

JAK DALEKO PSYCHOŁOŹCE DO PSYCHOLOGA?

Eliza Grajek

Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego
ul. Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska
E-mail: elizagrajek@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7353-6509>

Julia Ratka

Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego
ul. Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska
E-mail: juliaratka.wro@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8104-4520>

ABSTRAKT

Cel. Celem badania eksperymentalnego (N=140) było sprawdzenie wpływu „żeń-
skiej końcówki” na ocenę kompetencji zawodowych kobiet, które za pomocą owego
feminatywu się tytułowały. Rolę moderatora w badaniu pełniły poglądy seksistow-
skie.

Materiał i metody. Przebadano 84 kobiety i 56 mężczyzn w wieku od 18 do 47 r.ż.
W badaniu zastosowano Skalę Ambiwalencji wobec Kobiet (Glick, Fiske, 1996) oraz
Kwestionariusz Tendencji Zatrudnienia (Grajek, Ratka, 2020).

Wyniki. Badanie wykazało, iż kompetencje kandydatek używających w swoim
samoopisie tytułów zawodowych: „architektka” oraz „adwokatka”, zostały istotnie
statystycznie niżej ocenione, niż u kobiet tytułujących się jako architekt i adwokat.
W pozostałych przypadkach nie wykryto istotnych statystycznie różnic. Dodatkowo
wykazano, iż zarówno osoby osiągające wyniki średnie, jak i te z wynikami wysokimi
w Skali Ambiwalencji wobec Kobiet oceniały kandydatkę z żeńską końcówką istotnie
niżej, niż osoby osiągające wyniki niskie. W przypadku nazw zawodów bez femina-
tywów, wyniki ocen były zbliżone, niezależnie od poziomu przejawianego seksizmu.

Wnioski. Część wyników okazała się zgodna z oczekiwaniami i dotychczasowy-
mi badaniami prowadzonymi w tej dziedzinie, mówiącymi, że kobieta używająca
w swoim samoopisie feminatywu może zostać gorzej oceniona pod względem kom-
petencji i w efekcie nie zostać zatrudniona, co skłania do pochylenia się nad tym spo-
łecznym problemem i jego konsekwencjami.

Słowa kluczowe: feminatyw, kompetencje kobiet, ambiwalentny seksizm, tenden-
cję do zatrudnienia, dyskryminacja płciowa.

How far is from Ms. Psychologist to Mr. Psychologist?

ABSTRACT

Aim. The aim of the experimental study (N=140) was to check the influence of the “feminine ending” on the assessment of professional competences of women who title themselves in this way. The moderator checked in the study was sexist views.

Material and methods. The study involved 84 women and 56 man aged from 18 to 47. The Ambivalent Sexism Inventory (Glick, Fiske, 1996) and Employment Trend Questionnaire (Grajek, Ratka, 2020) were applied in the present study.

Results. The study showed that the competencies of the female candidates who used Polish feminine forms of “architect” and “lawyer” in their self-descriptions were assessed lower than those of the women using the masculine equivalents of these two professional titles, and the result was statistically significant. In the remaining cases no statistically significant differences were found. In addition, it was shown that both participants with average results and those with high results in the The Ambivalent Sexism Inventory rated the female candidate significantly lower than those with low scores. In the case of job names without feminine endings, the evaluation results were similar, regardless of the level of displayed sexism.

Conclusions. Some of the results turned out to be in line with the expectations of previous research conducted in this field, which stated that a woman who uses a feminine in her self-description may be assessed worse in terms of competences and, as a result, may not be employed, which leads to focusing on this social problem and its consequences.

Key words: feminine forms of professional titles, women’s competences, ambivalent sexism, employment tendencies, gender discrimination.

WPROWADZENIE

Autor *Poradnika Językowego* (Zawiliński, 1901) już na początku dwudziestego wieku przewidywał potrzebę utworzenia żeńskich nazw zawodów wraz z rozwijającym się ruchem emancypacyjnym i rosnącą liczbą kobiet zdobywającą wykształcenie na uczelniach wyższych (Zawiliński, 1901). W *Poradniku Językowym* z 1901 r. czytamy: „W miarę przypuszczenia kobiet do studiów uniwersyteckich może będziemy musieli stworzyć jeszcze i magisterkę (farmacyi), a może i adwokatkę, i nie cofniemy się przed tem, czego różnica płci wymaga od logiki językowej” (za: Woźniak, 2014, s. 300). Kwestia feminatywów, potocznie nazywanych żeńskimi końcówkami (Małocha-Krupa, 2015), poruszana była zatem już na początku ubiegłego wieku, jednak mimo upływu lat do dziś dzieli zwolenników i przeciwników tworzenia żeńskich końcówek na dwa obozy. Rada Języka Polskiego (Blikle i in., 2019) wskazuje, że na początku XX wieku żeńskie końcówki używane były dość często, a w przekazach prasowych z tamtego okresu nierzadko natknąć się można na określanie kobiet damskimi tytułami zawodowymi. Tendencja ta jednak znacznie osłabła wraz z początkiem komunizmu. Zaczęto wówczas uważać, że to formy zmaskulinizowane są przejawem równego traktowania obywateli. Pojawiło się też odczucie, że męskie nazwy zawodów brzmią bardziej prestiżowo (Małocha-Krupa, 2015). Opinia ta nie jest jednak reliktem przeszłości - większość współczesnych Polek obawia się używania feminatywów właśnie ze względu na brak prestiżu w owych nazwach i duże skojarzenia z infantylnością,

które wywoływane są przez najczęściej wykorzystywany do tworzenia rzeczowników rodzaju żeńskiego przyrostek *-ka* (Dymek i in., 2011).

Zdecydowałyśmy się podjąć w swojej pracy badawczej tematykę feminatywów ze względu na emocje, jakie współcześnie budzi wśród obywateli ten temat. Żeńskie końcówki wywołują znaczne poruszenie zarówno w środowisku akademickim, jak i medialnym, a dyskusja na ten temat odbija się szerokim echem za każdym razem, gdy kobieta piastująca stanowisko publicznie tytułuje się za pomocą feminatywu, tak jak na przykład zrobiła to Joanna Mucha w 2012 roku, używając formy *ministra*. Dyskusja ta oczywiście także przybiera na sile, gdy kobiety odmawiają stosowania wobec nich form sfeminizowanych, jak Krystyna Pawłowicz w 2013 roku, tłumacząc, że zgodnie z konstytucją nie jest ona posłanką, lecz posłem.

Tematem feminatywów zainteresowałyśmy się także pod wpływem stanowiska Rady Języka Polskiego z 25 listopada 2019 roku, które dotyczy żeńskich form nazw zawodów i tytułów. Rada Języka Polskiego uznaje w nim, że „w polszczyźnie potrzebna jest większa, możliwie pełna symetria nazw osobowych męskich i żeńskich w zasobie słownictwa”. W podobnym tonie wypowiada się również Mirosław Bańko, polski językoznawca, twierdząc, że „im więcej wyrazów, które precyzyjniej opisują rzeczywistość, tym lepiej” (za: Bodziony, 2020, s. 4). Jednak mimo wielu głosów ekspertów, którzy dopuszczają tworzenie feminatywów, wciąż można zaobserwować dużą niechęć do korzystania z nich. Niechęci tej towarzyszy postrzeganie feminatywów jako niepoważnych, mniej prestiżowych, będących w opozycji do tradycji języka polskiego (Mikuła, 2019) lub jako rzekomo sprawiających problemy z wymową, jak na przykład w słowie „chirurgzka”. Argument ten traci jednak na wartości, gdy uświadomimy sobie, że w naszym języku wymawiamy słowa takie jak „zmarszczka” czy „różdżka”. Podobnie, przeciwko poprawnej odmianie mają świadczyć problematyczne dla rozumienia homonimy np. „pilotka” lub „finka”, jednakże podobnie jak w poprzednim przypadku, w języku polskim istnieją także męskie – analogiczne – przykłady (advokat), które stały się częścią codziennego języka i obecnie nikt nie kwestionuje ich poprawności. Ponadto, język kształtuje rzeczywistość, co można zauważyć zwłaszcza w kontekście przekazów medialnych (za: Bodziony, 2020) przedstawia przykład na rzecz tej tezy, zwracając uwagę na słownictwo w informacjach o wypadkach drogowych, w których mówi się między innymi o „potrąceniu” pieszego, jak gdyby było to delikatne szturchnięcie lub o „nagłym wtargnięciu pieszego na jezdnię”, pomijając fakt, że do zdarzenia doszło na przejściu przeznaczonym właśnie dla pieszego i jednocześnie oczyszczając kierowcę z zarzutów. Badanie z 2016 r. „Effects of Gender-Inclusive Language in Media Reports” – „Skutki języka uwzględniającego płeć w raportach medialnych” (Hansen, Littwitz, Sczesny, 2016) pokazuje, że język używany w mediach do opisywania ról społecznych ma wpływ na język używany przez czytelników i czytelniczki. W mowie codziennej także często zdarzają się porównania, które podtrzymują stereotyp, jednocześnie kreując taki właśnie wizerunek kobiet. I tak, słyszymy np. o „męskiej decyzji”, w kontraście do „babskiego gadania” czy „babskiej logiki”. Takie wyrażenia, prześmiewczo powielane i dyskredytujące kobiety, mogą także prowadzić do częstszego ulegania przez nie zjawisku zagrożenia stereotypem. Badania dowodzą, że zagrożenia ze strony takich stereotypów hamują funkcjonowanie kobiet w dziedzinach objętych stereotypem i prowadzą do faktycznego pogorsze-

nia wyników (Nguyen i Ryan, 2008; za: Wojciszke, 2011). Jak widać, język odgrywa ogromną rolę w naszym postrzeganiu społecznej rzeczywistości, a bezwiednie powielane potoczne frazy mogą w konsekwencji powodować realne problemy. Jednocześnie, może on być wartościowym narzędziem do redukcji stereotypów.

W tematyce, którą poruszamy, zostało przeprowadzonych niewiele badań. Język polski jest szczególnie pod względem rodzajów, toteż w literaturze anglojęzycznej, w której istnieje obecnie wiele form inkluzywnych (np. zamiast *policeman* i *policewoman-police officer*, termin odnoszony do obu płci) trudniej doszukać się problematyki końcówek jako takich, jednak można znaleźć badania z tego obszaru. Przykładowo, Niemcy, którzy zostali poproszeni o nazwanie „ulubionej bohaterki lub ulubionego bohatera” (niemieckie: *Romanheldin oder Romanheld*), częściej wymieniali żeńskie postaci niż grupa, poproszona o wymienienie „ulubionego bohatera”. Natomiast prezynterzy po przeczytaniu tekstu zawierającego formy różne rodzajowo, sami częściej używali takowych form (Koeser i in., 2015).

W Polsce tematyką dotyczącą postrzegania kompetencji kobiet zainteresowała się Magdalena Formanowicz (2013), która wraz z zespołem przeprowadziła serię trzech badań, dotyczącą tego, w jaki sposób zostanie oceniona kandydatka w procesie rekrutacji w zależności od tego, czy zostanie przedstawiona za pomocą żeńskiej nazwy zawodu bądź męskiej nazwy zawodu. Wyniki pokazały, że za każdym razem kobieta używająca w swoim samoopisie feminatywu została oceniona gorzej, niż kandydat płci męskiej i kandydat o męskim tytule zawodowym. Moderatorem w przypadku tego badania były postawy polityczne. Konserwatyści deprecjonowali kobiety posługujące się kobiecymi tytułami bardziej niż osoby o poglądach liberalnych.

Mimo niechęci feminatywu są stosowane w języku polskim; raz rzadziej, raz częściej. Nas natomiast interesuje, jak postrzegane są kompetencje zawodowe kobiet, które tytułują się za pomocą tych feminatywów. Spodziewamy się, że kobiety, które będą używać ich w swoim samoopisie, będą przez innych oceniane jako mniej kompetentne zawodowo. Jednym z czynników, który może wyjaśniać takie założenie, jest zjawisko seksizmu wobec kobiet, który jest ideą głoszącą, że są one – generalnie rzecz ujmując – gorsze od mężczyzn. Naszą hipotezę opieramy na teorii seksizmu ambiwalentnego Petera Glicka i Susan T. Fiske (1996). Autorzy zwracają uwagę na zależność kobiet w relacjach z mężczyznami. Ich zdaniem istnieją bowiem dwa podstawowe typy seksizmu. Pierwszym wyróżnionym typem jest seksizm wrogi, zgodnie z którym kobiety uznaje się za gorszą grupę społeczną, co wynika z przekonania, że dążą one do kontroli nad mężczyznami za pomocą manipulacji własną dostępnością seksualną. Drugim wyróżnionym przez badaczy typem jest seksizm dobrotliwy (*benevolent sexism*), który tworzy idylliczny obraz kobiet jako dobrych żon i matek, które jednako są bezbronne, więc potrzebują mężczyzn do zapewnienia im ochrony i opieki.

Funkcją spełnianą przez obie wyżej wymienione odmiany seksizmu jest podtrzymanie istniejących, nierównych stosunków między kobietami i mężczyznami. Nierówności na rynku pracy ze względu na płeć mogą się przejawiać w różnicach w wynagrodzeniach, nadreprezentacji jednej z płci w danym zawodzie, nierównym traktowaniu przy obsadzie stanowisk kierowniczych, nierównościach w dostępie do szkoleń, a w Polsce notuje się wyższe niż średnio w Unii Europejskiej nierówności w dostępie obu płci do najwyższych stanowisk kierowniczych (Oczki, 2015).

Podsumowując, celem opisanego projektu badawczego było sprawdzenie, jak oceniane są kompetencje zawodowe kobiet, które używają w swoim samoopisie feminatywów. Uważamy, że temat ten jest na tyle ważny, że sprawdzenie wpływu, jaki wywierają one na odbiorcę komunikatu, jest bardzo istotne, zwłaszcza, że w dzisiejszych czasach coraz więcej kobiet używa żeńskich końcówek. Główną rolę odgrywa tutaj także fakt, że język polski dopuszcza wiele możliwych form tworzenia żeńskich końcówek, a jednak prawie każda z nich spotyka się ze społecznym oporem. Wychozimy też z założenia, że żeńskie końcówki sprawiają, że kobiety stają się bardziej widoczne w przestrzeni publicznej. W celu sprawdzenia, czy owa widoczność sprzyja kobietom posługującym się feminatywami, przeprowadziliśmy projekt badawczy sprawdzający poniższe hipotezy:

H1: Kobiety tytułujące się za pomocą feminatywów postrzegane są jako mniej kompetentne zawodowo.

H2: Osoby badane niżej oceniają kompetencje kandydatki określającej się za pomocą feminatywu, nawet w przypadku nieznamości nazwy jej zawodu („tylarystka/ tylarysta”).

H3: Osoby silniej przejawiające ambiwalentny seksizm oceniają kobiety określające się za pomocą feminatywów niżej, niż osoby słabiej go przejawiające.

H4: Kompetencje kobiet określających się bez użycia feminatywów (tylko za pomocą męskich form) są oceniane wyżej przez osoby badane silniej przejawiające ambiwalentny seksizm.

Zmienną zależną, występującą w badaniu i służącą weryfikacji hipotez, jest oceniana kompetencja kobiet, ujawniająca się w tendencji do zatrudnienia danej kandydatki. Jest to zmienna ilościowa wyrażona na skali Likerta. Zmienną niezależną jest obecność lub brak feminatywów; jest to zmienna nominalna. Dodatkowo w badaniu sprawdzono działanie możliwego moderatora, jakim jest seksizm ambiwalentny, będący zmienną ilościową, przekodowaną na potrzeby analiz na wyniki niskie, średnie i wysokie.

METODA

Wielkość badanej próby

Przed przeprowadzeniem badania obliczono minimalną wymaganą wielkość próby, niezbędną, aby wykryć przewidywany umiarkowany efekt=0,5 (moc docelowa=0,8, $\alpha=0,05$). W przypadku tego badania minimalną wymaganą wielkością próby były 64 osoby przypadające na jedną grupę, a więc i jeden kwestionariusz. W badaniu użyto dwóch wersji kwestionariuszy różniących się między sobą jedynie formą nazwy zawodu – z feminatywem bądź bez – toteż minimalna próba dla całego badania powinna wynosić 128 osób. Liczba osób badanych, których wyniki zostały przeanalizowane wyniosła 140 osób.

Osoby badane

W przeprowadzonym badaniu udział wzięło N=140 osób w wieku 18-47 lat. Średnia wieku osób badanych wyniosła M=24,72 (SD=7,14). Znaczący procent stanowiły kobiety (60%), mężczyźni natomiast stanowili 40%. Większość badanych (62,86%)

mieszka w mieście powyżej 200 000 mieszkańców, znacząco mniej w mieście do 200 000 mieszkańców (23,57%), na wsi mieszka 13,57% badanych. Większość badanych stanowią osoby z wykształceniem średnim (69%). Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 23%, a z wykształceniem podstawowym 4%. Osoby z wykształceniem zawodowym stanowiły 4%.

Narzędzia i materiały

Materiał eksperymentalny

Na potrzeby badania stworzono kwestionariusz w dwóch wersjach. Obie wersje różniły się między sobą zastosowaniem przez kandydatkę bądź niezastosowaniem formy z żeńską końcówką w nazwie swojego zawodu. Kandydatek było sześć, w obu wersjach były to te same kobiety, o tych samych imionach, reprezentujące tę samą grupę zawodową. W jednej wersji kandydatka stosowała w swoim samoopisie feminityw, w drugiej zaś nie. Dotyczyło to wszystkich kandydatek. Kwestionariusz składał się z części metryczkowej oraz części, w której osoby badane miały ustosunkować się wobec sześciu samoopisów kobiet. Badani mieli zdecydować, na ile chętnie zatrudniliby zaprezentowaną kandydatkę – należało ustosunkować się wobec twierdzeń wedle instrukcji:

Aby sprawdzić, jak różne rodzaje opisów sprawdzają się w listach motywacyjnych, prosimy, abyś ocenił/a każdy poniższy fragment (należy ocenić każdy fragment niezależnie od pozostałych). Zaznacz na poniższej skali, na ile chętnie zatrudnisz zaprezentowaną kandydatkę, gdzie poszczególne cyfry oznaczają: 1 – zdecydowanie nie zatrudnię, 2 – raczej nie zatrudnię, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej zatrudnię, 5 – zdecydowanie zatrudnię.

Odpowiedzi umieszczono na skali Likerta. Fragmenty samoopisów użyte w obu wersjach kwestionariusza stworzone zostały na podstawie przykładowych listów motywacyjnych ze stron: www.interviewme.pl; www.listmotywacyjny.pl; www.employear.com.

Stworzony na potrzeby badania Kwestionariusz Tendencji Zatrudnienia składał się z następujących samoopisów:

Małgorzata – nauczyciel

Jestem osobą komunikatywną, bardzo łatwo nawiązuję kontakty z uczniami. Potrafię kreatywnie pracować w zespole, a także umiejętnie rozwiązywać ewentualne konflikty na linii uczeń – nauczyciel. Samodzielnie opracowywałam konspekty lekcji, przeprowadzałam testy sprawdzające oraz organizowałam lekcje wychowawcze. Jako współorganizator wycieczek krajoznawczych w Tatry Polskie oraz Bieszczady miałam możliwość przekazania młodzieży wiedzy z zakresu przyrody.

Anna – psycholog

Ukończyłam specjalizację z psychologii dziecięcej, mam 10-letni staż pracy w przedszkolach, szkołach podstawowych i przychodniach. Dysponuję udokumentowaną wiedzą na temat diagnozowania i przeprowadzania testów psychologicznych w grupach dziecięcych. Mam dużo pomysłów na usprawnienie działania Państwa placówki oraz nawiązania przyjaznych relacji i tworzeniu jej pozytywnego wizerunku wśród klientów i pacjentów.

Katarzyna – adwokatka

Przed kilkoma laty ukończyłam prawo na Uniwersytecie Jagiellońskim. Z racji tego, iż w mojej rodzinie są dość głębokie korzenie prawnicze, również i ja postanowiłam zdecydować się na ten profil studiów. Na czwartym roku studiów pracowałam w Kancelarii Adwokackiej, gdzie mogłam z bliska zobaczyć, na czym polega ta praca. Jestem osobą zorganizowaną, dlatego nie sprawiło mi problemów połączenie wszystkich swoich obowiązków. Dodatkowo cechują mnie komunikatywność, a także chęć niesienia pomocy.

Maria – reżyser

Potrafię pracować w zespole. Moi poprzedni pracownicy cenili sobie moje zaangażowanie, pozytywne nastawienie i upór w dążeniu do realizacji zadań. To one pozwalały osiągać założone cele. Jestem doświadczonym członkiem ekip filmowych, umiem pracować pod presją czasu, a także posiadam wiedzę dotyczącą obsługi dźwiękowej i doboru lokalizacji do zdjęć. Równocześnie, posiadam 5-letnie doświadczenie w kierowaniu sztukami teatralnymi, jestem w stanie kreatywnie współpracować ze wszystkimi pionami współpracującymi w tworzeniu przedsięwzięć teatralnych.

Magdalena – architektka

Posiadam duże zdolności artystyczne, poparte wieloma cennymi oraz prestiżowymi nagrodami i wyróżnieniami. Studia oraz przebieg mojej dotychczasowej kariery przygotowały mnie do twórczej pracy projektowej i koncepcyjnej, obejmującej całościowe kształtowanie przestrzeni, począwszy od niewielkich form ozdobnych i użytkowych, poprzez budynki o zróżnicowanej architekturze i przeznaczeniu, zespoły urbanistyczne, aż po zagospodarowanie wielkich przestrzeni miejskich oraz terenów wiejskich, zielonych i kompleksów rekreacyjnych.

Agnieszka - tylarystka

Pragnę współpracować z firmą, która kieruje się zasadami podobnymi do moich. Proaktywne nastawienie, inicjowanie nowych rozwiązań i pomaganie innym to wartości, które są dla nas wspólne. W takim środowisku dałabym z siebie wszystko, aby osiągać najlepsze rezultaty. Przyczynienie się do powodzenia działań Państwa Fundacji będzie dla mnie prawdziwym zaszczytem. Byłabym wdzięczna za możliwość spotkania. Chciałabym pokazać, jak moje doświadczenie pomogłyby osiągnąć podobne sukcesy w Państwa firmie.

Druga wersja składała się z identycznych samoopisów, jakie przedstawiono powyżej, różnica dotyczyła jedynie wymienności nazw zawodów – jeśli w wersji 1 nazwa była z feminatywem, to w wersji 2 jest ona bez feminatywu i odwrotnie. Poniżej przedstawiono tytuły kandydatek z drugiej wersji tegoż kwestionariusza:

Małgorzata – nauczycielka

Anna – psycholożka Katarzyna – adwokat

Maria – reżyserka (w tym samoopisie użyto także słowa: członkinią)

Magdalena – architekt

Agnieszka – tylarysta

Jak zaprezentowano powyżej, w obu wersjach kwestionariusza występuje zasada zachowania jednej różnicy, a jest nią mianowicie obecność bądź nieobecność żeńskiej końcówki. Chciałyśmy zobaczyć, w jaki sposób ta sama kandydatka, w obu

wersjach reprezentująca ten sam zawód, mająca to samo imię, ale w jednej wersji określająca się za pomocą feminatywu, a w drugiej wersji nie, będzie oceniana przez różne osoby badane. Dzięki takiej manipulacji możliwe było sprawdzenie, czy ewentualne różnice w postrzeganiu tej samej kandydatki, gdy tytułuje się ona za pomocą feminatywu lub stosuje męską formę zawodu są istotne statystycznie, a także która z wersji jest dla kandydatki korzystniejsza. W obu wersjach użyto tych samych imion, wybranych na podstawie listy najpopularniejszych imion żeńskich (stan na 21.01.2020) opublikowanych na stronie Ministerstwa Cyfryzacji (w celu uniknięcia wpływu mniej znanych lub bardzo specyficznych imion na emocje osób badanych). Kwestionariusze były przesyłane do różnych osób badanych – jedna osoba badana otrzymywała tylko jeden link, więc wypełniała jedną z dwóch wersji kwestionariusza. Feminatywy zastosowane w dwóch powyższych wersjach kwestionariusza zostały podzielone (na podstawie literatury, w tym badania M. Formanowicz i zespołu) na trzy rodzaje:

- feminatywy „normatywne” – często pojawiające w języku codziennym, których obecność zazwyczaj nie dziwi i nie zastanawia (np. nauczycielka);
- feminatywy „nienormatywne, mogące budzić opór” – ze względu na wymowę (np. architektka) oraz ze względu na homonimiczność (np. adwokatka);
- feminatywy „wymyślone” – w celu sprawdzenia, czy w obliczu nieznaney nazwy osoby badane będą oceniać ją wyżej, ponieważ nie znają owej nazwy i nie mają wobec niej negatywnych emocji, czy też kobieta tytułująca się w ten sposób będzie oceniana niżej, z powodu niepewności osoby badanej co do swojej wiedzy i chwilowego spadku samooceny; feminatyw „wymyślony” zastosowano w celu uniknięcia wpływów (np. emocji/doświadczeń) z nazw zawodów już istniejących.

Obie wersje kwestionariusza powstały po to, aby móc sprawdzić, czy kobiety, które używają żeńskich końcówek postrzegane są jako mniej kompetentne zawodowo i przez to będą mniej chętnie zatrudniane. Zatem, w pierwszej części badania zastosowano manipulację polegającą na używaniu przez kandydatkę bądź nieużywaniu formy z żeńską końcówką w swoim samoopisie. Podstawowe dane opisujące zmienne w przeprowadzonym badaniu przedstawia tabela 1.

Tabela 1
Statystyki opisowe Kwestionariusza Tendencji Zatrudnienia

Zmienna	M	SD	Me	Min.	Max.
Suma ocen kandydatek bez feminatywu	11,82	1,89	12	5	15
Suma ocen kandydatek z feminatywem	11,09	2,23	11	5	15
Suma ocen wszystkich kandydatek	22,91	3,31	23	11	30

Źródło: Badania własne autora.

Powyższe 2 wersje kwestionariusza stanowiły pierwszą część badania.

Narzędzie 2:

Następnie osoby badane miały do wypełnienia kwestionariusz autorstwa P. Glicka i S. Fiske – Ambivalent Sexism Inventory (ASI) (1996). Do badania wykorzystaliśmy wersję w polskim tłumaczeniu Małgorzaty Mikołajczak i Janiny Pietrzak pt. – Skala Ambiwalencji Wobec Kobiet. Badani zostali poproszeni o zaznaczenie, na ile zgadzają się z różnymi opiniami na temat męskości i kobiecości. Poinformowano ich o tym, że najważniejsza jest ich subiektywna opinia.

S. Fiske i P. Glick postulowali, iż postawy wobec kobiet są ambiwalentne i zawierają w sobie dwie wiązki poglądów – seksizm wrogi i seksizm dobrotliwy (Wojciszke, 2011). Wiązki te szczegółowo opisane zostały we wprowadzeniu teoretycznym pracy. Podział na seksizm wrogi i życzliwy wydaje się być uniwersalny (Mikołajczak, Pietrzak, 2015). Opisana struktura seksizmu występuje w prawie wszystkich krajach, co wskazuje na to, że niemal wszędzie na świecie panuje podobna ideologia opisująca i uzasadniająca zróżnicowanie płci (Wojciszke, 2011). Struktura kwestionariusza stworzonego przez P. Glicka i S. Fiske okazała się dwustopniowa i wyodrębniły się czynniki tych dwóch rodzajów seksizmu. Seksizm wrogi okazał się jednorodny, składają się na niego takie twierdzenia jak: „Kobiety domagają się specjalnego traktowania pod maską równouprawnienia” czy (odwrócone) „Niewiele kobiet manipuluje mężczyznami za pomocą seksu” (Wojciszke, 2011). Na Seksizm Dobrotliwy składają się trzy wiązki poglądów:

- Ochronny paternalizm. Jego protekcyjna forma nakazuje mężczyznom opiekowanie się kobietami jako słabszą płcią, a dominujący paternalizm daje mężczyznom przywilej sprawowania społecznej władzy (Mikołajczak, Pietrzak, 2015). Ochronny paternalizm wyraża się na przykład w twierdzeniu: „W wypadku katastrofy kobiety powinny być ratowane jako pierwsze”;
- Dopełnianie się płci. Założenie o dopełnianiu się płci wyraża się np. w przekonaniu o posiadaniu przez kobiety cenionych i wyjątkowych cech, których mężczyźni nie mają (np. wrażliwość), ta konkurencyjność między płciami sugeruje, że kobiety nie posiadają cech, które są charakterystyczne dla mężczyzn (np. zdolności przywódcze), które przesądzają o statusie społecznym (Mikołajczak, Pietrzak, 2015). Dopełnianie się płci wyraża się w itemie: „Kobiety mają większe poczucie smaku i kultury”;
- Bliskość heteroseksualna. W tej wiązce poglądów zakłada się, iż kobieta i mężczyzna potrzebują siebie nawzajem, aby czuć się spełnionymi (Mikołajczak, Pietrzak, 2015). Bliskość heteroseksualna wyraża się przykładowo w zdaniu: „Mężczyzna jest istotą niepełną bez kobiety”.

Skala ta w tłumaczeniu M. Mikołajczak i J. Pietrzak składa się z 22 pozycji. Połowa z nich wyraża seksizm wrogi, połowa seksizm dobrotliwy (w którym także można wyodrębnić 3 przedstawione wyżej podskale). Skala charakteryzuje się zadowalającą spójnością wewnętrzną oraz rzetelnością. W badaniu przeprowadzonym przez M. Mikołajczak i J. Pietrzak rzetelność dla Seksizmu Wrogiego wynosiła $\alpha=0.89$, dla Seksizmu Dobrotliwego $\alpha=0.81$ (2014). Odpowiedzi umieszczone zostały na skali od „zdecydowanie się nie zgadzasz” do „zdecydowanie się zgadzasz”. W przypadku przeprowadzonego badania (N=140) rzetelność dla Seksizmu Wrogiego wyniosła $\alpha=0.84$, dla Seksizmu Dobrotliwego $\alpha=0.90$, a dla ogólnego wyniku seksizmu (ASI) $\alpha=0.91$.

Zarówno podskale, jak i cała skala seksizmu charakteryzują się wysoką rzetelnością. Podstawowe charakterystyki zmiennych z tego badania przedstawione zostały w tabeli 2.

Tabela 2
Statystyki opisowe Skali Ambiwalencji Wobec Kobiet

Zmienna	M	SD	Me	Min.	Max.
Suma w HS	30,76	10,36	31	11	55
Suma w BS	27,74	8,76	28,5	11	49
Suma w ASI	58,51	16,85	59	23	97

Źródło: Badania własne autora.

Procedura

Badanie przeprowadzone zostało internetowo. Internetowy kwestionariusz stworzony został na platformie ProfiTest. Następnie kwestionariusze zostały udostępnione (poprzez odpowiednie linki) osobom z bliskiego kontaktu (rodzina, znajomi), które także przekazywały link do badania swoim bliskim i znajomym. Kwestionariusze zostały dodatkowo zamieszczone na grupach i forach internetowych oraz grupowych czatach (m.in. na portalu społecznościowym Facebook). Osobą badaną mogła zostać każda pełnoletnia osoba, posiadająca dostęp do Internetu oraz urządzenie mobilne lub komputer, która wyraziła dobrowolną zgodę na wzięcie udziału w badaniu. Po przygotowaniu narzędzi badawczych kolejnym krokiem było zebranie danych. Dane zbierane były za pomocą eksperymentu, który miał charakter internetowy. Wiarygodność eksperymentów internetowych dorównuje tym, które wykonywane są w rzeczywistości według Johna H. Krantza i Reeshada Dalal (za: Siuda, 2009) badania sieciowe pozwalają na dokonanie o wiele bardziej trafnych uogólnień niż te przeprowadzone na żywo. Badanie w formie internetowej umożliwia dotarcie do dużej liczby potencjalnych uczestników. Charakteryzuje się ono oszczędnością czasu, poczuciem anonimowości i nie wywiera ono presji uczestnictwa na potencjalnej osobie badanej (Siuda, 2009). Ponadto na wybór tego rodzaju badania istotny wpływ miały ograniczenia wynikające z przeciwdziałania pandemii COVID-19.

Na eksperyment składało się wypełnienie przez osoby badane kwestionariusza on-line. Po otwarciu linka, badani mogli zapoznać się z ogólnym opisem i celem badania, następnie zostali zapytani o zgodę na udział. W przypadku braku zgody, zostali automatycznie przekierowani na ostatnią stronę, na której widniały podziękowania i możliwe formy kontaktu w przypadku zainteresowania oraz pytań. W przypadku wyrażenia zgody na badanie, początkowo osoba wypełniała metryczkę, w której odpowiadała na pytania dotyczące płci, wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania. Następnie zostawała ona przekierowana do instrukcji do części pierwszej, potem każda osoba badana oceniała 3 kandydatki z feminatywami oraz 3 bez nich. Zależnie od wersji kwestionariusza, badani otrzymywali kandydatki różniące się tylko „żeńską końcówką”. Przykładowo, w kwestionariuszu nr

1 oceniano nauczyciela, adwokatkę (...), w kwestionariuszu nr 2 oceniano nauczycielkę, adwokata (...), co pozwoliło na analizę ocen kompetencji każdej kandydatki i porównanie ewentualnych różnic w obrębie jednej kandydatki, odmiennie się przedstawiającej. W drugiej części badania, po adekwatnej instrukcji, mierzony był wynik uzyskany przez osoby badane w ASI w polskim tłumaczeniu M. Mikołajczak i J. Pietrzak. Badani mieli nieograniczony czas wypełniania badania, gdy skończyli i wysłali swoje odpowiedzi, pojawiała się strona końcowa z podziękowaniem i danymi kontaktowymi do przeprowadzających badanie.

Opis czasu i okres trwania badania

Badanie rozpoczęło się 19 marca 2020 roku, a zakończyło 9 kwietnia 2020 roku. Usunięto 11 niepełnych kwestionariuszy (brak odpowiedzi na co najmniej 1 pytanie oraz przypadki braku zgody na badanie, co skutkowało natychmiastowym zakończeniem wypełniania). Badanie zostało przeprowadzone podczas trwającej pandemii COVID-19, podczas której niemożliwe było zbieranie danych osobiście np. metodą papier-ołówek, a forma zdalna okazała się jedyną bezpieczną.

WYNIKI

Eksploracja danych pozwoliła na sprawdzenie związków między zmiennymi. Związki te zostały przedstawione w tabeli 3.

Tabela 3

Korelacje między badanymi zmiennymi przeprowadzone za pomocą testu r-Pearsona

Zmienna	Suma bez fem.	Suma fem.	Suma wszystkich ocen	Suma ASI	Seksizm wrogi (HS)	Seksizm dobrotliwy (BS)
Suma bez fem.	1	,2836***	,7628***	-,0073	-,0018	-,0119
Suma fem.	,2836***	1	,8364***	-,2428**	-,2518**	-,1693**
Suma wszystkich ocen	,7628***	,8364***	1	-,1679**	-,1708**	-,1210
Suma ASI	-,0073	-,2428**	-,1679**	1	,9008***	,8582***
Seksizm wrogi (HS)	-,0018	-,2518**	-,1708**	,9008***	1	,5501***
Seksizm dobrotliwy (BS)	-,0119	-,1693**	-,1210	,8582***	,5501***	1

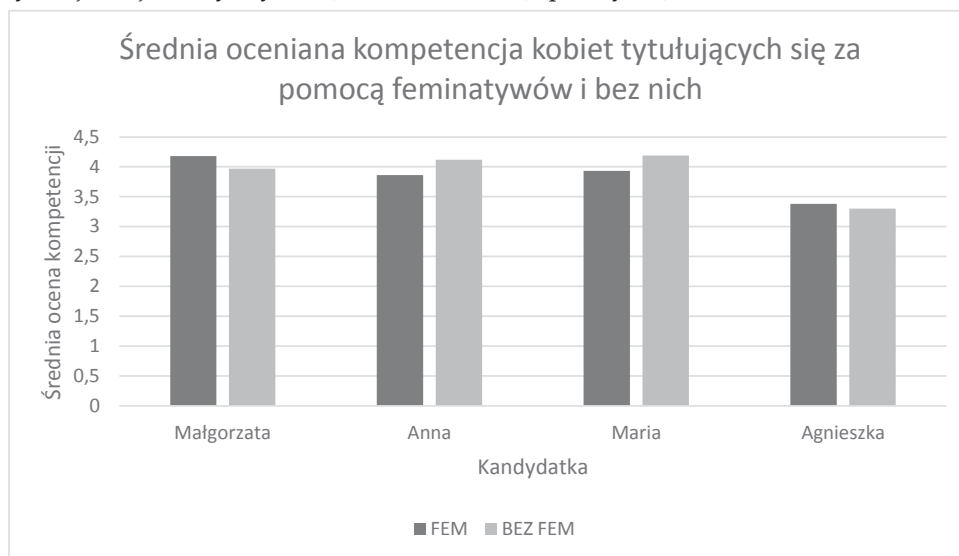
* $p < 0,1$ ** $p < 0,05$ *** $p < 0,001$

Źródło: Badania własne autora.

Zebrane dane zostały wykorzystane w analizie poszczególnych hipotez, czego wyniki przedstawione zostały poniżej:

H1: Kobiety tytułujące się za pomocą feminatywów postrzegane są jako mniej kompetentne zawodowo.

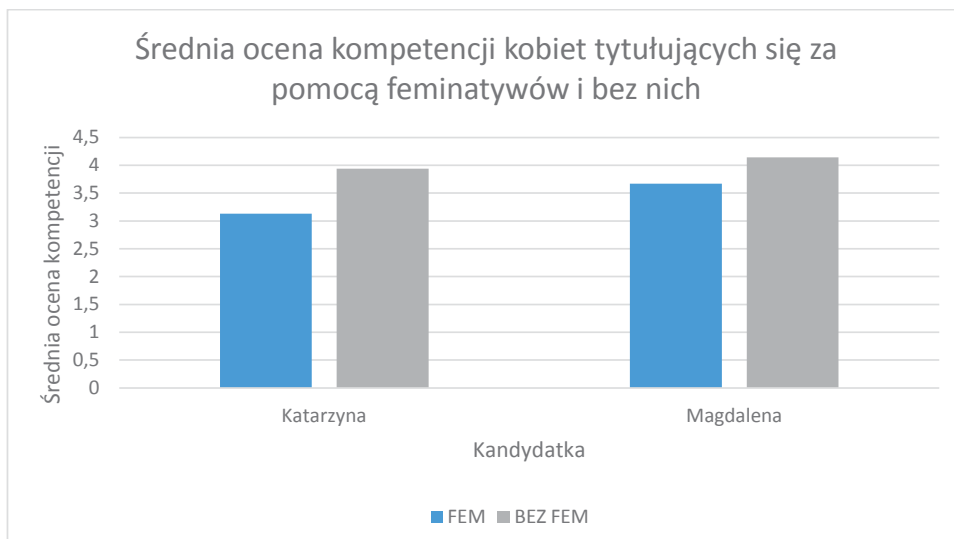
W celu porównania postrzeganej kompetencji kobiet, tytułujących się za pomocą feminatywów lub bez nich, dla każdej kandydatki przeprowadzono analizę przy pomocy testu U Manna-Whitney'a. Analiza wykazała nieistotną statystycznie różnicę postrzeganej kompetencji, w przypadku Małgorzaty: $U=2138$; n.i. Kandydatka tytułująca się jako „nauczycielka” jest oceniana jako podobnie kompetentna ($M=4,18$; $SD=0,8$) jak kandydatka tytułująca się jako „nauczyciel” ($M=3,97$; $SD=0,87$); Anny: $U=2092,5$; n.i. tytułująca się jako „psycholożka” jest oceniana jako podobnie kompetentna ($M=3,86$; $SD=1$) gdy tytułuje się jako „psycholog” ($M=4,13$; $SD=0,96$); Marii: $U=2090,5$; n.i. Kandydatka tytułująca się jako „reżyserka” jest oceniana jako podobnie kompetentna ($M=3,93$; $SD=0,99$) jak kandydatka tytułująca się jako „reżyser” ($M=4,19$; $SD=0,95$) oraz Agnieszki: $U=2349,5$; n.i. Kandydatka tytułująca się jako „tylarystka” jest oceniana jako podobnie kompetentna ($M=3,39$; $SD=1,13$) gdy tytułuje się jako „tylarysta” ($M=3,30$; $SD=1,05$) (por. rys. 1).



Rysunek 1. Średnia ocena kompetencji kobiet używających i nieużywających feminatywów - wyniki n.i.

Źródło: Wyniki badań własnych.

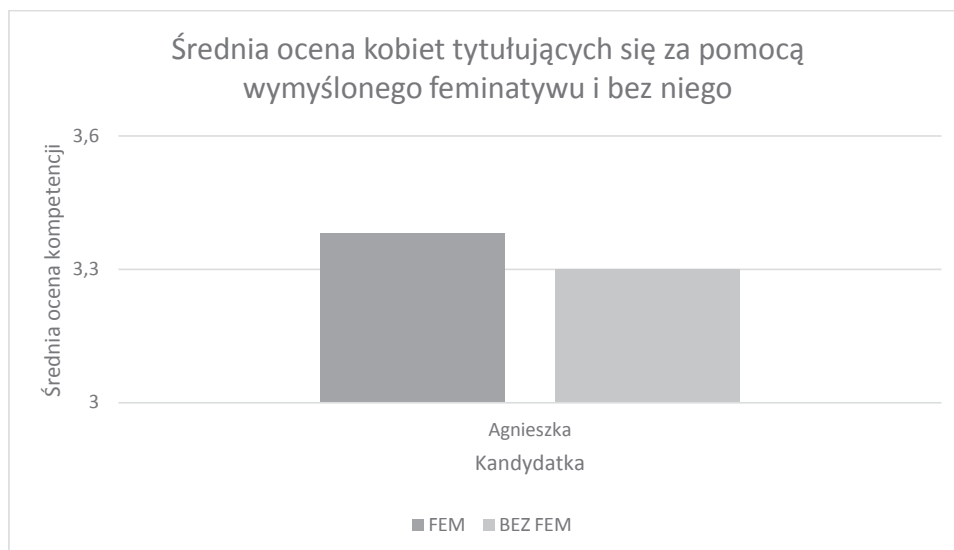
Analiza przy pomocy testu U Manna-Whitney'a wykazała istotną statystycznie różnicę oceny kompetencji kobiet tytułujących się za pomocą feminatywów lub bez nich u kandydatki Katarzyny $U=1426$; $p<0.001$. Kompetencja kobiety tytułującej się jako „advokat” została oceniona istotnie wyżej ($M=3,94$; $SD=0,92$) niż kompetencja kobiety tytułującej się jako „advokatka” ($M=3,13$; $SD=1,12$). Istotna różnica pojawiła się także u kandydatki Magdaleny $U=1747,5$; $p<0.05$, której kompetencja została oceniona istotnie wyżej ($M=4,14$; $SD=0,70$), gdy tytułowała się jako „architekt” niż kiedy tytułowała się jako „architektka” ($M=3,67$; $SD=0,88$). (por. rys. 2)



Rysunek 2. Średnia ocena kompetencji kobiet używających i nieużywających feminatywów - wyniki istotne statystycznie.

Źródło: Wyniki badań własnych.

H2: Osoby badane będą gorzej oceniać kompetencje kandydatki tytułującej się feminatywem, nawet w przypadku nieznanomości nazwy jej zawodu („tylarystka”).



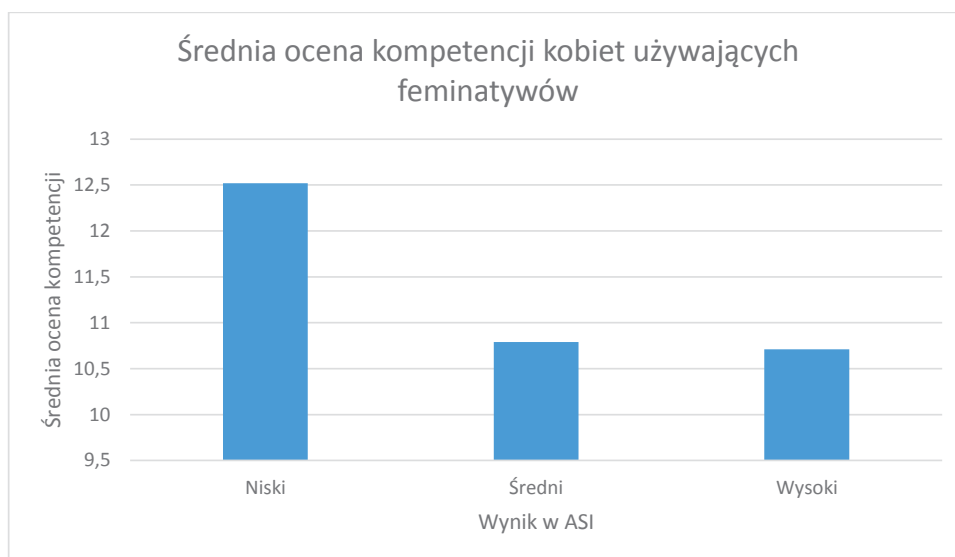
Rysunek 3. Średnia ocena kompetencji kandydatki o wymyślonej nazwie zawodu z feminatywem i bez niego, wyniki n.i.

Źródło: Wyniki badań własnych.

W celu porównania postrzeganej kompetencji kobiet, tytułujących się za pomocą feminatywów lub bez nich w przypadku wymagowanej nazwy zawodu, przeprowadzono analizę przy pomocy testu U Manna-Whitney'a. Analiza wykazała nieistotną statystycznie różnicę postrzeganej kompetencji: $U=2329$; n.i., gdy kandydatka tytułowała się jako „tylarystka” ($M=3,38$; $SD=1,14$) lub jako „tylarysta”

H3: Osoby osiągające wysokie wyniki w The Ambivalent Sexism Inventory oceniają kobiety tytułujące się za pomocą feminatywów niż niż osoby osiągające niskie wyniki.

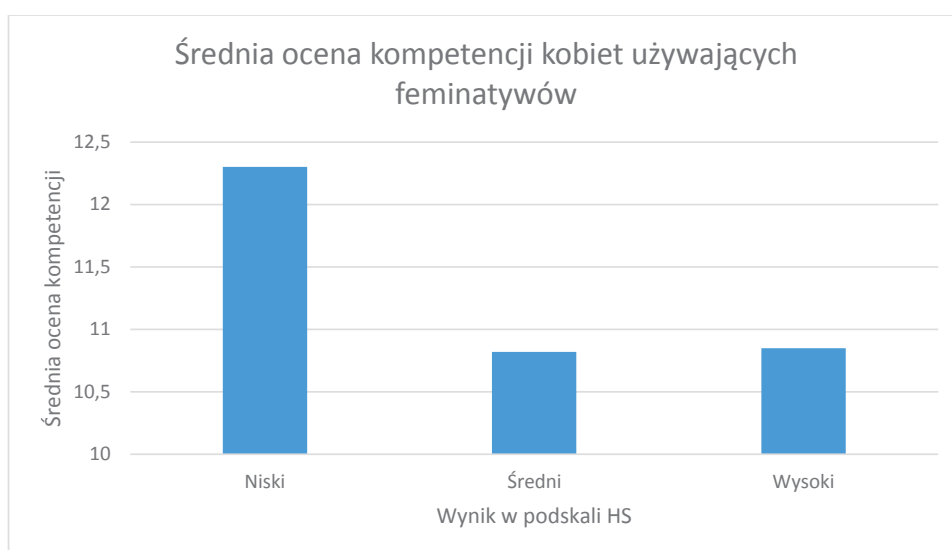
W celu porównania ocen kobiet używających feminatywów w trzech grupach (o niskich, średnich oraz wysokich wynikach w ASI) przeprowadzono analizę przy pomocy jednoczynnikowej analizy wariancji. Odnotowano istotny efekt zmiennej seksizm mierzonej wynikiem w ASI na zmienną ocenę kompetencji kobiet używających feminatywów, $F(2, 137)=6,836$; $p<.05$; $\omega^2=0.08$. Porównania post-hoc, przeprowadzone przy pomocy testu Bonferroni ujawniły istotną statystycznie różnicę ($p<.05$) między oceną kompetencji kobiet używających feminatywów w grupie badanych o niskich wynikach w ASI ($M=12,52$; $SD=1,96$) i grupie o średnich wynikach ($M=10,79$; $SD=2,20$), oraz istotną statystycznie różnicę ($p<.05$) między grupą o niskich wynikach i wysokich wynikach ($M=10,71$; $SD=2,05$). Natomiast nie wykazano istotnej statystycznie różnicy w ocenie kompetencji kobiet używających feminatywów pomiędzy osobami o średnich i wysokich wynikach w ASI, ni. (por. rys. 4).



Rysunek 4. Średnia ocena kompetencji kobiet używających feminatywów w zależności od wyniku w ASI, wyniki istotne statystycznie.

Źródło: Wyniki badań własnych.

Dodatkowo porównano oceny kobiet używających feminatywów w trzech grupach (o niskich, średnich oraz wysokich wynikach w seksizmie wrogim – HS). Przeprowadzono analizę przy pomocy jednoczynnikowej analizy wariancji. Odnotowano istotny efekt zmiennej seksizm wrogi na zmienną ocenę kompetencji kobiet używających feminatywów, $F(2, 137)=4,594$; $p<.05$; $\omega^2=0.05$. Porównania post-hoc, przeprowadzone przy pomocy testu Bonferroniego ujawniły istotną statystycznie różnicę ($p<.05$) między oceną grupy o niskich wynikach ($M=12,3$; $SD=2,13$) i grupy o średnich wynikach w HS ($M=10,82$; $SD=2,16$). Natomiast nie odnotowano istotnej statystycznie różnicy między oceną grupy o średnich wynikach w porównaniu do wyników wysokich ($M=10,85$; $SD=2,30$), ani pomiędzy wynikami niskimi a wysokimi w HS ni. (por. rys. 5).



Rysunek 5. Średnia ocena kompetencji kobiet używających feminatywów w zależności od wyniku w podskali HS, wyniki istotne statystycznie.

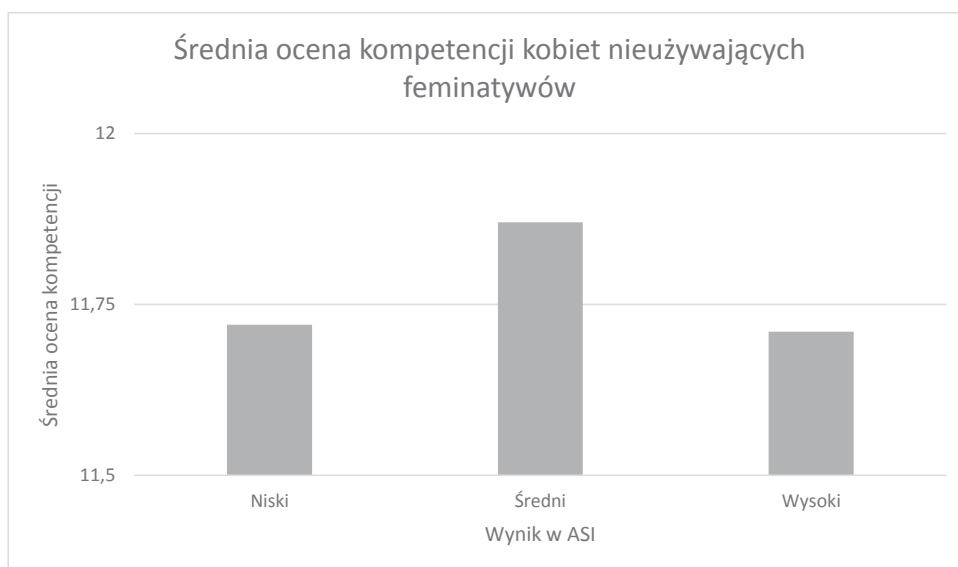
Źródło: Wyniki badań własnych.

Sprawdzono także oceny kompetencji kobiet używających feminatywów w grupie osób o niskich, średnich oraz wysokich wynikach w seksizmie dobrotliwym – BS przy pomocy jednoczynnikowej analizy wariancji. Nie odnotowano istotnych statystycznie różnic między ocenami kompetencji tych kobiet wśród grup badanych o różnych wynikach w BS $F(2,137)=1,322$ ni. (por. rys.6).

H4: Kompetencje kobiet tytułujących się bez użycia feminatywów (tylko za pomocą męskich form) będą oceniane wyżej przez osoby badane o wysokich wynikach w Ambivalent Sexism Inventory (ASI).

W celu porównania oceny kompetencji kobiet nieużywających feminatywów (tytułujących się tylko za pomocą męskich form zawodów) w trzech grupach (grupie

osób o niskich, średnich oraz wysokich wynikach w ASI) przeprowadzono analizę przy pomocy jednoczynnikowej analizy wariancji. Nie odnotowano istotnych statystycznie różnic między ocenami kompetencji tych kobiet wśród grup badanych o różnych wynikach w ASI $F(2,137)=0,103$; *ni.* (por. rys. 7).



Rysunek 6. Średnia ocena kompetencji kobiet nieużywających feminatywów w zależności od wyniku w ASI, wyniki n.i.

Źródło: Wyniki badań własnych.

Zmienna ilościowa, jaką był wynik otrzymany w ASI oraz podskalach HS i BS, przekodowana została na potrzeby poszczególnych analiz na wyniki niskie, średnie i wysokie. Podział wyników został przeprowadzony po standaryzacji wyników danej zmiennej, a następnie przekodowaniu wyników na niskie: poniżej -1 odchylenia standardowego, średnie: pomiędzy -1 i 1 odchyleniem standardowym, oraz wysokie: powstałe po przekodowaniu wyników znajdujących się powyżej 1 odchylenia standardowego od średniej.

DYSKUSJA WYNIKÓW

W powyższej pracy starałyśmy się odpowiedzieć na pytanie, czy kobiety tytułujące się za pomocą feminatywów postrzegane są jako mniej kompetentne zawodowo, a w efekcie tendencja do zatrudnienia ich jest niższa, niż gdy używają męskich form zawodów. Część wyników okazała się zgodna z oczekiwaniami i dotychczasowymi badaniami prowadzonymi m.in. przez M. Formanowicz wraz z zespołem (2013), mówiącymi, że rzeczywiście kobieta używająca w swoim samoopisie feminatywu może zostać gorzej oceniona pod względem kompetencji i w efekcie nie zostać zatrudniona, co tym bardziej skłania do pochylenia się nad tym społecznym problemem i jego konsekwencjami.

Istotne statystycznie różnice zostały wykryte w dwóch przypadkach: Katarzyna – adwokat/adwokatka, Magdalena – architekt/architekta, co oznacza, iż kandydatki z formą męskoosobową zostały ocenione istotnie wyżej od kandydatek stosujących feminatywy. Te przykłady – z zachowaniem reguły jedynej różnicy, jaką był feminatyw lub jego brak – pokazują, że kobieta może zostać oceniona niżej w postrzeganych kompetencjach, tylko dlatego, że użyje w swoim opisie danego słowa – w tym przypadku słowa społecznie nienormatywnego, podkreślającego odrębność płciową. Te wyniki potwierdzają częściowo pierwszą hipotezę, będąc w zgodności z dotychczasowymi badaniami M. Formanowicz i zespołu (2013), a zarazem wskazują na wagę problemu, zachęcając do dalszych badań w tym obszarze. Przeprowadzone przez nas analizy wykazały nieistotne statystycznie różnice w spostrzeganej kompetencji, jaka była oceniana u kobiet tytułujących się z żeńskimi końcówkami lub bez nich w przypadkach: Małgorzata – nauczycielka/nauczyciel, Anna – psycholożka/psycholog, Maria – reżyserka/reżyser, Agnieszka – tylarystka/tylarysta. W tych czterech przypadkach tendencja do zatrudnienia kobiet tytułujących się za pomocą feminatywu była zbliżona do tendencji zatrudnienia kandydatek, które nie zastosowały w swoim samoopisie żeńskiej formy zawodu. W naszym badaniu założyłyśmy wykrycie przewidywanego efektu umiarkowanego, gdzie minimalna liczba osób badanych wyniosła 128, a faktycznie przebadana – 140. Niewykluczone, że przy zwiększonej liczbie osób badanych, analizy wykazałyby istotne różnice.

W dyskusji wyników warto podjąć temat braku różnic w ocenie kobiet tytułujących się jako tylarystka i tylarysta. Inspiracją do zastosowania zmyślonej nazwy zawodu były badania przeprowadzone przez M. Formanowicz i zespół w roku 2013. W tychże badaniach zastosowano fikcyjne tytuły pracy – diarolog/diarolożka w celu uniknięcia wpływów z nazw zawodów już istniejących. W każdym z badań kobiety tytułujące się za pomocą feminatywu zostały ocenione gorzej od kandydata płci męskiej (badanie 1) i kandydata o męskim tytule zawodowym (badanie 1, 2, 3). W przypadku naszego badania nie wykryto istotnych statystycznie różnic między kandydatką z męskim tytułem a kandydatką z żeńskim tytułem w wymyślonym zawodzie, co jest niezgodne ze związkiem wykazywanym przez M. Formanowicz i zespół (2013). Podejrzewamy, iż wpływ na ten wynik mógł mieć fakt, iż dla osób badanych nazwa ta była obca, nie znali jej i nie posiadali wobec niej żadnych pozytywnych ani negatywnych emocji, przeciwnie do słowa psycholożka lub chirurgka, które na wstępie mogą budzić opór lub dyskomfort u osób badanych. W przyszłych badaniach warto byłoby sprawdzić postrzeganie słowa „tylarysta” i „tylarystka” w innych kontekstach lub sprawdzić ogólne nastawienie badanych do zupełnie nowych wymyślonych nazw, procesy ich asymilacji i akomodacji oraz co może wpływać na traktowanie przez osoby badane takich zmyślonych nazw jako normatywnie męskich, naturalnie z męską formą.

Ponadto, zostały pokazane istotne różnice w ocenie kandydatek, które używały feminatywów przez różne osoby badane, tzn. charakteryzujące się innymi poziomami seksizmu. Przesłanką do hipotez o tak przejawianej dyskryminacji w tendencji do zatrudnienia kobiet stanowią podstawy teoretyczne Ambivalent Sexism Inventory P. Glicka i S. Fiske (1996). Analizy wyników ze Skali Ambiwalencji Wobec Kobiet M. Mikołajczak i J. Pietrzak ujawniły istotną rolę, jaką pełni moderator w postaci przejawianego seksizmu. Co interesujące, nie jest ważnym, czy osoba badana osiągnęła

w ASI wynik średni, czy wysoki – i tak oceniała kandydatkę z „żeńską końcówką” jako znacznie mniej kompetentną, niż osoba o niskich wynikach w ASI. Istotne jest to w kontekście faktu, iż funkcją dwóch odmian seksizmu wyróżnionych przez P. Glicke i S. Fiske (1996) jest podtrzymanie istniejących, nierównych stosunków między kobietami i mężczyznami, co przekłada się na nierówny dostęp płci m.in. do stanowisk kierowniczych, który w Polsce jest średnio wyższy niż w Unii Europejskiej (Oczki, 2015). Powyższe wyniki potwierdziły hipotezę 3 i w świetle obecnej wiedzy naukowej oraz toczącej się dyskusji na temat różnic w płacach między kobietami i mężczyznami na tym samym stanowisku czy zjawiska „szklanego sufitu” w karierze zawodowej kobiet, wydają się być kluczowe w kontekście dalszej debaty, a także kolejnych badań i wreszcie – w kontekście prób niwelowania działań, które pośrednio lub bezpośrednio przyczyniają się do utrzymywania nieadekwatnej nierówności pomiędzy płciami i dyskredytowania kobiet w obszarach zawodowych tylko ze względu na ich płeć.

Przeprowadzone analizy nie wykazały istotnych statystycznie różnic między ocenami kompetencji kobiet używających męskich nazw zawodów wśród grup badanych o różnych poziomach przejawianego seksizmu ambiwalentnego, co mogłoby prowokować ciekawą, a zarazem smutną myśl, że bezpieczniej jest kobiecie użyć męskiej formy zawodu, gdyż taka forma zmniejsza szansę na otrzymanie niższej oceny, niezależnie od stopnia przejawianego seksizmu osoby oceniającej. Przy podsumowaniu warto zwrócić też uwagę na czas, na jaki przypadało przeprowadzenie badania. Pandemia i wszelkie działania związane z COVID-19 mogły wpłynąć na nasze badania dwojako: zarówno osoby badane mogły chcieć poświęcić więcej czasu na pomoc i refleksję, mogły bardziej skupić się na wykonywaniu kwestionariusza z powodu braku innych obowiązków lub ich znacznym ograniczeniu, ale jednakowo, w tym czasie jedyną formą komunikacji a także rekrutacji osób badanych to właśnie forma zdalna, internetowa, toteż można przypuszczać, że niektórzy mogli poświęcić badaniu mniej czasu i skupienia, co wynikało ze zmęczenia, dolegliwości związanych z całodzienną pracą przy ekranie laptopa czy innego urządzenia i natłokiem obowiązków domowych związanych np. z opieką nad dziećmi czy ograniczoną ilością urządzeń mobilnych w rodzinie. Ponadto, w czasie pandemii i ograniczonych kontaktów społecznych, postrzeganie niektórych spraw i sytuacji mogło się zmienić, choćby tymczasowo, tylko z powodu potrzeby powrotu do „normalności” i braku kontaktu „na żywo” z kimkolwiek spoza najbliższej rodziny/ współmieszkańców. Ostatecznie, także postrzeganie zwyczajowych obowiązków kobiet i ich ról mogło ulec zmianie, choćby z powodu pracy zdalnej współmałżonków i partnerów, którzy na co dzień nie zajmują się tyle godzin dziećmi lub nie pracują w środowisku domowym.

Podsumowując, cele badania zostały osiągnięte, potwierdzenie części hipotez skłania do dalszych badań i eksploracji tego obszaru wiedzy psychologicznej. Niemniej, zachęca także do rozważań na temat liczności próby oraz jej doboru i czasu przeprowadzenia badania – pandemii – bardzo specyficznego dla jakichkolwiek działań. Wykazanie istotnych różnic w ocenach kandydatek, które użyły feminatywu i tych, które go nie używały, z korzyścią dla tych drugich, świadczy o konieczności dociekania kolejnych związków i rozpatrywania wagi przekonań społecznych odnośnie płci, zarówno w kontekście kariery zawodowej, jak i innych równie interesujących obszarów życia społecznego.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Blikle, A., Bralczyk, J., Bugajski, M., Chaciński, B., Chlebda, W. i in. (2019). *Stanowisko Rady Języka Polskiego przy Prezydium PAN w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów*. Pobrano 10.01.2021 z: https://rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1861:stanowisko-rjp-w-sprawie-zenskich-form-nazw-zawodow-i-tytulow.
- [2] Bodziony, J. (2020). [Wywiad] „Słowa o gwałcie na języku to absurd”. *Kultura Liberalna*, 574, 4-8.
- [3] Dymek, M., Hołojda, K., Krysiak, P., Małocha-Krupa, A., Pietrzak, W., Sikora, K. (2011). *Poradnik równościowy*. Oława: Fundacja Inicjatyw Społecznych i Kulturowych Grejprut.
- [4] Formanowicz, M., Bedynski, S., Cislak, A., Braun, F., Szczesny, S. (2013). Side effects of gender-fair language: How feminine job titles influence the evaluation of female applicants. *European Journal of Social Psychology*, 43(1), 62-81.
- [5] Glick, P., Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512. DOI: 10.1037/0022-3514.70.3.491.
- [6] Hansen, K., Littwitz, C., Szczesny, S. (2016). The Social Perception of Heroes and Murderers: Effects of Gender-Inclusive Language in Media Reports. *Frontiers in Psychology*, 7. DOI:10.3389/fpsyg.2016.00369.
- [7] Koeser, S., Kuhn, E., Szczesny, S. (2015). Just Reading? How Gender-Fair Language Triggers Readers' Use of Gender - Fair Forms. *Journal of Language and Social Psychology*, 34(3), 343-357.
- [8] Małocha-Krupa, A. (2015). *Słownik nazw żeńskich polszczyzny*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- [9] Mikołajczak, M., Pietrzak, J. (2014). Ambivalent Sexism and Religion: Connected Through Values. *Sex Roles*, 70(9-10), 387–399. DOI:10.1007/s11199-014-0379-3.
- [10] Mikuła, P. [Mówiąc inaczej]. (2019). *Psycholożka”? „Gościu”? „Ministra”? Czy to w ogóle poprawne?* Pobrano 13.01.2020 z: [blob:https://www.youtube.com/ae61a306-01b3-4588-9343-9920db900768](https://www.youtube.com/ae61a306-01b3-4588-9343-9920db900768)
- [11] Oczki, J. (2015). Nierówności ze względu na płeć na rynku pracy w Polsce. *Polityka Społeczna*, 7, 26-29.
- [12] Pietrzak, J., Mikołajczak M. (2015). *Seksizm w Polsce*. Uniwersytet Warszawski: Uprzedzenia w Polsce. Pobrano 13.01.2020 z: <https://liberilibri.pl/media/k2/attachments/Uprzedzenia2015.pdf>
- [13] Siuda, P. (2009). Eksperyment w Internecie - nowa metoda badań w naukach społecznych. *Studia Medioznawcze*, 3(38), 152-168.
- [14] Wojciszke, B. (2011). *Psychologia społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- [15] Woźniak, E. (2014). *Język a emancypacja, feminizm, gender*. *Rozprawy Komisji Językowej ŁTN*, t. 60, s. 295–312.
- [16] Zawiliński, R. (1901). O imionach obcych w ogłoszeniach czasopism polskich. *Poradnik Językowy*, 8, 113-128.