

Agnieszka Lipińska-Grobelny

Iwona Goździk

PŁEĆ PSYCHOLOGICZNA A ZADOWOLENIE Z PRACY W ZAWODACH STEREOTYPOWO MĘSKICH I KOBIECYCH

GENDER AND JOB SATISFACTION IN STEREOTYPICAL MASCULINE AND FEMININE OCCUPATIONS

Instytut Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego / Institute of Psychology University of Łódź, Poland

Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego / Department of Psychology of Work and Career Guidance

STRESZCZENIE

Wstęp: Celem badań była analiza związku płci psychologicznej i zadowolenia z pracy osób zatrudnionych w zawodzie stereotypowo męskim (motorniczy) i stereotypowo kobiecym (pielęgniarka). Przewidywano, że osoby z kobiecym schematem płci będą bardziej zadowolone z pracy w zawodach tradycyjnie kobiecych w porównaniu z osobami z męskim schematem płci. Podobnie osoby z męskim schematem płci będą bardziej zadowolone z pracy w zawodach tradycyjnie męskich w porównaniu z osobami z kobiecym schematem płci. **Materiał i metody:** W badaniu wzięły udział 103 osoby (47 kobiet – 15 pracujących w zawodzie motorniczego i 32 pielęgniarki, 56 mężczyzn – 41 motorniczych i 15 pielęgniarzy). Osoby badane wypełniały następujące kwestionariusze: Inwentarz do Oceny Płci Psychologicznej Kuczyńskiej, Skalę Afektu w Pracy Briefa, Burke'a, George'a, Robinsona i Webstera, Arkusz Opisu Pracy Neubergera i Allerbeck. **Wyniki:** Z przeprowadzonych badań wynika, że płeć psychologiczna okazała się zmienną różnicującą poziom zarówno zadowolenia z wybranych składników pracy, jak i ogólnego zadowolenia z pracy w odniesieniu do zawodu stereotypowo kobiecego. Ponadto osoby z kobiecym schematem płci zatrudnione w zawodzie tradycyjnie kobiecym są bardziej zadowolone z kolegów i warunków pracy, a osoby z męskim schematem płci pracujące w zawodzie tradycyjnie męskim doświadczają silniejszego zadowolenia z przełożonych. **Wnioski:** Analiza płci psychologicznej może stanowić cenne dopełnienie oceny stopnia dopasowania do zawodu i być wykorzystywana w rekrutacji i selekcji. Med. Pr. 2012;63(5):531–540

Słowa kluczowe: płeć psychologiczna, zadowolenie z pracy, zawód stereotypowo kobiecy, zawód stereotypowo męski

ABSTRACT

Background: The purpose of this research was to analyze the relationship between gender and job satisfaction among employees involved in a stereotypical masculine (tram driver) and a stereotypical feminine occupation (nurse). It was expected that people with feminine gender schema would be more satisfied with their traditionally feminine occupations compared with those with masculine gender schema and vice versa. **Materials and Methods:** A group of 103 individuals, including 47 females (15 tram drivers and 32 nurses) and 56 males (41 tram drivers and 15 nurses) completed the following battery of instruments: The Bem Sex Role Inventory by Kuczyńska, Job Affect Scale by Brief, et al. Job Descriptions Questionnaire by Neuberger and Allerbeck. **Results:** The results of the study showed that gender proved to be a variable that differentiates the level of job satisfaction (both overall satisfaction and satisfaction with different components) only as regards stereotypical feminine occupations. Moreover, individuals with feminine gender schema working in a stereotypical feminine occupation are more satisfied with co-workers and work conditions, and those with masculine gender schema involved in a stereotypical masculine occupation are more satisfied with a supervisor. **Conclusions:** The gender analysis can be an important tool for the recruitment and selection procedures and plays an essential role in assessing the person-environment fit. Med Pr 2012;63(5):531–540

Key words: gender, job satisfaction, stereotypical feminine occupation and stereotypical masculine occupation

Adres autorek: Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa, Instytut Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego,

ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź, e-mail: agalg@poczta.onet.pl

Nadesłano: 16 lipca 2012, zatwierdzono: 25 lipca 2012

WPROWADZENIE

Problematyka płci psychologicznej od lat stanowi przedmiot intensywnych badań. W literaturze można znaleźć analizy opisujące relacje płci psychologicznej z różnymi zmiennymi: wyborami zawodowymi (1), poziomem samoaktualizacji (2), stylami komunikacji (3), stresem zawodowym (4), postrzeganiem sytuacji orga-

nizacyjnej (5) czy określeniem wyznaczników typów płci psychologicznej (6). Nie podjęto jednak badań, których celem byłaby ocena zależności między płcią psychologiczną a zadowoleniem z pracy w zawodach stereotypowo męskich i kobiecych. Opierając się na koncepcji psychologicznego dopasowania osoby do pracy, postanowiono przestudiować relację płci społeczno-kulturowej oraz emocjonalnego i poznawczego wymia-

ru zadowolenia z pracy w zawodzie pielęgniarki (zawód tradycyjnie kobiecy) i motorniczego (zawód tradycyjnie męski). Otrzymane wyniki mogą być cennym źródłem informacji dla pracowników działów personalnych, których zadaniem jest wybranie kandydata najlepiej dopasowanego do pracy, co z kolei nie pozostaje bez wpływu na motywację pracowniczą, satysfakcję z pracy, a także efektywność zawodową i przywiązanie do organizacji.

PŁEĆ PSYCHOLOGICZNA, ZADOWOLENIE Z PRACY, ZAWODY STEREOTYPOWO MĘSKIE I KOBIECE – WYJAŚNIENIE POJĘĆ

Naukowcy zajmujący się zagadnieniem różnic między kobietami a mężczyznami zauważyli, że stosowany podział nie zawsze prowadzi do konkretnych wniosków, a wskazane różnice często mają znaczenie drugorzędne. Z tego tytułu Unger – jeden z prekursorów omawianego tematu – zaproponował, aby pojęcie ‘płci’ uzupełnić terminem ‘rodzaj’, ponieważ opisuje on te cechy i zachowania, które uważane są w danej kulturze za typowe dla mężczyzn lub dla kobiet. Ponadto ‘rodzaj’ osłabia tendencje do orzekania o podobieństwie między płcią biologiczną a psychiczną (7).

W niniejszym opracowaniu autorki posługują się pojęciem ‘rodzaju’, czyli inaczej płci społeczno-kulturowej, psychologicznej i odwołują się do teorii o największym wpływie – teorii schematów płci autorstwa Bem (8). Według założeń jej koncepcji, łączącej nurt poznawczo-rozwojowy oraz społecznego uczenia się, schemat płci funkcjonuje jako struktura, która aktywnie poszukuje informacji pozostających z nim w zgodzie i te informacje przyswaja. W zależności od uwarunkowań biologicznych i wzorców kulturowych schemat płci może zajmować mniej lub bardziej centralną pozycję w strukturze Ja. U kobiecych kobiet i męskich mężczyzn schemat płci będzie zajmował pozycję centralną, co powoduje, że jednostki unikają zachowania nietypowego dla swojej płci. Im pozycja schematu jest bardziej peryferyjna, tym większa elastyczność ujawnia się w zachowaniu w zależności od sytuacji, co jest szczególnie widoczne u androgyników. Dane empiryczne potwierdziły, że między męskim a kobiecym obrazem Ja istnieją minimalne korelacje, dlatego każda osoba może być opisywana za pomocą dwóch niezależnych czynników ortogonalnych – męskości i kobiecości (8,9).

Osoby o zdeklarowanej spontanicznej gotowości do posługiwania się wymiarem płci (kobiety powyżej mediany w cechach kobiecych i poniżej mediany w cechach męskich oraz mężczyźni w odwrotnych propor-

cjach) są uznawane za schematyków płciowych. Nie tylko przyjmują oni kulturowe stereotypy kobiecości bądź męskości, ale równocześnie odrzucają rolę przypisaną odmiennemu rodzajowi. Z kolei osoby androgyniczne (powyżej mediany na obydwu skalach) i niezróżnicowane seksualnie (poniżej mediany na obydwu skalach) nie są uważane za schematyków. Niejasna jest ocena osób krzyżowo określonych seksualnie („odwróconych”), które ujawniają cechy psychiczne odpowiadające płci przeciwnej niż ich płć biologiczna, ponieważ wyniki badań oceniających ich rzeczywiste reakcje nie są jednoznaczne (10).

Płeć psychologiczną autorki niniejszego artykułu rozpatrują w dwóch kontekstach: w odniesieniu do zadowolenia z pracy oraz podziału na zawody stereotypowo męskie i kobiece. Czym jest zadowolenie z pracy? Pierwsze rozumienie, dominujące w najwcześniejszym okresie badań, traktuje zadowolenie w kategorii różnych zjawisk afektywnych (reakcji emocjonalnych, uczuć lub nastroju w pracy). Od lat 60. XX wieku zadowolenie z pracy opisywane jest jako postawa wobec pracy, która obejmuje dwa aspekty: emocjonalny, czyli uczucia w pracy i wobec pracy, oraz poznawczy związany z oceną pracy. W tradycyjnych definicjach zadowolenia z pracy silniej akcentuje się aspekt emocjonalny postawy, natomiast w badaniach szacuje się przede wszystkim aspekt poznawczy. Ukryte założenie o istnieniu zgodności między dwoma komponentami postawy stało się podstawą do wnioskowania o uczuciach pracownika wobec pracy w oparciu o jego ocenę pracy. Ostatecznie, pod koniec lat 80. i w latach 90. XX wieku, pojawiła się nowa tendencja w ujmowaniu zadowolenia z pracy, zmierzająca do osiągnięcia spójności między jego definicją a pomiarem.

Do oceny uczuć pozytywnych i negatywnych doświadczanych w miejscu pracy Brief i wsp. (11) proponują Skalę Afektu w Pracy (Job Affect Scale – JAS). Neuberger i Allerbeck (12) poznawcze zadowolenie z pracy, tzw. satysfakcję z pracy, traktują z kolei jako: a) ogólną ocenę całości pracy oraz b) satysfakcję z jej poszczególnych składników, czyli satysfakcję z przełożonych, wynagrodzenia, współpracowników, treści pracy, warunków pracy, możliwości rozwoju, organizacji i kierownictwa. Dzięki ocenie satysfakcji z różnych cech środowiska pracy możliwe staje się uzyskanie pełniejszego obrazu zadowolenia z pracy pracowników, a ponadto postawy wobec odrębnych czynników mogą różnić się w zależności od uwarunkowań osobowościowych jednostki i kontekstu sytuacyjnego. Cenne w koncepcji i technice Neubergera i Allerbeck jest rozpatrywanie

ogólnego zadowolenia z pracy jako skali jednopozycyjnej, a nie jako sumy zadowolenia ze składników pracy. Oznacza to, że Arkusz Opisu Pracy (AOP) spełnia wymogi dobrej techniki do pomiaru poznawczego komponentu zadowolenia z pracy (12).

Drugi kontekst przeprowadzonych analiz to podział zawodów na męskie i kobiece, który nawiązuje do stereotypizacji rodzaju oraz koncepcji segregacji zawodowej (13). Deaux i Lewis (14) opowiadają się za rozpatrywaniem stereotypów płci na czterech poziomach. Znając etykietkę rodzaju, można wnioskować o: 1) wyglądzie osoby, 2) jej cechach osobowościowych, 3) pełnionych rolach, 4) możliwym zawodzie. Informacja na temat jednego aspektu stereotypu płci wpływa na to, jak oceniane są pozostałe. Nie wnikając w szczegółowy opis cech osobowości, ról społecznych czy wyglądu zewnętrznego stereotypowo przypisywanych kobiecie i mężczyźnie, Deaux i Lewis (14) do zawodów tradycyjnie męskich zaliczają konstruktora, mechanika samochodowego, kierowcę ciężarówki, oficera policji, instalatora telefonów, agenta ubezpieczeniowego, a do zawodów tradycyjnie kobiecych – nauczycielkę, pielęgniarkę, telefonistkę, sekretarkę, fryzjerkę, terapeutkę i logopedę.

Natomiast teoria segregacji rodzajowej w pracy tłumaczy skłonność do preferowania zawodów zgodnie z rolą rodzajową, co w efekcie sprzyja przekonaniu, że niektóre zawody, niezależnie od umiejętności, są uznawane za profesje męskie lub kobiece. Segregacja zawodowa może przyjmować dwie formy: horyzontalną i wertykalną. Segregacja horyzontalna polega na tym, że aktywność zawodowa kobiet koncentruje się w pewnych określonych dziedzinach zatrudnienia (np. w sektorze usług, służbie zdrowia, edukacji). Konsekwencją jest większa liczba kobiet w niektórych zawodach, które są gorzej opłacane. Mężczyźni są w stanie wykonywać różne zawody, czyli ich aktywność rozkłada się bardziej równomiernie na więcej dziedzin zatrudnienia. Opisane zjawisko określa się mianem „lepkiej podłogi”. Segregacja wertykalna natomiast podkreśla, że znacznie mniejsza liczba kobiet w porównaniu z mężczyznami zajmuje stanowiska kierownicze (zjawisko „szklanego sufitu”), a ponadto w zawodach sfeminizowanych mężczyźni mają mimo wszystko większe szanse na awans niż kobiety (zjawisko „szklanych ruchomych schodów”) (15). W prezentowanych badaniach przedmiotem zainteresowań jest nie tyle segregacja horyzontalna czy wertykalna, ile kojarzenie niektórych zajęć z rodzajem, co prowadzi do ekspansji roli rodzajowej w środowisku pracy i może wpływać na poziom doświadczanej satysfakcji.

PROBLEMATYKA BADAŃ WŁASNYCH

Celem badań jest przeprowadzenie analizy związku płci psychologicznej i zadowolenia z pracy osób zatrudnionych w zawodzie stereotypowo męskim (motorniczy) i stereotypowo kobiecym (pielęgniarka). Zgodnie z psychologiczną koncepcją dopasowania do pracy człowiek najlepiej czuje się w zawodzie, w którym wymagania pracy pozostają w zgodzie z możliwościami i uzdolnieniami jednostki (dopasowanie instrumentalne) oraz w którym zaspokojone są jej potrzeby (dopasowanie motywacyjne) (16). Dowodów dostarcza procedura badawcza z udziałem 180 osób reprezentujących wszystkie Hollandowskie typy środowisk zawodowych. Osoby dopasowane do zawodu okazują się bardziej zadowolone z pracy zarówno w wymiarze poznawczym, jak i emocjonalnym (17). W związku z tym można założyć, że osoby z kobiecą tożsamością płciową będą odczuwały większe zadowolenie z pracy w zawodach tradycyjnie kobiecych, a osoby „męskie” w zawodach tradycyjnie męskich.

Interesujące analizy, odnoszące się do preferencji zawodowych kobiet i mężczyzn, prowadzili także Konrad i wsp. (18). Ich zdaniem większość różnic w preferencjach zawodowych jest związana z rolami i stereotypami płci. Kobiety wybierające zawody kobiece mają więcej cech przypisanych kulturowemu stereotypowi kobiecości, podczas gdy kobiety wybierające zawody męskie charakteryzują się większym nasileniem cech typowo męskich. Z kolei Eddleston i wsp. (19) badając 400 kierowników, wykazali, że menadżerowie z męskim schematem płci w porównaniu z kierownikami z kobiecym schematem płci uzyskują wyższe wyniki w zakresie satysfakcji opartej na statusie, a nie na aspekcie socjoemocjonalnym. Jeszcze jeden ważny wynik otrzymali Evans i Steptoe (20), którzy po analizie danych 172 pielęgniarek i 61 pielęgniarzy oraz 53 księgowych kobiet i 81 księgowych mężczyzn stwierdzili, że kobiety pracujące w zawodzie męskim i mężczyźni zatrudnieni w zawodzie kobiecym doświadczają więcej problemów ze zdrowiem.

W świetle zaprezentowanych powyżej badań pojawiają się następujące hipotezy badawcze:

- H1: osoby z kobiecym schematem płci będą bardziej zadowolone z pracy w zawodach stereotypowo kobiecych w porównaniu z osobami z męskim schematem płci.
- H2: osoby z męskim schematem płci będą bardziej zadowolone z pracy w zawodach stereotypowo męskich w porównaniu z osobami z kobiecym schematem płci.

- H3: osoby z kobiecym schematem płci w zawodach tradycyjnie kobiecych będą bardziej zadowolone z pracy w porównaniu z osobami z kobiecym schematem płci w zawodach tradycyjnie męskich.
- H4: osoby z męskim schematem płci w zawodach tradycyjnie męskich będą bardziej zadowolone z pracy w porównaniu z osobami z męskim schematem płci w zawodach tradycyjnie kobiecych.

METODA BADANIA

Osoby badane

Wskazanie zawodu stereotypowo kobiecego i męskiego zostało przeprowadzone nie tylko w nawiązaniu do podziału Deaux i Lewis (14), ale przede wszystkim w oparciu o badanie, w którym wzięło udział 51 studentów psychologii (20 mężczyzn, 31 kobiet). Zadaniem osób badanych było wypisanie 5 zawodów, które w ich opinii reprezentują zawody tradycyjnie męskie, zawody tradycyjnie kobiece i zawody neutralne płciowo. Na tej podstawie wyłoniono 3 profesje z największą liczbą wskazań. Wśród zawodów męskich znalazł się górnik – 38 wskazań, kierowca i motorniczy – 26 wskazań oraz strażak – 19 wskazań. Z kolei wśród kobiecych posad pojawiła się pielęgniarka – 44 wskazania, kosmetyczka – 29 wskazań oraz nauczycielka wychowania przedszkolnego – 29 wskazań. Ostatecznie podjęto decyzję o przeprowadzeniu badań z udziałem pielęgniarek i motorniczych, co koresponduje z modelem stereotypizacji rodzaju zaproponowanym przez Deaux i Lewis (14).

Grupa badana w niniejszym opracowaniu liczyła 103 osoby, w tym 47 kobiet (15 kobiet zatrudnionych na stanowisku motorniczego i 32 kobiety na stanowisku pielęgniarki) oraz 56 mężczyzn (41 motorniczych i 15 pielęgniarzy) w wieku od 22 do 60 lat (średnia (mean – M): 42 lata, odchylenie standardowe (standard deviation – SD): 9,65). Wśród badanych wykształcenie podstawowe miało 7% motorniczych, wykształcenie zawodowe – 18% motorniczych, a 66% badanych (37% pielęgniarek/pielęgniarzy, 29% motorniczych) legitymowało się wykształceniem średnim, natomiast wykształcenie wyższe dotyczyło 9% pielęgniarek/pielęgniarzy. Średnia wieku w zawodzie pielęgniarki/pielęgniarsza wynosiła 38 lat (SD = 7,39, przedział: 25–54 lata), natomiast w zawodzie motorniczego – 44 lata (SD = 10,59, przedział: 22–60 lat). Staż pracy badanych wahał się od roku do 44 lat. Przeciętny staż pracy w zawodzie pielęgniarki/pielęgniarsza wynosił 16 lat, natomiast w zawodzie motorniczego – 15 lat. Wśród badanych pielęgniarek i pielęgniarszy znajdowały się osoby

na stanowiskach: pielęgniarka/pielęgniarszy (46 osób) oraz starsza pielęgniarka (1 osoba). Podobnie wśród przebadanych przedstawicieli zawodu stereotypowo męskiego prawie wszystkie osoby zajmowały stanowiska motorniczych tramwaju, a tylko jedna osoba pracowała na stanowisku instruktora motorniczego.

Zastosowane techniki badania

W celu zweryfikowania sformułowanych wcześniej hipotez badawczych w niniejszym badaniu posłużono się następującymi opracowanymi psychometrycznie technikami badania: płec psychologiczną pracowników zbadano za pomocą Inwentarza do Oceny Płci Psychologicznej (IPP) autorstwa Kuczyńskiej, natomiast do oceny aspektu poznawczego i emocjonalnego zadowolenia z pracy posłużono się Arkuszem Opisu Pracy (AOP) autorstwa Neubergera i Allerbeck w polskiej adaptacji Zalewskiej oraz Skalą Afektu w Pracy (JAS) autorstwa Briefa i wsp. również w polskiej adaptacji Zalewskiej.

Inwentarz do Oceny Płci Psychologicznej (IPP) jest techniką typu „papier-ołówek”. Składa się łącznie z 35 pozycji, w czym:

- 15 pozycji odzwierciedla kulturowy stereotyp kobiecości, tworząc skalę kobiecości,
- 15 pozycji odzwierciedla kulturowy stereotyp męskości, tworząc skalę męskości,
- 5 pozycji to pozycje buforowe, a więc takie, które w jednakowym stopniu przypisywane są kobietom i mężczyznom.

Analiza rzetelności IPP została oparta na wynikach badań przeprowadzonych u 79 studentów. Współczynniki zgodności wewnętrznej obliczone na podstawie wzoru Kuderera-Richardsona w adaptacji Fergusona wynoszą 0,78 dla skali Męskości oraz 0,79 dla skali Kobiecości. Z kolei przy ocenie trafności wzięto pod uwagę trafność teoretyczną, która oceniana była na podstawie wyników 24 osób transseksualnych.

Arkusz Opisu Pracy (AOP) pozwala oszacować poznawczy wymiar zadowolenia – wynik ogólny oraz satysfakcję z 7 składników pracy typu: koledzy, przełożony, treść pracy, warunki pracy, organizacja i kierownictwo, rozwój oraz wynagrodzenie. Rzetelność skal jest wysoka. Współczynniki α Cronbacha wynoszą kolejno dla skali: przełożony – 0,86, treść pracy – 0,84, warunki pracy – 0,87, organizacja i kierownictwo – 0,92, rozwój – 0,92, wynagrodzenie – 0,91. Zadowolającą wartość – 0,69 – współczynnik α Cronbacha osiąga tylko dla składnika koledzy. Trafność pomiaru zadowolenia z poszczególnych składników pracy określano, biorąc pod uwagę trafność różnicową i trafność zbieżną.

Konstrukcja Skali Afektu w Pracy (JAS) Briefa i wsp., podobnie jak Arkusz Opisu Pracy Neubergera i Allerebeck, związana jest z „nową falą” badań nad zadowoleniem z pracy. Skala Afektu w Pracy w polskiej adaptacji Zalewskiej jest także techniką typu „papier-olówek”. Pozwala na jednoczesny pomiar odczuwanego w pracy afektu pozytywnego i negatywnego. Dziesięć określiń oznacza afekt pozytywny, opisywany przez pozytywne zaangażowanie, chęć do życia i zapał. Dziesięć pozostałych przymiotników opisuje afekt negatywny, dotyczący nieprzyjemnego zaangażowania, zdenerwowania, negatywnego pobudzenia lub jego braku. Pomiar afektu wykazuje wysoką zgodność wewnętrzną (współczynnik α Cronbacha wynosi 0,79 dla afektu negatywnego i 0,84 dla afektu pozytywnego).

WYNIKI

Płeć psychologiczna a zadowolenie z pracy w zawodzie stereotypowo kobiecym

Do weryfikacji pierwszej hipotezy niniejszego badania – zakładającej, że osoby z kobiecym schematem płci będą bardziej zadowolone z pracy w zawodach stereotypowo kobiecych w porównaniu z osobami z męskim schematem płci – wykorzystano jednoczynnikową ana-

lizę wariancji (ANOVA) oraz testy porównań wielokrotnych (tab. 1).

Z przeprowadzonych analiz wynika, że istotne statystycznie różnice w poziomie zadowolenia z pracy w zawodzie stereotypowo kobiecym w zależności od typu płci psychologicznej dotyczą takich aspektów, jak: koledzy – $F(3,43) = 4,44$; $p = 0,008$; przełożony – $F(3,43) = 3,46$; $p = 0,024$ i ogólne zadowolenie z pracy – $F(3,43) = 2,91$; $p = 0,045$. Należy przy tym zauważyć, że najwyższe wyniki w każdej z wymienionych skal uzyskują osoby z kobiecym schematem płci (częściowo potwierdzona hipoteza H1) (tab. 1). Test porównań wielokrotnych Tukeya ujawnia, że osoby z kobiecym schematem płci psychologicznej osiągają istotnie wyższy poziom zadowolenia z relacji z kolegami w pracy ($M = 28,74$; $SD = 2,73$) w porównaniu z osobami z męskim schematem płci ($M = 24,20$; $SD = 2,17$) oraz osobami z nieokreślonym schematem płci ($M = 25,64$; $SD = 3,75$). Ponadto w kategorii zadowolenia z przełożonego osoby z kobiecym schematem płci psychologicznej uzyskują istotnie wyższy wynik ($M = 33,84$; $SD = 6,16$) niż osoby z męskim schematem płci ($M = 25,60$; $SD = 2,61$). Ogólnie bardziej zadowolone z pracy są osoby z kobiecym schematem płci ($M = 4,37$; $SD = 1,26$) w porównaniu z osobami z nieokreślonym schematem płci ($M = 3,09$; $SD = 1,45$) (tab. 1).

Tabela 1. Płeć psychologiczna a zadowolenie z kolegów, przełożonego i ogólny poziom zadowolenia w zawodzie stereotypowo kobiecym (N = 47)

Table 1. Gender and satisfaction with co-workers, a supervisor and the overall job satisfaction in a stereotypical feminine occupation (N = 47)

Zmienne Variables	Płeć psychologiczna Gender	Badani Respondents (n)	M	SD	F(3,43)	p	Test Tukeya Tukey's test
Zadowolenie z kolegów / / Satisfaction with co-workers	męska / masculine	5	24,20	2,17	4,44	0,008	kobieca vs męska / / feminine vs. masculine;
	kobieca / feminine	19	28,74	2,73			
	nieokreślona / undifferentiated	11	25,64	3,75			
	androgyniczna / androgynous	12	26,67	2,84			
	ogółem / total	47	27,00	3,30			
Zadowolenie z przełożonego / / Satisfaction with a supervisor	męska / masculine	5	25,60	2,61	3,46	0,024	kobieca vs męska / / feminine vs. masculine
	kobieca / feminine	19	33,84	6,16			
	nieokreślona / undifferentiated	11	32,27	4,67			
	androgyniczna / androgynous	12	30,67	4,96			
	ogółem / total	47	31,79	5,67			
Ogólne zadowolenie z pracy / / Overall job satisfaction	męska / masculine	5	4,00	0,71	2,91	0,045	kobieca vs nieokreślona / / feminine vs. undifferentiated
	kobieca / feminine	19	4,37	1,26			
	nieokreślona / undifferentiated	11	3,09	1,45			
	androgyniczna / androgynous	12	4,17	0,84			
	ogółem / total	47	3,98	1,24			

W przypadku pozostałych kategorii nie odnotowano różnic istotnych statystycznie w zawodzie stereotypowo kobiecym między kobiecym, męskim, androgynicznym i nieodróżnicowanym schematem płci w zakresie:

- treści pracy – $F(3,43) = 1,75$; $p = 0,17$;
- warunków pracy – $F(3,43) = 1,13$; $p = 0,35$;
- organizacji i kierownictwa – $F(3,43) = 1,32$; $p = 0,28$;
- rozwoju pracownika – $F(3,43) = 0,66$; $p = 0,58$;
- wynagrodzenia – $F(3,43) = 1,12$; $p = 0,35$;
- afektu negatywnego – $F(3,43) = 0,43$; $p = 0,74$;
- afektu pozytywnego – $F(3,43) = 1,06$; $p = 0,38$.

Płeć psychologiczna a zadowolenie z pracy w zawodzie stereotypowo męskim

Podobnie jak w przypadku hipotezy pierwszej niniejszego badania do weryfikacji hipotezy H2 (osoby z męskim schematem płci będą bardziej zadowolone z pracy w zawodach stereotypowo męskich w porównaniu z osobami z kobiecym schematem płci) zastosowano jednoczynnikową analizę wariancji (ANOVA) (tab. 2).

Wprowadzcie wartości średnie potwierdzają, że osoby z męskim schematem płci są bardziej zadowolone z pracy, jednak wszystkie różnice pozostają nieistotne statystycznie: afekt pozytywny – $F(3,52) = 0,63$; $p = 0,6$; afekt negatywny – $F(3,52) = 1,4$; $p = 0,25$ i poznawczy wymiar zadowolenia z pracy – $F(3,52) = 0,12$; $p = 0,95$ (hipoteza H2 została w całości odrzucona).

Różnic statystycznie istotnych nie wykazano również wśród pozostałych analizowanych kategorii zadowolenia z pracy:

- koledzy – $F(3,52) = 0,38$; $p = 0,77$;
- przełożony – $F(3,52) = 1,43$; $p = 0,25$;
- treść pracy – $F(3,52) = 1,14$; $p = 0,34$;
- warunki pracy – $F(3,52) = 0,44$; $p = 0,72$;
- organizacja i kierownictwo – $F(3,52) = 1,79$; $p = 0,16$;
- rozwój pracownika – $F(3,52) = 0,13$; $p = 0,94$;
- wynagrodzenie – $F(3,52) = 0,21$; $p = 0,89$.

Kobiecego schematu płci a zadowolenie z pracy w zawodach stereotypowo kobiecych i męskich

Trzecia hipoteza badawcza dotyczyła porównania poziomu zadowolenia z pracy osób z kobiecym schematem płci zatrudnionych w zawodzie tradycyjnie kobiecym i męskim. Wzorem poprzednich analiz do weryfikacji H3 zastosowano jednoczynnikową analizę wariancji (ANOVA).

Otrzymane wyniki badań wskazują na dwie różnice statystycznie istotne: koledzy – $F(1,25) = 5,68$; $p = 0,025$ oraz warunki pracy – $F(1,25) = 11,66$; $p = 0,002$. Można zauważyć, że pielęgniarki i pielęgniarze z kobiecym schematem płci wyżej oceniają swoje relacje z kolegami z pracy ($M = 28,74$; $SD = 2,73$) w porównaniu z męskimi z kobiecym schematem płci ($M = 26,00$; $SD = 2,73$). Co więcej „kobiecy” osoby pracujące w za-

Tabela 2. Płeć psychologiczna a afekt pozytywny, afekt negatywny i ogólne zadowolenie z pracy w zawodzie stereotypowo męskim (N = 56)
Table 2. Gender and positive affect, negative affect and the overall job satisfaction in a stereotypical masculine occupation (N = 56)

Zmienne Variables	Płeć psychologiczna Gender	Badani Respondents (n)	M	SD	F(3,52)	p
Afekt pozytywny / Positive affect	męska / masculine	7	4,56	0,55	0,63	0,6
	kobiece / feminine	8	4,19	0,64		
	nieokreślona / undifferentiated	11	4,28	0,43		
	androgyniczna / androgynous	30	4,40	0,61		
	ogółem / total	56	4,37	0,57		
Afekt negatywny / Negative affect	męska / masculine	7	2,76	0,28	1,40	0,25
	kobiece / feminine	8	3,13	0,59		
	nieokreślona / undifferentiated	11	3,36	0,57		
	androgyniczna / androgynous	30	3,21	0,75		
	ogółem / total	56	3,17	0,66		
Ogólne zadowolenie z pracy / / Overall job satisfaction	męska / masculine	7	4,50	1,11	0,12	0,95
	kobiece / feminine	8	4,29	1,19		
	nieokreślona / undifferentiated	11	4,18	0,75		
	androgyniczna / androgynous	30	4,27	1,29		
	ogółem / total	56	4,29	1,14		

Objaśnienia jak w tabeli 1 / Abbreviations as in Table 1.

wodzie tradycyjnie kobiecym są bardziej zadowolone z warunków, w jakich pracują ($M = 30$; $SD = 5,8$) w porównaniu z „kobietami” osobami pracującymi z zawodem tradycyjnie męskim ($M = 21,88$; $SD = 5,22$) (tab. 3).

Analizując emocjonalny aspekt zadowolenia z pracy: afekt pozytywny – $F(1,25) = 0,43$; $p = 0,52$ i afekt negatywny – $F(1,25) = 1,64$; $p = 0,21$ oraz ogólne poznawcze zadowolenie z pracy – $F(1,25) = 0,06$; $p = 0,80$, nie wykazano różnic między „kobietami” pracownikami na stanowiskach stereotypowo kobiecych i męskich. Nieistotne wyniki uzyskano także w przypadku zadowolenia z pozostałych 5 aspektów pracy: przełożony – $F(1,25) = 0,001$; $p = 0,99$; treść pracy – $F(1,25) = 0,88$; $p = 0,36$; organizacja i kierownictwo – $F(1,25) = 0,01$; $p = 0,92$; rozwój pracownika – $F(1,25) = 0,006$; $p = 0,94$ oraz wynagrodzenie – $F(1,25) = 1,78$; $p = 0,19$. Na podstawie uzyskanych rezultatów można stwierdzić, że hipoteza H3 została potwierdzona tylko w odniesieniu do zadowolenia z relacji z kolegami oraz zadowolenia z warunków pracy.

Męski schemat płci a zadowolenie z pracy w zawodach stereotypowo kobiecych i męskich

Ostatnia hipoteza poruszała kwestię wyższego zadowolenia z pracy osób z męskim schematem płci zatrudnionych w zawodzie tradycyjnie męskim w porównaniu z osobami z męskim schematem płci pracującymi w zawodzie tradycyjnie kobiecym (hipoteza H4).

Z jednoczynnikowej analizy wariancji wynika, że tylko w przypadku jednej kategorii zadowolenia z pracy występuje istotna różnica między osobami z męskim schematem płci na stanowisku kobiecym i męskim. Dotyczy ona kategorii: przełożony – $F(1,10) = 5,1$; $p = 0,048$. Motorniczy z męskim schematem płci są bardziej zadowoleni ze swojego przełożonego ($M = 30,86$; $SD = 4,67$) w porównaniu z pielęgniarkami i pielęgniarzami z męskim schematem płci ($M = 25,60$; $SD = 2,61$).

W przypadku afektu pozytywnego ($F(1,10) = 3,44$; $p = 0,09$) stwierdzono tendencję statystyczną. Silniejszy afekt pozytywny odnosi się do osób z męskim schematem płci pracujących w zawodzie tradycyjnie męskim

Tabela 3. Kobięcy schemat płci a zadowolenie z kolegów i warunków pracy w zawodach stereotypowo kobiecych i męskich ($N = 27$)
Table 3. Feminine gender schema and satisfaction with co-workers and working facilities in stereotypical feminine and masculine occupations ($N = 27$)

Zmienne Variables	Zawód Occupation	Badani Respondents (n)	M	SD	F(1,25)	p
Zadowolenie z kolegów / / Satisfaction with co-workers	kobięcy / feminine occupation	19	28,74	2,73	5,68	0,025
	męski / masculine occupation	8	26,00	2,73		
	ogółem / total	27	27,93	2,96		
Zadowolenie z warunków pracy / / Satisfaction with working facilities	kobięcy / feminine occupation	19	30,00	5,80	11,66	0,002
	męski / masculine occupation	8	21,88	5,22		
	ogółem / total	27	27,59	6,70		

Objaśnienia jak w tabeli 1 / Abbreviations as in Table 1.

Tabela 4. Męski schemat płci a zadowolenie z przełożonego i afekt pozytywny w zawodach stereotypowo kobiecych i męskich ($N = 12$)
Table 4. Masculine gender schema and satisfaction with a supervisor and positive affect in stereotypical feminine and masculine occupations ($N = 12$)

Zmienne Variables	Zawód Occupation	Badani Respondents (n)	M	SD	F(1,10)	p
Zadowolenie z przełożonego / / Satisfaction with a supervisor	kobięcy / feminine occupation	5	25,60	2,61	5,10	0,048
	męski / masculine occupation	7	30,86	4,67		
	ogółem / total	12	28,67	4,66		
Afekt pozytywny / Positive affect	kobięcy / feminine occupation	5	3,98	0,50	3,44	0,093
	męski / masculine occupation	7	4,56	0,55		
	ogółem / total	12	4,32	0,59		

Objaśnienia jak w tabeli 1 / Abbreviations as in Table 1.

($M = 4,56$; $SD = 0,55$) niż „męskich” pielęgniarek i pielęgniarzy ($M = 3,98$; $SD = 0,51$) (tab. 4). Pozostałe skale nie różnicują pielęgniarek/pielęgniarzy oraz motorniczek z męskim schematem płci:

- koledzy – $F(1,10) = 0,02$; $p = 0,91$;
- treść pracy – $F(1,10) = 0,001$; $p = 0,99$;
- warunki pracy – $F(1,10) = 2,28$; $p = 0,16$;
- organizacja i kierownictwo – $F(1,10) = 0,08$; $p = 0,78$;
- rozwój pracownika – $F(1,10) = 0,71$; $p = 0,42$;
- wynagrodzenie – $F(1,10) = 3,11$; $p = 0,11$;
- ogólne zadowolenie z pracy – $F(1,10) = 0,25$; $p = 0,63$;
- afekt negatywny – $F(1,10) = 0,01$; $p = 0,92$.

Hipoteza H4 została potwierdzona tylko w odniesieniu do kategorii zadowolenia z przełożonego.

OMÓWIENIE

Określenie 'kobieta i mężczyzna' przez fakt, że odnosi się do różnic biologicznych, jest na tyle oczywiste, że pozostaje zrozumiałe dla każdego. Pojęcie rodzaju – męskiego i kobiecego schematu płci – jest już bardziej skomplikowanym konstruktem. Trafnie ujmuje to Maccoby (21), która pisze, że osoba może być bardziej lub mniej kobieca, ale nie może być bardziej lub mniej kobietą.

W prowadzonych w tym artykule badaniach płęć psychologiczna okazała się zmienną różnicującą zarówno poziom zadowolenia z wybranych składników pracy, jak i ogólnego zadowolenia z pracy, ale tylko w odniesieniu do zawodu stereotypowo kobiecego. Zgodnie z poczynionym założeniem osoby z kobiecym schematem płci pracujące w zawodzie tradycyjnie kobiecym w porównaniu z pozostałymi typami płci, a przede wszystkim z osobami „męskimi”, osiągają wyższe wyniki zarówno w poznawczym wymiarze zadowolenia z pracy, jak i w skali koledzy i przełożony.

Uzyskane rezultaty częściowo korespondują z wynikami, jakie uzyskali Eddleston i wsp. (19). W ich badaniach osoby z kobiecym schematem płci charakteryzowały się wyższymi wynikami w zakresie satysfakcji zawodowej opartej na aspekcie socjoemocjonalnym, a nie na statusie. Większe zadowolenie osób z kobiecym schematem płci w porównaniu z pozostałymi typami wynika prawdopodobnie z lepszego dopasowania tej grupy do psychologicznych wymogów stanowiska pracy. Jak stwierdziły Lipińska-Grobelny i Głowacka (17), osoby dopasowane do zawodu są bardziej zadowolone z kolegów, przełożonych, treści pracy, warunków pracy, możliwości rozwoju zawodowego i samego procesu kierowania. Brak danych statystycznie istotnych w zakresie pozostałych wymiarów potwierdza, że najważ-

niejszą sferą zadowolenia z pracy są relacje interpersonalne (22,23). Dla osób z kobiecym schematem płci nabierają one szczególnego znaczenia, umożliwiając im realizowanie głównych atrybutów tradycyjnego schematu żeńskiego (wrażliwości, troski, zrozumienia, odpowiedzialności), a to wymaga udziału drugiej osoby – kierownika lub współpracownika.

Jak w takim układzie wytłumaczyć, że płęć społeczno-kulturowa nie różnicuje poziomu zadowolenia z pracy w żadnej z analizowanych kategorii w zawodzie tradycyjnie męskim? Wprawdzie analiza średnich potwierdza, że osoby z męskim schematem płci na stanowisku motorniczego osiągają wyższe wyniki w zestawieniu z osobami z kobiecym schematem płci, ale wszystkie dane pozostają statystycznie nieistotne. Zastanawiając się nad przyczynami niepowodzenia w potwierdzeniu hipotezy drugiej, należy zwrócić uwagę na małą liczebność motorniczych, którzy charakteryzują się męskim i kobiecym typem płci psychologicznej. Spośród 56 przebadanych motorniczych tylko 7 osób zostało zakwalifikowanych do męskiego schematu płci i tylko 8 – do „kobiecego”. Zdecydowana większość motorniczych reprezentowała wysokie wyniki w skali męskości i kobiecości (30 osób spośród 56 badanych w tym zawodzie było androgynikami). W tym miejscu pojawia się pytanie, czy androgynia psychiczna jest na tyle uniwersalną kategorią rodzaju, że osoby androgyniczne mogą dobrze funkcjonować niezależnie od typu środowiska pracy. Jest to z pewnością zagadnienie wymagające kolejnych analiz z udziałem bardziej zróżnicowanej grupy badanej.

Hipoteza trzecia i czwarta rozpatruje już nie tyle różnice w obrębie grupy – zawód tradycyjnie kobiecy i zawód tradycyjnie męski – ile różnice między zawodami. Osoby z kobiecym schematem płci w zawodzie stereotypowo kobiecym są bardziej zadowolone ze stosunków z kolegami w pracy oraz warunków pracy niż osoby z kobiecym schematem płci w zawodzie stereotypowo męskim. Wprawdzie socjalizacja w miejscu pracy może prowadzić do upodabniania się osoby do warunków pracy, ale otrzymane wyniki zdają się przeczyć temu założeniu (24), na pierwszy plan wysuwając właściwości przypisywane płci psychologicznej.

Pielęgniarki i pielęgniarze z kobiecym schematem płci w porównaniu z „kobiecymi” motorniczymi deklarują większe zadowolenie z relacji z kolegami, ponieważ zespołowy charakter ich pracy stwarza możliwość kontaktów społecznych i otrzymywania wsparcia. Zupełnie inna jest praca motorniczego – praca indywidualna, z koniecznością liczenia na siebie w trudnych sytuacjach. W związku z tym motorniczy z kobiecym sche-

matem płci jest mniej zadowolony z kontaktów z kolegami i warunków pracy, ponieważ specyfika jego pracy nie zaspokaja potrzeb w tym zakresie. Zebrane dane potwierdzają istnienie trójczynnиковego modelu uwarunkowań zadowolenia z pracy, w którym właściwości osoby wpływają na zadowolenie z pracy, postrzeganie właściwości pracy oraz ocenę stopnia dopasowania osoby i środowiska (25).

Z badań wynika również, że motorniczy z męskim schematem płci są bardziej zadowoleni ze swojego przełożonego w pracy w porównaniu z „męskimi” pielęgniarkami/pielęgniarszami. Otrzymany rezultat może być efektem stopnia dopasowania stylu kierowania do oczekiwań podwładnych. W przypadku większej satysfakcji motorniczych z męskim schematem płci ten stopień jest zdecydowanie wyższy niż w przypadku osób „męskich” zatrudnionych na stanowisku „kobięcym”. Równie dobrze można ten wynik interpretować przez pryzmat orientacji na działanie, sukces i dominację osób z męskim schematem, dla których większym priorytetem są dobre stosunki z przełożonym niż np. ze współpracownikami.

Podsumowując, męski i kobiecy schemat płci wpływają na nasz sposób myślenia, spostrzegania i oceniania. Osoby prezentujące kobiecy schemat płci pozostają wrażliwe na informacje o innych osobach oraz wrażliwe na relacje społeczne. Dla jednostek z męskim schematem płci śledzenie relacji międzyludzkich nie jest aż tak ważne, ponieważ osoby te potrzebują mniej takich danych. Ten sposób przetwarzania informacji może mieć istotne znaczenie dla wieloaspektowego dopasowania osoby do zawodu, a tym samym dla zadowolenia z pracy. Pracownik zadowolony jest pracownikiem bardziej efektywnym (26) i przywiązany do organizacji (27). Z tego względu badania nad dopasowaniem płci psychologicznej do rodzaju wykonywanej pracy mogą okazać się potrzebne w procesie rekrutacji i selekcji pracowników w zawodach tradycyjnie męskich i kobiecych w celu przewidywania poziomu motywacji i satysfakcji pracowniczej.

PIŚMIENNICTWO

1. Strykowska M.: Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. A. Mickiewicza, Poznań 1992
2. Dakowicz A.: Płeć psychiczna a poziom samoaktualizacji. Trans Humana, Białystok 2000
3. Lipińska-Grobelny A.: Gender and styles of communicative behaviours. Acta Univ. Folia Psychol. 2006;10:95–105
4. Lipińska-Grobelny A.: Męskość, kobiecość, androgynia a doświadczanie stresu zawodowego. Med. Pr. 2008;59: 453–460
5. Lipińska-Grobelny A.: Postrzeganie sytuacji organizacyjnej przez pryzmat schematów płci. W: Golińska L., Dudek B. [red.]. Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, ss. 127–134
6. Lipińska-Grobelny A.: Podmiotowe uwarunkowania męskości, kobiecości i androgynii. Acta Univ. Folia Psychol. 2007;11:3–19
7. Unger R.K.: Toward redefinition of sex and gender. Am. Psychol. 1979;34:1085–1094
8. Bem S.L.: The measurement of psychological androgyny. J. Consult. Clin. Psychol. 1974;42:155–162
9. Bem S.L.: Męskość. Kobiecość. O różnicach wynikających z płci. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000
10. Bem S.L.: Gender schema theory: A cognitive account of sex-typing. Psychol. Rev. 1981;88:354–364
11. Brief A.P., Burke M.J., George J.M., Robinson B., Webster J.: Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? J. Appl. Psychol. 1988;19:717–727
12. Zalewska A.: Dwa światy – emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności. Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej ACADEMICA, Warszawa 2003
13. Gutek B.: Sex and the workplace. Jossey-Bass, San Francisco 1985
14. Deaux K., Lewis L.L.: Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. J. Pers. Soc. Psychol. 1984;46:991–1004
15. Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P.: Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy. Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2007
16. Van Harrison R.: Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. W: Cooper C.L., Payne R. [red.]. Stres w pracy. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1987, ss. 260–306
17. Lipińska-Grobelny A., Głowacka K.: Zadowolenie z pracy a stopień dopasowania do zawodu. Przegl. Psychol. 2009;52:181–194
18. Konrad A.M., Ritchie J.E., Lieb P., Corrigan E.: Sex differences and similarities in job attributive preferences: A meta-analysis. Psychol. Bul. 2000;126:593–641
19. Eddleston K.A., Veiga J.F., Powell G.N.: Explaining sex differences in managerial career satisfier preferences: The role of gender self-schema. J. Appl. Psychol. 2006;91: 437–445

20. Evans O., Steptoe A.: The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male and female-dominated occupational groups. *Soc. Sci. Med.* 2002;54:481–492
21. Maccoby E.E.: Gender as a social category. *Dev. Psychol.* 1988;24:755–765
22. Argyle M., Martin M.: The psychological causes of happiness. W: Strack F, Argyle M., Schwarz N. [red.]. *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective.* Pergamon Press, Oxford 1991, ss. 77–100
23. Furnham A.: Work and leisure satisfaction. W: Strack F, Argyle M., Schwarz N. [red.]. *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective.* Pergamon Press, Oxford 1991, ss. 235–259
24. Konrad A.M., Ritchie J.E., Lieb P., Corrigan E.: Effects of sample, time and occupational matching on gender differences in job attribute preferences. *Acad. Manage. Proc.* 1997;126:443–447
25. Brief A.P.: *Attitudes in and around organizations.* Sage Publications, Thousand Oaks, CA (USA) 1998
26. Seligman M.E.P.: *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnienie naszych możliwości trwałego spełnienia.* Wydawnictwo Media Rodzina, Poznań 2005
27. Bańka A.: *Zadowolenie z pracy i motywacja pracy.* W: Strelau J. [red.]. *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3.* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, ss. 329–333