



## Feminizacja studiów w zakresie rachunkowości w Polsce – przyczyny i skutki

*PRZEMYSŁAW KABALSKI* \*, *JOANNA SZWAJCAR* \*\*

### Streszczenie

W artykule przedstawiono dane dowodzące dużej feminizacji studiów w zakresie rachunkowości w Polsce (przede wszystkim na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego). Uważamy, że taki stan rzeczy wynika z funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów o zawodach męskich i kobiecych. Stawiamy hipotezę, że rachunkowość (księgowość) jest postrzegana jako zawód bardziej kobiecy niż męski. Potwierdzamy ją na podstawie badania ankietowego ponad czterystuosobowej grupy licealistów z dwóch szkół z województwa łódzkiego. Na koniec wskazujemy negatywne skutki dużej feminizacji zawodu księgowego (specjalisty rachunkowości).

**Słowa kluczowe:** rachunkowość, feminizacja, stereotyp.

### Abstract

#### **Feminization of accounting studies in Poland – causes and consequences**

The article presents the phenomenon of feminization of accounting studies in Poland, especially at Lodz University. In the authors' opinion this is due to stereotypes existing in the community about male and female professions. It is believed that accounting is seen as women's rather than men's occupation. This hypothesis was based on a survey conducted on a group of 460 secondary school students from Lodz voivodeship. Finally, the negative implications of feminization of accounting are shown.

**Keywords:** accounting profession, feminization, stereotype.

---

\* Dr hab., adiunkt, Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, Katedra Rachunkowości, pkabal@interia.pl

\*\* Mgr, asystent, Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, Katedra Rachunkowości, szwajcar@uni.lodz.pl

## Wprowadzenie

Celem artykułu jest przedstawienie danych dowodzących dużej feminizacji studiów w zakresie rachunkowości w Polsce (przede wszystkim na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego) oraz próba identyfikacji przyczyn tego zjawiska. Sądzymy, że wynika ono w dużej mierze z zakorzenionego w poglądach społecznych (w tym wśród młodzieży ponadgimnazjalnej) przekonania o tym, że rachunkowość (księgowość) jest zawodem kobiecym. Stawiamy hipotezę, że praca w rachunkowości jest postrzegana jako bardziej kobieca<sup>1</sup>. Znacząca przewaga kobiet na studiach z rachunkowości przełoży się rzecz jasna na feminizację rachunkowości jako zawodu. Skutki tego wskazujemy w końcowej części artykułu.

Na potrzeby realizacji celów artykułu zastosowaliśmy następujące metody badawcze:

- a) analizę danych Głównego Urzędu Statystycznego oraz wyników badań innych instytucji, dotyczących kobiet i mężczyzn na rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem danych i badań na temat segmentacji zawodowej ze względu na płeć);
- b) własne wyliczenia wskaźników feminizacji na podstawie danych o liczbie osób studiujących rachunkowość na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz – dla porównania – na trzech innych polskich uczelniach;
- c) badanie ankietowe dotyczące postrzegania różnych zawodów, w tym rachunkowości (księgowości), jako męskich lub kobiecych przeprowadzone wśród licealistów dwóch szkół z województwa łódzkiego.

Z naszej wiedzy wynika, że problem poruszany w niniejszym artykule nie był przedmiotem żadnych opracowań w polskiej literaturze z zakresu rachunkowości. Za granicą problem feminizacji rachunkowości pojawia się najczęściej w nurcie, który można nazwać feministycznym. Autorzy piszący na ten temat zwracają uwagę na to, że kobiety pracujące w dziedzinie rachunkowości mają mniejsze od mężczyzn możliwości awansu i zarabiają mniej. Wskazuje się na zjawisko tzw. szklanego sufitu, czyli bariery występującej na pewnym szczeblu hierarchii organizacyjnej, która dla kobiet jest trudna do pokonania (zob. El-Ramly, 2011; Bryant, 2015; Hester, 2003, s. 1). Na dowód tego podaje się, że kobiety są rzadko partnerami lub członkami zarządów firm księgowych i audytorskich. Problem ten nie jest przedmiotem naszego zainteresowania w niniejszym opracowaniu, choć jest niewątpliwie ciekawy poznawczo oraz ważny ekonomicznie i społecznie. Nasze badania wpisują się raczej w nurt *gender*, czyli badań nad społeczną (w tym przypadku zawodową) rolą kobiet i mężczyzn niedeterminowaną biologicznie.

---

<sup>1</sup> Hipoteza o tym, że rachunkowość jest postrzegana jako zawód kobiecy, nie jest tożsama z hipotezą, że taki pogląd jest przyczyną feminizacji rachunkowości. Udowodnienie empiryczne tego drugiego wymagałoby zbadania powodów wyborów edukacyjnych i zawodowych z uwzględnieniem wpływu na te wybory poglądów o adekwatności zawodu do płci. Jest jednak racjonalne przyjąć *a priori*, że te poglądy mają wpływ na decyzje.

## 1. Segmentacja zawodowa ze względu na płeć w Polsce

Badania stopnia feminizacji i maskulinizacji na rynku pracy prowadzi m.in. Główny Urząd Statystyczny (GUS). Najnowsze dane w tym zakresie zostały opublikowane w 2014 r. w raporcie *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Feminizację analizowano zarówno w przekroju grup zawodowych, jak i rodzajów działalności miejsca pracy (tzw. sekcji gospodarki narodowej).

Okazało się, że najbardziej sfeminizowanymi obecnie sekcjami gospodarki są opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja. Kobiety stanowią około 80% wszystkich pracujących w tych dziedzinach (Główny Urząd Statystyczny, 2014, s. 8–9). Mocno sfeminizowane są także zakwaterowanie i gastronomia oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (190 kobiet przypada tutaj na 100 mężczyzn). Kobiety najczęściej pracują w zawodach należących do grup: pracownicy biurowi, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz specjaliści. Stanowią tam niemal 2/3 ogółu zatrudnionych.

Najmniej sfeminizowanymi sekcjami gospodarki są budownictwo i górnictwo, w których jeden na dziesięciu pracowników jest kobietą. Tylko co piąty pracownik jest kobietą w transporcie i gospodarce magazynowej. Najmniej kobiet jest w grupach zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – mniej niż 14% (Główny Urząd Statystyczny, 2014, s. 8–9).

Dane GUS potwierdzają, że wciąż występują zawody męskie i kobiece. Zresztą sam urząd zwraca uwagę na ten fakt na początku raportu. Różnice sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy (pod względem wykonywanych zawodów, zajmowanych stanowisk, otrzymywanych wynagrodzeń) są, według GUS, w pewnej mierze uwarunkowane historycznie.

Choć dane urzędu można uznać za najbardziej miarodajne, to przytoczymy jeszcze wyniki badania przeprowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w 2010 r. w ramach projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*. Same wyniki i wnioski z nich wypływające opublikowano w dokumencie pt. *Raport z badań ludności w wieku produkcyjnym realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*. Polki i Polacy na rynku pracy (Czarnik i in., 2011).

Autorzy, komentując wyniki badań, piszą o „radykalnym zróżnicowaniu wyborów zawodowych kobiet i mężczyzn” (Czarnik i in., 2011, s. 21). Na dowód tego wskazują, że kobiety stanowią aż 70% pracowników biurowych oraz 72% zatrudnionych w sferze usług i handlu, a mężczyźni zdecydowanie dominują wśród robotników wykwalifikowanych (prawie 80%) oraz operatorów i monterów (85%). Jeszcze mocniej różnice w stopniu feminizacji ujawniają się, gdy podział na grupy zawodowe zostanie uszczegółowiony. Kobiety stanowią aż 94% w grupie pracowników przygotowujących posiłki. Bardzo mocno sfeminizowane są także: pracownicy opieki osobistej i pokrewni (90%), pomoce domowe i sprzątaczkę (89%), sekretarki, obsługa urządzeń

biurowych i pokrewni (84%), specjaliści ds. zdrowia (85%), średni personel ds. zdrowia (80%), specjaliści ds. nauczania i wychowania oraz sprzedawcy i pokrewni (po 80%). Kobiety wyraźnie przeważają wśród specjalistów ds. ekonomii i zarządzania (69%).

Przeciwniegi biegun stanowią: robotnicy budowlani i pokrewni (3%), kierowcy i operatorzy pojazdów (5%), leśnicy i rybacy (7%), robotnicy obróbki metali, mechanicznej i pokrewni (7%), elektrycy i elektronicy (10%), specjaliści ds. technologii informatycznych i komunikacyjnych (12%) oraz technicy informatycy (13%) (Czarnik i in., 2011, s. 23).

Warto dodać, że czynnikiem różnicującym zawody męskie i kobiece jest nasilenie takich komponentów pracy, jak wysiłek fizyczny, technika, ryzyko oraz ludzie vs. obiekty materialne. I tak, zawody męskie wiążą się najczęściej z wysiłkiem fizycznym, ryzykiem i stosowaniem techniki (Czarnik i in., 2011, s. 8 i 25).

Autorzy przywołanego powyżej raportu formułują wniosek, że „wybory zawodowe kobiet i mężczyzn bieżną wyraźnie odrębnymi ścieżkami”. Piszą tak, ponieważ segmentacja zawodowa ze względu na płeć (tzw. horyzontalna segmentacja zawodowa) ujawnia się na każdym poziomie analizy, zarówno na szczeblu wielkich grup zawodowych, jak i grup elementarnych (Czarnik i in., 2011, s. 8). Do podobnych wniosków prowadzi analiza danych GUS.

Podział na zawody męskie i kobiece utrwalił się w poglądach społeczeństwa. Jest to, jak wynika z raportu *Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*, sporządzonego przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, jedna z przyczyn nieformalnych ograniczeń dostępności do niektórych zawodów. Autorzy raportu twierdzą, że zdaniem opinii publicznej „jako kobiece postrzegane są zawody związane z handlem, edukacją, ochroną zdrowia, administracją i usługami. W sektorach tych statystycznie płace są niższe, technologie mniej zaawansowane, a prestiż społeczny niższy” (ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, 2005, s. 11). Należy dodać, że dominacja kobiet w edukacji, służbie zdrowia i opiece społecznej jest typowa dla całego świata (Kongres Kobiet Polskich, 2009, s. 12).

Oczywiście struktura płciowa poszczególnych grup zawodowych ulega zmianie w czasie. Zdaniem autorów *Raportu Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009* (Kongres Kobiet Polskich, 2009, s. 12) w okresie transformacji polskiej gospodarki wzrósł odsetek kobiet pracujących w sektorze finansowym, a zmniejszył się ich udział w handlu. Coraz więcej pań podejmuje pracę w budownictwie, transporcie, rybactwie i rybołówstwie, policji, czyli najbardziej zmaskulinizowanych zawodach. Nie zmienia to faktu, że w dalszym ciągu mamy do czynienia z segregacją zawodów ze względu na płeć.

Zróznicowanie zawodowe pod względem płci w Polsce jest zatem faktem. Czy dotyczy ono również zawodu księgowego (specjalisty rachunkowości)? Trudno odpowiedzieć na to pytanie na podstawie danych GUS, które nie są aż tak szczegółowe. Raport PARP również nie jest aż tak dokładny i nie odnosi się specjalnie do tej grupy

zawodowej. Można domniemywać, że mieści się ona w różnych grupach (głównie wśród specjalistów ds. ekonomii i zarządzania, ale być może także wśród specjalistów ds. finansowo-statystycznych i innych). Z tego względu zjawisko feminizacji rachunkowości analizujemy wśród studentów tego kierunku (lub kierunków pokrewnych). Takie podejście ma dużą zaletę: wskazuje przyszłość zawodu. Badani studenci albo dopiero zaczęli pracę, albo podejmą ją wkrótce.

## 2. Badanie struktury płciowej studentów rachunkowości na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego

Na początku przedstawimy dane GUS dotyczące feminizacji studiów w Polsce. Będą one stanowiły tło do prezentacji wyników naszego badania. Z raportu *Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r.* wynika, że 58,7% wszystkich studiujących w roku akademickim 2012/2013 to kobiety (GUS, 2013, s. 32). Wskaźnik feminizacji studentów kształtuje się na podobnym poziomie w ostatnich dwudziestu latach. W roku akademickim 1995/1996 wynosił 56,0%, natomiast w latach 2000/2001, 2005/2006 i 2010/2011 – odpowiednio 56,8%, 56,5% i 58,8%.

Jasne jest zatem, że duża feminizacja studiów w jakiejś dziedzinie nie wynika z ogólnej dużej dominacji kobiet wśród studiujących, tym bardziej, że niektóre kierunki studiów są silnie zmaskulinizowane. Według GUS (2013, s. 33) w 2012 r. bardzo mały odsetek kobiet studiuje na kierunkach informatycznych (12,0%), usług transportowych (21,1%), inżynieryjno-technicznych (22,7%). Panie zdominowały natomiast studia w dziedzinie opieki społecznej (86,5%), nauk pedagogicznych (79,8%) oraz medycznych (75,6%).

Od dawna wykładając na studiach z zakresu rachunkowości na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego (WZ UŁ), dostrzegaliśmy ich silną feminizację. Było to jednak do tej pory spojrzenie „gołym okiem”. Teraz postanowiliśmy zebrać i przeanalizować tzw. twarde dane. Tabela 1 przedstawia wskaźniki feminizacji (i dane, na podstawie których zostały one obliczone) na kierunkach „Finanse i rachunkowość” oraz „Rachunkowość” na stacjonarnych i niestacjonarnych studiach pierwszego i drugiego stopnia na WZ UŁ<sup>2</sup>. Szczegółowe dane o liczbie studiujących kobiet i mężczyzn zostały przekazane przez dziekanat WZ UŁ<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Obecnie głównym kierunkiem studiów związanym z rachunkowością jest na polskich uczelniach kierunek pod nazwą „Finanse i rachunkowość”. Rzadziej spotyka się samą rachunkowość.

<sup>3</sup> Za ich pracochłonne przygotowanie składamy serdeczne podziękowania Pani Alicji Kret z dziekanatu WZ UŁ.

**Tabela 1.** Wskaźniki feminizacji studiów na kierunkach „Finanse i rachunkowość” oraz „Rachunkowość” na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego w latach 2007–2015

Rok akademicki	Kierunek	Liczba studentów <sup>4</sup>	W tym kobiet	Wskaźnik feminizacji
2007/2008	„Finanse i rachunkowość” I* S***	213	150	70%
	„Finanse i rachunkowość” II** S	–	–	–
	„Finanse i rachunkowość” I NS****	59	47	80%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	–	–	–
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>272</b>	<b>197</b>	<b>72%</b>
2008/2009	„Finanse i rachunkowość” I S	354	256	72%
	„Finanse i rachunkowość” II S	–	–	–
	„Finanse i rachunkowość” I NS	138	113	82%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	110	92	84%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>602</b>	<b>461</b>	<b>77%</b>
2009/2010	„Finanse i rachunkowość” I S	464	349	75%
	„Finanse i rachunkowość” II S	–	–	–
	„Finanse i rachunkowość” I NS	192	160	83%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	220	192	87%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>876</b>	<b>701</b>	<b>80%</b>
2010/2011	„Finanse i rachunkowość” I S	479	355	74%
	„Finanse i rachunkowość” II S	199	141	71%
	„Finanse i rachunkowość” I NS	232	200	86%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	264	238	90%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>1174</b>	<b>934</b>	<b>80%</b>
2011/2012	„Finanse i rachunkowość” I S	437	324	74%
	„Finanse i rachunkowość” II S	345	254	74%
	„Finanse i rachunkowość” I NS	233	192	82%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	370	330	89%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>1385</b>	<b>1100</b>	<b>79%</b>
2012/2013	„Finanse i rachunkowość” / „Rachunkowość” I S	386	300	78%
	„Finanse i rachunkowość” II S	381	298	78%
	„Finanse i rachunkowość” / „Rachunkowość” I NS	203	169	83%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	305	267	88%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>1275</b>	<b>1034</b>	<b>81%</b>
2013/2014	„Finanse i rachunkowość” / „Rachunkowość” I S	316	243	77%
	„Finanse i rachunkowość” II S	346	274	79%
	„Finanse i rachunkowość” / „Rachunkowość” I NS	105	81	77%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	206	184	89%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>973</b>	<b>782</b>	<b>80%</b>

<sup>4</sup> Dane na 30 listopada, czyli dwa miesiące po rozpoczęciu danego roku akademickiego.

Rok akademicki	Kierunek	Liczba studentów <sup>5</sup>	W tym kobiet	Wskaźnik feminizacji
2014/2015	„Rachunkowość” I S	294	249	85%
	„Finanse i rachunkowość” II S	412	321	78%
	„Finanse i rachunkowość” / „Rachunkowość” I NS	121	98	81%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	186	158	85%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>1013</b>	<b>826</b>	<b>82%</b>

\* I – pierwszy stopień studiów, studia licencjackie

\*\* II – drugi stopień studiów, studia magisterskie

\*\*\* S – studia stacjonarne

\*\*\*\* NS – studia niestacjonarne

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z tabeli 1, wskaźnik feminizacji w ani jednym przypadku (tzn. na żadnym z kierunków w żadnym roku akademickim) nie wynosił mniej niż 70%. Gdy spojrzymy na ogólną liczbę studentów w danym roku akademickim, widać, że tylko w pierwszym roku okresu objętego analizą wynosił niewiele ponad 70% (dokładnie 72%), by w kolejnym roku wzrosnąć do 77% i utrzymywać się od tej pory na poziomie około 80% (a na ogół nieco wyższym). Studia w zakresie rachunkowości na WZ UŁ są więc bardzo zdominowane przez kobiety. Wskaźnik ich feminizacji jest na ogólnopolskim poziomie nauk pedagogicznych, które według przytoczonych wcześniej danych GUS są drugą najbardziej sfeminizowaną dziedziną studiów w Polsce. Jeżeli weźmiemy pod uwagę rok 2012, to rachunkowość na WZ UŁ jest nawet bardziej (o około punkt procentowy) sfeminizowana niż studia pedagogiczne w Polsce.

Warto dodać, że na studiach stacjonarnych drugiego stopnia funkcjonują dwie specjalności: „Rachunkowość i zarządzanie finansami” oraz „Doradca finansowy”. Zdecydowanie liczniejszą specjalnością jest „Rachunkowość i zarządzanie finansami”. W roku akademickim 2013/2014 specjalność „Doradca finansowy” stanowiła tylko dwie spośród sześciu uruchomionych grup studenckich, a w 2014/2015 jeszcze mniej – jedną spośród siedmiu (specjalność jest wybierana przez studentów z chwilą rekrutacji na studia).

Znamienny jest fakt, że wskaźniki feminizacji w grupie doradcy finansowego są zdecydowanie mniejsze niż dla całego kierunku „Finanse i rachunkowość”. Na specjalności „Doradca finansowy” kobiety stanowiły 61% studentów, którzy rozpoczęli studia w roku akademickim 2013/2014 (przy 78% kobiet dla całego kierunku), oraz 67% tych, którzy rozpoczęli studia rok później (przy również 78% kobiet dla całego kierunku).

<sup>5</sup> Dane na 30 listopada, czyli dwa miesiące po rozpoczęciu danego roku akademickiego.

Wyłączenie nieco bardziej zmaskulinizowanego doradcy finansowego z populacji studentów kierunku „Finanse i rachunkowość” zwiększyłoby jego i tak dużą feminizację. Zainspirowani tymi danymi stawiamy dodatkową hipotezę, że doradztwo finansowe jest postrzegane jako bardziej męskie w porównaniu z rachunkowością. Hipoteza ta zostanie zweryfikowana w dalszej części artykułu.

Podobna sytuacja, czyli wyraźna feminizacja, występuje na studiach podyplomowych z rachunkowości realizowanych na WZ UŁ. Przedstawiono ją w tabeli 2.

**Tabela 2.** Wskaźniki feminizacji studiów podyplomowych z rachunkowości na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego w latach 2010–2015

Edycja	Nazwa	Liczba studentów <sup>6</sup>	W tym kobiet	Wskaźnik feminizacji
2010/2011	„Rachunkowość i zarządzanie finansowe”	78	66	87%
	„Rachunkowość zarządcza / Controlling”	74	48	65%
	„Rachunkowość małych i średnich przedsiębiorstw”	56	47	84%
	„Rachunkowość według MSSF”	20	17	85%
	„Audyty wewnętrzny i rachunkowość”	52	3	94%
	<b>Ogółem</b>	<b>278</b>	<b>227</b>	<b>82%</b>
2011/2012	„Rachunkowość i zarządzanie finansowe”	82	63	77%
	„Rachunkowość zarządcza / Controlling”	63	41	65%
	„Rachunkowość małych i średnich przedsiębiorstw”	47	38	81%
	„Rachunkowość według MSSF”	24	1	96%
	„Audyty wewnętrzny i rachunkowość”	32	27	84%
	<b>Ogółem</b>	<b>248</b>	<b>192</b>	<b>77%</b>
2012/2013	„Rachunkowość i zarządzanie finansowe”	68	57	84%
	„Rachunkowość zarządcza / Controlling”	51	27	53%
	„Rachunkowość małych i średnich przedsiębiorstw”	40	36	90%
	„Rachunkowość według MSSF”	26	22	85%
	„Audyty wewnętrzny i rachunkowość”	29	27	93%
	<b>Ogółem</b>	<b>214</b>	<b>169</b>	<b>79%</b>
2013/2014	„Rachunkowość i zarządzanie finansowe”	80	71	89%
	„Rachunkowość zarządcza / Controlling”	45	27	60%
	„Rachunkowość małych i średnich przedsiębiorstw”	30	27	90%
	„Rachunkowość według MSSF”	–	–	–
	„Audyty wewnętrzny i rachunkowość”	–	–	–
	<b>Ogółem</b>	<b>155</b>	<b>125</b>	<b>81%</b>

<sup>6</sup> Dane na 30 listopada, czyli dwa miesiące po rozpoczęciu danego roku akademickiego.



Edycja	Nazwa	Liczba studentów <sup>7</sup>	W tym kobiet	Wskaźnik feminizacji
2014/2015	„Rachunkowość i zarządzanie finansowe”	41	31	76%
	„Rachunkowość zarządcza / Controlling”	35	25	71%
	„Rachunkowość małych i średnich przedsiębiorstw”	–	–	–
	„Rachunkowość według MSSF”	–	–	–
	„Audyt wewnętrzny i rachunkowość”	–	–	–
	<b>Ogółem</b>	–	–	–
Razem w analizowanym okresie	„Rachunkowość i zarządzanie finansowe”	347	288	83%
	„Rachunkowość zarządcza / Controlling”	268	168	63%
	„Rachunkowość małych i średnich przedsiębiorstw”	173	148	86%
	„Rachunkowość według MSSF”	70	62	89%
	„Audyt wewnętrzny i rachunkowość”	113	103	91%
	<b>Ogółem<sup>8</sup></b>	<b>971</b>	<b>769</b>	<b>79%</b>

Źródło: opracowanie własne.

Ogólny wskaźnik feminizacji studiów podyplomowych w latach 2010–2015 jest niemal identyczny jak dla zwykłych studiów (tj. licencjackich i magisterskich). Nie jest to oczywiście przypadkowe, lecz potwierdza ogólne zjawisko przewagi kobiet wśród studentów rachunkowości na WZ UŁ. Interesujące jest, że najmniej sfeminizowane są studia w zakresie rachunkowości zarządczej (controllingu). Łącznie na 10 studentów przypadało na nich prawie czterech mężczyzn. W edycji 2012/2013 studentów obu płci było niemal tyle samo. Pozostałe specjalności są zdecydowanie bardziej sfeminizowane (od 83% do aż 91%).

Ogólnie rzecz biorąc, wśród 10 studentów rachunkowości na WZ UŁ jest mniej więcej osiem kobiet i tylko dwóch mężczyzn. Nie da się tego uzasadnić ani feminizacją studiów w ogóle (przypomnijmy, że w 2012 r. wynosiła ona dla całego kraju niecałe 59%), ani najwyższą w skali kraju feminizacją województwa łódzkiego, z którego pochodzi zdecydowana większość studentów UŁ (według danych narodowego spisu powszechnego w 2011 r. w łódzkiem na 100 mężczyzn przypadało 112 kobiet, przy wskaźniku 109 dla całej Polski [GUS, 2012, s. 8–9]). Przewaga kobiet wśród studentów rachunkowości WZ UŁ nie jest zatem pochodną struktury demograficznej kraju lub województwa łódzkiego albo populacji wszystkich polskich studentów.

<sup>7</sup> Dane na 30 listopada, czyli dwa miesiące po rozpoczęciu danego roku akademickiego.

<sup>8</sup> Sumowanie wszystkich studentów podyplomowych dla wszystkich kierunków i edycji ma sens w przeciwieństwie do studiów licencjackich i magisterskich, ponieważ studia podyplomowe są jednoroczne i każdy słuchacz był liczony tylko raz.

Biorąc pod uwagę fakt niewielkiego zróżnicowania struktury płciowej poszczególnych regionów kraju (województw), uważamy, że feminizacja studiów w zakresie rachunkowości nie jest cechą wyłącznie naszego macierzystego wydziału, ale jest typowa dla całego kraju. Potwierdzają to dane z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (tabela 3), Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach (tabela 4) oraz Uniwersytetu Gdańskiego (tabela 5).

**Tabela 3.** Wskaźniki feminizacji studiów na kierunku „Finanse i rachunkowość” na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu w latach 2012–2014

Rok akademicki	Kierunek	Liczba studentów	W tym kobiet	Wskaźnik feminizacji
2012	„Finanse i rachunkowość” I S	540	407	75%
	„Finanse i rachunkowość” II S	461	334	72%
	„Finanse i rachunkowość” I NS	106	85	80%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	454	392	86%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>1561</b>	<b>1218</b>	<b>78%</b>
2013	„Finanse i rachunkowość” I S	549	430	78%
	„Finanse i rachunkowość” II S	517	396	77%
	„Finanse i rachunkowość” I NS	124	98	79%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	404	354	85%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>1594</b>	<b>1269</b>	<b>80%</b>
2014	„Finanse i rachunkowość” I S	581	454	78%
	„Finanse i rachunkowość” II S	547	423	77%
	„Finanse i rachunkowość” I NS	98	77	79%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	378	319	84%
	<b>Ogółem w roku akademickim</b>	<b>1604</b>	<b>1273</b>	<b>79%</b>

Źródło: opracowanie własne.

Na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu odsetek kobiet studiujących w trzech ostatnich latach na kierunku „Finanse i rachunkowość” wyniósł 78–80%, czyli niemal tyle samo, ile na WZ UŁ.

**Tabela 4.** Wskaźniki feminizacji studiów na kierunku „Finanse i rachunkowość” Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach w roku akademickim 2014/2015

Rok akademicki	Kierunek	Liczba studentów	W tym kobiet	Wskaźnik feminizacji
2014/2015	„Finanse i rachunkowość” I S	1249	891	71%
	„Finanse i rachunkowość” II S	1191	839	70%
	„Finanse i rachunkowość” I NS	548	412	75%
	„Finanse i rachunkowość” II NS	649	548	84%
	<b>Razem</b>	<b>3637</b>	<b>2690</b>	<b>74%</b>

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 5.** Wskaźniki feminizacji studiów na kierunku „Finanse i rachunkowość” na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego w Katowicach w latach 2012–2015

Rok akademicki	Kierunek	Liczba studentów	W tym kobiet	Wskaźnik feminizacji
2012/2013	„Finanse i rachunkowość” I	511	337	66%
	„Finanse i rachunkowość” II	382	294	77%
	<b>Razem</b>	<b>893</b>	<b>631</b>	<b>71%</b>
2013/2014	„Finanse i rachunkowość” I	503	363	72%
	„Finanse i rachunkowość” II	366	266	73%
	<b>Razem</b>	<b>869</b>	<b>629</b>	<b>72%</b>
2014/2015	„Finanse i rachunkowość” I	530	384	72%
	„Finanse i rachunkowość” II	329	250	76%
	<b>Razem</b>	<b>859</b>	<b>634</b>	<b>74%</b>

Źródło: opracowanie własne.

Kierunek „Finanse i rachunkowość” na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach oraz na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego jest nieco mniej sfeminizowany w porównaniu z Łodzią i Toruniem. Jednak i tutaj mamy do czynienia z dużą dominacją płci żeńskiej. Obecnie (rok 2014/2015) tylko co czwarty studiujący jest mężczyzną. Nawet w najmniej sfeminizowanych rocznikach w Katowicach i Gdańsku wśród 10 studentów finansów i rachunkowości jest średnio siedem kobiet i tylko trzech mężczyzn.

Nie dysponujemy danymi z innych polskich uczelni<sup>9</sup>. Nie ma jednak żadnych racjonalnych przesłanek, aby sądzić, że ich wskaźniki feminizacji na studiach rachunkowości odbiegałyby istotnie od tego, z czym mamy do czynienia w Łodzi, Toruniu, Katowicach i Gdańsku. Można stwierdzić, że studia w zakresie rachunkowości są w Polsce domeną kobiet<sup>10</sup>.

### 3. Rachunkowość jako zawód kobiecy w percepcji społecznej – weryfikacja hipotezy

Przyczyn feminizacji studiów w zakresie rachunkowości upatrujemy w rozpowszechnionym w społeczeństwie poglądzie, że rachunkowość (księgowość) jest profesją kobiecą. Stawiamy hipotezę, że taki właśnie pogląd dominuje wśród uczniów liceów, spośród których głównie rekrutują się studenci kierunków ekonomicznych.

<sup>9</sup> Zwracaliśmy się do niektórych uczelni, ale nie otrzymaliśmy odpowiedzi. Poza tym badanie całej populacji studentów rachunkowości w Polsce z założenia nie było naszym celem.

<sup>10</sup> Zjawisko feminizacji studiów w zakresie rachunkowości raczej nie jest typowe w skali światowej (choć jednocześnie trudno przypuszczać, by Polska była pod tym względem absolutnie unikalna). Na przykład w Stanach Zjednoczonych w roku 2009/2010 na studia licencjackie i magisterskie z rachunkowości rekrutowało się niemal tyle samo kobiet co mężczyzn (Moore i in., 2011, s. 12).

W celu weryfikacji tej hipotezy przygotowaliśmy kwestionariusz ankiety. Badani mieli w nim odpowiedzieć na pytanie, za jaki uważają każdy z wymienionych jedenastu zawodów, w tym księgowość/rachunkowość (pytanie o ten zawód było czwarte w kolejności). Pozostałe zawody, o które pytaliśmy, to: leczenie ludzi, ochrona osób i mienia, projektowanie odzieży, sądownictwo, mechanika samochodowa, aktorstwo, doradztwo finansowe, fryzjerstwo, ogrodnictwo oraz opieka przedszkolna<sup>11</sup>. Pytania miały charakter zamknięty. Kafeteria składała się z pięciu następujących pozycji: zdecydowanie męski, raczej męski, neutralny, raczej kobiecy i zdecydowanie kobiecy. Miała charakter dysjunktywny (tj. wybór miał charakter jednokrotny).

Umieszczenie w ankiecie księgowości/rachunkowości wśród innych zawodów miało dwa cele. Po pierwsze, uznaliśmy, że w ten sposób zmniejszymy tendencyjność wypowiedzi na temat rachunkowości (lub będziemy mogli ją zidentyfikować w odpowiedziach poszczególnych ankietowanych). Po drugie, interesował nas względny poziom postrzeganej męskości lub kobiecości tego zawodu. Pod tym kątem dobieraliśmy inne zawody do ankiety. Umieściliśmy w niej zatem profesje, które w wynikach badania, jak można było racjonalnie przypuszczać, będą na przeciwległych biegunach (np. ochronę i mechanikę samochodową z jednej strony, a opiekę przedszkolną z drugiej).

Dodanie doradztwa finansowego miało na celu weryfikację postawionej przez nas dodatkowo hipotezy, że jest ono postrzegane jako bardziej męskie niż rachunkowość. To z kolei w pewnej mierze wyjaśniałoby opisywaną wyżej mniejszą feminizację tej specjalności na kierunku „Finanse i rachunkowość” na Wydziale Zarządzania UŁ w porównaniu ze specjalnością „Rachunkowość i zarządzanie finansami”.

Badaniem ankietowym objęliśmy uczniów dwóch szkół ponadgimnazjalnych z województwa łódzkiego – Liceum Ogólnokształcącego nr 26 w Łodzi oraz Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łasku (duża szkoła z metropolii i mniejsza szkoła z małego miasta powiatowego). Uczniowie wypełniali ankiety na lekcjach w klasach. Zebrano 464 ankiety wypełnione prawidłowo<sup>12</sup>. Wyniki ankiety zawierają tabele 6 i 7. W kolumnach podano dla każdego z zawodów ujętych w ankiecie odsetek odpowiedzi udzielonych przez ankietowanych na pytanie „Za jaki uważasz ten zawód?”.

**Tabela 6.** Percepcja zawodów przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych  
– wyniki badania – część 1 (w %)

Wyszczególnienie	Zdecydowanie męski	Raczej męski	Neutralny	Raczej kobiecy	Zdecydowanie kobiecy
<b>Zawód</b>	<b>Leczenie ludzi</b>				
Mężczyzna	3,5	11,0	80,0	4,5	1,0
Kobieta	1,1	5,6	91,7	0,8	0,8
Razem	2,2	8,0	86,6	2,4	0,8

<sup>11</sup> Nazwy zawodów zostały celowo podane w formie rzeczowników oznaczających czynności, które na ogół mają rodzaj nijaki, a nie rzeczowników oznaczających osoby wykonujące te czynności, które mają rodzaj męski i żeński.

<sup>12</sup> W pojedynczych przypadkach osoba ankietowana nie odpowiedziała na jakieś pytanie albo zaznaczyła odpowiedź w taki sposób, że jej odczytanie było niemożliwe.

Wyszczególnienie	Zdecydowanie męski	Raczej męski	Neutralny	Raczej kobiecy	Zdecydowanie kobiecy
<b>Zawód</b>	<b>Ochrona osób i mienia</b>				
Mężczyzna	44,4	40,4	14,6	0	0,6
Kobieta	22,3	51,7	23,8	1,5	0,7
Razem	31,7	46,9	19,9	0,9	0,6
<b>Zawód</b>	<b>Projektowanie odzieży</b>				
Mężczyzna	2,5	2,5	30,8	48,5	15,7
Kobieta	2,2	2,6	46,8	39,4	9,0
Razem	2,4	2,6	40,0	43,2	11,8
<b>Zawód</b>	<b>Księgowość/rachunkowość</b>				
Mężczyzna	1,0	3,5	61,1	28,3	6,1
Kobieta	1,5	3,3	53,2	36,4	5,6
Razem	1,3	3,4	56,5	33,0	5,8
<b>Zawód</b>	<b>Sądownictwo</b>				
Mężczyzna	7,1	20,2	67,2	4,5	1,0
Kobieta	1,5	8,6	82,3	5,6	2,0
Razem	3,9	13,6	75,9	5,2	1,4
<b>Zawód</b>	<b>Mechanika samochodowa</b>				
Mężczyzna	63,6	28,3	5,6	0,5	2,0
Kobieta	53,0	36,8	9,0	0,4	0,8
Razem	57,3	33,2	7,5	0,4	1,4

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 7.** Percepcja zawodów przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych – wyniki badania – część 2 (w %)

Wyszczególnienie	Zdecydowanie męski	Raczej męski	Neutralny	Raczej kobiecy	Zdecydowanie kobiecy
<b>Zawód</b>	<b>Aktorstwo</b>				
Mężczyzna	2,5	3,0	92,5	1,0	1,0
Kobieta	1,1	0,8	97,3	0,4	0,4
Razem	1,7	1,7	95,4	0,6	0,6
<b>Zawód</b>	<b>Doradztwo finansowe</b>				
Mężczyzna	5,6	28,8	61,1	3,5	1,0
Kobieta	3,0	22,9	69,9	3,4	0,8
Razem	4,1	25,4	66,2	3,4	0,9
<b>Zawód</b>	<b>Fryzjerstwo</b>				
Mężczyzna	1,0	2,0	40,9	38,4	17,7
Kobieta	1,5	1,9	48,1	41,7	6,8
Razem	1,3	1,9	45,0	40,3	11,5
<b>Zawód</b>	<b>Ogrodnictwo</b>				
Mężczyzna	3,5	13,6	49,0	27,3	6,6
Kobieta	4,1	10,9	63,9	18,4	2,7
Razem	3,9	12,1	57,5	22,2	4,3

**Tabela 7.** Percepcja zawodów przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych  
– wyniki badania – część 2 (w %) (*ciąg dalszy*)

Wyszczególnienie	Zdecydowanie męski	Raczej męski	Neutralny	Raczej kobiecy	Zdecydowanie kobiecy
<b>Zawód</b>	<b>Opieka przedszkolna</b>				
Mężczyzna	2,0	0	8,1	42,9	47,0
Kobieta	1,9	0,4	9,4	53,2	35,1
Razem	1,9	0,2	8,9	48,8	40,2

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z tabel 6 i 7, istnienie w społeczeństwie poglądu o zawodach męskich i kobiecych znalazło potwierdzenie w odpowiedziach ankietowanych licealistów. W przypadku większości zawodów pogląd ten jest stereotypem. Przypomnijmy, że we współczesnej psychologii przez stereotyp rozumiemy zbyt uproszczone i sztywne pojęcie o jakiejś grupie ludzi, w której wszystkim jednostkom przypisuje się tzw. charakterystykę grupową, zamiast postrzegać je jako niepowtarzalne, a złożoność i różnorodność tej grupy redukuje się do kilku zaledwie kategorii (Macrae i in., 1999).

Obraz stereotypowy jest błędny lub niedokładny, wynika bardziej z przekazu społecznego niż własnego doświadczenia; jest „obrazem w głowie”, a nie odbiciem faktów (zob. Mandal, 2004, s. 6). O ile pracę w ochronie ze względu na przydatność siły fizycznej można faktycznie uznawać za zajęcie odpowiednie bardziej dla mężczyzn niż dla kobiet (a takiego zdania jest zdecydowana większość badanych), o tyle nie ma żadnego racjonalnego powodu, by za zawód kobiecy uważać fryzjerstwo, tak jak czyni to ponad 50% badanych licealistów (tylko około 3% postrzega ten zawód jako męski).

Na marginesie rozważań na zasadniczy temat warto zauważyć, że pogląd o męskości i kobiecości zawodów jest mniej rozpowszechniony wśród kobiet (w przypadku każdego z zawodów wymienionych w naszej ankiecie, z wyjątkiem księgowości / rachunkowości, to kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały, że jest on neutralny).

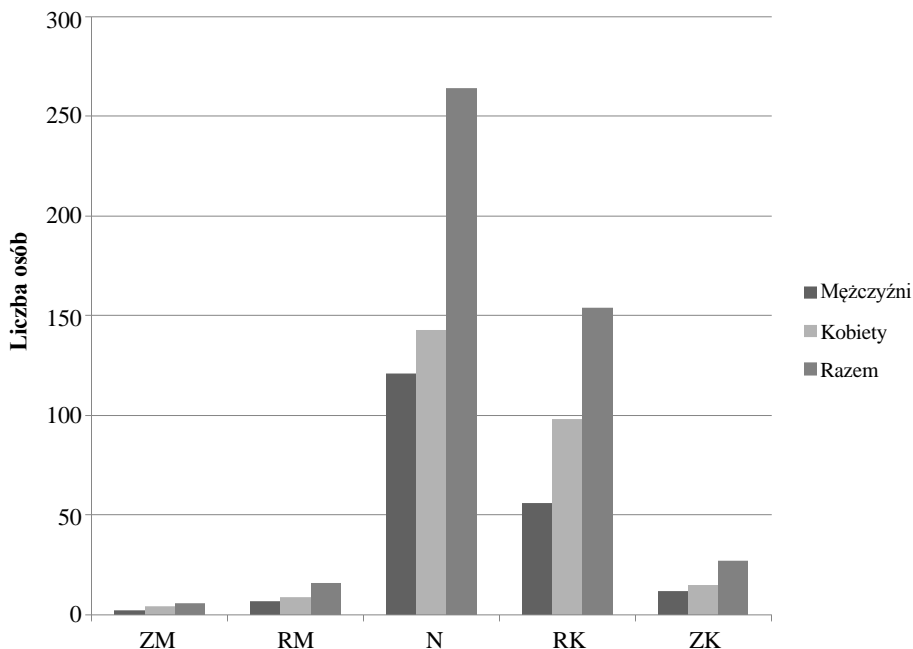
Księgowość/rachunkowość jest postrzegana przez większość badanych jako zawód neutralny. Tak uważa 56,5% uczniów (61% mężczyzn i 53% kobiet). Jednocześnie aż 38,8% uznaje tę profesję za raczej kobiecą lub zdecydowanie kobiecą (co trzeci uważa, że to jest praca raczej dla kobiet), a jedynie niecałe 5% – za raczej męską lub zdecydowanie męską. A zatem hipoteza, że praca w rachunkowości jest postrzegana jako bardziej kobieca niż męska, została potwierdzona. Z punktu widzenia feminizacji studiów w zakresie rachunkowości, a także rachunkowości jako zawodu, istotne jest to, że przekonanie, iż rachunkowość jest zawodem dla kobiet (raczej lub zdecydowanie) wyraża aż co trzeci badany mężczyzna.

Postrzeżenie księgowości/rachunkowości jako zawodu kobiecego jest oczywiście stereotypem. Praca w tej dziedzinie nie wymaga przecież siły fizycznej jak praca w ochronie czy mechanice samochodowej. Jeżeli nawet przyjmiemy, że zawody męskie

w przeciwieństwie do kobiecych wiąże się, oprócz siły fizycznej, także z ryzykiem i stosowaniem techniki, to trudno uważać rachunkowość za pracę nieodpowiednią dla mężczyzn. Nie jest ona bowiem pozbawiona znacznego elementu techniki (informatycznej) oraz podejmowania ważnych decyzji i dużego ryzyka (na przykład wybór polityki rachunkowości wpływający na sytuację finansową i wynik finansowy prezentowane w sprawozdaniu finansowym, duże ryzyko kosztownych błędów przy rozliczaniu podatków lub dotacji i wiele innych).

Gdyby zatem rachunkowość była postrzegana w sposób niestereotypowy (czyli odzwierciedlała fakty, a nie „obrazy w głowie” ankietowanych), to w naszym badaniu osiągnęłaby wyniki zbliżone do aktorstwa lub przynajmniej sądownictwa. Postrzeganie księgowości/rachunkowości przez ankietowanych przedstawiono na wykresie 1.

**Wykres 1.** Postrzeganie księgowości/rachunkowości przez ankietowanych uczniów



Skróty na osi poziomej oznaczają: ZM – zdecydowanie męski, RM – raczej męski, N – neutralny, RK – raczej kobiecy, ZK – zdecydowanie kobiecy.

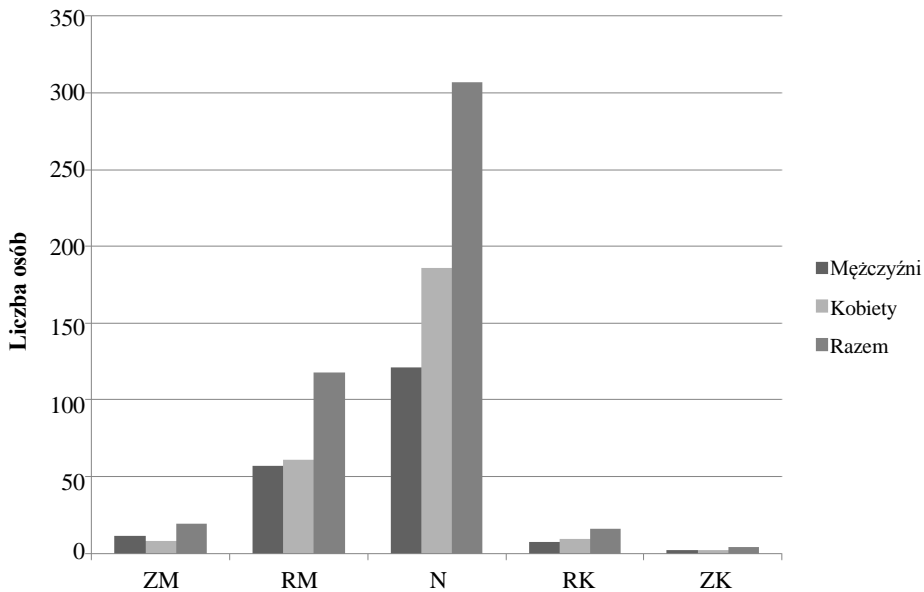
Źródło: opracowanie własne.

Mimo dominacji odpowiedzi „neutralny”, „skrzywienie” percepcji zawodu księgowość/rachunkowość w kierunku kobiecości jest na wykresie 1 wyraźnie widoczne.

Potwierdziły się również nasze przypuszczenia wyrażone przy prezentacji struktury płciowej specjalności „Rachunkowość” na WZ UŁ w porównaniu ze specjalnością

„Doradca finansowy”, iż ta druga profesja jest postrzegana jako bardziej męska niż kobieca. Choć także w tym przypadku dominuje pogląd o neutralności tego zawodu, to aż 29,5% ankietowanych uczniów uważa go za raczej męski lub zdecydowanie męski, a jedynie 4,3% za raczej kobiecy lub zdecydowanie kobiecy<sup>13</sup>. Wyniki doradztwa finansowego są prawie lustrzanym odbiciem wyników rachunkowości, co przedstawia wykres 2. Potwierdziła się zatem dodatkowa hipoteza, że doradztwo finansowe jest postrzegane jako bardziej męskie w porównaniu z rachunkowością.

**Rysunek 2.** Postrzeżenie doradztwa finansowego przez ankietowanych uczniów



Skróty na osi poziomej oznaczają: ZM – zdecydowanie męski, RM – raczej męski, N – neutralny, RK – raczej kobiecy, ZK – zdecydowanie kobiecy.

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując, stawiamy tezę, że postrzeżenie przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych rachunkowości jako profesji bardziej kobiecej niż męskiej przekłada się na sfeminizowanie tego kierunku studiów. Z kolei feminizacja studiów w zakresie rachunkowości przełoży się na feminizację zawodu księgowego (specjalisty rachunkowości). W ostatniej części artykułu przedstawimy skutki tego zjawiska.

<sup>13</sup> Zauważmy, że na WZ UŁ nazwa specjalności ma rodzaj męski (doradca finansowy). Przypomnijmy, że w badaniu celowo użyliśmy formy bezrodzajowej (doradztwo finansowe), żeby nie sugerować jej męskiego lub kobiecego charakteru.



#### 4. Skutki feminizacji rachunkowości jako zawodu

Skutki feminizacji rachunkowości możemy rozpatrywać w dwóch aspektach. Pierwszym jest pozycja społeczno-ekonomiczna tej grupy zawodowej. E. Sullerot uważa, że istnieje następująca prawidłowość funkcjonująca na zasadzie błędnego koła: „jeśli jakaś funkcja się dewaloryzuje, to się feminizuje [...], a jeśli jakaś funkcja się feminizuje, to się dewaloryzuje” (Reszke, 1991, s. 66). Takie zdewaloryzowane sfeminizowane zawody stają się mniej atrakcyjne dla mężczyzn, którzy poszukują pracy lepiej płatnej i bardziej prestiżowej. Profesje sfeminizowane cechują się na ogół niższymi zarobkami, mniejszym prestiżem, mniejszą odpowiedzialnością, usługowym charakterem pracy oraz mniejszymi szansami na awans<sup>14</sup> (Mandal, 2004, s. 14). A zatem nadmierna feminizacja rachunkowości (księgowości) wedle modelu opisanego przez Sullerot dewaloryzuje ten zawód.

Paradoksalnie duża feminizacja rachunkowości wcale nie stwarza kobietom większych szans na pełnienie funkcji kierowniczych. Istnieje bowiem zjawisko określane mianem szklanych ruchomych schodów (*glass escalator*), które odnosi się do barier w awansie kobiet w branżach kobiecych. Ograniczenia te wynikają z przekonania, że jeżeli już mężczyźni pracują w zawodach kobiecych, ma to sens wtedy, gdy zajmują w nich kierownicze stanowiska. W Polsce mężczyźni piastują stanowiska kierownicze nawet w branżach zdominowanych przez kobiety (Mandal, 2004, s. 14). Mniejsze szanse awansu z pewnością zniechęca kobiety o predyspozycjach i ambicjach kierowniczych do pracy w rachunkowości (ze szkodą dla tej profesji).

Ponadto feminizacja zawodów utrwała stereotypowy podział na profesje męskie i kobiece. W tym przypadku również działa mechanizm błędnego koła. Feminizacja i maskulinizacja wzmacniają stereotypy, a te z kolei stanowią barierę w dostępności do zawodów. Stereotypy działają bowiem jak mechanizm segregujący, który do zawodu sfeminizowanego nie dopuszcza mężczyzn, a do zmaskulinizowanego kobiet.

Skutki feminizacji można również rozpatrywać z punktu widzenia skuteczności i efektywności rachunkowości jako procesu organizacyjnego. Rozumując w ten sposób, wychodzimy od paradygmatu o wartości różnorodności w organizacji. Zgodnie z nim różnorodność pracowników (członków organizacji) stanowi jej silną stronę i powinna być wykorzystywana w zarządzaniu. Tworzy środowisko sprzyjające produktywności i kreatywności (Kostera, Śliwa, 2010, s. 312).

Różnorodność dotyczy takich cech populacji, jak rasa, narodowość, wiek i oczywiście płeć. W naukach o zarządzaniu pojawił się termin „zarządzanie różnorodnością” (*diversity management*). Jest to zarządzanie organizacją nastawione na osiągnięcie korzyści z różnorodności. Zakłada, że różnorodność zwiększa szanse na powodzenie biznesu (Kirton, Greene, 2000/2007, s. 3). Według Y. Kostrzewy (2008, s. 141) zróżnicowanie zespołu pracowniczego pod względem płci jest korzystne zarówno dla

---

<sup>14</sup> Zjawisko zwane „lepką podłogą” (*sticky floor*), które utrudnia czy wręcz uniemożliwia odbicie na wyższe stanowisko.

samych pracowników (o czym pisaliśmy wcześniej), jak i dla przedsiębiorstwa, a także jego oddziaływania na otoczenie.

Zgadając się z poglądem o wartości różnorodności oraz z przekonaniem o tym, że płeć biologiczna, a także społeczno-kulturowa (*gender*) jest powodem różnic między ludźmi w zakresie funkcjonowania w pracy (co przedstawia tabela 8), stoimy na stanowisku, że nadmierna feminizacja rachunkowości nie jest korzystna dla tego zawodu.

Jak pisze Kupczyk (2013, s. 89), „każda z płci wykazuje pewne charakterystyczne dla siebie mocne strony”. Zbyt duża feminizacja rachunkowości pozbawia tę dyscyplinę części cech pożądaných dla jej skuteczności, efektywności i rozwoju. Psychologowie dowodzą na podstawie badań, że zespoły zróżnicowane funkcjonują lepiej w organizacji niż grupy jednorodne (Knouse, Dansby, 1999). Heterogeniczne (także pod względem płci) zespoły pracownicze są ponadto bardziej innowacyjne i kreatywne. Praca w nich jest bardziej ciekawa, motywująca i satysfakcjonująca (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014, s. 27–28). A różnorodność płci w grupie podnosi poziom wykonania zadania, zwiększa efektywność pracy grupowej i zmniejsza próżniactwo społeczne (Wojciszke, 2012).

**Tabela 8.** Wybrane różnice międzypłciowe pod kątem funkcjonowania w środowisku pracy

<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>
Koncentracja na emocjach i komunikacji, lepsza zdolność do rozładowywania konfliktów; przystosowanie do otrzymywania szerszego zakresu informacji zmysłowych, do łatwiejszego łączenia tych informacji ze sobą i dostrzegania relacji między nimi oraz kładzenia nacisku na relacje między ludźmi i na procesy komunikacji	Lepsze radzenie sobie z przedmiotami i twierdzeniami teoretycznymi
Odbieranie pełniejszego obrazu, większe zainteresowanie kontekstem sytuacyjnym; tzw. myślenie sieciowe	Zdolności analityczne i umiejętność wydobycia tego, co najistotniejsze, spośród przypadkowych szczegółów; koncentracja na węższym zakresie spraw; tzw. myślenie sekwencyjne (skoncentrowane, poszufladowane, liniowe)
Postrzeganie firmy jako całości	Widzenie firmy jako rozczłonkowanego zbioru różnorodnych elementów
Lepsze rozumienie danego problemu	Szybsze dostarczanie konkretnych rozwiązań problemu
Gorsze reagowanie na współzawodnictwo i mniejsza skłonność do ryzyka	Lepsze odnajdywanie się we współzawodnictwie i większa skłonność do ryzyka

Źródło: opracowanie na podstawie: Lisowska (2009); Kupczyk (2013).

Na koniec należy dodać, że gdy wciąż istnieją silne stereotypy zawodowe związane z płcią, to jest pewne, że część osób podejmuje decyzje o wyborze profesji na podstawie tych mylnych wyobrażeń, a nie zgodnie ze swoimi faktycznymi indywidualnymi zdolnościami i predyspozycjami. Prawdopodobnie zatem wielu mężczyzn predysponowanych do pracy w rachunkowości nie trafia do tego zawodu właśnie ze względu na jego stereotypowe postrzeganie. I odwrotnie, część kobiet wybierających ten zawód tak naprawdę nie ma do niego predyspozycji, lecz trafia do niego „z prądem” stereotypu. Podział pracy jest w ten sposób daleki od optymalnego.

## Podsumowanie

Z analizy danych o strukturze płciowej studentów kierunku „Finanse i rachunkowość” (głównie na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, ale także na trzech innych polskich uczelniach) wynika, że jest on silnie sfeminizowany. Przyczyn takiego stanu rzeczy upatrujemy w stereotypach o zawodach męskich i kobiecych. Istnienie tych schematycznych przekonań wśród młodzieży ponadgimnazjalnej zostało potwierdzone na podstawie badania ankietowego na ponad czterystuosobowej grupie.

Uważamy, że nie ma żadnych racjonalnych powodów, aby twierdzić, że do pracy w rachunkowości (księgowości) bardziej predysponowane są kobiety. Sądzymy także, że tak duża dominacja jednej płci jest niekorzystna zarówno dla osób uprawiających ten zawód (zwłaszcza kobiet), jak i dla jego skuteczności i efektywności. Z tego względu konieczne jest obalenie poglądu o tym, że rachunkowość jest zawodem bardziej dla kobiet (choć jak wynika z naszego badania, ten stereotyp nie jest na szczęście tak bardzo silny, jak w przypadku np. fryzjerstwa), i przedstawianie jej prawdziwego wizerunku jako profesji wymagającej co prawda określonych predyspozycji i umiejętności, ale nie wynikających bezpośrednio z płci.

Z błędnego przekonania o kobiecej naturze rachunkowości należy wyprowadzić nie tylko tych, którzy zastanawiają się nad wyborem zawodu, ale także tych, którzy mają na ten wybór wpływ, np. doradców zawodowych, agencje pośrednictwa pracy itp. Pokazanie prawdziwego wizerunku rachunkowości<sup>15</sup> jako zawodu jest zadaniem dla uczelni kształcących studentów w tej dziedzinie oraz organizacji zrzeszających jej przedstawicieli (takich jak np. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce). Jest to według nas konieczne dla podnoszenia rangi i jakości rachunkowości jako dyscypliny praktycznej.

---

<sup>15</sup> Stereotyp płciowy nie jest jedynym, który dotyczy rachunkowości. Innym jest postrzeganie rachunkowości jako zawodu konwencjonalnego. Ten stereotyp został obalony w: Kabalski (2015).

### Literatura

- ASM Centrum Badań i Analiz Rynku (2005), *Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*.
- Czarnik Sz., Strzebońska A., Szklarczyk D., Keler K. (2011), *Raport z badań ludności w wieku produkcyjnym realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*. Polacy i Polki na rynku pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Hester J. (2003), *Salary survey banging their heads against the FD ceiling*, „Financial Director” [electronic version], 1 (November).
- Główny Urząd Statystyczny (2014), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny (2013), *Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r.*, Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny (2013), *Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011. Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych*, Warszawa.
- Kabalski P. (2015), *Rachunkowość jako zawód konwencjonalny – dekonstrukcja stereotypu*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 1.
- Kirton G., Greene A.M. (2000/2007), *The Dynamics of Managing Diversity. A Critical Approach*, Elsevier.
- Knouse S.B., Dansby M.R. (1999), *Percentage of work-group diversity and work-group effectiveness*, „Journal of Psychology”, s. 486–494.
- Kongres Kobiet Polskich (2009), *Raport Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Fundacja Feminoteka, Warszawa.
- Kostera M., Śliwa M. (2010), *Zarządzanie w XXI wieku. Jakość, twórczość, kultura*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Kostrzewa Y. (2008), *Gender w organizacjach*, [w:] M. Kostera (red.), *Nowe kierunki w zarządzaniu*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Kupczyk T. (2013), *Ocena kompetencji kobiet i mężczyzn do zarządzania – wyniki badań*, [w:] T. Kupczyk (red.), *Kobiety i mężczyźni w zarządzaniu – liczebność, kompetencje, współdziałanie, konieczne zmiany*, Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu.
- Lisowska E. (2009), *Kobiety styl zarządzania*, One Press, Gliwice.
- Macrae C.N., Stangor Ch., Hewstone M. (red.) (1999), *Stereotypy i uprzedzenia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Mandal E. (2004), *Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*, [w:] *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Bank Światowy.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2014), *Równość w biznesie. Więcej kobiet w zarządzaniu – to się oplaca*, Warszawa.
- Moore S., Mahler R., Ashton R. (2011), *2011 Trends in the Supply of Accounting Graduates and the Demand for Public Accounting Recruits*, American Institute of Certified Public Accountant.
- Reszke I. (1991), *Nierówności płci w teoriach*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.
- Wojciszke B. (2012), *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

### Źródła internetowe

- Bryant L.L. (2015), *What Role Does the „Glass Ceiling” Play for Women in Accounting?*, <http://www.york.cuny.edu/scholar/volume-1/Lydia%20L.%20Bryant.pdf> (dostęp 22.01.2015).
- El-Ramly J.C. (2011), *Women in Accounting. Removing the barriers to success*, „American Institute of CAP Newsletter”, January 20, 2011, [http://www.cpa2biz.com/Content/media/PRODUCER\\_CONTENT/Newsletters/Articles\\_2011/Career/WomenAccounting.jsp](http://www.cpa2biz.com/Content/media/PRODUCER_CONTENT/Newsletters/Articles_2011/Career/WomenAccounting.jsp)

**Załącznik nr 1**

Szanowna Ankietowana / Szanowny Ankietowany,  
 niniejsza ankieta jest anonimowa i służy do badań naukowych (dotyczących postrzeżenia zawodów jako męskich lub kobiecych). W przypadku każdego z podanych niżej zawodów postaw znak „x” przy odpowiedzi zgodnej z Twoim poglądem. Prosimy o udzielanie odpowiedzi z powagą i namysłem.  
 Dziękujemy za poświęcony czas.

**Za jaki uważasz ten zawód?****Leczenie ludzi**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Ochrona osób i mienia**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Projektowanie odzieży**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Księgowość/rachunkowość**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Sądownictwo**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Mechanika samochodowa**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Aktorstwo**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Doradztwo finansowe**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Fryzjerstwo**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Ogrodnictwo**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Opieka przedszkolna**

- Zdecydowanie męski
- Raczej męski
- Neutralny
- Raczej kobiecy
- Zdecydowanie kobiecy

**Twoja płeć**

- Kobieta
- Mężczyzna