

Tożsamość płciowa – c.d.

Kontynuacją poruszanego wątku było pytanie dotyczące relacji ze współpracownikami, z uwzględnieniem podziału na kobiety i mężczyzn. Z wypowiedzi respondentek wynika, że częściej preferują one współpracę z mężczyznami i równie chętnie widzą ich w roli swoich przełożonych. Uzasadniały to przekonaniem, iż mężczyźni są bardziej konkretni, precyzyjniej formułują swoje oczekiwania oraz szybciej podejmują decyzje.

Choć wiele badanych podkreślało takie pozytywne cechy kobiet, jak cierpliwość, wytrwałość, skrupulatność czy sumienność, mimo to deklarowały większy komfort współpracy z mężczyznami. Może to wynikać zarówno ze specyfiki wykonywanej przez nie pracy, jak i z ich własnych predyspozycji osobowościowych, na co wskazują wypowiedzi akcentujące łatwość rozumienia męskiego sposobu myślenia i działania.

Respondentki w dużej mierze akceptowały także fakt zajmowania przez mężczyzn najwyższych stanowisk kierowniczych. Tłumaczyły to przekonaniem o silnej potrzebie dominacji po stronie mężczyzn oraz obawą przed utratą przez nich poczucia męskości w sytuacji podporządkowania się kobiecie. Wskazywały również na większą agresywność i silniejsze dążenie mężczyzn do kariery, a także na pojawiające się u nich poczucie zagrożenia w obliczu kompetentnych kobiet, zwłaszcza po osiągnięciu określonego szczebla hierarchii zawodowej.

Kolejny blok pytań dotyczył zagadnień awansu, kariery oraz sukcesu zawodowego. W odpowiedziach wyraźnie zaznaczyło się rozróżnienie pomiędzy pojęciem awansu a kariery. Kariera była postrzegana raczej negatywnie i rzadko stanowiła deklarowany cel respondentek, natomiast awans oceniano pozytywnie, utożsamiając go z rozwojem osobistym, zdobywaniem nowych kompetencji, doświadczeń i kontaktów. Awans wiązano z samorealizacją i spełnianiem ambicji, a więc z działaniami społecznie akceptowanymi, podczas gdy kariera kojarzyła się z

zachowaniami moralnie wątpliwymi, szybkim osiąganiem pozycji i równie szybkim jej traceniem. Mimo dążenia do awansu kobiety podkreślały, że nie zamierzają realizować go za wszelką cenę ani w sposób określany przez nie jako „męski”, oparty na bezwzględnej rywalizacji.

Wypowiedzi dotyczące źródeł dotychczasowych sukcesów zawodowych miały charakter niejednoznaczny. Respondentki wskazywały wprawdzie w pierwszej kolejności na czynniki wewnętrzne, takie jak własne umiejętności, kompetencje i pracowitość, jednak jednocześnie podkreślały znaczenie czynników zewnętrznych, w tym szczęścia, przypadku czy sprzyjających okoliczności. Oznacza to brak jednoznacznej atrybucji sukcesu, przy jednoczesnej dominacji atrybucji wewnętrznej, typowej dla tożsamości męskiej i androgynicznej.

Analiza wypowiedzi na temat konsekwencji sukcesu zawodowego ujawniła przewagę ocen negatywnych. Tylko nieliczne respondentki wskazywały na pozytywne następstwa, takie jak zdobywanie nowych doświadczeń, ciągłe uczenie się, stabilność finansowa czy podniesienie standardu życia. Zdecydowana większość akcentowała jednak koszty sukcesu, w tym całkowitą absorpcję czasu, ograniczenie życia rodzinnego i towarzyskiego, utratę prywatności związaną z publicznym charakterem stanowiska oraz pogorszenie stanu zdrowia.

Wszystkie badane kobiety oceniły wpływ pracy na zdrowie jako wyraźnie negatywny, wskazując przede wszystkim na wysoki poziom stresu i intensywne tempo życia. To właśnie obawy o konsekwencje zdrowotne stanowiły jeden z istotnych powodów niechęci do obejmowania najwyższych stanowisk kierowniczych, które postrzegane były jako wymagające wyjątkowej odporności psychicznej i fizycznej oraz niosące ryzyko wypalenia zawodowego.

Mniejsza wytrzymałość kobiet w pełnieniu funkcji kierowniczych na najwyższych szczeblach władzy wiąże się w dużej mierze z koniecznością angażowania znacznej ilości energii w realizację

dodatkowej roli, jaką jest macierzyństwo, przypisywane kobiecie zarówno biologicznie, jak i kulturowo. Obowiązek ten stanowi istotne obciążenie, które wpływa na możliwości długotrwałego funkcjonowania w szczególnie wymagających strukturach organizacyjnych.

W badanej grupie cztery kobiety samotnie wychowywały dzieci, natomiast dziewiętnaście posiadało rodziny, w których w większości funkcjonował podział obowiązków domowych. Respondentki podkreślały, że bez partnerskiego modelu rodziny, wsparcia męża lub pomocy najbliższych, zwłaszcza w okresie intensywnej opieki nad małymi dziećmi, łączenie ról zawodowych i rodzinnych byłoby znacznie utrudnione, a w niektórych przypadkach wręcz niemożliwe. Z drugiej strony kobiety samotne radziły sobie równie skutecznie, choć kosztem znacznie większego obciążenia, wynikającego z konieczności jednoczesnego pełnienia roli matki, żywiciela oraz zastępowania dziecku ojca.

Pomimo bardzo intensywnego trybu życia respondentki nie deklarowały gotowości do rezygnacji ani z pracy zawodowej, ani z życia rodzinnego. Uzasadniały to odwołaniami do biologii oraz instynktu macierzyńskiego, który – ich zdaniem – prędzej czy później ujawnia się u większości kobiet. Rodzina nie była przez nie postrzegana jako czynnik ograniczający, lecz przeciwnie – jako źródło motywacji, wsparcia emocjonalnego i energii do dalszego działania zawodowego.

Żadna z badanych kobiet nie zadeklarowała chęci całkowitej rezygnacji z życia rodzinnego, z wyjątkiem dwóch przypadków. Jedna z respondentek, niemająca dzieci, wskazywała, że był to świadomy wybór jej i męża, którzy zdecydowali się skoncentrować na karierze zawodowej. Druga natomiast, posiadająca jedno dziecko, wyraziła przekonanie, że pogodzenie ról macierzyńskiej i zawodowej jest niemożliwe, a obecność dziecka wyklucza rozwój kariery.

Z wypowiedzi respondentek wynika, że pełnienie ról zawodowej i

macierzyńskiej traktowane jest przez kobiety jako świadomy wybór, a nie jako narzucona konieczność, mimo świadomości trudności i przeciążeń, jakie się z nim wiążą. Potrzeba posiadania i pielęgnowania życia rodzinnego okazuje się równie silna jak potrzeba samorealizacji zawodowej, nawet w warunkach dużego obciążenia pracą. Co istotne, nie zaobserwowano wyraźnych różnic pomiędzy kobietami z poszczególnych grup wiekowych – zarówno najmłodsze respondentki, dopiero budujące swoją pozycję zawodową, jak i kobiety, których dzieci są już samodzielne, prezentowały zbliżone stanowisko wobec łączenia obu ról.

Ostatnia część wywiadów dotyczyła opinii badanych na temat wkraczania kobiet w obszary zawodów tradycyjnie uznawanych za męskie, w szczególności na stanowiska kierownicze i menedżerskie, oraz przejmowania cech stereotypowo męskich, co wiąże się z kształtowaniem tożsamości androgynicznej. Na tym etapie ujawniła się zależność pomiędzy profilem tożsamości określonym na podstawie ankiety a prezentowanymi w wywiadach opiniami. Kobiety o wyraźnie wyższym wskaźniku kobiecości częściej akcentowały różnice pomiędzy płciami, a niektóre z nich wskazywały nawet na przewagę kobiet nad mężczyznami w pracy, podkreślając ich większą pracowitość, stabilność emocjonalną oraz odporność na niepowodzenia zawodowe.

Jednak respondentki o wyższym wskaźniku kobiecości znacznie większą wagę przywiązywały do biologicznej roli kobiety. W ich wypowiedziach pojawiało się przekonanie, że stanowiska uznawane za męskie są obsadzone głównie przez mężczyzn nie tylko z powodu dyskryminacji, lecz również dlatego, iż to oni częściej i konsekwentniej do nich dążą. Kobiety natomiast nierzadko same rezygnują z dalszej kariery na określonym etapie, decydując się na założenie rodziny i uznając inne wartości za ważniejsze od dalszego awansu.

Odmienne stanowisko prezentowały respondentki bliższe androgynii oraz charakteryzujące się wysokim wskaźnikiem męskości. Kobiety te wyraźnie dostrzegały u siebie łączenie

cech stereotypowo męskich i kobiecych, traktując je jako konieczny warunek skutecznego funkcjonowania na stanowiskach kierowniczych. Podkreślały, że posługiwanie się cechami męskimi, takimi jak stanowczość czy zdecydowanie, jest niezbędne do efektywnego wykonywania zadań, przy jednoczesnym zachowaniu empatii i wrażliwości, które nie są przez nie postrzegane jako oznaka słabości.

Włączanie cech tradycyjnie uznawanych za kobiece w realizację zawodów męskich respondentki te uznawały wręcz za istotny atut. Zdolność rozumienia innych, empatia czy umiejętność wczuwania się w sytuację współpracowników były postrzegane jako kompetencje sprzyjające skutecznemu zarządzaniu zespołem, prowadzeniu negocjacji oraz budowaniu relacji, zwłaszcza w połączeniu z konsekwencją i zdecydowaniem.

Jednocześnie część badanych zwracała uwagę na negatywne konsekwencje adaptowania się do wymagań stanowisk kierowniczych. W ich odczuciu konieczność przyjmowania cech męskich prowadziła do osłabienia poczucia własnej kobiecości i zmian w obrazie siebie, co bywało postrzegane jako koszt osobisty związany z pełnieniem funkcji przywódczych. Skrajnym przejawem takiej strategii było świadome ograniczanie ekspresji kobiecości, na przykład poprzez męski styl ubierania się, aby uniknąć oceniania przez pryzmat płci.

Źródłem upowszechniania się tego typu postaw respondentki upatrywały przede wszystkim w dynamicznych przemianach społecznych, politycznych i kulturowych, które otworzyły kobietom dostęp do wolności wyboru i samostanowienia, choć – jak podkreślały – wiąże się to z wysokimi kosztami psychicznymi i społecznymi. W wypowiedziach pojawiały się również szersze refleksje dotyczące przyspieszenia tempa życia, rosnących wymagań oraz konieczności większej elastyczności i adaptacyjności jednostki wobec zmieniającej się rzeczywistości.

Kobiety coraz częściej dążą do samodzielności i niezależności,

dostrzegając nowe możliwości zawodowe i ekonomiczne oraz wartość pracy zarobkowej. Jednocześnie większość z nich pragnie realizować się również w roli matki, co sprawia, że pojęcie kobiecej niezależności nabiera wielowymiarowego charakteru i może być rozpatrywane na wielu płaszczyznach życia.

Jedną z kluczowych płaszczyzn, na których rozpatrywana jest współczesna niezależność kobiet, pozostaje alternatywa: partnerstwo albo samodzielność. Magdalena Środa, doktor filozofii, na łamach „Gazety Wyborczej” zauważa, że pokolenie młodych kobiet przygotowuje się do życia niezależnego od mężczyzn, mając świadomość, iż całkowite uzależnienie od partnera jest dla nich niekorzystne. Jednocześnie podkreśla, że jednym z najpoważniejszych problemów młodych, wykształconych kobiet staje się brak czasu na założenie rodziny. Można więc odnieść wrażenie, że poszerzenie możliwości wyboru zmusiło kobietę do opowiedzenia się po jednej ze stron – albo kariery zawodowej, albo życia rodzinnego. Dążenie do samodzielności finansowej często pociąga za sobą konieczność samodzielności egzystencjalnej, co bywa interpretowane jako rezygnacja z tradycyjnego modelu rodziny na rzecz kariery i luźniejszych, partnerskich związków.

Rzeczywistość nie wydaje się jednak aż tak jednoznaczna i skrajna. Kobiety, mimo trudności, podejmują próby łączenia obu sfer życia – zawodowej i rodzinnej. Potwierdzają to zarówno wyniki badań, jak i wypowiedzi respondentek przywoływane w niniejszej pracy. Niezależność kobiet, rozpatrywana w kontekście androgynii, nabiera w tym ujęciu nowego znaczenia. Kluczowy staje się tu proces integrowania dwóch pozornie przeciwstawnych komponentów. Niezależność, tradycyjnie przypisywana mężczyznom, zostaje włączona w kobiecą tożsamość, podobnie jak w codziennym życiu kobiety potrafią połączyć role zawodowe z macierzyństwem.

W tej zdolności godzenia ról ujawnia się istota kobiecej

androgynii, rozumianej jako pewna forma pełni i doskonałości. Kobiety potrafią realizować się jako matki i opiekunki domowego ogniska, a jednocześnie jako osoby niezależne zawodowo, dążące do awansu, rozwoju i coraz wyższych stanowisk. Przeprowadzone wywiady pokazują, że kobiety pełniące funkcje kierownicze, mimo stałych obciążeń i licznych trudności, nie chcą rezygnować z życia rodzinnego. Ich ambicją jest równoczesna samorealizacja w obu tych obszarach, co wymaga znacznej determinacji, siły i konsekwencji.

Model kobiety zajmującej stanowiska menedżerskie przestaje być jedynie konstruktem teoretycznym znanym z literatury naukowej. Coraz częściej pojawia się on w mediach i bywa promowany jako skuteczny oraz pożądany. Co istotne, przyczyny awansu kobiet na stanowiska dyrektorskie nie są już wiązane wyłącznie z chęcią dorównania mężczyznom, lecz z nowymi wymaganiami współczesnego zarządzania. W literaturze fachowej podkreśla się znaczenie zasad sformułowanych przez Josepha Caniona, zwracających uwagę na potrzebę tworzenia w miejscu pracy atmosfery zbliżonej do rodzinnej. Zmieniło to oczekiwania wobec menedżerów: zamiast dominacji i władzy zaczęto cenić otwartość, empatię i umiejętność dostrzegania emocjonalnego wymiaru pracy.

Wywiady potwierdzają, że kobiety, obok przejmowania cech uznawanych za męskie, wysoko cenią własne kompetencje, takie jak empatia, zdolność budowania relacji czy zrozumienie dla innych. Wielość pełnionych ról sprawia, że w naturalny sposób potrafią one łagodzić konflikty wynikające z różnic osobowościowych, co w realiach współczesnego biznesu stanowi wyraźny atut. Jednocześnie kobiety świadomie dystansują się wobec agresywnego modelu kariery, charakteryzującego się szybkimi awansami i rywalizacją „za wszelką cenę”. Preferują ochronę posiadanych zasobów, ostrożne kalkulowanie ryzyka oraz stabilność, nawet kosztem mniejszych zysków.

Niechęć do obejmowania najwyższych stanowisk badane kobiety uzasadniały przede wszystkim względami zdrowotnymi oraz

nadmiernym obciążeniem psychicznym. Przywoływały przykłady mężczyzn-menedżerów, wśród których wysoki jest odsetek rozwodów oraz chorób cywilizacyjnych. Wobec takiego modelu życia wiele kobiet decyduje się na stanowiska kierownicze niższego szczebla, które pozwalają na zachowanie równowagi między pracą a rodziną. Jak same podkreślały, kluczowe pozostaje dla nich poczucie samorealizacji i dążenie do spełnienia własnej „życiowej legendy”.

Jeżeli potrzebujesz konsultacji przy pisaniu pracy licencjackiej lub magisterskiej, to polecamy serwis [pisanie prac](#) - pomoc w pisaniu prac w granicach dozwolonych prawem