie.

Obok tożsamości zawodowej kolejnym ważnym czynnikiem odróżniającym kobiety kariery od kobiet realizujących model pracy jest ich stosunek do pracy. Stosunek ten wyraża się w zaangażowaniu w wykonywaną pracę, w znaczeniu, jakie się jej przypisuje oraz w satysfakcji, jaką można w pracy osiągnąć.

Zaangażowanie w pracę oznacza stopień, w jakim jednostka identyfikuje się ze swoją konkretną pracą (wykonywanym zawodem).

Dla określenia stosunku do pracy stosuje się również pojęcie „dominatywność kariery” (career salience), przez które rozumie się stopień, w jakim jednostka jest motywowana przez karierę oraz stopień, w jakim spostrzega karierę jako najważniejsze źródło satysfakcji. Miarą znaczenia pracy jest stosunek znaczenia pracy do znaczenia innych ról pełnionych przez człowieka.

Z kolei pojęcie satysfakcji, w odróżnieniu od poprzednich wskaźników, akcentuje emocjonalny aspekt zachowania się człowieka. Ma ono charakter ogólnej postawy, która jest rezultatem wielu specyficznych postaw związanych z pracą. Miarą satysfakcji jest stopień spełnienia oczekiwań pracownika.

Satysfakcja, podobnie jak zaangażowanie i znaczenie pracy, w większym stopniu charakteryzuje kobiety kariery i ma większy wpływ na ich zadowolenie z życia. Kobiety te charakteryzują się również mniejszą obawą przed sukcesem, przyczyny dokonanych osiągnięć częściej widzą w swoich zdolnościach i

swoim wysiłku, cieszą się także lepszym samopoczuciem.

Istnienie dwóch orientacji określających stosunek kobiet do pracy zawodowej dowodzi, iż sposób funkcjonowania zawodowego kobiet jest uzależniony od posiadanego rodzaju tożsamości płciowej. Tak więc większość kobiet androgynicznych i męskich będzie należała do kobiet realizujących model kariery, natomiast kobiety pracy częściej będą posiadały tożsamość kobiecą lub niezróżnicowaną.

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.