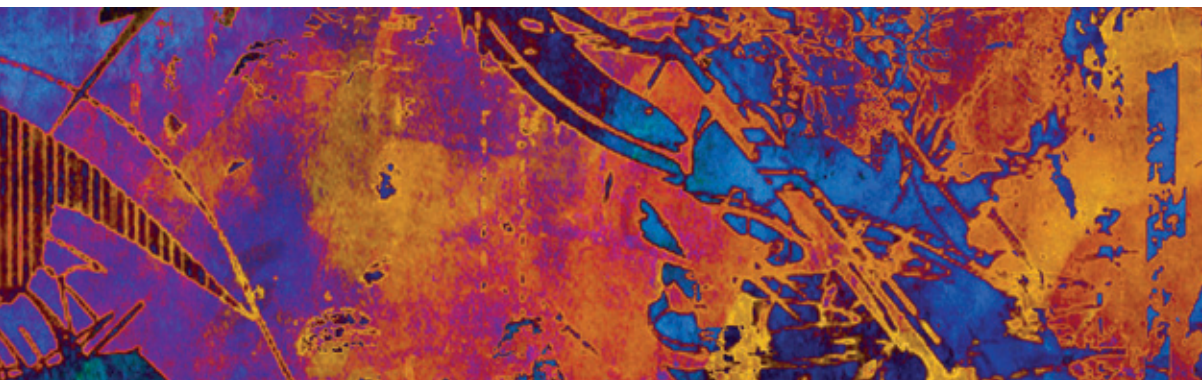


# TOŻSAMOŚĆ W SPOŁECZEŃSTWIE WSPÓŁCZESNYM: pop-kulturowe [re]interpretacje



Redakcja naukowa  
Agnieszka Gromkowska-Melosik  
Zbyszko Melosik

# Tożsamość w społeczeństwie współczesnym: pop-kulturowe (re)interpretacje

Redakcja naukowa  
Agnieszka Gromkowska-Melosik  
Zbyszko Melosik

The logo for 'impuls' features a stylized bird or wing shape above the lowercase word 'impuls'.

Kraków 2012

© Copyright by Autorzy & Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2012

Recenzent:

*Prof. zw. dr hab. Bogusław Śliwowski*

Redakcja wydawnicza:

*Małgorzata Miller*

Korekta:

*Izabela Rutkowska*

Opracowanie typograficzne:

*Anna Bugaj-Janczarska*

Projekt okładki:

*Anna M. Damasiewicz*

Publikacja sfinansowana ze środków  
Wydziału Studiów Edukacyjnych  
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

ISBN 978-83-7587-954-4

Oficyna Wydawnicza „Impuls”  
30-619 Kraków, ul. Turniejowa 59/5  
tel. (12) 422-41-80, fax (12) 422-59-47  
[www.impulsoficyna.com.pl](http://www.impulsoficyna.com.pl), e-mail: [impuls@impulsoficyna.com.pl](mailto:impuls@impulsoficyna.com.pl)  
Wydanie I, Kraków 2012

# Spis treści

Wprowadzenie .....	7
Roman Kubicki Granice kultury popularnej. Kontekst filozoficzny i egzystencjalny .....	11
Zbyszko Melosik (Re)konstrukcje podróżowania w kulturze instant: konteksty socjopedagogiczne .....	33
Jan Kłós Człowiek wobec pustyni: uwagi w kontekście doświadczenia amerykańskiego .....	51
Agnieszka Gromkowska-Melosik Sukces edukacyjno-zawodowy i problem maskulinizacji kobiet .....	71
Dobrochna Hildebrandt-Wypych Pokoleniowe wzory sukcesu w doświadczeniach amerykańskich i niemieckich .....	93
Olga Mazurek-Lipka Społeczne konstrukcje sukcesu życiowego w Stanach Zjednoczonych. Między orientacją na dyplom akademicki a telewizyjnym show .....	117
Marcin Jaworski Idea buntu w kulturze popularnej; od buntu radykalnego, przez bunt upozorowany do buntu refleksyjnego .....	133
Maciej Bernasiewicz Kultura popularna w percepcji nieletnich przestępców .....	145
Anna Woźniak O pożytkach z etnografii w badaniach zjawisk kultury popularnej .....	165

---

Adam Roter, Karolina Olszańska	
Kultura narcyzmu a społeczeństwo lipofobiczne .....	181
Jolanta Spychalska-Kamińska	
Znaczenie idoli w rozwoju tożsamości młodzieży w okresie wczesnej adolescencji .....	199
Magdalena Giłka	
Aktywność seksualna młodzieży a wpływ kultury popularnej .....	207
Bożena Dusza	
Sposoby bycia licealistów w roli ucznia w kontekście kultury popularnej .....	217
Magdalena Cuprjak	
Gimnazjum jako przestrzeń konstruowania tożsamości upozorowanej .....	231
Ewa Bochno	
Czy tylko rywalizacja i wyścig szczurów? Atmosfera w grupach studenckich (doniesienie z badań) .....	239
Izabela Kiwak	
Bylejakość w nawiązywaniu relacji osobowych .....	253
Sławomir Krzyśka	
Konteksty bezpieczeństwa ontologicznego. Pedagogika emocji .....	263
Grażyna Teusz	
W kręgu „przygodnych serii drobnych interakcji”. Meandry tożsamościowe współczesnej rodziny .....	271
Danuta Kamilewicz-Rucińska	
Rodzina źródłem konstruowania tożsamości (debaty na forum internetowym) .....	281
Mirosława Nyczaj-Drąg	
W drodze do tożsamościowej różnicy, czyli o edukacji dziecka w rodzinie klasy średniej .....	299
Barbara Toroń	
Wpływ kulturotechniki na konstrukcję społecznie akceptowanej tożsamości osób przebywających w jednostkach totalnych .....	319

# Wprowadzenie

Kiedy 2 grudnia 1970 roku M. Foucault wygłaszał swój wykład o porządku dyskursu w Collège de France w Paryżu, z pewnością nie myślał o różnicach między kulturą popularną a wysoką w kontekście programu studiów kulturowych. Mówił jednak o dyscyplinach, które rządzą się swoimi prawami, które wyznaczają możliwe obszary eksploracji – analizy i opisu. Pisał o woli wiedzy kreślącej „plany przedmiotów możliwych, obserwowalnych, mierzalnych, klasyfikowalnych”; woli wiedzy narzucającej „podmiotowi poznającemu (w jakimś sensie przed wszelkim doświadczeniem) pewną pozycję, pewien sposób patrzenia i pewną funkcję (raczej patrzeć, niż czytać, raczej weryfikować, niż komentować)”; wreszcie o woli wiedzy, która narzuca „(w sposób bardziej ogólny niż jakiegokolwiek określone narzędzie) poziom techniczny, który utrzymać powinny akty poznania, aby były weryfikowalne i użyteczne<sup>1</sup>”. Podkreślał również, że dyskursy wiedzy i władzy podlegają transformacji w czasie. Zmienia się więc to, kto jest podmiotem dyskursu, a wraz z tym zmianie podlega pojęcie normy – to, co mieści się w normie, jest zależne od epoki historycznej. Każda wiedza – mówił M. Foucault – może uzyskać status wiedzy dominującej i uprawomocnionej, wiedzy prawdziwej. To, co nie mieści się w dyskursie, nawet jeśli jest prawdziwe, nie ma racji bytu, nawet jeśli jednostka potrafi dowieść słuszności własnych tez może być posądzona o szaleństwo. „Nawet prawda jest prawdą tylko wtedy, gdy jest ona zgodna z władzą konkretnego obszaru<sup>2</sup>”. Będąc wewnątrz dyskursu, jak twierdził M. Foucault, „podział między prawdą a fałszem nie jest arbitralny ani zmienny, nie jest instytucjonalny ani oparty na przemocy. Jeśli jednak umieścimy się na innym poziomie i zadamy sobie pytanie, jaką była i jaką wciąż pozostaje w obrębie naszych dyskursów owa wola prawdy w ciągu wieków naszej historii [...] to może się zdarzyć, że ukaże się nam coś w rodzaju systemu wykluczenia<sup>3</sup>”.

---

<sup>1</sup> M. Foucault, *Porządek dyskursu*, Gdańsk 2002, s. 13.

<sup>2</sup> N. Maleki, M. Navidi, *Foucault's Idea of Power in Shelley's "Mont Blanc"*, "Cross Cultural Communication" 2011, Vol. 7, No. 3, s. 97.

<sup>3</sup> M. Foucault, *Porządek...*, dz. cyt., s. 11.

W te rozważania M. Foucaulta doskonale wpisuje się problem studiów nad kulturą popularną, które były w Polsce jeszcze dekadę temu (podobnie zresztą jak *gender studies*) przyjmowane w środowisku naukowym (w najlepszym wypadku) z pobłażliwym uśmiechem lub (z niewielką tylko przesadą, ale niech nam będzie wolno pozostać w nomenklaturze M. Foucaulta) jako przejaw szaleństwa czy niepoczytalności badacza. Badanie fenomenów kultury popularnej traktowano jako niepoważne, błahe, rozrywkowe, ekscentryczne i niemieszczące się w dyskursie naukowym zarówno z zakresu studiów o edukacji, jak i studiów filologicznych, historycznych czy społecznych. Argumenty, że na uniwersytetach należących do Ligii Bluszczowej już od dawna wprowadzono wykłady poświęcone popgwieżdzie Madonnie<sup>4</sup>, nie uwiarygodniały owych pseudonaukowych zainteresowań i tematów książek (dziś obiektami kursów uniwersyteckich stali się m.in.: Beyoncé – Rutgers University w New Jersey; David Beckham – Staffordshire University, Wielka Brytania; *Star Trek* – Georgetown University, Waszyngton; Lady Gaga – University of South Carolina). Ich niekwestionowana poczytność była tłumaczona sprowadzaniem tematów do „wspólnego najniższego mianownika” oraz tego, co ekscytujące, przyjemne i ciekawe. I oto w ostatniej dekadzie dokonała się zmiana – kultura popularna przestała być „gorszym Innym”, stała się na mocy swej „dyskursywnej władzy” niemal dyscypliną naukową, ze swoimi uprawomocnionym obszarem i metodami badań, sposobami interpretacji i teoriami. Wciąż – mimo istnienia obszernych już woluminów z tej dziedziny – rośnie zainteresowanie różnymi jej kontekstami, co prowadzi do badania coraz to nowych zjawisk i fenomenów.

Kiedy 12 lat temu byliśmy na jednym z najlepszych polskich uniwersytetów uczestnikami obrony doktoratu poświęconego muzyce rozrywkowej, jeden z recenzentów kwestionował wagę obszaru badawczego doktorantki, podważając sformułowanie fenomenu – bo cóż to za fenomen kulturowy, „ta rockowa muzyka”? Dziś, w społeczeństwie „przesunięcia socjalizacyjnego”, w którym rolę głównych agend socjalizacji przejęły grupa rówieśnicza i mass media, nikt już nie wątpi w walentność (aby użyć sformułowania M. Foucaulta) podjętego problemu badawczego, mieszczącego się w tym obszarze.

Prezentowany Czytelnikowi tom – o czym jesteśmy przekonani – to dzieło wartościowe, ukazujące wciąż nowe konteksty i perspektywy odczytania fenomenów kultury popularnej. Jest głosem interdyscyplinarnym, interparadygmatycznym i wielopokoleniowym, głosem ludzi z pasją i wiedzą merytoryczną, często będących już autorytetami w tej dziedzinie, ale również młodymi adeptami nauki. I nawet jeśli ktoś, mimo doznanej – w co nie wątpimy – przyjemności

---

<sup>4</sup> Z. Melosik, *Postmodernistyczne kontrowersje wokół edukacji*, Toruń – Poznań 1995, s. 240. Dodamy, że – jak można przeczytać m.in. na stronie University of Cambridge – 6 października 1999 roku Madonna, na zaproszenie wykładowcy historii dra Johna Adamsona, wygłosiła tam wykład pt. *Image and Reality*.

(od)czytania zawartych w nim tekstów, uparcie kwestionowałby naukowość podejmowanej w nich problematyki, to jedno jest pewne: dyskurs, który przenika tę książkę, stał się „migotaniem prawdy, rodzącej się na własnych oczach”<sup>5</sup>.

*Agnieszka Gromkowska-Melosik i Zbyszko Melosik*

Dębogóra, styczeń 2012 r.

---

<sup>5</sup> M. Foucault, *Porządek...*, dz. cyt., s. 35.





Agnieszka Gromkowska-Melosik

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

## Sukces edukacyjno-zawodowy i problem maskulinizacji kobiet

„Dobra rada dla mężczyzn. Żeńcie się z pięknymi lub brzydkimi kobietami. Niskimi lub wysokimi. Blondynkami albo brunetkami. Cokolwiek zdecydujecie, nigdy nie bierzcie za żonę kobiety, która robi karierę. Dlaczego? Jeśli wierzyć badaniom naukowców, podejmujecie wówczas wysokie ryzyko problematycznego małżeństwa. Wiadomo, że każde małżeństwo może być stresujące, jednak ostatnie badania dowodzą, że kobiety kariery zawodowej częściej się rozwodzą, częściej zdradzają i rzadziej mają dzieci. A jeśli decydują się na dzieci, są z tego powodu nieszczęśliwe”<sup>1</sup>.

Jedną z głównych idei stanowiących podstawę funkcjonowania społeczeństw Zachodu jest zasada binaryzmu płci – odwieczny podział na kobiety i mężczyzn, wraz z przekonaniem o ich odmiennym przeznaczeniu biologicznym i społecznym. Krytycy zasady binaryzmu twierdzą jednak, że dwa przeciwległe – tworzące opozycję – bieguny nie są usytuowane wobec siebie symetrycznie<sup>2</sup>. Ich postrzeganie opiera się na ideologii nierówności, w której kobiety są podporządkowane mężczyznom i zmuszone do pełnienia mniej wartościowych (czy cenionych) ról społecznych. Binaryzm dotyczy zarówno tożsamości i ról społecznych, jak i fizyczności/cielesności kobiet i mężczyzn. W tej ostatniej sferze – w konsekwencji akceptacji binaryzmu – kobieta ma nieustannie dążyć do zwiększenia swojej atrakcyjności, aby być „efektownie zdobyta” przez „jak najlepszego partnera”.

<sup>1</sup> Tak na podstawie najnowszych badań naukowych – choć nie bez nuty ironii – radzi naczelny redaktor miesięcznika dla menedżerów “Forbes” (M. Noer, *Don't Marry Career Women*, “Forbes”, 23.08.2006).

<sup>2</sup> Z. Melosik, *Tożsamość ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, Poznań – Toruń 1996, s. 28.

Istotą podejścia binarnego, w którym nieoczekiwanie splatają się poglądy ortodoksów chrześcijańskich z socjobiologami typu D. Morrisa<sup>3</sup>, jest nieuchronny esencjalizm biologiczny, odnoszący się zarówno do cech tożsamościowych kobiet i mężczyzn, jak i ich wyglądu. Krytycy binaryzmu podkreślają, że stanowi on potwierdzenie reguł typowych dla społeczeństwa patriarchalnego, że potwierdza on społeczną nierówność i zjawisko wykluczania kobiet<sup>4</sup>.

Proces emancypacji kobiet stopniowo podmywał zasadę binaryzmu. Okazało się, że esencjalizm cech i ról społecznych kobiet i mężczyzn nie tyle jest nieuchronny, ile skonstruowany w warunkach władzy mężczyzn i przez mężczyzn. Esencjalne podejście jest narzucane społeczeństwu, m.in. po to, aby potwierdzić taki wariant relacji międzypłciowych, który sankcjonowałby męską dominację. Nie ulega wątpliwości, że emancypacja kobiet przyniosła zmiany w tych relacjach zarówno w kwestii tożsamości, jak i wyglądu; z każdą następującą po sobie dekadą cechy kobiet i mężczyzn w każdym aspekcie i wymiarze ich funkcjonowania mieszają się ze sobą coraz bardziej. Równocześnie jednak w zbiorowej świadomości społecznej oraz na poziomie myślenia milionów kobiet i mężczyzn nadal istnieje dążenie do bycia stuprocentową kobietą i stuprocentowym mężczyzną w tradycyjnym znaczeniu. Tak więc współcześnie zjawisko zmniejszania się różnic płciowych współistnieje (nieco paradoksalnie) z wpisującymi się w ideologię patriarchalną marzeniami o uosabianiu absolutnej kobiecości czy męskości.

Powyższe uwagi mają stanowić wstęp do analizy tego społecznego niepokoju wokół emancypacji kobiet, jakim jest ich potencjalna maskulinizacja, zwłaszcza w przypadku kobiet odnoszących sukces społeczno-zawodowy, które pragną uzyskać (lub już uzyskały) wysoki status społeczny, dochód, pozycję zawodową czy stanowisko.

Nasuwa mi się w tym miejscu następujące pytanie: czy prawdą jest, że zasady funkcjonowania wielkich zhierarchizowanych organizacji i instytucji społecznych odwołują się do cech, które stanowią również podstawę działania tradycyjnej męskiej tożsamości? Wydaje się, że trzeba dać odpowiedź twierdzącą na to pytanie. Wielkie organizacje i instytucje, szczególnie korporacje i wielki biznes, są – jeśli ujmiemy to metaforycznie – racjonalne, pewne siebie, zdecydowane, zorientowane na sukces (zysk) i sprawowanie władzy, a także na skuteczność i rezultaty; są również precyzyjne w działaniu i beznamiętne. Nie mogą posiadać cech, które stanowiły atrybuty tradycyjnej kobiecości, czyli – jeśli zastosujemy taką personifikację – być emocjonalne, empatyczne, troskliwe czy delikatne.

<sup>3</sup> Por. m.in.: D. Morris, *Naga małpa*, Warszawa 2000; D. Morris, *Zwierzę zwane człowiekiem*, Warszawa 1997; D. Morris, *Naga kobieta*, Warszawa 2006.

<sup>4</sup> Por. m.in.: A. Gromkowska, *Kobiecość w kulturze globalnej. Rekonstrukcje i reprezentacje*, Poznań 2002; Z. Melosik, *Tożsamość, ciało i władza w kulturze instant*, Kraków 2010; S.L. Bem, *Męskość – kobiecość. O różnicach wynikających z płci*, Gdańsk 2000; P. Bourdieu, *Męska dominacja*, Warszawa 2004; J.M. Sloop, *Disciplining Gender: Rhetorics of Sex Identity in Contemporary U.S. Culture*, Massachusetts 2004.

Zasadniczo podważałoby to bowiem ich konkurencyjność, a nawet zagrażałoby ich istnieniu. Można powiedzieć metaforycznie, że wielka firma „jest męczyzną”. Logicznie rzecz biorąc, w takiej instytucji sukces i kariera są pisane przede wszystkim jednostkom, które uosabiają jej „zasady”, czyli – upraszczając – jej męskość (i to nieodwołalnie w tradycyjnym wymiarze). W dziejach wielkich instytucji takimi osobami byli oczywiście mężczyźni, którzy dzięki swoim męskim cechom tożsamości, odpowiadającym męskim cechom (i oczekiwaniom) firmy, mieli możliwość przemieszczania się w górę. Nie ulega też wątpliwości, że w trakcie tradycyjnej socjalizacji mężczyźni uzyskiwali cechy potrzebne w życiu społeczno-zawodowym, podczas gdy kobiety były przeznaczane do optymalnego funkcjonowania w rolach związanych ze sferą prywatną (matki, żony, gospodyni domowej), a kiedy wreszcie zaistniały na rynku pracy, to wtedy mogły wybierać spośród tradycyjnie podporządkowanych i kobiecych ról zawodowych, typu pielęgniarka, sprzedawczyni, nauczycielka.

Warto pokazać na przykładzie japońskim, w jaki sposób można też wspólnie konstruować zorientowaną na brak sukcesu zawodowego tożsamość kobiet przez tradycyjną edukację. Znakomicie rekonstruuje to B.J. McVeigh na przykładzie Takasu International College – dwuletniej prywatnej szkoły wyższej dla *office ladies* (przede wszystkim sekretarek oraz hostess, ale też innych urzędniczek niskiego szczebla), mającej dobrą reputację i znakomitą infrastrukturę. Pojęcie „międzynarodowy koledź” (które w punkcie wyjścia ma wskazywać na pewną nietradycyjność szkoły) związane jest z faktem, że jedna trzecia wykładowców to obcokrajowcy; istnieje pewien nacisk na naukę języków obcych (angielskiego, francuskiego, niemieckiego i chińskiego) oraz zdobycie wiedzy na temat innych krajów i kultur. W wielu miejscach kampusu znajdują się także takie symbole międzynarodowe, jak mapy świata, zegary wskazujące czas w różnych miastach na różnych kontynentach itp.<sup>5</sup>

Aspiracje w sferze „umiędzynarodowienia” życia w koledżu mogłyby sugerować, że występuje tu pewne rozluźnienie w zakresie dyscypliny i standardów akademickich. Nic takiego nie ma miejsca, wręcz przeciwnie – kładzie się silny nacisk na kwantyfikowanie studentek – zarówno ich obecności na zajęciach oraz we wszelkiego typu wydarzeniach społecznych, jak i wyników nauczania (m.in. tworzy się ranking uczennic na podstawie średniej ocen). Władze koledżu twierdzą, że ich celem jest utrzymanie wysokich standardów i wysokiej reputacji szkoły jako poważnej instytucji akademickiej. Niezależnie od realizacji celów *stricte* akademickich filozofia edukacyjna koledżu zorientowana jest na – jak to ujmuje B.J. McVeigh – „nauczenie młodych kobiet, w jaki sposób mają urzeczywistnić swoją kobiecość”<sup>6</sup>. Już w informatorze dla studentów znajdują się dokładne in-

<sup>5</sup> B.J. McVeigh, *Life in a Japanese Women's College. Learning to Be Ladylike*, London – New York 1997, s. 2–4.

<sup>6</sup> Tamże.

strukcje dotyczące stylu życia studentek. Wykluczone są jakiegokolwiek niekobiece stroje, np. dzinsy, krótkie spodenki czy podkoszulki. Makijaż ma być delikatny i podkreślać godność kobiety. W trakcie obowiązkowej obecności we wszelkiego rodzaju uroczystościach szkolnych, festiwalach, świętach czy spotkaniach od młodych Japonek oczekuje się zachowania typowego dla damy (strój, sposób wyśławiania się i zachowania)<sup>7</sup>.

Opisując socjalizację młodych kobiet w Takasu International College, B.J. McVeigh eksponuje jej teatralizację, która stanowi pochodną klimatu społecznego w społeczeństwie japońskim; istotą jest choreografizacja i rytualizacja interakcji społecznych, dramatyzowanie wydarzeń, przygotowanie otoczenia do „rozgrywania rzeczywistości” na wzór sceny, a także zapewnienia, że każdy zna scenariusz i swoją rolę oraz zachowuje się typowo dla aktora. Mamy tu do czynienia – jak ujmuje autor – z „teatralizowaną edukacją”, co wcale nie oznacza, że jest ona w jakikolwiek sposób „nierealna”<sup>8</sup>. Wykorzystując koncepcję M. Foucaulta, B.J. McVeigh pokazuje, w jaki sposób w przygotowaniu młodych kobiet do *stricte* kobiecego zawodu dochodzi do wpisywania władzy społecznej w ich ciało i tożsamość. Podejmuje on próbę opisania „rodzajowej (*gender*) etnomoralności etykiety”, polegającej na wpisywaniu w młode Japonki ideologii „dobra żona – mądra matka”. Urzeczywistnienie kodów etykiety stanowi formę socjalizacji w „idealną kobietę japońską”. Warto przy tym dodać, że w świadomości społecznej w Japonii podjęcie przez kobiety mało prestiżowej i nisko płatnej pracy sekretarki czy hostessy nie jest postrzegane w kategoriach zagrożenia dla istniejącego porządku. Takie role zawodowe pozwalają im na pozostawanie uległymi córkami i dobrze sprawującymi się żonami. Sekretarki i hostessy nie mają szans na awans zawodowy, a ich głównym zadaniem życiowym pozostaje opieka na dziećmi i prowadzenie domu. Istnieje przy tym powszechne przekonanie, że po zawarciu związku małżeńskiego, a tym bardziej po urodzeniu dziecka, kobieta powinna zrezygnować z pracy zawodowej (uważa się też często, że nie powinno się zatrudniać mężatek, ponieważ „za dużo plotkują podczas pracy, działają zbyt emocjonalnie, nie mają wiedzy i kwalifikacji, a poza tym są często nieobecne w pracy z powodu problemów domowych”<sup>9</sup>). W społeczeństwie japońskim uznaje się również, że „kobiety są u podstaw i w najbardziej znaczący sposób żonami i matkami, podporządkowanymi mężczyznom i niezdolnymi do wypełniania męskich ról”<sup>10</sup>. Stąd firmy, w których zatrudnia się kobiety, preferują te kandydatki, które mieszkają z rodzicami, przy czym podczas rozmów kwalifikacyjnych rozmawia się głównie z matkami, które im towarzyszą. Kobiety mają postrzegać swoje miejsce pracy jedynie jako „stację na drodze do małżeństwa”. Trzeba jednak

<sup>7</sup> B.J. McVeigh, *Life in a Japanese Women's College...*, dz. cyt., s. 2–4.

<sup>8</sup> Tamże, s. 6.

<sup>9</sup> Tamże.

<sup>10</sup> Tamże.

koniecznie podkreślić istnienie pewnego paradoksu w kulturze japońskiej. Nie ulega wątpliwości, że sekretarki i hostessy z jednej strony mogą stanowić symbol opresywnej dyskryminacji płciowej, która ma miejsce w Japonii. Z drugiej strony jednak w sensie społeczno-ekonomicznym tworzą one jako całość bardzo jasno określoną subkulturę z własnym stylem życia. Z uwagi na fakt, że mieszkają z rodzicami, mają większe możliwości konsumpcji (wydawania zarobionych przez siebie pieniędzy), a także więcej wolnego czasu niż inne grupy w społeczeństwie japońskim. Poza tym ich relatywna wolność (również zmiany pracy) wynika z faktu, że pozostają na marginesie zdominowanego przez mężczyzn rynku pracy i nie stanowią dla nich żadnego zagrożenia. W konsekwencji – z uwagi na tak powstałą przestrzeń wolności – paradoksalnie część z nich zaczyna (np. w wyniku kontaktu z wyemancypowanymi kobietami z innych krajów) akceptować idee, które są całkowicie sprzeczne z „męską koncepcją właściwego zachowania kobiecego”<sup>11</sup>.

W koledżach, takich jak opisywana placówka w Takasu, kobiety są jednak socjalizowane do przyjmowania ról całkowicie tradycyjnych. Młode Japonki są tam przygotowywane, w sposób bezwzględnie normatywny, nie tyle i nie tylko do pełnienia funkcji sekretarki względnie hostessy, ile do roli żony i matki (nieprzypadkowo też nazywa się je często „kwiatami biurowymi”). Jakie więc cechy wykształca u Japonek edukacja w Takasu? (przypomnijmy – jest to typowa edukacja dla kobiet na poziomie wyższym). Po pierwsze, postrzeganie własnego ciała i sposobu bycia jako ucieleśnienia arbitralnych treści kultury, co uosabia się w przekazie: „bądź świadoma, że jesteś nieustannie dokładnie obserwowana przez innych”. Wygląd i zachowanie stanowią nie tylko zwykły wskaźnik stopnia, do którego jednostka urzeczywistnia społeczne konwencje; studentkom wpaja się przekonanie, że zewnętrzny świat powinien w absolutny sposób kształtować ich wewnętrzny świat. Przy tym pożądane jest, aby „sposób myślenia z jednej strony oraz wygląd i zachowanie z drugiej nakładały się na siebie całkowicie”. Wiadomo jednak, że w rzeczywistości taka kompletna korespondencja jest niemożliwa, dlatego akceptuje się sytuację, w której jednostka – przez wygląd i zachowanie – przynajmniej „sygnalizuje wolę współdziałania z innymi w potwierdzaniu zasad teatru społecznego”. W takim podejściu „etykieta działa jako moralność, a wygląd i zachowanie symbolizują akceptację porządku społecznego” (dodajmy – u podstaw patriarchalnego)<sup>12</sup>. W konsekwencji w młodych Japonkach wytwarzają się nawyki: odgrywania szczęśliwych, radosnych, wykazujących wdzięczność i posiadających poczucie bezpieczeństwa oraz unikania wyrażania nastrojów smutku, bólu, urazy czy bycia nieszczęśliwą. Studentki uczone są ciąglego samomonitorowania. Z kolei trzy podstawowe typy normatywnych zachowań, wykazywanych w interakcjach społecznych, to: empatia, posłuszeństwo i poczucie przynależności. Empatia („najczęściej chyba używane pojęcie

<sup>11</sup> Tamże, s. 147–149.

<sup>12</sup> Tamże, s. 150–151.

w trakcie zajęć, w których uczestniczą przyszłe sekretarki”) polega na „przyjęciu postawy drugiej osoby”, „dokładnym słuchaniu, o czym ktoś mówi”, „łapaniu serca innej osoby”. Posłuszeństwo – w kontaktach z ludźmi, w szczególności zwierzchnikami – stanowi esencję dobrych manier (oraz jedną z „podstawowych wartości kulturowych w Japonii”). Rozumiane jest ono szerzej niż w kulturze Zachodu i zawiera w sobie: uległość, delikatność, łagodność, potulność, wrażliwość, kompromisowość, prawdomówność, naturalność, prostotę, szacunek dla zwierzchników i przekonanie, że „każdy powinien znać swoje miejsce w szeregu”. Wreszcie poczucie przynależności odnosi się do działania na rzecz wzmocnienia tożsamości grupy i całkowitej akceptacji prymatu grupy nad jednostką, co wyraża się również w zdolności do pokory i gotowości do przeprosin<sup>13</sup> (jakże jest to daleki wizerunek od neoliberalnej wersji kobiety Zachodu).

Odpowiedniemu stylowi w zakresie zachowania się towarzyszy dyscyplinowanie wyglądu, szczególnie w zakresie stroju, butów, makijażu, biżuterii i fryzury. Kobieta (sekretarka, ale także kobieta w ogóle) powinna być czysta, elegancka, skromna. W tym kontekście takie pojęcia, jak „promienna”, „pogodna”, „bystra”, odnoszą się zarówno do wyglądu, jak i do pozytywnej osobowości. Studentki zapoznają się ze szczegółowymi instrukcjami dotyczącymi wszystkich aspektów ich wyglądu. Ponadto, uprzedzając negatywny stosunek do uniformów firmowych, których noszenia wymaga się w wielu przedsiębiorstwach, podejmuje się starania, aby przekonać studentki, że chociaż uniformy nie pozwalają na ekspresję indywidualności, to jednak są ważne, ponieważ „sprawiają, że każdy jest równy” (mówi się też o „pięknie uniformizacji”)<sup>14</sup>. Uczone są one urzeczywistniania „fizycznych praktyk w układzie rutynowym”, nawet w przypadku takich prostych czynności, jak: siedzenie, stanie, chodzenie. Jak krytycznie pisze B.J. McVeigh, w Japonii „ciało jest postrzegane w kategoriach możliwych do manipulowania [...] kolekcji części, które powinny być ułożone w pewnym formalnym porządku – w celu dostosowania się do konwencji społecznych, oznaczając w ten sposób posłuszeństwo”. Świadome kontrolowanie własnego ciała wskazuje na akceptację społecznych normatywnych zasad. W Takasu International College – jako instytucji przygotowującej sekretarki i hostessy – ma to szczególne znaczenie (np. uczy się detalicznie wykonywania trzech typów ukłonów: o nachyleniu ciała 15° – przy spotkaniu kogoś, np. w holu, windzie lub wejściu na spotkanie; o nachyleniu ciała 30° – standardowy pokłon przy przywitaniu gości lub spotkaniu kogoś pierwszy raz; o nachyleniu ciała 45° – wyrażanie głębokiej wdzięczności lub przeprosin)<sup>15</sup>. Ponadto duże znaczenie ma nauczanie w zakresie sposobu wysławiania się. Jak pisze B.J. McVeigh, w Japonii język jest jednym z głównych środków wyrażania statusu międzygrupowego i wewnątrzgrupowego; służy także do

<sup>13</sup> B.J. McVeigh, *Life in a Japanese Women's College...*, dz. cyt., s. 156–157.

<sup>14</sup> Tamże, s. 158–159

<sup>15</sup> Tamże, s. 161–162.



ekspresji różnego stopnia szacunku, pokory, grzeczności i formalizmu. „Najważniejsza zasada głosi przy tym, że mówienie, z uwagi na fakt, że koduje i wyraża etykietę hierarchii i włączającego/wykluczającego statusu, znacząco wpływa na sytuację społeczną [...] Strategie, jakie jednostka przyjmuje w zakresie mówienia, sygnalizują jej stopień szacunku dla osób stojących wyżej, sankcjonują pozycję obu stron w hierarchii, potwierdzając w ten sposób strukturę społeczną”<sup>16</sup>. Studentki uczone są zarówno właściwych sposobów wystawiania/wypowiadania się, jak i kontrolowania niewerbalnych aspektów przekazu. Ponadto istotną rolę odgrywa detaliczne kształcenie w zakresie różnorodnych form grzecznościowych (w Japonii zaniedbanie w sferze sformalizowanych pozdrowień nie tylko uznawane jest za arogancję, ale także stanowi bezpośrednio zakwestionowanie najbardziej podstawowych zasad porządku społecznego). Podobną funkcję ma nacisk na ekspresję twarzy – uczucia, które malują się na niej, mają wyrażać „wdzięczną dyspozycyjność” oraz „gotowość do asysty” (pomocy); uśmiechnięta twarz to forma „taktyki autoprezentacji”, absolutna konieczność w przypadku urzędników niższego szczebla i sprzedawców. Studentki koledżu Takasu wykonują ćwiczenia fizyczne, które mają zwiększyć ich „kompetencje w zakresie uśmiechania się”<sup>17</sup>.

W konkluzji powtórzmy – w socjalizacji i edukacji japońskiej istnieje założenie, że „to, jak ktoś prezentuje się na zewnątrz, powinno idealnie korespondować z tym, co ktoś myśli”. W rzeczywistości sytuacja taka nie zawsze występuje, ale tak czy inaczej „przedstawienie musi trwać”. Akceptacja społecznych założeń dotyczących określonych ról społecznych ma zawsze prymat nad jednostkowymi poglądami i założeniami. Od studentek oczekuje się – co już było powiedziane – totalnego konformizmu w tej dziedzinie, to zaś prowadzi do „teatralizacji sposobów prezentacji jaźni”, zgodnie z obowiązującym w Japonii (i mającym swoje absolutne urzeczywistnienie w zawodach typu sekretarka czy hostessa) ideałem kobiecości. Istnieje przy tym pewna sprzeczność socjalizacyjna między sposobami bycia, które narzuca zawód sekretarki czy hostessy (które zmuszają do aktywnego zaangażowania się w interakcje społeczne), a inną typową dla socjalizacji kobiety w Japonii rolą – kobiety powściągliwej, pełnej rezerwy i dystansu, wyrażającej swoją milczącą godność. W Takasu International College mamy do czynienia z pewną – jak to ujmuje B.J. McVeigh – „desocjalizacją tego, co uważane jest często za jak najbardziej kobiecą cnotę”; kobieta sekretarka ma być przede wszystkim pokorna, choć nadal zachowywać się w sposób pełen godności<sup>18</sup>.

Dlaczego tak szczegółowo przedstawiliśmy pewne aspekty konstruowania tożsamości kobiet w japońskim koledżu? Przyczyna jest jasna: powyżej opisana sytuacja kobiet japońskich, dająca niemal kliniczny obraz socjalizacji w tradycyjną kobiecość, pozostaje w radykalnej sprzeczności z sytuacją zachodnich

<sup>16</sup> Tamże.

<sup>17</sup> Tamże, s. 163–167.

<sup>18</sup> Tamże, s. 170–171.



profesjonalistek, które są zdecydowanie zorientowane na sukces zawodowy w wielkich, zorganizowanych według męskiej racjonalności firmach (absolwentka Takasu International College nie ma żadnych szans na sukces w korporacji, nie tylko z powodu posiadania niewłaściwego dyplomu oraz stereotypów pracodawców, ale także z powodu braku odpowiednich podstawowych cech tożsamościowych). W konsekwencji te zachodnie kobiety, które są zorientowane na sukces, są w oczywisty sposób zmuszone do rywalizacji z mężczyznami. Przypomnijmy raz jeszcze, że socjalizacja mężczyzn jak gdyby naturalnie wyposaża ich w cechy, które są przydatne w wielkich firmach, natomiast (tradycyjna) socjalizacja kobiet pozostaje w sprzeczności z logiką funkcjonowania tych firm. Kobiety, aby odnieść sukces, muszą zaakceptować zarówno „męskość firm”, jak i konieczność psychicznego funkcjonowania według zasad tradycyjnej męskiej tożsamości. Oczywiście jest także, że kobieta, która pragnie w rywalizacji z mężczyznami wspinać się na coraz wyższe szczeble kariery zawodowej, nie może, mówiąc metaforycznie, pozwolić sobie na łyzy, poddawać się wspomnianym już wyżej emocjom czy nastrojom wahania, empatii lub współczucia i troski. Musi funkcjonować – jeśli chce być kobietą sukcesu – tak, jak oczekuje tego logika działania instytucji, w której pracuje, czyli być bardzo męska.

Można przywołać w tym miejscu opinię C. Fuchs Epstein. Wychodząc ze słusznego – jak sądzimy – założenia, że kapitał kulturowy człowieka wynika w dużej mierze z posiadanej przez niego płci kulturowej, twierdzi ona jednocześnie, iż kobiety zorientowane na karierę muszą posiadać taką jego zawartość, która dobrze pasuje do zdominowanej przez mężczyzn sceny korporacyjnej<sup>19</sup>. I w tym właśnie kontekście można przywołać mniej lub bardziej świadomy (a istniejący wśród wielu kobiet) lęk przed maskulinizacją, do której może prowadzić podjęcie zawodów uznawanych w społeczeństwie za typowo męskie. Cynthia Fuchs Epstein zwraca uwagę na konflikt występujący między tradycyjnymi dyskursami kobiecości w społeczeństwie Zachodu a cechami wymaganymi od profesjonalistki. Ta druga, jeśli ma odnieść sukces, musi posiadać (szczególnie w takich profesjach, jak lekarka, menedżerka czy prawniczka) atrybuty osobowościowe typowe dla mężczyzny, a w szczególności eksponowaną przez autorkę zimną ocenę sytuacji. „Kobiety, które pracują w zawodach zdominowanych przez mężczyzn [...] zdają się pozbawione płci. Kobieta, która traktuje swoją pracę poważnie – kobieta kariery, tradycyjnie była postrzegana jako antyteza «kobiecej kobiety»”. Taki wizerunek był przyjmowany przez wiele profesjonalistek, które ubierały się jak mężczyźni i nie wchodziły w związki małżeńskie. „Powszechnie przyjmowano założenie, że cechy, które wymagane są od profesjonalistki, i te, których wymaga się od «kobiecej kobiety», są ze sobą sprzeczne”. Powstaje sytuacja, w której „kobiece i profesjonalne konfiguracje ról społecznych [...] wzajemnie się

<sup>19</sup> S.A. Davies-Netzley, *Women Above the Glass Ceiling. Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success*, „Gender and Society” 1998, Vol. 12, No. 3, s. 349.

wykluczają”<sup>20</sup>. W konsekwencji kobieta musi wybierać (znakomitym przykładem kontrowersji wokół tożsamości kobiety sukcesu był znany serial telewizyjny *Ally McBeal*, poświęcony amerykańskiemu prawniczkom<sup>21</sup>).

W podobny sposób ujmuje ten problem P. Bourdieu, komentujący położenie znajdujących się, jego zdaniem, w sytuacji pata tożsamościowego kobiet piastujących prestiżowe stanowiska: „gdy zachowują się jak mężczyźni, narażają się na utratę «kobiecości», kwestionują bowiem naturalne prawo mężczyzn do zajmowania pozycji, z których wypływa władza; z kolei zachowując się kobieco, wywołują wrażenie bycia nie na miejscu czy niezdolności do sprawowania władzy”<sup>22</sup>. Nie ulega więc wątpliwości, że kobieta – zajmując stanowisko związane ze sprawowaniem władzy nad ludźmi i podejmowaniem decyzji – znajduje się w swoistej pułapce sprzecznych ze sobą oczekiwań społecznych. Z jednej strony może ona urzeczywistniać założenia odnoszące się do stereotypowego pojmowania swojej płci kulturowej (kobiecości); wówczas jednak bez wątpienia grozi jej porażka zawodowa – a to z uwagi na fakt, że podlegli jej mężczyźni łatwo mogą zakwestionować jej autorytet. Z drugiej strony może ona zaakceptować w swoim działaniu stereotypowo męskie cechy lidera zespołu, może się jednak narażać na zarzut utraty kobiecości.

Można rozwinąć postawiony wyżej problem przez podanie przykładów z życia codziennego. Nie ulega wątpliwości, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety podejmują w codziennej praktyce wybory na podstawie swojej potocznej świadomości. Większość ludzi nie czytuje dzieł ani radykalnych feministek, ani przedstawicieli myśli krytycznej. I można z dużym prawdopodobieństwem założyć, że będą oni – jakkolwiek niestereotypowe czy seksistowskie będą ich wybory – preferowali zakup akcji na giełdzie lub powierzenie swojej sprawy rozwodowej bądź spadkowej solidnie wyglądającemu mężczyźnie w stalowym garniturze, o nieprzeniknionym spojrzeniu i zdecydowanym wyrazie twarzy oraz głosie. Maklerka czy prawniczka (alternatywny wybór powierzenia spraw życiowych), szczególnie gdy jest nią uroczą blondynką o kręconych włosach, delikatnie zadartym nosku i długich rękach, pachnąca perfumami Armaniego lub słynnym „Opium” – wzbudzi w nich daleko idącą podejrzliwość. Mężczyzna symbolizuje racjonalność i sukces, a kobieta po prostu nie jest – na poziomie ukształtowanego przez stereotypy zdrowego rozsądku – wiarygodna. Można z pewnym prawdopodobieństwem stwierdzić, że część pasażerów odczułaby też pewien niepokój, gdyby dowiedziała się już na pokładzie transkontynentalnego samolotu, iż jego pierwszym pilotem jest Agnieszka Kowalska (niepokój ten wzrósłby

<sup>20</sup> C. Fuchs Epstein, *Woman's Place. Options and Limits in Professional Careers*, Berkeley 1973, s. 22–23.

<sup>21</sup> Por. A. Gromkowska-Melosik, *Ally McBeal i dyskursy współczesnej kobiecości* [w:] A. Radziewicz-Winnicki (red.), *Edukacja i życie codzienne*, Katowice 2002.

<sup>22</sup> P. Bourdieu, *Męska dominacja*, dz. cyt., s. 84.

z całą pewnością, gdyby pasażerowie dowiedzieli się, że drugim pilotem jest We-ronika Nowak). To samo ciągle dotyczy jeszcze decyzji związanych z zakupem samochodu czy domu, a także oddania swojego życia w precyzyjne dłonie mężczyzny/kobiety chirurga.

Jakie strategie przyjmują kobiety w obliczu problemu (z)maskulinizowania swojej tożsamości i wyglądu? Część z nich już na wstępie unieważnia ten problem przez określone wybory edukacyjne. Badania amerykańskie wykazują, że dla młodych mężczyzn i młodych kobiet prestiż i dochód stanowią jednakowo istotne kryterium sukcesu życiowego. Można więc założyć, że kobiety będą podejmować próby zdobycia dyplomów, które dadzą im w przyszłości możliwość zajęcia bardzo dobrze płatnych i prestiżowych stanowisk pracy. Tak ujmuje to K. Bradley: „model racjonalnego wyboru wymaga, aby kobiety – z takim samym prawdopodobieństwem, jak mężczyźni – uzyskiwały dyplomy w zakresie zarządzania, prawa, inżynierii, nauk biologiczno-chemicznych – dziedzin studiów, które dają szanse dostępu do zawodów o relatywnie wysokim prestiżu i płacy”<sup>23</sup> (a mężczyźni w podobnym stopniu podejmowaliby studia prowadzące do uzyskiwania dyplomów o mniejszym prestiżu: np. pedagogika, pielęgniarstwo). W praktyce jednak decydującą rolę odgrywa ten przekaz kulturowy, który prowadzi wiele kobiety do wyborów edukacyjnych, zmierzających do zawodów zorientowanych na opiekę nad innymi, mimo że mają one niski status i płacę. „Wybory edukacyjne wynikają z normatywnych założeń, które wiążą tak zwane kobiece wartości z takimi dziedzinami, jak nauki humanistyczne i sztuki piękne, a męskie wartości – z zarządzaniem, naukami przyrodniczymi, matematyką i inżynierią. W ten sposób występuje kulturowa reprodukcja płciowej struktury społeczeństwa”<sup>24</sup>. W rezultacie kobiety unikają maskulinizacji tożsamości i biografii, a mężczyźni – ich feminizacji (jednak w kwestii wyborów edukacyjnych nastąpiły poważne zmiany, przynajmniej w sferze studiów prawniczych i menedżerskich, które podejmowane są przez kobiety coraz częściej, choć na rynku pracy sytuacja pozostaje w dużej mierze bez zmian).

W tym kontekście można przywołać pojęcie lęku przed sukcesem zawodowym, który – jak zauważa M.S. Horner – jest związany z przekonaniem, że musi być on negatywnie skorelowany z kobiecością i nadaje kobietom męskie cechy. Lęk ten, jak twierdzi M.S. Horner, nabyty jest w trakcie pierwotnej socjalizacji i wiąże się z odczuwaniem dyskomfortu w sytuacji współzawodnictwa oraz obawą przed odrzuceniem społecznym w przypadku odniesienia sukcesu<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> K. Bradley, *The Incorporation of Women into Higher Education: Paradoxical Outcomes?*, „Sociology of Education” 2000, Vol. 73, s. 3.

<sup>24</sup> Tamże, s. 4.

<sup>25</sup> M.S. Horner, *Toward an Understanding of Achievement-related Conflicts in Women*, „Journal of Social Issues” 1972, Vol. 28 (2). Weryfikacji hipotezy M.S. Horner (po ponad 30 latach) poświęcony jest artykuł J. Engle, *“Fear of Success” Revisited: A Replication of Matina Horner’s Study 30 Years Later*, Chicago 2003, zaprezentowany na Annual Meeting of the Ameri-

W tym kontekście warto przytoczyć rezultaty badań A. Titkow, która interpretując uzyskany przez siebie materiał empiryczny, wskazuje na brak istotnych różnic statystycznych w odczuwaniu lęku przed sukcesem w badanej grupie kobiet i mężczyzn. Przedstawiciele obu płci podkreślają jednak, że kobiety odnoszące sukces tracą swoją kobiecość (trzeba dodać, że kobiety biorące udział w badaniu wskazywały na strach przed konkurowaniem z mężczyznami na tym samym stanowisku; z kolei mężczyźni byli przekonani, iż kobiety nie są w stanie pogodzić życia rodzinnego z karierą zawodową)<sup>26</sup>.

Wiele badań wykazało, że aspiracje odniesienia sukcesu wśród kobiet, które zdecydowały się na wejście na drogę kariery, są takie same jak mężczyzn. Mogę to ująć następująco: jeśli kobieta dokona wyboru, to pragnie wspiąć się na szczyty i uzyskać maksimum. Takie kobiety są – jak ujmuje to C.A. Finkelstein – „nieprawdopodobnie zorientowane” na dojście do jak najwyższych stanowisk. Ich motywacja i zdecydowanie zwiększają się wraz z kolejnymi awansami i wchodzeniem na coraz wyższe szczeble drabiny zawodowej. Głównym komponentem ich tożsamości staje się „imperatyw sukcesu”<sup>27</sup>. Akceptują też męski styl funkcjonowania i zarządzania, którego istotą są „agresywne przywództwo, twarde taktyki i hierarchiczny sposób podejmowania decyzji”<sup>28</sup>. Nic dziwnego, że w *Strategii Wenus* napisano: „Mężczyźni mogą się od nas wiele nauczyć, to pewne, ale również nam nie zaszkodzi, jeśli przyjmujemy te męskie cechy, które gwarantują sukces. Spróbuj zatem i ty skoncentrować swój wzrok na konkretnym celu. Nam, kobietom stale krzyżuje życiowe plany następująca okoliczność: pozwalamy, aby nasz wzrok błądził wokół, zamiast wziąć na celownik konkretny cel – na dodatek [...] zawsze mamy uczucie, że jesteśmy odpowiedzialne za to, żeby wszyscy byli szczęśliwi i dobrze się czuli”<sup>29</sup>).

Część kobiet – zdecydowanych na podjęcie rywalizacji z mężczyznami na zasadach męskiej logiki i męskiej racjonalności – nie ma żadnych problemów lub ambiwalencji w kwestii zaakceptowania i zaadoptowania męskiej tożsamości. Kończąc tradycyjnie męskie kierunki studiów, podejmą tradycyjnie męskie zawody

---

can Educational Research Association, dostępny w bazie internetowej Eric, <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED479387.pdf>. Autorka, opierając się na schemacie stworzonym przez M.S. Horner, przeprowadziła badania wśród uczniów koledżu. Badania ilościowe nie wykazały istotnych różnic statystycznych. Interesujące są jednak rezultaty badań jakościowych. Lęk przed sukcesem ujawniany przez kobiety był tu związany z antycypowaniem trudności w połączeniu kariery zawodowej z życiem osobistym, w tym z wychowywaniem dzieci oraz potencjalną dyskryminacją, doświadczaną przez kobiety w obszarach zawodowych zdominowanych przez mężczyzn, takich jak nauki ścisłe czy inżynieria.

<sup>26</sup> A. Titkow, *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*, Warszawa 2007, s. 103–104.

<sup>27</sup> C.A. Finkelstein, *Women Manager: Career Patterns and Changes in the United States* [w:] C. Fuchs Epstein (ed.), *Cross-National Studies of Women and Elites*, Boston – Sydney 1981, s. 197.

<sup>28</sup> A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2004, s. 382.

<sup>29</sup> C.E. Enkelmann, *Strategia Wenus. Kobieta w świecie biznesu*, Warszawa 2003, s. 52.

i decydują się na karierę w wielkich korporacjach. Logicznie rzecz biorąc, zwalczają w sobie nieprzydatne tradycyjne cechy kobiece, a przyjmują z ochotą męską korporacyjną tożsamość, z wszelkimi tego konsekwencjami. Unikają niekiedy opartych na zaangażowaniu emocjonalnym związków z mężczyznami i preferują seks rekreacyjny, aby uniknąć takich zawirowań w życiu osobistym, które mogą utrudnić sukces zawodowy<sup>30</sup>. Ponadto jeśli przyjmiemy, że kobiety kariery spędzają bardzo dużo czasu w pracy i mają wysokie dochody (zarabiają więcej od swojego partnera), to nic dziwnego, iż liczba rozwodów jest wśród tej grupy większa niż wśród innych grup kobiet<sup>31</sup>.

Swoistą maskulinizację kobiet kariery potwierdzają też badania wykazujące, że kobiety wykonujące zawód menedżera są bardziej podobne do swoich kolegów z branży niż do innych kobiet niebędących menedżerkami. Jak zauważa B. Budrowska, kobiety te bardziej różnią się od innych przedstawicielek swojej płci niż mężczyźni-menedżerowie od innych mężczyzn. Nie wchodzi one w stałe związki partnerskie, cechują się „pewnością siebie, orientacją na osiągnięcia, potrzebą władzy, nastawieniem na karierę”<sup>32</sup> (warto dodać, że w latach 90. kobiety, podobnie jak mężczyźni, wymieniając cechy dobrego menedżera, podawały wyłącznie cechy tradycyjnie męskie<sup>33</sup>).

Nietrudno zauważyć, że takie kobiety stylizują także niekiedy swój wygląd zewnętrzny, aby wyglądać (stereotypowo) bardziej wiarygodnie, poważnie i odpowiedzialnie (czyli mówiąc krótko – bardziej męsko). Skracają włosy i rezygnują z koloru blond (mogącego wywoływać stereotypowe skojarzenia), chowają do szaf koronkowe spódnice, zakładając paramęskie garnitury („Istnieją szczególne zasady podczas spotkań o charakterze biznesowym. Spinanie włosów z tyłu głowy, noszenie garnituru, rezygnacja z żartów”<sup>34</sup>). Stosują zimne zapachy – ich perfumy przesycone są klimatem mroźnej zimy, a nie konwalii czy róży. W niektórych przypadkach poddają się zabiegom wstrzykiwania botoksu bądź chirurgii estetycznej korygującej kształt nosa czy podbródka, aby nadać swojej twarzy biznesowy wygląd. Jednocześnie dbałości o męski kształt wizerunku towarzyszą dodatki, których celem jest zachowanie kobiecości (aby osłabić wrażenie zmaskulinizowania). Są to bez wątpienia buty na wysokich obcasach (choć ich funkcja wyekspozowania wzrostu może się wpisywać do pewnego stopnia w logikę ma-

<sup>30</sup> Por. Z. Melosik, *Kryzys męskości w kulturze współczesnej*, Kraków 2006, s. 59–60.

<sup>31</sup> L.R. Silberstein, *Dual-career Marriage – A System in Transition*, London 1992, s. 5; por. też J.H. Johnson, *Do Long Work Hours Contribute to Divorce?*, “The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy” 2004, Vol. 4; The Berkeley Electronic Press, <http://www.bepress.com/bejeap/topics/vol4/iss1/art24>.

<sup>32</sup> B. Budrowska, *Kobiety sposób zarządzania i sprawowania władzy* [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Warszawa 2003, s. 79.

<sup>33</sup> B. Alimo-Metcalf, *Kierownictwo i ocena pracowników* [w:] S. Vinnicombe, N.L. Colwill (red.), *Kobieta w zarządzaniu*, Wrocław 1996, s. 137.

<sup>34</sup> S.A. Davies-Netzley, *Women...*, dz. cyt., s. 349.



skulinizacji), a także biżuteria (kolczyki lub pierścionki). Zdaje się tu występować mechanizm, podobny jak w przypadku kulturystek, u których maskulinizacji ciała towarzyszą jaskrawy makijaż i kokieteryjne kobiece dodatki, których celem jest przekonanie podekscytowanej męskiej widowni, że: „jednak jestem kobietą”<sup>35</sup>.

Można w tym miejscu przywołać poglądy H.M. Lips w kwestii symboliki ubioru kobiecego. Według niej, typowo kobiece stroje nie tylko zaprzeczają władzy, autorytetowi i kompetencjom, ale także – co jest raczej oczywiste – podkreślają seksualność i emocjonalność osoby je noszącej. Dlatego kobietom pełniącym funkcje kierownicze zaleca się zrezygnowanie z długich rozpuszczonych włosów symbolizujących zmysłowość, a także z butów na zbyt wysokich i wąskich obcasach (utrudniają mobilność), minispódniczek i obcisłych bluzek. Preferowany styl to styl męski, zacierający różnice płciowe<sup>36</sup>. Typowe kobiety sukcesu „ubierają się w zdecydowanie klasyczny sposób, nosząc głównie kostiumy albo żakiety, połączone z równie klasycznymi bluzkami. Kolorystykę ubrań ograniczają zazwyczaj do dwóch barw. Pokazują bardzo mało odkrytego ciała i noszą, również w lecie, rajstopy w kolorze skóry. Chodzą zawsze w pantoflach na średnim obcasie. Wszystkie są umalowane i większość ma krótką, modną fryzurę. Charakterystyczna jest niewielka ilość ozdób, ale za to wartościowych. Najczęściej noszą nie więcej niż trzy pierścionki, klasyczny zegarek i małe klipsy. Ich krótkie i zadbane paznokcie są zazwyczaj pomalowane na francuski model [...] powinny rzadko zmieniać fryzury, kolor włosów i ubrania”<sup>37</sup>. Chociaż i w sferze wyglądu profesjonalistek można dostrzec pewne zmiany. Dobrym przykładem jest tu zawód prawniczy, w przeszłości zarezerwowany dla mężczyzn. Współcześnie wizerunek tego zawodu ulega przekształceniom; kobieta prawniczka już nie dziwi. Następuje stopniowa zmiana jej wizerunku. Na przykład jedna z najlepszych brytyjskich firm prawniczych zatrudniła konsultantów, aby kobiety w niej pracujące „przystały wyglądać tak męsko” i zaczęły „urzeczywistniać swoją kobiecość”<sup>38</sup>.

Wydaje się przy tym, że wśród kobiet potencjalnie poddanych maskulinizacji mogą wystąpić trzy podejścia do tej kwestii. Pierwsze z nich kwestionuje powszechne przekonanie o istnieniu męskich i kobiecych zestawów cech tożsamościowych i to zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym. W świadomości takich kobiet nie istnieje idea esencjalnej kobiecości czy esencjalnej męskości.

<sup>35</sup> Szerzej na ten temat: A. Gromkowska, *Kulturystyka, tożsamość i zdrowie w kulturze współczesnej* [w:] Z. Melosik (red.), *Ciało i zdrowie w społeczeństwie konsumpcji*, Poznań – Toruń 1999.

<sup>36</sup> H.M. Lips, *Women, Men, and Power*, London 1991, podają za: E. Mandal, *Miłość, władza i manipulacja w bliskich związkach*, Warszawa 2008, s. 45.

<sup>37</sup> C.E. Enkelmann, *Strategia Venus...*, dz. cyt., s. 119–120.

<sup>38</sup> R. Steiner, N. McDermott, „Wear High Heels to Embrace Your Femininity”: *Legal Firm’s Advice to Female Lawyers*, „Mail Online. News”, <http://www.dailymail.co/news/article-1100551/Wear-high-heels-embrace-femininity-Legal-firms-advice-female-lawyers.html> (data dostępu: 23.12.2008).

Po prostu uważają one, że takie cechy, jak: odwaga, racjonalność, efektywność czy precyzja w działaniu, są zarówno kobiece, jak i męskie. Kobieta może więc swobodnie kreować swoją tożsamość; w analizowanym przeze mnie przypadku – modyfikować ją przez internalizację takich cech, które są przydatne w rzeczywistości korporacyjnego sukcesu. W drugim podejściu zakłada się posiadanie tożsamości, w której w życiu kobiety (zarówno publicznym, jak i prywatnym) współistnieją ze sobą, co prawda, cechy tradycyjnie kobiece i męskie – jednak na zasadzie zamienności. Taka kobieta stara się w pracy zawodowej być konkurencyjna, pewna siebie, zdecydowana i epatować „zimnym intelektualizmem”, z kolei w życiu osobistym usiłuje odgrywać tradycyjne role matki i żony (zdaniem S.A. Davies-Netzley, jednym z istotnych komponentów strategii przeżycia kobiet zajmujących elitarne stanowiska jest uzyskanie równowagi między urzędywianiem męskiej tożsamości w roli zawodowej a kobiecymi działaniami na rzecz rodziny<sup>39</sup>). Wątpimy jednak, aby – w dłuższym okresie – możliwe było „twarde” funkcjonowanie kobiety w ramach swojej roli zawodowej, a „miękkie” w domu. Nie wydaje się możliwe, aby tożsamość kobiety mogła funkcjonować na zasadzie „zwrotnicy”, przestawiać się na tożsamość tradycyjnie męską w pracy i tradycyjnie kobiecą w domu (uczestnicy jednej z internetowych dyskusji na temat tożsamości kobiet poświęcających się karierze pisali pesymistycznie: „Kobiety sukcesu zazwyczaj zachowują się jak mężczyźni sukcesu [...] One kierują swoimi związkami osobistymi w podobnie wydajny sposób, jak swoimi firmami”; „te cechy, dzięki którym uzyskuje sukces w życiu zawodowym, niszczą ją w życiu osobistym”<sup>40</sup>).

Trzecie podejście orientuje się na świadome przyjęcie męskiej tożsamości i odrzucenie cech tradycyjnej tożsamości kobiecej. Warto tej kwestii poświęcić nieco więcej uwagi. W punkcie wyjścia odwołam się do – dokonanego przez I. Kennelly – podziału kobiet na trzy grupy w kontekście identyfikacji z własną płcią kulturową. Przedstawicielki pierwszej są przekonane, że są podobne do części mężczyzn i różnią się od większości kobiet. Kobiety przynależne do drugiej grupy uważają, że są odmienne od mężczyzn i bardzo podobne do innych kobiet. Reprezentantki trzeciej zaś wskazują na swoje podobieństwo z innymi kobietami przy jednoczesnym przekonaniu o posiadaniu możliwości w zakresie kreowania swojej tożsamości<sup>41</sup>. Niektórzy komentatorzy wskazują na fakt, że w kontekście oceny zawodowego funkcjonowania ludzi przedstawicielki pierwszej grupy (przekonane o swoim podobieństwie do mężczyzn) często mają tendencję do dewaluowania kobiecości i eksponowania większej wartości sposobu, w jakim na

<sup>39</sup> S.A. Davies-Netzley, *Women...*, dz. cyt., s. 348.

<sup>40</sup> Por. J. Doyle, *Single, Successful Women Are Here to Stay*, Fox News health blog, <http://www.healthblogs.foxnews.com/2008/04/29/foxexpert-single-successful-women-are-here-to-stay> (data dostępu: 29.04.2008).

<sup>41</sup> I. Kennelly, *“I Would Never Be a Secretary”. Reinforcing Gender in Segregated and Integrated Occupations*, *“Gender and Society”* 2002, Vol. 16, No. 5, s. 605.

płaszczyźnie zawodowej funkcjonują mężczyźni<sup>42</sup> (również E. Mandal zauważa, że niektóre kobiety sukcesu przejmują męski sposób wartościowania, deprecjonując to, co kobiece<sup>43</sup>). I rzeczywiście kilka spotkanych kobiet na wysokich stanowiskach z dużą pogardą wypowiadało się o kobietach skoncentrowanych na rodzinie (jako kurach domowych), uważając – dość paradoksalnie – że nie urzeczywistniają one nie tylko swoich możliwości życiowych, ale także... swojej kobiecości. Dla części współczesnych kobiet sukces zawodowy staje się bowiem integralną częścią realizacji kobiecości – w ten sposób odrzucone zostają podstawowe (przed)założenia odnośnie do natury kobiety i mężczyzny, dominujące przez wieki w kulturze Zachodu.

Można też przywołać badania Ch. Williams, która przeprowadziła wywiady pogłębione wśród kobiet zatrudnionych w zawodach zdominowanych przez mężczyzn – w tym przypadku oficerów marynarki wojennej (95,6% wszystkich marynarzy to mężczyźni). Były one częścią swoistej subkultury, która deprecjonowała kobiety jako niezdolne do pełnienia tego zawodu; jednocześnie wierzyły, że same są wprost przeznaczone do profesjonalnego jego wypełniania<sup>44</sup>. W konsekwencji deprecjonowały one inne kobiety z powodu przynależności do płci kobiecej, mając przy tym wysoką samoocenę, pomimo że same też były kobietami. Uważały, że znajdują się niejako poza swoją płcią kulturową – jako wyjątki od reguły, które mogą działać skutecznie według standardów stworzonych dla mężczyzn<sup>45</sup> (w tym kontekście I. Kennelly twierdzi, nieco idealistycznie, że tylko kobiety, które cenią inne kobiety i są przekonane, iż są równie kompetentne jak mężczyźni, ale jednocześnie są świadome ograniczeń napotykanych przez kobiety ze strony struktury systemu społecznego, posiadają władzę, aby zrekonstruować relacje między płciami<sup>46</sup>).

Opisane wyżej zjawisko jest określane mianem syndromu królowej pszczoł (*Queen Bee Syndrome*)<sup>47</sup>. Polega ono na przejściu męskich standardów i wartości przez kobiety osiągające sukces zawodowy przy jednoczesnym lekceważeniu i pogardzie wobec tradycyjnych wartości kobiecych oraz innych kobiet<sup>48</sup>. Kobiety

<sup>42</sup> Tamże, s. 610.

<sup>43</sup> E. Mandal, *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Katowice 2000, s. 62–63.

<sup>44</sup> Ch. Williams, *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*, Berkeley 1991, s. XII.

<sup>45</sup> I. Kennelly, "I Would Never Be a Secretary"... , dz. cyt., s. 610.

<sup>46</sup> Tamże, s. 605.

<sup>47</sup> Termin pierwszy raz użyty przez G. Staines, C. Tavis i T.E. Jayaratne w artykule "The Queen Bee Syndrome" opublikowanym w książce C. Tavis (ed.), *The Female Experience*, California 1973; podają za: F.D. Blau, J. DeVaro, *New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires*, "Articles and Chapters", June 2006, s. 16, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/113>.

<sup>48</sup> Interesujących analiz syndromu królowej pszczoł w środowisku naukowym (wśród kobiet profesorów) dostarcza tekst N. Ellemers et al., *The Underrepresentation of Women in Science*:



takie, jak zauważa E. Mandal, podkreślają własną inność i dystansują się wobec innych kobiet, nie czując z nimi związku płci. Demonstrują one opisywaną przez K. Horney „ucieczkę od kobiecości”, która jest – ich zdaniem – gorsza i pozbawiona wartości<sup>49</sup>. W tym kontekście można przytoczyć bardzo ciekawe wyniki badań dotyczących postrzegania kobiet liderek życia publicznego w Kenii. Okazało się, że kobiety, które przez dłuższy czas odnosiły sukcesy w sferze wielkiej polityki i były podziwiane za dbanie o standardy, obecnie są uważane za zmaskulinizowane konserwatystki; w jednym z raportów czytamy: „Uznaje się, że kobiety te stały się bardziej aroganckie, zorientowane na stosowanie przemocy i opresyjne niż mężczyźni; i ta zmiana jest destrukcyjna dla postrzegania zdolności do sprawowania władzy kobiet jako płci. Takie kobiety stanowią przykład nieefektywnego i wręcz perwersyjnego sprawowania władzy i dostarczają argumentu na rzecz przekonania, że «kobiety nie potrafią rządzić, one po prostu chcą zastąpić mężczyzn»”<sup>50</sup>.

Można w tym miejscu przywołać także funkcjonującą w literaturze kategorię „męskiego protestu” ujawnianego przez kobiety, które czują się gorsze i poszkodowane w społeczeństwie przez brak możliwości realizacji swoich aspiracji zawodowych ze względu na pełnienie tradycyjnych ról – matki i żony. Polega on, jak pisze S. Kratochvil, na ucieczce od ról kobiecych przez naśladowanie stylu życia mężczyzn, świadomą rezygnację z małżeństwa i macierzyństwa oraz rywalizację z mężczyznami w definiowanych jako męskie sferach działania<sup>51</sup>.

Z analizowanego wyżej kontekstu maskulinizacji, szczególnie w kontekście identyfikacji kobiet sukcesu z mężczyznami, można więc wyprowadzić kolejny paradoksalny kontekst emancypacji kobiet. Kobiety, które odniosły sukces zawodowy, na męskich warunkach i w funkcjonujących według tradycyjnej męskiej logiki firmach, stanowią w neoliberalnym świecie z jednej strony symbol wyzwolonej kobiecości (któż może bowiem w większym stopniu symbolizować emancypacyjne marzenia o równouprawnieniu?), z drugiej jednak strony potwierdzają ogólną androcentryczność (i patriarchalność) kultury współczesnej, a w szczególności kultury organizacyjnej, nie mówiąc już o kulturze korporacyjnej. Przypomina się tutaj sytuacja mniejszości etnicznych zamieszkujących kraje wysoko rozwinięte. System edukacyjny i społeczno-zawodowy przechwytuje

---

*Differential Commitment or the Queen Bee Syndrome?*, “British Journal of Social Psychology” 2004, Vol. 43, s. 325–326 (kobiety, które odniosły sukces jako naukowcy w dziedzinach postrzeganych jako męskie, są bardziej skłonne przeciwstawiać się promowaniu w tych dziedzinach innych kobiet. Ponadto dokonywana przez nie samoocena wyraźnie wskazuje na ich brak identyfikacji z własną płcią kulturową oraz stereotypowe postrzeganie innych kobiet).

<sup>49</sup> E. Mandal, *Kobiecość i męskość. Popularne opinie a badania naukowe*, Warszawa 2003, s. 21.

<sup>50</sup> S. Daunt Escandon, P. Mbura Kamungi, *Women of Africa Leadership Development Program, 2. Research Report: Kenya, Research Period September 2007–April 2008*, [http://www.sfcg.org/programmes/lwi/documents/WomenOfAfrica\\_Kenya.pdf](http://www.sfcg.org/programmes/lwi/documents/WomenOfAfrica_Kenya.pdf).

<sup>51</sup> Podają za: E. Mandal, *Kobiecość i męskość...*, dz. cyt., s. 21.

najlepsze jednostki z tych grup. Zdobywają one dobre wykształcenie i pną się po szczeblach kariery społecznej, stopniowo rezygnując ze swojej tożsamości etnicznej. Chińczycy czy Latynosi w Stanach Zjednoczonych wcielają się w tożsamość typową dla białych mężczyzn pochodzenia anglosaskiego<sup>52</sup>. Takie samo zjawisko zdaje się występować w odniesieniu do kobiet sukcesu. W neoliberalnym społeczeństwie (pozornie ślepy na płeć, etniczność czy rasę) przyjmują tożsamość grupy dominującej, czyli mężczyzn, tracąc ową kobiecość. Jednak występuje pewna luka w takim sposobie rozumowania. Trzeba je zakwestionować, jeśli założymy, że esencjalna tradycyjna kobiecość nie istnieje jako taka, iż stanowi jedynie formę męskiego sprawowania władzy. W takiej sytuacji kobieta nie traci żadnej wyjściowej tożsamości, a jedynie pozbywa się tożsamości przez wieki narzucanej w interesie mężczyzn, kreując czy konstruując siebie zgodnie ze swoimi poglądami na temat kobiecości i aspiracjami życiowymi. Trudno tę kwestię jednoznacznie rozstrzygnąć.

Dodatkowy kontekst tego problemu wynika z faktu, że z perspektywy historycznej to właśnie społeczne role mężczyzn zawsze były związane z władzą, prestiżem i autorytetem, których źródłem była dominacja sferach życia społecznego, odnoszących się do przywództwa, prawodawstwa i zarządzania. W świadomości społecznej nadal jeszcze (logicznie) zachowania mężczyzn komunikujące posiadanie władzy, eksponujące nadrzędność i asertywność, są przyjmowane z uznaniem, szacunkiem i poważaniem. W przypadku kobiet zachowania tego samego typu są niekiedy oceniane bardzo negatywnie, jako sprzeczne ze stereotypowym wizerunkiem prawdziwej kobiecości. Jak zauważa E. Mandal, kobiety pełniące funkcje związane z władzą nie tylko są gorzej postrzegane, ale także wywołują negatywne reakcje zarówno ze strony mężczyzn, jak i kobiet<sup>53</sup>. Skoro istota zarządzania ludźmi i władzy sama w sobie stanowi kategorię męską (tak jak przejawiała się ona w kulturze Zachodu), to kobieta, która wspina się po szczeblach kariery, jest skazana na stawanie się coraz bardziej „mężczyzną”. Nic więc dziwnego, że J. Borysenko tłumaczy częsty strach przed demonstrowaniem własnej siły i obejmowaniem przez kobiety stanowisk kierowniczych obawą przed sprawowaniem władzy – przed wchodzeniem w rolę typową w przeszłości dla mężczyzn<sup>54</sup>.

Konieczne jest również wyeksponowanie jeszcze innego kontekstu problemu maskulinizacji kobiet sprawujących władzę. W społeczeństwach współczesnych kobieta nadal jest postrzegana jako obiekt seksualny, jako przestrzeń podboju. Zdaniem P. Bourdieu, kobiety stanowią „przedmioty symboliczne”, których fun-

<sup>52</sup> Por. Z. Melosik, *Teoria i praktyka edukacji wielokulturowej*, Kraków 2007, s. 315–350.

<sup>53</sup> A.H. Eagly, M.G. Makhijani, B.G. Klonsky, *Gender and Evaluation of Leaders. A Meta-analysis*, „Psychological Bulletin” 1992, No. 111, podaję za: E. Mandal, *Miłość, władza...*, dz. cyt., s. 36.

<sup>54</sup> J. Borysenko, *Księga życia kobiety. Ciało, psychika, duchowość*, Gdańsk 1999, s. 214, podaję za: A. Titkow (red.), *Szklany sufit...*, dz. cyt., s. 47.

damentalną cechą jest wystawienie na męskie (i kobiece) spojrzenie i związany z nim stan niepewności odnośnie do własnego wyglądu. Według P. Bourdieu: „Kobiety istnieją bowiem przez i dla spojrzenia – są więc przedmiotem – dostępnym, przykuwającym wzrok, gotowym do użycia. Oczekuje się od nich, że będą «kobiece», to znaczy uśmiechnięte, podległe, uważne, dyskretne, wycofane. Ta rzekoma «kobiecość» jest często tylko chęcią wyjścia naprzeciw męskim oczekiwaniom – rzeczywistym lub zakładanym, zwłaszcza gdy chodzi o rozbudowane ego. W konsekwencji konstytutywny dla kobiecego bycia w świecie jest stosunek zależności od innych”<sup>55</sup>. W społecznej percepcji kobiet jedna z podstawowych form stratyfikacji – między różnymi ich grupami – nie przebiega wzdłuż linii tradycyjnych podziałów socjologicznych (typu klasa, wykształcenie czy status społeczno-ekonomiczny), lecz według swoistych kryteriów socjobiologicznych, związanych z atrakcyjnością seksualną. Wszystkie badania wykazują, że poczucie bycia atrakcyjną dla mężczyzn stanowi dla każdej kobiety jeden z najważniejszych komponentów własnej wartości. Na pewno dotyczy to także kobiet sprawujących władzę, kobiet sukcesu i kariery. Kobiety zajmujące wysokie stanowiska, związane ze sprawowaniem władzy, znajdują się jednak w tym kontekście w pewnej pułapce. Z jednej strony są bowiem świadome faktu, że są postrzegane przez podwładnych im mężczyzn jako obiekty seksualne, mało tego – w dążeniu do urzeczywistnienia swojej kobiecości w dużej mierze akceptują to (wiele z nich w ten czy inny sposób eksponuje tradycyjnie określone komponenty swojej kobiecości, tym bardziej że często porównują one swoją atrakcyjność z podwładnymi sobie kobietami). Z drugiej strony kobiety te są świadome, że postrzeganie ich jako obiektu seksualnego zawiera w sobie groźbę redukcji ich do tej roli<sup>56</sup>. To z kolei godzi w ich autorytet, skuteczność działania oraz samą istotę ich władzy (M.G. de Léon wprowadza w tym kontekście pojęcie dyskryminowanych elit kobiecych, które „płacą za swój uprzywilejowany status ciągłym wysiłkiem sprostanianym dodatkowym, stale im narzucanym wymaganiom oraz wysiłkiem wyeliminowania konkurencji seksualnych związanych z ich cielesną *hexis* i ubiorem”<sup>57</sup>). W jaki sposób kobiety sprawujące władzę mogą zatem pozostać atrakcyjne seksualnie, a jednocześnie zachować pełnię władzy? Najprostszym oczywistym sposobem jest przyjęcie tradycyjnie męskiego stylu funkcjonowania i sprawowania władzy, przy zwiększeniu dystansu wobec męskich współpracowników (podwładnych). Kreowany jest wówczas wizerunek typu: na zewnątrz jestem piękną kobietą, ale w środku jestem twardym mężczyzną. Maskulinizacja tożsamości w takich przypadkach wydaje się nieunikniona.

<sup>55</sup> P. Bourdieu, *Męska dominacja*, dz. cyt., s. 82.

<sup>56</sup> Por. rozdział poświęcony kobiecie jako obiektowi seksualnemu w: A. Gromkowska, *Kobiecość...*, dz. cyt.

<sup>57</sup> Cyt. za: P. Bourdieu, *Męska dominacja*, dz. cyt., s. 111.

W kontekście relacji między zewnętrzną atrakcyjnością kobiet a ich karierą warto zwrócić uwagę na dwa aspekty. Po pierwsze, wydaje mi się, że uroda kobiety może odgrywać znaczącą rolę w przypadku niższych szczebli kariery, natomiast im wyżej, tym zmniejsza się ona. Mężczy szefowie na pewno lubią pracować w otoczeniu pięknych, podporządkowanych im kobiet. I do pewnego momentu wygląd zapewne stanowi istotne kryterium. Jednak w sytuacji, gdy awans jakiejś osoby daje jej prawo do podejmowania decyzji mających wpływ na finanse czy ekonomiczną lub marketingową kondycję firmy, kryteria profesjonalizmu stają się w większości przypadków decydujące. Po drugie, wydaje się, że wygląd/uroda mają większe znaczenie w zawodach tradycyjnie kobiecych niż tradycyjnie męskich („uroda wtedy odgrywa rolę, gdy kobieta stara się o pracę spoza obszaru zarządzania”<sup>58</sup>).

W jaki więc sposób kobieta może rozwiązać problem maskulinizacji swojej tożsamości w obliczu pełnienia ról korporacyjnych. Czy jest możliwe zaakceptowanie przez instrumentalny świat zarządzania i biznesu pewnej – odwołującej się do tradycyjnej kobiecości – feminizacji stylu sprawowania władzy, opartej na relacjach bardziej demokratycznych i poziomych?<sup>59</sup> Wydaje się, że w praktyce jest to możliwe tylko na niższych poziomach decyzyjności. Dylemat maskulinizacji będzie się pogłębiał w związku z coraz większą liczbą kobiet odnoszących sukces zawodowy.

## Bibliografia

- Alimo-Metcalfe B., *Kierownictwo i ocena pracowników* [w:] S. Vinnicombe, N.L. Colwill (red.), *Kobieta w zarządzaniu*, Wrocław 1996.
- Bem S.L., *Męskość – kobiecość. O różnicach wynikających z płci*, Gdańsk 2000.
- Blau F.D., DeVaro J., *New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires*, “Articles and Chapters” 2006, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/113>.
- Borysenko J., *Księga życia kobiety. Ciało, psychika, duchowość*, Gdańsk 1999.
- Bourdieu P., *Męska dominacja*, Warszawa 2004.
- Bradley K., *The Incorporation of Women into Higher Education: Paradoxical Outcomes?*, “Sociology of Education” 2000, Vol. 73.

<sup>58</sup> C.E. Enkelmann, *Strategia Venus...*, dz. cyt., s. 119.

<sup>59</sup> Por. A.H. Eagly, M.C. Johannesen-Schmidt, *The Leadership Styles of Women and Men*, “Journal of Social Issues” 2001, No. 4, podaję za: E. Mandal, *Miłość, władza...*, dz. cyt., s. 59. B. Budrowska, *Kobiece sposoby...*, dz. cyt., s. 81; J.D. Goodchilds, *Power: a Matter of Mechanics?*, “Society for Advancement of Social Psychology Newsletter” 1979, No. 5, s. 3, podaję za: E. Mandal, *Miłość, władza...*, dz. cyt., s. 34.

- Budrowska B., *Kobiety sposób zarządzania i sprawowania władzy* [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Warszawa 2003.
- Daunt Escandon S., Mburu Kamungi P., *Women of Africa Leadership Development Program, 2. Research Report: Kenya, Research Period: September 2007–April 2008*, [http://www.sfcg.org/programmes/lwi/documents/WomenOfAfrica\\_Kenya.pdf](http://www.sfcg.org/programmes/lwi/documents/WomenOfAfrica_Kenya.pdf).
- Davies-Nettley S.A., *Women Above the Glass Ceiling. Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success*, "Gender and Society" 1998, Vol. 12, No. 3.
- Doyle J., *Single, Successful Women Are Here to Stay*, Fox News health blog, <http://www.healthblogs.foxnews.com/2008/04/29/foxexpert-single-successful-women-are-here-to-stay> (data dostępu: 29.04.2008).
- Eagly A.H., Johannesen-Schmidt M.C., *The Leadership Styles of Women and Men*, "Journal of Social Issues" 2001, No. 4.
- Eagly A.H., Makhijani M.G., Klonsky B.G., *Gender and Evaluation of Leaders. A Meta-analysis*, „Psychological Bulletin” 1992, No. 111.
- Ellemers N. et al., *The Underrepresentation of Women in Science: Differential Commitment or the Queen Bee Syndrome?*, "British Journal of Social Psychology" 2004, Vol. 43.
- Engle J., *"Fear of Success" Revisited: A Replication of Matina Horner's Study 30 Years Later*, Chicago 2003, <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED479387.pdf>.
- Enkelmann C.E., *Strategia Wenus. Kobieta w świecie biznesu*, Warszawa 2003.
- Epstein C.F., *Woman's Place. Options and Limits in Professional Careers*, Berkeley 1973.
- Finkelstein C.A., *Women Manager: Career Patterns and Changes in the United States* [w:] C.F. Epstein (ed.), *Cross-national Studies of Women and Elites*, Boston – Sydney 1981.
- Giddens A., *Socjologia*, Warszawa 2004.
- Goodchilds J.D., *Power: a Matter of Mechanics?*, "Society for Advancement of Social Psychology Newsletter" 1979, No. 5.
- Gromkowska A., *Kobiecość w kulturze globalnej. Rekonstrukcje i reprezentacje*, Poznań 2002.
- Gromkowska A., *Kulturystyka, tożsamość i zdrowie w kulturze współczesnej* [w:] Z. Melosik (red.), *Ciało i zdrowie w społeczeństwie konsumpcji*, Poznań – Toruń 1999.
- Gromkowska-Melosik A., *Ally McBeal i dyskursy współczesnej kobiecości* [w:] A. Radziejewicz-Winnicki (ed.), *Edukacja i życie codzienne*, Katowice 2002.
- Horner M.S., *Toward an Understanding of Achievement-related Conflicts in Women*, "Journal of Social Issues" 1972, Vol. 28 (2).
- Johnson J.H., *Do Long Work Hours Contribute to Divorce?*, "The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy" 2004, Vol. 4.
- Kennelly I., *"I Would Never Be a Secretary". Reinforcing Gender in Segregated and Integrated Occupations*, „Gender and Society” 2002, Vol. 16, No. 5.
- Lips H.M., *Women, Men, and Power*, London 1991.
- Mandal E., *Miłość, władza i manipulacja w bliskich związkach*, Warszawa 2008.
- Mandal E., *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Katowice 2000.
- McVeigh B.J., *Life in a Japanese Women's College. Learning to Be Ladylike*, London – New York 1997.
- Melosik Z., *Kryzys męskości w kulturze współczesnej*, Kraków 2006.
- Melosik Z., *Teoria i praktyka edukacji wielokulturowej*, Kraków 2007.
- Melosik Z., *Tożsamość, ciało i władza w kulturze instant*, Kraków 2010.

- Melosik Z., *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, Poznań – Toruń 1996.
- Morris D., *Naga kobieta*, Warszawa 2006.
- Morris D., *Naga matka*, Warszawa 2000.
- Morris D. *Zwierzę zwane człowiekiem*, Warszawa 1997.
- Noer M., *Don't Marry Career Women*, „Forbes”, 23.08.2006.
- Silberstein L.R., *Dual-career Marriage – A System in Transition*, London 1992.
- Sloop J.M., *Disciplining Gender: Rhetorics of Sex Identity in Contemporary U.S. culture*, Massachusetts 2004.
- Staines G., Tavis C., Jayaratne T.E., „The Queen Bee Syndrome” [w:] C. Tavis (ed.), *The Female Experience*, California 1973.
- Steiner R., McDermott N., „Wear High Heels to Embrace Your Femininity’: Legal Firm’s Advice to Female Lawyers”, „Mail Online. News”, <http://www.dailymail.co/news/article-1100551/Wear-high-heels-embrace-femininity-Legal-firms-advice-female-lawyers.html> (data dostępu: 23.12.2008).
- The Berkeley Electronic Press, <http://www.bepress.com/bejeap/topics/vol4/iss1/art24>.
- Titkow A., *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*, Warszawa 2007.
- Williams Ch., *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*, Berkeley 1991.