

Tożsamość płciowa

W ostatnich latach intensywne przemiany społeczne doprowadziły do ukształtowania się nowych modeli tożsamości płciowej. Odpowiedzią na te zmiany stało się pojawienie, obok tradycyjnie funkcjonujących tożsamości kobiecej i męskiej, także tożsamości androgynicznej, określanej również jako niezróżnicowana. Rozwój nauki umożliwił identyfikację i opis nowych form tożsamości, natomiast liczne badania empiryczne pozwoliły na ocenę ich funkcjonalności oraz adekwatności we współczesnym świecie.

W kontekście rosnącego tempa życia oraz dynamicznych zmian cywilizacyjnych, społeczno-kulturowych i technologicznych, za najbardziej trafną strategię adaptacyjną uznaje się kształtowanie tożsamości androgynicznej. W pracy szczególną uwagę poświęcono dwóm jej przejawom: postawie „niezależnych kobiet” oraz „opiekuńczych mężczyzn”. Wybór ten wynika z wyraźnego procesu przejmowania i wymienności ról płciowych, a także przyswajania cech tradycyjnie przypisywanych płci przeciwnej.

Skoncentrowanie badań na postawie „niezależnych kobiet” było konsekwencją coraz bardziej widocznego zjawiska obejmowania przez kobiety stanowisk kierowniczych i menedżerskich. Tendencja ta wiąże się z wchodzeniem kobiet w obszary zawodowe dotąd postrzegane jako typowo męskie, do których zaliczano między innymi funkcje menedżera, dyrektora czy właściciela przedsiębiorstwa. Przyjęto przy tym założenie, że zawód typowy to taki, który pozostaje zgodny ze stereotypami zachowań związanych z płcią i jest zdominowany przez jedną z nich.

W niniejszej pracy pojęcia „menedżer” i „kierownik” stosowane są zamiennie, ponieważ zasadnicza różnica między nimi sprowadza się do większej popularności terminu „menedżer” w warunkach gospodarki wolnorynkowej. Sama definicja menedżera potwierdza równoważność obu pojęć, wskazując, że jest to osoba

kierująca zespołem i ponosząca odpowiedzialność za realizację jego zadań w różnych obszarach działalności. Z tego względu kryterium doboru respondentek stanowiło zajmowanie stanowiska kierowniczego, niezależnie od jego nazwy, o ile spełniało ono warunki tej definicji, takich jak kierownik, naczelnik, właściciel firmy, menedżer, specjalista czy dyrektor.

O wyborze grupy „niezależnych kobiet” zdecydowało rosnące znaczenie i wyrazistość tej kategorii w społeczeństwie, a także jasność kryteriów doboru osób badanych. W przypadku „opiekuńczych mężczyzn” takie jednoznaczne wyodrębnienie nie byłoby możliwe, ponieważ postawy te dopiero zaczynają się ujawniać i nie stanowią jeszcze w pełni ukształtowanej, jasno zdefiniowanej grupy. Mimo to oba typy postaw androgynicznych mają istotne znaczenie, gdyż sprzyjają większej elastyczności i zdolności dostosowania się do dynamicznych przemian cywilizacyjnych.

Podstawowym celem badań była próba odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób wykonywanie zawodu zaliczanego do kategorii zawodów stereotypowo męskich wpływa na przejmowanie przez kobiety ról i zachowań przypisywanych płci przeciwnej. Analizie poddano również zakres, w jakim badane rezygnują z tradycyjnych ról płciowych na rzecz poszerzania własnych możliwości, stopień uświadamiania sobie przez nie nasilającej się tendencji do kształtowania tożsamości androgynicznej oraz to, na ile dostrzegają jej przejawy we własnym funkcjonowaniu.

Badaniami objęto grupę dwudziestu sześciu kobiet z trzech miast Polski: Konina, Poznania i Słupska, które dobrowolnie wyraziły zgodę na udział w badaniu. Respondentki zostały sklasyfikowane pod względem wieku zgodnie z czterema stadiami kariery zawodowej wyróżnionymi przez D. Supera i D. T. Halla w ich modelu rozwoju kariery. Do stadium eksploracji, obejmującego osoby do 30. roku życia, zakwalifikowano 10 kobiet, do stadium stabilizacji (30–45 lat) – 11 kobiet, natomiast do stadium utrzymania (45–60 lat) – 5 kobiet. W badanej grupie nie było osób znajdujących się w stadium

przystosowania do emerytury. Zgodnie z przyjętym modelem rozwój życia zawodowego kobiety ujmowany jest jako sekwencja stadiów, którym towarzyszą zmieniające się wzory aktywności, orientacje zawodowe, systemy wartości oraz potrzeby.

Istotnym elementem analizy było także uwzględnienie roli rodziny jako jednego z kluczowych czynników determinujących przebieg kariery zawodowej kobiet. Spośród badanych szesnaście kobiet pozostawało w związkach małżeńskich, a dziesięć było stanu wolnego; jednocześnie szesnaście posiadało dzieci, natomiast dziesięć ich nie miało. Nie były to jednak te same osoby – cztery respondentki miały męża, lecz nie posiadały dzieci, a cztery samotnie wychowywały potomstwo.

Analiza stażu pracy wykazała, że 60% respondentek pracuje zawodowo ponad dziesięć lat. W przypadku stażu na aktualnie zajmowanym stanowisku kierowniczym sytuacja przedstawiała się odmiennie: 75% badanych pełniło swoje funkcje krócej niż pięć lat, natomiast jedynie 20% zajmowało je przez okres przekraczający dziesięć lat.

Badania miały charakter dwuetapowy i obejmowały ankietę oraz wywiad. Ankieta została opracowana na podstawie Inwentarza Ról Płciowych Sandry Bem i polegała na samoocenie stopnia posiadania określonych cech osobowości. Zastosowane narzędzie, uproszczone w porównaniu z klasycznymi badaniami psychologicznymi, miało na celu przede wszystkim porównanie deklarowanej tożsamości badanych kobiet z ich wypowiedziami, opiniami oraz stosunkiem do wykonywanego zawodu i sytuacji rodzinnej.

Respondentki oceniały, w jakim stopniu wskazane cechy je charakteryzują, posługując się pięciostopniową skalą, gdzie 1 oznaczało całkowity brak danej cechy, a 5 – jej zdecydowane posiadanie. Kwestionariusz obejmował trzydzieści cech: dziesięć stereotypowo przypisywanych mężczyznom, dziesięć przypisywanych kobietom oraz dziesięć cech neutralnych, które zostały rozmieszczone na liście w kolejności losowej.

Zgodnie z założeniami badań Sandry Bem, średnia liczba punktów przypisana cechom męskim stanowi wskaźnik męskości, natomiast średnia punktów uzyskanych dla cech kobiecych – wskaźnik kobiecości. Tożsamość męska charakteryzuje się wysokim wskaźnikiem męskości i niskim kobiecości, kobieca – odwrotnie, androgyniczna – wysokimi wartościami obu wskaźników, natomiast niezróżnicowana – niskimi wynikami w obu skalach.

Podsumowując uzyskane rezultaty, wskaźnik męskości w badanej grupie kobiet mieścił się w przedziale od 2,95 do 4,3 punktu, natomiast wskaźnik kobiecości przyjmował wartości od 3,0 do 4,5 punktu. Wyniki te wskazują na znaczne zróżnicowanie profili tożsamościowych respondentek oraz potwierdzają zasadność dalszych analiz w kontekście kształtowania się tożsamości androgynicznej.

Jedynie w przypadku jednej respondentki wartości wskaźnika męskości i kobiecości były identyczne, co jednoznacznie wskazuje na tożsamość androgyniczną. Ponadto u siedmiu osób różnice pomiędzy obiema skalami mieściły się w granicach 0,1–0,2 punktu, dlatego zostały one uznane za osoby najbliższe androgynii. Z kolei różnice sięgające nawet 0,9 punktu wyraźnie wskazywały na dominację jednej z tożsamości płciowych. W tej grupie osiem kobiet zaklasyfikowano jako osoby o tożsamości męskiej, siedem – jako osoby o tożsamości kobiecej. Trzy respondentki uznano natomiast za niezróżnicowane, ponieważ uzyskały niskie wyniki w obu skalach.

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że ponad 30% badanych kobiet w znacznym stopniu charakteryzuje się tożsamością androgyniczną, a podobny odsetek – tożsamością męską. Nawet przy uwzględnieniu możliwego marginesu błędu wynikającego z zastosowania skróconych narzędzi badawczych można przyjąć, że ponad połowa kobiet zajmujących stanowiska kierownicze i funkcjonujących w obszarach tradycyjnie uznawanych za męskie posługuje się w praktyce cechami stereotypowo przypisywanymi mężczyznom.

Analiza wyników nie wykazała żadnych zależności pomiędzy rodzajem tożsamości płciowej, określonej na podstawie wyników ankiety, a faktem posiadania bądź nieposiadania rodziny. Nie zaobserwowano również istotnych prawidłowości w odniesieniu do przynależności respondentek do poszczególnych grup wiekowych.

Jednocześnie zarówno wiek, jak i sytuacja rodzinna miały wyraźny wpływ na opinie badanych oraz ich doświadczenia zawodowe ujawniane w drugiej części badań, czyli w wywiadach. Kwestionariusz wywiadu obejmował piętnaście pytań odnoszących się do czterech zasadniczych obszarów: ogólnej charakterystyki sytuacji kobiety na stanowisku kierowniczym, jej stosunku do awansu, kariery i sukcesu, sposobów godzenia roli zawodowej z rolą rodzicielską oraz opinii na temat wkraczania kobiet w sfery zawodów męskich i przejmowania związanych z nimi ról i zachowań.

Pierwszych pięć pytań miało charakter ogólny i dotyczyło wyboru zawodu, wykorzystywanych cech i umiejętności, stosunku do wykonywanej pracy oraz relacji ze współpracownikami. W większości przypadków decyzja o wyborze aktualnie wykonywanego zawodu była motywowana zainteresowaniami, pasjami oraz chęcią osiągnięcia stabilnych lub wyższych dochodów. Rzadziej wskazywano na wpływ wzorców rodzinnych, takich jak prowadzenie działalności gospodarczej przez rodziców, lub na przypadkowy charakter wyboru ścieżki zawodowej.

Za najistotniejsze cechy i zdolności niezbędne w pracy zawodowej respondentki uznawały przede wszystkim umiejętność rozumienia innych, empatię, zdolność nawiązywania kontaktów oraz współpracy z ludźmi. Równorzędnie wymieniano jednak cechy stereotypowo przypisywane mężczyznom, takie jak stanowczość, przedsiębiorczość, umiejętności organizacyjne czy ambicja. Świadczy to o tym, że kobiety pełniące funkcje kierownicze wysoko cenią zarówno cechy tradycyjnie uznawane za kobiece, jak i te postrzegane jako męskie, z których świadomie korzystają w codziennej pracy. Istotną rolę przypisywano również pracowitości i doświadczeniu zawodowemu.

Zdecydowana większość informaterek deklarowała zadowolenie i satysfakcję z wykonywanej pracy, podkreślając poczucie samorealizacji oraz fakt, że wykonują zawód zgodny z ich zainteresowaniami. Wyjątek stanowiła jedna osoba, która podjęła pracę głównie z powodów finansowych i odczuwała z tego tytułu dyskomfort, określając go jako brak możliwości realizowania własnych ambicji. Najważniejszym źródłem satysfakcji zawodowej okazała się możliwość samorealizacji, rozwoju pasji i osiągnięcia osobistych celów, co może stanowić uniwersalną wartość dla obu płci oraz warunek poczucia niezależności życiowej.

Opinie dotyczące trudności związanych z wykonywaniem zawodu były zróżnicowane. Część respondentek nie dostrzegała istotnych problemów adaptacyjnych, wskazując na wsparcie wynikające z wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Inne zwracały uwagę na zjawiska niedoceniań, a nawet lekceważenia ich kompetencji, szczególnie w początkowym okresie pracy. Dopiero z czasem, po konsekwentnym udowadnianiu własnych umiejętności, ich praca zaczynała być zauważana i doceniana. Jak trafnie ujęła jedna z respondentek, kobieta, aby osiągnąć porównywalny sukces, często musi wykazać się znacznie wyższymi kompetencjami niż mężczyzna zajmujący to samo stanowisko, co potwierdzają także inne wypowiedzi podkreślające nierówność szans w środowisku zawodowym.

Przytoczone wypowiedzi, podobnie jak pozostałe relacje respondentek, wskazują na silnie zakorzenione poczucie dyskryminacji kobiet w środowisku pracy, przejawiające się między innymi w stawianiu im wyższych wymagań oraz w niższym poziomie wynagrodzeń. Choć autorkami tych opinii są kobiety, które w znacznym stopniu uwolniły się od wielu ograniczeń dzięki zajmowaniu wysokich stanowisk zawodowych, droga do ich osiągnięcia wiązała się z licznymi barierami. Co więcej, część z nich nadal postrzega te trudności jako trwałe i nieunikniony element funkcjonowania kobiet w sferze zawodowej.

Jeżeli potrzebujesz konsultacji przy pisaniu pracy

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