

[Akceptuję](#)

W ramach naszej witryny stosujemy pliki cookies w celu świadczenia państwu usług na najwyższym poziomie, w tym w sposób dostosowany do indywidualnych potrzeb. Korzystanie z witryny bez zmiany ustawień dotyczących cookies oznacza, że będą one zamieszczone w Państwa urządzeniu końcowym. Możecie Państwo dokonać w każdym czasie zmiany ustawień dotyczących cookies. Więcej szczegółów w naszej [Polityce Prywatności](#)

[Portal](#) [Informacje](#) [Katalog firm](#) [Praca](#) [Szkolenia](#) [Wydarzenia](#) [Porównania międzylaboratoryjne](#)
[Kontakt](#)



[Laboratoria](#)
[.net](#)
[Innowacje](#)
[Nauka](#)
[Technologie](#)

[Logowanie](#) [Rejestracja](#) [pl](#)

Newsletter

zapisz się



- [Nowe technologie](#)
- [Felieton](#)
- [Tygodnik "Nature"](#)
- [Edukacja](#)
- [Artykuły](#)
- [Przemysł](#)

[Strona główna](#) > [Felieton](#)

Kobiety bardziej uprzedzone do mężczyzn niż mężczyźni do kobiet?

Wiadomo, że kobiety mają często trudniej na rynku pracy niż mężczyźni. Przyczyn jest wiele, m.in. stereotypy na temat kobiet, inne standardy oceny mężczyzn i kobiet, protekcyjne traktowanie kobiet przez mężczyzn, solidarność męska w środowisku pracy i brak solidarności kobiecej, niewiara kobiet w swoje umiejętności, macierzyństwo (1)... to wszystko wpływa na tzw. szklany sufit, czyli barierę, która utrudnia kobietom awans. Jest to bariera niewidoczna - nie wpływają na nią żadne przepisy prawne, ale właśnie stereotypy, inne traktowanie mężczyzn i kobiet i tym podobne czynniki.

W swojej pracy rocznej, pisanej na Wydziale Psychologii UW skupiłam się na czynnikach, jakimi

ludzie tłumaczą sukcesy i porażki w pracy mężczyzn i kobiet.



Poprzednie badania na ten temat wykazały, że inaczej ludzie podchodzą do sukcesów mężczyzn i kobiet. Badania amerykańskie (2) wykazały, że sukces mężczyzn w „męskim” zadaniu jest tłumaczony w większym stopniu zdolnościami, niż szczęściem, a sukces kobiet w większym stopniu szczęściem niż zdolnościami. W zadaniu typowo „kobięcym” nie ma jednak odwrotnej zależności. W „kobięcym” zadaniu nie wykazano żadnych różnic między oceną sukcesu kobiet a sukcesu mężczyzn. Ogólnie, niezależnie od rodzaju zadania, mężczyzn postrzegano jako bardziej zdolnych, niż kobiety.

Podobne wyniki pokazały badania na Niemcach i Hiszpanach (3). W badaniu tym kobietom pracującym w męskiej branży sukces był przypisywany częściej czynnikom zewnętrznym, niż wewnętrznym, a pracującym w kobiecej branży częściej czynnikom wewnętrznym. Sukcesy mężczyzn były jednak przypisywane czynnikom wewnętrznym niezależnie od branży, w jakiej pracowali. W badaniu tym, jako czynniki wewnętrzne zostały przyjęte: zdolności, zgodność między osobą a stanowiskiem i płeć, a jako zewnętrzne: szczęście, decyzja przełożonego, potrzeba zmian w personelu.

W badaniu, w którym oceniano przyczyny sukcesów lekarzy, którzy mieli lub nie mieli ojca lekarza (4) badani ogólnie postrzegali kobiety jako bardziej zmotywowane do pracy, niż mężczyźni. Sukces kobiety, która miała ojca lekarza był częściej postrzegany jako wynik szczęścia, niż sukces kobiety, która nie miała ojca lekarza. W przypadku mężczyzn, ich sukces był przypisywany szczęściu tak samo często, niezależnie od tego, czy miał ojca lekarza, czy nie. Wykazano również różnice między postrzeganiem sukcesów przez mężczyzn i kobiety.

Mężczyźni:

- sukces mężczyzn przypisywali częściej zdolnościom, niż sukces kobiet,
- jeśli kobieta nie miała ojca lekarza, to jej sukces przypisywali częściej do motywacji, niż sukces mężczyzn,
- jeśli kobieta miała ojca lekarza, to częściej przypisywali sukces do łatwego zadania, niż sukces mężczyzn,
- ogólnie postrzegali kobiety jako mające więcej szczęścia niż mężczyźni, ale w tym przypadku różnice nie były duże.

Kobiety:

- sukces mężczyzn i kobiet przypisywały tak samo często do ich zdolności,
- przypisywały sukces mężczyznom częściej do łatwości zadania, niż sukces kobiet,
- przypisywały kobietom większą motywację, niż mężczyznom

Moje badanie

Wszystkie powyższe badania sprawdzały jedynie różnicę między oceną kobiet i mężczyzn. W moim badaniu dodana została jeszcze zmienna bycie rodzicem lub nie.

Badani czytali historyjkę o osobie pracującej w męskiej branży, która albo awansowała (sukces), albo straciła pracę (porażka). Pracownik był albo mężczyzną, albo kobietą i miał dzieci, albo nie. Każdy badany czytał tylko jedną spośród wszystkich ośmiu historyjek.

Przykładowe historyjki:

- warunek sukces-kobieta-brak dzieci: „Pani Karolina została przyjęta na stanowisko specjalistki w Dziale Technologii w średniej wielkości przedsiębiorstwie motoryzacyjnym około roku temu. Podczas tego okresu wprowadziła zmiany, które doprowadziły do spadku kosztów i wzrostu dochodów jej działu. W wyniku jej osiągnięć, już po 12 miesiącach pracy awansowała. Prywatnie, pani Karolina lubi jeździć na rowerze, czytać książki i chodzić do kina. Pochodzi ze średniej wielkości miasta, ale obecnie mieszka w Warszawie. Jest singielką i nie ma dzieci.”
- warunek porażka-mężczyzna-dzieci: „Pan Karol został przyjęty na stanowisko specjalisty w Dziale Technologii w średniej wielkości przedsiębiorstwie motoryzacyjnym około roku temu. Podczas tego okresu wprowadził zmiany, które doprowadziły do wzrostu kosztów i spadku dochodów jego działu. W wyniku jego niepowodzeń, już po 12 miesiącach stracił pracę. Prywatnie, pan Karol lubi jeździć na rowerze, czytać książki i chodzić do kina. Pochodzi ze średniej wielkości miasta, ale obecnie mieszka w Warszawie. Ma żonę oraz 2-letnią córkę i 8-letniego syna.”

Następnie badani odpowiadali na pytania sprawdzające przeczytanie tekstu. Ci, którzy nieprawidłowo odpowiedzieli na pytanie o płeć pracownika, czy ma dzieci albo czy awansował, zostali odrzuceni. Z 420 osób do analiz przeszło 350.

Następnie badani byli proszeni o ocenienie na 7-punktowej skali w jakim stopniu według nich do wyników w pracy pracownika przyczynił się każdy z poniższych czynników:

W warunkach sukcesu:

- wysoka kompetencja pracownika
- duża pracowitość
- cechy osobowości pracownika
- niska trudność zadań
- szczęście
- współpraca innych osób w dziale
- duże doświadczenie
- łagodne traktowanie przez przełożonego
- pomoc od innych pracowników

W warunkach porażki:

- niska kompetencja pracownika
- mała pracowitość
- cechy osobowości pracownika
- wysoka trudność zadań
- pech
- brak współpracy innych osób w dziale

- małe doświadczenie
- ostre traktowanie przez przełożonego
- brak pomocy od innych pracowników

Na koniec badani wypełniali skalę ambiwalentnego seksizmu, która mierzy nasilenie życzliwego seksizmu oraz wrogiego seksizmu. Życzliwy seksizm jest to przekonanie, że kobiety są wrażliwe, delikatne, że trzeba się nimi opiekować i je adorować, natomiast wrogi seksizm objawia się opinią, że kobiety często wykorzystują swoją kobiecość, aby zdobyć władzę nad mężczyznami.

Wyniki

Okazało się, że ogólnie sukcesy są przypisywane częściej czynnikom wewnętrznym (wysoka kompetencja, duża pracowitość i cechy osobowości) niż czynnikom zewnętrznym (niska trudność zadań, szczęście, współpraca innych osób w dziale, łagodne traktowanie przez przełożonego i pomoc od innych pracowników) – zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn i zarówno sukcesy kobiet, jak i sukcesy mężczyzn. Po wynikach poprzednich badań, które opisałam powyżej, można by się spodziewać innych wyników. Pracownik w mojej historyjce pracował w branży motoryzacyjnej, a więc „męskiej”. Zgodnie z poprzednimi badaniami, mężczyźni powinni więc tłumaczyć sukcesy kobiet częściej czynnikami zewnętrznymi niż wewnętrznymi. Okazało się jednak, że wszyscy sukcesy wszystkich tłumaczą częściej czynnikami wewnętrznymi niż zewnętrznymi.

Badania pokazały także, że wrogi seksizm jest bardziej nasilony u mężczyzn niż u kobiet, natomiast życzliwy seksizm jest tak samo nasilony u kobiet i u mężczyzn. Seksizm, zarówno życzliwy, jak i wrogi, bardziej koreluje z przypisywaniem czynników zewnętrznych niż wewnętrznych. Jest to korelacja dodatnia, czyli statystycznie im bardziej jest ktoś seksistowski, w tym większym stopniu tłumaczy wyniki w pracy czynnikami zewnętrznymi.

Poza tym, badania pokazały że:

- ogólnie porażki kobiet bezdzietnych są w większym stopniu przypisywane małemu doświadczeniu niż porażki mężczyzn bezdzietnych,
- kobiety sukcesy kobiet bezdzietnych przypisują w większym stopniu łagodnemu traktowaniu przez przełożonego niż sukcesy matek,
- mężczyźni sukcesy mężczyzn bezdzietnych przypisują w większym stopniu do niskiej trudności zadań i łagodnego traktowania przez przełożonego niż sukcesy ojców,
- kobiety sukcesy ojców przypisują w większym stopniu do czynników zewnętrznych niż sukcesy matek (największa różnica w przypadku szczęścia),
- kobiety porażki mężczyzn bezdzietnych przypisują w większym stopniu pechowi niż porażki kobiet bezdzietnych (jest to najbardziej istotna różnica spośród powyższych),
- brak różnic między oceną: sukcesu kobiet bezdzietnych a sukcesu mężczyzn bezdzietnych, porażki matek a porażki kobiet bezdzietnych, porażki ojców a porażki mężczyzn bezdzietnych, porażki matek a porażki ojców.

Jak widać, jest więcej różnic w przypadku ocen dawanych przez kobiety. Jedyna różnica u badanych płci męskiej dotyczy różnicy w stosunku do mężczyzn bezdzietnych a ojców. Jeżeli mężczyzna bezdzietny odniesie sukces, mężczyźni częściej uważają, że jest to wynik łatwych zadań jakie mieli do wykonania oraz łagodnego traktowania przez przełożonego niż jeśli sukces odniesie ojciec. Podobna różnica jest u kobiet w stosunku do pracowniczek. Jeżeli kobieta bezdzietna odniesie sukces, kobiety częściej uważają, że jest to wynik łagodnego traktowania przez przełożonego niż jeśli sukces odniesie matka. Widać też, że jeśli ojciec odniesie sukces, kobiety częściej tłumaczą to różnymi zewnętrznymi czynnikami niż jeśli sukces odniesie matka. Mężczyźni natomiast w ten sposób do

kobiet nie podchodzą. Nie ma u nich żadnej różnicy między tym, jak oceniają sukcesy ojców a jak sukcesy matek. Z drugiej strony, jeśli mężczyzna bezdzietny poniesie porażkę, kobiety częściej tłumaczą to tym, że miał pecha niż w przypadku kobiet bezdzietnych.

W wynikach badania widoczne są także pewne różnice między ocenami respondentów kobiet a respondentów mężczyzn w konkretnych warunkach:

Sukcesy matek:

- kobiety częściej tłumaczą je cechami osobowości niż mężczyźni natomiast mężczyźni częściej łagodnym traktowaniem przez przełożonego niż kobiety

Porażki matek:

- kobiety częściej tłumaczą je cechami osobowości niż mężczyźni

Sukcesy mężczyzn bezdzietnych:

- kobiety częściej tłumaczą je cechami osobowości niż mężczyźni

Sukcesy ojców:

- kobiety częściej tłumaczą je niską trudnością zadań i szczęściem niż mężczyźni.

Podsumowując:

1. Mężczyźni:

- sukcesy mężczyzn bezdzietnych częściej tłumaczą niską trudnością zadań i łagodnym traktowaniem przez przełożonego niż sukcesy ojców
- **sukcesy matek częściej tłumaczą łagodnym traktowaniem przez przełożonego niż kobiety**

2. Kobiety:

- sukcesy kobiet bezdzietnych częściej tłumaczą łagodnym traktowaniem przez przełożonego niż sukcesy matek
- **porażki mężczyzn bezdzietnych częściej tłumaczą pechem niż porażki kobiet bezdzietnych**
- **sukcesy ojców częściej tłumaczą czynnikami zewnętrznymi niż sukcesy matek**
- sukcesy matek, porażki matek oraz sukcesy mężczyzn bezdzietnych częściej tłumaczą cechami osobowości niż mężczyźni
- **sukcesy ojców częściej tłumaczą niską trudnością zadań i szczęściem niż mężczyźni**

Na czerwono zaznaczyłam wyniki wskazujące na uprzedzenia wobec przeciwnej płci a na zielono wskazujący na uprzedzenia wobec własnej płci. Jak widać, zarówno mężczyźni w pewnym zakresie są uprzedzeni wobec kobiet, jak i kobiety wobec mężczyzn i pewne dane sugerują, że może nawet kobiety wobec ojców są bardziej uprzedzone niż mężczyźni wobec matek? Ogólnie jednak wyniki badań są bardziej optymistyczne niż można by sądzić na podstawie innych podobnych badań. Jedynie pewne cząstkowe wyniki, w niektórych warunkach wskazują na jakieś uprzedzenia. Generalnie badani zdecydowanie częściej tłumaczyli sukcesy czynnikami wewnętrznymi niż zewnętrznymi, niezależnie od płci.

Autor: Maja Kochanowska

Bibliografia:

1. Bogusława Budrowska, Danuta Duch-Krzysztozek, Anna Titkow (2003) Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badania. Wyd. Instytut Spraw Publicznych.
2. Kay Deaux, Tim Enswiller (1974) Explanations of successful performance on sex-linked tasks: What is skill for the male is luck for the female, *Journal of Personality and Social Psychology*, 29 (1), 80-85
3. Rocio Garcia-Retamero, Esther Lopez-Zafra (2009) Causal attributions about feminine and leadership roles: A cross-cultural comparison, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40 (3), 492-509
4. Shirley Feldman-Summers, Sara B. Kiesler (1974) Those who are number two try harder: The effect of sex on attributions of causality, *Journal of Personality and Social Psychology*, 30 (6), 846-855

PS: Jeśli ktoś jest zainteresowany jakimiś szczegółami na temat mojego badania albo cytowanych przeze mnie, to proszę na maila lub jako komentarz pod tym artykułem. Nie chciałam tutaj zanudzać każdego cyferkami i mało interesującymi szczegółami.

PS2: Dziękuję wszystkim, którzy wzięli udział w badaniu :)

Źródło: <http://neuroskoki.info/>

<http://laboratoria.net/felieton/18412.html>

Informacje dnia: [Jak poradzić sobie z końcem wakacji? Zalecenia w sprawie mpox są racjonalne i adekwatne](#) [Przydatność organów do przeszczepu](#) [Naukowcy zbadali, jak powstają nowe słowa w mediach społecznościowych](#) [Telefony komórkowe nie powodują nowotworów mózgu](#) [Ryzyko zawału i udaru mózgu u kobiet](#) [Jak poradzić sobie z końcem wakacji? Zalecenia w sprawie mpox są racjonalne i adekwatne](#) [Przydatność organów do przeszczepu](#) [Naukowcy zbadali, jak powstają nowe słowa w mediach społecznościowych](#) [Telefony komórkowe nie powodują nowotworów mózgu](#) [Ryzyko zawału i udaru mózgu u kobiet](#) [Jak poradzić sobie z końcem wakacji? Zalecenia w sprawie mpox są racjonalne i adekwatne](#) [Przydatność organów do przeszczepu](#) [Naukowcy zbadali, jak powstają nowe słowa w mediach społecznościowych](#) [Telefony komórkowe nie powodują nowotworów mózgu](#) [Ryzyko zawału i udaru mózgu u kobiet](#)

Partnerzy