

Julie A Nelson

Czy przywództwo kobiet w biznesie zapobiegłoby globalnemu kryzysowi finansowemu? Wnioski dla nauczania o relacjach płci, zachowaniu i ekonomii¹

Streszczenie:

Czy więcej kobiet na stanowiskach przywódczych zapobiegłoby kryzysowi finansowemu? Takie pytanie można zadać na wykładach na temat gender i ekonomii, pieniądza i instytucji finansowych. Pierwsza część poniższego eseju dowodzi, iż podczas gdy niektóre badania nad zachowaniem wydają się potwierdzać wyolbrzymioną perspektywę „różnicy”, to badania behawioralne unikające uproszczeń raczej ten pogląd podważają i wskazują na ogromną, nieuświadomioną moc stereotypów. Druga część eseju pokazuje, że bardziej potrzebna jest analiza genderowa branży finansowej, która nie zajmuje się (przypuszczalnymi) „różnicami” pomiędzy płciami, ale raczej rolę uprzedzeń ze względu na płeć w społecznej konstrukcji rynku. Konkretnie przykłady i narzędzia, możliwe do wykorzystania podczas nauczania o różnicach, podobieństwach i rynku, przedstawiane są w całym tekście.

Słowa kluczowe:

Ekonomia feministyczna, kryzys finansowy, niechęć do ryzyka, ryzyko, edukacja ekonomiczna, ekonomia behawioralna, stereotypy, gender, płeć, finanse, rynki

Wprowadzenie

Po kryzysie, który wstrząsnął Stanami Zjednoczonymi i globalnymi rynkami finansowymi jesienią 2008 roku, pojawiły się spekulacje na temat tego, czy mógł być on w pewnym sensie spowodowany amokiem męskości. Odwołując się do bankructwa banku inwestycyjnego Lehman Brothers [dosłownie Bracia Lehman – przyp. tłum.], ktoś zadał pytanie, czy „taki sam bałagan powstałby, gdyby Bracia Lehman byli Siostrami Lehman?” (Kristof 2009; Morris 2009; Lagarde 2010). W Islandii w

¹ W przeredagowanej formie noszącej tytuł ““Would women leaders have prevented the global financial crisis? Teaching critical thinking by questioning a question” artykuł ten ukazał się w *International Journal of Pluralism and Economics Education*, 4 (2), 2013, s. 192-209. Wcześniejsza wersja tego artykułu (październik 2011) była prezentowana na dorocznej konferencji IAFEE 2011, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou, Chiny, 24-26 czerwiec 2011 roku, i rozpowszechniona jako artykuł roboczy (working paper 11-03) Global Development and Environment Institute. Finansowanie z Institute for New Economic Thinking pomogło w redakcji poniższej wersji, która również jest dostępna jako INET Research Note #14.

miejsce wysoko postawionych męskich liderów banków powołano kobiety w celu wdrożenia „nowej kultury” (O'Connor 2008). Magazyn *Time* na pochwalnej okładce w 1999 roku umieścił Rezerwę Federalną i zarządzających nią ekonomistów - Allana Greenspana, Larry'ego Summersa i Roberta Rubina, a w maju 2010 roku na podobnie upozowanej okładce umieścił regulatorki Elizabeth Warren, Sheilę Blair i Mary Schapiro. *Time* twierdził, że są to „kobiety powołane do sprzątnięcia bałaganu”.

Czy większa liczba kobiet na pozycjach przywódczych w finansach i regulujących finanse w naturalny sposób doprowadziłaby do bardziej uprzejmej, delikatniejszej, porządniejszej gospodarki? To pytanie może stanowić podstawę angażującego studium przypadku na wykładach, takich jak „Kobiety i Gospodarka”, „Gender i Ekonomia” czy „Ekonomia feministyczna”. Podobne pytanie może pojawić się na kursach, takich jak „Pieniądz i instytucje finansowe” czy „Ekonomia pluralistyczna”, w trakcie analizowania możliwych rozwiązań na po-kryzysową apatię. Z kolei, kursy „Ekonomii behawioralnej” mogą zadawać pytania na temat różnic pomiędzy płciami w kwestiach preferencji i wyborów. Prowadzi to z powrotem do długotrwałych debat na temat „podobieństwa” i „różnicy” między płciami, tym razem jednak z naciskiem na „różnicę”. Co w takim przypadku powinien zrobić wykładowca ekonomii (czy innych nauk społecznych, lub komentator)? Czy powinniśmy zaakceptować pomysł, że liderki stworzyłyby lepszą gospodarkę i uznać to za wzmocnienie pozycji kobiet? Czy powinniśmy odrzucić taką tezę, a jeśli tak, to na jakiej podstawie? Jeśli nie chcemy ograniczać się do pytań na temat wpływu kryzysu finansowego na kobiety – projektu niewątpliwie wartego wyjaśnienia, który jednak sam w sobie zawiera pewne ograniczenia, przykładu mniejszą wagę do sprawczości kobiet i odciąga uwagę od kwestii władzy – to musimy odpowiedzieć na te pytania.

Poniższy esej dowodzi, że istnieje genderowa strona kryzysu finansowego, jednak nie odnosi się ona do „różnic” w cechach, jakie kobiety i mężczyźni „wnoszą” do swoich stanowisk pracy. Postaram się udowodnić, że pytanie zadane w tytule artykułu jest źle postawione. Pierwsza część eseju przedstawia, jak perspektywa „różnicy”² odrodziła się w ekonomii, wzmocniona przez uproszczone myślenia binarne, badania behawioralne niskiej jakości oraz szum medialny. Zostanie to omówione na przykładzie literatury na temat różnic między płciami w kwestii skłonności do podejmowania ryzyka. Badania behawioralne lepszej jakości czy badania neurobiologiczne, łącznie z ostatnimi istotnymi badaniami na temat stereotypizowania, wskazują na bardziej złożone i zniuansowane rozumienie [różnic między płciami]. W niniejszym tekście dowodzę, że uczenie umiejętności dostrzegania zarówno różnic, jak i podobieństw jest niezbędne dla rozwoju krytycznego myślenia.

W drugiej części eseju identyfikuję zdecydowanie ważniejszy genderowy wymiar kryzysu finansowego: nabyte sposoby myślenia (przynajmniej w zachodnich, po-oświeceniowych kulturach) na temat rynku i finansów są stereotypowo postrzegane jako męskie. Zarówno lewicowi, jak i prawicowi komentatorzy przyjmują, iż kapitalizm opiera się na nieodrodnych cechach, takich jak podejmowanie ryzyka czy interes własny, które stereotypowo traktowane są jako męskie,

² Autorka odwołuje się do tak zwanej drugiej fali feminizmu amerykańskiego z lat 60. i 70. XX wieku, gdzie jednym z wątków debaty była dyskusja na temat społecznie konstruowanej różnicy między kobietami a mężczyznami, co w swych skutkach prowadziło do ujmowania kobiet jako jednorodnej grupy, poddanej dyskryminacji czy uciskowi. Kobiety i mężczyźni traktowano jako jednorodne grupy i przypisywano im „naturalne”, wrodzone cechy. Podejście to określane jest jako esencjalistyczne. Koncepcje gender (relacji płci, upłciowionych organizacji, społecznej konstrukcji tożsamości płciowej, performatywności płci), ucieleśnienia czy interseksyjności były odpowiedzią na ograniczenia debaty o różnicy.

jednocześnie pomijają oni cechy stereotypowo żeńskie. To myślowe wyobrażenie mocno zniekształca nasze przekonania na temat tego, czego możemy i powinniśmy oczekiwać od instytucji i przywódców finansowych (obojga płci), szczególnie w zakresie ich odpowiedzialności społecznej i etycznej. Podczas gdy to błędne wyobrażenie jest szeroko akceptowane, nawet przez wiele osób o pozornie progresywnej i feministycznej wrażliwości, w rzeczywistości ułatwia tworzenie i wzmacnia zarówno kapitalizm kowbojski [*cowboy capitalism*], jak i opresję seksistowską. Rozważania podjęte przez ekonomię feministyczną na temat uprzedzeń wbudowanych w założenia reprezentacji „maszyny” ekonomicznej powinny zostać włączone do nauczania ekonomii na wszystkich kursach.

Badania w ekonomii behawioralnej – przyjaciel czy wróg?

Obszary ekonomii behawioralnej (która zajmuje się raczej tym, jak rzeczywiście ludzie podejmują decyzje, niż tym, w jaki sposób zostałyby podjęte przez hipotetyczny „racjonalny podmiot”) i neuroekonomii (*neuroeconomics*) (która wykorzystuje skany mózgu i podobne narzędzia do badania procesów podejmowania decyzji) są aktualnie modne w ekonomii (lub przynajmniej na jej marginesach). W pewnym stopniu mogą być one dobrze przyjęte przez ekonomistki feministyczne i wielu innych ekonomistów pluralistycznych w tym sensie, że już od dłuższego czasu krytykujemy reprezentacje eterycznego, odcieleśnionego i wykorzenionego ze społecznego kontekstu podmiotu, do którego nawiązują klasyczne, liberalne nurty filozofii i ekonomii (np. Ferber i Nelson 1993). Niestety skupienie się na badaniach psychologicznych przyczyniło się do odrodzenia „esencjalistycznych” poglądów na płciowe różnice pomiędzy ludźmi: każda wytropiona różnica w zachowaniu czy organizacji mózgu jest po raz kolejny błyskawicznie i autorytatywnie wykorzystywane do uzasadniania i racjonalizacji – segregacji zawodowej, hierarchii społecznych czy nierówności ekonomicznych.

„Lehman Sisters”

Popularne argumenty na rzecz „Lehman Sisters” opierają się na przekonaniu, że istnieją fundamentalne, wymierne różnice między kobietami a mężczyznami w ich postawach wobec finansów. „Niektóre badania nad gender wykazały, że kobiety zachowują się i zarządzają odmiennie niż mężczyźni. Są mniej skłonne do podejmowania ryzyka i bardziej skupiają się na perspektywie długookresowej” - pisze przykładowo jeden z profesorów zarządzania Michel Ferrary (Ferrary 2009). Inny konsultant z zakresu zarządzania donosi, że wielu dyrektorów mężczyzn „czuje, z doświadczenia, że kobiety są mniej skłonne do podejmowania ryzyka” i że kobiety są „bardziej skłonne do obrony kwestii związanych z rządem i etyką” (Wittenberg-Cox 2009). Christine Lagarde³, francuska minister gospodarki, przemysłu i zatrudnienia, napisała, że „być może, jako kobieta jestem bardziej świadoma zniszczeń spowodowanych przez kryzys” (Lagarde 2010).

Przywoływane są różne rodzaje dowodów na to, że kobiety są mniej skłonne do podejmowania ryzyka (a więc są ostrożne w kwestii uprawiania hazardu), mniej skłonne do nadmiernej pewności siebie i do rywalizacji, bardziej wrażliwe na straty i nastawione bardziej długoterminowo niż mężczyźni. Przykładowo, Ferrary oparł swoje wnioski na badaniach relacji między wynikami spółek a zróżnicowaniem zarządów według płci (Ferrary 2009). Wielu badaczy analizowało relacje między płcią

³ Od 2011 roku Christine Lagarde jest dyrektorem zarządzającym Międzynarodowego Funduszu Walutowego i jest pierwszą kobietą na tym stanowisku (przyp. tłum.)

a skłonnością do ryzyka czy między płcią a zachowaniem prospołecznym, zwykle w kontekście współczesnych gospodarek globalnej Północy, przedstawiając badanym podmiotom hipotetyczne sytuacje lub wybór loterii (zobacz przegląd w Croson i Gneezy 2009; Nelson 2012).

Chociaż wspomina się czasami, że takie zaobserwowane różnice mogą wynikać z różnic w socjalizacji (np. dziewczęta wychowywane są tak, aby były mniej skłonne do rywalizacji) lub mogą być tworzone poprzez nierówności pozycyjne (np. ludzie zajmujący słabsze pozycje z oczywistych powodów mogą dotkliwiej odczuwać straty), to wydaje się, że aktualnie modne są wyjaśnienia biologiczne i ewolucyjne. Sugeruje się, że poziom testosteronu u mężczyzn pracujących na parkietach finansowych jest powiązany ze zdolnością podejmowania zyskowych decyzji (Coates i Herbert 2008)⁴. W wielu książkach popularnonaukowych (zobacz przegląd w Fine 2010) dowodzą, że „oprzyrządowanie umysłowe” („*hard-wired*”) kobiet i mężczyzn jest zróżnicowane, np. z powodu wpływu różnic genetycznych i prenatalnych hormonów prenatalnych. Twierdzenia, takie jak Simona Baron-Cohena (2003), że mężczyźni to naturalni „systematyzatorzy” („*systematizers*”), podczas gdy kobiety to „empatki” („*empathizers*”), zyskały swoich odbiorców. Perspektywa „różnicy” wpłynęła na literaturę z zakresu zarządzania, w której podejście kooperatywne i relacyjne przypisywane jest kobietom (Schumpeter 2009). W przypadkach ekstremalnych adwokaci „różnicy” przedstawiają różnice między płciami jako ogromne, [jak w książce] „Mężczyźni są z Marsa, kobiety są z Wenus” (Gray 2014[1993]), gdzie między dychotomicznie podzielonymi płciami występuje ogromna przepaść.

Odpowiedzi

W latach 70. i 80. XX wieku autorki feministyczne ciężko pracowały, aby podważyć biologiczne „dowody” na niższość kobiet i jednocześnie wyjaśnić, jak skłonność do poszukiwania „różnic” między płciami wypaczała wcześniejsze badania. Wiele feministek być może myśli, że ta bitwa została już wygrana. Jednak wraz z nowym pokoleniem czytelników i odrodzeniem się literatury odwołującej się do „różnicy” po raz kolejny konieczne jest zaangażowanie się w odpowiedź na te argumenty.

Tego zadania podjęły się badaczki feministyczne, takie jak Roz Barnett i Caryl Rivers (2004), Lise Eliot (2009), Janet Shibley Hyde (2005), i Cordelia Fine (2010). Kilka ważniejszych kwestii podnoszonych przez krytykę literatury esencjalistycznej – zarówno tę nową, jak i starą – można streścić w następujący sposób:

- Znaczna część badań, na których opierają się szerokie uogólnienia, budzi metodologiczne wątpliwości. Wiele z nich opierało się na małych próbach, prezentowało wnioski i interpretacje, które nie wynikały z danych, a z czasem były podważane przez późniejsze badania.
- Badania, które odnajdują różnice między płciami, są uważane za ciekawe i nadające się do publikacji, w przeciwieństwie do tych, które nie przedstawiają takich różnic. Ten „efekt szuflady” będzie wypaczał obraz wyników badań na korzyść „różnic”. (Ponadto warto przypomnieć, iż wykorzystanie 5-procentowego poziomu istotności statystycznej w testach na „różnice” może wykazać, że jedno na 20 badań wykazuje „różnice” całkowicie przypadkowo).
- Meta-analiza (Byrnes, Miller et al. 1999; Hyde 2005) pokazuje, że jeśli odnajduje się różnice między dorosłymi mężczyznami i kobietami, to nierzadko są one raczej niewielkie. Wydaje się, że obie płcie

⁴ Ponieważ badanie przeprowadzono jedynie na mężczyznach, nie odnosi się ono do problemu różnic między płciami.

nie tyle są z innych planet, ale że „Mężczyźni są z Północnej, a kobiety z Południowej Dakoty” (jak żartuje Dindia 2006). Ten punkt zostanie rozwinięty w dalszej części artykułu.

- Wiele wyników wydaje się być w dużym stopniu uzależnionych od kontekstu, różniąc się znacznie w zależności od rodzaju testowanej sytuacji, lub narodowego czy kulturowego pochodzenia podmiotów [biorących udział w badaniu], co budzi kolejne wątpliwości na temat poglądów esencjalistów. Socjologowie wykazali, w jaki sposób nierówności w dostępie do władzy czy zasobów tworzą „różnice”, które błędnie przypisane są płci (Acker 1990; Kimmel 2000).

- Powiązania między zachowaniami a hormonami i organizacją mózgu nie są jeszcze udowodnione, na co zwracają uwagę wybitni naukowcy specjalizujący się w tych badaniach. „Plastyczność” mózgu (Eliot 2009) czy wrażliwość na doświadczenie powoduje, że przypisanie zachowań samej „naturze” jest szczególnie trudne. Odkrycia strukturalnych różnic w mózgu również nie wskazują jednoznacznie – w przeciwieństwie do popularnej literatury „różnicy” – różnic w funkcjonowaniu lub zdolnościach (Fine 2010, rozdz. 13).

Żadna z powyżej wymienionych krytyk literatury „różnicy” nie dowodzi, że kobiety i mężczyźni są biologicznie i neurologicznie identyczni, jedynie odrzucają twierdzenia esencjalistycznej „różnicy”.

Ekonomiści i przypadek niechęci do ryzyka

Przedstawione powyżej przekonania o różnicach między płciami w skłonności do ryzyka, altruizmu, moralności, pewności i umiejętnościach interpersonalnych stanowią podstawę twierdzeń o różnicach między płciami odnoszących się do umiejętności zarządczych. Dla ułatwienia [argumentacji], jak i z racji na szczególne zainteresowanie ekonomistów kwestiami skłonności do ryzyka, esej ten skupia się na tym problemie.

Literatura ekonomiczna na temat gender i skłonności do ryzyka niestety charakteryzuje się naciskiem na „różnicę” oraz konsekwentnym i częstym demonstrowaniem niektórych lub wszystkich wspomnianych przed chwilą błędów. „Odkryliśmy, że kobiety rzeczywiście są mniej skłonne do podejmowania ryzyka niż mężczyźni” - konkludują ekonomiści Rachel Croson i Uri Gneezy (2009), s. 448) w swoim przeglądowym artykule pt. „Różnice genderowe w preferencjach” opublikowanym ostatnio w głównym czasopiśmie Amerykańskiego Towarzystwa Ekonomicznego. Swoje wnioski opierają na odkryciu znaczących statystycznie różnic pomiędzy odsetkiem mężczyzn i kobiet, którzy w sytuacjach eksperymentalnych odpowiadają, że wybraliby grę w loterii czy różnic w przeciętnych ilościach dolarów, które mężczyźni i kobiety byłiby skłonni zapłacić za wejście do loterii, a w szczególnych przypadkach na obserwowanych różnicach w zachowaniach w zakresie inwestycji emerytalnych.

Ale co właściwie znaczy stwierdzenie, że „kobiety są mniej skłonne do podejmowania ryzyka”, szczególnie gdy odnosi się do pytania o to, czy kobiety „wprowadziłyby zmiany” na najwyższych stanowiskach związanych z władzą w sektorze finansów? Wyrażany jest tu pogląd, że skłonność do ryzyka jest wrodzoną cechą powiązaną z płcią: kobiety są utożsamiane z mniejszą skłonnością do ryzyka, a mniejsza skłonność do ryzyka jest utożsamiana z kobiecością. Interpretacja niechęci do ryzyka jako cechy powiązanej z płcią jest oczywista w tytułach takich artykułów omawiających ryzyko jak „Czy kobiety będą kobietami?” (Beckmann i Menkhoff 2008) i „Dziewczęta będą dziewczętami” (Lindquist i Sävje-Söderbergh 2011). Założenia zawarte w tych tytułach sugerują, iż jeśli kobieta lub

dziewczyna jest skłonna do podejmowania ryzyka, to w pewien sposób zaprzecza swojej żeńskiej naturze. Wiele badań stawia hipotezę o ewolucyjnych wyjaśnieniach niskiej skłonności do ryzyka kobiet (np. Olsen i Cox 2001; Cross, Copping et al. 2011).

Jednak taka interpretacja, ze względu na empiryczną istotność różnic w ramach danej płci, w *rzeczywistości w ogóle nie odwołuje się* do żadnych badań, na których opiera się to twierdzenie. Istnieje ogromna różnica między stwierdzeniami „w tym badaniu średni wynik pomiaru skłonności do ryzyka kobiet jest niższy niż mężczyzn” i „kobiety mają mniejszą skłonność do ryzyka niż mężczyźni”⁵. Nie wszystkie kobiety działają w taki sam sposób, podobnie jak mężczyźni. Jest to raczej zdumiewające, że w ekonomii i finansach – dyscyplinach naukowych dumnych ze swoich ilościowych przemysłów – tak podstawowe pytanie jak „w jaki sposób różni?” jest tak rzadko zadawane. Odkrycie *statystycznie* istotnych „różnic między płciami” (w średnich) jest ogłaszane jako „wyniki badań”, podczas gdy niewiele uwagi bądź też żadnej nie przykładają się do takich kwestii jak *rzeczywista* wielkość czy istotność różnicy, czy też poziom nachodzenia na siebie rozkładów. Przedkładanie znaczenia statystycznego nad rzeczywiste jest złym, lecz częstym nawykiem ekonomistów (Ziliak i McCluskey 2004), szczególnie łatwo można to zauważyć w omawianym przypadku, gdyż odbiega od praktyk obecnych w znacznej części literatury psychologicznej na temat różnic między płciami (np. Byrnes, Miller et al. 1999; Wilkinson i Task Force on Statistical Inference 1999; Hyde 2005; Cross, Copping et al. 2011), w której przedstawiane są sumaryczne wskaźniki rzeczywistych wielkości. Croson i Gneezy (2009) przeprowadzili przegląd literatury dla ekonomistów na temat różnic między płciami, w której dla odmiany stwierdza się jedynie, czy doszukano się znaczących różnic, czy też nie.

Artykuł będący uzupełnieniem niniejszej pracy (Nelson 2012) dokonuje przeglądu literatury z zakresu ekonomii i finansów na temat gender i skłonności do ryzyka. Przegląd ten uwidacznia, iż informacja na temat rzeczywistych rozmiarów różnic nie tylko nie jest podana, ale (1) różnego rodzaju informacje statystyczne, które umożliwiłyby czytelnikowi analizę rzeczywistego rozmiaru różnic, często nie są prezentowane, (2) istniejąca literatura na temat różnic między płciami jest często cytowana błędnie lub selektywnie. Dodatkowo, (3) wyniki prezentujące „brak różnic” są systematycznie umniejszane lub ignorowane, a (4) statystycznie znaczące wyniki niektórych badań pokazujące, iż zdarza się, że kobiety przeciętnie działają bardziej ryzykownie niż mężczyźni, bywają wyjaśniane w mocno naciągany sposób. Można z tego wyciągnąć rozsądny wniosek, że zwyczajem w ekonomii i finansach jest *wyszukiwanie* różnic i sprawianie, żeby wyniki empiryczne potwierdzały powszechnie podzielane społeczne przeświadczenia.

Dlaczego tak się dzieje? Oczywistym powodem może być to, że wyniki wskazujące na „różnice” służą interesom tych, którzy chcą podtrzymać nierówności ze względu na płeć w dostępie do władzy ekonomicznej (Acker 1990; Barnett i Rivers 2004). Wyniki pokazujące, że menedżerki finansowe posiadają odmienny „styl zarządzania”, mogą być wykorzystane do wykluczenia kobiet z pewnych sfer – żeby np. ograniczyć aktywność kobiet do tych obszarów działalności finansowej, w których przydzielane są im trudne, niedoceniane i relatywnie nisko płatne zajęcia polegające na „sprzątaniu bałaganu” w trudnych czasach, i gdzie nie dostają one szans na udowodnienie swoich zdolności do robienia interesujących, kreatywnych i wysoko wynagradzanych zadań przewodzenia organizacjom wystawionym na ryzyko w dobrych czasach (Hall-Taylor 1997; Corrigan 2009; Ibarra, Gratton et al. 2009). Tendencyjna prezentacja wyników podtrzymuje również wizerunek ekonomii jako sfery męskiej, co może być istotne dla niektórych ekonomistów w procesie samoidentyfikacji.

⁵ Więcej na temat lingwistycznych i statystycznych problemów otaczających agregaty i stwierdzenia rodzajowe zobacz Nelson (2012).

Jednak w tym eseju chciałabym zaproponować interpretację, która uzupełni tezę o chęci utrzymania władzy. Zakładam, iż wiara w „różnice” kapitalizuje się także na pewnych naszych kognitywnych słabościach. Skoncentruję się tutaj na aspektach poznawczych, ponieważ artykuł ten jest skierowany do odbiorców akademickich, którzy z założenia są szczególnie zaangażowani w wytwarzanie i upowszechnianie wiedzy i ponieważ wielu z nich uczy studentów, którzy niewątpliwie będą się kierować takimi uprzedzeniami kognitywnymi.

Pokusa uproszczeń

Chociaż ekonomistki feministyczne powinny patrzeć z dużym sceptycyzmem na badania behawioralne, które wyolbrzymiają „różnice” między płciami, to badania behawioralne na temat schematów, stereotypów i potwierdzonych uprzedzeń są bardzo istotne dla zbadania takiej tendencji do przesadnych uproszczeń. Schematy poznawcze są mentalnymi [narzędziami] grupowania, których używamy w celu organizowania tego, co postrzegamy. Stereotypizacja to proces, przy pomocy którego pojedynczy ludzie są mentalnie przypisywani do takiej jednorodnej grupy. Potwierdzone uprzedzenie odnosi się do naszej ludzkiej tendencji do przyswajania jedynie tych informacji, które potwierdzają nasze wcześniejsze przekonania.

Dominująca tendencja do wykazywania różnic między kobietami i mężczyznami sama w sobie jest symptomem – badany przez wielu badaczy behawioralnych – naszych ucieleśnionych, ewoluujących, często pomocnych, ale czasami także dysfunkcyjnych przyzwyczajęń poznawczych. Nawyk grupowania zachęcający do kategoryzowania – im prostsze, tym lepsze – pozwala na zaoszczędzenie wysiłku kognitywnego. Dla psychologów pojęcie schematów poznawczych oznacza sposoby, za pomocą których „organizujemy przychodzące informacje i integrujemy je – przy pomocy nieuświadomionego aktu woli – w klastry” (Most, Sorber et al. 2007, s. 287). Bodziec, który pasuje do istniejących schematów, może być szybciej przetworzony niż bodziec, który musi zostać potraktowany indywidualnie i zintegrowany kawałek po kawałku. Badania wskazują, że różnice między płciami znajdują się pośród zasad organizujących, które wykorzystujemy podczas kategoryzowania tego, co widzimy. Mamy również tendencję do skłaniania się do wiary, iż to, co jest łatwe, jest prawdziwe (Bennett 2010), a czy jest coś prostszego niż prosty, binarny czy biegunowy kontrast? Binarne pary, takie jak kobieta/mężczyzna i góra/dół (Lakoff i Johnson 1980), wydają się być istotne dla elementów kształtujących to, w jaki sposób postrzegamy, myślimy i komunikujemy się. Ponieważ tak wiele z tych procesów jest nieuświadomionych, możemy w ogóle nie zdawać sobie sprawy, jak wielki wpływ na nasze postrzeganie i przekonania ma atrakcyjność prostych przeciwieństw.

Nawyki myślowe, łącznie ze zbytnim wykorzystywaniem prostych przeciwieństw i stereotypów, mogą nas zaślepić. Kiedy wykładam kurs na temat gender i ekonomii na studiach pierwszego stopnia, przybliżam ten punkt widzenia moim studentom, zadając im stworzoną przed wielu laty zagadkę:

Mężczyzna i jego syn mają wypadek drogowy. Ojciec ginie na miejscu, a chłopiec jest zabrany karetką do najbliższego szpitalnego oddziału ratunkowego. Jednak chirurg w szpitalu mówi: „Nie mogę go operować, to mój syn!”. Jak to można wyjaśnić?⁶

⁶ Nie udało mi się ustalić źródła tej zagadki. Interesujące video na temat jej wykorzystania zobacz <http://news.yahoo.com/video/us-15749625/different-generations-same-riddle-21861323>

Biorąc pod uwagę, że uczę w Massachusetts, gdzie dozwolone są jedнопłciowe małżeństwa, mówię również studentom, że odpowiedzią nie jest to, że chłopiec wychowywany jest przez parę gejowską. Zazwyczaj na wykładzie na temat gender i ekonomii odwołuję się do tej zagadki krótko po przeglądzie danych statystycznych na temat zmian w rozkładzie płci w zawodach w Stanach Zjednoczonych od lat 70. XX wieku do teraz. Przeważnie około 1/3 moich studentów wciąż jeszcze – choć jest rok 2010 i jesteśmy po dyskusji na temat wkroczenia kobiet w nietradycyjne zawody – odpowiada, że chirurg jest ojczymem chłopca lub że człowiek w samochodzie był pastorem chłopca, lub też studenci są zwyczajnie skołowani. Po usłyszeniu prostej odpowiedzi studenci ci często niedowierzają – uderzają się w czoło lub wyglądają na zszokowanych swoim własnym brakiem wnikliwości. Słowo „chirurg” tak wygodnie wpisuje się w nasze „męskie” schematy poznawcze, że logiczna myśl jest po prostu blokowana⁷.

Poza uproszczenia

Postrzeganie zróżnicowania genderowego grawituje również w kierunku innych prostych przeciwieństw: jednakowość/różnica. Przez pewien okres w latach 70. i 80. XX wieku podkreślana była „jednakowość”. Toczyła się wówczas dyskusja na temat androginii, a wśród niektórych feministek panowało przekonanie, iż gender jest w pełni konstruktem społecznym – to znaczy, że jest wyłącznie rezultatem „wychowania” i siły różnicowania, nie związanym z „naturą”. Wraz z powrotem „różnicy”, obserwowalne w „naturze” różnice, takie jak chromosomalne lub hormonalne zjawiska specyficzne dla danej płci, są ekstrapolowane na rozłączne kategorie typu Mars kontra Wenus.

Czy nie ma wersji pośredniej? Niestety – dowody z moich własnych zajęć wskazują, że – nawet po dogłębnym treningu w studiowaniu wypośrodkowanych ujęć – uproszczona binarność jednakowość/różnica często organizuje znaczną część siły poznawczej. Zaleciłam studentom lekturę i wykladałam na temat wcześniej wspomnianej książki Lise’y Eliot, neurolożki, której praca uwzględnia różnice neurologiczne i hormonalne pomiędzy płciami, ale również podkreśla plastyczność mózgu i różnorodność w ramach jednej płci, przywiązuje odpowiednią wagę do podobieństw między płciami. Utrzymuje ona, że kobiety i mężczyźni są w pewnym sensie różni od siebie, ale również w znacznym stopniu do siebie podobni. Jej książka posiada podtytuł *Jak niewielkie różnice urastają do kłopotliwych przepaści – i co możemy z tym zrobić*⁸. Na teście prawda/fałsz, który dałam do rozwiązania studentom, znalazły się następujące pytania:

1. Głównym wnioskiem Eliot jest, że mężczyźni i kobiety są biologicznie bardzo różni od siebie.
2. Główną myślą Eliot jest, że mężczyźni i kobiety są w rzeczywistości tacy sami.

Pomimo tego, że wszyscy moi studenci słuchali tego samego wykładu⁹, 31% z nich odpowiedziało, że pierwsze zdanie jest prawdziwe, podczas gdy drugie jest fałszywe, a 23% odpowiedziało, że pierwsze jest fałszywe, a drugie prawdziwe. Mniej niż połowa – jedynie 42% - było w stanie uciec dualistycznemu myśleniu i prawidłowo odpowiedziało, że Eliot nie podała żadnego z tych

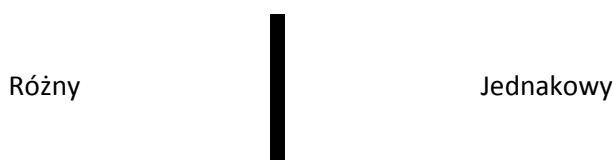
⁷ Chirurg jest matką chłopca. Mnie również zajęło to parę minut, kiedy usłyszałam tę zagadkę po raz pierwszy – chociaż na swój obronę mam to, że usłyszałam ją dekady temu.

⁸ Tytuł tej książki brzmi niestety *Różowy Mózg, Niebieski Mózg*. Założyłabym się o nieźle pieniądze, że tytuł został wybrany przez dział marketingu wydawnictwa, a nie przez autorkę.

⁹ Niestety nie mogę zapewnić, że przeczytali zadane teksty.

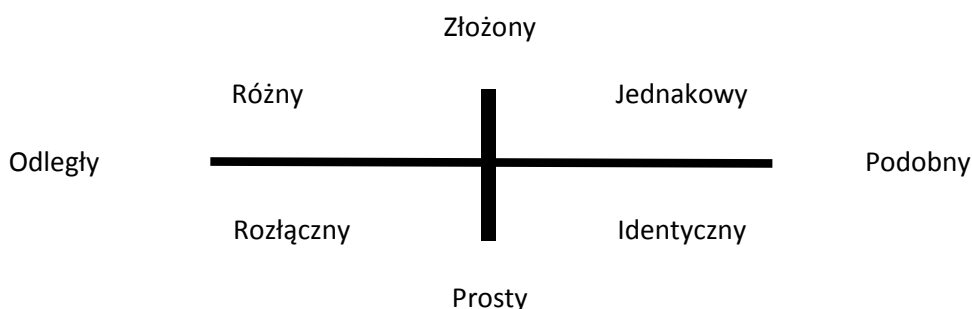
argumentów¹⁰. Dlaczego tak trudno jest przekazywać prostą myśl, że kobiety i mężczyźni są w pewnym sensie różni od siebie, ale również w znacznym stopniu do siebie podobni?

W moich wcześniejszych pracach sugerowałam użycie „kompasu” jako narzędzia otwierającego możliwości do tej pory przysłonięte przez proste przeciwieństwa. W biegunowości przedstawionej na rysunku 1 wybrana może zostać jedynie jedna lub druga strona.



Rysunek 1

Jeśli stwierdzamy wystarczającą ilość „różnic”, „jednakowość” nie jest już możliwa. W „kompasie” wprowadzona została nowa binarność. Przyjmijmy, że do tego obrazu dodamy wymiar złożoności.



Rysunek 2

Tak więc w nieskomplikowanym świecie mężczyźni i kobiety mogliby być całkowicie jednakowi lub zupełnie różni / rozłączni. Ale w skomplikowanym świecie, w którym żyjemy, sprawa nie jest wcale taka prosta. Psycholożka Janet Shibley Hyde zaproponowała „hipotezę *podobieństw* między płciami” (2005, kursywa dodana) jako antidotum na przytłaczającą uwagę poświęcaną testowaniu hipotezy o *różnicach* między płciami.

Badanie i kwantyfikowanie *stopnia* odmienności i podobieństwa nie jest w rzeczywistości trudne do przeprowadzenia i może być łatwo dodane do badań ekonomicznych. Przykładowo, w artykule Beckmanna i Menkoffa „Czy kobiety będą kobietami?” jedną z największych odnalezionych znaczących statystycznie¹¹ różnic jest coś, co autorzy nazywają „zachowaniem turniejowym” wśród włoskich kobiet i mężczyzn zarządzających funduszami (2008, s. 379). Wykorzystanie profesjonalnych zarządców funduszy jako uczestników badań jest udoskonaleniem w porównaniu do niektórych wcześniejszych badań opisanych w literaturze i odnoszących się do kwestii relacji płci i Wall Street, gdyż mężczyźni i kobiety, którzy sami dokonują wyboru zawodu finansowego, mogą mieć inne cechy charakteru niż cała populacja studentów studiów pierwszego stopnia, którzy często biorą udział w wielu innych badaniach. Ale czy odpowiedź twierdząca autorów na ich własne pytanie jest faktycznie uzasadniona? Zapytani, czy mając portfel, który do tej pory osiągał wyniki przekraczające oczekiwania, zarządzający funduszem „zmniejszyliby relatywny poziom ryzyka, aby zmieścić się w

¹⁰ Jeden ze studentów, raczej niezbyt pilny, odpowiedział, że oba zdania są prawdziwe.

¹¹ Wiele wyników badań przeprowadzonych przez nich w czterech krajach *nie* było znaczących statystycznie, a jedno było statystycznie znaczące, przy czym wskazujące, że to kobiety są bardziej skłonne do ryzyka. Pomimo tych rezultatów, autorzy wciąż wyciągali wniosek końcowy, że różnice między płciami są „znaczące” (s. 379).

oczekiwaniach” - 82% włoskich menedżerek odpowiedziało twierdząco w porównaniu do 57% włoskich menedżerów. 18% menedżerek i 39% menedżerów odpowiedziało, że „nie zmieniliby”, podczas gdy żadna kobieta i 5% mężczyzn odpowiedziało, że „zwiększyliby ryzyko”.

W tym przykładzie wyraźnie widać, że kobiety i mężczyźni są jednocześnie do siebie podobni, ale również od siebie różni. Jeśli unikanie ryzyka uważane jest za „kobiece”, to wydaje się, że 57% mężczyzn menedżerów przebadanych przez Beckmanna i Menkoffa to „kobiety”. Z drugiej strony, jeśli nieobniżanie ryzyka jest „męskie”, to 18% menedżerek jest najwyraźniej „mężczyznami”. W odpowiedzi na pytanie postawione przez autorów: „Czy kobiety będą kobietami?”, odpowiedź wydaje się brzmieć: pewna liczba kobiet „nie będzie”, podczas gdy większość mężczyzn „jest”. Taka analiza powinna zasiać pewne wątpliwości co do idei, iż skłonność do ryzyka jest cechą skorelowaną z płcią.

Analiza nakładania się [wartości] może również zostać sformalizowana w sposób, który ułatwi porównania krzyżowe. Czytelnicy mogą być zaznajomieni ze „wskaźnikiem segregacji zawodowej”, który długo wykorzystywany był do badania segregacji zawodów ze względu na płeć (Reskin 1993; Blau, Ferber et al. 2010, s. 135), czy matematycznym ekwiwalentem „wskaźnika niepodobieństwa” (również nazywanym „D Duncana”), który od dawna był wykorzystywany do badania segregacji mieszkaniowej ze względu na rasę (Duncan i Duncan 1955). Reprezentują one procent kobiet i mężczyzn (czarnych lub białych), którzy musieliby *zmienić* swój zawód (miejsce zamieszkania), aby odzwierciedlać identyczny podział pomiędzy płciami (rasami). Sugeruję wykorzystanie jeden minus wzór [przestawiony poniżej] w celu stworzenia *Wskaźnika Podobieństwa (Index of Similarity lub IS)*:

$$IS = \text{Wskaźnik Podobieństwa} = 1 - \frac{1}{2} \left(\sum_i f_i/F - m_i/M \right)$$

gdzie f_i/F jest proporcją kobiet w kategorii i , a m_i/M jest proporcją mężczyzn w tej samej kategorii. IS przybiera wartości od 0 do 1 i reprezentuje proporcję albo mężczyzn, albo kobiet, którzy (zakładając, że próbki są tego samego rozmiaru) mogliby zostać połączeni w pary z przedstawicielem/ką odmiennej płci, który/a podał dokładnie taką samą odpowiedź. W przedstawionym powyżej przykładzie menedżerów funduszy, można wyliczyć „wskaźnik podobieństwa” lub „wartość IS ” na 75%. Przy pomocy jednej liczby można podsumować dane Beckmanna i Menkoffa, a liczba ta wskazuje, że menedżerki i menedżerowie funduszy są raczej do siebie podobni niż różni.

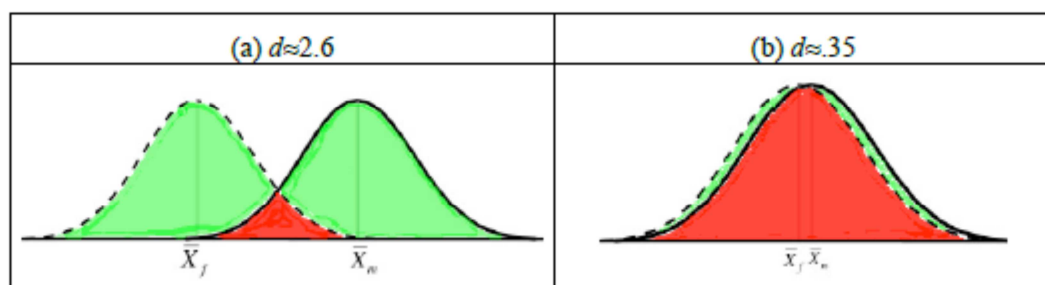
Podczas gdy „wskaźnik podobieństwa” sprawdza się w przypadku zmiennych kategorycznych, to istotny rozmiar różnic płci w zachowaniu mierzony przy pomocy zmiennych ciągłych przyjęło się w literaturze psychologicznej mierzyć przy pomocy „wyniku d ”, nazywanym również „ d Cohena” lub (jako jedna miara) „efekt rozmiaru”. Oblicza się ją jako średnią dla mężczyzn minus średnią dla kobiet, podzielone przez sumaryczne odchylenie standardowe:

$$d = (\overline{X_m} - \overline{X_f}) / S_p$$

gdzie $\overline{X_m}$ jest średnią dla mężczyzn, $\overline{X_f}$ jest średnią dla kobiet, a S_p jest sumarycznym odchyleniem standardowym, miarą przeciętnej wariacji wewnątrz grupy. Jak tradycyjnie zakłada się w psychologicznej literaturze na temat różnic między płciami, pozytywna wartość d reprezentuje przypadek, w którym wynik mężczyzn przekroczył wynik dla kobiet, a negatywna odwrotnie. Biorąc pod uwagę przypadek idealny, w którym zmienna charakteryzuje się rozkładem normalnym i posiada

takie samo odchylenie standardowe dla kobiet i mężczyzn, różnica między wysokimi i niskimi d wynikami jest zilustrowana na rysunku 3.

Rysunek 3



Wykres w części (a) na rysunku 3 ilustruje dwa rozkłady, których różnica mierzona jest jako $d \approx 2,6$. Ten rozkład jest zbliżony do rzeczywistego światowego rozkładu [pomiarów] wzrostu kobiet i mężczyzn (Eliot 2009, s. 12). Ciemny obszar zachodzący na obydwie wykresy przedstawia część wspólną, podobieństwo. Większe, jaśniejsze części pod każdym z wykresów, które nie nachodzą na siebie, przedstawiają różnice. Średnie wzrostu dorosłych mężczyzn i kobiet w codziennym życiu są dostrzegalnie różne, chociaż istnieje znaczne zróżnicowanie w obrębie obu tych grup, a niektóre średnie są wspólne. Różnice między płciami odnoszące się do prędkości rzutu czy odległości rzutu również mają tendencję do osiągania wyższych wyników d , około 2 (Hyde 2005, s. 585). Wykres w części (b) obrazuje $d \approx 0,35$. Podczas gdy część (a) jest głównie jasna, część (b) rysunku 3 jest głównie ciemna (zdecydowanie większa część wspólna w stosunku do części nie wspólnych).

A więc *jak duże* są empirycznie obserwowane różnice między płciami? Przeprowadzona przez Hyde'a (2005) meta-analiza 124 badań wskazujących na wpływ płci na wyniki w testach matematycznych i kompetencji werbalnych, w testach dotyczących komunikacji, osobowości, samooceny, zachowań motorycznych (takich jak rzucanie) zakończyła się wnioskami, że 78% opisanych różnic między płciami było mniejszych niż $d = 0,35$. Dodatkowo, metaanaliza 150 badań nad skłonnością do ryzyka przeprowadzona przez badaczy behawioralnych Jamesa P. Byrnesa, Davida C. Millera i Williama D. Schafera pokazała średnią ważoną wartość wyniku d na poziomie 0,13. Najwyższy wynik d osiągnął 1,45, a najniższy – 1,23 (wskazujący, że kobiety cechuje wyższa skłonność do ryzyka), z 60% skupionymi między – 0,8 a 0,49. Metaanaliza różnic pomiędzy płciami w „impulsywności” przeprowadzona przez psycholożki Caththerine P. Cross, Lee T. Copping i Anne Campbell także analizuje niektóre czynniki istotne dla skłonności do ryzyka, takie jak wrażliwość na kary i nagrody, poszukiwanie wrażeń, zdolność do kontroli swojego zachowania. Analizując 741 pomiarów wskazujących na korelację, odkryły, że różnice pomiędzy płciami w wielu przypadkach nie występowały lub były odwrotne do pierwotnie założonych, z największą różnicą znaczącą statystycznie dla wartości $d = 0,41$ (dla poszukiwania wrażeń) (Cross, Copping et al. 2011). W przeglądzie 24 artykułów na temat płci i ryzyka, dla których obliczono d lub wskaźnik podobieństwa, Nelson (2012) odkryła, że różnice są statystycznie nieistotne, a spośród tych statystycznie istotnych większość wartości d była mniejsza niż 0,50 a większość wartości IS przekraczało 0,80. Z takimi

zakresami wartości d i IS można się często mylić, jeśli domniemywa się, że kobieta wykazuje mniejszą skłonność do ryzyka lub że osoba wykazująca taką niską skłonność do ryzyka to kobieta.

„Jednakowość”, w odniesieniu do wykresów takich jak na rysunku 3, oznaczałaby całkowicie identyczne rozkłady, podczas gdy proste binarne rozumienie „różnicy” oznaczałoby, że rozkłady w ogóle na siebie nie nachodzą. Dla analizowanych tutaj zachowań – szczególnie zachowań ryzykownych – bardziej odpowiednim wykresem jest wykres (b) na rysunku 3, obrazujący w znacznym stopniu empirycznie potwierdzone podobieństwa i niewielką ilość różnic.

Czy przekonałam cię – czytelniku/czytelniczko - do porzucenia myślenia w kategoriach binarnych? Chociaż moi studenci są stosunkowo bardziej skłonni do wyobrażania sobie części wspólnych w obszarach, gdzie obserwowane różnice mogą być bardziej wiarygodnie wyjaśnione przy pomocy społecznych nacisków czy kultury, to gdy zbliżamy się do charakterystyk bardziej zbliżonych do tego, co uważamy za biologię, ich zdolność do myślenia niebinarnego wydaje się zanikać. Przeprowadźmy test: wyobraźmy sobie, że zbieramy dane na temat mężczyzn, kobiet i ciąży – postarajmy się konkretnie ustalić liczbę ciąż dla każdego z nas podczas jej lub jego życia. Czy rozkłady dla kobiet i mężczyzn nachodzą na siebie?¹²

Gender i społeczna konstrukcja Wall Street

Bardziej zróżnicowana pod względem płci branża finansowa różniłaby się od obecnej, ale *nie* dlatego, że kobiety „wnoszą z sobą coś odmiennego”, czego nie posiadają mężczyźni wchodzący do tej branży. Jak właśnie mogliśmy zobaczyć, kobiety zachowują się „podobnie do mężczyzn” i *vice versa*, tak więc nie można niezawodnie przewidzieć zachowania na podstawie płci. Ważne jest raczej to, że perspektywa jakiegokolwiek kulturowego outsidera uwidacznia specyfikę zachowań i wartości, które w innych okolicznościach są błędnie traktowane jako naturalne, uniwersalne i właściwe dla każdej grupy kulturowej.

Stereotypy, męskość i finanse

W zasadzie biznes wyobrażano sobie - przynajmniej na Zachodzie i co najmniej od czasów wiktoriańskich – jako coś „męskiego”, w przeciwieństwie do „kobiecej” sfery domowej i rodzinnej. To

¹² Nakładają się na siebie, gdyż niektóre kobiety nigdy nie zajądą w ciążę - z wyboru albo z powodu niepłodności. Chociaż dane na temat ciąż są trudne do znalezienia, to można sobie wyobrazić, jak duża jest część wspólna, patrząc na dane odnoszące się do porodów. Według danych *U.S. Current Population Survey* z 2008 roku, 17,8% Amerykanek pomiędzy 40. a 44. rokiem życia nigdy nie miała dziecka (U.S. Census Bureau 2010). Ponieważ rodzenie dzieci po 40. roku życia jest wciąż relatywnie rzadkie, można przypuszczać, że część wspólna dla osób nierodzących dzieci wyniesie 15% lub więcej, podczas gdy część wspólna dla ciąż (biorąc pod uwagę poronienia i aborcje) jest odpowiednio mniejsza. Jednak moi studenci, kiedy zadają im to pytanie, najczęściej wykrzykują: „Brak części wspólnej”. Potem patrzę się na nich w milczeniu, aż ktoś zacznie o tym myśleć i odpowie prawidłowo. Jeśli zapytać kogoś o *przyszłe* ciążę – temat odpowiedni w kontekście rozważania zatrudnienia w niektórych ryzykownych zawodach – obszar wspólny dla kobiet i mężczyzn byłby bardzo znaczący, biorąc pod uwagę, iż zawiera on wszystkie kobiety powyżej 45 roku życia.

kulturowe przypisanie męskości do sfery rynkowej powoduje, iż wydaje się zarówno, że to mężczyźni w naturalny sposób są bardziej odpowiednimi jej uczestnikami (w ten sposób racjonalizowane jest seksistowskie wykluczenie kobiet ze stanowisk związanych z władzą finansową), jak i że tylko stereotypowo męskie zachowania, wartości i umiejętności są naturalne i odpowiednie w tej sferze. Zakłada się, że uczestnicy wymiany szczególnie angażują się w podejmowanie ryzyka i rywalizację, konkurowanie, są motywowani interesem własnym, nie przywiązują zbytnej wagi do relacji społecznych oraz potrzebują technicznych kompetencji, żeby osiągnąć sukces. Należy zwrócić uwagę, że są to wyraźnie odmienne zachowania i wartości niż te przypisane kobietom i pracy opiekuńczej, co ilustruje tabela 1. Osoba opiekująca się członkami rodziny lub pracująca w branżach takich jak oświata czy opieka często uważana jest za uważną¹³, opiekuńczą, współpracującą i altruistyczną, wyrażającą wewnętrzne „ciepło” i posiadającą każdą wymaganą zdolność po prostu jako część swojej „natury”. Trzeba zwrócić uwagę, że ten dualistyczny pogląd jest kolejną listą (nadmiernie) uproszczonych przeciwieństw.

Tabela 1.

Stereotypy męskie i finanse	Stereotypy żeńskie i praca opiekuńcza
Podejmowanie ryzyka	Uważność, opiekuńczość
Rywalizacja	Współpraca
Interes własny	Altruizm
Bezosobowość	Ciepło
Mistrzostwo, kompetencje	„naturalność”

Pośród obszarów wymiany branża finansowa wydaje się ekstremalnie wyolbrzymiać „męskość”. Linda McDowell w badaniach przeprowadzonych w latach 90. XX wieku w City w Londynie (odpowiednik nowojorskiej Wall Street) opisała ją jako „rozdartą przez zseksualizowane i upłciowione narracje [*sexualized and gender scripts*]” (McDowell 2010, s. 652). Opisuje ona męskie symboliczne modele patriarchów i spekulantów z klasy wyższej, tych drugich jako „ucieleśnienie kwintesencji męskiej energii... Obfita, oburzająca energia i samcza siła spekulantów dopasowana do szybkości wymiany i transakcji: krzyki, pot i wrzaski...” (McDowell 2012, s. 653). Do tych symboli możemy dodać bardziej współczesny rozkwit technokratycznej męskości twórców modeli matematycznych pochłoniętych skomplikowanymi kalkulacjami wartościowania finansowych instrumentów pochodnych (de Goede 2004, s. 207). Popularne teksty, badania prowadzone w ramach nauk społecznych i prawne studia przypadków wyjawiały niezwykle upłciwioną kulturę macho na Wall Street, podkreślając napastliwe molestowanie i zabawy klientów z prostytutkami, jak i zwroty z ich codziennego słownika, takie jak „Big Swinging Dicks” (dotyczy to odnoszących sukcesy sprzedawców papierów wartościowych) i „the Boom Boom Room” (pokój rekreacyjny oddziału Smith Barney, gdzie odbywały się imprezy wzorowane na zabawach w bractwach studenckich) (Chung 2010, s. 180, 228). Magazyn *Time* wybrał słowo „szeryf” do opisanie regulatorów Wall Street (rysunek 1), co odnosi się do wizerunku amerykańskiej branży finansowej jako dzikiej, niebezpiecznej, niezdyscyplinowanej i „kowbojskiej”.

¹³ Termin „uważna” (*careful*) może oczywiście być rozumiany jako „ostrożna” (unikająca ryzyka) lub jako „pełna uwagi/opieki” (zainteresowana lub działająca w celu poprawy czyjegoś dobrostanu). W tym artykule koncentruję się głównie na pierwszym znaczeniu, drugie znaczenie rozważając już w innych swoich pracach (Folbre i Nelson 2000; Nelson 2006; Adams i Nelson 2009; Nelson, sierpień 2011).

Odkrycie męskiej „natury” wymiany

Ten męski wizerunek, jaki posiadają finanse, poważnie fałszuje to, w co wierzymy, że możemy lub powinniśmy oczekiwać od tych instytucji i liderów. Należy zauważyć, że podczas gdy dom kojarzony jest jako sfera cnoty i obowiązku, w męskim wizerunku rynku nie ma miejsca na odpowiedzialność społeczną czy etyczną. Prawicowi komentatorzy będą się odwoływać do mitu wolnego rynku, żeby usprawiedliwić to wykluczenie: gospodarka jest przedstawiana jako silnik napędzany energią interesu własnego, który służy dobru społecznemu, kiedy steruje nim „niewidzialna ręka” konkurencji rynkowej. Także komentatorzy lewicowi akceptują wizerunek mechanicznej, napędzanej interesem własnym gospodarki kapitalistycznej, lecz w przeciwieństwie do prawicowych komentatorów, którzy wychwalają jej skutki, lewicowi komentatorzy je potępiają. Tak prawica, jak i lewica wydaje się lekceważyć apele o odpowiedzialność korporacji (czy jakkolwiek wizję działalności gospodarczej, która nie byłaby nastawiona na maksymalizację zysku), ponieważ jest to odmienne od ich przekonań na temat istoty „natury” systemu rynkowego. Wiele feministek również akceptuje taką wizję wymiany. Szczególnie wśród feministek specjalizujących się w socjologii lub naukach humanistycznych upowszechniony jest obraz bezdusznego kapitalizmu powiązanego z patriachatem (np. Acker 1990; Orr 2009).

Co jednak w przypadku, gdy wizerunek „natury” gospodarek rynkowych jest niewłaściwy? Męski wizerunek ekonomii był w zasadzie wymyślony przez ekonomistów. Z historycznego punktu widzenia, częściowo pochodzi on z XVIII-wiecznej pracy Adama Smitha (Smith 1776 [2001]). Chociaż Smith był o wiele bardziej złożonym myślicielem, niż wynika to ze współczesnych odniesień do jego spuścizny, pewna część jego myśli miała przemożny wpływ na nasze myślenie o ekonomii: Smith sugerował, że funkcjonowanie gospodarek może być postrzegane jak funkcjonowanie gigantycznych maszyn, w których „niewidzialna ręka” rynków w magiczny sposób kanalizuje energię pojedynczych interesów własnych w służbie dobru społecznemu. Oczywiście w czasach, w których tworzył Smith, maszyny radykalnie zmieniały ludzkie życie, a fizyka newtonowska – wyjaśniająca wiele zjawisk mechanicznych – wydawała się być szczytem nauki. Zrozumiałe jest więc, że stosował on taką mechaniczną metaforę dla życia gospodarczego. Smith położył podwaliny dla myślenia o gospodarkach w kategoriach mechanicznych, aspołecznych, zorientowanych na interes własny.

Ale pojęcie „człowieka ekonomicznego” nie zostało tak naprawdę w pełni rozwinięte aż do wieku XIX, kiedy to John Stuart Mill (1836) próbował podłożyć podwaliny pod ekonomię jako dyscyplinę, która byłaby zarówno całkowicie naukowa, ale również starannie wydzielona od innych dziedzin nauki. Mill wyraźnie rozdzielił wiele wymiarów ludzkiego doświadczenia: ludzkie ciało uważano za przedmiot badań nauk przyrodniczych; sumienie i obowiązki Mill przypisał dziedzinie etyki; życie w społeczeństwie otrzymało swoją własną dyscyplinę. To, co pozostało ekonomii, to zajmowanie się „człowiekiem... wyłącznie jako istotą, która pragnie osiągnąć dobrobyt i która potrafi ocenić stopień względnej skuteczności środków potrzebnych do osiągnięcia tego celu” (s. 38). To założenie o racjonalności zostało dodane do idei „człowieka ekonomicznego” jako aspołecznego i kierującego się interesem własnym.

Dlaczego Mill wierzył, że powinien odseparować każdy, najwęższy kawałek ludzkiego życia po to, żeby analizować je w ramach odrębnych dyscyplin? Wydawało mu się, że tego wymaga natura *nauki*. Co ważne, dla niego modelową nauką była geometria i jej metodologia wnioskowania z abstrakcyjnych

zasad. Trzeba jednak przyznać, że Mill argumentował, że żaden ekonomista nigdy nie „będzie tak niedorzeczny, aby przypuszczać, że ludzkość” jest rzeczywiście definiowana tylko przez te części ludzkiej natury, które są opisywane przez ekonomię (s. 38). Niestety jednak to, co pozostało i rozkwitło w późniejszej myśli ekonomicznej, to nie umiarkowane podejście Milla odnoszące się do założeń i możliwości przełożenia metod stosowanych w geometrii na dyscyplinę, którą zaproponował, ale raczej jego pomysł, że ekonomia, aby być „naukową”, powinna opierać się na wizji człowieka, który jest istotą autonomiczną, racjonalną i dbającą o interes własny. Takie podejście otrzymało spore wsparcie pod koniec XIX wieku, kiedy to ekonomiści „neoklasycyści” odkryli, że wykorzystując techniki analizy matematycznej, mogą matematycznie sformalizować pomysł Milla o pożądaniu najwyższego bogactwa.

Odkrywczy ekonomii neoklasycznej zakładali, że indywidualni konsumenci i pracownicy są racjonalnymi, dbającymi o interes własny i autonomicznymi podmiotami, które maksymalizują matematyczną funkcję, która reprezentuje ich poziom satysfakcji lub użyteczności. Analogicznie przedsiębiorstwa postrzegane są jako racjonalne, autonomiczne podmioty, które maksymalizują funkcję reprezentującą ich zyski, a więc nadwyżkę przychodów nad kosztami. Te założenia do dnia dzisiejszego tworzą podstawę głównonurtowej analizy ekonomicznej.

Należy zwrócić uwagę, że koncepcja „człowieka ekonomicznego” jest podwójnie upłciowiona. Po pierwsze, pozbywając się wszystkich aspektów życia ludzkiego związanych z ciałami, emocjami, zależnością, uwagą poświęcaną innym, podkreśla się jedynie kulturowo męskie koncepcje człowieczeństwa, blokując jednocześnie rozważania związane z koncepcjami kulturowo żeńskimi. Zawody związane z żywieniem, sprzątaniami i opiekowaniem się (tradycyjnie przypisywane kobietom) są nie tylko niewidoczne, ale w ogóle wypierane są z doświadczenia życia społecznego każdego człowieka – w szczególności doświadczenia zależności w dzieciństwie, chorobie i podeszłym wieku. „Człowiek ekonomiczny”, w przeciwieństwie do prawdziwych ludzi, nigdy nie potrzebuje opieki ani też nie ma obowiązku czy chęci jej sprawowania. Po drugie, pochodzenie „człowieka ekonomicznego” oraz utrzymujące się przywiązanie do tej koncepcji odzwierciedla wpływ uprzedzeń ze względu na płeć na poznanie naukowe, które oddaje pierwszeństwo myśleniu matematycznemu i abstrakcyjnemu oraz pomniejsza analizę jakościową czy też zagłębianie się w szczegóły. Próbuąc osiągnąć status „naukowości”, ekonomia jako dyscyplina naukowa, jak na ironię, popadła w dogmat. Używając analogii karcianej, dyscyplina grała jedynie połową talii, zarówno w kwestii założeń odnoszących się do ludzkiej motywacji, jak i w kwestii metodologii.

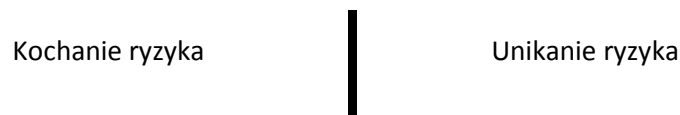
Niestety wizja ekonomii jako mechanicznej, bezosobowej, aspołecznej i z tego powodu funkcjonującej w sferze będącej poza zasięgiem koncepcji etycznych i odpowiedzialności została całkowicie zakorzeniona w najpopularniejszych dyskursach politycznych i akademickich. Wielu wierzy – niesłusznie – że to aspołeczne, wąskie, maksymalizujące zysk zachowanie jest uprawomocnione przez prawo czy funkcjonowanie rynków – przekonanie to jest błędne (Nelson 2006; Nelson 2011).

Alternatywa

Zamiast wchodzić w [społecznie konstruowane] dualizmy kontrastujące mężczyzn i kobiety czy pracę komercyjną i opiekuńczą, wierzę, że najlepszą odpowiedzią jest dekonstrukcja binaryzmów. Jeśli jesteśmy skłonni do zawieszenia naszych przekonań w nieodłączną męskość wymiany, nasze oczy otworzą się na te elementy pracy opiekuńczej, które są niezbędne w gospodarce (Nelson 2011). Specjaliści z zakresu zachowań organizacyjnych i psychologicznych aspektów stosunków zatrudnienia od dawna wiedzą, iż czynniki emocjonalne i społeczne odgrywają istotną rolę w miejscu pracy (Herzberg 1987). Zaczęło to być uznawane także przez kilku ekonomistów behawioralnych (Fehr i Falk 2002).

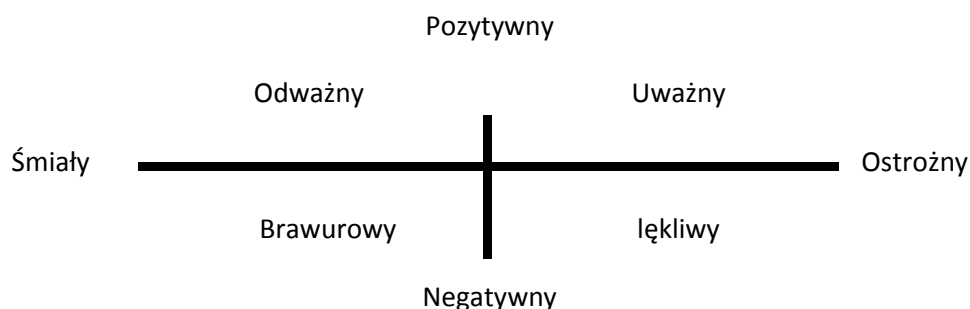
Praktyka niedualistycznego myślenia o ryzyku bierze pod uwagę, iż pewien zakres odwagi i podejmowania ryzyka może wspierać innowacje i przedsiębiorczość. Literatura z zakresu podejmowania ryzyka często sugeruje, że ci, którzy nie są wystarczająco odważni, aby podjąć ryzyko, nie pasują do roli liderów. Jednak pomysł, że to jest jedyne interesujące zestawienie, powstaje w wyniku myślenia wyłącznie na zasadzie prostych dualizmów przedstawionych na rysunku 4.

Rysunek 4



Możemy ominąć taką pułapkę myślenia poprzez przyjęcie do wiadomości, że zachowania nie powielają takich prostych przeciwieństw. Bycie odważnym i podejmowanie ryzyka w rzeczywistości nie uniemożliwia bycia także uważnym i opiekuńczym. Psychologowie, którzy dostrzegają wielowymiarowość różnych elementów osobowości, są tego świadomi¹⁴. Rysunek 5 ilustruje kompas tego przypadku, z biegunowością śmiałość/ostrożność na osi poziomej i przeciwstawnymi wartościami (pozytywne lub negatywne) na osi pionowej.

Rysunek 5



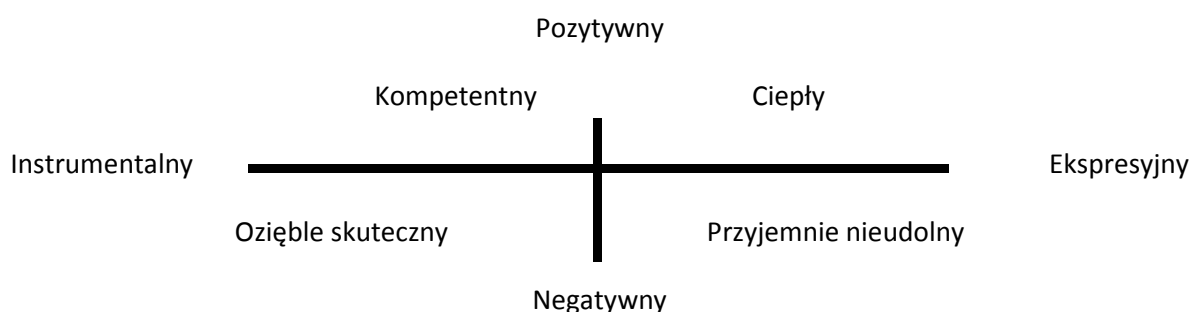
¹⁴ Przykładowo, w modelu osobowości HEXACO „odważny” (w przeciwieństwie do „strachliwego”) jest częścią wymiaru „emocjonalnego”, podczas gdy bycie „uważnym, skrupulatnym”, w przeciwieństwie do „niedbałego, brawurowego”, jest częścią wymiaru „kłótności”. W tym ujęciu każdy wymiar powiązany jest w znacznym stopniu z innymi, zatem znając typ osobowości danej osoby w jednym wymiarze, nie oznacza to, że posiadamy informacje na temat pozostałych wymiarów (Anonymous 2011).

Podejmowanie ryzyka bez uważności prowadzi do brawury (co m.in. mogliśmy obserwować podczas kryzysu finansowego). Uważność bez odwagi prowadzi do lęklivosti. Dobrze ilustruje to niedawno wyprodukowany film *127 godzin*. Jest to opowieść oparta na prawdziwej historii młodego człowieka - Arona Ralstona, który stracił rękę i otarł się o śmierć podczas samotnej wspinaczki po urwistym terenie, gdzie został uwięziony przez spadającą skałę. Film stawia tezę, że gdyby tylko komuś powiedział, dokąd się wybiera (jak zazwyczaj doradza się turystom i wspinaczom), zostałby uratowany. W epilogu zaznaczono, że Ralston wciąż udaje się na samotne wędrówki po trudnym terenie, ale teraz pozostawia informację, dokąd się udaje. Tak więc Ralston wciąż podejmuje ryzyko, ale teraz wykazuje również odpowiednią skłonność do unikania brawury. Nie jest lękliwy, ale jest uważny. Podobnym przykładem są historie kobiet, które podejmują odważne kroki, aby ochronić swoje dzieci przed wykorzystaniem.

Powracając do głównego tematu niniejszego eseju, powyższa analiza sugeruje, że lider w branży finansowej lub jej regulator powinien być przygotowany na podejmowanie ryzyka, ale również na działanie z odpowiednią uważnością i ostrożnością. Kiedy jednak rozwinęła się jednowymiarowa samcza kultura finansów, zbyt łatwo przychodziło wyśmiewanie ostrożności jako czegoś tchórzliwego i słabego, podczas gdy wywyższano brawurowe zachowania, utożsamiane z agresywną męskością.

Inne aspekty Tabeli 1 mogą być zdekonstruowane w podobny sposób. Taką komplementarność można znaleźć pomiędzy współpracą a rywalizacją oraz między interesem własnym a altruizmem (Nelson 1996, s. 136; Nelson, sierpień 2011). Szczególnie psychologowie piszą o tym, że *ciepłe* cechy osobowości – „czynniki ekspresyjne (zawierające takie cechy jak zrozumienie, współczucie, lojalność)” (Moore 2007) – oraz *kompetencja*, „czynniki instrumentalne (zawierające takie cechy jak analityczność, decyzyjność, przywództwo, asertywność)” (Moore 2007) – wzajemnie się nie wykluczają. Pojedyncze osoby mogą oceniać siebie i innych wysoko na jednej, obydwu lub żadnej z tych dwóch skal. Chociaż historycznie i w stereotypowym ujęciu cechy związane z kompetencją były uważane za bardziej odpowiednie dla mężczyzn, a ciepłe cechy były bardziej odpowiednie dla kobiet, ostatnimi czasy psychologowie zaobserwowali [wśród badanych] większe zróżnicowanie w przypisywaniu ich sobie w ramach obu płci (zobacz również Greenwald Banaji et al. 2002; Moore 2007). Możliwość komplementarności zilustrowana jest na rysunku 6.

Rysunek 6



Niestety wydaje się jednak, że rozpoznanie komplementarności ciepła i kompetencji jest w znacznej mierze ograniczone do kulturowo centralnych grup (Fiske, Cuddy et al. 2002), takich jak biali mężczyźni. Przywódcy, którzy w zarządzaniu relacjami są ciepli i kompetentni, w literaturze z zakresu

zarządzania często opisywani są jako posiadający „miękkie umiejętności”. Jeśli takimi liderami są mężczyźni, jednocześnie przypisanie kompetencji nie wydaje się być konieczne. Jak zauważa Joan Acker: „Kobiety niekoniecznie mają symboliczny monopol na takie cechy [jak ciepło]. Przykładowo, mądry i doświadczony trener jest empatyczny i wspiera poszczególnych zawodników” (Acker 1990, s. 153). Badania psychologiczne wskazują jednak, że wobec grup, które nie są centralne, stereotypowo zakłada się, że brakuje im jednej lub drugiej pozytywnej cechy (Friske, Cuddy et al. 2002). W przypadku kobiet przyjmuje to formę notorycznego „podwójnego obciążania”: jeśli kobieta zachowuje się kompetentnie, często postrzegana jest jako zimna i niekobieca, a jeśli nauczyła się dobrych umiejętności relacyjnych, zakłada się, że jest niekompetentna w dziedzinach technicznych. Stereotypy na temat kobiet, że są cieplejsze i bardziej uważne lub altruistyczne niż mężczyźni, mogą być życzliwymi stereotypami, ale wciąż są stereotypami. Powinniśmy o tym pamiętać, kiedy kusi nas, aby z nich korzystać.

Powracając do głównego wątku, ani stereotypowo męskie cechy, ani stereotypowo żeńskie nie wystarczają same w sobie, aby stworzyć mądrego i kompetentnego przywódcę. W gospodarce działającej jak maszyna, jak wyobrażali to sobie neoklasycyści ekonomiści, techniczne kompetencje w czytaniu sprawozdań finansowych i odwaga w dążeniu do wykorzystywania możliwości innowacji mogą być wszystkim, co jest potrzebne dobremu liderowi. Ale ponieważ rzeczywista gospodarka dotyczy prawdziwych ludzi – i prawdziwych niebezpieczeństw – wymagane są również umiejętności relacyjne i odpowiednia doza ostrożności. Zapominamy o tym i pozwalamy na „kowbojski kapitalizm”, który zagraża naszemu istnieniu.

Wnioski

Pytanie postawione w tytule tego artykułu jest źle sformułowane. Pomysł, że kobieta „wniesie coś odmiennego” do finansów, jest niebezpieczny, gdyż (1) wyolbrzymia różnice zachowań między płciami ponad to, co wynika z badań, (2) stereotypizuje kobiety (aczkolwiek *stosunkowo* życzliwie) jako nieposiadające śmiałości i kompetentne jedynie w (finansowym) zmiataaniu i (3) nie obliuguje mężczyzn i rynków do brania moralnej i społecznej odpowiedzialności za konsekwencje ich nierozważnych i nieodpowiedzialnych działań. Z drugiej strony, firmy z Wall Street i agencje regulacyjne przyjęły kobiety jako równych uczestników, co może oznaczać, że załamują się stereotypy odnoszące się do płci. Prawdopodobne jest zatem również i to, że niektóre wartościowe cechy i zachowania stereotypowo uważane za kobiece (takie jak uważność) będą wspierane w całej branży, a nieodpowiednie zachowania rodem z męskiej szatni czy zachowania à la kowboj będą spotykać się z dezaprobatą, co będzie korzystne dla branży i społeczeństwa.

W nauczaniu o gender, ekonomii i/lub finansach wykorzystanie przykładu kryzysu finansowego może być dobrą okazją, aby rozwinąć umiejętność krytycznego myślenia wśród studentów. Warto wskazywać studentom, że zanim podadzą prawidłową odpowiedź, muszą także prawidłowo postawić pytanie. Umiejętność rozpoznania źle postawionego pytania i oszacowania empirycznego (lub innego typu) dowodu, za pomocą którego można dokonać takiej oceny, to umiejętności, które będą dobrze służyć studentom ekonomii w ich późniejszych badaniach i życiu.

Tłum. Anna Zachorowska-Mazurkiewicz

Bibliografia:

Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), s. 139-158.

Adams, Valerie and Julie A. Nelson (2009). The Economics of Nursing: Articulating Care. *Feminist Economics*, 15(4), s. 3-29.

Anonymous (2011). HEXACO model of personality structure. *Wikipedia*.

Barnett, Rosalind and Caryl Rivers (2004). *Same Difference: How Gender Myths Are Hurting Our Relationships, Our Children, and Our Jobs*. Nowy Jork: Basic Books.

Baron-Cohen, Simon (2003). *The Essential Difference: The Truth about the Male and Female Brain*. Nowy Jork: Basic Books.

Beckmann, Daniela and Lukas Menkhoff (2008). Will Women Be Women? Analyzing the Gender Difference among Financial Experts. *Kyklos*, 61(3), s. 364-384.

Bennett, Drake (2010). Easy=True: How 'Cognitive Fluency' Shapes What We Believe, How We Invest, and Who Will Become a Supermodel. *Boston Globe*. Boston.

Blau, Francine D., Marianne A. Ferber, et al. (2010). *The Economics of Women, Men and Work*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Byrnes, James P., David C. Miller, et al. (1999). Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 125(3), s. 367-383.

Chung, Christine Sgarlata (2010). From Lily Bart to the Boom Boom Room: How Wall Street's Social and Cultural Response to Women Has Shaped Securities Regulation. *Harvard Journal of Law & Gender*, 33(1), s. 175-245.

Coates, J. M. and J. Herbert (2008). Endogenous steroids and financial risk taking on a London trading floor. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105(16), s. 6167-72.

Corrigan, Tracy (2009). Women should be wary of financial flattery. *The Telegraph*. London.

Croson, Rachel and Uri Gneezy (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), s. 448-474.

Cross, Catherine P., Lee T. Copping, et al. (2011). Sex Differences in Impulsivity: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 137(1), s. 97-130.

de Goede, Marieke (2004). Repoliticizing financial risk. *Economy and Society*, 33(2), s. 197-217.

Dindia, Kathryn (2006). Men are from North Dakota, Women are from South Dakota. W: Kathryn Dindia and Daniel J. Canary (red.) *Sex Differences and Similarities in Communication*. Nowy Jork: Routledge, s. 3-18.

Duncan, Otis D. and Beverly Duncan (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, 20(2), s. 210-217.

Eliot, Lise (2009). *Pink Brain, Blue Brain: How Small Differences Grow into Troublesome Gaps--And What We Can Do About It*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

Fehr, Ernst and Armin Falk (2002). Psychological foundations of incentives. *European Economic Review* 46, s. 687-724.

Ferber, Marianne A. and Julie A. Nelson, Eds. (1993). *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*. Chicago: University of Chicago Press.

GDAE Working Paper No. 11-03: *Would Women Leaders Have Prevented the Global Financial Crisis?* 21

Ferrary, Michel (2009). Why women managers shine in a downturn. *Financial Times*. London.

Fine, Cordelia (2010). *Delusions of Gender: How Our Minds, Society, and Neurosexism Create Difference*. Nowy Jork: W.W. Norton.

Fiske, Susan T., Amy J. C. Cuddy, et al. (2002). A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), s. 878-902.

Folbre, Nancy and Julie A Nelson (2000). For Love or Money - Or Both? *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), s. 123-140.

Gray, John (2014[1993]). *Mężczyźni są z Marsa, kobiety z Wenus*. Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.

Greenwald, Anthony G., Mahzarin R. Banaji, et al. (2002). A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological Review*, 109(1), s. 3-25.

Hall-Taylor, Brenda (1997). The construction of women's management skills and the marginalization of women in senior management. *Women in Management Review*, 12(7), s. 255.

Herzberg, Frederick (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review* (wrzesień, październik), s. 109-120.

Hyde, Janet Shibley (2005). The Gender Similarities Hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), s. 581-592.

Ibarra, Herminia, Lynda Gratton, et al. (2009). Claims that women are inherently more cautious are deeply troubling. *Financial Times*.

Kimmel, Michael S. (2000). *The Gendered Society*. Oxford: Oxford University Press.

Kristof, Nicholas D. (2009). Mistresses of the Universe. *New York Times*.

Lagarde, Christine (2010). Women, Power and the Challenge of the Financial Crisis. *International Herald Tribune*: Op-Ed.

Lakoff, George and Mark Johnson (1980). *Metaphors We Live By*. Chicago: University of Chicago Press.

Lindquist, Gabriella Sjögren and Jenny Säre-Söderbergh (2011). "Girls will be Girls", especially among Boys: Risk-taking in the "Daily Double" on Jeopardy. *Economics Letters*, 112(2), s. 158-160.

McDowell, Linda (2010). Capital Culture Revisited: Sex, Testosterone, and the City. *International Journal of Urban and Regional Research*, 34(3), s. 652-8.

Mill, John Stuart (1836). On the Definition of Political Economy; and On the Method of Philosophical Investigation in That Science. *London and Westminster Review*, s. 1-29.

Moore, Dahlia (2007). Self Perceptions and Social Misconceptions: The Implications of Gender Traits for Locus of Control and Life Satisfaction. *Sex Roles*, 56, s. 767-780.

Morris, Nigel (2009). Harriet Harman: 'If only it had been Lehman Sisters'. *TheIndependent*. London.

Most, Steven B., Anne Verbeck Sorber, et al. (2007). Auditory Stroop reveals implicit gender associations in adults and children. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, s. 287-294.

Nelson, Julie A. (1996). *Feminism, Objectivity and Economics*. London: Routledge.

Nelson, Julie A. (2006). *Economics for Humans*. Chicago: University of Chicago Press.

GDAE Working Paper No. 11-03: *Would Women Leaders Have Prevented the Global Financial Crisis?*
22

Nelson, Julie A. (2011). Care Ethics and Markets: A View from Feminist Economics. W: Maurice Hamington and Maureen Sander-Staudt (red.) *Applying Care Ethics to Business*. Dordrecht: Springer, s. 35-53.

Nelson, Julie A. (2011). Does Profit-Seeking Rule Out Love? Evidence (or Not) from Economics and Law. *Washington University Journal of Law and Policy*, 35, s. 69-107.

Nelson, Julie A. (2012). Are Women Really More Risk-Averse than Men? *INET Research Note #12*, Institute for New Economic Thinking. http://ineteconomics.org/research_note/are-women-really-more-risk-averse-men

Nelson, Julie A. (2011). Care Ethics and Markets: A View from Feminist Economics. W: Maurice Hamington and Maureen Sander-Staudt (red.) *Applying Care Ethics to Business*. Dordrecht: Springer.

O'Connor, Sarah (2008). Icelandic women to clean up 'male mess'. *Financial Times*. London.

Olsen, Robert A. and Constance M. Cox (2001). The Influence of Gender on the Perception and Response to Investment Risk: The Case of Professional Investors. *The Journal of Psychology and Financial Markets*, 2(1), s. 29-36.

Orr, Judith (2009). Lehman Sisters? *Socialist Review*.

Reskin, Barbara (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, s. 241-270.

Schumpeter (Adrian Wooldridge) (2009). Womenomics: Feminist management theorists are flirting with some dangerous arguments. *The Economist*, The Economist Newspaper Limited.

Smith, Adam (1776 [2001]). *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Nowy Jork: P.F. Collier & Son.

U.S. Census Bureau (2010). Current Population Survey - June 2008, Detailed Tables. P. Division.

Wilkinson, Leland and Task Force on Statistical Inference (1999). Statistical Methods in Psychology Journals: Guidelines and Explanations. *American Psychologist*, 54(8), s. 594-604

Wittenberg-Cox, Avivah (2009). Moving The Debate On. *Editor's View: Men, Women and The Financial Crisis*.

Ziliak, Stephen T. and Deirdre N. McCloskey (2004). Size matters: the standard error of regressions in the American Economic Review. *The Journal of Socio-Economics*, 33, s. 527-546.

Źródło: Julie A. Nelson. Would Women Leaders Have Prevented the Global Financial Crisis? Implications for Teaching about Gender, Behaviour, and Economics. Global Development and Environment Institute Working Paper No. 11-03. Wrzesień 2011

Dziękujemy Julie A. Nelson za uprzejmą zgodę na polski przekład i zamieszczenie go w Bibliotece Online Think Tanku Feministycznego na www.ekologiasztuka.pl

Dane bibliograficzne do polskiego tłumaczenia: Julie A. Nelson. Czy przywództwo kobiet w biznesie zapobiegłoby globalnemu kryzysowi finansowemu? Wnioski dla nauczania o relacjach płci, zachowaniu i ekonomii. Tłum. Anna Zachorowska-Mazurkiewicz. Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego. 2014 [2011]. URL http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/f0126_Nelson.pdf

O Autorce: Julie A. Nelson jest amerykańską ekonomistką, profesorką i kierowniczką katedry ekonomii na University of Massachusetts w Bostonie oraz badaczką w Global Development and Environment Institute na Uniwersytecie Tuft. Autorka książek: *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics* (wspólnie z Marianne A. Ferber, 1993), *Feminism, Objectivity and Economics* (1996), *Feminist Economics Today: Beyond Economic Man* (wspólnie z Marianne A. Ferber, 2003), *Economics for Humans* (2006). Współautorka podręczników do ekonomii: *Microeconomics in Context* (wraz z Nave Goodwin, Frankiem Ackermanem i Thomasem Weisskopfem, 2009) i *Macroeconomics in Context* (wraz z Nave Goodwin i Jonathanem Harrisem, 2009). Współzałożycielka International Association for Feminist Economics IAFEE (Międzynarodowego Stowarzyszenia na rzecz Ekonomii Feministycznej).