







Język pracy: (Language of work)	polski [PL] polish
Tytuł: (Title)	<p> <b>Kobieta-matka jako skuteczny lider i menedżer? Polska a inne kraje europejskie na przykładzie Danii i Francji.</b></p> <p> <i>Woman – mother – manager as an effective leader and manager? Poland and other European countries on the example of Denmark and France.</i></p>
Autorzy: (Authors)	Katarzyna Haczewska – Wierzbicka, Kinga Baka Dagmara Moroń, Adam Ostrowicz
Promotor pracy: (Promoter of work)	<b>dr Jan Waśkiewicz</b>
Jedn. organizacyjna (organizational Unit)	Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem <i>Academy of Personnel Management</i>
Streszczenie: (Summary)	<p> Celem badania było określenie sytuacji zawodowej kobiet – matek - menedżerek i odpowiedź na nadrzędne pytanie: Czy i na ile kobieta będąca matką jest skutecznym liderem i menedżerem? Sytuacja kobiet – matek w roli menedżerek w Polsce została przedstawiona na tle innych krajów europejskich : Francji i Danii.</p> <p>Główny trzon badania został zrealizowany z zastosowaniem metody jakościowej - IDI z menedżerkami, z użyciem ankiet służących samoocenie. Badanymi były kobiety menedżerki będące matkami z Polski, Francji i Danii mające minimum 5 letnie doświadczenie na stanowisku zarządczym oraz zarządzające minimum 3 osobowym zespołem ludzi (N=20). Dodatkowo, badaniem ilościowym CAWI objęto podwładnych menedżerek z Polski, Francji i Danii w wieku 25-50 lat, mających minimum 1 rok stażu pracy, będących minimum 1 rok podwładnymi kobiet menedżerek (N=65).</p> <p>Niniejsza praca ukazuje wpływ macierzyństwa na styl zarządzania przez kobiety i skuteczność ich działania oraz udowadnia, że, wbrew stereotypom, macierzyństwo nie stanowi przeszkody w rozwijaniu się i efektywnej pracy na stanowisku menedżerskim. Wręcz przeciwnie – kompetencje nabywane w czasie okresu wychowania dziecka sprzyjają rozwojowi umiejętności miękkich przydatnych w pracy: cierpliwości, elastyczności, empatii, komunikacji, otwartości. Niestety, mimo analogicznych kompetencji, statystycznie częściej wyższego wykształcenia, wysokich ocen zarówno ze strony mężczyzn menedżerów jak i podwładnych, którzy zwykle wskazują na bardziej komfortowe warunki pracy „pod rządami” kobiet, menedżerki - matki są gorzej wynagradzane niż mężczyźni na równorzędnych stanowiskach i znacznie częściej stykają się ze zjawiskiem „szklanego sufitu,„. Świat wysokiego managementu pozostaje silnie zmaskulinowany.</p> <p>Styl zarządzania kobiet, a tym samym wywierania wpływu, jest odmienny niż mężczyzn: bardziej miękki, nastawiony na otwartą komunikację, wymianę opinii i budowanie zaangażowania i poczucia wartości wszystkich pracowników. Kobiety budują lojalność, a dzięki otwartości zachęcają do kreatywności. Odwołują się do powszechnych reguł życia społecznego i dzięki temu bardziej zjednują pracowników. Nie bez znaczenia jest tu efekt macierzyństwa dla kształtowania cech właściwych dla kobiecego stylu zarządzania.</p> <p> <i>The objective of this research was to establish the occupational situation of women – mothers – managers and to answer the primary question: If and to what extent a female manager being a mother can be an effective leader and manager? The situation of women – mothers in the role of managers in Poland was portrayed against the backdrop of other European countries: France and Denmark.</i></p> <p><i>The core of the study was carried out with the use of the qualitative method – IDI with managers, with the use of self-assessment questionnaires. The respondents were female managers who are mothers from Poland, France and Denmark, with at least 5 years’ experience on a managerial position, heading a team of at least 3 people (N=20). Moreover, a CAWI study was conducted on the subordinates of the managers from Poland, France and Denmark aged 25-50, with at least 1 year job experience, who were subordinates to female managers for at least 1 year (N=65).</i></p> <p><i>This paper shows the impact of maternity on the management style applied by women and their effectiveness and it proves that contrary to the stereotype, motherhood is no obstacle in self-growth and good performance as manager. To the contrary – the competences acquired during the child-raising period contribute to developing soft skills useful at work: patience, flexibility, empathy, communication, openness. Unfortunately, despite analogous competences, statistically more often a</i></p>

	<p><i>better education, higher ratings from male managers and subordinates, who usually point out the more comfortable conditions of working “under” the leadership of women, mother – managers receive lower salaries than men on the same positions, and they much more often need to face the “glass ceiling” phenomenon. The world of high management remains strongly masculinized.</i></p> <p><i>The study shows that women’s management style, and therefore their style of exerting influence, is different than that of the men: it is softer, oriented towards a more open communication, exchange of opinions and sparking engagement and self-esteem of all employees. Women generate loyalty, and through the openness, they encourage creativity. They refer to the common rules of social life and this is how they win over the employees. What is also significant is the effect that maternity has on shaping the traits that are specific for the female management style.</i></p>
<p>Słowa kluczowe: (Keywords)</p>	<p> Menedżerka, liderka, work – life balance, samoocena, satysfakcja z pracy, motywacja, gen menedżerski.</p> <p> manager, leader, work-life balance, self-esteem, job satisfaction, motivation, managerial gene</p>