

Identyfikowanie płci i ocenianie szefów na podstawie ich autoprezentacji, dokonywane przez osoby z różnym doświadczeniem zawodowym

Elżbieta Stojanowska

Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Wydział Psychologii

Prezentowane badania dotyczą zależności między doświadczeniem zawodowym kobiet i mężczyzn, a stopniem stereotypowego spostrzegania przez nich autoprezentacji kandydatów na szefa oraz ich ocenami atrakcyjności interpersonalnej kandydatów. W badaniach uczestniczyli studenci ($N = 956$) i osoby pracujące w zawodach objętych stereotypem płciowym oraz zawodach pod tym względem neutralnych ($N = 720$). Autoprezentacje kandydatów uwzględniały dwie sfery funkcjonowania człowieka: instrumentalną i interpersonalną oraz dwa sposoby przedstawiania się: skromny lub chełpliwy. W pierwszej części badań osoby badane identyfikowały – na podstawie treści dwóch autoprezentacji – płeć kandydatów, w drugiej części – oceniały atrakcyjność interpersonalną pary kandydatów (kobiety i mężczyźni), dokonujących typowych bądź nietypowych dla swojej płci autoprezentacji. Uzyskano prawidłowości związane z wiekiem i płcią fizyczną badanych: studenci bardziej stereotypowo niż osoby pracujące spostrzegały autoprezentacje szefów. Kobiety rzadziej niż mężczyźni wybierały do roli szefa kobietę prezentującą się w sposób nietypowy dla swojej płci: chełpliwy w sferze instrumentalnej i skromny w sferze interpersonalnej. Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, niezależnie od wieku, kandydaci (obojga płci) prezentujący się chełpliwie w sferze interpersonalnej i skromnie w sferze instrumentalnej byli częściej wybierani do roli szefa niż kandydaci chełpliwi tylko w sferze instrumentalnej.

Słowa kluczowe: autoprezentacja, płeć, stereotypy płciowe, praca

Autoprezentacje typowe dla kobiet i mężczyzn

Treść stereotypów płciowych opisuje i wyznacza centralne dla tożsamości płciowej jednostki obszary życia: dla kobiet jest to sfera interpersonalna, dla mężczyzn – instrumentalna (Josephs, Markus i Tafordi, 1992; Cross i Madson, 1997). Powszechnie uważa się, że osoby określonej płci osiągają w odpowiedniej dla nich dziedzinie życia wyższą efektywność niż osoby płci przeciwnej.

Podział na sferę kobiecą i męską określa obszar społecznie akceptowanej (bo zgodnej ze stereotypem) autofawo-

ryzacji (*self-enhancement*) jednostki. Badania pokazują, że chełpienie się umiejętnościami interpersonalnymi jest charakterystyczne dla kobiet, a podkreślanie zalet instrumentalnych – dla mężczyzn (Leary, Robertson, Barnes i Miller, 1986). Można zatem mówić o typowej dla kobiet autoprezentacji polegającej na chełpliwym prezentowaniu siebie w sferze interpersonalnej oraz umiarkowanie pozytywnym (skromnym) samoopisie w sferze instrumentalnej, a także typowej dla mężczyzn autoprezentacji chełpliwej w sferze instrumentalnej oraz umiarkowanie pozytywnej (skromnej) w sferze interpersonalnej.

Konsekwencją wspólnotowego charakteru tożsamości kobiet jest oczekiwanie od nich większej umiejętności współpracy, uwzględniania potrzeb i uczuć innych w planowaniu codziennej aktywności, a tym samym większej skromności aniżeli od mężczyzn, których bardziej indy-

Elżbieta Stojanowska, Wydział Psychologii, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, ul. Pawia 55, 01-030 Warszawa,
e-mail: elasto@autograf.pl
Badania finansowane przez Wyższą Szkołę Finansów i Zarządzania.

widualistyczny charakter tożsamości pozwala na większą niezależność, egotyzm, a tym samym zachowania chępliwe (Deaux i Major, 1987; Eagly, 1987; Heatherington, Daubman, Bates, Ahn, Brown i Preston, 1993; Huston i Ashmore, 1986; Wosińska, Dabul, Dion i Cialdini, 1996). Można zatem także oczekiwać, że skromność (w obu sferach) jest uważana za zachowanie bardziej typowe dla kobiet niż mężczyzn, a chępliwość (w obu sferach) za właściwość bardziej charakterystyczną dla mężczyzn niż kobiet.

Stereotypizacja zachowań jednostki w środowisku pracy

Oceny zachowań zgodnych bądź niezgodnych ze stereotypem płciowym jednostki są obiektem wielu badań zarówno wśród psychologów rozwojowych (Aube i Koestner, 1992; Martin, 1989, 1995), jak i społecznych (Butler i Geis, 1990; Carli, LaFleur i Loeber 1995; Gutek, 1985; Heilman, Wallen, Fuchs i Tamkins 2004; Juodvalkis, Grefe, Hogue, Svyantek i DeLamarter 2003; Rudman, 1998; Rudman i Fairchild, 2004).

W „męskiej” kulturze Zachodu grupą szczególnie motywowaną do wchodzenia w role nietypowe dla swojej płci są kobiety, dlatego też tej grupie płciowej poświęcono wiele badań. Niektóre z nich (Carli i in., 1995; Rudman, 1998) sugerują, że nietypowe (chępliwe w sferze męskiej) zachowania kobiet są negatywnie oceniane przede wszystkim przez inne kobiety, a nie przez mężczyzn. Inne badania pokazują, że przedstawiciele obu płci podobnie negatywnie reagują i oceniają kobiety zachowujące się w męski sposób lub odnoszące sukcesy w tradycyjnie męskich zawodach (Butler i Geis, 1990; Heilman i in., 2004; Juodvalkis i in., 2003).

Dylemat autoprezentacyjny: sprawiać wrażenie osoby miłej czy kompetentnej dotyczy głównie kobiet. Jak pokazują badania Heilman i współpracowników (2004), kobiety odnoszące jednoznaczny sukces w zawodach tradycyjnie męskich oceniane były w zakresie kompetencji równie wysoko jak mężczyźni, lecz jednocześnie obdarzane je mniejszą sympatią i przypisywano im interpersonalną wrogość. Ponieważ informacja o sympatii, jaką wzbudza pracownik w swoim środowisku pracy, ma istotny wpływ na ocenę pracy i szanse awansu, kobiety sukcesu w zawodach męskich przegrywają rywalizację z mężczyznami, gdyż tylko oni z powodu wysokich ocen kompetencji nie tracą sympatii środowiska społecznego. Warto nadmienić, że w tych samych badaniach (Heilman i in., 2004) kobiety sukcesu, wykonujące typowe kobiece zawody, cieszyły się większą sympatią niż mężczyźni: wynik ten dowodzi, że niezgodne ze stereotypem płciowym zachowania nie tylko kobiet, lecz także mężczyzn,

są oceniane negatywnie (por. Martinko i Gardner, 1983; Murray, 1999; za: Nelson, 2003). Do podobnych konkluzji prowadzą badania Juodvalkis i współpracowników (2003), w których badani (kobiety i mężczyźni) oceniali kandydatów do pracy na podstawie stylu komunikowania się: dominującego (typowego dla mężczyzn) oraz submisyjnego (typowego dla kobiet). Wprawdzie kandydaci dominujący oceniani byli, niezależnie od ich płci, jako bardziej kompetentni od submisyjnych, ale dominujące kobiety wzbudzały znacznie mniejszą sympatię i gotowość do zatrudnienia, w porównaniu z dominującymi mężczyznami. W badaniach tych także nietypowi submisyjni mężczyźni budzili mniejszą sympatię niż mężczyźni dominujący i zdecydowanie przegrywali pod względem szans zatrudnienia zarówno z dominującymi mężczyznami, jak i dominującymi kobietami.

Mimo znacznych różnic indywidualnych w zakresie stylu komunikacji, zachowań i aspiracji osób obojga płci, stereotypy płciowe wykazują znaczną odporność na zmiany. Rudman i Fairchild (2004) na podstawie własnych badań proponują model wyjaśniający mechanizm utrzymywania się stereotypów płciowych: otoczenie negatywnie ocenia osoby (obojga płci) wykazujące wiedzę nietypową dla swojej płci, aktywnie utrudnia im ono drogę do sukcesu, a zachowania takie ocenia jako usprawiedliwione, czego dowodem są pozytywne korelacje między nasileniem zachowań utrudniających a sytuacyjną samooceną osób przejawiających takie zachowania. Sami zaś „dewianci” (w badaniu były to osoby, którym w drodze losowej powiedziano, że mają nietypową dla swojej płci wiedzę), z lęku przed negatywną oceną społeczną aktywnie ukrywają ten stan rzeczy.

Podsumowując, omówione wyżej badania sugerują, że zarówno rodzaj autoprezentacji, jak i rodzaj pracy (typowy – nietypowy dla danej płci), a także płęć oceniających (jak wykazały niektóre badania) mogą decydować o szansach zatrudnienia jednostki.

Rola doświadczenia w stereotypizacji płciowej zachowań

Stopień posługiwania się stereotypami płciowymi w regulacji własnych zachowań oraz w ocenie zachowań innych ludzi zmienia się w cyklu życiowym jednostki. Badacze sugerują przeciwstawne zmiany osobowościowe u kobiet i mężczyzn w okresie średniej dorosłości: u kobiet wzrost męskości i spadek kobiecości, u mężczyzn wzrost kobiecości i spadek męskości (Gutmann, 1987; Helson i Moane, 1987; Twenge, 1997). Zdaniem Gutmanna (1987), w okresie wczesnej dorosłości nasila się stereotypizowanie ról życiowych jednostki (w kierunku zgodnym z wymaganiami ról biologicznych kobiet i mężczyzn), na-

tomiast słabnie w okresie średniej dorosłości: mężczyźni stają się mniej agresywni i bardziej wrażliwi na potrzeby innych, kobiety zaś bardziej asertywne. Badania podłużne prowadzone w grupie kobiet przez 30 lat (od 21. do 52. roku życia), potwierdziły wzrost nasilenia kobiecości u kobiet w przedziale wiekowym 21–27 lat, a potem jej spadek (Roberts, Helson i Klohnen, 2002).

Istotnym czynnikiem wpływającym na poziom stereotypizowania zachowań w środowisku pracy może być doświadczenie zawodowe jednostki (Kirchmeyer, 2002; Roberts, 1997; Roberts i in., 2002). Należy sądzić, że w okresie wczesnej dorosłości młodzi ludzie (np. studenci), z racji niewielkich doświadczeń zawodowych mogą w większym stopniu stereotypizować zachowania innych osób aniżeli pracownicy w okresie średniej dorosłości, którym różnorodne, zindywidualizowane doświadczenie zawodowe pozwala bardziej zdystansować się do wiedzy „z drugiej ręki”.

Nie tylko długość zawodowego stażu, lecz także rodzaj wykonywanej pracy może wpływać na skłonność do stereotypowego spostrzegania kobiet i mężczyzn w środowisku pracy. Osoby wykonujące prace tradycyjnie przypisywane tylko jednej płci (np. prace sekretarki czy hydraulika) mogą w większym stopniu różnicować zachowania ze względu na płeć, aniżeli osoby wykonujące prace neutralne, w których te same zadania wykonują zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

Problematyka badań

W prezentowanych badaniach interesowano się tym, jak są spostrzegani i oceniani kandydaci na szefów, którzy (a) prezentują się w sposób typowy lub nietypowy dla swojej płci oraz (b) kandydują do zawodów zgodnych lub niezgodnych ze stereotypem swojej płci oraz zawodów neutralnych. Badanymi były osoby obojga płci różniące się długością stażu (wczesna – średnia dorosłość) oraz rodzajem wykonywanej pracy (dotyczyło to osób w okresie średniej dorosłości).

Oczekiwano, że wszystkie wymienione wyżej zmienne: płeć badanych i kandydatów na szefów, doświadczenie zawodowe oceniających, rodzaj pracy, o którą ubiega się kandydat (męska, kobieca, neutralna), a także zgodność sposobu autoprezentacji ze stereotypem płciowym – mogą mieć wpływ na oceny kandydatów.

Aktywizacja stereotypów płciowych w procesie spostrzegania społecznego, podobnie jak wszystkich innych stereotypów, następuje automatycznie, pod wpływem bezpośrednio dostępnych cech obiektu lecz stopień wykorzystywania tych stereotypów do oceny własnych i cudzych zachowań jest indywidualnie zróżnicowany (Hall i Carter, 1999; Frable i Bem, 1985; Kunda, 1999).

Autoprezentacja, podobnie jak wiele innych zachowań społecznych, podlega stereotypizacji płciowej, czyli określone jej rodzaje są spontanicznie kojarzone z osobami różnej płci. Należy jednak sądzić, że wraz z wiekiem wiedza jednostki o zachowaniach innych wzbogaca się i różnicuje, prowadząc do świadomego dystansowania się od kulturowych stereotypów. Oczekiwano zatem (Hipoteza 1), że osoby dłużej pracujące (w okresie średniej dorosłości) będą w mniejszym stopniu posługiwać się kulturowymi stereotypami podczas identyfikacji płci kandydata na podstawie jego autoprezentacji, aniżeli osoby z niewielkim stażem pracy (studenci I roku studiów dziennych), dla których stereotypy płciowe „z drugiej ręki” są głównym źródłem wiedzy o zachowaniach społecznych w środowisku pracy.

Kolejną badaną zmienną była ocena kandydatów na szefa pod względem sympatii i kompetencji, gdy prezentowali się oni jako osoby odpowiednio: skromne i chętelne w sferze interpersonalnej oraz instrumentalnej. Zgodnie z treścią stereotypów płciowych cechy męskie – instrumentalne, powinny być silniej kojarzone z kompetencjami aniżeli cechy kobiece – interpersonalne (Deaux i Major, 1987; Leary i in., 1986; Mandal, 2000; Rudman, 1998; Rudman i Fairchild, 2004), dlatego też należało oczekiwać (Hipoteza 2), że oceny kompetencji kandydatów chętelnych w sferze instrumentalnej, niezależnie od ich płci fizycznej, będą wyższe niż oceny kompetencji kandydatów chętelnych w sferze interpersonalnej.

W zakresie ocen sympatii można było spodziewać się bardziej złożonych prawidłowości. Na podstawie wielu badań (Heilman i in., 2004; Juodvalkis i in., 2003; Rudman, 1998; Rudman i Fairchild, 2004) zasadne było przypuszczenie (Hipoteza 3), że kandydaci dokonujący typowych dla swojej płci autoprezentacji będą oceniani wyżej niż dokonujący prezentacji nietypowych i że zależność ta powinna nasilać się w zawodach objętych stereotypem płciowym. Zatem kandydat na szefa dokonujący chętelnej autoprezentacji w sferze instrumentalnej i pełniący typowo męski zawód (np. w firmie komputerowej), prawdopodobnie będzie budzić większą sympatię niż podobny kandydat ubiegający się o pracę „kobiecą” (w ośrodku pomocy społecznej). Z kolei kandydatka dokonująca chętelnej autoprezentacji w sferze interpersonalnej może wzbudzać większą sympatię, gdy ubiega się o pracę typowo kobiecą niż typowo męską.

Kolejną badaną kwestią były zależności między doświadczeniem zawodowym oceniających a ocenami kandydatów prezentujących się w sposób typowy lub nietypowy dla swojej płci. Z jednej strony należało oczekiwać, że wzrost doświadczenia zawodowego (długość stażu pracy) powinien prowadzić nie tylko do osłabienia

funkcji orientacyjnej, lecz także normatywnej (oceniającej) stereotypów płciowych. Z drugiej strony, nie sama wielkość, lecz także rodzaj doświadczenia zawodowego (wykonywanie pracy objętej stereotypem płciowym lub neutralnej) może wpływać na zróżnicowanie ocen typowych i nietypowych zachowań w środowisku pracy. Niewykluczone było również, że zmienne osobowościowe, niekontrolowane w badaniach (takie jak potrzeba poznania czy poznawczego domknięcia), mogą różnicować stopień wykorzystywania stereotypów płciowych (por. Nelson, 2003). Biorąc pod uwagę wielorakość potencjalnych uwarunkowań w odniesieniu do zależności między doświadczeniem zawodowym badanych a ocenami typowych/nietypowych autoprezentacji, nie sformułowano kierunkowych przewidywań.

Sprawą otwartą był także proces wyboru szefa. Jaka rolę w wyborze kandydata pełnią oceny jego sympatyczności i kompetencji? W jakim stopniu o wyborze kandydata decyduje treść autoprezentacji (skromność/chełpliwość w sferze interpersonalnej i instrumentalnej), a w jakim jej zgodność ze stereotypem płciowym lub rodzajem pracy, o którą się ubiega?

Badania z zakresu psychologii pracy pokazują, że wprawdzie szefowie o orientacji interpersonalnej, charakteryzujący się demokratycznym stylem kierowania, są z reguły źródłem większej satysfakcji z pracy wśród podwładnych aniżeli szefowie o orientacji zadaniowej czy autorytarnym stylu kierowania, niekoniecznie jednak są oceniani jako bardziej efektywni (Fiedler, 1967; Stoner i Wankel, 1994). Jeśli na przykład zadaniowe kompetencje szefa kojarzone są z osobistymi korzyściami finansowymi pracowników, tacy przełożeni mogą być bardziej pożądanymi aniżeli szefowie gwarantujący tylko dobre stosunki interpersonalne w pracy (por. Wojciszke, Baryła i Mikiewicz, 2004, za: Wojciszke i Baryła, 2006). W kwestii wyboru szefa, ze względu na jej złożoność, postawiono tylko pytania, nie precyzując kierunkowych zależności.

Hipotezy

Hipoteza 1. Osoby młodsze, w porównaniu z osobami w okresie średniej dorosłości, będą częściej identyfikować płęć kandydatów na szefów na podstawie zgodności ich autoprezentacji ze stereotypem płciowym.

Hipoteza 2. Oceny kompetencji kandydatów będą zależęć od rodzaju autoprezentacji: autoprezentery chełpliwi w sferze instrumentalnej będą oceniani jako bardziej kompetentni niż skromni w tej sferze, niezależnie od ich płęć fizycznej.

Hipoteza 3. Oceny sympatii do kandydatów będą zależęć od zgodności autoprezentacji i rodzaju pracy ze stereotypami płciowymi.

Hipoteza 3a. Kandydaci prezentujący się w sposób typowy dla swojej płęć będą budzić większą sympatię niż kandydaci prezentujący się w sposób nietypowy.

Hipoteza 3b. Kandydaci prezentujący się w sposób typowy dla swojej płęć będą cieszyć się większą sympatią, ubiegając się o pracę typową niż nietypową dla swojej płęć.

Sformułowano także pytania badawcze, dla których nie sprecyzowano kierunkowych zależności.

Pytania badawcze

1. Jaka rolę w wyborze kandydatów na szefa będzie odgrywał rodzaj autoprezentacji i rodzaj pracy, płęć osób badanych oraz ich doświadczenie zawodowe?

2. Jaka rolę w wyborze szefa będą odgrywać oceny jego sympatyczności i kompetencji?

3. Czy istnieje związek między wykorzystywaniem stereotypów płciowych do identyfikacji płęć kandydatów na szefów a ocenami szefów, którzy prezentują się w sposób typowy lub nietypowy dla swojej płęć?

Metoda

Zmienne niezależne. Doświadczenie zawodowe badanych: (a) wielkość doświadczenia zawodowego (zmienna związana z wiekiem badanych: studenci – osoby pracujące); (b) rodzaj doświadczenia zawodowego (w grupie osób pracujących rodzaj wykonywanej pracy: typowy dla płęć – neutralny).

Płęć osób badanych: kobiety – mężczyźni.

Płęć kandydata: kobieta – mężczyzna.

Rodzaj pracy, o którą ubiega się kandydat: męska, kobieca, neutralna płciowo.

Pary autoprezentacji do identyfikacji płęć kandydatów: osoby badane zapoznawały się z jedną z dwóch par autoprezentacji dwojga kandydatów (kobiety i mężczyzny), których płęć mieli zidentyfikować: (1) *jednorodna para autoprezentacji:* jedna autoprezentacja chełpliwa w sferze interpersonalnej i instrumentalnej, druga – skromna w obu sferach; (2) *mieszana para autoprezentacji:* jedna autoprezentacja chełpliwa w sferze instrumentalnej i skromna w sferze interpersonalnej, druga – chełpliwa w sferze interpersonalnej i skromna w sferze instrumentalnej.

W badaniach pilotażowych sprawdzono skromność i chełpliwość wypowiedzi kandydatów w obu sferach. W tym celu cztery grupy studentów (po 30 osób każda) oceniły skromność szefa w jednej z czterech wersji wypowiedzi wyróżnionych ze względu na chełpliwość (skromna – chełpliwa) oraz dziedzinę funkcjonowania (instrumentalna – interpersonalna). Skromność autoprezentacji oceniano na skalach punktowych 1–9, a następnie

testem t-studenta dla prób niezależnych sprawdzono istotność różnic między podgrupami oceniającymi wypowiedzi w tej samej dziedzinie życia. W obu parach autoprezentacji uzyskano wyniki wskazujące na istotne różnice ($p < 0,05$) w poziomie chętności przygotowanych wypowiedzi.

Pary autoprezentacji służące do oceny atrakcyjności interpersonalnej kandydatów na szefa. Przygotowano cztery pary autoprezentacji: dwie prezentacje jednorodne, w których kandydaci byli skromni lub chętni zarówno w sferze instrumentalnej i interpersonalnej, oraz dwie mieszane, o których w jednej ze sfer kandydat był chętny, a w drugiej skromny. Drugi podział dotyczył zgodności autoprezentacji ze stereotypem płciowym: dwie pary były autoprezentacjami typowymi, a dwie nietypowymi. Kombinacje obu podziałów dały następujące pary autoprezentacji wykorzystane w badaniach: (1) *nietypowa–jednorodna*: kobieta chętna się w sferze interpersonalnej i instrumentalnej, mężczyzna w obu sferach jest skromny; (2) *typowa–jednorodna*: kobieta w sferze interpersonalnej i instrumentalnej jest skromna, mężczyzna w obu sferach – chętny; (3) *nietypowa–mieszana*: kobieta chętna się w sferze instrumentalnej, a w sferze interpersonalnej jest skromna, mężczyzna chętny się w sferze interpersonalnej, a jest skromny w sferze instrumentalnej; (4) *typowa–mieszana*: kobieta chętna się w sferze interpersonalnej oraz jest skromna w sferze instrumentalnej, mężczyzna chętny się w sferze instrumentalnej, a w sferze interpersonalnej jest skromny.

Poniżej zostały zamieszczone, dla przykładu, typowe–mieszane autoprezentacje: kandydatka prezentuje się skromnie w sferze instrumentalnej i chętnie w sferze interpersonalnej, a kandydat chętny się w sferze instrumentalnej i mówi o sobie skromnie w sferze interpersonalnej.

Ewa

„Mam nadzieję, że sprawdzę się w roli szefa. Jestem przygotowana na trudne sytuacje, choć czasem i Salomon z pustego nie naleje. Mam parę pomysłów, może niektóre z nich przydadzą się w pracy. Nie jestem przesadnie ambitna, jestem realistką: wiem, że nie wszystko da się osiągnąć. Jeśli pojawią się jakieś problemy, postaram się stawić im czoło. Sprawiedliwość jest moją mocną stroną. Zawsze postępuję uczciwie w sprawie godzin pracy, wynagrodzenia, urlopów pracowników. Bardzo dobrze rozumiem ludzi i liczę się z ich potrzebami. Jestem życzliwie nastawiona do ludzi, każdemu daję szansę otrzymania premii. W sytuacjach konfliktowych jestem obiektywna, słucham wszystkich zainteresowanych.”

Adam

„Jestem fachowcem. Mam bogate doświadczenie zawodowe w kierowaniu firmą. Nieraz rozwiązywałem pro-

blemy, które innym sprawiały trudności. Mam wiele interesujących pomysłów, jak ulepszyć pracę w firmie. Lubię wyzwania, potrafię znaleźć się w każdej nowej sytuacji. W pracy stawiam sobie tylko ambitne cele i – co najważniejsze – osiągam je. Staram się postępować uczciwie. W sprawie godzin pracy, wynagrodzenia, urlopów pracowników nie wszystkich można zadowolić. Rozumiem ludzi, nie zawsze jednak mogę uwzględnić wszystkie ich potrzeby. Jestem życzliwie nastawiony do ludzi, choć nie wszyscy mogą otrzymać premię. W sytuacjach konfliktowych staram się być obiektywny, ale nie jest to łatwe.”

Zmienne zależne

Identyfikowanie płci autoprezentera. Osoba badana miała do wyboru trzy odpowiedzi: „kobieta”, „mężczyzna”, „nie wiem”.

Oceny sympatii i kompetencji dwojga kandydatów (kobiety i mężczyzny). Ocen dokonywano na skalach 9-punktowych, gdzie 1 oznaczało minimalne nasilenie cechy, a 9 – maksymalne.

Wybór kandydata na szefa: kobieta lub mężczyzna.

Osoby badane: studenci oraz osoby pracujące. Studenci I roku studiów stacjonarnych: 445 mężczyzn oraz 511 kobiet, w wieku 19–22 lata ($M = 20,2$; $SD = 0,90$), uczący się na kierunkach: zarządzanie, rachunkowość oraz psychologia. Osoby pracujące to 720 osób: 403 kobiety i 317 mężczyzn w wieku 34–57 lat ($M = 44,3$; $SD = 5,6$), wykonujące jedną z trzech rodzajów prac: kobiecą (w realiach polskich zdominowaną przez kobiety), męską (zdominowaną przez mężczyzn) lub neutralną (nieobjętą stereotypem płciowym, równie często wykonywaną w Polsce przez kobiety, jak i mężczyzn). Długość stażu pracy badanych kontrolowano tylko w bieżącym miejscu pracy i wynosił on przeciętnie 5 lat ($M = 4,64$), nie mniej jednak niż jeden rok.

Sprawdzono także, czy osoby wykonujące różne rodzaje pracy różnią się stażem pracy. Nie uzyskano żadnych istotnych zależności: $F(2, 717) < 1$.

Ze względu na trudność dotarcia do kobiet pracujących w pracy męskiej oraz mężczyzn pracujących w zawodach kobiecych, przyjęto następującą zasadę doboru: w zawodach kobiecych zbadano tylko kobiety, w zawodach męskich – mężczyzn, natomiast w zawodach neutralnych – kobiety i mężczyzn. Osoby pracujące miały minimum średnie wykształcenie i wykonywały jedną z następujących prac: pracę kobiecą, obejmującą zawody pielęgniarki, nauczycielki w przedszkolu i młodszych klasach szkoły podstawowej, sekretarki, pracownicy biurowej, pracownicy socjalnej, lekarze pediatrzy; pracę męską, czyli zawody: wojskowego, policjanta, pilota, informatyka, elektryka, kierowcy taksówek lub też pracę neutralną:

księgowi, agenci ubezpieczeniowi, pracownicy banku, lekarze (interniści, stomatolodzy), kuratorzy sądowi, handlowcy.

Przebieg badań

Miejsce badania zależało od grupy wiekowej badanych. Wśród studentów odbywało się na terenie uczelni, wśród osób pracujących w miejscu pracy. Badania były anonimowe i dobrowolne, a każde składało się z dwóch części.

W pierwszej części osoby badane identyfikowały płęć kandydatów na szefa na podstawie ich autoprezentacji. Z wypowiedzi kandydatów usunięto informacje o ich płęć. Instrukcja podana przed wypowiedziami informowała jedynie, że są to autoprezentacje dwóch osób (kobiety i mężczyzny) kandydatów na szefa, przed pracownikami jednej z firm: komputerowej (praca męska), opiekuńczej (praca kobieca) i handlowej (praca neutralna). Zadaniem badanych było przypisanie płęć kandydata do obu autoprezentacji (lub podkreślenie odpowiedzi „nie wiem”).

W grupie studentów badani w sposób losowy byli przydzielani do podgrup zapoznających się z jedną z par autoprezentacji (jednorodną lub mieszaną), natomiast w obrębie osób tej samej płęć dobór losowy dotyczył rodzaju pracy wykonywanej przez kandydatów: neutralnej lub zgodnej z płęćią osoby badanej (męskiej dla mężczyzn i kobiecej dla kobiet). Ograniczenie rodzaju pracy do neutralnej lub typowej dla płęć badanych wynikało z potrzeby ujednolicenia planu badania w obu grupach wiekowych.

W grupie osób pracujących ocena kandydata na szefa miała mieć związek z doświadczeniem badanych, czyli rodzajem wykonywanej przez nich pracy, a ponieważ dotarcie do osób wykonujących zawody nietypowe dla własnej płęć było trudne, ograniczono się do zawodów neutralnych lub typowych dla płęć badanych. Tak więc w grupie osób pracujących badani otrzymywali informacje, iż kandydat na szefa ubiega się o pracę analogiczną pod względem rodzaju do ich własnej: kobiety i mężczyźni wykonujący prace neutralne otrzymywali informacje, iż kandydat ubiega się o stanowisko szefa w firmie handlowej (praca neutralna), kobiety pracujące w zawodach kobiecych – informację, że kandydat chce zostać szefem w ośrodku pomocy społecznej (praca kobieca), mężczyźni wykonujący prace męskie – informację, że kandydat stara się o stanowisko w firmie komputerowej (praca męska). Natomiast rodzaj pary autoprezentacji (jednorodna – mieszana) do identyfikacji płęć kandydatów był – podobnie jak w grupie studentów – przydzielany losowo.

W drugiej części badań osoby badane oceniały atrakcyjność interpersonalną dwojga kandydatów na szefa, tym razem identyfikowalnych pod względem płęć na podstawie

ich autoprezentacji (Adam i Ewa). Aby autoprezentacje z obu arkuszy (do identyfikacji płęć kandydata oraz oceny atrakcyjności interpersonalnej) nie powtarzały się, badani, którzy w pierwszej części badań identyfikowali płęć na podstawie jednorodnych autoprezentacji, otrzymywali do oceny atrakcyjności interpersonalnej autoprezentacje mieszane, a osoby, które identyfikowały płęć kandydatów na podstawie autoprezentacji mieszanych, otrzymywały do oceny atrakcyjności autoprezentacje jednorodne.

Wyniki

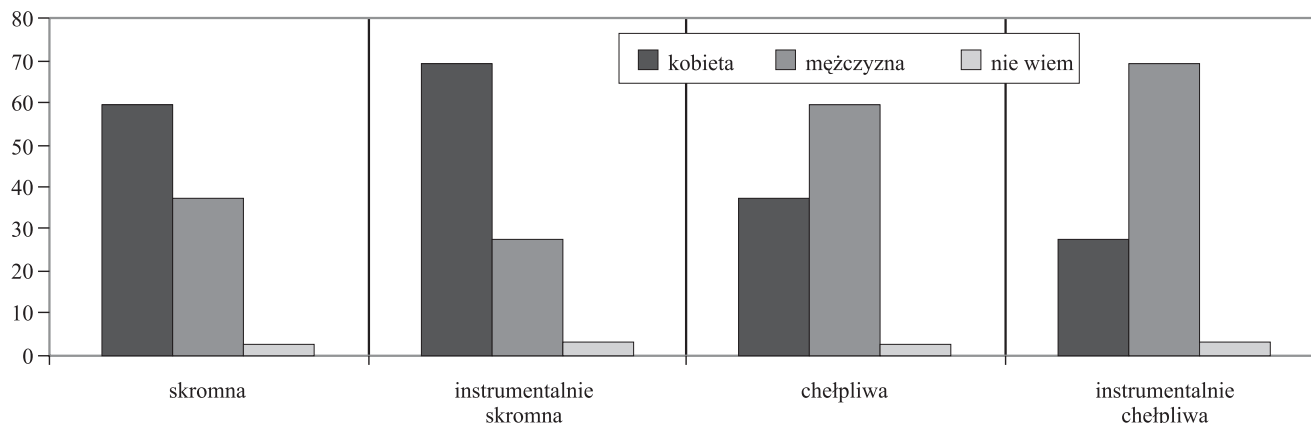
Identyfikacja płęć szefa na podstawie różnych rodzajów autoprezentacji. Prawidłowości związane z identyfikacją płęć szefa weryfikowano za pomocą analizy log-liniowej w schemacie zmiennych: wielkość doświadczenia zawodowego badanych (studenci – osoby pracujące) × płęć osób badanych (kobiety – mężczyźni) × rodzaj pary autoprezentacji (jednorodna – mieszana) × rodzaj pracy, o którą ubiegał się kandydat (kobiece, męska, neutralna płęćowo) × identyfikowana płęć kandydatów (kobieta, mężczyzna, nie wiem).

Uzyskano następujące istotne statystycznie interakcje zmiennych związane z identyfikacją płęć kandydatów: rodzaj pary autoprezentacji × identyfikowana płęć: $\chi^2(2, N = 1676) = 17,8; p = 0,001$. Uzyskaną prawidłowość przedstawiono na Rysunku 1.

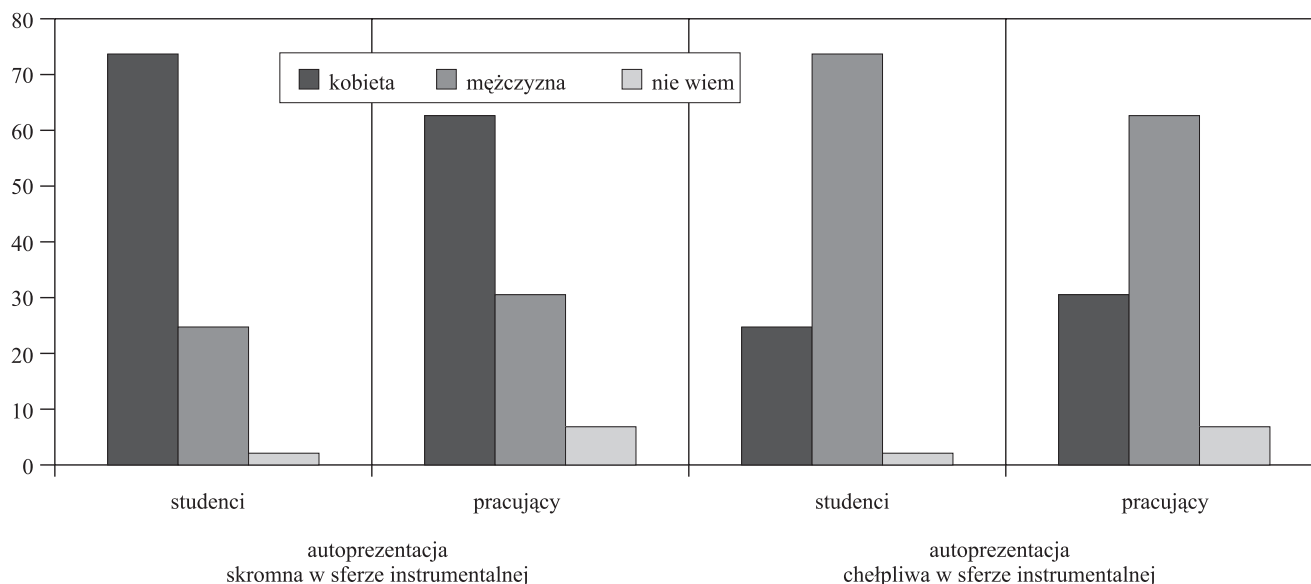
Kobiecie częściej przypisywano autoprezentację skromną tylko w sferze instrumentalnej (i równocześnie chęćliwą w sferze interpersonalnej) aniżeli autoprezentację skromną w obu sferach. Wynikiem zwierciadlanym do powyższego jest częstsze identyfikowanie płęć mężczyzny na podstawie autoprezentacji chęćliwej tylko w sferze instrumentalnej (i równocześnie skromnej w sferze interpersonalnej), w porównaniu z autoprezentacją w obu sferach chęćliwą.

Wielkość doświadczenia zawodowego × rodzaj pary autoprezentacji × identyfikowana płęć: $\chi^2(2, N = 1676) = 9,6; p = 0,01$. Analiza interakcji wykazała, że w przypadku autoprezentacji jednorodnych doświadczenie zawodowe badanych nie różnicowało rodzaju identyfikowanej płęć: $\chi^2(2, N = 871) < 1$, natomiast gdy autoprezentacje były mieszane uzyskano istotny statystycznie związek między doświadczeniem zawodowym a identyfikacją płęć kandydatów: $\chi^2(2, N = 806) = 19,55; p = 0,001$.

Jak widzimy na Rysunku 2, wprowadzcie obie grupy badanych (studenci – osoby pracujące) częściej przypisywały autoprezentację skromną w sferze instrumentalnej (i równocześnie chęćliwą w sferze interpersonalnej) kobiecie niż mężczyźnie, to jednak studenci w typowaniu płęć byli bardziej zdecydowani od osób pracujących i ponadtrzykrotnie rzadziej dawali odpowiedź „nie wiem”. Można



Rysunek 1. Identyfikowanie płci kandydatów (%) na podstawie autoprezentacji jednorodnych i mieszanych w całej grupie (N = 1676).



Rysunek 2. Identyfikowanie płci kandydatów (%) na podstawie pary autoprezentacji mieszanych w grupie studentów i osób pracujących.

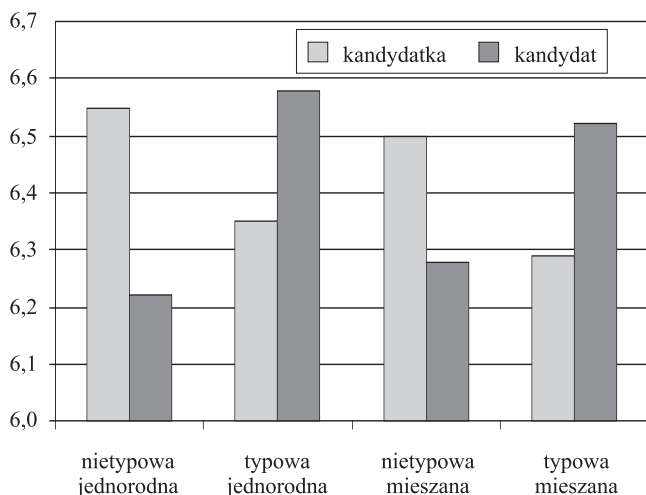
zatem powiedzieć, że – zgodnie z Hipotezą 1 – identyfikowanie płci szefa w stereotypowy sposób w parze autoprezentacji mieszanych było słabsze w grupie osób pracujących niż studentów.

Rodzaj pracy, o którą ubiegał się kandydat (kobieta, męska, neutralna płciowo), nie różnicował sposobu identyfikowania płci kandydatów ani w parach autoprezentacji jednorodnych: $\chi^2(4, N = 871) = 5,17; p = 0,26$, ani w parach autoprezentacji mieszanych: $\chi^2(4, N = 806) = 5,4; p = 0,24$.

Oceny kandydatów na szefa

Oceny kompetencji. W schemacie czteroczynnikowej analizy wariancji Anova: doświadczenie zawodowe osoby badanej (studenci – osoby pracujące) \times płeć osoby badanej \times rodzaj pary autoprezentacji \times płeć kandydata, uzyskano istotny statystycznie efekt interakcyjny rodzaju pary autoprezentacji i płci kandydata: $F(3,1651) = 7,48; p < 0,01, \eta^2 = 0,01$.

W parach nietypowych autoprezentacji za bardziej kompetentną została uznana kobieta, a w parach autoprezentacji typowych – mężczyzna. Testy *post hoc* porów-



Rysunek 3.

Oceny kompetencji autoprezentacji dokonujących różnych rodzajów autoprezentacji w całej grupie.

nujące istotność różnic między średnimi ocen wszystkich autoprezentacji wykazały, że zarówno kandydatki, jak i kandydaci chępliwi się w sferze instrumentalnej (niezależnie od chępliwości/skromności w sferze interpersonalnej) zostali ocenieni podobnie: jako bardziej kompetentni aniżeli kandydaci obojga płci skromni w tej sferze (niezależnie od chępliwości/skromności w sferze interpersonalnej). Należy zatem uznać, że Hipoteza 2, przewidująca wyższe oceny kompetencji kandydatów chępliwych w sferze instrumentalnej w porównaniu z kandydatami skromnymi w tej sferze, została potwierdzona.

Oceny sympatii. W celu weryfikacji Hipotezy 3a, przewidującej, że kandydaci prezentujący się w typowy spo-

sób dla swojej płci budzą większą sympatię niż kandydaci prezentujący się w sposób nietypowy, pierwsze analizy wariancji wykonano w schemacie: wielkość doświadczenia zawodowego (studenci – osoby pracujące) × płć osoby badanej × rodzaj pary autoprezentacji × płć kandydata. Uzyskano istotny statystycznie efekt interakcyjny: rodzaj pary autoprezentacji × płć kandydata: $F(3,1663) = 14,68$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,03$. Wynik przedstawiono w Tabeli 1.

Kandydatki prezentujące się w skromny sposób w sferze instrumentalnej (niezależnie od tego czy para autoprezentacji była jednorodna, czy mieszana) cieszyły się większą sympatią niż kandydatki prezentujące się w nietypowy, chępliwy w tej sferze sposób. Z kolei wśród kandydatów najniższą sympatią cieszył się mężczyzna prezentujący się w typowy „męski” sposób: chępliwy w sferze instrumentalnej i skromny w sferze interpersonalnej. Pozostali kandydaci zostali ocenieni wyżej, na poziomie nieróżniącym się między sobą. Porównania takich samych pod względem treści autoprezentacji kandydatów obojga płci pokazują, że tylko w przypadku autoprezentacji chępliwiej w sferze społecznej (i skromnej w sferze instrumentalnej) płć autoprezentera miała znaczenie: kandydatki prezentujące się w ten sposób oceniane były pod względem sympatii wyżej od kandydatów. Uzyskane rezultaty tylko częściowo potwierdzają Hipotezę 3a, gdyż jedynie w przypadku kandydatek (a nie kandydatów) typowe autoprezentacje wzbudzały większą sympatię.

Uzyskano także trójczynnikiowy efekt interakcyjny: wielkość doświadczenia zawodowego osoby badanej × rodzaj pary autoprezentacji × płć kandydata: $F(3,1660) = 10,33$; $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,02$. Różnice między grupami z różnym doświadczeniem zawodowym dotyczyły „mę-

Tabela 1.

Oceny sympatii do kandydatki i kandydata dokonujących typowych i nietypowych dla płci autoprezentacji ($N = 1676$)

Rodzaj pary autoprezentacji	Kandydatka	Kandydat
Nietypowa jednorodna ($N = 391$)	chępliwa 5,68bc* (1,79)**	skromny 5,82cd (1,82)
Typowa jednorodna ($N = 413$)	skromna 6,02d (1,69)	chępliwy 5,7bc (1,76)
Nietypowa mieszana ($N = 417$)	chępliwa w sferze instrumentalnej 5,48ab (1,82)	chępliwy w sferze społecznej 5,71bc (1,82)
Typowa mieszana ($N = 446$)	chępliwa w sferze społecznej 6,1d (1,90)	chępliwy w sferze instrumentalnej 5,32a (1,91)

*średnie oznaczone tą samą literką nie różnią się w teście NIR na poziomie $p < 0,05$; **w nawiasach – odchylenia standardowe.

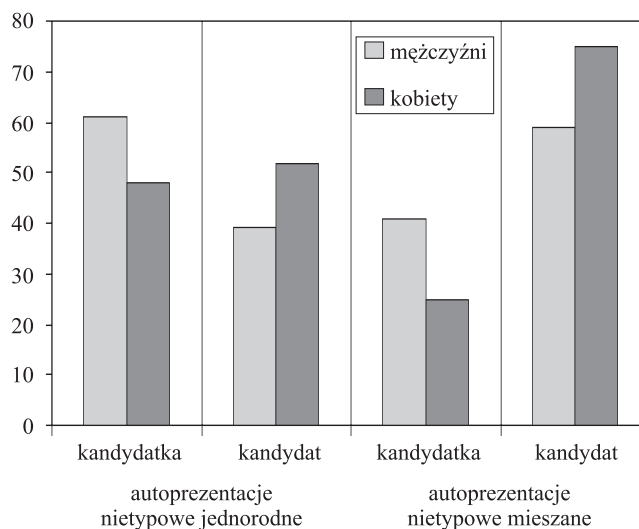
skich” autoprezentacji – chełpliwych w sferze instrumentalnej i skromnych w sferze społecznej: studenci wyżej niż osoby pracujące oceniali „męską” kandydatkę (w grupie studentów: $M = 5,71$; $SD = 1,86$; w grupie osób pracujących: $M = 5,23$; $SD = 1,84$) oraz „męskiego” kandydata (w grupie studentów: $M = 5,67$; $SD = 1,80$; w grupie pracujących: $M = 4,87$; $SD = 1,95$).

W celu weryfikacji Hipotezy 3b, przewidującej, że kandydaci prezentujący się w typowy sposób będą oceniani jako bardziej sympatyczni, gdy ubiegają się o pracę typową niż nietypową dla swojej płci, przeprowadzono analizy wariancji Anova dla ocen sympatii w schemacie: rodzaj typowych dla płci autoprezentacji (jednorodnych vs. mieszanych) \times rodzaj pracy (męska vs. kobieca) \times płeć kandydata. Nie uzyskano żadnych istotnych efektów interakcyjnych między rodzajem pracy i rodzajem pary autoprezentacji ($F(1,436) < 1$), które wskazywałyby na związek charakteru pracy z ocenami osób prezentujących się w sposób typowy.

Wybory kandydatów. Wykonano analizę log-liniową dla zmiennych: wielkość doświadczenia zawodowego (studenci – osoby pracujące) \times płeć osoby badanej \times rodzaj pary autoprezentacji \times rodzaj wykonywanej pracy (męska, kobieca, neutralna) \times wybór (kobieta lub mężczyzna). Uzyskano jeden istotny efekt interakcyjny związany z wyborem kandydatów określonej płci: płeć osoby badanej \times rodzaj pary autoprezentacji \times wybór: $\chi^2(3, N = 1676) = 11,66$; $p = 0,001$. W celu interpretacji efektu interakcyjnego porównano wybory w grupach badanych kobiet i mężczyzn dla każdej pary autoprezentacji. Okazało się, że tylko w parach autoprezentacji nietypowych wystąpiły istotne statystycznie różnice międzypłciowe w częstości wyboru kandydata określonej płci: w parze autoprezentacji nietypowych jednorodnych: $\chi^2(1, N = 389) = 5,89$; $p = 0,01$; w parze autoprezentacji nietypowych mieszanych: $\chi^2(1, N = 417) = 10,79$; $p = 0,001$. Oba wyniki przedstawiono na Rysunku 4a.

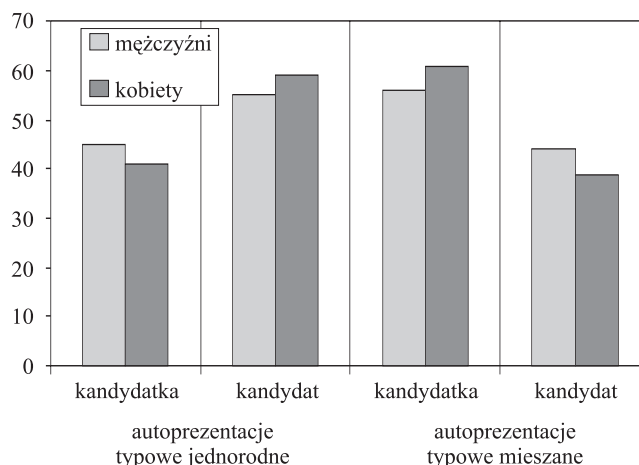
W pierwszej parze nietypowych autoprezentacji (lewa część Rysunku 4a) mężczyźni woleli chełpliwą w obu sferach kandydatkę niż skromnego kandydata, podczas gdy kobiety równie często wybierały oboje kandydatów. W drugiej parze nietypowych autoprezentacji (prawa część Rysunku 4a) zarówno kobiety, jak i mężczyźni, częściej wybierali nietypowego – skromnego tylko w sferze instrumentalnej kandydata niż chełpliwą w tej sferze kandydatkę, jednak kobiety wybierały tak trzykrotnie częściej, podczas gdy mężczyźni wybierali tak tylko 18% częściej.

Z kolei w parach autoprezentacji typowych nie wystąpiły zależności między płcią badanych a częstością wyborów kandydatów określonej płci (Rysunek 4b).



Rysunek 4.a.

Wybory kandydatów na szefa (%) na podstawie autoprezentacji nietypowych dla płci w grupie kobiet i mężczyzn.



Rysunek 4.b.

Wybory kandydatów na szefa (%) na podstawie autoprezentacji typowych dla płci w grupie kobiet i mężczyzn.

W parze typowych jednorodnych autoprezentacji: $\chi^2(1, N = 412) < 1$, ns. W parze typowych mieszanych autoprezentacji: $\chi^2(1, N = 446) = 1,23$; $p > 0,26$.

W pierwszej parze autoprezentacji typowych jednorodnych (lewa część Rysunku 4b) zarówno kobiety, jak i mężczyźni częściej wybierali kandydata chełpliwego w obu sferach niż skromną kandydatkę. W drugiej parze autoprezentacji typowych-mieszanych (prawa część Rysunku 4b) częściej wybierano kandydatkę chełpliwą

tylko w sferze społecznej niż kandydata chępliwego w sferze instrumentalnej.

Porównując wybory kandydatów obojga płci w zwierciadlanym układzie par autoprezentacji jednorodnych: nietypowych (Rysunek 4a) i typowych (Rysunek 4b), można powiedzieć, że mężczyźni preferowali chępliwych kandydatów niezależnie od ich płci, podczas gdy kobiety preferowały chępliwego kandydata tylko wtedy, gdy był to mężczyzna. Z kolei w zwierciadlanym układzie par autoprezentacji mieszanych nietypowych i typowych dla płci (Rysunek 4a i 4b) widać, że badani obojga płci preferowali „kobiecych” kandydatów (kobietę, jak i mężczyznę), przedstawiających się chępliwie tylko w sferze społecznej, w porównaniu z „męskimi” kandydatami chępliwymi się tylko w sferze instrumentalnej.

Rodzaj doświadczenia zawodowego osób pracujących a wybory i oceny kandydatów na szefa

Wybory. Osoby pracujące dokonywały ocen i wyboru kandydatów ubiegających się o pracę w zawodach porównywalnych pod względem rodzaju z ich własnym: typowych dla własnej płci bądź neutralnych. Dla każdej pary autoprezentacji, oddzielnie w grupie pracujących kobiet i mężczyzn, wykonano analizy chi-kwadrat w schemacie:

rodzaj pracy (typowa dla płci vs. neutralna) × wybór (kandydatka vs. kandydat). Dla żadnej pary autoprezentacji, zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn, nie uzyskano istotnych różnic w wyborach związanych z rodzajem wykonywanej pracy ($\chi^2 < 1$).

Oceny sympatii i kompetencji. Analiza wariancji przeprowadzona, oddzielnie w grupie pracujących kobiet i mężczyzn, w schemacie: rodzaj doświadczenia zawodowego badanych (typowy dla płci vs. neutralny) × rodzaj pary autoprezentacji × płeć kandydata, nie wykazała żadnych istotnych statystycznie interakcji wskazujących na wpływ rodzaju wykonywanej pracy na oceny kandydatów. W grupie pracujących kobiet dla ocen sympatii uzyskano: $F(3,394) = 1,49$; $p > 0,21$, dla ocen kompetencji: $F(3,394) = 1,14$; $p > 0,32$. W grupie pracujących mężczyzn dla ocen sympatii uzyskano: $F(3,292) = 2,3$; $p > 0,07$, zaś dla ocen kompetencji: $F(3,292) = 1,3$; $p > 0,26$.

Rola ocen sympatii i kompetencji w wyborze szefa. W celu znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy wybory wiązały się ze zróżnicowaniem ocen sympatii i kompetencji kandydatów wybranych i odrzuconych, dla każdej pary autoprezentacji, osobno dla ocen sympatii i kompetencji, przeprowadzono dwuczynnikową analizę warian-

Tabela 2.

Oceny sympatii i kompetencji kandydatów w podgrupach badanych wybierających kandydata określonej płci w różnych parach autoprezentacji

Rodzaj autoprezentacji		Osoby wybierające kandydatkę		Osoby wybierające kandydata		Test <i>F</i>
		wybrana kandydatka	odrzucony kandydat	odrzucona kandydatka	wybrany kandydat	
Nietypowa jednorodna	sympatia	5,84a (7,75)	5,75a (1,73)	5,64a (1,80)	5,8a (1,88)	$F(1,387) < 1$
	kompetencje	6,7b (1,77)	6,1a (1,86)	6,44ab (1,6)	6,45ab (1,64)	$F(1,387) = 5,52$; $p < 0,05$
Typowa jednorodna	sympatia	6,22b (1,60)	5,42a (1,79)	5,89b (1,82)	5,93b (1,80)	$F(1,410) = 13,7$; $p < 0,01$
	kompetencje	6,71b (1,63)	5,91a (1,63)	6,48b (1,63)	6,48b (1,63)	$F(1,410) = 3,09$; $p < 0,08$
Nietypowa mieszana	sympatia	5,52ab (1,71)	5,55ab (1,74)	5,5a (1,82)	5,83b (1,80)	$F(1,413) = 1,2$; $p > 0,20$
	kompetencje	6,71b (1,63)	5,97a (1,96)	6,48b (1,58)	6,48b (1,58)	$F(1,442) = 9,74$; $p < 0,01$
Typowa mieszana	sympatia	6,3c (1,90)	5,18a (1,96)	5,89b (1,7)	5,57b (1,83)	$F(1,442) = 9,74$; $p < 0,01$
	kompetencje	6,5b (1,74)	6,51b (1,68)	6,2a (1,80)	6,62b (1,65)	$F(1,442) = 3,42$; $p < 0,07$

cji w schemacie: dokonany wybór (kandydatka vs. kandydat) \times płeć ocenianych kandydatów. Wyniki przedstawiono w Tabeli 2.

Osoby badane, wybierające chępliwych w sferze instrumentalnej kandydatów na szefa (kobietę w parach nietypowych oraz mężczyznę w parach typowych autoprezentacji), tylko w zakresie kompetencji oceniały wyżej wybieranych niż odrzucanych kandydatów. W zakresie sympatii oceny obojga kandydatów nie różniły się między sobą. Z kolei w przypadku większości badanych, wybierających kandydatów skromnych w sferze instrumentalnej (kobietę w obu parach typowych autoprezentacji oraz mężczyznę w parze nietypowej mieszanej autoprezentacji) uzyskano wyższe oceny sympatii do kandydata wybieranego niż odrzucanego (wyjątkiem był skromny kandydat w parze autoprezentacji nietypowej jednorodnej, dla którego nie uzyskano wyższych ocen). Natomiast oceny kompetencji obojga kandydatów były we wszystkich warunkach podobne. Należy wnioskować, że badani wybierający chępliwych w sferze instrumentalnej kandydatów większą uwagę zwracali na kompetencje szefa niż na jego sympatyczność, odwrotnie niż badani wybierający kandydatów skromnych w sferze instrumentalnej – ci przywiązywali większą wagę do sympatii niż kompetencji.

Związki stereotypowego identyfikowania płci autoprezentera z ocenami kandydatów o typowych i nietypowych autoprezentacjach. W celu sprawdzenia, czy istnieje związek między wykorzystywaniem stereotypów płciowych do identyfikacji płci autoprezentów (w pierwszej części badań), a ocenami atrakcyjności kandydatów dokonujących typowych i nietypowych autoprezentacji dla swojej płci (w drugiej części badań), przeprowadzono wieloczynnikową analizę wariancji. Ze względu na niewielką liczbę osób odpowiadających „nie wiem” podczas

identyfikowania płci autoprezentera, zmienną „identyfikowanie płci autoprezentera”, przekodowano na dwa poziomy: (1) identyfikowanie płci autoprezentera zgodnie ze stereotypem płciowym, (2) identyfikowanie niezgodnie lub brak identyfikacji (do tej grupy weszły osoby badane dokonujące nietypowej identyfikacji oraz udzielające odpowiedzi „nie wiem”). Ze względu na schemat badań, w którym badani identyfikowali płeć autoprezentera na podstawie innych rodzajów autoprezentacji niż te, które w drugiej części badań były podstawą ocen kandydatów, zmienną „rodzaj ocenianej autoprezentacji” przekodowano na dwa poziomy, gdzie 1 oznacza autoprezentacje nietypowe dla płci kandydatów (jednorodne i mieszane), a 2 – autoprezentacje typowe (jednorodne i mieszane). Przeprowadzono analizę wariancji w schemacie: identyfikowanie płci autoprezentera (zgodne ze stereotypem płciowym vs. inne odpowiedzi) \times rodzaj ocenianej autoprezentacji (nietypowa vs. typowa) \times płeć (kandydatka vs. kandydat). Dla ocen sympatii uzyskano trójczynnikiowy efekt interakcyjny: $F(1,1651) = 5,55$; $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,03$. Rezultat przedstawiono w Tabeli 3.

Osoby, które w pierwszej części badań identyfikowały płeć kandydatów na szefa zgodnie ze stereotypem płciowym, bardziej lubiły typową (skromną w sferze instrumentalnej) niż nietypową (chępliwą w tej sferze) kandydatkę – kobietę, także wyżej oceniały sympatię do nietypowego (skromnego w sferze instrumentalnej) niż do typowego (chępliwego w tej sferze) kandydata – mężczyzny. Uzyskany rezultat sugeruje, że w grupach wykorzystujących stereotypy płciowe do identyfikacji płci autoprezentera badani preferowali określone rodzaje autoprezentacji z powodu ich treści, a nie zgodności ze stereotypem płciowym. W grupach badanych niewykorzystujących stereotypów płciowych do identyfikacji płci szefów nie uzyskano żadnych istotnych różnic w ocenach

Tabela 3.

Oceny sympatii do kandydatów dokonujących typowych i nietypowych dla swojej płci autoprezentacji w podgrupach osób wyróżnionych ze względu na posługiwanie się stereotypami płciowymi podczas identyfikowania płci szefa

Grupy badanych	Nietypowi		Typowi	
	kandydatka	kandydat	kandydatka	kandydat
	N = 518		N = 537	
wykorzystujące stereotypy płciowe	5,5a* (1,72)**	5,82b (1,76)	6,17c (1,78)	5,49a (1,66)
	N = 282		N = 318	
niewykorzystujące stereotypów płciowych	5,67ab (1,66)	5,69ab (1,82)	5,88b (1,78)	5,52a (1,72)

* średnie oznaczone tą samą literką nie różnią się od siebie w teście NIR na poziomie $p < 0,05$; ** w nawiasach odchylenia standardowe.

kandydatów prezentujących się w sposób typowy lub nietypowy dla swojej płci.

Podobnie w przypadku ocen kompetencji nie uzyskano żadnych istotnych zależności między posługiwaniem się stereotypami płciowymi podczas identyfikacji płci autoprzezentatorów a ocenami typowych i nietypowych kandydatów obojga płci: $F(1, 1651) < 1$.

Dyskusja wyników

Osoby pracujące – w okresie średniej dorosłości – w mniejszym stopniu aniżeli studenci pierwszego roku studiów stacjonarnych wykorzystywały stereotypy płciowe do identyfikacji płci szefów prezentujących się w sposób mieszany – chełpliwy bądź skromny w jednej tylko ze sfer: interpersonalnej lub instrumentalnej. Uzyskany rezultat sugeruje, iż zdobyte doświadczenie zawodowe prowadzi do budowania bardziej złożonego niż stereotypowy obrazu świata, a podziały na zachowania typowe – nietypowe dla płci są dla osób pracujących mniej oczywiste niż dla ludzi młodych (studentów I roku studiów stacjonarnych), dysponujących uboższą i uproszczoną wiedzą na temat pracy (często wiedzą „z drugiej ręki”). Prawdopodobnie także z powodu charakterystycznych dla okresu wczesnej dorosłości zadań życiowych (poszukiwanie partnera, budowanie trwałych więzi), studenci zwracają większą uwagę na zgodność zachowań innych osób ze stereotypem płciowym aniżeli osoby w okresie średniej dorosłości (por. Gutmann, 1987). Podobnych zależności nie uzyskano dla pary autoprzezentacji jednorodnych: chełpliwych lub skromnych równocześnie w obu sferach.

Wprawdzie skromne w obu sferach życia, jak i skromne tylko w sferze instrumentalnej (i równocześnie chełpliwe w sferze interpersonalnej) autoprzezentacje przypisywano częściej kobietom niż mężczyznom, to jednak niezależnie od wieku badanych autoprzezentacje jednorodne podlegały słabszemu różnicowaniu ze względu na płeć niż autoprzezentacje mieszane. Oznacza to, że stereotypy płciowe częściej funkcjonują w formie komplementarnej niż jawnie dyskryminującej jedną płeć; pozwalają na chełpienie się silnymi, przypisywanymi danej płci atrybutami (por. Eagly i Mladnic, 1989; Glick i Fiske, 2001; Leary i in., 1986). Tak więc kobiecość wyraźniej kojarzy się z wysoką sprawnością w sferze interpersonalnej oraz umiarkowaną w sferze instrumentalnej niż z przeciętną sprawnością w obu sferach. Natomiast męskość częściej kojarzona jest z wysoką sprawnością tylko w sferze instrumentalnej niż z wysokimi umiejętnościami w obu sferach.

W parze autoprzezentacji jednorodnych (w sferze interpersonalnej oraz instrumentalnej jeden kandydat był skromny a drugi chełpliwy) częstsze typowanie mężczyzn do roli chełpliwego autoprzezentera, a kobiety do

roli skromnej autoprzezentarki prawdopodobnie wiąże się z wiedzą o odmiennym funkcjonowaniu społecznym osób różnej płci, regulowanym przez normy obyczajowe, takie jak norma skromności, w większym stopniu adresowana do kobiet niż mężczyzn. Oznacza to, że od kobiet oczekuje się większej skromności w ogóle, ale nie dlatego, iż uważa się je za mniej kompetentne w każdej dziedzinie życia, lecz dlatego, że skromność lepiej niż chełpliwość koresponduje ze wspólnotowym charakterem ich tożsamości (Deaux i Major, 1987; Eagly, 1987; Heatherington i in., 1993; Huston i Ashmore, 1986; Wosińska i in., 1996).

Atrakcyjność interpersonalną kandydatów na szefa badano zarówno za pomocą miękkich wskaźników dotyczących ocen sympatii i kompetencji, jak i twardego wskaźnika – wyboru szefa spośród dwojga kandydatów. W obu grupach wiekowych „kobięcy” kandydaci (obojga płci), wykazujący orientację interpersonalną (wspólnotową) wybierani byli częściej do roli szefa niż „męscy” kandydaci, chełpiący się tylko swoją sprawnością zadaniową, choć ci ostatni ocenieni zostali jako bardziej kompetentni od pierwszych. Wynik ten zdaje się potwierdzać prawidłowość z zakresu percepcji społecznej mówiącą, iż z perspektywy biorcy cechy moralne (wspólnotowe) innych ludzi liczą się bardziej aniżeli cechy sprawnościowe, zatem okazywana przez szefa troska o dobro podwładnych zdaje się ważniejsza niż wysoka sprawność instrumentalna (Wojciszke, Baryła, 2006). Uzyskany rezultat niezgodny jest jednak z wynikami innych badań, sugerującymi, że w środowisku pracy od mężczyzn w mniejszym stopniu wymaga się zachowań pomocnych niż od kobiet, dlatego też zadaniowo zorientowani mężczyźni powinni być bardziej akceptowani niż podobne do nich kobiety (por. Heilman i Chen, 2005).

Badania innych autorów pokazują także, że cechy męskie zwiększają szanse zatrudnienia i ułatwiają awansowanie mężczyznom (Glick, Zion i Nelson, 1988; Juodvalkis i in., 2003), a idealny menedżer (w opinii Amerykanów) powinien posiadać cechy męskie (Powell i Butterfield, 1989). Uzyskane wyniki mogą sugerować większą przychylność kultury polskiej (w porównaniu z typową amerykańską kulturą zachodnią) wobec kobiecej orientacji (por. Boski, 1999), niewykluczone również, że wyniki byłyby bardziej korzystne dla „męskich” kandydatów, gdyby decydenci uzyskiwali informacje o zależności ich zarobków od zadaniowych kompetencji szefa (por. Rudman, 1998; Wojciszke i in., 2004, za: Wojciszke, Baryła, 2006).

Badania wykazały inne znaczące prawidłowości. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni odrzucały „męskie” kobiety (chełpiące się tylko sferą instrumentalną) i wybierały „kobięcych” mężczyzn (chełpliwych tylko w sferze interpersonalnej) i choć analogiczne prawili-

dłowości wystąpiły również wśród mężczyzn – były w tej grupie słabsze. Zatem włączając się do dyskusji na temat tego, czy płeć oceniających różnicuje dyskryminację „męskich” kobiet (por. Carli i in. 1995; Heilman i in., 2004; Juodvalkis i in., 2003; Rudman, 1998), uzyskane wyniki dają odpowiedź twierdzącą i wskazują na kobiety.

Oceny sympatii i kompetencji kandydatów wiązały się z ich wyborem lub odrzuceniem jako kandydatów na szefa. Badani wybierający kandydatów na szefa chełpliwych w sferze instrumentalnej oceniali sympatię do nich na podobnym poziomie, jak do skromnych w tej sferze kandydatów odrzuconych. Oznacza to, że nie dla wszystkich podwładnych szefowie chełpiący się sferą instrumentalną są mniej sympatyczni od szefów skromnych, choć – zważywszy na częstość wyborów takich kandydatów – jest ich znacznie mniej. Warto także zauważyć, że sympatia do szefów obojga płci chełpliwych w sferze instrumentalnej i skromnych w interpersonalnej, a więc prezentujących się w „męski” sposób, była niższa w grupie osób pracujących niż w grupie studentów. Wynik ten sugerowałby, iż wieloletnie doświadczenie zawodowe obniża emocjonalną atrakcyjność szefów wykazujących tylko instrumentalne umiejętności – przynajmniej z perspektywy podwładnych.

Podobnie odmiennie kształtowały się oceny kompetencji w grupach wybierających kandydatów chełpliwych lub skromnych w sferze instrumentalnej. Badani, wybierający na szefa kandydatów skromnych w sferze instrumentalnej, nie tylko darzyli swoich wybranych większą sympatią, lecz także oceniali ich kompetencje równie wysoko, jak chełpliwych w sferze instrumentalnej kandydatów odrzuconych. Z kolei osoby wybierające kandydatów chełpliwych w sferze instrumentalnej oceniły swoich wybranych jako bardziej kompetentnych (i nie mniej sympatycznych) od kandydatów odrzuconych. Wynik ten sugeruje odmienne podejście do kompetencji: wąskie (tradycyjne), sprowadzające kompetencje do umiejętności instrumentalnych – w przypadku osób wybierających chełpliwych w sferze zadaniowej kandydatów oraz szerokie (egalitarne), uwzględniające także umiejętności interpersonalne – w przypadku osób wybierających kandydatów chełpliwych w sferze interpersonalnej. Fakt, że nie wystąpił związek między wykorzystywaniem stereotypów płciowych do identyfikacji płci kandydata (w pierwszej części badania) a ocenami kandydatów prezentujących się w sposób typowy lub nietypowy dla swojej płci (w drugiej części badania), potwierdza odrębność informacyjnej i normatywnej funkcji stereotypów. Aktywizacja kulturowych stereotypów płciowych nie oznacza automatycznie ich akceptacji (por. Devine, 1989; Kunda, 1999), a w sytuacji kiedy dostępne informacje społeczne dotyczą

tylko właściwości kategoryalnych nieznanymi osobami (płci, wieku, rasy itp.), wykorzystywanie wiedzy stereotypowej w celach orientacyjnych jest z poznawczego punktu widzenia zachowaniem racjonalnym.

Nie uzyskano także zależności między oceną atrakcyjności kandydatów na szefa prezentujących się w sposób typowy dla swojej płci a rodzajem pracy, o którą się ubiegali (objętej stereotypem płciowym lub neutralnej). Wynik ten może dowodzić spostrzeganej odrębności roli szefa w stosunku do rodzaju pracy wykonywanej przez podwładnych. Tak więc niezależnie od tego, czy kandydat ubiega się o pracę w placówce opieki społecznej czy też w firmie komputerowej, w jego rolę wpisane jest zarówno kontaktowanie się z podwładnymi, jak i podejmowanie decyzji zadaniowych.

Rodzaj doświadczenia zawodowego w grupie osób pracujących nie różnicował ocen i wyborów kandydatów prezentujących się w sposób typowy lub nietypowy dla swojej płci. Można sformułować co najmniej dwie hipotetyczne przyczyny takiego wyniku. Po pierwsze, prawdopodobne jest, że rodzaj wykonywanej pracy nie opisuje dostatecznie doświadczenia zawodowego badanych osób, gdyż w miejscu pracy mogły spotykać się z innymi pracownikami własnej i odmiennej płci wykonującymi zawody nieobjęte stereotypem płciowym. Po drugie, indywidualne właściwości jednostki (np. jej potrzeby poznawcze) mogły modyfikować preferencje dotyczące zachowań szefów.

Ograniczenia wynikające z procedury badania.

W pierwszej części badania aktywizacji stereotypów płciowych sprzyjała informacja o tym, że w parze kandydatów znajduje się kobieta i mężczyzna, dlatego też badani nie mogli obu autoprzedstawiać przypisać kandydatom tej samej płci, lecz musieli zdecydować, która wypowiedź bardziej pasuje do kobiety, a która do mężczyzny. Mimo tego, około 35% badanych nie identyfikowało płci kandydatów zgodnie ze stereotypem płciowym. W grupie tej znalazły się dwie podgrupy: osoby decydujące się na odpowiedź „nie wiem” (3%) oraz te, które identyfikowały płeć kandydatów niezgodnie z kulturowym stereotypem płciowym (około 32%). Osoby badane nie uzasadniały swoich wyborów, dlatego nie wiadomo, czy nietypowe identyfikowanie płci kandydatów wynikało z nietrafnej wiedzy badanych na temat uznawanych za typowe zachowań kobiet i mężczyzn, czy też było efektem świadomego odrzucenia wiedzy stereotypowej jako tej, która nie musi sprawdzać się w każdym przypadku. Sprawa ta wymaga dalszych badań.

W drugiej części badania osoby badane oceniały i wybierały szefa w parach kandydatów różniących się nie

tylko płcią fizyczną, lecz równocześnie treścią autoprezentacji. Na przykład, badani wybierali między chępliwą kobietą i skromnym mężczyzną lub między skromną kobietą i chępliwym mężczyzną, lecz nie mieli okazji dokonywać wyboru między skromnym kandydatem a skromną kandydatką, czy też skromnym i chępliwym kandydatem tej samej płci. Zrealizowany schemat badań ma swoje plusy i minusy. Plusem jest nieekspozowanie płci fizycznej ocenianych osób i dlatego, nawiązując do teorii rasizmu ukrytego (Dovidio i Gaertner, 1981), taki schemat badań pozwalał uniknąć aktywizacji lęku przed posądzeniem o seksizm, który to lęk może prowadzić do politycznie poprawnych, lecz mało szczyrych ocen. Dzięki podwójnym różnicom kandydatów (pod względem płci fizycznej i treści dokonywanej autoprezentacji) badani mogli w mniej kontrolowany, bardziej szczyry sposób oceniać ich zawodową atrakcyjność. Na poziomie pojedynczej pary autoprezentacji minusem takiego schematu badań jest pewna niekonkluzywność, dotycząca przyczyn wyboru, jednak porównując wybory w parach autoprezentacji zwierciadlanych, na przykład jednorodnych typowych (ona skromna – on chępliwym) i jednorodnych nietypowych (ona chępliwym – on skromnym), można było ocenić, w jakim stopniu badani kierowali się atrakcyjnością samej autoprezentacji (np. czy chępliwym prezentacja kandydatki jest równie atrakcyjnym, jak chępliwym prezentacja kandydata), a w jakim kierowali się także płcią kandydata. Kontynuacja badań, uwzględniająca wybory między kandydatami tej samej płci dokonującymi różnych autoprezentacji, może czytelniej odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu treść autoprezentacji, a w jakim jej zgodność ze stereotypem płciowym decydują o ocenach przydatności do roli szefa.

LITERATURA CYTOWANA

- Aube, J., Koestner, R. (1992). Gender characteristics and adjustment: A longitudinal Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 485–493.
- Boski, P. (1999). Męskość–kobiecość jako wymiar kultury. Przegląd koncepcji i badań. W: J. Miluska, P. Boski (red.). *Męskość – kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 66–98). Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN..
- Butler, D., Geis, F. L. (1990). Nonverbal affect responses to male and female leaders: Implications for leadership evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 48–59.
- Carli, L., LaFleur, S. J., Loeber, C. C. (1995). Nonverbal behavior, gender, and influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 1030–1041.
- Cross, S.E., Madson, L. (1997). Models of the self: Self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122, 5–37.
- Deaux, K., Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, 369–389.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5–18.
- Dovidio, P. G., Gaertner, S. L. (1981). The effects race, status, and ability on helping behavior. *Social Psychology Quarterly*, 44, 192–203
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior. A social role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., Mladnic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 543–558.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Frable, D. E. S., Bem, S. L. (1985). If you are gender schematic, all members of the opposite sex look alike. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 459–468.
- Glick, P., Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism As complementary justification for gender inequality. *American Psychologist*, 56, 109–118.
- Glick, P., Zion, C., Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 178–186.
- Guterk, B. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gutmann, D. L. (1987). *Reclaimed powers: Toward a new psychology of men and women in later life*. New York: Basic Books.
- Hall, J. A., Carter, J. D. (1999). Gender-stereotype accuracy as an individual difference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 350–359.
- Heatherington, L., Daubman, K. A., Bates C., Ahn, A., Brown, H., Preston, C. (1993). Two investigations of „female modesty” in achievement situations. *Sex Roles*, 29, 739–754.
- Heilmann, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 416–427.
- Heilmann, M. E., Chen, J. J. (2005). Same behavior, different consequences: Reactions to men’s and women’s altruistic citizenship behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 431–441.
- Helson, R., Moane, G. (1987). Personality change in women from college to midlife. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 176–186.
- Huston, T. L., Ashmore, R. D. (1986). Women and men in interpersonal relationships. W: R. D. Ashmore, F. K. Del Boca (red.). *The social psychology of female – male relations: A critical analysis of central concepts* (s. 167–210). New York: Academic Press.
- Josephs, R. A., Markus, H. R., Tafordi, R. W. (1992). Gender and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 391–402.

- Juodvalkis, J. L., Grefe, B. A., Hogue, M., Svyantek, D. J., DeLamarter, W. (2003). The effects of job stereotype, applicant gender, and communication style on ratings in screening interviews. *The International Journal of Organizational Analysis*, 1, 67–84.
- Kirchmeyer, C. (2002). Change and stability in managers' gender roles. *Journal of Applied Psychology*, 87, 929–939.
- Kunda, Z. (1999). *Social cognition: Making sense of people*. Cambridge MA: MIT Press.
- Leary, M. R., Robertson, R. B., Barnes, B. D., Miller, R. S. (1986). Self-presentation of small group leaders as a function of role requirements and leadership orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 742–748.
- Mandal E. (2000). *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Martin, C. L. (1989). Childrens's use of gender-related information in making social judgments. *Developmental Psychology*, 25, 80–88.
- Martin, C. L. (1995). Stereotypes about children with traditional and nontraditional gender roles. *Sex Roles*, 33, 727–751.
- Martinko, M. L., Gardner, W. L. (1983). A methodological review of sex-related access discrimination problems. *Sex Roles*, 9, 825–839.
- Nelson T. D. (2003). *Psychologia uprzedzeń*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. (1989). The „good manager”: Did androgyny fare better in the 1980's. *Group and Organization Studies*, 14, 215–237.
- Roberts, B. W. (1997). Plaster or plasticity: Are adult work experiences associated with personality change in women? *Journal of Personality*, 65, 205–232.
- Roberts, B. W., Helson, R., Klohnen, E. C. (2002). Personality development and growth in women across 30 years: Three perspectives. *Journal of Personality*, 70, 79–102.
- Rudman, L. A., Fairchild, K. (2004). Reactions to counterstereotypic behavior: The role of backlash in cultural stereotype maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 157–176.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 629–645.
- Stoner, J. A., Wankel, Ch. (1994). *Kierowanie*. Warszawa: PWE.
- Twenge, J. M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, 36, 305–325.
- Wojciszke, B., Baryła W. (2006). Perspektywa sprawcy i biorycy w spostrzeganiu siebie i innych. *Psychologia Społeczna*, 1, 9–33.
- Wosińska, W., Dabul, A. J., Dion, R., Cialdini, R. B. (1996). Self-presentational responses to success in the organization: The costs and benefits of modesty. *Basic and Applied Social Psychology*, 18, 229–242.

Judging candidates for managers on the basis of their self-presentations: Role of stereotypicality, competence *vs.* interpersonal content, and boastfulness *vs.* modesty in identification of gender and judged attractiveness of future employers

Elżbieta Stojanowska

Department of Psychology, University of Finances and Management, Warsaw

Abstract

Candidates for jobs usually present themselves by writing their CVs and by emphasizing their strong sides. This study investigated the extent to which modest or boastful, stereotype-consistent or stereotype-inconsistent self-presentations of male and female candidates for the role of managers are effective and create a favorable impression upon employees. Participants were males and females, differing in their professional experience: students *vs.* persons employed in stereotype-consistent *i.e.* feminine or masculine, or gender neutral jobs. Participants were asked to identify gender of potential employers and judge attractiveness and usefulness for a position of a manager of male and female candidates who presented themselves either in the boastful or in the modest way and who emphasized either their competences or interpersonal skills.

Both age and gender of participants affected their judgments. students showed a stronger tendency than employed persons to judge the prospective managers on the basis of stereotypical traits, and women judged a female who boasted in the instrumental area as less suitable for the role of manager than men did. Candidates who were boastful in the interpersonal area were selected for the role of manager more often than those who were boastful in the instrumental area, and this was independent of the sex and age of participants.

Key words: self-presentation, gender, interpersonal attractiveness, work

Złożono: 13.02.2007

Złożono poprawiony tekst I: 21.05.2007

Złożono poprawiony tekst II: 27.11.2007

Zaakceptowano do druku: 25.02.2008