

JOLANTA MILUSKA

STEREOTYPY I UPRZEDZENIA JAKO DETERMINANTY JAKOŚCI ŻYCIA KOBIEC

Koncepcje jakości życia koncentrują się wokół dwóch głównych sposobów pojmowania tego zjawiska, opisując je bądź jako obiektywne warunki życia, istotne dla potrzeb człowieka (rodzaj instytucji społecznych, pozycja w strukturze społecznej, typ więzi społecznej, etc.), bądź też jako subiektywne stany wyrażające przekonanie o stopniu realizacji tych potrzeb [Rabenda-Bajkowska 1979]. W tym drugim przypadku lepiej jest mówić o poczuciu jakości życia, mierzonego na wymiarze komfort-dyskomfort psychiczny.

Jednym z obiektywnych wyznaczników jakości życia mogą być stereotypy społeczne na temat różnych grup społecznych, czyli przekonania o przysługujących im atrybutach i ich wartości społecznej. Jeśli będą one pozytywne, mogą promować określone grupy, zwiększając ich dostęp do dóbr społecznych i sprzyjając zaspokojeniu potrzeb materialnych i niematerialnych ich członków. Stereotypy negatywne stają się uzasadnieniem działań dyskryminujących i przybierają postać uprzedzeń społecznych.

Wiedza o podzielanych społecznie przekonaniach na temat różnych kategorii osób, a więc spostrzegana ich sytuacja społeczna, może wpływać na poczucie jakości życia, modyfikując siłę motywacji do osiągania celów oraz określając liczne atrybuty dotyczące własnej wartości, zdolności, stopnia zagrożenia czy szczęścia.

I. STEREOTYPY I UPRZEDZENIA PŁCIOWE: CHARAKTERYSTYKA TREŚCI I PRZYCZYN

Płeć jako cecha widoczna, dystynktywna i uniwersalna jest szczególnie dobrą podstawą tworzenia stereotypów [Bodenhausen, Wyer 1985]. Stereotypy płci kształtują się na podstawie wiedzy o rolach społecznych pełnionych przez kobiety i mężczyzn. Role te wyznaczają zachowania członków grup, a ich obserwacja określa wyobrażenia na temat typowych atrybutów tych osób.

Istnieje istotna, ponadkulturowa zgodność co do tego, że różnica między mężczyznami i kobietami sprowadza się do posiadania (lub nie) cech instrumentalnych, asertywnych (cechy męskie) lub cech wyrażających interpersonalną orientację (cechy kobiece) [Block 1973]. Stereotypowe cechy, które określają "męskość" to niezależność, przedsiębiorczość, dominacja, łatwość decydowania. Kobiety z kolei bardziej niż mężczyźni określają cecha uprzejmości, zdolności do poświęcania się innym, intrapecji i emocjonalności. "Mę-

skość" i "kobiecość" wyznacza również rodzaj podejmowanych ról zawodowych, sposób spędzania wolnego czasu, zachowania społeczne, zakres obowiązków domowych lub sposób sprawowania opieki nad dzieckiem.

Treść stereotypów płci określa zróżnicowane jej oceny: cechy i zachowania kobiet są niżej oceniane niż atrybuty mężczyzn, zwłaszcza wtedy, gdy opisują ich funkcjonowanie zawodowe [Broverman i in. 1972]. Badania V. Schein [1973], powtórzone przez M. Heilman [1989] wykazały, że mężczyznom częściej niż kobietom przypisuje się cechy odnoszącego sukcesy menadżera, tj. zdolności kierownicze, obiektywizm, skuteczność, ambicję i zaufanie do samego siebie. Wyniki te potwierdzają rezultaty wcześniejszych badań [Bowman i in. 1965; Basil 1972], wskazując na względną trwałość stereotypów płci.

Negatywne przekonania na temat kobiet mogą uzasadniać dyskryminujące je zachowania, stanowiąc składnik trójelementowej postawy-uprzedzenia [Aronson 1978]. Ideologia seksizmu wyraża się w ograniczeniu aspiracji kobiet do uzyskiwania wykształcenia i osiągnięć zawodowych, w utrudnianiu dostępu do stanowisk pracy odpowiadających ich kwalifikacjom zawodowym oraz w obniżaniu wysokości zarobków [Forisha, Goldman 1981]. Seksizm dotyczy także dziewczynek, które we wczesnych okresach socjalizacji uzyskują doświadczenie gorszej, w porównaniu z chłopcami, pozycji [Parson i in. 1982; Zanden 1985].

Nierówności między kobietami i mężczyznami w sferze zawodowej, które mogą być podstawą zgeneralizowanych negatywnych sądów na temat kobiet, znajdują wyjaśnienie na gruncie licznych teorii socjologicznych (por. przegląd dokonany przez Reszke [1991]). Teorie te koncentrują się na analizie roli wzajemnie warunkujących się czynników makrosocjalnych (model funkcjonowania systemu społecznego oraz ideologiczne uzasadnienie różnic między mężczyznami i kobietami w sferze zawodowej), pośrednich (czynniki określające rynek pracy oraz określające kobiety) i bezpośrednich (dyskryminacja płacowa oraz horyzontalna i wertykalna segregacja zawodowa). Synteza tych teorii może być podstawą sformułowania następujących interpretacji genezy negatywnych stereotypów kobiet jako pracowników:

Po pierwsze — stereotyp ten może opisywać rzeczywisty brak ich kompetencji zawodowych, będący rezultatem następującego procesu: życiowa funkcja kobiet (macierzyństwo) — socjalizacja dziewcząt przygotowująca do podjęcia ról kobiecych (typizacja płciowa) — tożsamość płciowa ("matka", lecz nie osoba aspirująca do osiągnięć edukacyjnych i zawodowych) — spełnienie funkcji macierzyńskiej — ograniczenie ruchliwości przestrzennej, nieciągłość zatrudnienia — niska wartość na rynku pracy. Mamy tu do czynienia z psychologicznymi i społecznymi konsekwencjami procesu socjalizacji, ukierunkowanego na wzmacnianie dymorfizmu płci.

Po drugie — w myśl teorii realnego konfliktu [Sherif i in. 1961], negatywny stereotyp kobiet w sferze zawodowej może być wskaźnikiem racjonalizacji działań dyskryminujących w sytuacji konkurowania z kobietami, które coraz częściej — wykształcone i z rozbudowanymi aspiracjami — stanowią rzeczywiste zagrożenie w skutecznej rywalizacji o stanowiska pracy. Mężczyźni, nie chcąc dopuścić ich do pełnienia takich ról społecznych, które

umożliwiają zdobycie bogactwa, władzy i prestiżu, korzystają ze swojej uprzywilejowanej pozycji, aby tworzyć przekonania o ogólnych różnicach między kobietami i mężczyznami. W takich warunkach można też oczekiwać deformacji w spostrzeganiu, gdy selekcja informacji wzmacnia założony negatywny schemat cech kobiet jako osób niezdolnych, niewykształconych i niekompetentnych. Różnicowanie ocen grupy własnej i obcej może być ponadto warunkiem uzyskiwania i podtrzymywania przez mężczyzn pozytywnej samooceny.

Po trzecie - podstawą stereotypów może być mniejsza liczebność kobiet w zawodach uznawanych tradycyjnie za męskie. Ich status mniejszościowy (tokenizm) [Kanter, 1977] czyni z nich grupę szczególnie widoczną, która podlega stałej obserwacji i presji "dobrego wykonania". Stres tokenizmu ma wiele negatywnych skutków psychologicznych: niższe osiągnięcia, lęk przed ekspozycją społeczną i sytuacjami o charakterze sprawdzenia się [Spangler i in. 1978], frustracja spowodowana sprzecznymi żądaniami, uczucie nieadekwatności i nieakceptacji "ja" [Kanter 1977]. Wpływa on ponadto na typ relacji z grupą dominującą, prowokując negatywne opinie i unifikujące indywidualność kobiet. Efekt tokenizmu obniża i tak niski status kobiet.

Podstaw interpretacji mechanizmów powstawania negatywnych stereotypów kobiet, także poza obszarem pracy zawodowej, dostarczają również psychospołeczne teorie koncentrujące się na procesach poznawczych i motywacyjnych.

Zasadą tworzenia wszelkich stereotypów jest proces kategoryzacji społecznej [Wilder 1981], której wynikiem jest wyostrenie podobieństwa między obiektami należącymi do jednej kategorii i zwiększenie różnicy między elementami odmiennych kategorii. Ten ostatni efekt można wyjaśnić na podstawie teorii akcentuacji, odkrywającej w warunkach skorelowania tzw. dymensji centralnej i peryferycznej, wpływ tej ostatniej, wyrażający się przecenianiem różnic między bodźcami na dymensji centralnej [Eisen, Stroebe 1972]. Jeśli przyjąć, że zmienna peryferyczna przyjmuje dwie wartości (kobiety - mężczyźni), zrozumiałby stąd się mechanizm przeceniania różnic w zakresie różnych atrybutów osób spostrzeganych jako przynależne do dwóch kategorii płciowych. To, co przysługuje tylko grupie obcej, w sytuacji konfliktu interesów może łatwo stać się uzasadnieniem negatywnych ocen tej grupy.

Podstawą interpretacyjną negatywnych stereotypów kobiet może być także teoria iluzorycznej korelacji [Hamilton, Gifford 1976]. Wyjaśnia ona tendencję do przeceniania związku między zmiennymi, które są tylko w niewielkim stopniu z sobą skorelowane lub nie są skorelowane w ogóle. Tendencja ta dotyczy współwystępowania bodźców wyrazistych (np. rzadko pojawiających się). Teoria może służyć wyjaśnieniu stereotypów niektórych grup kobiet, z którymi interakcje są ograniczone, na przykład nielicznych kobiet-menedżerów, profesorów etc., wyjaśnia więc dodatkowo skutki tokenizmu. Nawet nietypowe dla tych kobiet zachowania czy cechy jako wyraziste, będą przypisywane grupie kobiet jako ich stała i negatywna charakterystyka.

Kolejnej interpretacji negatywnych stereotypów, już nie tylko kobiet, ale i mężczyzn, dostarcza M. Rokeacha teoria zgodności przekonań, według któ-

rej stopień wzajemnej akceptacji grup społecznych wyznacza stopień podobieństwa ich przekonań [Rokeach i in. 1960]. Należy założyć, że pozycja kobiet i mężczyzn w strukturze społecznej decyduje o odmiennych interesach i potrzebach, wyznacza odmienną perspektywę w spostrzeganiu i ocenie zdarzeń, inne przekonania, co może być przyczyną wzajemnie negatywnych stereotypów i uprzedzeń. Efekt ten tłumaczy też teoria społecznego uczenia się, według której dzieci uczą się nie tylko rozróżniać między poszczególnymi grupami społecznymi, lecz uczą się także, że członkowie innych grup różnią się od własnej pod względem postaw i poglądów [Kelly i in. 1958].

Przypomnijmy na koniec jedną z bardziej znanych interpretacji, budowanej na podstawie teorii psychodynamicznych, w myśl których stereotypy i uprzedzenia wobec kobiet można uznać za symptom konfliktów osobowościowych. Kobiety mogą pełnić funkcję "kozła ofiarnego" (teoria "kozła ofiarnego" [Allport 1954], teoria osobowości antydemokratycznej [Adorno i in. 1950]), na którego przenoszą swoją agresję sfrustrowani mężczyźni. Niski status społeczny kobiet w większości społeczeństw czyni je szczególnie odpowiednimi obiektami przemieszczania agresji, a zabieg ten uzyskuje legitymizację w przypisaniu im negatywnych atrybutów.

II. PROBLEMY I HIPOTEZY BADAWCZE

Wielość przyczyn i funkcji negatywnych stereotypów kobiet, warunkujących potwierdzoną empirycznie względną ich trwałość, uzasadnia pytanie o powtarzalność tych wyników w warunkach polskich. Obecna sytuacja gospodarcza sprzyja zainteresowaniu przede wszystkim stereotypami kobiet w rolach zawodowych i istnieniem ewentualnych uprzedzeń, które mogą być powodem częstszych, w porównaniu z mężczyznami, ich zwolnień z pracy. Bezrobocie jest dla wszystkich Polaków nowym doświadczeniem społecznym i psychologicznym, a jego zwiększający się zakres oraz zakładana stabilizacja jako elementu systemu polityczno-ekonomicznego skłania do analizy zjawiska prowadzonej z użyciem teorii i narzędzi psychologicznych i socjologicznych.

Problemy badawcze dotyczą więc psychologicznych wyznaczników decyzji o zwolnieniach, percepcji tych przyczyn, stopnia zgodności między realnym a spostrzeganym zagrożeniem utraty pracy, czyli konfrontowaną perspektywą pracownika i pracodawcy. Jednocześnie są to pytania nie tylko o rolę płci morfoanatomicznej, ale także psychologicznej, reprezentowanej w postaci schematów płci, wyznaczających typowość płciową (kobiecy kobiety i mężczyźni), atypowość "cross" (męskie kobiety i kobiece mężczyźni), niezróżnicowanie (niewiele cech kobiecych i męskich u tej samej osoby, niezależnie od jej płci biologicznej [Bem 1974]).

Problemy badawcze przyjmują więc następującą postać:

- 1) jaki wpływ na poczucie zagrożenia bezrobociem ma płeć pracownika?
- 2) jaki wpływ na poczucie zagrożenia bezrobociem ma schemat płci pracownika?

3) jak spostrzega on przyczyny ewentualnej utraty pracy (płeć, schemat płci)?

4) jaki wpływ na decyzje o zwolnieniach ma płeć pracownika?

5) jaki wpływ na te decyzje ma płeć decydenta?

6) jaki schemat płci pracownika predystynuje do zwolnień, a jaki stabilizuje zawodowo?

Obserwacja rynku pracy, możliwy konflikt między kobietami i mężczyznami w obszarze zawodowym oraz stereotypowe przekonania o niższej wartości zawodowej kobiet i osób ze schematem kobiecości, których przydatność do pełnienia ról zawodowych może być generalnie uznana za niższą niż osób ze schematem męskości lub androgynicznych, stanowi podstawę dla następujących hipotez:

1) większe poczucie zagrożenia bezrobociem mają kobiety;

2) najwyższe poczucie zagrożenia bezrobociem mają osoby ze schematem kobiecości, a najniższe — osoby ze schematem męskości oraz androgyniczne;

3) spostrzeganą przyczyną ewentualnego zwolnienia z pracy jest morfologiczna płeć pracownika (kobieta) oraz schemat kobiecości;

4) pracodawcy częściej zwalniają kobiety;

5) pracodawcy-mężczyźni częściej zwalniają pracowników-kobiety;

6) pracodawcy częściej zwalniają osoby ze schematem kobiecości.

III. METODA

1. Osoby badane

Badaniu poddano 120 osób w wieku 40 - 50 lat, w tym 60 kobiet i 60 mężczyzn. Równa była także grupa pracowników i "pracodawców" czyli kierowników reprezentujących trzy środowiska zawodowe: zakłady produkcyjne wytwarzające obuwie, sklepy oraz szkoły (licea ogólnokształcące).

2. Narzędzia badawcze

Zastosowano kwestionariusz: dla pracowników trzyczęściowy, a dla pracodawców dwuczęściowy. Zawierał on pytania o prawdopodobne przyczyny redukcji zatrudnienia: wiek, płeć, wykształcenie, sytuację rodzinną i inne. Był to tzw. jawny poziom badania, gdzie płeć występowała wśród innych wprost opisanych czynników. Druga część kwestionariusza zawierała listę 40 itemów, a zadaniem osób badanych było ustalenie na pięciopunktowych skalach 1-5 stopień intensywności każdej z cech przysługujących: "dobremu pracownikowi", tj. temu, który nie będzie podlegał redukcji, "złemu pracownikowi", tj. temu, który będzie zwalniany (pracodawcy oraz pracownicy) oraz sobie samemu (pracownicy). Był to tzw. niejawny poziom badania, służący ustaleniu schematów płci, które kojarzone są z modelem dobrego i złego pracownika oraz stanowią charakterystykę badanych pracowników.

Tabela 1

Płeć psychologiczna (schemat płci) a model "dobrego" i "złego pracownika"

Skale		Grupy	M	SD	t	p
"Dobry"	F ⁺	Pracodawcy	23.98	3.039	31.50	.001
"Zły"	F ⁺		4.02	3.352		
		Pracownicy	23.22	4.499	16.63	.001
			5.55	5.060		
"Dobry"	F ⁻	Pracodawcy	5.87	2.432	-34.02	.001
"Zły"	F ⁻		23.98	3.039		
		Pracownicy	6.30	3.361	-13.48	.001
			21.12	6.230		
"Dobry"	M ⁺	Pracodawcy	22.95	2.205	31.23	.001
"Zły"	M ⁺		9.93	2.583		
		Pracownicy	23.43	2.854	19.00	.001
			10.85	3.384		
"Dobry"	M ⁻	Pracodawcy	3.47	2.473	-35.09	.001
"Zły"	M ⁻		28.58	3.788		
		Pracownicy	5.17	3.104	-17.15	.001
			25.10	7.215		

F⁺ — skala kobiecości (cechy pozytywne)F⁻ — skala kobiecości (cechy negatywne)M⁺ — skala męskości (cechy pozytywne)M⁻ — skala męskości (cechy negatywne)

Dobre pozycje-cechy pochodziły z J. Spence "Rozszerzonego Kwestionariusza Atrybutów Osobistych" (EPAQ): osiem z podskali F⁺ (cechy przysługujące bardziej kobietom niż mężczyznom, które są pozytywnie waloryzowane), osiem z podskali F⁻ (cechy kobiece negatywnie waloryzowane), osiem z podskali M⁺ (cechy przysługujące bardziej mężczyznom niż kobietom, które są pozytywnie waloryzowane) oraz osiem z podskali M⁻ (cechy męskie, negatywnie waloryzowane; Spence i in. 1979)]. Standaryzacja Kwestionariusza EPAQ, przeprowadzona na polskiej próbie potwierdziła zasadność jego stosowania w naszych warunkach społeczno-kulturowych [Miluska 1992]. Dodatkowo włączono osiem cech "wolnych" od czynnika różnic płciowych i uznanych za adekwatny opis "pracownika" (pracowity, solidny, chorowity, seksowny, inteligentny, lojalny, pogodny, łatwo nawiązuje kontakty).

Pracownicy oceniali ponadto na pięciopunktowej skali porządkowej stopień osobistego zagrożenia zwolnieniem z pracy.

IV. WYNIKI

1. Poczucie zagrożenia zwolnieniem z pracy

Uzyskane wyniki nie dają podstaw do twierdzenia, że płeć morfoanatomiczna wyznacza wielkość poczucia zagrożenia zwolnieniem z pracy. Bada-

ne kobiety, niezależnie od reprezentowanego przez nie środowiska zawodowego, nie czują się bardziej narażone na utratę pracy niż mężczyźni. Jest tak zarówno wtedy, gdy uwzględnia się częstość wskazań płci jako czynnika niższej wartości zawodowej (dwie kobiety), jak i wtedy, gdy miarą porównań między kobietami i mężczyznami jest ocena stopnia zagrożenia, mierzona na skalach. Wyniki te przedstawia tabela 2.

Tabela 2

Płeć morfoanatomiczna a poczucie zagrożenia

Grupy	M	SD	t	p
Cała grupa				
M	2.83	0.874	1.41	0.165 n.i.
K	2.53	0.776		
Fabryka				
M	3.10	0.876	0.29	0.777 n.i.
K	3.00	0.667		
Sklep				
M	2.90	0.876	2.04	0.056 n.i.
K	2.10	0.876		
Szkoła				
M	2.50	0.850	0.01	1.000 n.i.
K	2.50	0.527		

M — mężczyźni

K — kobiety

Podobny rozkład wyników uzyskuje się przy badaniu związku poczucia zagrożenia i płci psychologicznej. Mierzac poczucie zagrożenia u osób zakwalifikowanych do jednego z czterech wyróżnionych typów płci psychologicznej (wyniki powyżej mediany na obu skalach: *androgynia*; wyniki poniżej mediany na obu skalach: *niezróżnicowanie*; wyniki poniżej mediany na skali M⁺ i powyżej mediany na skali F⁺: *kobiecość*; wyniki powyżej mediany na skali M⁺ oraz poniżej mediany na skali F⁺: *męskość*), otrzymano wyniki wskazujące na brak istotnych związków między poczuciem zagrożenia i typem płci psychologicznej.

Tylko mężczyźni pracujący w fabryce wykazują związek płci psychologicznej z poczuciem zagrożenia: najniższe poczucie zagrożenia, w porównaniu z innymi typami, mają mężczyźni ze schematem męskości.

Ponieważ wyróżnienie typów płci psychologicznej na podstawie mediany pozwala tylko na stosowanie testów dla skal nominalnych i jest dyskusyjną miarą zróżnicowania ludzi w aspekcie płci, zastosowano wskaźnik "intensywności androgynii", obliczony według wzoru $M^+ - F^+/3.957$, gdzie mianownik stanowi pooled variance [Bem 1974]. Wyniki bliskie zeru wskazują na androgynię, niskie — na kobiecość, a wysokie są dowodem schematu męskości. Korelacje tej miary płci psychologicznej z poczuciem zagrożenia przedstawia tabela 3.

Tabela 3

Płeć psychologiczna (schematy płci) a poczucie zagrożenia

Grupy	χ^2	D.F.	p
Cała grupa	14.09	12	0.295 n.i.
M	14.99	9	0.091 n.i.
K	10.04	8	0.262 n.i.
Fabryka	12.57	9	0.183 n.i.
Sklep	7.47	9	0.588 n.i.
Szkoła	5.96	9	0.744 n.i.
Fabryka			
M	12.00	4	0.017*
K	12.00	6	0.062 n.i.
Sklep			
M	3.55	6	0.737 n.i.
K	5.59	6	0.470 n.i.
Szkoła			
M	2.53	3	0.469 n.i.
K	7.00	3	0.072 n.i.

M - mężczyźni, K - kobiety;

* - istotne na poziomie 0.05.

Uzyskane wyniki wskazują, że istnieje negatywny związek między tzw. intensywnością androgynii a poczuciem zagrożenia utratą pracy: im bardziej nasiloną androgynia, tym niższy lęk doświadczany przez wszystkich badanych, kobiety oraz pracowników fabryk (kobiety i mężczyzn). Mówiąc inaczej, najniższy poziom lęku mają osoby ze schematem męskości, a najwyższy jego poziom charakteryzuje osoby "kobiece".

2. Płeć (pracowników i pracodawców) jako podstawa decyzji o redukcji zatrudnienia

Rozkład uzyskanych wyników jest następujący: na 120 przebadanych osób tylko pięć wskazywało na płeć jako istotne kryterium przydatności zawodowej ludzi (jedna kobieta skłonna była zwalniać mężczyzn, jedna kobieta - kobiety, a trzech mężczyzn - kobiety). Wyniki te wskazują, że nie ma zależności między płcią pracowników a prawdopodobieństwem ich zwolnienia z pracy. Nie ma także podstaw do twierdzenia, że mężczyźni-pracodawcy są bardziej skłonni niż kobiety-pracodawcy zwalniać kobiety.

3. Schemat płci a model "dobrego" i "złego" pracownika

W celu ustalenia związku między schematem kobiecości i męskości oraz cechami dobrego i złego pracownika, porównano wyniki na skali F^+ , F^- , M^+ oraz M^- . Uzyskane wyniki przedstawia tabela 4.

Tabela 4
 "Intensywność androgynii" a poczucie zagrożenia
 w trzech grupach zawodowych kobiet i mężczyzn

Grupa	N	r	p
Cała grupa	60	-.366	.01
M	30	-.155	n.i.
K	30	-.469	.01
Fabryka	20	-.613	.01
Sklep	20	-.391	n.i.
Szkoła	20	-.214	n.i.
Fabryka			
M	10	-.815	.01
K	10	-.705	.05
Sklep			
M	10	.614	n.i.
K	10	-.514	n.i.
Szkoła			
M	10	-.334	n.i.
K	10	-.292	n.i.

M — mężczyźni; K — kobiety.

Dane zamieszczone w tej tabeli wskazują, że nie ma zależności przewidzianej przez wspomniane hipotezy. Dodatkowym dowodem jest analogiczny rozkład ocen wśród kobiet i mężczyzn oraz osób reprezentujących trzy środowiska zawodowe. Zły pracownik nie jest określany schematem kobiecości, a dobry - schematem męskości przez żadną z porównywanych grup. Wyniki świadczą natomiast o innej prawidłowości: złym pracownikiem jest ten, który ma negatywne cechy kobiece oraz męskie, natomiast dobry pracownik opisany jest cechami pozytywnymi obu płci, jest więc osobą androgyniczną. Podobnie spostrzegano cechy płciowo neutralne. Pomimo różnic w hierarchiach cech przypisanych dobremu i złemu pracownikowi w podgrupach badanych, zwykle najczęściej wymienianymi ważnymi atrybutami dobrego pracownika były: zaufanie do siebie, zdolność radzenia sobie z trudnościami, ciepło wobec innych, pracowitość. Z kolei zły pracownik to człowiek arogancki, gderliwy, egoistyczny, cyniczny, nie przestrzegający zasad współżycia społecznego, leniwy i niesolidny.

V. WNIOSKI

Uzyskane wyniki badań potwierdziły tylko jedną spośród sformułowanych hipotez. Czynnikiem zmniejszającym poczucie zagrożenia bezrobociem okazały się, zgodnie z przewidywaniami, schemat męskości, a w następnej kolejności androgynia. Wynik ten należy interpretować w kontekście wiedzy na temat adaptacyjności tych rodzajów płci psychologicznej. W badaniach stwierdzono między innymi korelację męskości z wysoką samooceną [Whit-

ley 1983; Orlofsky, O'Heron 1987], asertywnością [Nix i in. 1980], niskim poziomem depresji i lęku [Roos, Cohen 1987]. Podobnie przystosowawcze znaczenie może mieć androgynia. Badania, w których kontrolowano ogólne przystosowanie, poczucie umiejscowienia kontroli oraz lęk wykazały, że osoby androgyniczne charakteryzują się bardzo korzystnymi właściwościami psychologicznymi [Cook, 1985]. Stwierdzono ponadto ich wysoką społeczną efektywność [Kelly i in. 1981] oraz bardzo pozytywne ocenianie tych osób [Baucom, Danker-Brown 1983]. Wynik świadczący o wysokim poziomie lęku osób kobiecych zgodny jest z innymi rezultatami, które wskazują na dość małe znaczenie tego wzorca dla adaptacji człowieka [Taylor, Hall 1982; Whitley 1983]. Powodem tego jest prawdopodobnie niewspółmierność między atrybutami kobiecości a standardami współczesnego świata, który promuje raczej "męskie" cechy aktywności, dominacji i niezależności.

W świetle wiedzy na temat androgynii znaczący jest także wynik wskazujący na utożsamianie "dobrego" pracownika z osobą androgyniczną. Osoby te wykazują wysoki stopień plastyczności zachowań, o którym decyduje przyswojenie cech oraz ról kobiecych i męskich [Bem, 1974, 1975]. Pozwala to im na kierowanie się wyłącznie wymaganiami sytuacji, a nie wiedzą o społecznych oczekiwaniach co do właściwych, ze względu na płeć, zachowań. Zachowania osób androgynicznych są zwykle wolne od manifestacji ekstremalnych cech kobiecych i męskich, co dodatkowo zabezpiecza je przed prowokowaniem negatywnych ocen społecznych. Uzyskane dane dowodzą, że niezależnie od płci osób, zajmowanego stanowiska oraz reprezentowanego środowiska zawodowego, badani doceniają zdolność plastycznego zachowania się, nie podlegającego rygorom przepisów typowych ról płciowych. Zjawisko to tłumaczy również, dlaczego schemat męskości nie jest synonimem atrybutów spostrzeganych jako najbardziej korzystne dla pełnienia ról zawodowych. Sztynna jego realizacja w procesie oceniania i radzenia sobie z życiowymi problemami może zarówno prowokować stres, jak i powodować odwoływanie się do dysfunkcyjnych sposobów przeciwdziałania trudnościom [Eisler, Blalock 1987].

Wyniki obalają mit stereotypów i uprzedzeń płciowych. Badane osoby nie kierują się negatywnymi stereotypami płci. Kobiety nie są gorzej oceniane w rolach zawodowych, niż mężczyźni, ani wtedy, gdy uwzględnia się jawne wskaźniki, ani wtedy, gdy korzysta się ze wskaźników niejawnych (schematy płci). Nie ma też podstaw, aby twierdzić, że są wobec nich podejmowane działania nazywane praktykami seksistycznymi. Dobre obiektywnie i subiektywnie warunki realizacji ról zawodowych wskazują więc na wysoką jakość życia badanych kobiet w analizowanym obszarze ich aktywności.

Uzyskane wyniki zgodne są z niektórymi rezultatami wcześniej przeprowadzonych badań, które wskazują na istnienie bardzo pozytywnych stereotypów i postaw wobec kobiet [Eagly, Mladinic 1989] oraz na zmianę ocen kobiet i mężczyzn, polegającą na przypisywaniu kobietom coraz to bardziej korzystnych atrybutów oraz pomniejszaniu wartości mężczyzn w ciągu minionych trzydziestu lat [Werner, LaRussa 1985]. U podstaw zmiany oceny treści stereotypów kobiet można doszukiwać się obiektywnie innej sytuacji społecznej kobiet, które podejmując coraz więcej ról społecznych związanych ze sferą publiczną oraz rozwijając i eksponując inne, niż dotąd, atrybuty,

dostarczają informacji, które stanowią uzasadnienie dla rekonstrukcji treści stereotypów.

Rozbieżności w wynikach badań nad stereotypami płci mogą być ponadto efektem odmiennego określania kategorii społecznej, opis której jest obiektem zainteresowania badaczy. Badani mogą określać globalną kategorię "kobiety" ("mężczyzny") lub subkategorie, na przykład grupy zawodowe ("kobieta-nauczycielka", "kobieta-menedżer" etc). Może to decydować o doborze twierdzeń lub pytań do skal. Generalnie, zarzuca się, że procedura ich selekcji jest tendencyjna, gdyż prowadzi do włączenia większej liczby cech, które sprzyjają mężczyznom (male-valued items) oraz niewielu cech korzystnych dla kobiet (female-valued items [Widiger, Settle 1987]. Niewłaściwa konstrukcja narzędzi pomiaru stereotypów może zatem odpowiadać za formułowanie i rozpowszechnianie przekonania, że ludzie tworzą raczej negatywne stereotypy kobiet. Nauka staje się tym samym instrumentem potwierdzania dyformizmu płci jako czynnika ustalania oraz legitymizacji określonego porządku społecznego.

Bibliografia

- Adorno T. W., Frenkel-Brunswik E., Levinson D. J., Sanford R. N. 1950, *The authoritarian personality*, New York, Harper.
- Allport G. W. 1954, *The nature of prejudice*. Reading, M A, Addison-Wesley.
- Aronson E. 1978, *Człowiek - istota społeczna*, Warszawa, PWN.
- Basil P. C. 1972, *Women in management*, Cambridge, University Press.
- Baucom D. H., Danker-Brown P. 1983, *Peer ratings of males and females possessing different sex-role identities*, Journal of Personality Assessment, 47, s. 494 - 506.
- Bem S. L. 1974, *The measurement of psychological androgyny*, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42, s. 155 - 162.
- Bem S. L. 1975, *Sex-role adaptability: One consequence of psychological androgyny*, Journal of Personality and Social Psychology, 31, s. 634 - 643.
- Block J. H. 1973, *Conceptions of sex roles: Some cross-cultural and longitudinal perspectives*, American Psychologists, 28, s. 512 - 526.
- Bodenhausen G. V., Wyer R. S. 1985, *Effects of stereotypes on decision - making and information - processing strategies*, Journal of Personality and Social Psychology, 48, s. 267 - 282.
- Bowman G. W., Worthy N. B., Greyser S. A. 1965, *Are women executives people?* Harvard Business Review, 43, s. 164 - 178.
- Broverman I. K., Vogel S. R., Broverman D. M., Clarkson F. E., Rosenkrantz P. S. 1972, *Sex-role stereotypes: A current appraisal*, Journal of Social Issues, 28, s. 59 - 78.
- Cook E. P. 1985, *Psychological androgyny*, Elmsford, New York, Pergamon.
- Eagly A. H., Mladinic A. 1989, *Gender stereotypes and attitudes toward women and men*, Personality and Social Psychology Bulletin, 15(4), s. 543 - 558.
- Eiser J. R., Stroebe W. 1972, *Categorization and social judgment*, London, Academic Press.
- Eisler R. M., Blalock J. A. 1987, *Masculine Gender Role Stress: Implications for the assessment of men*, Clinical Psychology Review (w druku).
- Forisha B. L., Goldman B. H. 1981, *Outsiders on the inside: Women and organizations*, Englewood Cliffs, New York, Prentice-Hall.
- Hamilton D. L., Gifford R. K. 1976, *Illusory correlation in interpersonal perception: A cognitive basis of stereotypic judgments*, Journal of Experimental Social Psychology, 12, s. 392 - 407.
- Heilman M. E., Block C. J., Martell R. F., Simon M. C. 1989, *Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers*, Journal of Applied Psychology, 74, s. 935 - 942.

- Kanter R. 1977, *Men and women of the zorporation*, New York, Basic Books.
- Kelly J. A., O'Brien C. J., Hosford R. 1981, *Sex roles and social skills: Considerations for social adjustment*, *Psychology of Women Quarterly*, 5, s. 758 - 766.
- Kelly J. G., Ferson J. E., Holtzman W. H. 1958, *The measurement of attitudes toward the Negro in the South*, *Journal of Social Psychology*, 48, s. 305 - 312.
- Miluska J. 1992, *Polska adaptacja Janet T. Spence Kwestionariusza Atrybutów Osobistych EPAQ (wersja rozszerzona)*, maszynopis nieopublikowany.
- Nix J., Lohr J. M., Stauffacher R. 1980, *Qelationship of sex, sex-role orientation and a self-report measure of assertiveness in college students*, *Psychological Reports*, 47, s. 1239-1244.
- 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(5), s. 1034 -1042.
- Parsons J. E., Adler T. F., Kaczala C. M. 1982, *Socialization of achievement attitudes and beliefs: Parental influences*, *Child Development*, 53, s. 310 - 321.
- Rabenda -Bajkowska L. 1979, *Jakość życia w teorii i w badaniach*, *Studia Socjologiczne*, 3, s. 135 -149.
- Reszke I. 1991, *Nierówności płci w teoriach*, Warszawa, Res Publica Press.
- Rokeach M. 1960, *The open and closed mind*, New York, Basic Books.
- Roos P. E, Cohen L. H. 1987, *Sex roles and social support as modetarors of life stress adjustment*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), s. 576 - 585.
- Schein V. E. 1973, *The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics*, *Journal of Applied Psychology*, 57, s. 95 -100.
- Sherif M., Harvey O. J., White B. J., Hood W, Sherif C. 1961, *Intergroup conflict and cooperation: The robbers cave experiment*, Oklahoma, Norman.
- Spence J. T., Helmreich R. L., Holahan C. K. 1979, *Negative and positive components of psychological masculinity and femininity and their relationship to self-report of neurotic and acting-out behavior*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, s. 1673 - 1682.
- Splanger E., Gordon M., Pipkin R. 1978, *Token women: An empirical test of Kanter's hypothesis*, *American Journal of Sociology*, 84, s. 160 -170.
- Taylor M. C, Hall J. A. 1982, *Psychological androgyny: theories, methods, and conclusions*, *Psychological Bulletin*, 92, s. 347 - 366.
- Vander Zanden J. W. 1985, *Human Development*, New York, Knopf.
- Werner P. D., LaRussa G. W. 1985, *Persistence and change in sex role stereotypes*, *Sex Roles*, 12, s. 1089 -1100.
- Whitley B. E. 1983, *Sex role orientation and selfesteem: A critical meta-analytic review*, *Journal of personality and Social Psychology*, 44, s. 765 - 785.
- Widiger T. A., Settle S. A. 1987, *Broverman et al. revisited: An affactual sex bias*, *Journal of personality and Social Psychology*, 53, s. 463 - 469.
- Wilder D. A. 1981, *Perceiving persons as a group: Categorization and intergroup relations*, w: *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior*, pod red. D. L. Hamiltona, Hillsdale, New Jersey, Erlbaum.

SEXUAL STEREOTYPES AND PREJUDICE AS DETERMINANTS OF THE QUALITY OF LIFE OF WOMEN

S u m m a r y

The article presents the results of research on sex stereotypes which may lower the perception of the quality of life of employed women. The results prove that there are no negative stereotypes and prejudice against women. Therefore, it can be said that the level of fear of unemployment should not be higher in the case women than it is in the case of men.