

Bożena Totwińska

STEREOTYPY PŁCI A TOŻSAMOŚĆ INDYWIDUALNA

W naszych czasach wobec wielu globalnych problemów, w sytuacji pojawiania się szans, ale i zagrożeń dla jednostki, szczególnego znaczenia nabiera katalog uniwersalnych wartości: tożsamość, podmiotowość, samorealizacja.

Oznacza to, że każdy człowiek powinien mieć możliwość dokonywania indywidualnych wyborów, nie narażając się na społeczną krytykę, czy izolację. Kształtowanie tożsamości będącej efektem wyboru indywidualnego stylu życia nie jest łatwe, zawsze bowiem jest konfrontowane z treściami społecznymi i kulturowymi. Człowiek w ciągu życia wchodzi w wielorakie interakcje z otoczeniem i te wzajemne wpływy kształtują jego cechy osobowościowe. Następnym tego procesu jest efektywne bądź nie, funkcjonowanie w życiu społecznym. Działanie pod presją społeczną, nie tylko nie wyzwala potrzeby samorealizacji, ale hamuje ją. Zmiana społeczna, natomiast, której jesteśmy świadkami, czy aktorami, ma zainicjować nową jakość życia – świadome, pełne uczestnictwo w tworzeniu świata, poczucie wpływania na swój los, poprzez możliwość wybierania i decydowania.

Tworzenie współczesnego humanistycznego świata powinno iść w parze z przewyżczeniem czynników, postaw, stereotypów, nie sprzyjających samorealizacji. Szeroko rozpowszechnione w naszym kręgu kulturowym są stereotypy ról płciowych. Płciowość jest nieodłącznym elementem naszego życia. Znajduje to wyraz nie tylko w biologicznym wymiarze funkcjonowania człowieka, ale również psychicznym i społecznym [B. Jedynak, 1990]. Chciałabym zwrócić uwagę, iż pomimo funkcjonowania stereotypów płci wpisujących w pewne role i utrudniających wybór indywidualnego stylu życia, zaznacza się zmiana świadomości społecznej w tej kwestii.

Między mężczyznami a kobietami istnieją różnice społeczne. Odmienność

zadań wynikających z podziału ról na męskie i kobiece tworzy hierarchiczny układ, w którym mężczyźni zajmują wyższą pozycję. Podział ten jest silnie zakorzeniony w świadomości społecznej i wydaje się być naturalny. Od mężczyzn oczekuje się innych postaw, zachowań, orientacji życiowych, czy cech charakteru, aniżeli od kobiet. One powinny zajmować się domem i wychowaniem dzieci, oni – troszczyć się o środki utrzymania. Naturalną formą aktywności mężczyzn jest praca zawodowa. W tej dziedzinie niższa pozycja kobiet jest szczególnie widoczna. Zajmują one z reguły niższe stanowiska i uzyskują niższe zarobki.

We współczesnych społeczeństwach rynkowych aktywizacja zawodowa kobiet jest zjawiskiem postępującym. Istnieje jednak odrębny rynek pracy dla kobiet i mężczyzn. Kobiety dominują w zawodach związanych ze świadczeniem usług zbliżonych do prac domowych – są więc krawcowymi, pomocą domową, pracownicami gastronomii, pielęgniarkami, nauczycielkami. Są natomiast nielicznie reprezentowane w zawodach dających władzę polityczną i w zarządzaniu. W badaniach nie znajduje potwierdzenia determinizm biologiczny głoszący dominację mężczyzn nad kobietami ze względu na ich lepsze wyposażenie genetyczne. Nierówności płci nie są więc pochodną różnic biologicznych, lecz wytworem określonego typu kultury i organizacji życia społecznego. Ich podstawą są więc stereotypy, czyli uproszczone przekonania o tym, co dla każdej płci jest właściwe.

Przekonań tych jednostki nabierają w trakcie procesu socjalizacji w rodzinie, szkole i innych instytucjach społecznych, z którymi stykają się w ciągu życia. Znaczącą rolę pełnią tu środki masowego przekazu.

Istota tego procesu tkwi w tym, że od najmłodszych lat chłopcy i dziewczęta wchodzi w sfery aktywności odrębne dla obu płci. Dorośli wskazują jak należy ubierać się, bawić, co jest dozwolone lub nie. U dziewcząt rozwija się potrzebę afiliacji, otacza się większą opieką, stosuje więcej zakazów i ograniczeń. Chłopców zachęca się do aktywności, stawia większe wymagania w kierunku osiągnięć, kompetencji, kontrolowania emocji, pozostawia większą swobodę, okazuje mniej ciepła i czułości. [M. Strykowska, 1992]. W miarę upływu czasu następuje identyfikacja z własną płcią, pojawiają się wyobrażenia o swojej roli, odmienne zachowania i reakcje. Efektem tego rodzaju socjalizacji jest z reguły niższa samoocena kobiet i niższy poziom aspiracji. Rzutuje to również na wybór drogi zawodowej. Dziewczęta konfrontują przyszły zawód z rolą żony, matki, chłopcy przywiązują na ogół większą wagę do prestiżu i wynagrodzenia. Konsekwencją tego jest późniejsza sytuacja w życiu zawodowym. Bezpośredni przełożeni czasami demonstrują, iż kobiety są niekompetentne, nie spełniają oczekiwanych zadań, nie zasługują na awans i wyższe zarobki. W niektórych środowiskach unika się powierzania im stanowisk kierowniczych, gdy podwładnymi są mężczyźni. Konieczność podporządkowania

się kobiecie stwarza silny opór i obawę, że obniży to status mężczyzny – pracownika [H. Domański, 1992].

Elementem socjalizacji jest potwierdzanie przekonania ogółu społeczeństwa, że jest to naturalna sytuacja, której nie należy, bądź nie da się zmienić. Również większość kobiet nie podejmuje prób zmiany swojej roli w przekonaniu, że tak być powinno, a część nawet nie odczuwa dyskomfortu. Stąd też wiele zamężnych kobiet rezygnuje z potencjalnych szans zrobienia kariery, poświęcając się obowiązkom domowym w wierze, że jest to społecznie akceptowana droga [H. Domański, 1992].

Kobietę, która zamiast zajmowania się domem, realizuje się zawodowo, opinia potoczna ocenia krytycznie, nie dopuszczając możliwości świadomego wyboru innego stylu życia [A. Titkow, H. Domański, 1995]. Tradycyjna obyczajowość uznaje zazwyczaj jeden sposób realizowania się w życiu, zgodny z rolą przypisaną przez biologię i obwarowany wielowiekowym doświadczeniem.

Funkcjonowanie stereotypów płci spowodowało pojawienie się zjawiska zwanego „seksizmem”. Zakład pracy jest znaczącym terenem działania tej ideologii. Jej wyrazem są, nie potwierdzone empirycznie, przekonania podtrzymujące gorszą pozycję kobiet np.:

- kobiety nie podejmowałyby pracy zawodowej, gdyby nie zostały do niej ekonomicznie zmuszone,
- kobiety bardziej niż mężczyźni, są zadowolone z pracy, która nie jest intelektualnie wymagająca,
- dla kobiet w mniejszym stopniu jest ważna samorealizacja w pracy,
- kobiety są mniej zainteresowane awansowaniem,
- kobiety są mniej kompetentne [M. Strykowska, 1992].

Podsumowując, stereotypy płci dotyczą czterech komponentów. Są to:

– specyficzne cechy osobowości:

dla mężczyzn: racjonalność, niezależność, aktywność, kompetencja, łańcuch podejmowania decyzji, radzenie sobie w trudnych sytuacjach, pewność siebie, skłonności przywódcze, agresywność;

dla kobiet: emocjonalność, zdolność poświęcania się dla innych, delikatność, czułość, łagodność, wrażliwość na uczucia i potrzeby innych, ciepło w relacjach z innymi, uczynność, opiekuńczość, trudność podejmowania decyzji;

– specyficzne role:

dla mężczyzn: głowa domu, zarabianie pieniędzy, wykazywanie inicjatywy, przyjmowanie na siebie finansowych zobowiązań;

dla kobiet: opiekowanie się dziećmi, prowadzenie domu;

– wygląd zewnętrzny:

dla mężczyzn: wysoki, silny, szeroki w ramionach;

dla kobiet: delikatna, poruszająca się z wdziękiem, posiadająca miły głos;

– zawód:

dla mężczyzn: mechanik samochodowy, policjant, konstruktor
dla kobiet: fryzjerka, sekretarka, telefonistka, nauczycielka [M. Strykowska, 1992].

Transformacja ustrojowa, demokratyzacja życia stwarza pewną szansę zmiany pozycji kobiet, z drugiej zaś strony, sytuacja bezrobocia powoduje rozszerzanie stereotypu roli kobiety. Jak wykazują badania Ireny Reszke [1995], szeroko rozpowszechnione są uproszczone opinie, że kobiety łatwiej radzą sobie w sytuacji pozostawania bezrobotną, są bardziej odporne psychicznie, nie ciąży na nich społeczna presja zapewnienia źródeł utrzymania rodzinie i swój czas mogą wypełnić zajęciami domowymi. Czy oznacza to, że w mniejszym stopniu potrzebują pracy, niż mężczyźni?

Posługiwanie się stereotypami płci powoduje, że kobiety nie są postrzegane indywidualnie, lecz jako „kobiety w ogóle”, tymczasem, jak wskazują badania grupa kobiet bezrobotnych jest bardzo zróżnicowana, różny jest więc charakter reakcji na brak pracy.

Czynniki te powodują, że role żony, matki, są kobietom przypisane ze względu na płeć, nie uwzględniając indywidualnych predyspozycji, pełnienie ich jest uważane za naturalny obowiązek. Oczekuje się, iż zapewni to kobietom poczucie spełnienia, samorealizacji.

Na tym tle społecznym wyłania się coraz liczniejsza grupa kobiet, nie godzących się na wpisanie w te ramy. W zmieniającej się rzeczywistości pojawia się nowa kategoria kobiet – businesswoman, atrakcyjna dla jednych kręgów, w innych wywołująca opór i zdziwienie.

Mianem tym określane są kobiety prowadzące interesy w firmach prywatnych, kierujące dużymi przedsiębiorstwami, działające w small businessie, zajmujące stanowiska kierownicze wyższych szczebli oraz najwyższe stanowiska w sektorze państwowym.

Badania przeprowadzone przez GUS w 1995r. dostarczają danych, że kobiety stanowiły 1/3 ogólnej liczby prywatnych pracodawców [J. Sikorska, 1996].

Ich motywacje podejmowania nowego rodzaju aktywności to: dążenie do niezależności i samodzielności (91%), potrzeba godziwych zarobków (84%), przedsiębiorczość (70%), doświadczenia wyniesione z poprzedniej pracy (64%), nadarzająca się okazja do zarobienia (56%), skłonność do ryzyka (48%), [M. Balicki, 1998].

Kobiety bezrobotne postrzegały własną przedsiębiorczość jako życiową szansę, lub realizację drzemiących zamiłowań. Businesswoman prowadzą firmy we wszystkich sferach działalności, choć dominuje działalność handlowa (40%), i usługowa (36%), [Z. Janowska, 1996].

Badania nie pokazują różnic w prowadzeniu własnych firm między mężczyznami i kobietami. Kobiety wykazują się bardzo dobrą organizacją, odczu-

wają potrzebę samorozwoju, chcą podnosić kwalifikacje. Na podkreślenie zasługuje kobiecy styl kierowania, wyrażający się otwartością na ludzi, zwracaniem uwagi na wartości: rzetelność, zaufanie, życzliwość [Z. Janowska, 1996].

Obecność tej grupy kobiet jest symptomem przełamывania stereotypowego miejsca kobiety w społeczeństwie.

Kobiety sukcesu nie cieszą się jednak w Polsce sympatią. Z badań przeprowadzonych przez CBOS w 1993 r. wynika, że więcej badanych preferuje szefa męzczyznę. Badano również kwestię motywacji kobiet do zajmowania wysokich stanowisk. Większość badanych, bez względu na płeć uważa, że chcą pokazać, że również potrafią osiągnąć sukces w życiu zawodowym i nie są gorsze od męzczyzn – 52 %, chęć zarobienia pieniędzy – 13%, zainteresowanie pracą zawodową – 12%, chęć ucieczki od obowiązków rodzinnych – 8%, chęć posiadania wpływu na sprawy w ich miejscu pracy – 5%, zastępowanie braku szczęścia w życiu osobistym – 5%. Obecność kobiet na stanowiskach kierowniczych czy w zawodach cieszących się dużą autonomią jest nowym elementem świadomości społecznej wpływającym na zmianę ich obrazu. Dążąc do zdobycia znaczącej pozycji społecznej poprzez realizowanie kariery zawodowej kobiety kreują zmianę społeczną, polegającą na przełamывaniu stereotypów.

Dla tej grupy kobiet niemożliwe jest funkcjonowanie w sztywnych rolach przypisanych płci. Praca i sukces zawodowy stanowią dla nich równie cenione wartości, co dla męzczyzn [Sikorska, 1996]. Niechęć do realizacji ról płciowych według społecznych oczekiwań, wyrażają w eksponowaniu własnej odrębności, poprzez uczestnictwo w grupach społecznych np. zawodowych, niezgodnych ze stereotypem płci.

Podstawą kształtowania ich tożsamości jest niezgoda na zastany układ i determinacja, by realizować się w wybrany przez siebie sposób.

O tożsamości należy mówić mając na uwadze dwa wymiary natury ludzkiej: indywidualny i społeczny. Tożsamość społeczna wyraża się w akceptacji przynależności do danej kategorii osób, a tożsamość indywidualna to poczucie odrębności od innych oraz poczucie stabilności własnych cech [J. Miluska, 1996]. Poczucie odrębności i stałości cech jednostka może czerpać nie tylko z obserwacji siebie w rolach płciowych, ale z innych obszarów aktywności: wykształcenia, wykonywanego zawodu, religii. Tożsamość indywidualna pozwala na opisanie danej osoby jako tej samej, pomimo zmian zachowania spowodowanych wymaganiami sytuacji, emocjami, potrzebami [J. Miluska, 1996].

Poczucie tożsamości, pełni najbardziej istotną rolę w psychologicznym wymiarze funkcjonowania człowieka, jej utrata, bowiem dezorganizuje osobowość. Tożsamość płciowa jest, obok tożsamości etnicznej, najbardziej stabilną formą tożsamości społecznej człowieka.

Płeć należy do ważniejszych czynników wpływających na autopercepcję i postrzeganie innych ludzi. Istnieją zależności między poczuciem tożsamości

a zachowaniem człowieka. Koncepcja ta została empirycznie potwierdzona [J. Miluska, 1996].

Badania prowadzone przez Sandrę Bem w latach 70-tych [M. Strykowska, 1992, J. Miluska, 1996], doprowadziły do przyjęcia hipotezy o podziale osób na cztery typy, w zależności od układu cech psychicznych związanych z płcią. Są to:

- osoby określone płciowo: cechy psychiczne odpowiadają ich płci biologicznej (kobięce kobiety, męscy mężczyźni);
- osoby androgyniczne: jednakowy stopień nasilenia cech kobiecych i męskich, niezależnie od płci biologicznej;
- osoby nieokreślone płciowo: nieukształtowane cechy tak kobiece, jak i męskie, niezależnie od płci biologicznej;
- osoby określone skrzyżowanym występowaniem cech psychicznych związanych z płcią: większy stopień nasilenia cech psychicznych odpowiadających płci przeciwnej, niż cech zgodnych z własną płcią biologiczną (kobięce mężczyźni, męskie kobiety).

Dalsze badania S. Bem wykazały znaczne różnice pomiędzy funkcjonowaniem w życiu społecznym osób o określonym typie.

Cztery opisane typy osób różni stopień podlegania społeczno-kulturowemu wzorcowi męskości i kobiecości.

U osób określonych płciowo występuje korelacja płci biologicznej z psychologiczną. Wykazują one duży konformizm wobec społecznych nacisków, by zachowywać się zgodnie z płcią biologiczną. Poczucie tożsamości indywidualnej budują na bazie identyfikacji z kulturowym wzorem. Pozostałe grupy osób są przykładami różnych sposobów poszukiwania i eksponowania swojej odrębności. Ich autokoncepcje niezgodne z biologicznym naznaczeniem i presją społeczną, dowodzą, jak możliwe jest tworzenie indywidualnej tożsamości w grupie płciowej [J. Miluska, 1996].

Związek między poczuciem tożsamości a działaniem człowieka ma charakter sprzężenia zwrotnego. Z jednej strony poczucie tożsamości uwidacznia się w działaniu, z drugiej zaś, tożsamość człowieka ulega modyfikacjom wraz ze zmianą pochodzącej z działania wiedzy o sobie. Bez ugruntowanego poczucia tożsamości człowiek nie może efektywnie działać.

Kobiety, poprzez przenikanie do męskich grup zawodowych w tradycyjnym rozumieniu, stanowią próbę wyodrębnienia się ze społecznego kontekstu. Wyrażają tym swój stosunek do tradycyjnego wzorca. Różnią się one znacznie od innych kobiet. Z badań przeprowadzonych przez Marię Strykowską [1992] wynika, że kobiety te, skutecznie funkcjonują w męskim świecie, dzięki wymaganej kwalifikacji oraz odpowiednim cechom osobowości, które są pochodną nietypowej tożsamości płciowej – tożsamości męskiej. Cechy te to: pewność siebie, perfekcyjność w działaniu, silna potrzeba sukcesu i władzy, ła-

twość podejmowania decyzji, nie poddawanie się w trudnych sytuacjach.

Zmiana społeczna może sprzyjać przeformułowaniu stereotypowych wzorunków grup społecznych i przyczynić się do wykreowania nowej ich tożsamości. Szczególnie ważne wydają się tu być działania zbiorowe w postaci polityki edukacyjnej czy rekonstrukcja treści środków masowego przekazu, które odgrywają dużą rolę w kształtowaniu postaw. Doświadczenia innych krajów mogą posłużyć jako pozytywny przykład np. w szkolnictwie w Finlandii od 1983r. równouprawnienie płci uznano za główny cel edukacji. W USA prowadzone są badania nad „gospodarką uwarunkowaną przez płęć”, w której dużą rolę przypisuje się pracy zawodowej kobiet, w procesie rozwoju kraju [M. Balicki, 1998].

Podejmowanie przez kobiety coraz większej aktywności w sferze publicznej wynikające z poczucia niedopasowania społecznych wymagań do możliwości i oczekiwań, wpłynie niewątpliwie na postrzeganie ich w nowej roli. Modyfikacja niekorzystnych społecznych uwarunkowań losów jednostki, może być równoznaczna ze stworzeniem jej szansy na rozwój i wyrażanie własnej tożsamości. Należy dążyć do upowszechnienia wielu stylów życia, by każdy mógł odnaleźć dla siebie coś najbardziej odpowiedniego, kreując własny byt w interakcji ze światem.

Bibliografia

- Balicki M., *Kobiety menedżerowie – ich motywacje oraz problemy awansu*. W: Rabczuk W. (red.), *Z problematyki pedagogiki porównawczej*. Warszawa 1998.
- Domański H., *Zadowolony niewolnik*. Warszawa 1992.
- Janowska Z., *Aktywność zawodowa i przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. „Polityka Społeczna” 1996/8.
- Jedynak B. (red.), *Kobieta w kulturze i społeczeństwie*. Lublin 1990.
- Lisowska E., *Kobiety przedsiębiorcy*. „Polityka Społeczna” 1996/8.
- Miluska J., *Tożsamość kobiet i mężczyzn w cyklu życia*. Poznań 1996.
- Reszke I., *Wobec bezrobocia: opinie, stereotypy*. Warszawa 1995.
- Sikorska J. (red.), *Kobiety i ich mężowie*. Warszawa 1996.
- Strykowska M., *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*. Poznań 1992.
- Titkow A., Domański H. (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce*. Warszawa 1995.