

Daniel Ziarkowski

Biblioteka Główna
Uniwersytet Szczeciński

Zaufaj mi, jestem bibliotekarzem, czyli mężczyzna w bibliotece

Streszczenie: Rola i lokalizacja mężczyzny w przestrzeni bibliotecznej nie jest zjawiskiem ani nowym, ani specjalnie trudnym dla badacza zagadnieniem. Tak wielu autorów różnych publikacji określiło już tę rolę, opisało kontekst, zbadało formę i zdiagnozowało problem. Jednak wciąż brakuje ostatecznej kontestacji tematu, a w szczególności doniosłości i znaczenia mężczyzny w zawodach sfeminizowanych i w ogóle — osób o odmiennej płci w zawodach stypizowanych. Pewne asocjacje ośmielają nas do postawienia pytań i poszukania odpowiedzi, czy rzeczywiście takie osoby są „uprzywilejowane” na drodze awansu i wręcz namaszczone dzięki swojej płci do zajmowania kierowniczych stanowisk. Ważkim pozostaje również pytanie o znaczenie tych osób w kreowaniu pracownika nowego typu — androgyna pozostającego przy własnej płci, ale z cechami psychicznymi charakterystycznymi zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. **Słowa kluczowe:** bibliotekarz, biblioteka, mężczyzna, androgynia, płęć, zawód sfeminizowany, psychologia.

Skrajności a historyczne uwarunkowania

Nie od dzisiaj wiadomo, że zawody (oprócz innych podziałów) dzielą się również na męskie, kobiece i mieszane. O ile jednak zawody mieszane, takie jak aktor, muzyk, lekarz czy prawnik nie budzą w nas w tym wypadku żadnych głębszych refleksji, o tyle zawody typowo męskie czy kobiece już tak, ponieważ są skrajne a wszystko co skrajne, co znajduje się na pograniczu, jest wdzięcznym obiektem do badań i różnego rodzaju analiz. Zawód bibliotekarza wpisuje się w ten schemat doskonale — jest typowym przykładem stereotypów, ocen i zachowań społeczeństwa w stosunku doń, ale i nierzadko staje się przyczynkiem do samoanalizy i samooceny, swoistej indywidualnej wiwisekcji.

Na początku XX w., czyli w okresie kształtowania się tego zawodu w Polsce, bibliotekarstwo było funkcją oraz pracą społeczną i wszelkie prace bibliotekarskie wykonywali mężczyźni. Żeromski, Mickiewicz, Przyboś to postaci nader często przywoływane w powiązaniu z bibliotekarstwem. Natomiast jedna Maria Kownacka wiosny nie uczyniła. Znana pisarka nie wprowadziła kobiet na salony bibliotek. Jej praca w bibliotekach międzywojnia ściśle połączona była z działalno-

ścią społeczną, jednak to mężczyźni dominowali w tamtych czasach w pracach związanych z gromadzeniem i opracowywaniem księgozbiorów. Dość powiedzieć, że bibliotekarstwo było naówczas funkcją naukową w bibliotekach naukowych i pracą społeczną w czytelnich oświatowych, szkolnictwo wyższe natomiast i oświata były zdominowane przez mężczyzn, więc zrozumiałym jest fakt, że to mężczyźni u zębów bibliotekarstwa polskiego byli w znacznej przewadze liczebnej. To im przypadła rola pionierów niełatwej sztuki bibliotekarstwa. Skąd taka maskulinizacja zawodu w tamtych czasach? Przyczyn należy upatrywać w powiązaniu książek z biblioteką, a bibliotek z nauką. Jeżeli nauka była zmaskulinizowana to rzecz jasna, że i dostępu do wiedzy musiały strzec cerberzy płci męskiej. Może nawet nie tyle strzec, ile porządkować tę wiedzę, nazywać, definiować i chronić. Sytuacja kobiet w początkach wieku XX była diametralnie różna niż dzisiaj i dopiero emancypacja, stopniowo acz konsekwentnie uchylała drzwi nauki kobietom, by ostatecznie otworzyć je na oścież w czasach współczesnych. Duże znaczenie miał również podział związany z pełnieniem funkcji rodzicielskich – to kobiety zajmowały się domem, a mężczyźni pracowali. Równouprawienie wprowadziło nowy ład, a co za tym idzie – nową jakość w życiu społecznym. Niebagatelny wpływ na nową sytuację podziału ról miała także II wojna światowa. Po jej zakończeniu nagle okazało się, że brakuje mężczyzn w zawodach do tej pory stricte męskich. Na zgliszczach zrujnowanego kraju powstawać zaczął zatem porządek do tej pory nieznany i wręcz abstrakcyjny jeszcze w okresie przedwojennym. Można by sparafrazować głośne hasło z tamtego okresu „Kobiety na traktory!” jako „Kobiety do bibliotek!”. Szybko okazało się, że panie w tym zawodzie radzą sobie znakomicie. Dość powiedzieć, że np. Helena Radlińska, która zajmowała się m.in. problematyką czytelnictwa w Polsce powojennej, jest dziś patronką wielu bibliotek pedagogicznych i naukowych, co świadczyć może tylko i wyłącznie o awansie społecznym kobiet w zawodzie bibliotekarza oraz ich wielkim zaangażowaniu w doniosłą rolę tworzenia i współtworzenia bibliotekarstwa polskiego. Zasługi kobiet na tym polu są niezaprzeczalne i nie budzą żadnych wątpliwości. Ich cechy psychiczne oraz zdolności związane bezpośrednio z płcią znakomicie odnalazły się w pracach bibliotekarskich na każdym szczeblu i w każdej komórce wykonawczej. Od tego czasu, czyli od lat 50. ubiegłego stulecia odnotowuje się systematyczny wzrost liczby zatrudnionych kobiet w bibliotekach różnego typu, co w konsekwencji doprowadza pod koniec lat 90. XX w. do feminizacji zawodu, a więc do kolejnej skrajności. Nie jest to pozytywne zjawisko, biorąc pod uwagę chociażby kulturę organizacyjną, która jasno precyzuje i nazywa takie tendencje.

Stereotyp płci a płeć psychologiczna

Liczne badania wykazały, że biblioteka zorientowana na zatrudnianie kobiet i z przeważającym żeńskim personelem będzie wykazywała cechy kobiet, co jest oczywiście prostą zależnością. Główną przyczyną takiego zjawiska jest płeć mó-

zgu. „Podział funkcji między półkulami u kobiet jest mniej wyraźny niż u mężczyzn. Zarówno lewa, jak i prawa półkula, uczestniczą w czynnościach werbalnych i wizualnych. Natomiast mózg mężczyzn jest bardziej wyspecjalizowany (lewa półkula niemal wyłącznie odpowiada za funkcje językowe, a prawa za przestrzenne). Wynika to prawdopodobnie z innej budowy ciała modzelowatego, u kobiet jest więcej włókien łączących prawą i lewą półkulę. Dlatego też między dwiema półkulami następuje większa wymiana informacji.

Przeprowadzono bardzo dużo symulacji mających na celu wykrycie różnic w funkcjonowaniu mózgow u osób różnej płci. Kilka takich odmiennych uzdolnień udało się wychwycić. Oczywiście istnieją od tej zasady wyjątki. Trzeba pamiętać, że opisane niżej różnice dotyczą porównania przeciętnej mężczyzny i przeciętnej kobiety i opierają się na obliczeniach statystycznych. Zupełnie pominięty jest czynnik indywidualny, czyli zdolności poszczególnych osób.

- Zdolności przestrzenne — jest to zdolność do wyobrażenia sobie przedmiotów: ich kształtu, położenia, proporcji. Mężczyźni zdecydowanie lepiej radzą sobie z takimi zadaniami (szczególnie, jeśli chodzi o wyobrażenie sobie rotacji brył). Ma to przełożenie na pracę z przedmiotami trójwymiarowymi. Oczywiście są kobiety, które mają duże zdolności przestrzenne, jednak statystycznie istotna jest przewaga mężczyzn w tej dziedzinie. Powszechnie znana jest trudność kobiet w odczytywaniu map (odwracanie ich w zależności od kierunku jazdy). Mężczyźni nie potrzebują tego robić, potrafią odwrócić sobie mapę w głowie. Można też zaobserwować, że chłopcy chętniej niż dziewczynki bawią się klockami, budują różnego rodzaju pojazdy, budowle. Wynika to właśnie z lepszej wyobraźni przestrzennej. Łatwiej jest im zrobić coś z klocków na podstawie instrukcji, tzn. z dwuwymiarowego projektu stworzyć trójwymiarową bryłę.
- Matematyka — w pierwszych klasach szkoły podstawowej lepsze z matematyki są dziewczęta, jednak wraz z wiekiem chłopcy je wyprzedzają. Dorośli mężczyźni zdecydowanie lepiej radzą sobie z matematyką. Przeprowadzone kiedyś badanie pokazało, że na jedną wybitnie uzdolnioną matematycznie dziewczynkę, przypada trzynastu równie uzdolnionych chłopców.
- Zdolności werbalne — dziewczynki wcześniej niż chłopcy zaczynają mówić, odznaczają się większą łatwością mówienia i częściej to robią. Szybciej uczą się czytać, przyswajają sobie zasady gramatyki, ortografii, interpunkcji. Potrafią słownie wyrazić różnego rodzaju niuanse emocjonalne, opisywać uczucia. Z większą łatwością uczą się języków obcych (jednak ta różnica jest niewielka).
- Spostrzegawczość — dotyczy to głównie wrażliwości na bodźce zmysłowe, kobiety lepiej wychwytyują subtelne różnice i szybciej reagują. Łatwiej łączą ze sobą informacje płynące z różnych ośrodków zmysłowych, dostrzegają relacje między nimi, np. słyszą drobne różnice w tonie gło-

- su. Dotyczy to także zmysłu dotyku, kobiety mają większą wrażliwość na dotyk na skórze całego ciała.
- Pamięć — kobiety mają zdolność do zapamiętywania większej ilości nieistotnych, przypadkowych informacji i obiektów. Dlatego też łatwiej wyszukują przedmioty pośród innych. Przydaje się to w domu, gdzie trzeba pamiętać położenie wielu niepotrzebnych rzeczy. Mężczyźni potrafią zapamiętać tak dużą ilość informacji tylko wtedy, kiedy tworzą one jakąś logiczną całość, albo mają dla nich jakieś znaczenie.
 - Mowa ciała i intuicja — kobiety znacznie lepiej odczytują mowę ciała, mimikę twarzy, wszelkiego rodzaju sygnały. Spostrzegają rzeczy, na które mężczyźni na ogół są głusi i ślepi. Same potrafią wyrażać uczucia nie tylko za pomocą słów, ale również poprzez mowę ciała, różne gesty. Powszechnie znana jest kobieca intuicja, kiedyś traktowana jako czarna magia. Polega ona głównie na zdolności do wychwytywania najdrobniejszych sygnałów społecznych, różnicowaniu subtelnych gestów, tonu głosu, mimiki twarzy. Informacje płynące z różnych zmysłów są zbierane i interpretowane, co daje kobietom szerszy pogląd na niektóre sprawy. Proces ten nazywany jest intuicją, ponieważ nie odbywa się na świadomym poziomie.
 - Agresja — niewątpliwie większą agresją wykazują się mężczyźni i w dużym stopniu jest to spowodowane wpływem testosteronu. Większość pobić, zabójstw, rozbojów to dzieła mężczyzn. Klótnie między chłopakami nierzadko kończą się bójką. W przeszłości (i teraz czasami również) naturalne było rozwiązywanie konfliktów, zatargów drogą siłową. Powszechne były pojedynki o honor. Mężczyźni, zdecydowanie częściej niż kobiety uprawiają sporty, w których bycie agresywnym jest niezbędne. Są to wszystkie rodzaje walk oraz gry zespołowe oparte na przewadze fizycznej i sile. Zdarzają się jednak sytuacje, że kobiety również wykazują wysoką agresję (co pokazuje, że nie tylko testosteron jest czynnikiem ją wywołującym)¹.

Jak wspomnieliśmy, pominięte tutaj zostały cechy indywidualne, kultura i wychowanie, albowiem te cechy różnicują poszczególne osoby nawet w ramach tej samej płci. Poza tym w społeczeństwach nie tylko wysoko rozwiniętych, ale w zasadzie każdego typu, występuje zjawisko płci psychologicznej i tzw. stereotypu płci. Cechy przypisywane mężczyznom to: przebojowość, agresja, arogancja, bezwzględność, racjonalizm. Natomiast kobiety określa się jako: wrażliwe, opiekuńcze, uważne, uległe i emocjonalne. Stopień, w jakim dana osoba przejawia stereotypy własnej płci znacznie wpływa na to, jak jest postrzegana w środowisku. Na przykład, kiedy mężczyzna jest delikatny i wrażliwy, mówi-

¹ Borawska-Kowalczyk Urszula, *Kobieta i mężczyzna — psychologiczne różnice*, DOZ.pl, 2019, https://www.doz.pl/czytelnia/a326-Kobieta_i_mezczyzna_-_psychologiczne_roznice [dostęp: 2019-11-25].

my, że ma kobiecy sposób zachowywania się. Natomiast o kobiecie powiemy, że jest jak mężczyzna, kiedy jest opanowana, rywalizująca, dominująca. W ten sposób powstało pojęcie płci psychologicznej. Jest to stopień natężenia stereotypowych cech kobiecości lub męskości. Wyróżnia się cztery typy:

- męski – wysokie natężenie stereotypowo męskich cech,
- kobiecy – wysokie natężenie stereotypowo kobiecych cech,
- androgyniczny – wysokie natężenie cech stereotypowo męskich oraz kobiecych,
- nieokreślony – niskie natężenie cech stereotypowo męskich i kobiecych.

Dodatkowo wyróżnia się osoby krzyżowo określone seksualnie, czyli wykazujące cechy płci przeciwnej, tzn. kobiecych mężczyzn oraz męskie kobiety. Co raz bardziej pożądanym jest typ androgyniczny, który charakteryzuje się posiadaniem (w dużym natężeniu) cech zarówno męskich, jak i kobiecych. Najlepiej, kiedy cechy te ujawniają się w określonych sytuacjach, np. kobieta androgyniczna w pracy jest rzeczowa, racjonalna, asertywna, a w domu opiekuńcza, empatyczna i wrażliwa.

Zdaniem psycholog Eugenii Mandal „wśród cech dystynktywnych zawodów sfeminizowanych wymienia się niechęć mężczyzn do ich wykonywania oraz niskie uposażenia, także ograniczony zakres odpowiedzialności oraz usługowy charakter działań”². Co do ostatniego można próbować nie zgodzić się z autorką, bowiem wszelkie zawody stereotypowo męskie, np. mechanik, ślusarz czy stolarz są z zasady swej usługowe, a jednak pozostają zajęciami męskimi, a ich usługowość nie wpływa deprymująco na mężczyzn je wykonujących. Zresztą, w bibliotekach różnorodność zajęć stwarza możliwość wykonywania prac zgodnych z profilem płci psychologicznej pracownika. W działach o charakterze usługowym mogą zatem spełniać się osoby posiadające cechę służalczości wobec użytkownika zgodną z etosem firmy, natomiast w działach zamkniętych osoby preferujące skupienie na konkretnym zadaniu i pracy indywidualnej.

Między teorią a praktyką

Do czynników warunkujących podział profesji na kobiece i męskie należy zaliczyć wzorce społeczno-kulturowe oraz sytuację ekonomiczną. Zdaniem Jolanty Klimczak-Ziółek „specyfiką podziału zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane jest zarówno ilościowa dysproporcja w reprezentacji osób o określonej płci, jak i jakościowa różnica w dostępie do zasobów cennych, takich jak prestiż, związane z nim zarobki, szanse awansu i charakter pracy”³. Jest to swego rodzaju błędne koło – mężczyźni nie chcą pracować w zawodach sfeminizowanych,

² Mandal Eugenia, *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Katowice, 2004, s. 14.

³ Klimczak-Ziółek Jolanta, *Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki*. W: Dacko-Pikiewicz Zdzisława, Chmielarska Marzanna (red.), *Rola biblioteki narodowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*, Dąbrowa Górnicza, 2005, s. 105.

zaś zawody te są sfeminizowane, ponieważ mężczyźni nie chcą w nich pracować. Idąc jednak tropem myśli Jolanty Klimczak-Ziółek należałoby przypuszczać, że podniesienie prestiżu zawodu oraz zarobków podniosłoby atrakcyjność zawodu i zwróciło nań uwagę mężczyzn. Ten wniosek z kolei, prowadzi do prostej konstatacji, że mężczyznom szukającym zatrudnienia w takich przybytkach kultury jak biblioteki, muzea czy szkoły, czyli w instytucjach sfeminizowanych, nie zależy na prestiżu i wysokości zarobków. Wierzą oni w posłannictwo, jakąś tajną misję, której naukowcy doszukują się w tych zawodach. Są oni ostatnimi Mohikaninami, żywą skamieniałością części społeczeństwa, dla której dobro ogółu jest dobrem nadrzędnym, zaś indywidualne ambicje lokują w tej właśnie koncepcji pojmowania zawodu. Czy w tym wypadku teoria pokrywa się z praktyką? Joan C. Williams twierdzi, że „mężczyźni pracujący w zawodach nietypowych dla swojej płci, w momencie, gdy starają się o pracę, są traktowani w sposób preferencyjny oraz [...] nie tylko nie napotykają szklanego sufitu, ale wręcz oferuje im się szklaną windę, gdy podejmują próbę uzyskania wyższego stanowiska”⁴. Przypomnijmy, że „szklanym sufitem” nazywa się niewidzialną barierę utrudniającą kobietom, a także mniejszościom narodowym, etnicznym, seksualnym, wyznaniowym lub również sprawnościowym itp. dojście do wysokich pozycji w biznesie czy polityce, zaś „szklana winda” ułatwia awans ze względu na płeć. Być może jest to jakiś problem natury karmicznej, jednak obserwacje i doświadczenia podpowiadają, że znamy mężczyzn, którzy pracując w zawodach sfeminizowanych, pomimo całej swojej elokwencji, wykształceniu, moralności, kulturze osobistej, doświadczeniu, etc. — nie awansują. Jak to wytłumaczyć? Z pewnością problemem nie jest tutaj ich brak zaangażowania w sprawy zawodowe, ich niepoprawność relacji z zespołem czy przełożonymi lub wręcz ich brak, ani nawet nie są to sprawy natury estetycznej, higienicznej czy jakkolwiek je nazwać. Zdawałoby się, że mężczyźni owi posiadają zgoła idealne cechy predysponujące ich do ról kierowniczych, funkcyjnych. Czy jest to więc jakiś wyjątek potwierdzający jednak teorię Joan C. Williams, czy może paradoksalnie burzy tę koncepcję dowodząc jej nieprawidłowości lub co najmniej nieprecyzyjności? Faktem jest, że stanowiska kierownicze na drodze kariery i awansu obejmuje się zazwyczaj w wieku 30-40 lat. Jeżeli w tym czasie różne zawirowania personalne, społeczne, wypadki losowe lub po prostu zwykły pech czy brak osób kompetentnych do wyłowienia pereł z szarego oceanu pracowników zawiodą i przyczynią się do zignorowania danej osoby, to w konsekwencji instytucja straci wartościową jednostkę, gdyż ona sama zamknie się w sobie — otoczy murem zwątpienia, rozczarowania i rezygnacji. Szczególnie casus ten dotyczy mężczyzn, którzy zgodnie z badaniami Joan C. Williams są niejako namaszczeni od samego początku zatrudnienia w instytucjach sfeminizowanych do zajmowania stanowisk najwyższych. Wspomniana cezura wiekowa doprowadza do wypalenia zawodowego mężczyzn wykraczających poza ten zakres. A więc 50-latek, któremu nigdy nie zaproponowano

⁴ Curran Daniel J., Renzetti Claire M., *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa, 2005, s. 297.

żadnych funkcji nadzorczych, pomimo wymienionych wcześniej licznych walorów, powoli zaczyna gasnąć nie znajdując już radości i spełnienia w codziennych pracach zawodowych. I w tym wypadku z pewnością autor koncepcji „szklanej windy” ma rację. „Co jest ze mną nie tak?” – myśli sobie samotny mężczyzna pośród żeńskiego personelu. „Przecież wrócono mi szybką karierę, a ja wciąż stoję w miejscu patrząc na oddalającą się z roku na rok szansę awansu”. Przyczyn z pewnością może być wiele, ale niewybaczalnym błędem jest krótkowzroczność kierownictwa, brak psychologicznego wyczucia czy po prostu zwykła mizoandria. Istnieje bowiem grupa kobiet, która nie traktuje poważnie mężczyzn zatrudnionych w zawodach sfeminizowanych. Kobiety te powielają myślenie stereotypowe przeszłych pokoleń i retro-tendencji. Taka kalkomania, jeśli dotyczy kobiet na stanowiskach kierowniczych, może stać się niebezpieczna dla podlegających im służbowo mężczyzn, ponieważ krzywdzi ich, deprymuje i zabija talent, który nierzadko zdoła danego pracownika. Szefowe z myśleniem stereotypowym o podziale społeczeństwa na role męskie i kobiece stają się zaporą i autentyczną przeszkodą w rozwoju firmy. Często nie zdają sobie sprawy ze swej niszycielskiej działalności i destruktywnego myślenia, a przecież fakt, że mężczyzna zatrudnia się świadomie i z premedytacją w „kobiecy zawodzie” świadczy paradoksalnie, oprócz innych cech, o odwadze tego mężczyzny, a więc o jego... męskości. Niełatwo jest przecież nie zwracać uwagi na drwiny otoczenia podającego w wątpliwość jego płeć czy orientację i ośmieszania publicznego, wytrwać przy swoim, realizować swoje plany, zamierzenia i nierzadko marzenia. Rzecz jasna, sprawę przejaskrawiamy, bo jak powszechnie wiadomo, nie każdy mężczyzna chce pełnić jakieś funkcje wykraczające w ogóle poza zakres obowiązków i nie każdy zwyczajnie się do tego nadaje. Także samo brak tych predyspozycji, bywa, znajdujemy u kobiecej części kadry zarządzającej, a jednak... Odpowiedź, dlaczego tak się dzieje, wpływa jednak poza zakres tematyczny tego artykułu. Na szczęście bibliotekarstwo przyciąga wiele kobiet mądrych, kompetentnych i bez uprzedzeń do męskiego personelu, więc artykuł nie jest próbą rozliczenia i wytykania błędów, ani też zgorzkniałą jeremiadą. Raczej próbą konstatacji, że teoria segregacji wertykalnej, którą opisują autorzy *Szklanego sufitu*, iż to mężczyźni w zawodach sfeminizowanych szybciej osiągają awans zawodowy, nie do końca jest prawdziwa i zawiera dużo niewytłumaczalnych wyjątków⁵.

Psychologia mężczyzny i androgyniczność pracownika

Psychologia zachowań w jasny sposób określa indywidualne dążenia ludzi nie tylko w sferze osobistej, ale i również na płaszczyźnie zawodowej. Jak powszechnie wiadomo, zadowolenie z wykonywanej pracy pozostaje czynnikiem najważniejszym i decydującym – determinuje każdego pracownika w sposób motywacyjny. Napędza do działania i jest tą niewidzialną siłą, której nie da

⁵ Gawrycka Małgorzata, Wasilczuk Julita, Zwiech Patrycja, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa, 2010.

się zastąpić innym impulsem. Na zadowolenie z pracy mogą również wpływać czynniki indywidualne, jak wiek, staż pracy, stan zdrowia, aspiracje czy zainteresowania. Warto też podkreślić, że satysfakcję pracowników odnosi się do sfery oczekiwań zatrudnionych osób, a więc jest ona odczuciem subiektywnym i nie musi odzwierciedlać rzeczywistości⁶.

Tak więc psychologiczne podłoże znajdujemy w samym etosie pracy. Indywidualne, subiektywne odczucia być może często wyprowadzają nas na bezdroża i wypatrujemy znaków, które pozostały przy głównej drodze. Być może osobiste ambicje, związane z pojmowaniem znaczenia własnej płci w zawodach sfeminizowanych należy traktować nie tak dosłownie, a raczej z dystansem, wszak sama płęć nie upoważnia ani kobiet w zawodach męskich, ani mężczyzn w zawodach sfeminizowanych do awansów z tego tytułu. Z drugiej jednak strony koncepcje „szklanego sufitu” i „ruchomych schodów” każą nam pochylić się nad zagadnieniem i odnieść się do niego. Badania w literaturze przedmiotu dotyczące zadowolenia z pracy na ogół nie klasyfikują bibliotekarzy według płci. Obejmują wszystkich pracowników, określając ich mianem bibliotekarze [sic!] bądź pracownicy biblioteki. Ankietowanie samych mężczyzn lub refleksja nad badaniami z zaznaczeniem płci pracownika mogłyby spowodować szersze rozumienie mężczyzny w zawodzie sfeminizowanym. Pewien rodzaj swoistej mimikrii, o czym pisze Małgorzata Fuszara w swojej pracy pt. *Nowi mężczyźni?* również ma niebagatelny wpływ na ich zachowania⁷. Tak zwane „przejmowanie płci”, czyli wzajemne uczenie się od siebie występuje bardzo często u mężczyzn w środowiskach sfeminizowanych i u kobiet w środowiskach zmaskulinizowanych. Dopasowanie, ale też przejmowanie cech i zachowań charakterystycznych dla większości, można by rzec — wzbogacają i otwierają takiego pracownika na nowe możliwości. Z tego między innymi powodu bycie mężczyzną w zawodach sfeminizowanych uważane jest za atut. Jak wynika z ankiet Małgorzaty Fuszary: „Wszyscy badani uważają, że do wykonywania przez nich zawodów nadają się zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Okazało się, poza nielicznymi wyjątkami, że mężczyźni pracujący w sfeminizowanych zawodach dzielą wiele społecznych stereotypów dotyczących cech obu płci oraz różnic między kobietami i mężczyznami. Może się to wydawać o tyle zaskakujące, że badani mężczyźni, wybierając zawód i miejsce pracy, dokonali niestereotypowych wyborów, wydawałoby się więc, że potrafią takie stereotypy kwestionować. A jednak — zdaniem wielu respondentów, mężczyzn wyróżnia przede wszystkim siła fizyczna [...], poza tym lepsza organizacja pracy, „zimna krew” i opanowanie, łatwość podejmowania decyzji”⁸. Z pewnością badania Małgorzaty Fuszary potwierdzają zjawisko występowania androgyniczności, pomimo konstatacji, że mężczyzna jest silniejszy fizycznie od kobiety, gdyż jest to po prostu fakt, a nie stereotyp. Androgynicz-

⁶ Gros Urszula, *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*, Warszawa 2003, s. 115.

⁷ Fuszara Małgorzata (red.), *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*, Warszawa, 2008.

⁸ Tamże, s. 348–349.

ność zaś tworzy nowego człowieka – tolerancyjnego, elastycznego i wielofunkcyjnego. „Androgyniczne kobiety są bardziej niezależne, asertywne, a zarazem bardziej opiekuńcze niż „kobięcy” reprezentanci obu płci, mają wyższe poczucie własnej wartości i przejawiają niższy poziom lęku. Androgyniczni mężczyźni są równie stanowczy i niezależni jak męsko stypizowani, ale potrafią w większym stopniu okazywać czułość i współczucie. Jednostki androgyniczne są opisywane przez innych jako sympatyczniejsze i lepiej przystosowane niż osoby płciowo określone. Wyraźnie stypizowane płciowo dziewczynki i wyraźnie stypizowani chłopcy cechują się niższą inteligencją ogólną, mniejszą wyobraźnią przestrzenną i zdolnościami twórczymi. Androgyni prezentują wyższy poziom otwartości i gotowości odsłaniania własnego „ja”. Ich komunikacja z innymi jest zróżnicowana i elastyczna: otwartość w wyrażaniu uczuć, empatia, jak i niezależność poglądów, odporność na konformizm”⁹.

Czy zatem gender zaczyna się w bibliotekach, szkołach, muzeach, służbie zdrowia, a więc tam, gdzie mniejszość płciowa przejmuje cechy większości? W dużym uproszczeniu, ale chyba można by zaryzykować takie stwierdzenie. Jednak o ile ten rodzaj „abordażu” nie wpływa negatywnie na pojmowanie własnej płciowości i nie zakłóca ustalonego porządku – jest jak najbardziej wskazany, gdyż w konsekwencji prowadzi do wykwitnięcia nowych cech człowieka, zaś ci samotni mężczyźni czy samotne kobiety w zawodach sfeminizowanych i zmaskulinizowanych stają się pionierami nowego myślenia i protoplastami, jeśli nawet nie człowieka przyszłości, to z pewnością pracownika przyszłości.

Bibliografia

- Androgynia*, Wikipedia, 2019, <https://pl.wikipedia.org/wiki/Androgynia> [dostęp: 2019-11-25].
- Borawska-Kowalczyk Urszula, *Kobieta i mężczyzna – psychologiczne różnice*, DOZ.pl, 2019, https://www.doz.pl/czytelnia/a326-Kobieta_i_mezczyzna_-_psychologiczne_roznice [dostęp: 2019-11-25].
- Curran Daniel J., Renzetti Claire M., *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa, 2005.
- Fuszara Małgorzata (red.), *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*, Warszawa, 2008.
- Gawrycka Małgorzata, Wasilczuk Julita, Zwiech Patrycja, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa, 2010.
- Gros Urszula, *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*, Warszawa 2003.
- Klimczak-Ziółek Jolanta, *Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki*. W: Dacko-Pikiewicz Zdzisława, Chmielarska Marzanna (red.), *Rola biblioteki narodowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*, Dąbrowa Górnicza, 2005, s. 105.
- Mandal Eugenia, *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Katowice, 2004, s. 14.

⁹ *Androgynia*, Wikipedia, 2019, <https://pl.wikipedia.org/wiki/Androgynia> [dostęp: 2019-11-25].

Trust me, I am a library man — being male in a library

Abstract: The role and placement of a male librarian in the library is a phenomenon, which is neither new, nor particularly difficult for a researcher in this field. Many authors of various publications have established that role, described the context, examined the form and diagnosed the problem. However, there is still lack of definitive contestation of the subject, in particular that of significance and purpose of men in feminized professions — and, in general, persons of opposite genders in categorized professions. Some associations encourage us to raise questions and search for answers — are such persons actually „privileged” on the promotion line, or even assigned — owing to their gender — to occupy management positions. An important question that remains concerns the significance of such persons in creating a new type of employee — a man adhering to his gender, but with mental attributes specific to both males and females. **Keywords:** librarian, library, male, gender, feminized profession, psychology.