

Agnieszka Lipińska-Grobelny\*

## MĘSKOŚĆ, KOBIECOŚĆ, ANDROGYNIA A RELACJE MIĘDZY ŻYCIEM OSOBISTYM I ZAWODOWYM

### Wprowadzenie

Godzenie ról zawodowych i rodzinnych stanowi jedno z ważniejszych wyzwań obecnych czasów. W przeszłości badacze przykładali większą wagę do negatywnego wpływu pracy na rodzinę. Współcześnie zaleca się, aby relacje praca-rodzina nie tylko rozpatrywać dwukierunkowo, ale również z dwóch perspektyw badawczych: negatywnych oddziaływań pracy i rodziny oraz wzmacniania pełnionych ról, czyli poprawy funkcjonowania w jednej dziedzinie życia, dzięki podejmowaniu aktywności w innym obszarze.

Celem prezentowanych badań jest uwzględnienie wymienionych powyżej punktów widzenia na relacje praca-dom oraz przedstawienie ich w odniesieniu do różnic płciowych. Z doniesień naukowych wynika, że zmienną wpływającą na konflikt praca-rodzina (P-R) oraz rodzina-praca (R-P) jest płeć biologiczna (McElwain, Korabik, Rosin 2005, Netemeyer, Boles, McMurrian 1996, Somech, Drach-Zahavy 2007). Z drugiej strony, naukowcy, zajmujący się zagadnieniem różnic między kobietami i mężczyznami często twierdzą, że stosowany podział nie zawsze prowadzi do konkretnych wniosków, a otrzymane wyniki mają drugorzędne znaczenie. Sugeruje to, że relacje między życiem osobistym i zawodowym mogą także zależeć od realizowanych ról społecznych i przyjętych modeli ról płciowych, a to oznacza potrzebę wprowadzenia kolejnej zmiennej – płci psychologicznej (ang. *gender*), definiowanej w kategoriach cech i zachowań postrzeganych jako odpowiednie dla kobiet i mężczyzn w określonym kontekście kulturowym (Brannon 2002).

W artykule odwołano się do jednej z ważniejszych teorii płci społeczno-kulturowej – koncepcji schematów rodzaju Sandry L. Bem (1974). Zdaniem

---

\* **Agnieszka Lipińska-Grobelny** – doktor habilitowany nauk społecznych w zakresie psychologii, profesor nadzwyczajny, Uniwersytet Łódzki; zainteresowania naukowe: zagadnienia psychologii pracy i organizacji oraz psychologii gender; e-mail: [agalg@poczta.onet.pl](mailto:agalg@poczta.onet.pl)

Bem schemat rodzaju funkcjonuje jako struktura, która aktywnie poszukuje i przyswaja informacje, pozostające z nim w zgodzie. W zależności od uwarunkowań biologicznych i wzorców kulturowych schemat może zajmować mniej lub bardziej centralną pozycję w strukturze Ja. W związku z tym u kobiecych kobiet i u męskich mężczyzn, schemat rodzaju lokuje się centralnie, co powoduje, że jednostki określone seksualnie unikają zachowania nietypowego dla swojej płci. Kiedy pozycja schematu jest peryferyjna, osoba przejawia większą elastyczność w zachowaniu, zależną od sytuacji, co jest widoczne u androgyników.

S. L. Bem podkreśla, że między męskim i kobiecym obrazem Ja istnieją minimalne korelacje, dlatego każdy człowiek powinien być charakteryzowany z wykorzystaniem dwóch niezależnych wymiarów, męskości i kobiecości. Osoby, które przyjmują kulturowe stereotypy kobiecości lub męskości, czyli kobiece kobiety i mężczyźni odrzucając zachowania niezgodne z rolą, są uważane za schematyków płciowych. Z kolei osoby z wysokimi wynikami w skali męskości i kobiecości – androgynicy oraz z niskimi wynikami – niezróżnicowane seksualnie, reprezentują grupę aschematyków płciowych. Niejasna jest ocena osób krzyżowo określonych seksualnie (męskich kobiet i kobiecych mężczyzn), które ujawniają cechy psychiczne odpowiadające płci przeciwnej niż ich płeć biologiczna, ponieważ dane opisujące ich rzeczywiste reakcje nie są jednoznaczne (Bem 1981, 2000).

W tym opracowaniu płeć biologiczna oraz płeć społeczno-kulturowa, czyli płeć psychologiczna będą analizowane pod kątem ich różnicującego wpływu na relacje między życiem osobistym i zawodowym w ujęciu Richarda G. Netemeyera, Jamesa S. Bolesa i Roberta McMurriana (1996), czyli konfliktu P-R/R-P oraz negatywnego i pozytywnego promieniowania między rolami zgodnego z podejściem Phyllis Moen, Erin Kelly i Reiping Huang (2008). Konflikt między pracą i rodziną jest odmianą konfliktu ról, w którym stawiane wymagania, czas i napięcie związane z pełnieniem jednej roli utrudniają realizację wymagań drugiej roli. Natomiast promieniowanie między życiem osobistym i zawodowym dotyczy przenoszenia wartości, afektu, umiejętności lub zachowań z jednej sfery życia na drugą. Kluczowe znaczenie w koncepcji P. Moen i wsp. (2008) odgrywa pojęcie dopasowania, określone jako poznawcza subiektywna ocena posiadanych przez człowieka zasobów, które stanowią fundament efektywnego funkcjonowania zarówno w domu, jak i w pracy. Dopasowanie prowadzi do pozytywnego promieniowania P-R/R-P, natomiast brak dopasowania powoduje negatywne promieniowanie między sferami.

### Problematyka badań własnych

Należy zauważyć, że do chwili obecnej badanie relacji, jakie zachodzą między sferą zawodową i pozazawodową, sprowadzało różnice płciowe do zespołu cech biologicznych. Natomiast kobiety i mężczyźni mogą kontrastować w obrębie swojej grupy z uwagi na lokalizację w strukturze Ja schematu rodzaju i w efekcie reprezentować kategorię osób określonych seksualnie, androgynicznych, krzyżowo określonych seksualnie lub nieokreślonych seksualnie. W związku z tym postanowiono sprawdzić, czy płeć, jak również rodzaj, zmieniają natężenie konfliktu i negatywnego promieniowania P-R/R-P oraz czy różnicują pozytywne oddziaływanie tych dwóch obszarów na siebie.

Wcześniejsze wyniki badań nie pozwalają na sformułowanie bezpośrednich wniosków co do charakteru różnic płciowych. W niektórych próbach płeć biologiczna nie zmienia siły konfliktu praca-rodzina lub rodzina-praca (Rantanen, Pulkkinen, Kinnunen 2005). W innych to mężczyźni gorzej radzą sobie z wielością ról i doświadczają silniejszych dysharmonii (Netemeyer, Boles i McMurrian 1996, Somech i Drach-Zahavy 2007). Są także analizy wskazujące, że konflikt P-R i konflikt R-P z większą intensywnością występuje u kobiet (McElwain, Korabik, Rosin 2005). Anna Zalewska (2009) potwierdza, że oba rodzaje konfliktu zależą od płci biologicznej i posiadania dzieci. Bezdietne pracownice administracji doświadczają słabszego negatywnego wpływu pracy na rodzinę, z kolei najsilniejsze negatywne oddziaływanie rodziny na pracę występuje wśród mężczyzn nauczycieli (bez dzieci) i mężczyzn pracowników administracji (z dziećmi). W sytuacji promieniowania jednej sfery życia na drugą, także zauważa się rozbieżności między kobietami i mężczyznami w poziomie przepuszczalności granic między pracą i rodziną. Teresa Rostowska (2009) pisze, że kobiety w większym stopniu odczuwają promieniowanie życia rodzinnego na pracę, stawiając na pierwszym miejscu sprawy związane ze sferą rodziny. Dla mężczyzn priorytetowe znaczenie posiada praca i w związku z tym częściej będą doświadczać pozytywnego promieniowania sfery zawodowej na osobistą. Bogusława Lachowska (2012) nadmienia z kolei, że niezależnie od płci biologicznej to rodzina dostarcza więcej zasobów przydatnych do realizowania ról zawodowych niż praca do funkcjonowania w rolach rodzinnych.

W nawiązaniu do przedstawionych danych, które nie pozwalają na sformułowanie jednoznacznej hipotezy, zdecydowano się na zadanie następującego pytania badawczego:

*P1. Czy męskość i kobiecość, wynikająca z pierwszo-, drugo- i trzeciorzędowych cech płciowych, czyli płci biologicznej różnicuje natężenie:*

- a. konfliktu P-R i konfliktu R-P,

- b. *negatywnego promieniowania P-R i R-P,*
- c. *pozytywnego promieniowania P-R i R-P?*

W przypadku płci społeczno-kulturowej, nie weryfikowano jej wpływu na relacje praca-rodzina, ale w oparciu o analizy nad podmiotowymi warunkowaniami męskości, kobiecości i androgynii stwierdzono, że osoby androgyniczne charakteryzowały się najniższą neurotycznością i największą asertywnością (Lipińska-Grobelny 2007). W innych badaniach androgynicy ujawniali wysoki poziom satysfakcji z życia, dyspozycyjnego optymizmu i poczucia własnej skuteczności (Lipińska-Grobelny 2011). Koresponduje to z podejściem S. L. Bem (1994) i jej stwierdzeniem, że androgynia psychiczna stanowi optymalną kategorię rodzajową, sprzyjającą dobremu przystosowaniu psychologicznemu. Z uwagi jednak na brak badań prowadzonych w tym kierunku, zadano kolejne pytanie:

*P2. Czy osoby androgyniczne w porównaniu z osobami określonymi seksualnie, krzyżowo określonymi seksualnie i nieokreślonym seksualnie będą osiągały:*

- a. *najmniejsze natężenie konfliktu P-R i konfliktu R-P,*
- b. *najmniejsze natężenie negatywnego promieniowania P-R i R-P,*
- c. *największe natężenie pozytywnego promieniowania P-R i R-P?*

## **Metoda badań**

### ***Osoby badane***

W procedurze uczestniczyło 218 kobiet i 218 mężczyzn. Badania, będące własnym projektem badawczym, były realizowane przez ponad dwa lata. Wszystkie osoby badane pozostawały w związku i miały przynajmniej jedno dziecko. Powyższe zmienne celowo zostały poddane kontroli, ponieważ stanowią istotne źródło konfliktu P-R/R-P.

Wiek kobiet wahał się od 22 do 64 lat ( $M = 40,96$ ;  $SD = 8,54$ ), zaś mężczyzn mieścił się w przedziale 21-63 lata ( $M = 43,24$ ;  $SD = 10,08$ ). Średni staż pracy kobiet wynosił 17 lat ( $SD = 8,95$ ). Średni staż pracy mężczyzn oscylował wokół 21 lat ( $SD = 10,62$ ). Staż na stanowisku pracy w analizowanych grupach wynosił 9-10 lat (dla kobiet  $M = 8,99$ ;  $SD = 7,56$ , dla mężczyzn  $M = 9,96$ ;  $SD = 8,19$ ). Wśród kobiet i mężczyzn dominowały osoby z wyższym wykształceniem (56% kobiet i 42% mężczyzn). Biorąc pod uwagę rozkład typów płci psychologicznej, 155 badanych (34% kobiet i 37% mężczyzn) reprezentowało typ określony seksualnie,

93 osoby były androgyniczne (25% kobiet i 17% mężczyzn), 131 badanych posiadało typ nieokreślony seksualnie (26% kobiet i 34% mężczyzn), a 57 ankietowanych – typ krzyżowo określony seksualnie (15% kobiet i 12% mężczyzn) (zob.: tabela 1).

Tabela 1

Rozkład liczebności osób badanych z uwzględnieniem płci biologicznej oraz płci społeczno-kulturowej

		Płeć społeczno-kulturowa				Ogółem
		Typ określony seksualnie	Typ androgyniczny	Typ nieokreślony seksualnie	Typ krzyżowo określony seksualnie	
Płeć	Kobiety	75	55	56	32	218
	Mężczyźni	80	38	75	25	218
Ogółem		155	93	131	57	436

Źródło: opracowanie własne.

### *Zastosowane narzędzia badawcze*

Szukając odpowiedzi na sformułowane pytania, wykorzystano następujący zestaw technik typu „papier-ołówek” – Skalę Męskości i Kobiecości (SMiK), Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzina-praca (PRS) oraz kwestionariusz Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca (P-R/R-P). Dobór testów był podyktowany przede wszystkim celem badań oraz ich wysokimi wskaźnikami rzetelności i trafności.

Skala Męskości i Kobiecości (SMiK) Agnieszki Lipińskiej-Grobelny i Katarzyny Gorczyckiej jest techniką do pomiaru tytułowych zmiennych, a przede wszystkim płci psychologicznej (inaczej płci społeczno-kulturowej) w ujęciu teorii schematów rodzaju S. L. Bem. Ostateczna wersja liczy 20 przymiotników (10 opisujących cechy kobiece i 10 – cechy męskie). Zadaniem osoby badanej jest wskazanie na skali pięciostopniowej, w jakim zakresie każda z podanych cech odnosi się do niej, gdzie 1 oznacza *zdecydowanie taka nie jestem*, a 5 – *zdecydowanie taka jestem*. Otrzymane wyniki wskazują, że narzędzie cechuje zadowalająca rzetelność (wskaźnik *alfa Cronbacha* dla Kobiecości wynosi 0,85, a dla Męskości – 0,76). Weryfikowanie trafności *Skali Męskości i Kobiecości* zostało przeprowadzone z wykorzystaniem modelu analizy czynnikowej (eksploracyjnej i confirmacyjnej), trafności teoretycznej i trafności kryterialnej. Uzyskane dane wskazują na wysoką trafność zastosowanego narzędzia (Lipińska-Grobelny, Gorczycka 2011).

Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzina-praca (PRS) P. Moen, E. Kelly i R. Huang w adaptacji A. Lipińskiej-Grobelny (2014) wskazuje na przenoszenie nastroju, zachowań i umiejętności między pracą i rodziną oraz rodziną i pracą, co może ułatwić lub utrudnić funkcjonowanie w tych sferach. Metoda, przetłumaczona na język polski z wykorzystaniem procedury *back translation*, składa się z 16 pytań, z których 4 opisują kolejno: pozytywne promieniowanie R-P, negatywne promieniowanie R-P, pozytywne promieniowanie P-R i negatywne promieniowanie P-R. Osoba, uczestnicząca w badaniu, zaznacza na skali pięciopunktowej (gdzie 1 oznacza *nigdy*, a 5 – *zawsze*), które z opisanych sytuacji odnoszą się do respondenta (Moen, Kelly, Huang 2008). Rzetelność pomiaru szacowana wskaźnikiem *alfa Cronbacha* jest zadowalająca, osiągając kolejno następujące wartości: Pozytywne Promieniowanie R-P – 0,80, Negatywne Promieniowanie R-P – 0,79, Pozytywne Promieniowanie P-R – 0,72 oraz Negatywne Promieniowanie P-R – 0,83 (Lipińska-Grobelny 2014).

Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca (P-R/R-P) w polskiej adaptacji A. Zalewskiej (2008) reprezentują narzędzie do pomiaru konfliktu P-R oraz konfliktu R-P. Narzędzie składa się z 10 twierdzeń, odnoszących się do relacji między życiem rodzinnym i zawodowym. Osoba badana proszona jest o ustosunkowanie się do każdego z twierdzeń na skali siedmiostopniowej (od 1 – *zdecydowanie się nie zgadzam* do 7 – *zdecydowanie się zgadzam*). Wyniki badań nad polską wersją narzędzia potwierdziły, że charakteryzuje się ona trafnością czynnikową i trafnością zewnętrzną, jak również wysoką rzetelnością pomiaru. Wskaźnik *alfa Cronbacha* osiągnął wartość 0,94 dla skali Konfliktu P-R oraz 0,80 dla skali Konfliktu R-P (Zalewska 2008).

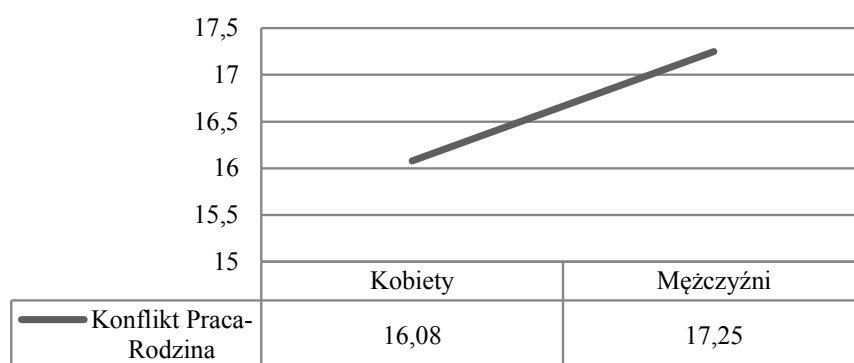
## Wyniki

W celu przeanalizowania, czy płeć i rodzaj zmieniają natężenie konfliktu i negatywnego promieniowania P-R/R-P oraz pozytywnego promieniowania P-R/R-P, przeprowadzono dwuczynnikową analizę wariancji w schemacie 2 (płeć: kobiety i mężczyźni) x 4 (rodzaj: określony seksualnie, androgyniczny, nieokreślony seksualnie i krzyżowo określony seksualnie), gdzie zmiennymi zależnymi były relacje praca-rodzina, rozpatrywane dwukierunkowo i z dwóch perspektyw badawczych. Poniżej zostaną omówione wyniki istotnie statystycznie.

### Męskość, kobiecość, androgynia a konflikt i negatywne promieniowanie P-R/R-P

Rezultaty dwuczynnikowej analizy wariancji wykazały efekt główny płci biologicznej na poziomie tendencji wyłącznie dla konfliktu praca-rodzina

( $F(1,428) = 2,82$ ;  $p = 0,08$ ;  $\eta^2 = 0,018$ ). Wzór średnich wskazuje, że kobiety ( $M = 16,08$ ;  $SD = 7,56$ ) doświadczają słabszego konfliktu P-R w porównaniu z mężczyznami ( $M = 17,25$ ;  $SD = 7,31$ ), (zob.: wykres 1). Ponadto, kobiety i mężczyźni nie różnią się poziomem konfliktu R-P ( $F(1,428) = 0,82$ ;  $p = 0,365$ ), negatywnego promieniowania R-P ( $F(1,428) = 0,33$ ;  $p = 0,569$ ) oraz negatywnego promieniowania P-R ( $F(1,428) = 0,47$ ;  $p = 0,493$ ).



Wykres 1. Męskość i kobiecość wynikająca z płci biologicznej a konflikt P-R.

Źródło: opracowanie własne.

Przechodząc do typów płci społeczno-kulturowej, dwuczynnikowa analiza wariancji wykonana w schemacie 2x4, nie ujawniła istotnych efektów głównych. Oznacza to, że androgynicy przejawiają zbliżony poziom negatywnego promieniowania P-R/R-P ( $F(3,428) = 0,41$ ;  $p = 0,744$  /  $F(3,428) = 0,28$ ;  $p = 0,837$ ) oraz konfliktów P-R/R-P ( $F(3,428) = 0,84$ ;  $p = 0,474$ ) /  $F(3,428) = 0,48$ ;  $p = 0,697$ ) w zestawieniu z pozostałymi typami płci psychologicznej.

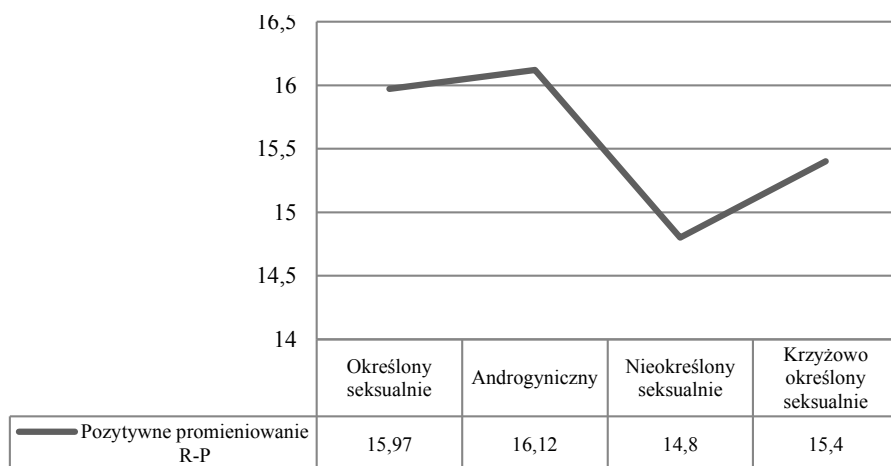
Efekt interakcji płci biologicznej i płci psychologicznej pozostał nieistotny tak dla konfliktu P-R ( $F(3,428) = 1,23$ ;  $p = 0,3$ ), konfliktu R-P ( $F(3,428) = 0,11$ ;  $p = 0,955$ ), negatywnego promieniowania P-R ( $F(3,428) = 0,64$ ;  $p = 0,588$ ), jak i negatywnego promieniowania R-P ( $F(3,428) = 0,97$ ;  $p = 0,409$ ).

### Męskość, kobiecość, androgynia a pozytywne promieniowanie P-R/R-P

Kolejna dwuczynnikowa analiza wariancji wykazała istotny statystycznie efekt główny płci społeczno-kulturowej dla pozytywnego promieniowania R-P ( $F(3,428) = 4,89$ ;  $p = 0,002$ ;  $\eta^2 = 0,03$ ) (zob.: wykres 2). Po spełnionym założeniu o jednorodności wariancji, zastosowano dwa różne testy

*post hoc* – konserwatywny (test Tukey) oraz liberalny (test Gabriel zalecany przy nierównolicznych grupach). Wyniki porównań dwoma testami *post hoc* są identyczne. Jednostki androgyniczne cechują się największym natężeniem pozytywnego oddziaływania rodziny na pracę ( $M = 16,12$ ;  $SD = 2,84$ ) w porównaniu z osobami nieokreślonymi seksualnie, które uzyskały najniższy rezultat ( $M = 14,8$ ;  $SD = 2,89$ ). Osoby określone seksualnie ( $M = 15,97$ ;  $SD = 2,73$ ) również charakteryzują się istotnie wyższym wynikiem w pozytywnym promieniowaniu R-P w zestawieniu z typem nieokreślonym seksualnie. W celu sprawdzenia, czy średnie brzegowe nieważone dają taki sam kierunek różnic co średnie brzegowe ważone, wykonano jednoczynnikową analizę wariancji dla pozytywnego promieniowania R-P. Otrzymane wyniki potwierdzają charakter zaobserwowanych powyżej różnic pomiędzy osobami androgynicznymi a nieokreślonymi seksualnie oraz osobami określonymi a nieokreślonymi seksualnie.

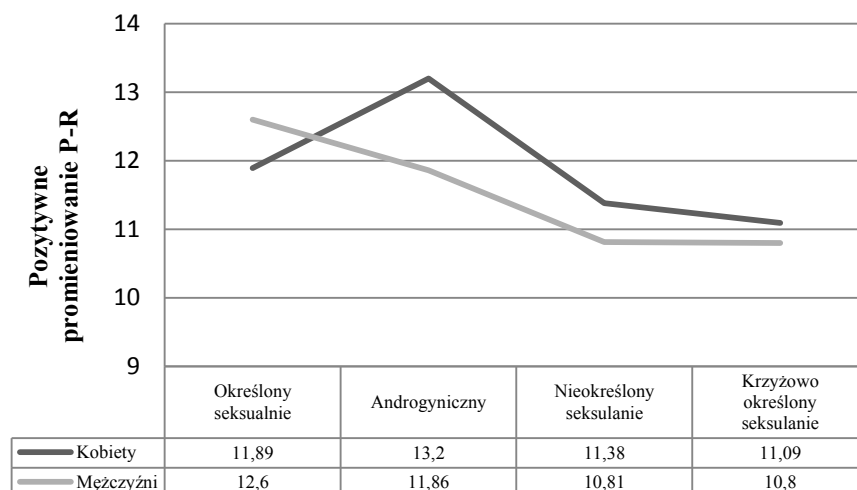
Tymczasem płeć biologiczna nie modyfikowała natężenia pozytywnego promieniowania R-P ( $F(1,428) = 0,94$ ;  $p = 0,332$ ). Wprawdzie kobiety ( $M = 15,85$ ;  $SD = 2,86$ ) osiągają wynik wyższy niż mężczyźni ( $M = 15,3$ ;  $SD = 2,82$ ), co pozostaje w zgodzie z asymetryczną przenikalnością granic między rodziną i pracą, o której pisze T. Rostowska (2009), ale nie jest on istotny. Nieistotny pozostaje także efekt interakcji płci biologicznej i płci psychologicznej dla pozytywnego promieniowania R-P ( $F(3,428) = 1,03$ ;  $p = 0,378$ ).



Wykres 2. Androgynia i inne typy płci społeczno-kulturowej a pozytywne promieniowanie R-P.

Źródło: opracowanie własne.





Wykres 3. Męskość, kobiecość i androgynia oraz inne typy płci społeczno-kulturowej a pozytywne promieniowanie P-R.

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku pozytywnego oddziaływania pracy na rodzinę, uzyskano nieistotny efekt główny płci biologicznej ( $F(1, 428) = 1,55$ ;  $p = 0,213$ ), ale za to istotny efekt główny płci psychologicznej ( $F(3, 428) = 7,52$ ;  $p \leq 0,001$ ;  $\eta^2 = 0,07$ ) oraz interakcji płci biologicznej i rodzaju ( $F(3, 428) = 2,65$ ;  $p = 0,04$ ;  $\eta^2 = 0,02$ ), który zostanie opisany poniżej.

Z uwagi na istotną interakcję przeprowadzono analizę efektów prostych. W tym celu wykonano jednoczynnikową analizę wariancji z podziałem na podgrupy. Testy efektów prostych, porównujące pary średnich dla „pozytywnego promieniowania P-R” wskazują, że płć biologiczna różnicuje wyniki wyłącznie wśród androgyników ( $F(1, 91) = 5,11$ ;  $p = 0,026$ ). Kobiety androgyniczki ( $M = 13,2$ ;  $SD = 2,67$ ) uzyskują istotnie wyższy rezultat niż mężczyźni androgynicy ( $M = 11,86$ ;  $SD = 2,96$ ). Dodatkowe porównania między czterema typami płci psychologicznej z wykorzystaniem testów *post hoc* (testu Tukey i testu Gabriel) ujawniają istotne różnice zarówno wśród kobiet ( $F(3, 214) = 6,09$ ;  $p = 0,001$ ), jak i wśród mężczyzn ( $F(3, 214) = 5,16$ ;  $p = 0,002$ ). Kobiety androgyniczki deklarują doświadczanie najsilniejszego pozytywnego promieniowania P-R ( $M = 13,2$ ;  $SD = 2,67$ ) w odniesieniu do pozostałych typów płci społeczno-kulturowej. W przypadku mężczyzn taka zależność pojawia się u męskich mężczyzn ( $M = 12,6$ ;  $SD = 3,08$ ), czyli typu określonego seksualnie w zestawieniu

z typem nieokreślonym i krzyżowo określonym seksualnie (zob.: wykres 3).

### **Omówienie i wnioski**

Jak wzmiankowano na początku artykułu, godzenie ról zawodowych i rodzinnych zaliczane jest do ważnych obszarów badawczych. Jest także społeczne oczekiwanie idących za tym implikacji praktycznych. W niniejszej publikacji do analizy relacji między życiem osobistym i zawodowym włączono płeć i rodzaj – podstawowe kategorie rozumienia świata i kształtowania struktury Ja. Z przeprowadzonych badań można wywnioskować, że cechy biologiczne zmieniają natężenie tylko konfliktu, w którym praca utrudnia realizowanie obowiązków rodzinnych. Niższy poziom konfliktu P-R występuje u kobiet, co może oznaczać, że kobiety lepiej radzą sobie z wielością ról (Zalewska 2009), ale także, że zróżnicowanie płciowe wynika m.in. z nabytych doświadczeń oraz z możliwości zaangażowania się w obie sfery życia. Z uwagi na fakt, że od kobiet oczekuje się, że na pierwszym miejscu będą stawiać na małżeństwo i rodzinę, może to prowadzić do braku lub słabszej dysharmonii praca-rodzina (Rostowska 2009). Kolejny wniosek, jaki nasuwa się w oparciu o uzyskane wyniki, to że mężczyźni mogą być bardziej narażeni na konflikt praca-rodzina, co tym samym oznacza, że w sposób świadomy powinni podejmować działania, które obniżałyby konsekwencje konfliktu P-R albo kroki, chroniące przed jego pojawieniem.

Ponadto, okazało się, że płeć społeczno-kulturowa nie modyfikuje negatywnego oddziaływania pracy i rodziny (konfliktu i negatywnego promieniowania P-P/R-P), ale za to różnicuje pozytywne przenikanie rodziny do świata pracy (R-P) oraz pracy do świata pozazawodowego (P-R). I to właśnie androgynicy, którzy mają duże zasoby osobiste, cechując się elastycznym zachowaniem adekwatnym do sytuacji, uzyskują najwyższe wyniki w pozytywnym promieniowaniu P-R i w pozytywnym promieniowaniu R-P (drugie pytanie badawcze). Interesujące jest, że androgynia jest szczególnie ważna w grupie kobiet w przypadku pozytywnego oddziaływania pracy na rodzinę, podczas gdy wśród mężczyzn pozostaje kierowanie się silnym stereotypem męskości. Może to wskazywać na strategie adaptacyjne, obowiązujące w androcentrycznej kulturze. Wobec tego w przypadku relacji praca-rodzina, do dobrego funkcjonowania w tych sferach niezbędna jest męskość dla mężczyzn (typ określony seksualnie), męskość i kobiecość, czyli androgyniczność dla kobiet, a nie męskość, jak postulowali Evelyn S. Bassoff i Gene V. Glass (1982) czy Marylee C. Taylor i Judith A. Hall (1982).

Większość ludzi realizuje szereg ról, a każda wiąże się z określonymi wymaganiami i oczekiwaniami. Pojawiają się sytuacje, kiedy role te są niemożliwe do pogodzenia, ale również okoliczności, kiedy powyższe role wzmacnia-

ją się wzajemnie. Ważną informacją (zaletą), płynącą z aktualnych badań jest potwierdzenie, że różnice płciowe to nie tylko różnice warunkowane biologicznie, ale również społecznie i kulturowo. Otrzymane rezultaty podważają tezę o opłacalności wyłącznie męskości, przynajmniej w odniesieniu do kobiet i do pozytywnego przenikania sfery pracy i sfery rodzinnej. Czy to oznacza, że oscylowanie na „granicy światów” wymaga uwolnienia się od posiadanych schematów płciowych? Jest to ważny wniosek dla praktyki wychowawczej i terapeutycznej. Innymi słowy, warto dziewczynki wychowywać w duchu androgynii, ale chłopcy powinni mieć wyraźne stereotypy męskości, aby dostrzegać zalety zarówno pracy, jak i „ogniska domowego”. Natomiast ograniczeniem badań prezentowanych w niniejszym artykule jest jednorodna pod względem zmiennych społeczno-demograficznych grupa badana. Kontynuowanie analiz z udziałem zróżnicowanej populacji (np. z uwagi na wykształcenie, stan cywilny, stan rodzinny) może stanowić następny krok do dalszej weryfikacji charakteru zależności między męskością, kobiecością, androgynią a relacjami między życiem osobistym i zawodowym.

## Literatura

- BASSOFF E. S., GLASS G. V. (1982), The relationship between sex roles and mental health. A meta-analysis of 26 studies, „Counseling Psychologist”, 10, s. 105-112.
- BEM S. L. (1974), The measurement of psychological androgyny, „Journal of Consulting and Clinical Psychology”, 42, s. 155-162.
- BEM S. L. (1981), Gender schema theory: A cognitive account of sex-typing, „Psychological Review”, 88, s. 354-364.
- BEM S. L. (1994), Androgynia psychiczna a tożsamość płciowa, [w:] Psychologia i życie, red. Ph.G. Zimbardo, F.L. Ruch, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- BEM S. L. (2000), Męskość, Kobiecość. O różnicach wynikających z płci, GWP, Gdańsk.
- BRANNON L. (2002), Psychologia rodzaju, GWP, Gdańsk.
- LACHOWSKA B. (2012), Praca i rodzina. Konflikt i synergia? Wydawnictwo KUL, Lublin.
- LIPIŃSKA-GROBELNY A. (2007), Podmiotowe uwarunkowania męskości, kobiecości i androgynii, „Acta Universitatis Lodzensis Folia Psychologia”, 11, s. 3-20.

- LIPIŃSKA-GROBELNY A. (2011), Effects of Gender Role on Personal Resources and Coping with Stress, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24, s. 18-28.
- LIPIŃSKA-GROBELNY A. (2014), Wielość ról a równowaga między życiem osobistym i zawodowym, [w:] *Rodzina i kariera. Równoważenie czy konflikt ról?*, red. I. Janicka i M. Znajmiecka-Sikora, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- LIPIŃSKA-GROBELNY A., GORCZYCKA K. (2011), Rekonstrukcja narzędzia do pomiaru płci psychologicznej, „*Przegląd Psychologiczny*”, 54, s. 179-192.
- MCELWAIN A., KORABIK K., ROSIN H. M. (2005), An examination of gender differences in work-family conflict, „*Canadian Journal of Behavioral Science*”, 37, s. 269-284.
- MOEN P., KELLY E., HUANG R. (2008), ‘Fit’ inside the work-family black box: An ecology of the life course, cycles of control reframing, „*Journal of Occupational and Organizational Psychology*”, 81, s. 411-433.
- NETEMEYER R. G, BOLES J. S., MCMURRIAN R. (1996), Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales, „*Journal of Applied Psychology*”, 81, s. 400-410.
- RANTANEN J., PULKKINEN L., KINNUNEN U. (2005), The Big Five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress. A longitudinal view, „*Journal of Individual Differences*”, 26, s. 155-166.
- ROSTOWSKA T. (2009), *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, Wydawnictwo Impuls, Kraków.
- SOMECH A., DRACH-ZAHAVY A. (2007), Strategies for coping with work-family conflict: the distinctive relationship of gender role ideology, „*Journal of Occupational Health Psychology*”, 12, s. 1-19.
- TAYLOR M. C., HALL J. A. (1982), Psychological androgyny: Theories, methods, and conclusions, „*Psychological Bulletin*”, 92, s. 347-366.
- ZALEWSKA A. (2008), Konflikt praca-rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów, [w:] *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, red. L. Golińska i B. Dudek, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- ZALEWSKA A. (2009), Konflikty „praca-rodzina” oraz ich źródła i skutki w zależności od płci i posiadania dzieci, [w:] *Kobiecość w obliczu zmian*, red. A. Chybicka i B. Pastwa-Wojciechowska, Wydawnictwo Impuls, Kraków.

---

Agnieszka Lipińska-Grobelny

**MASCULINITY, FEMININITY, ANDROGYNY AND RELATIONSHIPS  
BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE**

**Keywords:** masculinity, femininity, androgyny, W-F/F-W conflict and negative spillover, W-F/F-W positive spillover.

The aim of the research presented in this article is to examine whether biological sex and psychological gender distinguish the relationship between work and home. The mentioned relationships will be analyzed both from the negative perspective (conflict and negative spillover between roles), as well as from the positive perspective (positive spillover between roles). The study involved 436 people (218 women and 218 men). Individuals completed the following research tools: a survey, the Masculinity and Femininity Scale by A. Lipińska-Grobelny and K. Gorczycka, the questionnaire Work-Family (W-F) and Family-Work (F-W) Conflict by R.G. Netemeyer, J.S. Boles and R. McMurrin and the Positive and Negative Work-Family and Family-Work Spillover by P. Moen, E. Kelly and R. Huang. The research shows that biological sex differentiates the experience of work-family conflict. Gender diversifies work-family and family-work positive spillover. In turn the interaction of biological sex and psychological changes the intensity of positive work-family spillover. The obtained results present that the perception of work and family relations depends on psychological gender and biological sex, but there are also domains without such differences.