

# Elżbieta Stojanowska

---

## Rzeczywisty i pożądaný rodzaj płci psychologicznej wśród studentów i osób pracujących

---

Studia Psychologica nr 7, 151-167

---

2007

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ELŻBIETA STOJANOWSKA  
Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania  
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

## RZECZYWISTY I POŻĄDANY RODZAJ PŁCI PSYCHOLOGICZNEJ WŚRÓD STUDENTÓW I OSÓB PRACUJĄCYCH

### THE REAL AND DESIRABLE GENDER SCHEMA BETWEEN HIGH SCHOOL STUDENTS AND WORKING PEOPLE

#### Abstract

The present study was performed to describe real and desirable gender schema in men and women group: university students and working people in middle adulthood. IPP – Polish version Bem Sex Role Inventory – was used to measure gender schema. Results indicated that there were bigger differences among men and women with reference to the real than the desirable gender schema. Women were more feminine than men and men were more masculine than women, however most subjects desired to have higher level male than female traits, with the exception of women working in female stereotyped professions who wanted to have the same level of both kinds' traits. The age of subjects differentiated gender schema only in women groups: younger women, compared with working women, were more androgynous and more often desired to have androgynous schema.

#### 1. KULTUROWE UWARUNKOWANIA AKCEPTACJI CECH KOBIECYCH I MĘSKICH

W różnym stopniu jesteśmy zadowoleni z tego, jacy jesteśmy. Im bardziej akceptujemy siebie, tym bardziej spostrzegany wizerunek własnej osoby zbliża się i zlewa z wizerunkiem pożądanym (Horney, 1937; Higgins, 1987; Rogers, 1942).

Poziom samoakceptacji jest wypadkową zarówno czynników kulturowych, jak i indywidualnych. W kulturze Zachodu, powszechnie uważanej za bardziej optymistyczną od kultury Wschodu (por. Heine i in., 1999), ludzie wykazują powszechną skłonność do faworyzowania własnej osoby, gdyż posiadanie pozytywnej samooceny traktuje się jako niezbywalne prawo jednostki i ważne kryterium zdrowia psychicznego. Czy jednak wszyscy mają jednakowy dostęp do źródeł samozadowolenia? Kultura Zachodu uważana jest za kulturę męską, w której cechy męskie są wyżej cenione od kobiecych, dlatego też większe szanse na wysoki poziom samoakceptacji mają mężczyźni niż kobiety (Deseran, Falk, 1982; Klings i in., 1999, Major i in., 1999; Silver, Ryan, 1983).

Według Hofstede (1998), męskość – kobiecość kultury przejawia się nie tylko w priorytecie jednych wartości nad drugimi, lecz także w stopniu dymorfizmu

płciowego – przekonaniu o odmienności ról płciowych. Kultury męskie podkreślają odmiennność (komplementarność) ról płciowych, kultury kobiece różnice te zamazują, traktując je jako role pokrywające się, dostępne i możliwe do realizacji przez przedstawicieli obu płci. Dlatego też kultury kobiece (należące w świecie do mniejszości) nazywane są egalitarnymi i głównie w nich wartościowanie cech kobiecych i męskich wydaje się bardziej sprawą indywidualną jednostki niż kwestią jej przynależności płciowej.

Kultura polska uważana jest przez zdecydowaną większość polskich badaczy za kulturę męską (por. Kwiatkowska, 1999; Strykowska, 1992). Argumentami przemawiającymi za tym są: przewaga mężczyzn na wysokich prestiżowych stanowiskach, niższe zarobki kobiet niż mężczyzn z tym samym wykształceniem, większe trudności kobiet ze znalezieniem pracy, niższa społeczna samoocena kobiet niż mężczyzn. Odmienne stanowisko zajmuje Boski (1999), zaliczając kulturę polską do kobiecych na podstawie takich jej właściwości, jak (m.in.): silny kult maryjny w Polsce, kult Matki Polki (ukształtowany w okresie zaborów) czy kobiece cechy języka polskiego (liczne zdrobnienia językowe). Należy sądzić, że powyższe stanowiska nie wykluczają się wzajemnie, lecz koncentrują na odmiennych obszarach polskiej rzeczywistości: pierwsze stanowisko skupia uwagę na twardych wskaźnikach socjologicznych (płace, poziom zatrudnienia, reprezentacja kobiet i mężczyzn w strukturach władzy), drugie stanowisko koncentruje się na historii i tradycji kultury polskiej (wartości religii katolickiej, roli matki w wychowaniu dzieci itp.). Sprawą otwartą jest wartościowanie obu tych rzeczywistości (współczesnej – merkantylnej i tradycyjnej – symbolicznej) i ewentualny konflikt wartości w świadomości Polek i Polaków.

## 2. PSYCHOLOGICZNY WYMIAR KOBIECOŚCI I MĘSKOŚCI

Kobiecość i męskość ma wymiar nie tylko biologiczny, ale psychologiczny. Od drugiej połowy XX w. w psychologii rozpowszechniony jest pogląd głoszący, że kobiecość i męskość to dymensje cech psychicznych niezależnych od siebie, występujące zarówno u kobiet jak i mężczyzn. To dualistyczne rozumienie płci psychologicznej (Bem, 1974; Spence, Helmreich, 1978) komplikuje obraz samoakceptacji jednostki. Należy bowiem sądzić, że w kulturze męskiej jednostki identyfikujące u siebie wysokie nasilenie cech męskich (niezależnie od swojej płci biologicznej) charakteryzują się wyższym poziomem dobrostanu psychicznego aniżeli jednostki przypisujące sobie wysokie nasilenie cech kobiecych (por. Bassoff, Glass, 1982; Taylor, Hall, 1982).

Oczekuje się, że w kulturze męskiej, niezależnie od płci fizycznej i wieku jednostki, pożądanym jest wyższy poziom cech męskich niż kobiecych, a zatem, paradoksalnie, to typowe – kobiece kobiety w mniejszym stopniu powinny akceptować swoją płć psychologiczną w porównaniu z nietypowymi kobietami o męskiej płci psychologicznej.

Płć psychologiczna jest zjawiskiem kulturowym, opierającym się na cechach w danej kulturze uważanych za typowe dla danej płci – stereotypach płciowych, które pełnią nie tylko funkcje deskryptywne, ale i normatywne – wyznaczające jednostce odpowiednie dla niej zachowania (Fiske, 1993). W efekcie socjalizacji nagradzającej zachowania typowe oraz karzącej zachowania nietypowe, typowa

płeć psychologiczna – męska wśród mężczyzn oraz kobieca wśród kobiet, są płciami najczęściej występującymi (por. Twenge, 1997).

To, co powszechne, niekoniecznie musi być jednak pożądane w wymiarze jednostkowym. Badania Auster i Ohm (2000) wykazały, że wśród badanych studentów społecznie pożądany obraz kobiety i mężczyzny w kulturze amerykańskiej jest bardziej stereotypowy (bazuje na cechach tradycyjnie uznanych za typowe dla płci) niż pożądany obraz własnej osoby. Pożądany wizerunek własnego „ja” wśród studentów obu płci był zbliżony do siebie i zawierał zarówno cechy męskie jak i kobiece. Z kolei badania Street i współpracowników (1995) pokazały, że badani oceniali typowego mężczyznę i typową kobietę w bardziej stereotypowy sposób niż idealną kobietę i mężczyznę w kulturze amerykańskiej.

Należy sądzić, iż w kulturze męskiej pożądany obraz własnej płci psychologicznej bardziej odbiega od posiadanej płci psychologicznej w grupie kobiet niż w grupie mężczyzn, dlatego że typowa dla kobiet płeć kobieca bazuje na cechach kulturowo niżej cenionych niż typowa dla mężczyzn płeć męska.

Identyfikacja własnej płci psychologicznej bazuje na samoopisie jednostki, który może zmieniać się w zależności od kontekstu społecznego i roli, w którą wchodzi jednostka. Zależność taką ujawniły badania Smitha i współpracowników (1999), w których badani odmiennie opisywali siebie w inwentarzu płci psychologicznej Sandry Bem (BSRI) w różnych sytuacjach społecznych, takich jak: spotkanie z przyjaciółmi, praca, randka itp. Wyniki tych badań pokazują, że pod wpływem sytuacji (wejścia w określoną rolę społeczną) jednostka może przypisywać sobie odmienne cechy, gdyż sytuacja wymusza specyficzne zachowania, opisywane następnie za pomocą odpowiednich przymiotników. Przykładowo: ta sama osoba w sytuacji spotkania z przyjaciółmi może spozstrzegać siebie jako osobę bardziej wrażliwą na potrzeby innych (cecha kobieca) niż w sytuacji pracy, w której oczekuje się od niej przede wszystkim niezależności oraz szybkiego podejmowania decyzji (cechy męskie).

Jednostka wchodzi w określone role częściej niż w inne (np. w tradycyjnej rodzinie matka intensywniej opiekuje się swoimi dziećmi niż ich ojciec), dlatego też jest skłonna przypisywać sobie cechy związane z dobrym wypełnianiem typowych dla niej obowiązków. Według teorii ról społecznych Alice Eagly (1987), cechy stereotypowo przypisywane kobietom i mężczyznom nie wynikają z różnic wrodzonych, lecz z odmiennego procesu socjalizacji, podczas którego kobiety i mężczyźni przydzielani są do odmiennych ról społecznych. Role te wymuszają specyficzne zachowania, na podstawie których identyfikujemy odmienne cechy u kobiet i mężczyzn.

Aczkolwiek poziom samoakceptacji wydaje się względnie stałą właściwością jednostki, jej wysokość podlega wahaniom w zależności od stopnia skuteczności, z jakim jednostka realizuje własne zadania i role społeczne.

### 3. DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE A WARTOŚCIOWANIE CECH KOBIECYCH I MĘSKICH

Jedną z ważnych ról społecznych jest rola zawodowa. Wejście w nią jest wypadkową wielu czynników: sytuacji na rynku pracy, oczekiwań społecznych, wykształcenia i potrzeb jednostki. Niewątpliwie jest także tak, że wykonywanie określonej pracy rozwija zainteresowania i potrzeby jednostki oraz sposób widzenia siebie (por. Kohn, 1976; Kohn, Słomczyński, 1990; Roberts, 1997).

Znaną w socjologii i psychologii teorią dotyczącą wpływu pracy na wartościowanie cech jest teoria Kohna (Kohn, 1976; Kohn, Slomczynski, 1990). Zgodnie z nią wartości rodzicielskie wiążą się z charakterem pracy zawodowej rodziców. Rodzice gorzej wykształceni, zajmujący podrzędne stanowiska pracy, polegające na wykonywaniu rutynowych zadań, wyżej cenią wartości konformistyczne (posłuszeństwo, uprzejmość, konwencjonalność) aniżeli rodzice dobrze wykształceni, wykonujący bardziej złożone prace, w których liczy się kreatywność i niezależność. Ci ostatni wyżej cenią wartości samokierowania. Analogicznie należy sądzić, że wykonywanie określonej pracy może prowadzić do odmiennego spostrzegania siebie oraz wartościowania cech kobiecych i męskich, bardziej lub mniej przydatnych w danej pracy. W takich pracach jak pielęgniarstwo (praca typowo kobieca) cechy ekspresyjne typu ciepły, wrażliwy itp. są bardziej przydatne niż w pracy inżyniera-architekta, samotnie siedzącego przy desce kreślarskiej; w jego pracy pomysłowość, kreatywność czy niezależność (cechy instrumentalne częściej przypisywane mężczyznom niż kobietom) liczą się bardziej niż cechy interpersonalne (częściej przypisywane kobietom).

Należy oczekiwać, że wśród osób pracujących charakter pożądanej płci psychologicznej zależy od rodzaju wykonywanej pracy: w pracach objętych stereotypem płciowym wyżej cenione powinny być cechy odpowiednie do charakteru pracy aniżeli w pracach uniwersalnych – nie objętych stereotypem płciowym. Czyli w pracy męskiej pożądany poziom cech męskich może być wyższy niż w pracy kobiecej lub uniwersalnej (nie objętej stereotypem płciowym), a w pracy kobiecej pożądany poziom cech kobiecych powinien być wyższy niż w pracy męskiej lub uniwersalnej.

#### 4. ZMIANY ROZWOJOWE W OCENIE CECH KOBIECYCH I MĘSKICH

Wartościowanie cech męskich i kobiecych może także zależeć od etapu rozwojowego jednostki. W okresie wczesnej dorosłości, kiedy jednostka staje przed zadaniem budowania trwałych związków z innymi ludźmi, zwłaszcza z partnerem płci przeciwnej – posiadanie cech psychicznych uważanych za typowe dla własnej płci biologicznej może być bardziej pożądane niż w okresie późniejszym (Erikson, 1968; Gutmann, 1987; Helson, Moane, 1987; Twenge, 1997).

Zakładając prawidłowy przebieg rozwoju psychicznego jednostki, w okresie średniej dorosłości po zaspokojeniu potrzeby przynależności i bliskości z partnerem płci przeciwnej oraz adaptacji do roli rodzica, wyrazistą rolą społeczną staje się rola zawodowa, niekoniecznie objęta stereotypem płciowym. Należałoby zatem oczekiwać, że w okresie wczesnej dorosłości więcej jest osób pragnących posiadać typową płęć psychologiczną (kobiecych kobiet i męskich mężczyzn) niż w okresie średniej dorosłości. Z kolei w okresie średniej dorosłości można oczekiwać androgynizacji – nasilenia cech męskich u kobiet i cech kobiecych u mężczyzn (Gutmann, 1987; Helson, Moane, 1987; Twenge, 1997).

Prezentowane w artykule badania mają charakter badań poprzecznych – osoby badane różniły się nie tylko wiekiem, lecz także datą urodzenia, dlatego wielce prawdopodobny jest maskujący zmiany rozwojowe efekt kohorty (por. Tuner, Helms, 1995). Osoby badane w okresie średniej dorosłości należą do pokolenia, które dojrzało w okresie komunistycznego ustroju: ograniczonych swobód oby-

watelskich oraz nikłego dostępu do kultury Zachodu oraz ideologii feminizmu. Z kolei badani studenci zostali wychowani w kulturze otwartej na trendy płynące z Zachodu, promujące daleko idące równouprawnienie kobiet i mężczyzn. Ponadto, trudna sytuacja na polskim rynku pracy (brak pracy oraz niskie pensje) sprawiają, że współczesne młode Polki nie mogą liczyć na rolę żony przy pracującym mężu, masowo idą na studia i są świadome, że znalezienie pracy, nawet typowo kobiecej, wymaga od nich zarówno interpersonalnych jak i instrumentalnych umiejętności. Należy sądzić, że pracujący dziś dorośli w średnim wieku byli kiedyś bardziej konserwatywni w swoich wartościowaniach cech kobiecych i męskich niż współcześni studenci, zatem potencjalnie możliwe różnice w obrazie rzeczywistej i pożądanej płci psychologicznej obu grup są trudne do przewidzenia; dlatego też w tej kwestii postawiono tylko pytanie.

### 5. PYTANIA I HIPOTEZY BADAWCZE

Sformułowano następujące hipotezy:

1. Niezależnie od wieku i płci fizycznej badanych pożądany poziom cech męskich jest wyższy od pożadanego poziomu cech kobiecych. Oznacza to, że mniej kobiet niż mężczyzn pragnie mieć typową płć psychologiczną, natomiast więcej kobiet niż mężczyzn pragnie mieć skrzyżowaną płć psychologiczną.

2. W grupie osób pracujących posiadany i pożądany poziom cech męskich i kobiecych zależy od charakteru pracy:

a. Mężczyźni wykonujący męskie zawody charakteryzują się wyższym nasileniem posiadanych i pożądanych cech męskich aniżeli mężczyźni wykonujący prace uniwersalne.

b. Kobiety wykonujące kobiece zawody charakteryzują się wyższym nasileniem posiadanych i pożądanych cech kobiecych aniżeli kobiety wykonujące prace uniwersalne.

#### Pytanie

Czy istnieją i na czym polegają różnice w obrazie rzeczywistej i pożądanej płci psychologicznej między badanymi w okresie wczesnej oraz średniej dorosłości?

#### METODA

##### Przebieg badania

Badania przeprowadzono w dwóch grupach: studentów studiów stacjonarnych oraz osób pracujących. W obu grupach badania miały charakter dobrowolny i anonimowy; badani zaznaczali tylko wiek i płć.

Wśród studentów badanie miało charakter grupowy – z reguły odbywało się na początku lub końcu zajęć. Badania w grupie osób pracujących przeprowadzono indywidualnie w miejscu pracy.

Badani najpierw wypełniali inwentarz płci psychologicznej (IPP) w wersji oryginalnej (oceniaли rzeczywisty poziom cech), a następnie w wersji pożądanej (oceniaли pożądane nasilenie cech).

Instrukcja do pomiaru pożadanego poziomu cech kobiecych i męskich brzmiała: Oceń, w jakim stopniu chciałbyś mieć każdą z poniższych cech:

- 1 – zupełnie nie chciałbym taki być
- 2 – raczej nie chciałbym taki być

- 3 – chciałbym taki być w przeciętnym stopniu
- 4 – chciałbym taki być w znacznym stopniu
- 5 – zdecydowanie taki chciałbym być.

Po wypełnieniu obu arkuszy przechodzono do drugiego etapu badań, którego wyniki nie są w tym artykule omawiane.

### Osoby badane

Charakterystykę osób badanych przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Grupy osób badanych wyróżnione ze względu na wiek, płeć oraz rodzaj wykonywanej pracy

Studenci			Osoby pracujące			
Płeć	Liczba o. b.	Średnia wieku	Płeć	Rodzaj pracy	Liczba o. b.	Średnia wieku
mężczyźni	452	20,2 (0,9)*	mężczyźni	męska	208	44,1 (5,4)
kobiety	516	20,2 (0,9)		uniwersalna	109	44,5 (6,1)
			kobiety	kobieca	187	44,2 (5,5)
				uniwersalna	216	44,4 (5,7)

\*w nawiasach odchylenia standardowe

Osobami badanymi byli studenci studiów dziennych (okres wczesnej dorosłości) oraz osoby pracujące (w okresie średniej dorosłości). Obie badane grupy różniły się między sobą jednocześnie wiekiem i doświadczeniem zawodowym.

Studenci w wieku 19-22 lat, studiowali w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Warszawie na I roku studiów stacjonarnych: 452 mężczyzn oraz 516 kobiet, na kierunkach: zarządzania, rachunkowości oraz psychologii. Średnia wieku wynosiła 20,2 lat.

Charakter studiów dziennych oraz wiek badanych studentów gwarantował, że doświadczenie zawodowe tej grupy było niewielkie.

Osobami pracującymi było 720 osób: 403 kobiety i 317 mężczyzn (średnia wieku: 44,3) wykonujących przez minimum ostatni rok jedną z trzech rodzajów prac: kobiecą (w realiach polskich zdominowaną przez kobiety), męską (zdominowaną przez mężczyzn) lub uniwersalną (nie objętą stereotypem płciowym, równie często wykonywaną w Polsce przez kobiety, jak i mężczyzn). Bezpośrednim sprawdzianem poprawności typizacji pracy było przekonanie samych badanych, że praca, którą wykonują, jest zdominowana w ich firmie przez pracowników jednej płci lub wykonywana przez przedstawicieli obu płci. Ze względu na trudność dotarcia do kobiet wykonujących zawody męskie oraz mężczyzn pracujących w zawodach kobiecych przyjęto następującą zasadę doboru: w zawodach kobiecych zbadano tylko kobiety, w zawodach męskich – mężczyzn, natomiast w zawodach uniwersalnych – kobiety i mężczyzn. Osoby pracujące miały minimum średnie wykształcenie i wykonywały następujące prace:

Prace kobiece: pielęgniarki, nauczycielki w przedszkolu i młodszych klasach szkoły podstawowej, sekretarki, pracownice biurowe, pracownicy socjalni, lekarze-pediatrzy.

Prace męskie: wojskowi, policjanci, piloci, informatycy, elektrycy, kierowcy taksówek.  
Prace uniwersalne: księgowi, agenci ubezpieczeniowi, pracownicy banku, lekarze (interniści, stomatolodzy), kuratorzy sądowi, handlowcy.

W celu sprawdzenia, czy osoby o różnej płci fizycznej oraz wykonujące różną pracę różnią się między sobą wiekiem, wykonano dla zmiennej „wiek” następujące analizy wariancji:

W całej grupie: dwuczynnikową analizę wariancji: płeć fizyczna  $\times$  grupy wiekowe (studenci – osoby pracujące). Uzyskano jeden oczywisty efekt główny grupy wiekowej:  $F(1,1684) = 16846$ ;  $p < 0,000001$  (w grupie studentów średnia wieku: 20,2; w grupie pracujących: 44,3), natomiast nie uzyskano żadnych efektów dla płci fizycznej ( $F < 1$ ), czyli kobiety i mężczyźni nie różnili się między sobą pod względem wieku.

W grupach osób pracujących, oddzielnie w grupie kobiet i mężczyzn, wykonano jednoczynnikowe analizy wariancji sprawdzające, czy istnieje związek między rodzajem wykonywanej pracy a wiekiem badanych. W grupie kobiet: analiza wariancji dla rodzaju wykonywanej pracy (kobieca-neutralna):  $F(1,401) < 1$ , oraz w grupie mężczyzn: analiza wariancji dla rodzaju pracy (męska, neutralna):  $F(1,315) < 1$  pokazały, że nie ma związku między rodzajem pracy a wiekiem badanych.

#### 6. INWENTARZ PŁCI PSYCHOLOGICZNEJ

Polska wersja inwentarza do oceny płci psychologicznej (IPP, Kuczyńska, 1992) opiera się na koncepcji płci psychologicznej S. L. Bem (1975). Utworzono ją na bazie polskiego stereotypu kobiecości i męskości, wyłonionego w populacji studentów wyższych uczelni.

Wartości mediany dla natężenia cech kobiecych i męskich stanowią kryterium wyróżnienia dwóch poziomów nasilenia cech (niskiego i wysokiego), na podstawie których dokonuje się klasyfikacji osób do określonego typu płci psychologicznej. Zarówno w badaniach Kuczyńskiej (1992), jak i tych prezentowanych w artykule (wykonanych w 2004/2005 r.), ze względu na nierówną liczebność mężczyzn i kobiet posłużono się średnią z median oddzielnie obliczanych w grupie kobiet i mężczyzn. W badaniach prezentowanych w artykule mediany dla cech kobiecych i męskich obliczono na podstawie wyników uzyskanych w grupie studentów (analogicznie: wyniki studentów posłużyły normalizacji w oryginalnej wersji IPP Kuczyńskiej z 1992 r.). Prezentuje je tabela 2.

Tabela 2. Wartości median dla cech kobiecych i męskich w grupach polskich studentów obu płci na podstawie badań z 1992 i 2004/2005 r.

Grupa	Badania Kuczyńskiej 1992 r.	Liczebność	Badania Stojanowskiej 2004/2005	Liczebność
Mężczyźni	K 49	39	K 53	452
	M 52		M 54	
Kobiety	K 54	40	K 57	516
	M 46		M 48	
Razem (średnia median)	K 51,5		K 55	
	M 49		M 51	

K – cechy kobiece; M – cechy męskie



## WYNIKI

1. Obraz rzeczywistej płci psychologicznej w grupie studentów i osób pracujących

Na wstępie sprawdzono, czy poziom nasilenia cech kobiecych i męskich osób badanych wiąże się z ich płcią fizyczną, a także, czy wiek badanych różnicuje wyniki. W tym celu wykonano trójczynnиковą analizę wariancji płć  $\times$  wiek  $\times$  cechy (kobiety-mężskie), gdzie dwa pierwsze czynniki mają charakter międzygrupowy a ostatni – charakter wewnątrzgrupowy.

Uzyskano przewidywany efekt interakcyjny płć fizyczna  $\times$  cechy:  $F(1,1684) = 38,8$ ;

$p < 0,00001$ , którego sens ilustruje tabela 3.

Tabela 3. Średnie wartości cech męskich i kobiecych wśród kobiet i mężczyzn w całej grupie

Mężczyźni N = 769		Kobiety N = 919	
Cechy męskie	Cechy kobiece	Cechy męskie	Cechy kobiece
52,18b (8,14)*	51,54b (6,98)	46,87a (8,6)	55,98c (6,3)

A,b,c – W teście Tukeya dla nierównych liczebności średnie oznaczone tą samą literką nie różnią się od siebie na poziomie  $p < 0,05$ .

\* w nawiasach odchylenia standardowe

Jak pokazuje tabela 3, kobiety deklarują wyższy od mężczyzn poziom cech kobiecych (odpowiednie średnie: 55,98 dla kobiet i 51,54 dla mężczyzn), a mężczyźni wyższy od kobiet poziom cech męskich (odpowiednie średnie: 52,18 dla mężczyzn i 46,87 dla kobiet). Warto zwrócić uwagę na to, że mężczyźni postrzegają u siebie podobne nasilenie cech męskich jak i kobiecych, a kobiety istotnie wyższy poziom cech kobiecych niż męskich.

Uzyskano także efekt interakcyjny wieku i cech:  $F(1,1684) = 4,95$ ;  $p < 0,05$  pokazujący, że studenci deklarowali wyższy poziom zarówno cech męskich jak i kobiecych w porównaniu z dorosłymi.

Efekt ten pokazuje tabela 4.

Tabela 4. Średnie nasilenie cech kobiecych i męskich w grupie studentów i osób pracujących

Studenci N=968		Dorośli N=720	
Cechy męskie	Cechy kobiece	Cechy męskie	Cechy kobiece
50,97b (8,15)*	54,66d (7,00)	48,08a (9,26)	52,87c (6,93)

A,b,c – W teście Tukeya dla nierównych liczebności średnie oznaczone tą samą literką nie różnią się od siebie na poziomie  $p < 0,05$ .

\* w nawiasach odchylenia standardowe

Ponadto, na podstawie wartości mediany dla cech kobiecych i męskich wyodrębniło 4 rodzaje płci psychologicznej i sprawdzono testem  $\chi^2$  związek między płcią fizyczną badanych a liczebnością osób przynależących do jednego z czterech rodzajów płci psychologicznej, osobno w grupie studentów i osobno w grupie osób pracujących. Tabela 5

pokazuje liczebności kobiet i mężczyzn posiadających cztery rodzaje płci psychologicznej w dwóch grupach wiekowych: studentów i osób pracujących.

Tabela 5. Rzeczywista płęć psychologiczna wśród studentów i osób pracujących – liczebności i procenty

Studenci	męska	kobieca	niezróżnicowana	androgyniczna
Mężczyźni N = 452	162 35,84%	65 14,38%	115 25,44%	110 24,34%
Kobiety N = 516	63 12,21%	193 37,4%	102 19,77%	158 30,62%
X <sup>2</sup> (3, N=968) = 112,7; p<0,00001				
O. pracujące	męska	kobieca	niezróżnicowana	androgyniczna
Mężczyźni N = 317	115 36,28%	37 11,67%	102 32,19%	63 19,87%
Kobiety N = 403	35 8,68%	162 40,2%	148 36,72%	58 14,39%
X <sup>2</sup> (3, N=720) = 121,3; p<0,00001				

Jak pokazuje tabela 5, w obu grupach wiekowych istnieje związek między płcią badanych a rodzajami płci psychologicznej. W obu grupach wiekowych największe różnice międzypłciowe dotyczą płci męskiej i kobiecej. W grupie studentów prawie trzykrotnie więcej jest męskich (typowych) mężczyzn niż męskich kobiet (płęć skrzyżowana) i ponad dwukrotnie więcej kobiecych kobiet (płęć typowa) niż kobiecych mężczyzn (płęć skrzyżowana). W grupie dorosłych te różnice ulegają jeszcze pogłębieniu: męskich mężczyzn jest ponad czterokrotnie więcej niż męskich kobiet i prawie czterokrotnie więcej jest kobiecych kobiet niż kobiecych mężczyzn.

#### 7. POŻĄDANY POZIOM CECH MĘSKICH I KOBIECYCH W GRUPIE STUDENTÓW ORAZ OSÓB PRACUJĄCYCH – WERYFIKACJA I HIPOTEZY

Hipoteza I przewidywała, iż niezależnie od wieku i płci osób badanych pożądany poziom cech męskich jest wyższy niż pożądany poziom cech kobiecych.

Tabela 6. Pożądane nasilenie cech męskich i kobiecych w podgrupach wyróżnionych ze względu na płęć i wiek osób badanych

Mężczyźni				Kobiety			
Studenci N = 452		Osoby pracujące N=317		Studenci N=516		Osoby pracujące N=403	
c. męskie	c. kobiece	c. męskie	c. kobiece	c. męskie	c. kobiece	c. męskie	c. kobiece
61,11d (7,48)*	53,5a (7,54)	60,11d (7,11)	52,8a (7,44)	60,34d (6,18)	57,45c (6,49)	56,5cb (7,89)	56,03b (6,99)

A,b,c... – W teście Tukeya dla grup o nierównych liczebnościach średnie oznaczone tą samą literką nie różnią się od siebie na poziomie  $p < 0,05$ .

\*w nawiasach odchylenia standardowe

Do weryfikacji hipotezy zastosowano trójczynnikową analizę wariancji Anowa: płęć × wiek × cechy pożądane (kobiece-męskie), gdzie dwa pierwsze czynniki mają charakter międzygrupowy, a trzeci czynnik – charakter wewnątrzgrupowy.

Uzyskano trójczynnikiowy efekt interakcyjny płci, wieku i rodzaju cech:  $F(1,1682) = 5,64; p < 0,05$ , który pokazuje tabela nr 6.

Jak pokazuje tabela 6, hipoteza I w większości grupach została zweryfikowana pozytywnie: zarówno studenci obu płci jak i pracujący mężczyźni uzyskują istotnie wyższy pożądany poziom cech męskich niż kobiecych. Tylko w grupie pracujących kobiet preferowany poziom obu rodzajów cech jest wyrównany. W tej grupie pożądany poziom cech męskich jest niższy niż w pozostałych grupach. Warto zwrócić uwagę na to, że preferowany poziom cech męskich wśród studentek dorównuje wynikom mężczyzn z obu grup wiekowych. Można zatem powiedzieć, że studentki chcą być równie męskie jak mężczyźni oraz bardziej od nich kobiece (w sumie: bardziej androgyniczne niż mężczyźni). W grupie osób pracujących tylko mężczyźni chcą być bardziej męscy niż kobiece, a kobiety równie męskie, jak kobiece. Niezależnie od wieku kobiety deklarują wyższy pożądany poziom cech kobiecych niż mężczyźni.

Na wysoką rangę męskich cech wskazuje też tabela 7 przedstawiająca liczebności kobiet i mężczyzn o różnej pożądanej płci psychologicznej wśród studentów i osób pracujących.

Tabela 7. Pożądana płeć psychologiczna wśród studentów i osób pracujących obu płci – liczebności i procenty

Studenci	męska	kobieca	niezróżnicowana	androgyniczna
Mężczyźni N = 452	217 48,01%	12 2,65%	25 5,53%	198 43,81%
Kobiety N = 516	150 29,13%	25 4,7%	17 3,3%	324 62,91%
$X^2(3, N=918) = 44,25; p < 0,0001$				
O. pracujące	męska	kobieca	niezróżnicowana	androgyniczna
Mężczyźni N = 317	158 49,84%	5 1,58%	22 6,94%	132 41,64%
Kobiety N = 403	102 25,31%	38 9,43%	45 11,17%	218 54,09%
$X^2(3, N=720) = 56,94; p < 0,00001$				

Jak pokazuje tabela 7, mężczyźni z obu grup wiekowych najczęściej chcą być męscy lub androgyniczni (powyżej 40% badanych), natomiast kobiety chcą być głównie androgyniczne (ponad 50%), a następnie męskie (ponad 25%).

Porównując wyniki dla rzeczywistej płci psychologicznej (tabela 5) z wynikami dla płci pożądanej (tabela 7) można powiedzieć, że liczebności mężczyzn pragnących posiadać męską płeć psychologiczną (48% – w grupie studentów, 50% – w grupie pracującej – tabela 7) wzrastają w stosunku do liczby mężczyzn identyfikujących u siebie tę płeć (po ok. 36% w obu grupach mężczyzn – tabela 5), natomiast liczebność kobiet pragnących mieć typową kobiecą płeć psychologiczną gwałtownie maleje: z 37% studentek identyfikujących u siebie tę płeć (tabela 5) do 5% (tab. 7), a wśród kobiet pracujących z 40% posiadających typową płeć (tabela 5) do 9% osób pragnących tę płeć posiadać (tabela 7). Wyniki te jednoznacznie dowodzą, że mężczyźni znacznie bardziej akceptują typową męskość (wysokie natężenie cech

męskich przy niskim nasileniu cech kobiecych) niż kobiety – typową kobiecość (wysokie nasilenie cech kobiecych i niskie cech męskich).

Kolejne różnice międzypłciowe dotyczą preferencji nietypowej płci psychologicznej (skrzyżowanej) u kobiet i mężczyzn. Wśród studentów płci męskiej tylko niecałe 3%, a wśród pracujących mężczyzn mniej niż 2%, pragnie mieć kobiecą płć psychologiczną. Wśród studentek 29%, a wśród kobiet pracujących 25% osób pragnie posiadać płć męską.

Wprawdzie kobiety nie chcą być typowo kobiece, to znacznie częściej niż mężczyźni pragną być androgyniczne. Wynik ten dotyczy zarówno grupy studentów jak i osób pracujących: ok. 63% kobiet i 40% mężczyzn wśród studentów oraz 54% kobiet i ok. 42% mężczyzn wśród osób pracujących pragnie posiadać płć androgyniczną.

#### 8. ZWIĄZEK MIĘDZY RODZAJEM WYKONYWANEJ PRACY A POSIADANĄ I POŻĄDANĄ PŁCIĄ PSYCHOLOGICZNĄ OSÓB PRACUJĄCYCH - WERYFIKACJA II HIPOTEZY

Hipoteza II przewidywała, że wśród osób pracujących posiadany i pożądany poziom cech kobiecych i męskich wiąże się z charakterem wykonywanej pracy: kobiety wykonujące prace kobiece deklarują wyższy rzeczywisty i pożądany poziom cech kobiecych niż kobiety wykonujące prace uniwersalne, a mężczyźni wykonujący prace męskie przypisują sobie i pragną posiadać wyższy poziom cech męskich w porównaniu z mężczyznami wykonującymi prace uniwersalne.

Tabela 8. Średnie wartości posiadanych i pożądanych cech męskich i kobiecych w grupie osób pracujących w różnych rodzajach zawodów

Kobiety	Cechy posiadane		Cechy pożądane	
	męskie	kobiece	męskie	kobiece
Praca kobieca N = 187	44,3a (9,3)*	55,2b (6,8)	56,3b (7,9)	57,15b (7,7)
Praca uniwersalna N = 216	45,1a (8,6)	54,5b (5,8)	56,65b (7,9)	55,06a (7,7)
efekty interakcyjne	F (1,401) = 1,2; p < 0,2 (ns)		F (1,401) = 7,09; p < 0,01	
Mężczyźni	męskie	kobiece	męskie	kobiece
Praca męska N = 221	51,7a (8,5)	50,3a (7,2)	60b (7,1)	52,6a (7,3)
Praca uniwersalna N = 110	50,9a (7,9)	52,1a (6,7)	60b (7,1)	53,3a (7,6)
efekty interakcyjne	F (1,315) = 4,3; p < 0,05		F (1,315) < 1	

A,b,c... – w teście Tukeya dla nierównych liczebności średnie oznaczone tę samą literką nie różnią się od siebie na poziomie  $p < 0,05$ .

\* w nawiasach odchylenia standardowe

W grupie osób pracujących, osobno wśród kobiet i wśród mężczyzn, wykonano analizy wariancji w schemacie: rodzaj pracy (objęta stereotypem – neutralna) ×

cechy (męskie-kobiece), oddzielnie dla cech posiadanych i cech pożądanых. Wyniki prezentuje tabela 8.

Jak pokazuje tabela 8, w obszarze cech posiadanych kobiety pracujące w zawodach kobiecych nie różniły się od kobiet pracujących w zawodach neutralnych ani natężeniem cech kobiecych, ani cech męskich. W obu rodzajach zawodów postrzegany u siebie poziom cech kobiecych był wyższy niż cech męskich. Efekt główny dla rodzaju cech wyniósł: ( $F(1,401) = 401,7; p < 0,00001$ ). Jednak w obszarze cech pożądanых wystąpił istotny statystycznie efekt interakcyjny: kobiety wykonujące prace kobiece pragnęły mieć wyższe natężenie cech kobiecych ( $x=57,2$ ) od kobiet wykonujących prace neutralne (nie objęte stereotypem płciowym:  $x = 55,1$ ).

W obszarze cech posiadanych u mężczyzn uzyskano pozorny efekt interakcyjny, gdyż w teście *post hoc* Tukeya okazało się, że podgrupy wyróżnione ze względu na rodzaj pracy nie różnią się między sobą natężeniem ani cech kobiecych, ani męskich w stopniu istotnym statystycznie. Także w zakresie cech pożądanых nie uzyskano efektu interakcyjnego, czyli rodzaj pracy nie różnicował pożądanego poziomu ani cech kobiecych, ani, jak przewidywano, cech męskich. W obu pracach mężczyźni pragnęli posiadać wyższe natężenie cech męskich niż kobiecych.

#### 9. RÓŻNICE W OBRAZIE RZECZYWISTEJ I POŻĄDANEJ PŁCI PSYCHOLOGICZNEJ ZWIĄZANE Z WIEKIEM

Odpowiadając na pytanie o różnice międzypokoleniowe w obrazie rzeczywistej i pożądanego płci psychologicznej, kolejne tabele przedstawiają liczebności osób posiadających (tabela 9) i pragnących mieć (tabela 10) jedną z 4 rodzajów płci psychologicznej w dwóch grupach wiekowych: studentów i osób pracujących.

Tabela 9. Rzeczywista płeć psychologiczna wśród studentów i osób pracujących różnej płci – dane liczbowe i procentowe

	męska	kobieca	niezróżnicowana	androgyniczna
Studentki N = 516	63 12,21%	193 37,4%	102 19,77%	158 30,62%
k. pracujące N = 403	35 8,68%	162 40,2%	148 36,72%	58 14,39%
Studenci N = 452	162 35,84%	65 14,38%	115 25,44%	110 24,34%
m. pracujący N = 317	115 36,28%	37 11,67%	102 32,19%	63 19,87%

K – kobiety; m – mężczyźni

W grupie kobiet uzyskano istotne różnice w obrazie rzeczywistej płci psychologicznej związane z wiekiem:  $X^2(3, N=919) = 52,4; p < 0,00001$ . Jak pokazują dwa górne wiersze tabeli nr 9 wśród studentek jest więcej osób androgynicznych i mniej niezróżnicowanych płciowo w porównaniu z kobietami pracującymi. Między grupami mężczyzn w różnym wieku nie ma istotnych różnic w obrazie płci:  $X^2(3, N=469) = 5,6; p < 0,2$ .

Tabela 10. Pożądana płeć psychologiczna wśród studentów i osób pracujących różnej płci – dane liczbowe i procentowe

	męska	kobieca	niezróżnicowana	androgyniczna
Studentki N = 516	150 29,13%	25 4,7%	17 3,3%	324 62,91%
k. pracujące N = 403	102 25,31%	38 9,43%	45 11,17%	218 54,09%
Studenci N = 452	217 48,01%	12 2,65%	25 5,53%	198 43,81%
m. pracujący N = 318	158 49,84%	5 1,57%	22 6,94%	132 41,64%

k – kobiety; m – mężczyźni

Związek między wiekiem badanych kobiet, a rodzajem pożądanej płci psychologicznej okazał się statystycznie istotny:  $X^2(3, N=919) = 32,49$ ;  $p < 0,0001$ . Jak pokazuje tabela 10 kobiety w okresie wczesnej dorosłości nie chcą być bardziej typowe (kobiece) niż kobiety w okresie średniej dorosłości. Wręcz odwrotnie, to kobiety w okresie średniej dorosłości w niewielkim procencie (9,4%), jednak dwukrotnie częściej niż studentki (4,7%) deklarują kobiecą płeć psychologiczną jako pożądaną. Jednak studentki częściej chcą być androgyniczne i rzadziej niezróżnicowane płciowo od kobiet pracujących. Między grupami mężczyzn w różnym wieku nie uzyskano żadnych istotnych różnic w obrazie pożądanej płci psychologicznej:  $X^2(3, N=870) = 1,92$ ;  $p < 0,6$ ; w obu grupach mężczyźni chcą być równie często mężczy, jak i androgyniczni.

#### 10. INTERPRETACJA WYNIKÓW

Celem przeprowadzonych badań było ustalenie rzeczywistego oraz pożądanego obrazu płci psychologicznej kobiet i mężczyzn w dwóch grupach wiekowych: osób w okresie wczesnej i średniej dorosłości. Oczekiwano, iż rzeczywisty obraz własnej płci psychologicznej bardziej niż pożądaný różnicuje kobiety i mężczyzn z racji tego, że współczesna kultura polska jest kulturą męską, w której wyżej ceni się i bardziej pragnie posiadać cechy męskie niż kobiece. Przewidywano także wystąpienie wpływu rodzaju wykonywanej pracy na obraz rzeczywistej i pożądanej płci psychologicznej.

Zgodnie z procesem socjalizacji opartym na stereotypach rodzaju, kobiety charakteryzowały się wyższym nasileniem cech kobiecych, a mężczyźni wyższym natężeniem cech męskich w porównaniu z płcią przeciwną (por. Twenge, 1997). Jednocześnie większość badanych (kobiet i mężczyzn) chciała mieć wyższe natężenie cech męskich niż kobiecych. Tylko kobiety pracujące w zawodach kobiecych oceniały na podobnym poziomie pożądane cechy męskie i kobiece.

Niewykluczone jednak, że idealny obraz polskiej kobiety w ocenie badanych płci żeńskiej byłby odmienny od tego, który dotyczył własnej osoby, gdyż, jak pokazują badania, bardziej stereotypizujemy innych ludzi niż samych siebie (por. Austin, Ohm, 2000; Williams, Best, 1990). Prawidłowość tę można wyjaśniać, odwołując się z jednej strony do potrzeby spostrzegania siebie jako osób wyjątkowych i niepowtarzalnych (Taylor, Brown, 1988; Wills, 1981), z drugiej strony do potrzeby kon-

troli poznawczej świata, której nie da się efektywnie zaspokoić bez stereotypizowania innych ludzi (por. Fiske, 1993).

Przyczyn hipotetycznej asymetrii w obrazie pożądanego autowizerunku oraz wizerunku innych można upatrywać także w odmiennym wartościowaniu siebie i otoczenia (por. Wojciszke, Baryła, 2006). Z perspektywy działającego podmiotu własne cechy sprawcze (męskie) wydają się bardziej użyteczne niż cechy wspólnotowe (kobiece). Ten sam podmiot z perspektywy biorcy zachowań innych większe znaczenie przywiązuje do cech wspólnotowych niż instrumentalnych otoczenia, gdyż tylko te pierwsze gwarantują liczenie się innych z potrzebami jednostki.

Wśród badanych kobiet pożądaný obraz własnej płci psychologicznej drastycznie odbiegał od obrazu płci rzeczywistej. Funkcjonowanie tradycyjnego modelu socjalizacji wyznacza obu płciom odmienne zachowania i role społeczne, niejednakowo však cenione. Z modelu tego pragną więc wyłamać się kobiety i przejść do lepszego – wzbogaconego o męskie cechy – świata. Jak pokazały badania ponad 50% kobiet chce być androgyniczna i ok. 25% – męska. Tylko od 2% do 5% kobiet chce być typowo kobieca. W przypadku grupy androgynicznej można mówić o godzeniu własnej kobiecości z męskością, swoistym kompromisie między tradycyjnymi oczekiwaniami i aspiracjami do transgresji. W przypadku grupy męskich kobiet – o odrzuceniu cech kobiecych na rzecz męskich.

Normatywny charakter stereotypów płciowych ma niejednakową moc w odniesieniu do kobiet i mężczyzn (Aube, Koestner, 1992; Martin, 1989, 1995; Orlofsky, O’Heron, 1987). W przypadku mężczyzn jest bardziej restrykcyjny, gdyż wyłamanie się z męskiego modelu funkcjonowania jest utratą tego, co w kulturze Zachodu uznane jest za lepsze. W przypadku dziewcząt i kobiet konsekwencje wyjścia poza schemat kobiecości nie są tak dramatyczne, gdy wiążą się z męskim społecznie wyżej cenionym funkcjonowaniem. W badaniach podłużnych Aube i Koestnera (1992) tylko chłopcy przejawiający w wieku 12 lat kobiece zainteresowania, w wieku dojrzałym (31 i 41 lat) okazywali się gorzej przystosowani; w przypadku chłopców dziewcząt nie obserwowano negatywnych (ani pozytywnych) konsekwencji dla przystosowania w wieku dorosłym. Uzyskany rezultat interpretuje się jako efekt zróżnicowanych reakcji społecznych na nietypowe dla własnej płci zachowania dzieci: nieprzychylnych i odrzucających w przypadku chłopców i neutralnych (nie oceniających) w przypadku dziewcząt.

Wprawdzie mężczyźni nie chcą być typowo kobiece (prawie 50% chce mieć typowo męską płć psychologiczną), to jednak ok. 40% badanych płci męskiej pragnie mieć płć androgyniczną, czyli równie wysoko ceni cechy kobiece jak i męskie. Deklarowanie androgynii jako pożądanego wizerunku własnej osoby można byłoby uznać za przejaw egalitaryzmu, gdyby udało się wykazać, że konsekwencją akceptacji określonych cech rodzajowych jest także akceptacja ról społecznych z nimi związanych. Badania Orlofskiego (1981) wykazały jednak, że zależności między cechami rodzajowymi jednostek a ich zachowaniami i postawami wobec ról płciowych są niewysokie. Oznacza to, że z chęci posiadania zarówno cech kobiecych jak i męskich nie wynika jeszcze, że w repertuarze własnych zachowań równorzędną wartość mają role opiekuńcze jak i role związane z dominacją. Oszacowanie poziomu egalitaryzmu (versus dymorfizmu rodzajowego) wymaga bardziej bezpośred-

nich badań, uwzględniających pomiar akceptacji zachowań tradycyjnie przypisywanych określonej płci.

Tylko w grupach kobiet wiek różnicował obraz posiadanej i pożądanej płci psychologicznej: młodsze kobiety częściej były i częściej pragnęły być androgyniczne niż kobiety pracujące w okresie średniej dorosłości. Wynik ten można by uznać za niezgodny z opisywanym procesem androgynizacji osób w średnim wieku (Gutmann, 1987; Helson, Moane, 1987; Twenge, 1997, Roberts i in., 2002) gdyby nie to, że niniejsze badania miały charakter poprzeczny i nie ma żadnych dowodów na to, że badane kobiety pracujące były kilkanaście lat temu podobne do współczesnych studentek. Dynamiczny okres przemian społeczno-ekonomicznych w Polsce prawdopodobnie jest przyczyną większej androgynizacji współczesnych studentów niż młodych osób wchodzących w dorosłe życie kilkanaście lat temu. Warto też zwrócić uwagę na to, że badane studentki stoją dopiero na progu dorosłości i ważne role życiowe przyczyniające się do wzrostu kobiecości u kobiet, takie jak małżeństwo i macierzyństwo (por. Roberts i in., 2002), mają jeszcze przed sobą. W przypadku pracujących kobiet w średnim wieku możliwe jest, że ukształtowany w młodości obraz własnej płci psychologicznej i tradycyjne role płciowe (żony i matki), w które weszły badane kobiety, niezależnie od pracy zawodowej, rzutują na preferowany obraz własnego „ja”. Z kolei brak różnic w obrazie rzeczywistej i pożądanej płci psychologicznej między mężczyznami z dwóch grup wiekowych dowodzi dużej stałości i użyteczności męskiego wzorca osobowości.

W kulturze męskiej cechy męskie kojarzone są z rolą idealnego menedżera (Powell, Butterfield, 1989), pozytywnie korelują z zarobkami (Kirchmeyer, 1997), dają większe szanse zatrudnienia nawet w pracach typowo kobiecych (Glic i in., 1988). Także w prezentowanych badaniach uzyskano rezultat wskazujący, że z perspektywy indywidualnej cechy męskie oceniane są jako bardziej przydatne niż cechy kobiece.

Z pewną ostrożnością należy jednak traktować otrzymane wyniki jako empiryczny dowód męskości kultury polskiej. Po pierwsze dobór badanych do grup nie był losowy: wśród osób z okresu wczesnej dorosłości zbadano zaledwie studentów jednej uczelni warszawskiej, z kolei wśród osób pracujących (w okresie średniej dorosłości) o doborze do badań decydowała dostępność do takich pracowników, którzy spełniali kryteria związane z charakterem wykonywanej pracy. Po drugie, o charakterze kultury decydują preferowane cechy i zachowania społeczne nie tylko w odniesieniu do własnej osoby, lecz również otoczenia, zatem obraz własnej pożądanej płci psychologicznej nie wyczerpuje wszystkich przejawów męskości-kobiecości kultury.

#### BIBLIOGRAFIA

- Aube, J., Koestner, R. (1992). Gender characteristics and adjustment: A longitudinal Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 485-493.
- Auster, C. J., Ohm, S. C. (2000). Masculinity and femininity in contemporary American Society: A reevaluation using The Bem Sex – Role Inventory. *Sex Roles*, 43, 7-8, 499-528.
- Bassoff, E. S., Glass, G. V. (1982). The relationship between sex roles and mental health: A meta-analysis of 26 studies. *Counseling Psychologist*, 10, 105-112.



- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Boski, P. (1999). Męskość – Kobiecość jako wymiar kultury. Przegląd koncepcji i badań. W: J. Miluska, P. Boski (red.), *Męskość – Kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Deseran, F. A., Falk, W. W. (1982). Women as generalized other and self-theory: A strategy for empirical research, *Sex Roles*, 8, 283-297.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social- role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Erickson, E. H. (1968). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 48 (6), 621-628.
- Glick, P., Zion, C., Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 178-186.
- Gutmann, D. L. (1987). *Reclaimed powers: Toward a new psychology of men and women in later life*. New York: Basic Books.
- Higgings, E. T. (1987). Self-discrepancy: a theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319-340.
- Heine, S. J., Lehman, D. R., Markus, H. R., Kitayama, S. (199). Is there a universal need for positive self-regard? *Psychological Review*, 4, 766-794.
- Helson, R., Moane, G. (1987). Personality change in women from college to midlife. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 176-186.
- Hofstede, G. (1998). *Masculinity and femininity*. Thousand Oaks: Sage.
- Horney, K. (1937) *The neurotic personality of our time*. New York: Norton.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 6, 581-592.
- Kirchmeyer, C. (2002). Change and stability in managers' gender roles. *Journal of Applied Psychology*, 87, 929-939.
- Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J., Buswell, B. N. (1999). Gender differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 470-500.
- Kohn, M. L. (1976). Social class and parental values: Another confirmation of the relationship. *American Social Review*, 41, 538-545.
- Kohn, M. L., Slomczynski, K. M. (1990). *Social structure and self- direction*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Kuczyńska, A. (1992). *Inwentarz do oceny płci psychologicznej. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Kwiatkowska, A. (1999). Siła tradycji i pokusa zmiany, czyli o stereotypach płciowych, W: J. Miluska, P. Boski (red.), *Męskość – kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Major, B., Barr, L., Zubek, J., Babey, S. H. (1999). Gender and self- esteem: a meta-analysis. W: W. B. Swann, J. H. Langois & L. A. Gilbert (wyd.) *Sexism and stereotypes in modern society; the gender science of Janet Taylor Spence*. Washington, DC: American Psychological Association, 223-253.
- Martin, C. L. (1989). Childrens's use of gender-related information in making social judgments. *Developmental Psychology*, 25, 80-88.

- Martin, C. L. (1995). Stereotypes about children with traditional and nontraditional gender roles. *Sex Roles*, 33, 727-751.
- Miluska, J., Boski, P. (1999). *Męskość – kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*. Warszawa Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Orlofsky, J. L. (1981). Relationship between sex role attitudes and personality traits and the Sex Role Behavior Scale–I: A new measure of masculine and feminine role behaviors and interests. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 927-940.
- Orlofsky, J. L., O’Heron, C. A. (1987). Stereotypic and nonstereotypic sex role trait and behavior orientations: Implications for personal adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1034-1042.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. (1989). The „good manager”: Did androgyny fare better in the 1980s? *Group and Organization Studies*, 14, 215-237.
- Roberts, B. W. (1997). Plaster or plasticity: Are adult work experiences associated with personality change in women? *Journal of Personality*, 65, 205-232.
- Roberts, B. W., Helson, R., Klohnen, E. C. (2002). Personality development and growth in women across 30 years: three perspectives. *Journal of Personality*, 70, 79-102.
- Rogers, C. R. (1942). *Counseling and psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Silvern, L. E., Ryan, V. L. (1983). A reexamination of masculine and feminine sex-role ideals and conflicts among ideals for man, woman, and person. *Sex Roles*, 9, 1223-1248.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L. (1978). *Masculinity and femininity*. Austin, TX: University of Texas Press.
- Smith, C., Noll J., Bryant, J. (1999). The effect of social context on gender self-context. *Sex Roles*, 40, 499-512.
- Street, S. Kimmel, E., Kromrey, J. (1995). Revisiting university student gender role perceptions. *Sex Roles*, 33, 183-201.
- Strykowska, M. (1992). *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*. Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Taylor, M. C., Hall, J. A. (1982). Psychological androgyny: Theories, methods, and conclusions. *Psychological Bulletin*, 92, 347-366.
- Taylor, S. E., Brown, J. (1981). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Turner, J. S., Helms, D. B. (1995). *Lifespan development*. Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Williams, J. E., Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multinational study*. Newbury Park, CA: Sage.
- Wills, T. A. (1981). Downward social comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin*, 90, 245-271.
- Wojciszke, B., Baryła, W. (2006). Perspektywa sprawcy i biorycy w spostrzeganiu siebie i innych. *Psychologia Społeczna*, 1, 9-33.