

**Anna Kwiatkowska  
Agnieszka Nowakowska**

**MĘCZYZNA POLSKI  
PSYCHOSPOŁECZNE CZYNNIKI WARUNKUJĄCE PEŁNIENIE  
RÓL ZAWODOWYCH I RODZINNYCH**

Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku

*Białystok 2006*

**RECENZJA RAPORTU**

prof. dr hab. Małgorzata Fuszara

Copyright © by Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku  
Białystok 2006

**ISBN 83-87981-28-1**

**978-83-87981-28-0**

Badanie zostało wykonane w ramach projektu „Elastyczny Pracownik - Partnerska Rodzina” realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Niniejszy raport z badań może nie odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub rządu polskiego.

*WYDAWNICTWO*

Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku  
15-732 Białystok, ul. Choroszczańska 31  
www.wse.edu.pl, e-mail: wydawnictwo@wse.edu.pl

*DRUK*

Podlaska Spółdzielnia Produkcyjno-Handlowo-Usługowa  
Białystok, ul. 27 Lipca 40/3

## SŁOWO WSTĘPNE

Niniejsza publikacja powstała jako element podejmowanych działań w projekcie „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” realizowanym w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (Działanie 2.) przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w partnerstwie z: Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr, Izbą Przemysłowo-Handlową w Białymstoku oraz Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku.

Projekt „*Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina*” wpisuje się w Temat G IW EQUAL – Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących. Temat G jest realizowany w ramach priorytetu 1. – zwalczanie dyskryminacji i nierówności na rynku pracy.

**Projekt kierowany jest do pracujących rodziców posiadających dzieci w wieku do 7 lat oraz kobiet ciężarnych i zmierza do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez stworzenie warunków umożliwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym.**

Ze względu na potrzebę uwzględnienia kompleksowego podejścia obejmuje także udział: pracodawców, placówek opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola), instytucji szkoleniowych, naukowych, mediów, związków zawodowych oraz samorządu terytorialnego, jako instytucji, których odpowiednio stymulowane działania w największym stopniu mogą sprzyjać godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Tradycyjne postrzeganie ról kobiety i mężczyzny w rodzinie powoduje, że ciężar obowiązków domowych spoczywa przede wszystkim na kobiecie, co w efekcie kształtuje ich niekorzystną pozycję na rynku pracy w stosunku do mężczyzn, o czym świadczą niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet, wyższe wskaźniki bezrobocia oraz bierności zawodowej.

Obowiązki rodzinne stają się balastem w życiu zawodowym kobiet, zaś intensywny rozwój kariery zawodowej wyraźnie koliduje z życiem prywatnym i obowiązkami wynikającymi z posiadania rodziny. Kobieta jest mniej cenionym pracownikiem, bowiem pracodawca nie może liczyć na ciągłość jej pracy i wysokie zaangażowanie w firmie, co powoduje, że kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia, zajmują niższe stanowiska. W obecnej sytuacji zbyt mała waga przywiązywana jest do pomagania kobietom w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, co wynika przede wszystkim z uznania takich działań za nierokujące powodzenia.

Tradycyjne postrzeganie ról społecznych i rodzinnych mężczyzn i kobiet skutkuje występowaniem trzech subiektywnych (niewynikających z norm praw-

nych ani ograniczeń organizacyjnych) czynników utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego:

- 1) niskiej aktywności mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych,
- 2) niskiego poziomu wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy,
- 3) niedostosowanego do potrzeb pracujących rodziców systemu opieki nad dziećmi i osobami zależnymi.

Działanie tych czynników prowadzi do dwojakiego rodzaju sytuacji społecznej kobiet: prób godzenia pracy z życiem rodzinnym bądź długotrwałego wyłączenia z życia zawodowego i poświęcenia się obowiązkom rodzinnym.

W obu przypadkach sytuacje te w aktualnych uwarunkowaniach rodzą czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego o charakterze obiektywnym, w tym sensie, że wywodzą z rzeczywistych kosztów/strat ponoszonych przez kobiety, pracodawców, rodziny.

Próby godzenia przez kobietę obowiązków zawodowych i rodzinnych wiążą się z kosztami dla rodziny i samej kobiety oraz niską efektywnością w pracy. Natomiast długotrwałe wyłączenie powoduje dezaktualizację kwalifikacji oraz trudności firmy związane z zapewnieniem zastępstwa za pracownika nieobecnego w pracy. Oddziaływanie tych obiektywnych skutków utrwała stereotypy społeczno-kulturowe, będące podłożem kształtowania się wspomnianych wyżej subiektywnych czynników utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Tworzy się zatem pewien układ samowzmacniający się, co powoduje wręcz nasilanie się zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

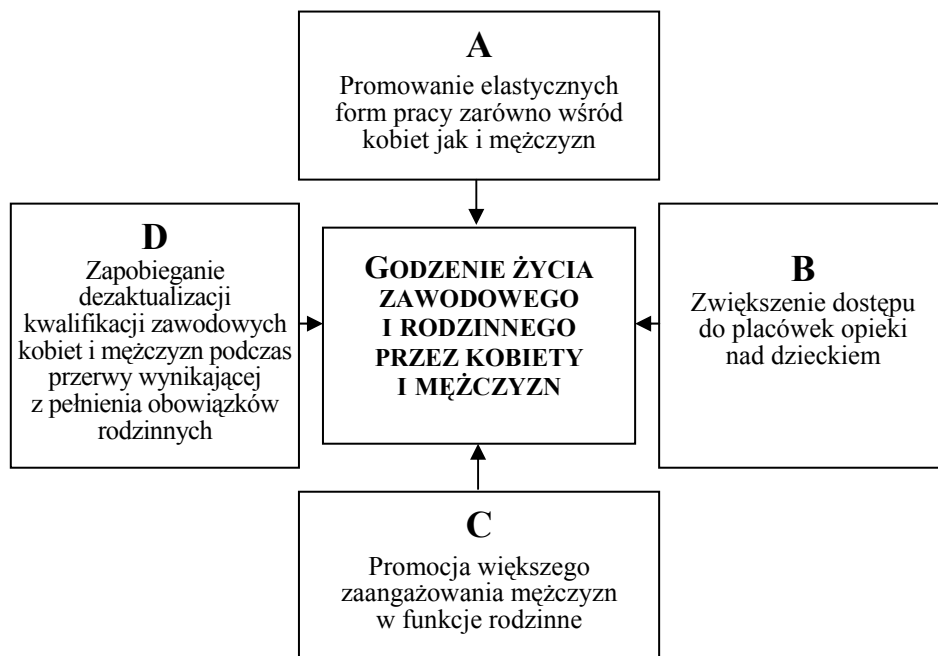
Aby rozerwać ten zamknięty układ przyczynowo-skutkowy, nie można pozostać przy oddziaływaniu na jeden element, gdyż pozostałe czynniki będą doprowadzały do powielania się negatywnych praktyk. Niezbędne jest stworzenie kompleksowego modelu działań, który będzie jednocześnie oddziaływał na wszystkie kluczowe czynniki sprawcze, czyli na przyczyny, a nie na skutki. Oznacza to potrzebę stworzenia kompleksowego podejścia, którego celem nadrzędnym będzie przełamywanie tradycyjnego podejścia do społecznych i rodzinnych ról kobiety i mężczyzny poprzez oddziaływanie na subiektywne czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz pomoc w przełamywaniu bariery obiektywnej (bariery kwalifikacji) dla kobiet, które już podlegają wyłączeniu z pracy.

W związku z tym projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” zmierza do stworzenia całościowego podejścia, w ramach którego uwzględnione będą jednocześnie oddziaływania na wszystkie kluczowe czynniki sprawcze utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego, czyli na przyczyny, a nie na skutki.

Dlatego też strategicznym celem projektu „Elastyczny Pracownik-Partnerska Rodzina” jest **wypracowanie oraz przetestowanie kompleksowego modelu sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. W ramach tego modelu**

**przewidziane działania są realizowane w czterech wzajemnie powiązanych obszarach (schemat 1):**

- A. Promowanie elastycznych formy zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy.
- B. Zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dziećmi (żłobków, przedszkoli).
- C. Promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne.
- D. Zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców (matki, ojca) podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.



**SCHEMAT 1. GŁÓWNE OBSZARY DZIAŁAŃ NA RZECZ GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO**

W ramach realizacji celu pierwszego, jakim jest *zwiększenie zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jako instrumentu ułatwiającego godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi poprzez ich promowanie*, są podejmowane następujące działania:

- przeprowadzenie badania ankietowego dotyczącego znajomości i możliwości zastosowania elastycznych form pracy wśród pracobiorców, a zwłaszcza rodziców dzieci w wieku do lat 7 oraz oczekiwani i potrzeb pracodawców w tym zakresie;

- organizacja szkoleń, seminariów nt. elastycznych form pracy zarówno skierowanych do pracodawców, jak i pracobiorców, przedstawicieli związków zawodowych i inspektorów pracy oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy;
- przygotowanie i upowszechnienie publikacji m.in. z badań wcześniej przeprowadzonych, poradników, broszur, ulotek promujących elastyczne formy pracy;
- utworzenie punktu konsultacyjno-informacyjnego ds. elastycznych form pracy, z usług którego mogą korzystać zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe i prawne);
- przeprowadzenie audytów systemów pracy, mających na celu identyfikację stanowisk do uelastycznienia w firmach;
- wybór grupy kobiet i mężczyzn będących w trakcie urlopów macierzyńskich i wychowawczych bądź posiadających dzieci w wieku do lat 7 oraz pracodawców i przetestowanie na tej grupie TELEPRACY – jako jednej z elastycznych form zatrudnienia;
- testowanie pozostałych elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwach;
- organizacja konkursu na firmę najbardziej przyjazną rodzinie.

Cel drugi, jakim jest **zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem (żłobki, przedszkola)**, realizowany jest poprzez:

- badania rodziców, których dzieci uczęszczają do żłobków i przedszkoli, dotyczące ich doświadczeń i oczekiwań wobec organizacji opieki nad dziećmi, które najbardziej sprzyjają godzeniu życia zawodowego i rodzinnego;
- testowanie wprowadzonej zróżnicowanej oferty przez żłobki i przedszkola polegającej na: przedłużonych godzinach otwarcia (do 20.00-21.00), możliwości pozostawienia w placówce dziecka w sobotę;
- zwiększenie kadry przedszkoli poprzez organizację staży dla absolwentów wydziałów pedagogicznych oraz zaangażowanie wolontariuszy;
- promocję elastycznych żłobków i przedszkoli;
- organizację konkursu na najbardziej przyjazną zindywidualizowanym potrzebom rodziców placówkę opieki nad dziećmi.

W celu realizacji celu trzeciego, który **zorientowany jest na ułatwienie kobietom realizacji kariery zawodowej poprzez promocję większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne**, podejmowane działania są związane z:

- przeprowadzeniem badań ankietowych wśród różnych grup wiekowych mężczyzn, co pozwoliło na zdiagnozowanie ich stanu świadomości o partnerskim modelu nowoczesnej rodziny oraz ich gotowości do partnerskiego dzielenia się obowiązkami rodzinnymi<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Niniejsza publikacja jest właśnie efektem przeprowadzonych badań ankietowych i stanie się podstawą do przygotowania kampanii społecznej skierowanej do mężczyzn.

– zorganizowaniem i przeprowadzeniem kampanii społecznej skierowanej do mężczyzn, promującej większe zaangażowanie w życie rodzinne.

Z kolei cel czwarty, zorientowany na **zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych**, jest realizowany poprzez:

- wypracowanie mechanizmów utrzymania aktywności zawodowej w przerwie w wykonywaniu zawodu poprzez organizację szkoleń;
- zainteresowanie pracodawców i pokazanie im korzyści płynących z aktywności pracowników podczas przerwy w wykonywaniu zawodu spowodowanej urlopami rodzicielskimi;
- organizację opieki nad dziećmi w czasie trwania szkoleń;
- poradnictwo zawodowe dla kobiet i mężczyzn – planowanie indywidualnych ścieżek kariery uwzględniających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

W okresie 2007-2008 (do marca) w ramach projektu zostaną podjęte działania związane z upowszechnieniem tych wszystkich wypracowanych rezultatów, które okażą się, po przetestowaniu, najbardziej skuteczne w kwestii godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

*Dr Cecylia Sadowska-Snarska*  
*Kierownik Projektu*  
*„Elastyczny Pracownik-Partnerska Rodzina”*

CZĘŚĆ ***I***

---

---

**PRZEGLĄD LITERATURY**

## 1. WPROWADZENIE

Postępujące zmiany w strukturze płciowej zatrudnienia w sposób rewolucyjny wpłynęły na zmianę jakości życia pozazawodowego, prywatnego, a zwłaszcza rodzinnego. Oczywiście już uczestnictwo kobiet w rynku pracy i podejmowanie ról zawodowych nie tylko ze względów ekonomicznych, ale także psychologicznych i samorealizacyjnych, stało się najbardziej znaczącym bodźcem do zmian modelu rodziny – ról i zadań poszczególnych jej członków, a także jej struktury. Praca kobiet ograniczyła znacząco ich czas poświęcany na czynności domowe, w tym opiekuńcze. Część zadań musiała być przekazana innym członkom rodziny, instytucjom i osobom spoza rodziny. Instytucjonalna pomoc w realizacji różnorodnych zadań domowych okazała się również konieczna ze względu na dominującą w świecie zachodnim strukturę dwupokoleniowej rodziny nuklearnej.

Zaangażowanie w pracę zawodową i równoczesna realizacja zadań rodzinnych, rodzicielskich i opiekuńczych staje się dla społeczeństw zachodnich ogromnym wyzwaniem. Zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym, niski wskaźnik urodzeń oraz problemy psychologiczne związane z wypaleniem zawodowym i wysokim poziomem stresu w pracy, są podstawowymi problemami, które kraje UE w najbliższym czasie planują rozwiązać.

Godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i programy WLB (Work-Life Balance) są jednym z priorytetowych działań na rzecz równości płciowej w krajach UE w dokumencie przyjętym przez Komisję Europejską 1 marca 2006 r. „*A Roadmap for equality between women and men – 2006-2010*”. Działanie to ma na celu przede wszystkim promocję równego uczestnictwa w rynku pracy kobiet i mężczyzn, również poprzez stosowanie przyjaznych organizacji życia rodzinnego elastycznych form czasu pracy i zatrudnienia (Strzezińska, 2004). Zgodnie z celami ustalonymi w Barcelonie w 2002 r. ma zostać zapewniony większy dostęp do placówek opiekuńczo-edukacyjnych dla dzieci (w planach do 2010 r. przynajmniej 90% dzieci od 3. roku życia i 33% poniżej 3. roku życia ma mieć zapewnioną opiekę instytucjonalną), a także dla osób starszych. Jednym z najważniejszych zadań jest jednak społeczna zmiana świadomości, dotycząca podziału obowiązków rodzinnych, domowych, w tym opiekuńczych. Istniejące powszechnie rodziny z dwojgiem partnerów robiących karierę zawodową (*dual-career couples*) i zmniejszająca się rola mężczyzny jako jedynego żywiciela rodziny, powodują konieczność zmiany wizerunku kobiety jako jedynej opiekunki (dzieci, osób chorych i starszych), odpowiedzialnej za samodzielne wykonywanie większości prac domowych. Obecnie wiąże się to także w równym stopniu z promocją nowego modelu męskości i mężczyzny – zaangażowanego i aktywnego nie tylko w pracę zawodową, ale również w życie rodzinne i prace domowe, opiekę nad dziećmi i innymi osobami.

Psycholodzy i badacze społeczni od kilkunastu lat zauważają istotny problem – zarówno na poziomie jednostkowym, jak i instytucjonalnym i makrospołecznym – polegający na trudnościach w godzeniu ról społecznych, zawodowych i rodzinnych. Konflikt między pracą zawodową a życiem rodzinnym szczególnie ujawnia się w okresie wypełniania obowiązków rodzicielskich. Zdaniem Balcerzak-Paradowskiej (2003) występujące wtedy trudności związane są z: konfliktem czasu (życie rodzinne zostaje podporządkowane sztywnemu, nieelastycznemu czasowi pracy), konfliktem presji (pracownik zbyt wiele swoich zasobów osobistych musi poświęcić pracy zawodowej) oraz konfliktem preferencji wartości (pracownik czasowo lub trwale rezygnuje z życia rodzinnego ze względu na pracę zawodową). Przeżywanie konfliktu między pracą a życiem rodzinnym (*Work-Family Conflict*) jest źródłem silnego stresu (zarówno ze strony zawodowych, jak i rodzinnych czynników stresogennych), który może stać się przyczyną depresji (Frone, Russell i Cooper, 1992) i innych zaburzeń psychofizycznych. Hall (1972 za: Strykowska, 1999) wyróżnia strategie radzenia sobie z konfliktem ról rodzinnych i zawodowych, z których najlepsza jego zdaniem jest strukturalna redefinicja ról, polegająca na podziale obowiązków domowych pomiędzy wszystkich członków rodziny. Zmniejszenie stresu związanego z obciążeniem rolą rodzinną sprzyja większej satysfakcji (zawodowej i rodzinnej) oraz lepszemu samopoczuciu (Coverman, 1989). Konflikt ról i presja związana z brakiem fizycznych bądź psychicznych możliwości wypełniania społecznych oczekiwań znacznie częściej dotyczy kobiet niż mężczyzn.

Instytucjonalne zmiany, realizowane przez pracodawców programy Praca-Życie umożliwiające lepsze integrowanie życia zawodowego z życiem rodzinnym i odpowiednia polityka społeczna nie odniosą zamierzonych rezultatów, jeżeli działania na poziomie mikrospołecznym (praktyczna organizacja życia domowego, czynności opiekuńcze i prace domowe) nadal będą domeną kobiet. Jeśli zakładamy, że godzenie życia rodzinnego z życiem zawodowym ma faktycznie wpłynąć na daleko idącą poprawę jakości życia (m.in. redukcję stresu, wzrost samooceny i dobrego samopoczucia), a także poprawę struktury wiekowej ludności (zwiększenie liczby urodzeń), to należy podjąć odpowiednie zadania na poziomie życia rodzinnego, ról rodzinnych kobiet i mężczyzn. Wciąż dominujący typ mężczyzny – nieobecnego w domu jedyne go żywiciela – przestaje mieć rację bytu w dzisiejszych warunkach społeczno-ekonomicznych. „Nowy” mężczyzna – tak jak i kobieta – łączy w sobie cechy męskości i kobiecości, a więc nie tylko jest dobrym i wydajnym pracownikiem, ale również, a może przede wszystkim – aktywnie obecnym w procesie wychowania rodzicem, włączającym się w sposób partnerski w obowiązki domowe.

Projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” wpisuje się w ogólnoeuropejski trend działań na rzecz lepszego godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym i rodzinnym. W swoim założeniu koncentruje się, co prawda, na poprawie sytuacji zawodowej kobiet opuszczających rynek pracy z powodu realizacji funkcji rodzicielskich, ale jego działania mają znacznie szerszy zasięg, zwią-

zany z równoważeniem pracy zawodowej i życia rodzinnego zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Jednym z zasadniczych działań projektu, oprócz promocji elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy, podnoszenia i aktualizacji kompetencji zawodowych rodziców i zwiększenia dostępu do placówek opieki nad dzieckiem jest promocja aktywnego zaangażowania mężczyzn w życie i obowiązki domowe. Uczestnictwo mężczyzn w codziennych czynnościach domowych jest koniecznym elementem realizacji faktycznego partnerstwa kobiet i mężczyzn w różnych sferach – zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym.

## 2. MĘŻCZYZNA W RODZINIE – PRZEGLĄD STANOWISK TEORETYCZNYCH I BADAŃ

### 1.

Europejskie projekty badawcze dotyczące tematyki równości płciowej (*gender equality*) i godzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym do niedawna koncentrowały się prawie wyłącznie na kobietach, gdyż konflikt między pracą a życiem rodzinnym, związany z posiadaniem dzieci, łączony był w zasadzie z trudnościami w realizacji funkcji opiekuńczych przez pracujące kobiety (Emslie, Hunt, Macintyre, 2004). Dopiero od kilku lat zwraca się uwagę na zmiany w strukturze, stałości i bezpieczeństwie zatrudnienia mężczyzn (bezrobocie, praca sezonowa, w niepełnym wymiarze godzin) i konieczność zmian, a nawet redefinicji męskości. Jednym z takich przedsięwzięć badawczych jest projekt realizowany w ramach 5. Programu Ramowego zatytułowany „Praca zmienia płeć” („*Work Changes Gender – Towards a new organization of men’s lives – emerging forms of work and opportunities for gender equality (2001-2004)*”). Zdaniem zespołu badaczy z pięciu europejskich krajów, pojmowanie męskości jako płci opierającej swój status na pracy zarobkowej („*work based gender*”) podlega obecnie powolnej ewolucji, aż do męskości opartej na trosce o innych („*caring masculinity*”) i aktywnym udziale w codziennych czynnościach domowych (Puchert, Gärtner, Höyng, 2005). Ważnym, a nawet fundamentalnym, czynnikiem dla życia rodziny jest aktywny udział mężczyzn w procesie wychowania i opieki nad dzieckiem.

W tradycyjnym ujęciu ojcostwo było ważne w procesie wychowawczym, socjalizacyjnym – ojciec nie tylko żywił, ale też uczył reguł życia, wartości, wymagał posłuszeństwa i właściwego zachowania, pozostawiając matce dziecka faktycznie cały proces opieki i czynności pielęgnacyjnych. Zaangażowane ojcostwo jest obecnie swoistym wyzwaniem, znacznie różniącym się od tradycyjnego (patriarchalnego) modelu. Mężczyzna wykonuje w sposób partnerski wszystkie te czynności, które do niedawna wykonywała tylko kobieta (Marsiglio i Pleck, 2005). W raporcie z badań z trzydziestu europejskich państw, dotyczącym godzenia życia rodzinnego z zawodowym (European Commission, 2005) jednym z ważnych elementów jest oczywiście forma, długość i sposób przebiegu urlopu

rodzicielskiego. Poruszanym zagadnieniem jest udział i ustawowe prawo ojca do urlopu rodzicielskiego (w Polsce oboje rodziców ma takie samo prawo do korzystania z urlopów rodzicielskich, jednakże nie ma społecznej zachęty ani ogólnego przyzwolenia na takie rozwiązanie) – w niewielu krajach mężczyźni korzystają z tej możliwości (np. w Danii – ok. 6%; w Irlandii – ok. 15%; w Szwecji – 42% średnio przez 28 dni; w Polsce – ok. 2%). Według najnowszego opracowania GUS (2006) dotyczącego możliwości godzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym, 2,5% mężczyzn w Polsce skorzystało z prawa do urlopu wychowawczego. Niedawno ukończone badania w ramach projektu „Nowoczesny mężczyzna w poszerzonej Europie: Rozwój innowacyjnych strategii na rzecz równości między płciami” („*Modern Men in Enlarged Europe: Developing Innovative Gender Equality Strategies*”) miały na celu analizę jakościową zjawiska urlopu ojcowskiego – motywacji mężczyzn, którzy przebywają na urloпах, korzyści i możliwości, ale również ewentualnych trudności psychologicznych i prawnych (Center for Equality Advancement, 2005).

Aktywne ojcostwo promowane jest obecnie również w ramach ogólnopolskiej kampanii „Bycie tatą to działanie każdego dnia” realizowanej przez Fundację Komunikacji Społecznej. Polega ona głównie na uświadomieniu mężczyznom, że proces wychowywania dziecka i bycie ojcem nie polega tylko na doraźnych, sporadycznych czynnościach i działaniach, ale jest długotrwałym, codziennym procesem, dającym ogromną satysfakcję. Oprócz akcji promocyjnych przeprowadzane są również badania mężczyzn w ramach europejskiego projektu „Ponowne rozważenie roli mężczyzn w pracy zawodowej i w życiu prywatnym” („*Reconsidering the Role of Men in Work and Private Life*”), w którym uczestniczy jako polski partner Centrum Praw Kobiet, Oddział w Łodzi. Badania będą dotyczyły postaw, chęci i czynników związanych z decyzją o pozostawianiu na urlopie rodzicielskim.

Zaangażowane ojcostwo jest przez niektórych badaczy traktowane jako kluczowy czynnik rozwoju ekonomicznego:

*„(...) Zwiększcie aktywność ojców i proporcję mężczyzn przebywając na urlopach rodzicielskich, a osiągniecie wzrost społeczno-ekonomiczny. To może wydać się dziwne, ale tak jest: Dajcie ojcom zmieniać pieluchy, a otrzymacie wzrost ekonomiczny. Stwórzcie dobry, oparty na równości płciowej system pomocy społecznej i dobrobytu, a rozwój zaistnieje w wielu dziedzinach. Alternatywą do tego jest oczywiście niski poziom urodzeń i niska produktywność (...). Nie można mówić o równości płciowej w miejscach pracy i kierownictwie w biznesie i polityce, zanim role zarówno kobiet jak i mężczyzn będą się różnić – nie tylko w miejscach pracy, ale także w domu. I dlatego zaangażowanie mężczyzn w domowe obowiązki i opiekę jest także ważne również z powodów ekonomicznych” (Holter, 2005, s. 10).*

Zdaniem Adams i Coltrane (2005) badania społeczeństw przedindustrialnych wskazują, że mężczyźni dzielący z kobietami obowiązki domowe stają się bardziej skłonni do dzielenia własności, władzy i decyzyjności. Według koncepcji strukturalnej równości płciowej, istnieje prosta zależność między dzieleniem władzy

w sferze publicznej a dzieleniem trudu podejmowania prac domowych i opieki nad innymi.

## 2.

Partnerski podział obowiązków w rodzinie i aktywne uczestnictwo mężczyzn w pracach domowych i opiece nad dziećmi może zatem stać się krokiem miłym do wyrównywania szans kobiet na rynku pracy i przemian modelu współczesnej męskości. Męskość tradycyjnie rozumiana i demonstrowana przez pryzmat siły, dominacji i współzawodnictwa, zwana często męskością hegemoniczną (Connell, 1995) zostaje obecnie przeciwstawiona nowemu modelowi męskości silnej i odpowiedzialnej, a zarazem troskliwej i empatycznej. Dzieje się tak głównie za sprawą zupełnie nowych oczekiwań społecznych wobec mężczyzn, wyrażanych zwłaszcza przez kobiety, które pragną widzieć w mężczyznach już nie tylko żywiciela rodziny, ale aktywnego opiekuna dzieci i życiowego partnera (Maurer i Pleck, 2006). Nie bez wpływu na postępujące powoli przemiany męskości pozostają media, kreujące określone postawy i modele zachowań (Arcimowicz, 2003). Nadal jednak w społeczeństwie panuje bardzo wysoka akceptacja tradycyjnego podziału obowiązków rodzinnych, według którego mężczyzna odpowiada za finansowe utrzymanie rodziny, a kobieta za opiekę nad dziećmi, pracę w domu, a jej praca zawodowa ma albo marginalne, albo jedynie dodatkowe (ekonomiczne) znaczenie dla całej rodziny. I tak mężczyźni niezmiennie definiują swoją męskość poprzez pracę („*work based gender*”), ale także przez „posiadanie” rodziny. Kobiety definiują swoją kobiecość poprzez macierzyństwo i „bycie” rodziną, nie podkreślając aktu jej „posiadania” – jak to nieświadomie robią mężczyźni – a raczej akt aktywnego uczestnictwa w jej codziennym funkcjonowaniu (Holter, 2005). Takie rozumienie męskości i kobiecości w odniesieniu do życia zawodowego i rodzinnego jest źródłem dyskryminacji w całym procesie kariery kobiet: od procesu rekrutacji, po szkolenia wewnętrzne, awanse, wynagrodzenia i premie, możliwości korzystania z urlopów (również przez ojców). Funkcjonalny podział ról rodzinnych, przekazywany głównie w procesie socjalizacji, nie sprzyja zmianom tego modelu (Domański, 1992).

Anna Titkow ze współpracownicami (2003) w monografii „Szkłany sufit” dotyczącej ograniczeń karier zawodowych kobiet i zajmowania przez nie stanowisk kierowniczych, opisuje stereotypowe przekonanie o tym, że rodzina jest jedyną najważniejszą sferą życia i funkcjonowania dla kobiety i główną barierą stojącą na przeszkodzie w jej karierze zawodowej. W 2003 r. jednak już tylko 27,6% respondentów (dla porównania 53,3% – w 1979 r.) uważa, że rolą kobiety jest bycie żoną i matką, natomiast aż 68,5% preferuje godzenie obowiązków domowych z pracą zawodową przez kobiety (41,3% w 1979 r.). Równocześnie badaczki zwracają uwagę, że nie tylko kobiety preferują model godzenia życia rodzinnego z zawodowym, ale także mężczyźni. Otóż 66,1% kobiet i 53% mężczyzn uważa, że kobieta w dorosłym życiu powinna dbać o dom i pracować za-

wodowo (przy czym 26,7% kobiet i 34,5% mężczyzn uważa, że wchodząc w dorosłe życie kobieta powinna być przede wszystkim żoną i matką), a jednocześnie – 63,1% kobiet i 69% mężczyzn uważa, że mężczyzna w dorosłym życiu powinien dbać o dom i pracować zawodowo (choć 28,3% kobiet i 16,5% mężczyzn uważa, że wchodząc w dorosłe życie mężczyzna powinien być przede wszystkim mężem i ojcem). Dane te świadczą o postępujących przemianach społecznej świadomości, iż godzenie ról rodzinnych i zawodowych nie jest tylko zadaniem kobiet, ale i mężczyzn. Praca zawodowa kobiet nie może być zatem traktowana jedynie jako konieczność ekonomiczna, ale także jako źródło kobiecej tożsamości i wartości, podobnie jak dotychczas było w przypadku mężczyzn. W najnowszym obszernym badaniu gospodarstw domowych wykonanym przez Pentor (2005) ze stwierdzeniem „Gdy brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć większe prawo do pracy niż kobiety” zgadza się 26% mężczyzn i 20% kobiet (z wyższym wykształceniem 14% mężczyzn i 7% kobiet), co odzwierciedla stereotypowe przekonanie o roli mężczyzny jako jedynego żywiciela rodziny.

### 3.

Godzenie życia zawodowego z rodzinnym, obecność kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz ich uczestnictwo w obowiązkach życia domowego są również historycznie i kulturowo uwarunkowane. Zdaniem holenderskiego badacza Geerta Hofstede (2001; 1998), który w końcu lat 70-tych przeprowadził badania w ponad 50 krajach, silna tradycja religijna sprzyja powstawaniu społecznych nierówności płciowych. W swoich badaniach pytał o kwestie związane z pracą zawodową i okazało się, że mężczyźni częściej niż kobiety zwracają uwagę na wysokość zarobków i możliwości awansu. Kobiety częściej wybierają stwierdzenia dotyczące relacji z przełożonymi i współpracownikami, gwarancji zatrudnienia oraz miłej atmosfery w miejscu pracy. Generalizując, wybory te potwierdzają społeczne przekonanie, że:

*„Mężczyzna powinien osiągać sukcesy poza domem – w społeczeństwach tradycyjnych jest to polowanie i walka, we współczesnych przekłada się to na osiągnięcia natury ekonomicznej (...) mężczyźni powinni być asertywni, nastawieni na współzawodnictwo i twardzi. Od kobiet oczekuje się, że zajmą się domem, dziećmi i stosunkami międzyludzkimi, będą troskliwe i czule.”* (Hofstede, 1998, s. 84-85)

Istnieją jednak kultury, w których różnice w podejściu kobiet i mężczyzn do własnej pracy zawodowej, życia rodzinnego i relacji interpersonalnych są znikome. W takich kulturach, zwanych przez Hofstede „kobięcymi” ważne są wartości i cele społeczne, ale również sukcesy zawodowe obu płci. Kultury „męskie” według Hofstede to takie, w których role społeczne związane z płcią są klarownie ściśle określone i podzielone oraz występuje wysoki stopień rozbieżności między rolami płciowymi. „Kobiecość” kulturowa charakteryzuje społeczeństwa, w których następuje unifikacja ról płciowych, a role społeczne wzajemnie się przenikają – do najbardziej „kobięcych” krajów zaliczane są kraje skandynawskie. Hofstede

stwierdza, że „męskość” kulturowa związana jest z ważnością religii w życiu społecznym, natomiast postępująca sekularyzacja jest silnie związana z „kobiecością” kulturową:

*„(...) Kulturowa sytuacja Zachodu podległa znacznym przemianom od lat 50-tych, zwłaszcza w obszarze rodziny, małżeństwa i relacji damsko-męskich. Możliwe, że następuje odejście od wartości »męskich« ku »kobięcym« w wielu krajach zachodnich, co jest powodowane przez zmniejszenie zaangażowania religijnego.”* (Hofstede, 1998, s. 189)

Rola polskiej kobiety często bywa kojarzona z kształtowaniem narodowej tożsamości, przekazywaniem tradycji i zastępowaniem nieobecnych mężczyzn w ich rolach społecznych. W swojej analizie Siemieńska (1996) stwierdza, że rzeczywiście rola kobiety w Polsce pod koniec XIX w. była silniejsza niż w innych krajach europejskich, ale nie oznaczało to wcale, że kobiety miały równe prawo z mężczyznami. Ideał „Matki Polki” podtrzymującej wiarę i patriotyzm kolejnych pokoleń może być raczej podawany jako przykład kobiecości uciemnionej niż triumfującej. „Matka Polka” doby PRL, mimo ideologicznej równości płciowej, zmian relacji międzypłciowych i szerokiej możliwości (a nawet konieczności) podejmowania pracy zawodowej, nadal nie miała zagwarantowanej dobrej jakości życia. Wszystko to za sprawą konfliktu przeżywanego między konieczną pracą zawodową a oczywistym życiem rodzinnym, którego „strażniczką” – bez aktywnego uczestnictwa mężczyzny – niezmiennie pozostawała.

Co prawda istnieją inne poglądy na rolę polskiej religijności i modelu „Matki Polki”. Boski (1999), analizując właściwości polskiej kultury, określa ją mianem „kobiecej”, a za główny wyznacznik „kobiecości” uznaje polski katolicyzm, z silnie rozwiniętym kultem Matki Boskiej. Katolicyzm, jego zdaniem, w przeciwieństwie do protestantyzmu jest religią kobiecą. Hofstede (1998) natomiast sądzi, że katolicyzm wraz ze swoją hierarchią kościelną i brakiem kobiet w strukturach kapłańskich nie sprzyja powstawaniu egalitarnych, partnerskich relacji międzypłciowych. Podobnie uważa Kozera (2005, s. 27):

*„(...) Tradycja szlachecka nakazuje, by mężczyznom przypadło w udziale tworzenie historii, przez co rozumie się walkę, zmaganie we wszelkich postaciach. Kobietom nakazuje się natomiast troskę o walczących. Uprawiając kult Matki Boskiej, katolicyzm dyskryminuje kobiety, przypisując im stałe zajęcia, stałe obowiązki, inne niż mężczyznom oraz sugerując potrzebę respektowania innych norm etycznych.”*

#### 4.

Spoleczne oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn dotyczące m.in. różnych sposobów i stylów zachowań, cech charakteru i podejmowania ról życiowych są różne. Tak więc od kobiet oczekuje się głównie zachowań związanych z umiejętnym wchodzeniem w relacje interpersonalne (relacyjność i ekspresywność), a ich

główną kompetencją jest intuicja, empatia i zrozumienie drugiego człowieka. Od mężczyzn oczekuje się przede wszystkim skuteczności i szybkości w działaniu, ukierunkowania na cel i wykonanie zadania (zadaniowość i instrumentalizm). Odmienne oczekiwania wobec płci zawarte są w przepisach ról płciowych. Biologiczne uwarunkowanie różnic i preferencji w zachowaniach kobiet i mężczyzn z pewnością ma duże znaczenie, ale niewątpliwie społeczne oczekiwania (Deaux i Major, 1987), związane z pełnieniem określonych ról są czynnikami kluczowymi. Role płciowe to nic innego jak zachowania, oczekiwania i role społeczne przypisane przez dane społeczeństwo mężczyznom lub kobietom i traktowane jako właściwe dla jednej lub drugiej płci (O'Neil, 1981). W zależności od kultury i warunków społecznych role płciowe mogą być bardziej restrykcyjne, segregujące zachowania i role między obiema płciami – zwykle nazywa się to tradycyjnym rozdziałem ról płciowych. Role płciowe mogą być również mniej określone, wręcz mało istotne, gdyż zarówno kobieta jak i mężczyzna mogą, a nawet powinni wykonywać te same czynności i pełnić podobne role społeczne – nazywamy to egalitarnym podziałem ról płciowych. W zdecydowanej większości społeczeństw nadal z różnych względów podkreślane są różnice istniejące między kobietami a mężczyznami i tradycyjnie przypisane, odrębne role płciowe.

Zdaniem Domańskiego (1992) różnice między płciami są dlatego tak silnie podkreślane, gdyż mają swego rodzaju charakter funkcjonalny, tzn. służą zaspokojeniu potrzeb systemu społecznego. Podział na role płciowe „męskie” i „kobiecie” utrwała specyficzny podział pracy w rodzinie i życiu zawodowym. Odmienność realizowanych zadań przez kobiety i mężczyzn w sferze zawodowej i rodzinnej przybiera postać hierarchicznego układu, w którym mężczyźni przeważnie zajmują wyższą pozycję. Dualizm w ocenie życia i pracy kobiet i mężczyzn zakłada zwykle tradycyjny podział na dwie sfery funkcjonowania społecznego człowieka. Pierwsza z nich – sfera domowa jest miejscem wykonywania prac domowych, które są ze swego założenia pracami niedochodowymi, oraz procesu wychowywania dzieci i realizacji innych funkcji opiekuńczych (np. nad osobami starszymi). Sfera ta historycznie i kulturowo łączona jest z kobiecością. Druga – sfera publiczna, pozadomowa łączona jest z działalnością mężczyzn, pracą zarobkową, pełnieniem przez nich funkcji publicznych i dostarczaniem środków finansowego utrzymania rodziny. Źródeł tego silnego rozdziału sfery publicznej i prywatnej należy poszukiwać w dziewiętnastowiecznym procesie industrializacji, kiedy to miejsce pracy zarobkowej przestało znajdować się w domu (Smith i Winchester, 1998). W związku z tym, że praca mężczyzn w sferze publicznej kojarzona jest z konkretnym dochodem, jest ona w społecznym dyskursie znacznie wyżej waloryzowana niż praca nieodpłatna wykonywana tradycyjnie przez kobiety w domu.

Badaczki feministyczne stwierdzają, że społecznie sankcjonowana nieodpłatna praca kobiet wykonywana na rzecz rodziny jest źródłem ich zniewolenia i niższej pozycji w strukturze społecznej (Delphy, 1977; Walby, 1986 za: Domański, 1992). Nierówności w podziale prac domowych i pracy zawodowej – zarob-

kowej są najbardziej dostrzegalne w momencie podejmowania przez kobiety pracy zarobkowej na równych mężczyznom prawach. Kobiety pracujące w domu jako gospodynie domowe z reguły pytane o swoją pracę odpowiadają: „Nie pracuję. Jestem gospodynią domową”. Prace domowe nie są zwykle traktowane jako praca przez kobiety stale poświęcające na nie swój czas. Renzetti i Curran (2005) uważają, że dzieje się tak, gdyż praca domowa jest pozbawiona jakiegokolwiek specjalizacji, jest powtarzalna, wykonywana często w samotności, a nie w miejscu przeznaczonym na pracę, obejmująca produkcję na rzecz natychmiastowej konsumpcji. Dopiero pracujące zawodowo kobiety mogą z całą mocą stwierdzić, że zajęcia domowe są rzeczywistą pracą wymagającą umiejętnego rozplanowania czasu, wydatkowania odpowiedniej energii, ale także posiadania określonych umiejętności. Tradycyjny podział na sferę prywatną i publiczną nadal determinuje sposób podziału obowiązków domowych między kobietami a mężczyznami. Kobiety zwykle wykonują większość codziennych czynności, mężczyźni natomiast nieregularnie włączają się do prac domowych na zasadzie „pomocy”, a nie faktycznego dzielenia obowiązków. Kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają przymusu wynikającego z odpowiedzialności za prace, które wykonują. Mężczyźni w zasadzie z racji dominującego przekonania o odpowiedzialności za kwestie materialne rodziny, wykonują mniej regularnie i mniej powtarzalne czynności, a często właściwie te, które mają po prostu ochotę wykonać. Obciążenie pracami domowymi, które często są niewidoczne, nieproduktywne (jak prace zarobkowe) i oczywiście nieodpłatne, mogą stanowić we współczesnym świecie barierę powstrzymującą młode kobiety do zawierania związków małżeńskich i rodzenia dzieci (Golinowska, 1996 za: Titkow i in., 2004). I najczęściej kobiety o wysokim i bardzo wysokim poziomie wykształcenia stają przed ogromnym dylematem wyboru między chęcią rozwoju zawodowego a chęcią i koniecznością wypełniania obowiązków domowych:

*„Sytuacja, w jakiej życiowe konsekwencje zawarcia ślubu są odmienne dla mężczyzny i kobiety, która musi dokonywać wyboru między rodziną a karierą zawodową, a patriarchalne standardy obejmują nie tylko dystrybucję prac domowych, ale również ich ocenę i prestiż, nie jest akceptowana przez współczesny feminizm.”* (Titkow i in., 2004, s. 24)

Konsekwencją dla kobiet pracujących zawodowo, istniejącego stanu braku równowagi w podziale odpowiedzialności za obowiązki domowe i utrzymanie finansowe rodziny, jest tzw. praca na „drugą zmianę” („*second shift*”) (Hochschild, 1989). Praca na „drugą zmianę” polega na tym, że kobieta po zakończeniu pracy zawodowej, wracając do domu, rozpoczyna drugą pracę – tym razem związaną z domowymi czynnościami dnia codziennego, za które jest w głównym stopniu faktycznie odpowiedzialna. Wiąże się to oczywiście ze znacznie większym obciążeniem kobiet i brakiem swobody w dysponowaniu czasem wolnym. W związku ze współodpowiedzialnością większości kobiet i mężczyzn za finansowe utrzymanie rodziny, sensowne wydałoby się podjęcie równoczesnej współodpowiedzialności za wykonywanie i przebieg prac domowych. W badaniach dotyczących

deklaratywnego podziału obowiązków domowych, mężczyźni obecnie na ogół zgadzają się z egalitarnym, partnerskim stanowiskiem równego podziału. Jednakże, gdy dochodzi do faktycznego podziału poszczególnych czynności, okazuje się, że mężczyźni są odpowiedzialni za znikomą ich część. Poza tym mężczyźni np. w opiece nad dziećmi wybierają te czynności, które są ciekawe i przyjemne (jak np. wyjście na spacer, wycieczka), kobietom pozostawiając bardziej monotonne czynności, związane głównie z pielęgnacją i karmieniem (Hochschild, 1989; Beckwith, 1992). Jest to oczywisty brak równowagi między płciami w zakresie tzw. niezależności psychologicznej. Również w związku określanym jako partnerski mężczyzna bardzo często sprawuje większą kontrolę nad wydatkami rodziny, a także w większym stopniu dysponuje swoim czasem wolnym. Mężczyzna w czasie wolnym od pracy zawodowej może, ale nie musi wykonywać czynności domowych, gdyż swoją rolę często ogranicza do dostarczania rodzinie dóbr finansowych. Jego praca w domu zależy od jego dobrej, nieprzymuszonej woli; kobieta natomiast, mimo że pracuje poza domem – nie ma wyboru – musi wykonywać i koordynować wszystkie prace domowe (Kwiatkowska, 1999).

W celu weryfikacji obciążeń związanych z wykonywaniem pracy zawodowej i prac domowych przez kobiety i mężczyzn przeprowadzono w Polsce wiele badań dotyczących tzw. budżetu czasu, czyli sposobów „wydatkowania” czasu na różnego rodzaju czynności. Według najnowszych badań GUS (2005) kobiety poświęcają 4.38 godz. dziennie na prace domowe (w 1976 r. – 5 godz.), mężczyźni 2.4 godz. (w 1976 r. – 2.08 godz.), a opiece nad dziećmi kobiety poświęcają 2.18 godz. (w 1976 r. 2.05 godz.) mężczyźni 1.29 godz. (w 1976 r. 1.44 godz.). Istnieje tu zastanawiająca prawidłowość minimalnego zmniejszenia czasu poświęcanego dzieciom przez mężczyzn i zwiększenia przez kobiety. Przy czym, kobiety zmniejszyły o 0.30 godz. swój czas poświęcany na prace domowe. W porównawczym zestawieniu budżetu czasu poświęcanego na prace domowe w piętnastu krajach europejskich (Aliaga, 2006) polscy mężczyźni znajdują się wraz z Francuzami i Norwegami na miejscu piątym (ok. 2.22 godz.). Na najwyższych pozycjach plasują się kolejno: Estończycy (2.48 godz.), Węgrzy, Słoweńcy i Belgowie. Najmniej czasu na prace domowe poświęcają Hiszpanie (1.37 godz.) i Włosi (1.35 godz.). Z różnych badań budżetu czasu wynika również, że mężczyźni więcej czasu niż kobiety (średnio o godzinę dłużej) poświęcają na czas wolny i rekreację.

Inny sposób badania problemu podziału i wykonywania prac domowych oraz opieki nad dziećmi polega na pytaniu respondentów o to, które z wymienionych czynności wykonuje respondent/ka sam/a lub jego(jej) partner/ka. W jednym z pierwszych badań CBOS (1993) zamężne kobiety wskazały, że większość prac domowych wykonują same lub ewentualnie wspólnie z mężem (np. gruntowne porządki, codzienne zakupy, odrabianie lekcji z dziećmi), natomiast mężczyźni odpowiadają w większym stopniu za sprawy wymagające siły fizycznej (np. przygotowanie opału, noszenie wody), a także zlecenie usług naprawczych do wykonania i załatwianie spraw urzędowych. W badaniach CBOS (1997) mężatki ak-

tywne zawodowo deklarowały wykonywanie samodzielne (jedynie ok. mniej niż 20% podało współuczestnictwo męża) prac związanych z przygotowaniem posiłków, prasowaniem, sprzątaniami, opieką nad osobami starszymi. Zdaniem respondentek, mężczyźni w ok. 40-80% wykonują prace wymagające siły fizycznej.

W badaniu Krystyny Chinowskiej (2000) ponad 90% respondentek deklaruje samodzielne wykonywanie następujących prac: pranie, sprząkanie, opieka nad dziećmi, przygotowywanie posiłków, gruntowne sprząkanie, zmywanie naczyń, robienie zakupów, opieka nad dorosłymi. Od 80% do 90% respondentek wykonuje również takie czynności, jak: przygotowywanie przetworów, prasowanie, mycie okien, załatwianie spraw w urzędach, opieka nad zwierzętami. Przy wykonywaniu prac takich, jak: naprawa, przeróbka odzieży, zlecenie usług do wykonania, szycie odzieży nowej, remonty, odnawianie czy tapetowanie udział respondentek jest znacznie mniejszy. Według badanych kobiet mieszkających z partnerem, mężczyźni najczęściej wykonują takie czynności, jak: instalacja i naprawa sprzętu AGD (54,3%); naprawy hydrauliczne i elektryczne (51,4%); remonty, odnawianie, tapetowanie (40,3%); zlecenie usług do wykonania (29,9%); załatwianie spraw w urzędach i w bankach (18,8%). Co jest ważne: zdecydowane zadowolenie z podziału obowiązków domowych deklaruje najwięcej kobiet (47,1%) w domach, w których realizowany jest partnerski model organizacji pracy. Zdecydowane niezadowolenie z podziału obowiązków domowych deklaruje najwięcej kobiet (46,7%) w rodzinach, gdzie oboje partnerzy pracują zawodowo, a mimo to na kobiecie spoczywa główny ciężar obowiązków domowych.

Badanie gospodarstw domowych realizowane przez Pentor (2005) wskazuje na duże zaangażowanie mężczyzn w prace domowe, jak również w czynność wynoszenia śmieci (44%). W kategorii „wspólne wykonywanie czynności – zarówno mężczyźni jak i kobiety” mężczyźni angażują się także w ok. 10-20% w zmywanie naczyń, codzienne zakupy i sprząkanie. Jednocześnie 63% mężczyzn uważa, że bez względu na sytuację powinni uczestniczyć w wykonywaniu obowiązków domowych, 16% uważa, że powinni, ale tylko wtedy, gdy kobieta pracuje zawodowo. Mężczyźni podają, że oni sami są obciążeni pracami domowymi ok. 14,2 godz. tygodniowo, a kobiety ok. 25,3 godz. Kobiety natomiast podają, że mężczyźni poświęcają pracom domowym średnio 13,1 godz. w tygodniu, a one same 24,5 godz. Pojawia się tutaj zjawisko przeceniania przez mężczyzn ilości czasu spędzanego na czynnościach domowych zarówno przez siebie samych, jak i przez kobiety. Natomiast w badaniach PGSS części „Rodzina i zmiana ról płciowych” („*Family and Changing Gender Roles*”) (Cichomski, Jerzyński, Zieliński, 2003) widać, jak powoli zmienia się wzorzec wykonywania czynności domowych, w kierunku nieco większego zaangażowania mężczyzn. Porównanie danych z 1994 r. i 2002 r. pokazuje, że mężczyźni deklarują w nowszych badaniach częstsze wykonywanie obowiązków domowych.

Najnowsze badanie Anny Titkow, Danuty Duch-Krzystoszek i Bogusławy Budrowskiej (2004) dotyczące zjawiska nieodpłatnej pracy kobiet wskazuje róż-

nicę percepcji badanych mężczyzn i kobiet dotyczącą podziału wykonywania czynności domowych. Kobiety deklarują, że czynności związane z przygotowaniem posiłków, sprząaniem, gruntownymi porządkami i dbaniem o odzież wykonują w zasadzie same (uczestnictwo mężczyzny w mniej niż ok. 10%). Natomiast mężczyźni znacznie częściej przypisują sobie wykonawstwo wielu czynności (większy procentowy udział niż deklarują to kobiety – ok. 15-30%). Przykładowo 6,3% kobiet uważa, że w ich rodzinach mężczyzna zmywa naczynia, a mężczyźni uważają, że to oni w 20,1% wykonują tę czynność. Podobnie rzecz się ma w odniesieniu do pozostałych prac domowych. W badaniu pilotażowym rodziców realizowanym w ramach projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” (Żynel, 2005) mężczyźni również przeceniają swój udział w pracach domowych i opiece nad dziećmi, niedoceniając przy okazji ilości czasu poświęcanego tym czynnościom przez swoje partnerki. Mężczyźni podają, że spędzają większą ilość czasu na czynnościach domowych, podczas gdy ich partnerki oceniają to nieco inaczej.

Titkow, Duch-Krzystoszek i Budrowska (2004) proponują trzy hipotezy wyjaśniające różnice w ocenie czasu poświęconego na prace domowe. Pierwsza z nich miałaby dotyczyć faktu niedoceniań mężczyzn przez kobiety. Kobiety być może oczekując więcej, liczą nie tylko na „pomoc”, ale także na przejęcie za nie odpowiedzialności za niektóre prace domowe. Druga hipoteza mówi o tym, że mężczyźni mogą przeceniać swój udział w pracach domowych. W ostatnim wyjaśnieniu zakłada się, że mężczyźni mogą ulegać wpływowi współczesnej opinii publicznej, w myśl której nowoczesny mężczyzna powinien dzielić z partnerką obowiązki domowe.

W kwestii podziału obowiązków realizowanych w sferze domowej – prywatnej nie należy zapomnieć o czynnościach związanych z opieką, pielęgnacją i spędzaniem czasu z dzieckiem. W kilku badaniach, w których respondenci byli pytani o podział tychże czynności między kobietę a mężczyznę w rodzinie, odpowiedzi są różne, aczkolwiek również dominują w nich deklaracje większego udziału kobiet. W badaniu Titkow, Duch-Krzystoszek i Budrowskiej (2004) mężczyźni relatywnie dużo czasu poświęcają na zabawę z dzieckiem, zwłaszcza poza domem (kino, wesołe miasteczko), a także odprowadzanie dziecka do szkoły lub przedszkola. W badaniu Pentoru (2005) również mężczyźni deklarowali duży udział (29%) w załatwianiu spraw urzędowych dotyczących dziecka i wyborze przedszkola/szkoły. W przypadku opieki nad dzieckiem również istnieją różnice w deklarowanym przez mężczyzn uczestnictwie, a ocenie tego uczestnictwa przez kobiety. W badaniu wykonanym przez TNS OBOP dla Fundacji Komunikacji Społecznej dotyczącym budowania relacji w rodzinie (Kaliwoda, Stafiej, Garstka i in., 2004) kobiety wskazują na siebie jako głównych wykonawców obowiązków rodzinnych związanych z wychowywaniem i opieką nad dziećmi (m.in. budzenie, karmienie, pomoc w lekcjach, rozmowa, czytanie, zabawa, kąpiel), rzadko podając odpowiedź, że wykonawcą jest mężczyzna lub nie ma reguły kto na ogół je wykonuje. Mężczyźni natomiast częściej wskazują, że nie ma reguły kto wyko-

nuje daną czynność (sugerując, że sami również włączają się w ich realizację) i nieco rzadziej – niż kobiety same siebie – wskazują na partnerkę jako ich główną realizatorkę. Podobnie w badaniach Titkow, Duch-Krzystoszek i Budrowskiej (2004) mężczyźni deklarują statystycznie częstszy udział w opiece nad dzieckiem (pilnowanie, czynności pielęgnacyjne, organizowanie opieki, odwożenie/odprowadzanie do szkoły lub przedszkola) niż to podają kobiety, zatrwając jest natomiast, że aż ok. 24% mężczyzn podaje, że prawie wcale nie uczestniczy w wymienionych czynnościach.

Podsumowując, mężczyźni wykonują w większości tylko te prace domowe, które wymagają siły fizycznej lub ewentualnie dodatkowych umiejętności technicznych. Nie ponoszą odpowiedzialności za poszczególne prace, najczęściej wykonują to, co w danym momencie partnerka uzna za konieczne do wykonania. W związku z tym, mimo pomocy, jaką kobieta otrzymuje od partnera, w dalszym ciągu jest ona „domowym menedżerem”, który odpowiada za całokształt funkcjonowania domu i rodziny. Mężczyźni angażują się w te prace, które są względnie przyjemne (np. zabawa i wychodzenie na spacer z dzieckiem) lub okazjonalne (np. naprawy instalacji lub gruntowne porządki), pozostawiając kobiecie trud codziennych, „małych”, praco- i czasochłonnych czynności. Męskie czynności charakteryzują się również swego rodzaju komponentem twórczym (naprawianie urządzeń), siłowym i dominacyjnym (mycie samochodu przed domem jako symbolu posiadania). Czynności pozostawione przez mężczyzn kobiecie stają się na drodze porównania prozaiczne i zwykle silnie związane z komponentem opiekuńczym (Beckwith, 1992).

Trudno ukryć fakt, że prace domowe często nie należą do największych przyjemności i są raczej koniecznym obowiązkiem, którego efekty nie zawsze widać, ale widać na pewno efekty jego zaniechania. W ocenie kobiet i mężczyzn prace domowe są jednakowo określane jako: konieczność (83%), obowiązek (93,2%), przymus codzienności (69,1%), do wykonywania których nie potrzeba specjalnych umiejętności (80,4%) (Titkow i in., 2004). Dla mężczyzn jednak znacznie rzadziej niż dla kobiet praca domowa bywa źródłem samozadowolenia. Najmniej chętnie do prac domowych podchodzą mężczyźni młodzi, kawalerowie i rozwiedzeni. Kobiety w dążeniu do partnerskiej realizacji czynności domowych nie ustają w generowaniu różnych form nakłaniania i zachęcania mężczyzn do prac domowych. Titkow, Duch-Krzystoszek i Budrowska (2004) wymieniają jako najczęściej stosowane i najbardziej skuteczne różne formy perswazji: prośby, podkreślanie swojej bezradności i przeproszenia. Mniej łagodnymi formami nakłaniania jest „gderanie”, odmowa współżycia seksualnego, robienie awantur i wprowadzanie cichych dni. Często kobiety (87,2% badanych) podają, że wolą daną czynność szybko wykonać same, niż prosić mężczyznę o pomoc. Poza tym aż 72,1% badanych stwierdza, że „woli sama robić większość rzeczy, bo nikt ich tak dobrze nie zrobi, jak ja”. Kobiety posługują się jednak również argumentami, że „takie obowiązki, jak: gotowanie, prasowanie, sprzątanie to naturalny obowiązek kobiety” (69,15% zamężnych kobiet; dla porównania: 69,5% żonatych męż-

czyn) i nie chcą narzucać mężowi wykonywania prac domowych, aby nie wprowadzać w domu konfliktów i nie naruszać dobrej atmosfery.

Wymienione wyżej argumenty na rzecz wykonywania lub niewykonywania przez kobiety większości prac domowych związane są z trudnymi wyzwaniami życia we współczesnej rodzinie, w której oboje rodziców robi karierę zawodową i brak jest tradycyjnego wsparcia szerokiej wielopokoleniowej wspólnoty rodzinnej. Konieczne do normalnego funkcjonowania staje się korzystanie ze stałej pomocy różnego rodzaju zewnętrznych, pozarodzinnych źródeł instytucjonalnego wsparcia, np. w realizacji funkcji opiekuńczych (np. przedszkola, żłobki, domy opieki). Dlatego też ważna jest dostępność (pod względem godzin otwarcia, lokalizacji i opłat) różnego rodzaju placówek. Jednakże nie rozwiąże to całego problemu, gdyż na poziomie funkcjonowania rodziny konieczny jest faktyczny podział obowiązków domowych pomiędzy partnerami, tak aby obciążenie zawodowe i obciążenie domowe mogło być jeśli nie jednakowe, to przynajmniej podobne dla kobiet i mężczyzn.

Nieodpłatna, domowa praca kobiet podlega ponownej rewaloryzacji, zwłaszcza czynności związane z opieką nad dziećmi. Podkreślana jest ważność prac domowych dla funkcjonowania rodziny i realizacji przez mężczyznę funkcji opiekuńczych. Kampanie społeczne w różnych krajach europejskich promujące aktywne, zaangażowane ojcostwo i pracę domową mężczyzn, z pewnością zmieniają świadomość i przyczyniają się do powolnego godzenia życia rodzinnego (sfery prywatnej) z życiem zawodowym (sferą publiczną) zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Konieczne jest również podejmowanie trudu społecznej redefinicji związku małżeńskiego, który wobec współczesnych uwarunkowań nie może być już tylko określany jako instytucja prawna, oparta na ściśle sprecyzowanych rolach, a raczej jako interakcyjny proces zaangażowanego partnerstwa, opartego na ekonomicznej kooperacji, seksualnej ekspresji i emocjonalnej bliskości (Barber i Allen, 1992 za: Titkow i in., 2004).

Robert W. Connell (2005) podaje przykład Australii, gdzie kwestia równowagi między pracą a życiem rodzinnym jest rozwiązywana właśnie poprzez większe zaangażowanie mężczyzn w życie rodzinne. W związku z tym, że kobieta nie jest już tylko gospodynią domową, a mężczyzna tylko jedynym żywicielem rodziny w celu zachowania sprawiedliwości między obiema płciami (*gender justice*), konieczne jest podjęcie wspólnej odpowiedzialności za prace domowe. Badane w ramach programu The Gender Equality in Public Institutions (GEPI) kobiety stwierdzają, że mężczyźni owszem dużo im „pomagają”, ale nie oznacza to wcale przeniesienia na nich odpowiedzialności za konkretne prace. W związku z tym muszą wciąż „zonglować” (*juggling*) swoim czasem, nie czując się psychicznie odbarczone, a jedynie okazjonalnie wyręczane. Kobiety zresztą nie czują się często na siłach, aby uczyć mężczyzn wykonywania prac domowych. Źródeł swego niezadowolenia i trudności w pogodzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego szukają w sposobie wychowywania mężczyzn, którzy nie są przygotowani

wani przez rodziców i szkołę do pełnienia funkcji rodzicielskich i domowych. Connell (1995) twierdzi, że kluczową dla zmian relacji między płciami i pozytywnych przemian współczesnej męskości jest zmiana natury pracy i ponowna integracja życia w sferze prywatnej ze sferą publiczną. Glendon D. Smith i Hilary P. M. Winchester (1998) nazywają to procesem „negocjacji przestrzeni”, który pozwala na bardziej elastyczne łączenie ról zawodowych z domowymi przez kobiety i mężczyzn, bez dokonywania ścisłego podziału na sferę domową – kobiecą i sferę publiczną – męską. Ich zdaniem taka „negocjacja” jest potrzebna w procesie społecznej konstrukcji nowego modelu męskości „nie-hegemonicznej”, czyli partnerskiej, opartej nie na dominacji, ale na współpracy z innymi.

Andrea Doucet (2004) analizująca przeżycia siedemdziesięciu kanadyjskich mężczyzn związane z okresowym pozostawaniem na urlopie rodzicielskim stwierdza, że mężczyźni doceniający wartość opieki nad dziećmi są najlepszym przykładem dekonstrukcji tradycyjnego, hegemonicznego wizerunku męskości. Oczywiście kluczową rolę spełnia tutaj motywacja tychże mężczyzn do podjęcia urlopu rodzicielskiego: niektórzy są starszymi ojcami, którzy chcieliby po prostu odpocząć od swojej kariery zawodowej, inni stwierdzają, że ich partnerki mają lepszą (finansowo) pracę i silniejsze pragnienie rozwoju zawodowego. Większość z nich oczywiście po urlopie planuje wrócić do pracy zawodowej, niektórzy łączą opiekę nad dzieckiem z pracą zarobkową (np. w niepełnym wymiarze godzin) wykonywaną w domu. Wielu mężczyzn pozostających okresowo w domu oprócz wykonywania codziennych czynności, takich jak gotowanie czy sprzątanie stara się również wykonywać prace renowacyjne, naprawy elektryczne, hydrauliczne, dekoratorskie i konstrukcyjne – starając się nadać swojemu pozostawaniu w domu swoisty wymiar „męskości”. Przyznają również, że bycie w domu i prace domowe są normalną pracą, w którą trzeba włożyć dużo wysiłku, z tą różnicą, że za tę pracę nie otrzymuje się wynagrodzenia. Mężczyźni odczuwają pewien dyskomfort związany ze społeczną oceną ich pozostawania w domu, obawiają się bycia ocenionym jako „niemęski”, ale równocześnie stwierdzają, jak ważna dla kontaktu z własnym dzieckiem jest możliwość bycia z nim dłużej każdego dnia.

## 5.

Przyczyny negatywnych odczuć mężczyzn w przypadku bycia ocenionym jako „niemęski” związane są z koniecznością tzw. dopasowania do roli płciowej (*gender role fitness*). Jak już wspomniano wyżej męskość (kobiecość również) tradycyjnie łączona bywa z określonymi cechami, dyspozycjami, preferencjami, modelami zachowań i rolami społecznymi. W procesie socjalizacji (wychowania i uczenia norm społecznych) jednostka od najwcześniejszych miesięcy swego życia jest dopasowywana do modelu swojej płci. Dzieje się tak nawet przed jej narodzinami: tak bardzo ważna i interesująca już w życiu prenatalnym świadomość płci dziecka powoduje różne nastawienie do matki, różne przygotowanie do narodzin (np. odpowiedniej kolorystycznie wyprawki). Po narodzinach dziecko stopniowo

uczy się świadomości własnej płci, jej niezmienności, akceptowanych i nieakceptowanych dla niej zachowań. W procesie rozwoju nabywa właściwej sobie tożsamości płciowej, związanej nie tylko z biologicznymi predyspozycjami, ale głównie z kulturowym przekazem społecznych oczekiwań.

W tradycyjnym ujęciu męska tożsamość kształtowała się opozycyjnie do kobiecości (do wszystkich cech, właściwości i preferencji z nią związanych, w imię zasady „Nie bądź babą!”), wiązała się z siłą fizyczną, agresywnością, szybkością, stanowczością, dominacją nad innymi, racjonalizmem w myśleniu i działaniu (David i Brannon, 1976 za: Smiler, 2004). Siła i zadaniowość mężczyzn z pewnością stały się bodźcem kierującym mężczyzn do sfery publicznej, gdzie znacznie łatwiej o zaspokojenie rywalizacyjnych potrzeb.

Psychologowie od dawna zwracają uwagę na destruktywny wpływ na zdrowie (Harrison, Chin, Ficarroto, 1995) społecznych oczekiwań modelu męskości i męskiej roli płciowej (np. stres z powodu relatywnie niskich osiągnięć zawodowych, choroby sercowo-naczyniowe), który jest bardzo trudny we współczesnym świecie do osiągnięcia. Badacze tożsamości płciowej dochodzą do wniosku, że nie każdy człowiek ma szansę, możliwości, a nawet chęć realizowania ściśle przepisów własnej roli płciowej. Już Sandra Bem (1974), rozpoczynając swoją rewolucję androgynii, stanęła w opozycji wobec klasycznego modelu ściśle określonej męskości i kobiecości. Jej zdaniem najlepiej funkcjonują i najwyższą samoocenę mają osoby posiadające zarówno cechy określone jako typowo kobiece (np. opiekuńczość, emocjonalność, intuicyjność), jak i typowo męskie (np. siła, zdecydowanie, racjonalność).

Joseph H. Pleck (1981) w swojej pracy „*The myth of masculinity* (Mit męskości)” stwierdza, że tworzenie męskiej tożsamości płciowej, opartej na społecznych oczekiwaniach wiąże się często z negatywnymi konsekwencjami. Jego zdaniem współczesne męskie role płciowe i związane z nimi cechy kojarzone z męskością są sprzeczne i niespójne, w związku z tym wielu mężczyzn nie jest w stanie sprostać wszystkim „przepisom męskiej roli płciowej”. Łamanie reguł bycia mężczyzną powoduje poczucie swego rodzaju napięcia, konfliktu związanego z brakiem możliwości lub nawet niechęcią do realizowania społecznych oczekiwań męskości. Zdaniem Plecka (1995) podporządkowywanie się społecznym nakazom męskości na drodze socjalizacji może być przyczyną konfliktu wewnętrznego i napięcia, związanego z koniecznością udowodnienia swojej męskości. „Udowodnienie” leży wręcz u źródeł całej konstrukcji męskości w wielu kulturach. Analogiczne pojęcie „udowodnienia” kobiecości brzmi dość nieswojo i dziwnie – kobiety nie muszą niczego udowadniać, a ich kobiecość jest traktowana jako coś naturalnego, czego nie muszą zdobywać. W związku z tym najbardziej właściwe dla mężczyzny jest takie kształtowanie własnej tożsamości, aby być w zgodzie z własnymi przekonaniem, odczuciami i potrzebami, niekoniecznie ściśle dopasowując się do społecznych oczekiwań, a raczej do własnych indywidualnych cech.

Tworzenie własnej tożsamości przez mężczyznę może wiązać się z przeżywaniem swego rodzaju niezgodności między idealistycznym modelem męskości, preferowanym w swojej kulturze a obrazem samego siebie. Doświadczana niezgodność może stać się przyczyną negatywnych odczuć i niskiej samooceny. Joseph H. Pleck (1995) i James M. O'Neil (1995) uważają, że może ona mieć dla mężczyzny wyzwalające znaczenie. Mężczyzna widząc, że nie potrafi być silnym, współzawodniczącym z innymi i osiągającym sukcesy zawodowe, może poczuć chęć wyzwolenia z ograniczających go nakazów modelowej męskości. We współczesnym świecie istnieje znacznie więcej ról, w ramach których mężczyzna może realizować siebie. Ustępowanie miejsca kobietom w wielu dziedzinach na polu zawodowym może stać się okazją dla mężczyzn pragnących godzić swoją pracę zawodową z równoczesnym aktywnym i zaangażowanym życiem rodzinnym i wychowywaniem dzieci. Psychoterapeuci wręcz widzą w tym nadzieję na „wyzwolenie mężczyzn” z panującego od wieków mitu, że mężczyzna ma obowiązek bycia silnym, dominującym i agresywnym (Eichelberger, 2003). Można wysunąć wniosek, że podejmowanie przez mężczyzn nowych, nietradycyjnych ról związanych z wykonywaniem prac domowych umożliwia pozytywną przemianę modelu męskości, a co za tym idzie – poprawia kondycję psychofizyczną mężczyzn i przyczyni się do lepszego przez nich godzenia różnych sfer życia. Zdaniem Holtera (2003) model męskości opiekuńczej, nastawionej na współpracę i pozytywne relacje z innymi, określanej obecnie jako nowy model męskości, nie jest czymś nowym, przeciwnym jakiegokolwiek „naturze mężczyzny”, ale jest czymś starym, co istniało w przedindustrialnej epoce, kiedy mężczyzna mógł większość czasu spędzać w domu, wykonując w nim prace zarobkowe.

Z pewnością, jak w wywiadzie dla „Wysokich Obcasów” (23.04.2005) podaje Anna Titkow, mężczyźni powoli zmieniają swoje stereotypowe przekonania nt. pełnienia ról w związku i podziału pracy:

*„Mężczyźni często mówili (w badaniach Titkow i in., 2004 – przyp. A.N.), że robią w domu znacznie więcej niż w rzeczywistości, ale najważniejsze, że dostrzegli, że teraz modny i akceptowany jest układ partnerski. Zmienili się psychicznie w porównaniu z wynikami badań z lat 1998 i 2000, przybyło im cech uważanych za kobiece (...). Gdy rodzina przestanie opierać się na sztywno określonych rolach społecznych, a stanie się bardziej elastyczna, praca domowa kobiet się zmniejszy. Musi temu towarzyszyć jednak przemyślana polityka, która pomoże funkcjonować w rodzinie kobietom i mężczyznom na równych prawach”.*

## 6.

Podział obowiązków domowych pomiędzy kobietą a mężczyzną według badań socjologiczno-demograficznych i obserwacji dnia codziennego jest nierówny i w związku z tym może wywoływać różnego rodzaju emocje, postawy i zachowania. Z badań jakościowych z udziałem par żyjących w związkach prowadzonych przez Jo Lindsay (1999) wynika, że mężczyźni dzielą faktycznie obowiązki z ko-

bietami, ale na poziomie zachowań w domu nie dokonują równego podziału, jest to dla nich sprawa mało istotna. Dopiero w momencie aktywacji tzw. dyskursu publicznego mężczyźni deklarują, jak ważna jest dla nich równość i równy podział obowiązków. Dla kobiet z oczywistych względów różnice w deklaracjach i zachowaniach mężczyzn mogą być trudne do zaakceptowania. Według analizy austriackiej badaczki Irene M. Tazi-Preve (2003) głównym powodem rzadko podejmowanych planów prokreacyjnych kobiet w Austrii jest właśnie nierówny podział obowiązków domowych w rodzinie. Autorka uważa, że czynnik ten ma większe znaczenie niż pozostałe czynniki, np. aktywność zawodowa kobiet, która może utrudniać decyzje prokreacyjne i przychylna polityka rodzinna, zachęcająca do powiększania rodziny.

Niesprawiedliwy podział obowiązków częściej dotyczy kobiet niż mężczyzn, z powodu ich większego obciążenia pracą (zawodową i domową). Poczucie niesprawiedliwości może rzutować na jakość życia i relacji małżeńskich. Wiele badań wskazuje jednak na to, że kobiety są nie mniej niż mężczyźni zadowolone ze swoich związków i często uważają nierówny podział obowiązków za rzecz normalną. Za ten stan rzeczy odpowiada zdaniem Thompson (1991 za: Grote, Naylor i Clark, 2002) usprawiedliwianie mężczyzn przez kobiety oraz starania kobiet, by jak najściślej trzymać się tradycyjnych norm określających ich rolę w rodzinie. Równocześnie kobiety dokonują porównań uczestnictwa swoich partnerów w życiu domowym z innymi mężczyznami (nie dokonują natomiast porównań międzypłciowych – *cross-gender comparisons*) i często dzięki nim dochodzą do pozytywnych wniosków, które nie doprowadzają do żadnej konstruktywnej zmiany modelu rodziny i podziału obowiązków. Stwierdzają, że inni mężczyźni o wiele mniej uczestniczą w podziale obowiązków w swoich domach, w związku z czym ich własny partner jest „niezwykły, bo naprawdę dużo robi”. Mężczyźni również porównują się nie z kobietami, a zwłaszcza nie z własną partnerką, lecz z innymi mężczyznami: ojcami, dziadkami, żonatymi kolegami. Dzięki temu wynik takich porównań może być całkiem pozytywny, na ich korzyść. W badaniach Nancy K. Grote, Kristen, E. Naylor i Margaret S. Clark, (2002) kobiety czuły mniejszą niesprawiedliwość z podziału obowiązków, gdy deklarowały, że lubią i są zadowolone z wykonywania prac domowych. Jednocześnie czuły się w nich kompetentne, traktując je – zarówno one, jak i partnerzy – jako ważny i doceniany element życia rodzinnego.

## 7.

Kobiety pracujące zawodowo i równocześnie obciążone obowiązkami domowymi z pewnością odczuwają większe poczucie niesprawiedliwości z podziału obowiązków w rodzinie. W związku z tym, że prace domowe wiążą się ze zużyciem odpowiednich zasobów czasu i energii, oraz że można zlecić ich odpłatne wykonanie osobie z zewnątrz, pojawiły się w latach 90-tych próby wyceny lub wartościowania pracy domowej, wykonywanej nieodpłatnie przez kobiety. To

podejście, choć dość kontrowersyjnie oceniane przez różne środowiska, stało się kamieniem milowym w rzeczowej i faktycznej społecznej ocenie pracy kobiet.

W badaniach GUS (2005) do wyceny wartości prac domowych wykorzystano zgodnie z propozycjami Eurostatu metodę opartą na rynkowych stawkach za wykonanie prac odpowiadających określonym czynnościom. Wartość pracy domowej wyznaczono jako sumę iloczynów średniego czasu przeznaczonego na wybrane prace domowe i przeciętnego wynagrodzenia brutto za podobne prace wykonywane na rynku.

TABELA 1. ŚREDNIA TYGODNIOWA WARTOŚĆ PRACY DOMOWEJ Z PODZIAŁEM NA GRUPY PRAC WEDŁUG PŁCI I WYKONYWANIA PRACY ZAWODOWEJ (W ZŁ)

Grupy prac domowych	Kobiety (ogółem)	Kobiety pracujące	Kobiety niepracujące	Mężczyźni (ogółem)	Mężczyźni pracujący	Mężczyźni niepracujący
Utrzymanie mieszkania	44,12	36,94	46,95	53,82	44,46	64,55
Zapewnienie wyżywienia	151,46	131,55	162,71	69,3	52,19	90,77
Utrzymanie odzieży	20,76	19,44	22,26	4,11	3,34	5,54
Opieka nad dziećmi i dorosłymi	75,75	79,37	75,1	40,76	47,67	27,86

Źródło: GUS (2005), *Budżet czasu ludności 1.VI.2003 – 31.V. 2004*, Studia i Analizy Statystyczne, Warszawa.

Z rezultatów badania wynika, że kobiety zarówno pracujące, jak i niepracujące zawodowo wykonują więcej czynności domowych niż mężczyźni i w związku z tym ich praca domowa ma wyższą wartość finansową. Średnia wycena wykonanych przez statystyczną Polkę prac domowych wynosi ok. 1205 zł miesięcznie.

Zdaniem Chinowskiej (2000) kobiety nie doceniają należycie swojej pracy domowej. Przy subiektywnej ocenie własnej pracy na rzecz gospodarstwa domowego kobiety podają mniejszą sumę niż przy wycenie pracy osób trzecich z zewnątrz, które miałyby wykonać te same prace. A więc wydatki ponoszone przy prowadzeniu domu w wyniku zatrudnienia innych osób lub firm, zdaniem respondentek, są wyższe niż ocena wartości ich własnej pracy. Jest to wynik dość znaczący dla oceny wartości społecznej prac domowych i wysiłku, jaki trzeba w nie włożyć. Inaczej rzecz jest oceniana przez ekonomistów. Wartość pracy domowej jest równa przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej. Dobra i usługi wytwarzane w gospodarstwie domowym powiększają wartość spożycia o ok. 27%, a wartość produktu krajowego brutto o ok. 23% (Mikuta, 2000a, 2000b). W 1980 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy (*Intern-*

*tional Labor Organization*) podała, że kobiety wykonują 75% pracy na świecie, podczas gdy otrzymują tylko 5% dochodów.

Kobiety niepracujące zawodowo z ekonomicznego i socjalnego punktu widzenia są w jeszcze trudniejszej sytuacji niż kobiety pracujące zawodowo i podejmujące trud godzenia pracy zarobkowej z pracami domowymi. Pozostają one w pewnym sensie na marginesie życia społecznego. Nie mogą liczyć na świadczenia emerytalne, często także rentowe i zdrowotne, nie mogą nawet otworzyć konta w banku, gdyż nie wykazują stałych źródeł dochodu. Mimo że wykonują ważną społecznie pracę, nie mogą liczyć na żadną systemową ochronę ze strony państwa, oprócz często uznaniowej i niewystarczającej opieki społecznej. Nieodpłatna praca kobiet, podejmowana w pełnym wymiarze czasu przez miliony kobiet w Polsce niepracujących zawodowo i przez praktycznie wszystkie pozostałe kobiety w bardziej ograniczonym czasie, musi w związku z tym zostać zrewaloryzowana. Na poziomie polityki społecznej należałoby np. zaliczyć okres pracy w domu do stażu emerytalno-rentowego jako okres nieskładkowy, tak jak wlicza się czas przebywania na urlopie wychowawczym. Natomiast na poziomie świadomości społecznej konieczne jest podniesienie statusu prac domowych i wzięcie przez partnerów odpowiedzialności za ich wspólną realizację. Pojawiające się projekty płacenia kobiecie za wykonywanie prac domowych w badaniach Titkow i współpracownic (2004) nie spotkały się z największym entuzjazmem: co trzecia Polka (36,7%) i Polak (34,8%) są przeciwnikami takiego rozwiązania. Powodami jest poczucie władzy i wolności decydowania kobiet nad czasem i sposobem wykonywania pracy (zamiast wykonywania pod przymusem, na zasadach „płacę – wymagam”), satysfakcja z dobrze spełnionego obowiązku wobec rodziny, ale także obawa zaburzenia relacji rodzinnych („żona traktowana by była jak sprzątaczką”).

Natomiast według najnowszego sondażu przeprowadzonego przez TNS OBOP z dnia 14 sierpnia 2006 r. dla „Dziennika – Polska Europa Świat” (numer 100/2006 z dnia 16.08.2006 r.) 82% respondentów (79% mężczyzn i 85% kobiet) odpowiedziało twierdząco na pytanie „Czy państwo powinno wypłacać pensje kobietom, które rezygnują z pracy zawodowej po to, aby wychowywać dzieci i zajmować się domem?”. Należy się jednak zastanowić, czy respondenci mieli na myśli płacenie kobietom, które trwale rezygnują z pracy zawodowej i w związku z tym należy im się jakiegokolwiek zabezpieczenie emerytalne, czy mieli na myśli płacenie kobietom w ogóle? Gros kobiet w Polsce pracuje na „dwie zmiany” (praca zawodowa i prace domowe) i w rzeczywistości to one ponoszą bardzo wysokie koszty godzenia dwóch sfer. Jednakże z oczywistych względów budżetowych, państwa nie stać na opłacanie kobiet pracujących w domach. Zastanowić się należy, do czego ewentualnie prowadziłyby takie działania. Pierwszym rezultatem mogłoby być radykalne zepchnięcie kobiet do sfery prywatnej i ponowny ścisły podział (specyfikacja) zajęć na kobiecie (prace domowe) i męskie (aktywność zawodowa). Docenienie w publicznej debacie prac domowych jest bardzo ważnym elementem kształtującym „nowy kontrakt płci”. Czy jednak jedynym

rozwiązaniem problemu prac domowych jest działanie na poziomie polityki społecznej i refleksja nad ich opłacaniem? Dlaczego pomija się tutaj kwestie związane z partnerskim, odpowiedzialnym podziałem wykonywania prac domowych przez mężczyznę?

Można przypuszczać, że prowadzone badania dotyczące nieodpłatnej pracy kobiet w Polsce, kampanie społeczne – m.in. „Zrobione – Zapłacone czyli Praca Domowa Kobiet” Fundacji „Zadbać o świat” przyczynią się do podniesienia wartości (również ekonomicznej) prac domowych oraz przede wszystkim do wzrostu potrzeby dzielenia prac domowych pomiędzy partnerami w związku.

## 8.

Istnieje w literaturze psychologicznej i socjologicznej dotyczącej prac domowych kilka znaczących hipotez tłumaczących ich nierówny podział pomiędzy partnerami w związku, tworzącymi wspólne gospodarstwo domowe.

Pierwsza z nich mówi o tzw. **dostępności czasowej** (*time availability*). Jest to najbardziej racjonalne wytłumaczenie nierównego podziału prac domowych. Mężczyźni zwykli poświęcać nieco więcej czasu pracy zawodowej poza domem, a w związku z tym nie mają czasu na prace domowe. Coverman (1985 za: Kiger i Riley, 1996) uważa, że dostępność czasowa jest najlepszym predyktorem podziału prac domowych, ale należy wziąć pod uwagę również liczbę posiadanych dzieci, status zawodowy mężczyzny i rozplanowanie czasu pracy (sztywność vs elastyczność). Dostępność czasowa dotyczy również pracy zawodowej kobiet: kobiety dużo pracujące poza domem wykonują przez krótszy czas z oczywistych względów prace domowe i muszą dokonywać podziału obowiązków ze swoimi partnerami.

Kolejna hipoteza – **relatywnych zasobów** (*the relative resources*) podkreśla wymianę wzajemnych dóbr i usług między partnerami. Zgodnie z tą hipotezą mężczyzna posiada więcej władzy i możliwości decyzyjnych w rodzinie, gdyż dostarcza jej więcej środków (zasobów), takich jak własne zarobki, wykształcenie i zawodowy prestiż. Wykonuje mniej prac domowych, gdyż używa swoich zasobów i władzy do unikania tychże prac. Hochschild (1989, s. 50) używa określenia „małżeńska ekonomia wzajemnej wymiany”, opisującego sytuację podziału prac domowych z uwzględnieniem relatywnego wkładu obu partnerów dla rodziny:

*„Teorie i dowody dotyczące oceny sprawiedliwości podziału prac domowych przez kobiety są związane z jej poczuciem władzy (power) w związku, które jest miarą jej zasobów i alternatyw do małżeństwa. Mając mniejsze zasoby ekonomiczne i ograniczone możliwości, kobiety skłaniają się oceniać obiektywnie nierówny podział i sytuację jako sprawiedliwą”.*

Podobnie Mikula (1998) uważa, że zgodnie z teorią sprawiedliwości (Walster i in., 1978) jednostki nie oceniają większego udziału kobiet w pracach domowych jako niesprawiedliwe dopóki widzą, że ich partner kompensuje swój niski udział

w pracach domowych wysokim udziałem w innych ważnych domenach życia, takich jak np. praca zarobkowa. Badania wykazują, że im większy wkład finansowy w rodzinę partnera, tym bardziej kobieta odczuwa podział prac domowych jako sprawiedliwy. Natomiast wkład finansowy kobiety w rodzinę nie zwiększa poczucia sprawiedliwości podziału ani u kobiet, ani u mężczyzn (DeMaris i Longmore, 1996 za: Mikula, 1998). W badaniu Kiger i Riley (1996) okazało się, że relatywnie wysoki udział finansowy kobiet w dochodzie rodziny był czynnikiem wskazującym na niższy ich udział w pracach domowych w porównaniu z kobietami pracującymi, ale mającymi relatywnie niski wkład do domowego budżetu. Pojawia się w związku z tym wątpliwość, czy prace domowe mają być realizowane przez partnera, który z racji niższych zarobków posiada niższy status również w związku.

Ostatnia z wymienionych tu hipotez dotyczy **tradycyjnego podziału ról płciowych** w rodzinie. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą sądzić, że prace domowe są po prostu kobiecym obowiązkiem i nie powinno być żadnych zbędnych dyskusji na temat ich partnerskiego podziału. Takie przekonania mogą być rezultatem procesów socjalizacji (wychowania) w rodzinie, jak również wpływu kultury podkreślającej różnice między kobietami a mężczyznami. W rezultacie mężczyzna wykonuje mniej prac domowych niż kobieta, zgodnie ze społecznymi przekonaniem dominującymi w kulturze i skupia się w swoich działaniach głównie na dostarczaniu rodzinie dóbr materialnych.

Hochschild (1989) wyróżnia trzy rodzaje przekonań o małżeńskich rolach, leżących u podstaw trzech modeli rodzin: 1) tradycyjny; 2) przejściowy; 3) egalitarny. Kobiety i mężczyźni funkcjonujący w **tradycyjnym modelu rodziny** postrzegają kobiecą aktywność głównie przez pryzmat pracy w domu, nawet jeśli kobieta pracuje również zawodowo. Mężczyzna posiada więcej władzy w związku i w rodzinie. Osoby żyjące w związku **egalitarnym** starają się mieć taką samą pozycję w pracy zawodowej, jak i w domu, tworząc swoistą równowagę między obiema tymi sferami i dzieląc równo obowiązki i odpowiedzialność za prace domowe. W związkach o charakterze **przejściowym** kobiety utożsamiają się zarówno z domem, jak i pracą zawodową, natomiast mężczyźni głównie z pracą. W wielu badaniach respondenci zgadzają się z równym podziałem obowiązków, a w faktycznej realizacji we własnej rodzinie przeważa u nich model przejściowy lub tradycyjny. Na podstawie badań jakościowych 13 australijskich par żyjących razem Jo Lindsay (1999) wyróżniła jedną parę tradycyjną (w której mężczyzna nie wykonuje żadnej pracy domowej), jedną egalitarną (równy podział obowiązków) i dziesięć przejściowych. Zdaniem badaczki wynik jest optymistyczny z punktu widzenia pożądaných zmian w zakresie tradycyjnego modelu rodziny, ale jeszcze nie satysfakcjonujący w związku z małą liczbą związków egalitarnych. Nawet jeśli kobiety nie wykonują wszystkiego same, to jednak ponoszą odpowiedzialność za całokształt życia rodzinnego. Badania potwierdzają również przypuszczenia, że mężczyźni z nietradycyjnymi przekonaniem na temat ról płciowych wykonują

w domu więcej prac (Calasanti i Bailey, 1991 za: Kiger i Riley, 1996; Ross, 1987).

Polskie badania dotyczące podziału obowiązków domowych i ról kobiety i mężczyzny w rodzinie wskazują na istnienie akceptacji modelu partnerskiego. Oczywiście trzeba tutaj wziąć pod uwagę różnice pomiędzy deklaracjami a ich faktycznym rozumieniem standardów egalitaryzmu i ich realizowaniem w życiu codziennym. W rzeczywistości w większości polskich rodzin, zwłaszcza miejskich, dominuje model przejściowy. W badaniach CBOS (1993) 54% kobiet – respondentek zgadza się, że „Mąż i żona mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę, oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi” (model rodziny egalitarny wg Hochschild), a tylko 14% zgadza się z modelem przejściowym „Zarówno mąż, jak i żona pracują zawodowo, mąż poświęca więcej czasu na pracę zawodową, żona zaś oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci”. Model tradycyjny preferuje 27% respondentek. Oczywiście deklaracje o egalitarnym modelu rodziny okazują się tylko deklaracjami przy analizie kolejnych odpowiedzi. Kobiety zgadzają się (68%), że „Mężczyzna jest bardziej niż kobieta odpowiedzialny za materialny byt rodziny”, „Obowiązki takie jak: gotowanie, prasowanie, sprzątanie to naturalny obowiązek kobiety” (74%) oraz „Matka bardziej niż ojciec poświęca się dla dobra rodziny” (88%). Odpowiedzi te świadczą raczej o tradycyjnym podziale ról płciowych, a nie egalitarnym modelu rodziny.

W rozważaniach o rolach płciowych i modelach rodziny ważne są również opinie Polaków na temat wpływu pracy zawodowej kobiet na życie rodzinne. W 2002 r. w badaniach Polskich Generalnych Sondazy Społecznych 60% badanych zgadzało się ze stwierdzeniem: „Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo” (w 1994 r. 50%). Według badań Pentoru (2005) zgadza się z nim 53% ogółu mężczyzn i 61% kobiet (55% mężczyzn pracujących i 70% kobiet pracujących). Ze stwierdzeniem „Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci” w 1994 r. zgadzało się 58% respondentów (Cichomski i in., 2003), natomiast w 2005 r. 35% ogółu mężczyzn i 31% ogółu kobiet (31% pracujących mężczyzn i 24% pracujących kobiet) (Pentor, 2005). Zmniejszyła się również o ponad 20% akceptacja dla stwierdzenia „Mężczyzna powinien zajmować się zarabianiem pieniędzy, a kobieta powinna troszczyć się o dom i dzieci” z 64% w 1994 r. do 42,2% w 2002 r. (Cichomski i in., 2003). Świadczy to o znaczącej zmianie świadomości społecznej w czasie ostatnich dziesięciu lat i być może o faktycznym zwiększeniu egalitarnego – partnerskiego modelu życia w polskich rodzinach. Zastanawiający jest jednak wynik badań CBOS (2000), w którym 42% respondentów wybrało model rodziny „Jedynie mąż pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, żona zajmuje się prowadzeniem domu, wychowaniem dzieci” (w 1997 r. 38%). W tym samym badaniu 38% respondentów wybrało model „Mąż i żona mniej więcej tyle

samo czasu przeznaczają na pracę zawodową, oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi”.

W ogólnoeuropejskich badaniach Population Policy Acceptance Study (PPAS) w części poświęconej postawom do pracy zawodowej kobiet (np. „Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo” i inne), Polacy wykazują w porównaniu z krajami zachodnioeuropejskimi dość tradycyjne poglądy, preferujące pozostawanie kobiet w domu (Dorbritz, Höhn, Naderi, 2005). Podobne wyniki, wskazujące na tradycjonalizm nie tylko Polaków, ale także mieszkańców Europy Środkowowschodniej, uzyskano w międzynarodowym badaniu porównawczym International Social Survey Programme, Family and Changing Gender Roles (ISSP, 1994). Tradycjonalizm (zwany przez autorów badania konserwatyzmem) w stosunku do pracy zawodowej kobiet i ról płciowych w rodzinie (np. „Mężczyzna powinien zajmować się zarabianiem pieniędzy, a kobieta troszczyć się o dom i dzieci”) jest przez Polaków w 54% akceptowany, podobnie jak przez badanych z krajów sąsiednich. W Europie Zachodniej stwierdzenia tradycyjne akceptowane są (w zależności od kraju) o ok. 15-30% mniej.

W części badania Population Policy Acceptance Study (PPAS) poświęconej rolom płciowym (np. stwierdzenia: „Zadaniem mężczyzny jest zarabianie pieniędzy, a kobiety opieka nad dziećmi i domem”, „Zarówno mężczyźni jak i kobiety powinni partycypować w dochodzie rodziny”) Polacy, w porównaniu z innymi mieszkańcami Europy, zarówno Środkowowschodniej jak i Zachodniej, posiadają dość egalitarne i nietradycyjne poglądy, co w porównaniu z poprzednimi wynikami, także z innych badań, może zaskakiwać. Równocześnie nie akceptują wysoko zbyt dużego zaangażowania mężczyzn w pracę zawodową kosztem rodziny.

\* \* \*

Do tej pory rozważaliśmy kluczowe kwestie dla partnerskiego podziału obowiązków domowych między kobietami a mężczyznami. Stwierdziliśmy, że sprawiedliwy podział obowiązków jest warunkiem koniecznym dla ustalenia równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym. Istnieje jednak szereg utrudnień, wynikających m.in. z czynników społecznych i kulturowych. Kulturowe uwarunkowania mogą mieć postawy egalitarne (Hofstede, 1998, 2001), przekonania o tradycyjnym/nietradycyjnym podziale ról płciowych w rodzinie, a także o tym, jak ważne jest podejmowanie prac domowych. W tej części chcemy rozważyć, jakiego rodzaju czynniki, zgodnie z dotychczasowymi badaniami, sprzyjają podejmowaniu prac domowych przez mężczyzn.

Z pewnością świadomość społeczna aktywnej roli mężczyzny w życiu rodzinnym w ostatnim czasie zaczyna wzrastać i nabierać znaczenia. Jak zauważyliśmy wyżej, często na świadomości się kończy, a na poziomie zachowań nic się nie zmienia. Ale nawet drobne zmiany w świadomości mogą nas nastrajać opty-

mistycznie. W badaniach Polskich Generalnych Sondaży Społecznych (Cichomski i in., 2003) przeprowadzonych w 2002 r. ze stwierdzeniem „Mężczyźni powinni mieć większy, niż dotychczas, wkład w prace domowe” zgadza się 63,5% respondentów, a z „Mężczyźni powinni mieć większy, niż dotychczas, wkład w opiekę nad dziećmi” zgadza się 72,5%. Ten wynik może być zasługą wielu kampanii społecznych promujących aktywny udział mężczyzny w procesie wychowywania i opieki nad dziećmi, uczestnictwa w codziennych czynnościach życia rodzinnego.

### 3. CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE ZAANGAŻOWANIU MĘŻCZYŹN W OBOWIĄZKI DOMOWE

#### 3.1. Ekonomiczny model rodziny

Ekonomiczny model rodziny odnosi się do pracy zawodowej jednego rodzica bądź obojga rodziców i tzw. konceptualizacji pracy zarobkowej kobiet. Wiąże się to z określonym traktowaniem pracy zawodowej kobiet: od uznawania jej jedynie jako uzupełniania dochodów rodziny, aż do traktowania pracy zarobkowej zarówno kobiet, jak i mężczyzn jako aktywności równoległej do aktywności rodzinnej. W drugim rozumieniu partnerzy dzielą odpowiedzialność za utrzymanie materialne rodziny i obowiązki związane z funkcjonowaniem rodziny. Konceptualizacja pracy zawodowej kobiet pozwala na wyodrębnienie kilku rodzajów ekonomicznych modeli rodziny, praktykowanych w różnym zakresie w poszczególnych krajach. Tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna jest odpowiedzialny za materialne utrzymanie rodziny, a kobieta za opiekę nad domem i dziećmi, podlegał stopniowemu wypieraniu. Najpierw był on zastępowany przez **model z ojcem głównym żywicielem rodziny i pracą zawodową kobiety** wynikającą z konieczności uzupełniania dochodów gospodarstwa domowego (*male breadwinner model – female part-time home career*). Kolejna faza zmian obejmuje stopniowe przechodzenie do modelu, w którym zarówno mężczyzna, jak i kobieta ponoszą odpowiedzialność za utrzymanie rodziny, czyli do modelu z obojgiem pracujących rodziców (**rodzina o podwójnym dochodzie – dual earner family**). Model rodziny z dwoma żywicielami może być klasyfikowany jako model z podwójnym obciążeniem kobiet, gdyż nadal pozostają one głównymi odpowiedzialnymi za sprawowanie obowiązków domowych. Oboje partnerów zgadza się z tym, że praca w domu jest domeną kobiet, a mężczyzna pomaga na tyle, na ile pozwala mu na to jego praca zawodowa. Mężczyźni w tego typu rodzinach posiadają z reguły tradycyjne przekonania o podziale ról płciowych w rodzinie i uważają, że kwestie godzenia życia rodzinnego z zawodowym są problemem kobiet.

Możliwy jest oczywiście najbardziej partnerski model z obojgiem pracujących rodziców, współodpowiedzialnych za obowiązki rodzinne (**rodzina z obojgiem partnerów robiących karierę zawodową – dual career family**). W tym

modelu praca kobiet nie jest traktowana jedynie jako konieczny dodatek do budżetu domowego, ale stanowi wartość samą w sobie, a kobieta faktycznie ma możliwość rozwoju zawodowego. Model ten jest najbardziej egalitarnym wariantem, polegającym na rzeczywistym dzieleniu ról w związku i w rodzinie. Zdaniem Brooksa i Gilbert (1995) w Stanach Zjednoczonych mniej niż 30% par odpowiada temu modelowi (choć oczywiście zdecydowanie więcej par deklaruje, że ich związek opiera się na równości i jest partnerski). Istnieje forma pośrednia do rodzin z podwójnym dochodem (*dual earner family*) i rodzin z podwójną karierą zawodową (*dual career family*), polegająca na tym, że mężczyzna angażuje się w rolę aktywnego ojca i dzieli z partnerką czas spędzany z dzieckiem. Zaangażowanie to nie idzie jednak w parze z podziałem innych obowiązków rodzinnych z kobietą, która pozostaje nadal nimi bardziej obciążona. Istnieją jednak różnice między preferowanymi a realizowanymi modelami rodziny. W analizie Anny Matysiak (2005), opartej na szerszych danych ogólnoeuropejskich w ramach Population Policy Acceptance Study (PPAS), Polacy wybierają model rodziny oparty na równym partnerskim podziale obowiązków domowych i podwójnej karierze, natomiast w rzeczywistości realizują model „podwójnego dochodu” z dodatkowym obciążeniem kobiet, które są odpowiedzialne za wykonywanie obowiązków domowych.

Mężczyźni żyjący w rodzinach o podwójnej karierze zawodowej zarówno swojej, jak i partnerki są z pewnością bardziej skłonni do dzielenia obowiązków domowych. Zdaniem Plecka (1985 za: Dancer, Gilbert, 1993) w takich rodzinach może faktycznie nastąpić równy podział obowiązków, sprawiedliwy dla obu partnerów. Badania Dancer i Gilbert (1993) wskazują, że najbardziej sprawiedliwy dla kobiet i gwarantujący równy podział obowiązków jest właśnie ten typ rodziny. Postrzeganie pracy zawodowej partnerki przez mężczyznę okazało się ważnym czynnikiem sprzyjającym większemu zaangażowaniu mężczyzny w obowiązki domowe. A więc im większe znaczenie kariera kobiety ma dla mężczyzny, ale także dla budżetu rodzinnego, tym bardziej jest on skłonny do partnerskiego dzielenia z nią prac w domu. Kobiety w rodzinie o pojedynczym dochodzie mężczyzny i tradycyjnym podziale obowiązków rodzinnych postrzegają swoją sytuację jako bardziej sprawiedliwą niż kobiety w rodzinach o podwójnym dochodzie, gdzie nie występuje równy podział prac domowych, a spoczywa na nich również odpowiedzialność finansowa. W takich rodzinach najczęściej dochodzi do konfliktów „praca – życie” i związanych z nimi trudności z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych.

Nowy model rodziny, który coraz częściej występuje w krajach Europy Zachodniej i Stanach Zjednoczonych, wiąże się z nowymi wyzwaniem i możliwościami. Mężczyźni w związkach z kobietami o jednakowym statusie materialnym mogą i powinni godzić i rozwiązywać na co dzień dylematy nowych ról męskich w rodzinie: bycia aktywnym ojcem, bycia odpowiedzialnym za obowiązki domowe i wspierania partnerki w jej rozwoju osobistym i zawodowym (O’Neil i in., 1987).

Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS, 2005b) wciąż wskazują na to, że kobiety w Polsce są statystycznie lepiej wykształcone niż mężczyźni, natomiast ich zarobki są niższe. Trudno w takiej sytuacji mówić o modelu rodziny o podwójnej karierze, a raczej o modelu podwójnego dochodu, gdzie zarobki kobiety są dodatkiem do zarobków mężczyzny. Nie dziwi więc i to, że aż 15% kobiet (w porównaniu do 0,5% mężczyzn) wymienia obowiązki rodzinne jako przyczynę bierności zawodowej, i jest to procentowo niewiele niższy wynik niż w przypadku przyczyn, jak choroby i konieczność uzupełniania kwalifikacji zawodowych. Różnice w dochodach i model rodziny oparty na podwójnym dochodzie obojga partnerów, ale pojedynczej odpowiedzialności kobiety za prace domowe, może w związku z tym nadal być przyczyną niskiego zaangażowania mężczyzn w życie rodzinne.

Zdaniem wielu badaczy praca zawodowa kobiet, ale przede wszystkim duży wkład finansowy do budżetu rodzinnego, są czynnikiem sprzyjającym sprawiedliwemu dla obu stron, partnerskiemu podziałowi obowiązków rodzinnych. Zdaniem Blaira i Lichtera (1991 za: Davies i Carrier, 1999) liczba godzin spędzonych w pracy jest skorelowana z ilością czasu poświęcanego przez partnera na obowiązki domowe typowo kobiece i zmniejszeniem podziału płciowego na sferę prywatną i publiczną między partnerami. Z zarobkami związane jest również poczucie władzy, również decyzyjnej w związku. I właśnie poczucie posiadania nieco mniejszej władzy w związku skłania mężczyznę do wykonywania większej ilości prac domowych. Z badań Ross (1987) wynika, że im mniejsza jest różnica między zarobkami mężczyzny a zarobkami kobiety, tym więcej czasu poświęca on na prace domowe.

### 3.2. Wykształcenie partnerów

Podobnie jak wysokie zarobki w porównaniu z zarobkami partnera, tak również wysokie wykształcenie kobiety sprzyja jej oczekiwaniom współpracy w obowiązkach domowych i faktycznemu uczestnictwu mężczyzn w życiu domowym. Ross (1987) stwierdza, że mężczyźni lepiej wykształceni wykonują w rzeczy samej więcej prac domowych. Natomiast mężczyźni zarabiający relatywnie dużo i sumarycznie więcej niż partnerka wykonują ich mniej. Oczywiście, wytłumaczeniem tego faktu może być wyżej opisane poczucie władzy: mężczyzna zarabiający dużo nie czuje się w obowiązku aktywnie uczestniczyć w pracach domowych, gdyż zgodnie z hipotezą relatywnych zasobów, ma już wystarczająco duży wkład w życie rodzinne. Zdaniem Titkova i współpracownic (2004), wykształcenie wyższe mężczyzn jest czynnikiem zwiększającym ich egalitarne postawy w rodzinie, a więc zwiększającym zaangażowanie w codzienne czynności domowe. Jednak Holter (2003) uważa, że mężczyźni o wysokim statusie w społeczeństwie (zawodowym i materialnym) mogą być zniechęceni, a nawet odstraszeni do podejmowania działań partnerskich i opiekuńczych w rodzinie.

### 3.3. Miejsce zamieszkania

Na podstawie badań np. CBOS (1993; 1994) i Titkow i in. (2004) można stwierdzić, że mężczyźni z średnich i dużych miast w większym stopniu uczestniczą w obowiązkach domowych i mają mniej tradycyjne podejście do ról płciowych i modeli rodziny niż mieszkańcy miast małych i wsi. Z badań Mikuty (2000) wynika, że na wsiach istnieje najbardziej tradycyjny podział na prace typowo kobiece i typowo męskie.

### 3.4. Wiek

Według Titkow (2000) i CBOS (1993; 1994) młodszy mężczyźni częściej wykonują prace domowe lub kobiety deklarują jedynie wyższe ich uczestnictwo, gdyż jest to zgodne z popularnym wśród młodszych osób egalitarnym modelem związku. W badaniach jakościowych australijskich mężczyzn i ich partnerek (Singleton i Mahrer, 2004) młodzi mężczyźni, jak nazywają ich autorzy – Pokolenie X (urodzonych między 1965 a 1979), są bardziej skłonni do wykonywania prac domowych niż ich ojcowie. Uważają dzielenie z kobietą prac domowych jako znak swoich czasów, różniący ich od starych generacji np. ojców i dziadków, którzy nie włączali się w prace domowe. Mężczyźni nazywani przez autorów „udomowionymi” w deklaracjach oczywiście tworzą bardzo atrakcyjny dla siebie egalitarny model związku, ale w rzeczywistości realizują model rodziny zwany przez Hochschild (1989) przejściowym, w którym kobieta jest „domowym menedżerem” (*domestic manager*), kierującym wszystkimi pracami domowymi, a mężczyzna jest „narzekającym pomocnikiem” (*compliant helper*). Ogólnie młodzi mężczyźni są bardziej świadomi kwestii równouprawnienia płci, egalitarnego modelu związku i konieczności podziału domowych obowiązków i w związku z tym deklarują się jako aktywni uczestnicy życia rodzinnego i czynności domowych. W rzeczywistości bywa często inaczej, bo popularne i modne deklaracje nie zawsze idą w parze z konkretnymi zachowaniami.

### 3.5. Czas pracy partnerów

Długość i rozplanowanie czasu pracy zawodowej jest oczywistym czynnikiem wpływającym na długość czasu poświęcanego na prace domowe, zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn, zgodnie z hipotezą tzw. dostępności czasowej. Zdecydowanie krótszy czas pracy umożliwia większe zaangażowanie w funkcje rodzinne (Davies, Carrier, 1999). Odpowiednie rozplanowanie czasu pracy, często brane pod uwagę w przypadku pracy kobiet i możliwości pogodzenia ich pracy z życiem rodzinnym, dla mężczyzn również może być szansą wprowadzenia pozytywnych zmian do ich funkcjonowania rodzinnego. W badaniach czas pracy mężczyzn jest negatywnie skorelowany z czasem poświęcanym przez nich na prace domowe (np. Biernat i Wortman, 1991). A więc mężczyzna pracujący dużo

poza domem mniej czasu spędza w domu i tym samym mniej wykonuje czynności domowych. W przypadku kobiet korelacja czasu pracy z wykonywaniem prac domowych nie zawsze jest taka jednoznaczna (a na pewno mniejsza) niż w przypadku mężczyzn. Wiąże się to oczywiście z podwójnym obciążeniem kobiet i tzw. zjawiskiem „drugiej zmiany”, kiedy to oprócz pracy zawodowej kobieta musi wykonywać różnego rodzaju zajęcia domowe.

Podjęcie przez mężczyzn telepracy, która w przypadku kobiet sprzyja poświęcaniu większej ilości czasu na prace domowe, umożliwia specyficzną aranżację swojej pracy i życia prywatnego. Nie ma tu klasycznego podziału na sferę publiczną, zewnętrzną, zawodową i sferę domową, w której spędza się bardzo mało czasu. Badacze (Osnowitz, 2005) dostrzegają w telepracy możliwość dla mężczyzny ponownej integracji życia zawodowego z rodzinnym oraz wyjścia poza sztywne stereotypowe ograniczenia męskiej roli płciowej. Zdaniem Debry Osnowitz mężczyźni pracujący zawodowo w domu inaczej spostrzegają czynności domowe: nie jako typowo kobiece obowiązki, ale jako czynności, które muszą zostać przez kogokolwiek wykonane, aby rodzina mogła sprawnie funkcjonować. Dzięki pracy w domu mogą oczywiście łączyć w lepszy sposób role zawodowe z rodzicielskimi i zmniejszać tzw. konflikt Praca – Życie Rodzinne.

Istnieją również odmienne opinie dotyczące telepracy. Hilary Silver (1993) uważa, że praca zawodowa w domu nie zmienia bezpośrednio postaw mężczyzn do podejmowania prac domowych ani tradycjonalizmu w podziale ról płciowych. Jej zdaniem kobiety pracujące zawodowo w domu również deklarują bardziej tradycyjne role płciowe i więcej czasu poświęcają na prace domowe. Ich partnerzy, w związku z tym, że spędzają one dużo czasu w domu, wymagają od nich wykonywania większości prac domowych. Podobne wyniki badań jakościowych przedstawia Sullivan i Lewis (2001) – ich zdaniem mężczyźni pracujący zawodowo w domu mogą posiadać tak samo tradycyjne poglądy, jak ich koledzy pracujący poza domem i oczekiwać od własnych partnerek wykonywania „swoich obowiązków”, nawet jeśli one pracują zawodowo.

### 3.6. Sektor pracy

Na podstawie najnowszego raportu GUS „Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.” można wyróżnić dwa typy sektorów.

Są to, po pierwsze, sektory, w których można łatwo pogodzić życie zawodowe z rodzinnym (np. zmiany godzin pracy, wyjścia w ciągu dnia, wzięcie wolnego bez wykorzystywania urlopu, wykonywanie części obowiązków w domu) 10% większe możliwości od średniej dla wszystkich zawodów. Należą tu instytucje pośrednictwa finansowego lub zajmujące się obsługą nieruchomości, reklamą, doradztwem prawnym lub księgowym.

Drugi typ to sektory, w których trudno pogodzić życie zawodowe z rodzinnym, takie jak: firmy budowlane, firmy zajmujące się handlem, służba zdrowia, kierowcy, firmy energetyczne i produkcyjne.

### 3.7. Praca mężczyzny w zawodzie sfeminizowanym

Mężczyźni wykonujący prace sfeminizowane, czyli takie, w których większość pracowników stanowią kobiety, częściej wykonują prace domowe typowo kobiece i chętniej podejmują opiekę nad dziećmi niż mężczyźni pracujący w typowo męskich zawodach (Davis i Carrier, 1999). W Polsce najbardziej sfeminizowanymi zawodami są wszystkie prace opiekuńcze, w placówkach służby zdrowia (w charakterze niższego personelu medycznego) i opieki społecznej, prace wychowawcze i nauczycielskie w przedszkolach i szkołach podstawowych), instytucjach administracji publicznej (w charakterze niższych pracowników biurowo-administracyjnych) oraz instytucjach pomocy społecznej. Małgorzata Fuszara (2005) na podstawie badań mężczyzn w zawodach sfeminizowanych z ramach projektu „*When This is a Man*” podaje, że badani wykonywanie prac domowych i sprawowanie opieki nad dziećmi traktują jako oczywistość i przedłużenie swojej pracy zawodowej.

### 3.8. Zaangażowanie religijne

Zgodnie z poglądami Hofstede (2001) tradycyjny podział ról płciowych w rodzinie między kobietą a mężczyzną związany jest ze znaczącą rolą religii w kulturze danego społeczeństwa, która sprzyja postawom konserwatywnym. Jego zdaniem sekularyzacja sprzyja bardziej partnerskim relacjom w rodzinie i w związku z tym również podejmowaniu przez mężczyzn większej ilości obowiązków domowych.

Rozważając kwestie związane z tradycjonalizmem płciowym i religijnością, należy zwrócić uwagę na nowo powstające chrześcijańskie ruchy mężczyzn podkreślające rolę aktywnego, zaangażowanego ojcostwa dla rodziny i rozwoju dziecka (np. polskie Centrum Ojcostwa – [tato.net](http://tato.net) lub amerykański ruch Promise Keepers). Z pewnością wnoszą one ważny wkład w pozytywne przemiany współczesnej męskości o charakterze opiekuńczym, nie nastawionym na tradycyjnie męską agresywność i współzawodnictwo, ale na zdrowe, głębokie relacje międzyludzkie. Ruchy te jednak nie podkreślają partnerstwa w rodzinie między kobietą a mężczyzną, wręcz przeciwnie, „odbudowują” utraconą przez ruch wyzwolenia kobiet męską władzę w rodzinie. I co za tym idzie, nie poruszają kwestii równego ani jakiegokolwiek podziału prac domowych, z wyjątkiem funkcji rodzicielskich.

W badaniach polskich dotyczących kwestii podziału obowiązków rodzinnych i ról płciowych udział w praktykach religijnych wystąpił jako czynnik wskazujący na wyższy tradycjonalizm na poziomie ok. 10-15% w pytaniach dotyczących pre-

ferowanego modelu rodziny i ról płciowych (CBOS, 1993; 1994). Osoby zaangażowane religijnie częściej akceptowały model rodziny z mężczyzną jako jedynym żywicielem rodziny, a także częściej uważały, że „takie obowiązki jak: gotowanie, prasowanie, sprzątanie to naturalny obowiązek kobiety” oraz że „matka bardziej niż ojciec poświęca się dla dziecka i dobra rodziny”.

Z pewnością duże znaczenie dla relacji w rodzinie ma wpływ religijności w procesie kształtowania pozytywnych relacji interpersonalnych, związanych z „miłością braterską”, a więc empatii, altruizmu, odpowiedzialności. Te cechy mogą być kształtowane na drodze przekazu m.in. wartości chrześcijańskich i mogą skutkować ewentualnym partnerstwem w rodzinie.

### 3.9. Męska rola płciowa oparta na osiągnięciach zawodowych

Męska rola płciowa związana z podziałem obowiązków w rodzinie i społeczną akceptacją określonego typu zachowań może mieć negatywny wpływ na mężczyzn. Ma to miejsce wtedy, gdy społeczne oczekiwania i idealny w danym społeczeństwie model rodziny i męskości zakłada i wymusza zachowania uniemożliwiające faktyczną samorealizację. James M. O’Neil (1995) opierając się na paradygmatach Plecka (1981) rozwinął teorię konfliktu męskiej roli płciowej i szczególnie interesujące są dwa czynniki tzw. konfliktu, związane ściśle z pracą zawodową i trudnościami w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym.

Pierwszy czynnik to „**Potrzeba Sukcesu i Władzy**” (*Success Power Competition*); związany jest z podkreślaną w społeczeństwie koniecznością osiągnięcia sukcesu zawodowego, posiadania przez mężczyznę możliwie wysokiego statusu oraz współzawodniczenia z innymi w różnego rodzaju dziedzinach i aspektach życia.

Drugi – „**Konflikt pomiędzy Pracą a Życiem Rodzinnym**” (*Conflict Between Work and Family Relations*) – wiąże się z trudnościami w odpowiednim zrównoważeniu czasu poświęconego na pracę zawodową z czasem poświęconym rodzinie i na odpoczynek, co skutkuje problemami zdrowotnymi, przepracowaniem i stresem. Oba czynniki wpisują się w tradycyjne oczekiwania wobec mężczyzn, według których miarą wartości mężczyzny jest jego sukces zawodowy („*work based gender*”). Przekłada się to na silną motywację osiągnięć i dostosowywanie życia prywatnego i rodzinnego do pracy zawodowej, która traktowana jest priorytetowo. W rezultacie takie działania mogą powodować konflikt między rzeczywistymi potrzebami mężczyzny a wymogami społecznymi i chęcią realizacji społecznych wymogów męskości.

Liczne badania wskazują rzeczywiście na destruktywny wpływ „Potrzeby Sukcesu i Władzy” oraz wysokiego „Konfliktu pomiędzy Pracą a Życiem Rodzinnym” na funkcjonowanie mężczyzn. Oba czynniki korelują dodatnio z depresją, lękiem, niskim poziomem relacji społecznych (*social intimacy*) (Sharpe i Heppner, 1991), neurotyzmem (Tokar, Fisher i in., 2000) oraz ujemnie z samo-

oceną (Mahalik, Locke i in., 2001). Oznacza to, że mężczyźni realizujący tradycyjną męską rolę płciową, związaną z pracą zawodową (oba czynniki wyróżnione przez Jamesa M. O'Neila) mogą cierpieć na depresję, nie zawierać głębokich, satysfakcjonujących relacji z innymi i mieć niską samoocenę. W badaniu Robinson i Schwartza (2004) mężczyźni z wysokim poziomem czynników „Potrzeby Sukcesu i Władzy” i „Konfliktu pomiędzy Pracą a Życiem Rodzinnym” posiadają bardziej tradycyjne postawy wobec kobiet i ról płciowych. Również Mintz i Mahalik (1996) stwierdzają, że mężczyźni o niskim poziomie tychże czynników znacznie częściej dzielą w swojej rodzinie obowiązki, zadania i role z partnerką („*role sharing*”) niż mężczyźni z wysokim poziomem tych czynników, którzy w badaniu znacznie częściej wybierają model tradycyjnego funkcjonowania w rodzinie. Mężczyźni dzielący z partnerką role i obowiązki rodzinne doświadczają mniejszej presji i potrzeby osiągania sukcesów zawodowych za wszelką cenę, a przede wszystkim kosztem rodziny.

### 3.10. Wartości życiowe

Istotnym aspektem funkcjonowania człowieka są preferowane i wyznawane przez niego wartości życiowe. Związane są z podejmowanymi działaniami, ważnymi decyzjami, zachowaniami, jak i postawami do różnych dziedzin życia, a także są priorytetowymi, naczelnymi zasadami życiowymi, ukierunkowującymi i motywującymi do określonych działań. Z pewnością określony system wartości może sprzyjać postawom partnerskim lub tradycyjnym do ról płciowych w rodzinie oraz podejmowaniu obowiązków domowych przez mężczyzn.

Najpopularniejsza obecnie teoria i metoda pomiaru wartości autorstwa Shaloma H. Schwartza (1992; 1994), której struktura jest uniwersalna i występująca w każdej kulturze, składa się z 10 typów wartości, sprowadzonych do czterech wymiarów wyższego rzędu.

#### 3.10.1. Otwartość na Zmianę:

**Podmiotowość** – niezależność myśli i działań; decydowanie o swoim życiu; ciekawość świata; kreatywność; wolność wyboru;

**Świat pełen wrażeń** – ekscytujące życie pełne nowości i wyzwania;

**Hedonizm** – czerpanie z życia własnej przyjemności i zmysłowej radości;

#### **Konserwatyzm:**

**Konformizm** – samodyscyplina i powściągliwość działań i impulsów, które mogłyby ranić innych lub naruszać społeczne oczekiwania i normy; grzeczność; posłuszeństwo; poważanie zdania starszych, zwłaszcza rodziców;

**Tradycjonalizm** – respektowanie i zaangażowanie w podtrzymywaniu idei i zwyczajów, narzuconych jednostce poprzez tradycyjną kulturę lub religię; skromność; umiarkowanie w zachowaniu; pobożność;

**Bezpieczeństwo** – porządek społeczny, harmonia i stabilność struktury społecznej, relacji interpersonalnych i jednostki; uczciwość;

### 3.10.2. Wzmacnianie własnego JA:

**Władza** – społeczny status i prestiż, kontrola lub dominacja ludzi i zasobów;

**Osiągnięcia** – sukces osobisty poprzez okazywanie szerokich kompetencji zgodnych ze społecznymi standardami;

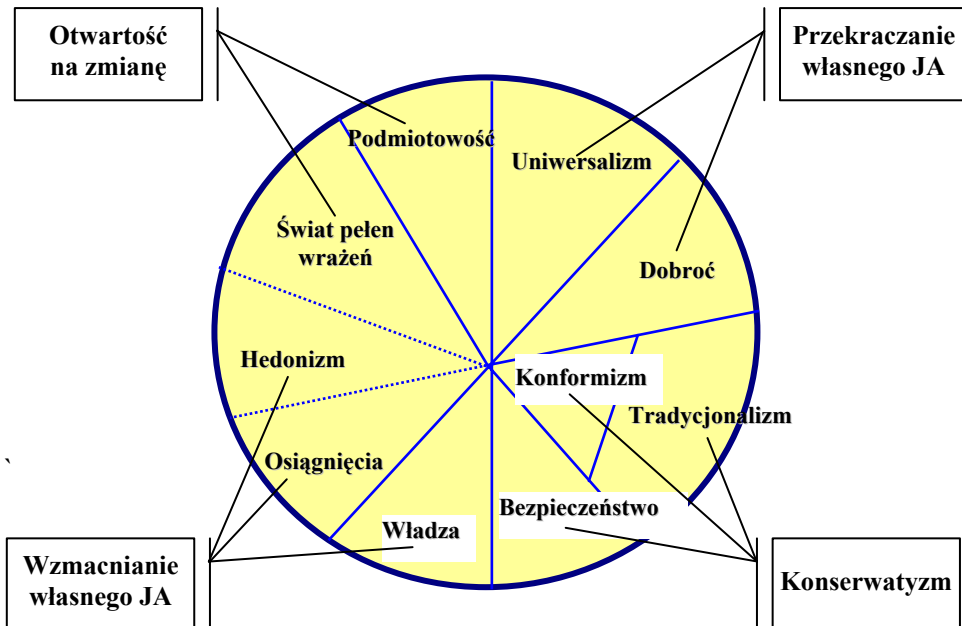
**Hedonizm** – czerpanie z życia przyjemności i zmysłowej radości przez jednostkę;

#### Przekraczanie (poświęcanie) własnego JA:

**Uniwersalizm** – zrozumienie, tolerancja, ochrona dobrobytu wszystkich ludzi; jedność z naturą i sprawiedliwość społeczna;

**Dobroć** – ochrona i zwiększanie dobrobytu bliskich osób, z którymi jednostka ma częsty kontakt.

Tak określone wartości Schwartz przedstawia w sposób graficzny, umieszczając wartości w postaci kołowej, gdzie obok siebie znajdują się wartości bliskoznaczne, a naprzeciwko wartości przeciwstawne:



*CZĘŚĆ II*

---

---

**BADANIE**

# 1. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE I ZAŁOŻENIA ANALIZY WYNIKÓW

## 1.1. Cele badania, badane zmienne i sposób pomiaru zmiennych

Podstawowym celem podjętego badania było zidentyfikowanie czynników demograficznych, społecznych i psychologicznych, które mogą mieć potencjalny wpływ na podejmowanie przez mężczyzn ról rodzinnych, a zwłaszcza na ich gotowość do pełnienia czynności opiekuńczych wobec małego dziecka oraz do dzielenia obowiązków domowych z partnerką. Założono, że istotne znaczenie dla funkcjonowania mężczyzn w rolach rodzinnych mogą mieć następujące grupy zmiennych (czynników):

### 1.1.1. Czynniki demograficzne

1. Wiek.
2. Poziom wykształcenia.
3. Miejsce zamieszkania (wielkość miejscowości, region).
4. Stan cywilny.
5. Status zawodowy.

### 1.1.2. Czynniki psychologiczne

1. Akceptowane wartości wg koncepcji Shaloma H. Schwarz.
2. Zaangażowanie religijne:
  - ocena własnej religijności,
  - uczestniczenie w praktykach religijnych.
3. Koncepcja siebie w roli mężczyzny, a zwłaszcza poziom napięć w realizacji społecznie akceptowanej roli mężczyzny:
  - natężenie potrzeby sukcesu i władzy jako najważniejszego atrybutu męskości,
  - pełnienie roli zawodowej i ról rodzinnych (stopień przeżywania konfliktu praca zawodowa – życie rodzinne).
4. Przekonania dotyczące ról płciowych (męskiej i kobiecej).
5. Preferowany model rodziny dla siebie i dla partnerki.

Warianty (modele):

- Praca zawodowa, brak dzieci,
  - Rezygnacja z pracy zawodowej, posiadanie dzieci,
  - Praca zawodowa, posiadanie dzieci.
6. Wyznawane poglądy dotyczące godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego przez mężczyznę i przez kobietę.

7. Relatywna ważność różnych sfer życia.
8. Preferencje sposobu spędzania czasu.

### 1.1.3. Czynniki społeczne

1. Rodzina pochodzenia:
  - wykształcenie rodziców,
  - model rodziny.
2. Rodzina własna:
  - posiadanie dzieci,
  - relatywny status partnerki (pod względem wykształcenia i wysokości dochodów),
3. Środowisko zawodowe:
  - sytuacja zawodowa,
  - czas pracy,
  - zadowolenie z pracy,
  - ocena aspektów pracy zawodowej.

Kwestionariusz mierzący wymienione zmienne składał się z kilku części. Niektóre zmienne były operacjonalizowane przy pomocy pojedynczych pytań, inne przy pomocy zbioru pytań, stwierdzeń lub skal. W takich przypadkach dokonano eksploracyjnej analizy czynnikowej, opartej na metodzie statystycznej umożliwiającej wyłonienie mniejszej liczby (niż liczba pytań w danym zbiorze) czynników, odpowiedzialnych za sposób odpowiadania respondenta i mających określone, ważne z punktu widzenia badacza znaczenie teoretyczne.

Do pomiaru systemu wartości i trudności w przeżywaniu męskiej roli płciowej użyto oryginalnych skal (w polskim tłumaczeniu), mianowicie Skali Wartości Shaloma H. Schwartza (Person Profiles – tłum. A. Kwiatkowska) i Skali GRC (Gender Role Conflict Scale Jamesa M. O'Neila – tłum. A. Nowakowska).

## 1.2. Analizy czynnikowe

W celu wyłonienia ważnych z punktu widzenia teoretycznej analizy znaczeniowej poszczególnych pytań dokonano następujących analiz czynnikowych:

### 1.2.1. Akceptowane wartości (Pyt. 37)

Uznano, że najlepszym odzwierciedleniem istnienia rzeczywistej struktury wartości w badanej próbie jest wynik analizy czynnikowej, prowadzącej do wyłonienia czterech czynników. Każdy z czynników opisuje wartości lub grupę wartości występujących w koncepcji Schwartza, niemniej istnieją pewne rozbieżności dotyczące tego, jakie pozycje kwestionariusza składają się na poszczególne czynniki (niektóre pozycje skali znalazły się w innych konfiguracjach niż wynika to

z oryginalnej wersji klucza do kwestionariusza). Po dokładnej analizie treści uzyskanych czynników zdecydowano się na posługiwanie się w dalszych analizach czynnikami empirycznie stwierdzonymi (mimo stwierdzonych rozbieżności), zwiększając w ten sposób trafność ekologiczną (zgodność z badaną rzeczywistością społeczną) naszych analiz, nie umniejszając ich trafności teoretycznej (zgodności z koncepcją Shaloma H. Schwartza).

Wyłoniono cztery czynniki, reprezentujące w ogólnym znaczeniu zbiór wartości kolektywistycznych i zbiór wartości indywidualistycznych, przy czym każdy z nich akcentuje nieco inny aspekt kolektywizmu i indywidualizmu. W rozumieniu psychologii społecznej indywidualizm wiąże się z preferowaniem wartości ważnych z punktu widzenia samej jednostki. Kolektywizm natomiast związany jest przede wszystkim z preferowaniem podejścia do życia nastawionego na jak najlepsze relacje międzyludzkie, a także respektowaniem praw i obowiązków członków własnej grupy przynależności (np. rodziny, narodu, grupy bliskich przyjaciół). Często pojęcia indywidualizmu i kolektywizmu traktowane są jako opozycyjne wobec siebie, gdyż pierwszy wiąże się z podkreślaniem jednostkowych, partykularnych praw, a drugi przeciwnie, z podkreślaniem ważności grupy, lojalności i przynależności grupowej.

**I czynnik – WSPÓLNOTOWOŚĆ** (składają się na niego poszczególne części kwestionariusza wartości Schwartza Person Profiles oznaczające wartości kolektywistyczne: orientacja na Innych, gotowość do pomagania, szacunek dla starszych, dbanie o dobro najbliższej rodziny, troska o harmonię i bezpieczeństwo na świecie, troska o harmonię, lojalność wobec przyjaciół, szacunek wobec tradycji).

**II czynnik – KONFORMIZM** (składają się na niego poszczególne części kwestionariusza wartości Schwartza Person Profiles oznaczające wartości kolektywistyczne: postępowanie zgodne z przepisami, dostosowanie się do oczekiwań innych ludzi, życie zgodne z nakazami religijnymi).

**III czynnik – WZMACNIANIE WŁASNEGO JA** (składają się na niego poszczególne części kwestionariusza wartości Schwartza Person Profiles oznaczające wartości indywidualistyczne: odnoszenie sukcesów, kierowanie innymi, bycie kreatywnym, wzbudzanie podziwu u innych, ambicja, ciekawe życie).

**IV czynnik – HEDONIZM** (składają się na niego poszczególne części kwestionariusza wartości Schwartza Person Profiles oznaczające wartości indywidualistyczne: radość z życia, korzystanie z przyjemności życiowych, posiadanie wolności wyboru, preferowanie ekscytującego życia, podkreślanie znaczenia bogactwa materialnego).

### 1.2.2. Ocena aspektów pracy zawodowej i czynności domowych (Pyt. 3 i 35)

W pytaniach dotyczących oceny pracy zawodowej oraz prac domowych na skalach zbudowanych z przeciwieństw przymiotników (np. ciekawa-nudna; przy-

jemna-nieprzyjemna; odpowiedzialna-nieodpowiedzialna) uzyskano w analizie czynnikowej tę samą, trójczynnikową strukturę.

### **I czynnik – PRACA zawodowa/PRACE domowe oceniane jako SPOŁECZNIE UŻYTECZNE**

Znalazły się tutaj wyniki dla następujących przymiotników (biegun pozytywny) określających pracę: przydatna, konieczna, potrzebna, odpowiedzialna, wartościowa.

### **II czynnik – PRACA zawodowa/PRACE domowe oceniane jako SUBIEKTYW-NIE INTERESUJĄCE**

Znalazły się tutaj wyniki dla następujących przymiotników (biegun pozytywny) określających pracę: urozmaicona, ciekawa, satysfakcjonująca, przyjemna.

### **III czynnik – PRACA zawodowa/PRACE domowe oceniane jako LEKKIE, NIE WYMAGAJĄCE WYSIŁKU**

Znalazły się tutaj wyniki dla następujących przymiotników (biegun pozytywny) określających pracę: lekka, łatwa, relaksująca, uspokajająca, bezpieczna.

## 1.2.3. Przekonania dotyczące ról płciowych (Pyt. 32)

W zbiorze stwierdzeń dotyczących poglądów w kwestii ról płciowych wyróżniono następujące czynniki:

**I czynnik – MĘSKA DOMINACJA** (stereotypowy podział obowiązków opiekuńczych i w wykonywaniu czynności domowych, z podkreśleniem dominującej pozycji mężczyzny, stwierdzenia, że mężczyźni są twardzi, nie potrzebują pomocy, powinni zarabiać więcej niż kobiety, włączają się do wykonywania obowiązków domowych (pomagają) tylko wtedy, kiedy chcą, z naciskiem na to, że równy podział obowiązków domowych nie jest możliwy).

Przykładowe pozycje z kwestionariusza wchodzące w skład tego czynnika:

- „Mężczyzna wykonuje prace domowe tylko wtedy, gdy ma na to ochotę”
- „Mężczyźni nie są od tego, aby dbać o czystość w domu”
- „Kobieta nie powinna zarabiać więcej od mężczyzny”
- „Mężczyzna nie powinien poświęcać czasu na obowiązki domowe, gdyż czynności tego rodzaju są niemęskie”

**II czynnik – STEREOTYPOWOŚĆ RÓL** (stereotypowe przypisanie mężczyzny do sfery zawodowej, a kobiety do sfery prywatnej, domowej z podkreśleniem ich odrębnych zadań i ról, odnoszących się do tego, kto jest żywicielem rodziny, a kto opiekuje się dziećmi i domem).

Przykładowe pozycje z kwestionariusza wchodzące w skład tego czynnika:

- „Kobiety są z natury opiekuńcze i emocjonalne, dlatego najlepiej realizują się życiowo jako matki”

- „Mężczyźni są z natury nastawieni na zdobywanie środków materialnych do życia i rywalizację z innymi, dlatego najlepiej realizują się życiowo w pracy zawodowej”

- „Mężczyzna jest głową rodziny i jego głównym zadaniem jest dostarczanie rodzinie środków materialnych do życia”

**III czynnik – EGALITARYZM** (podkreślenie równości w realizacji zadań związanych z funkcjonowaniem zawodowym, z pełnieniem ról rodzicielskich i opiekuńczych oraz z prowadzeniem domu, przekonanie, że kobiety nie powinny rezygnować z pracy zawodowej).

Przykładowe pozycje z kwestionariusza wchodzące w skład tego czynnika:

- „Kobieta powinna pracować zawodowo i równocześnie zajmować się prowadzeniem domu”

- „Zarówno mężczyzna, jak i kobieta powinni tyle samo czasu spędzać ze swoimi dziećmi”

#### 1.2.4. Subiektywna ocena swego funkcjonowania w związku (Pyt. 34)

W tym przypadku struktura trójczynnikowa również okazała się najlepszym rozwiązaniem. Wyłonione czynniki opisano w następujący sposób:

**I czynnik – KOBIE TA ZARZĄDZA – MĘŻCZYŻNA BIERNY** (kobieta bierze na siebie wszystkie obowiązki domowe, nie pozwala sobie pomóc, uważa, że sama najlepiej wszystko wykona. Mężczyzna jest odsunięty od prac domowych, nie współpracuje, bo nie musi; oboje akceptują ten układ).

Przykładowe pozycje z kwestionariusza wchodzące w skład tego czynnika:

- „Moja żona/partnerka nie pozwala mi na wykonywanie wielu prac domowych, bo uważa, że nie potrafię ich wykonać tak dobrze jak ona”

- „Moja żona/partnerka uważa, że prace domowe są obowiązkiem kobiety”

- „Cieszę się, że moja żona/partnerka nie pracuje, bo nie muszę zajmować się pracami domowymi”

**II czynnik – KOBIE TA WYMAGA – MĘŻCZYŻNA NIE POTRAFI** (kobieta wymaga od mężczyzny wykonywania prac domowych, a mężczyzna się od nich uchyla z różnych powodów: nie lubi, nie chce, nie potrafi).

Przykładowe pozycje z kwestionariusza wchodzące w skład tego czynnika:

- „Jestem zły, kiedy żona/partnerka każe mi wykonać jakąś pracę domową, którą ja osobiście uważam za niemęską”

- „Moja żona/partnerka uważa, że powinienem więcej czasu poświęcać na prace domowe”

**III czynnik – MĘŻCZYŻNA W ROZTERCE** (mężczyzna jest skłonny do pomagania, ale nie wie, czy powinien lub nie jest pewny co do opinii kolegów; boi się, że wykonując prace domowe zostanie oceniony jako niemęski; potencjalny

kandydat do zmiany nastawienia do prac domowych i dzielenia obowiązków z kobietą).

Przykładowe pozycje z kwestionariusza wchodzące w skład tego czynnika:

- „Moi koledzy uważają, że ich żony/partnerki mają wobec nich nadmierne oczekiwania, kiedy proszą ich o wykonanie różnych prac domowych”
- „Żałuję, że w domu rodzinnym nie nauczono mnie wielu domowych prac”
- „Czasem myślę sobie o tym, że przyjemnie byłoby nie pracować zawodowo, tylko zająć się przez jakiś czas wychowywaniem swoich dzieci i pracą w domu”

### 1.2.5. Preferencje co do spędzania czasu (Pyt. 26)

Sposób spędzania czasu przez respondentów można ująć w ramach pięciu czynników:

**I czynnik – INTELEKTUALNY** sposób spędzania czasu (czytanie, chodzenie do galerii sztuki, do kina, do teatru, uczenie się, podróże).

**II czynnik – NASTOLETNI** sposób spędzania czasu (granie w gry komputerowe, oglądanie filmów DVD, towarzyskie imprezy nocne, spotkania z przyjaciółmi, surfowanie po Internecie).

**III czynnik – KOBIECY** sposób spędzania czasu (sprzątanie, gotowanie, chodzenie na zakupy, dbanie o urodę).

**IV czynnik – DOROSŁY** sposób spędzania czasu (spacer, majsterkowanie, oglądanie telewizji, podróże, spotkania z przyjaciółmi).

**V czynnik – SPORT MAŁO AKTYWNY** jako sposób spędzania czasu (chodzenie na mecze sportowe, wędkowanie, majsterkowanie).

### 1.2.6. Poglądy dotyczące godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego (Pyt. 22)

Analiza czynnikowa wyodrębniła trzy istotne znaczeniowo czynniki:

**I czynnik – MĘŻCZYŻNA DLA RODZINY** (mężczyzna wolałby prowadzić dom i wychowywać dzieci i jest to ze szkodą dla małego dziecka i dla życia rodzinnego, gdy pracuje on na pełnym etacie).

Przykładowe pozycje z kwestionariusza wchodzące w skład tego czynnika:

- „Mężczyźni pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci”
- „Prowadzenie domu może dać mężczyźnie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa”
- „Biorąc wszystko pod uwagę jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy mężczyzna pracuje na pełnym etacie”

**II czynnik – KOBIETA DLA RODZINY** (kobieta wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci i jest to ze szkodą dla małego dziecka i dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje).

Przykładowe pozycje z kwestionariusza wchodzące w skład tego czynnika:

- „Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje zawodowo”
- „Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci”

**III czynnik – GODZENIE PRACY I RODZINY PRZEZ OBOJE RODZICÓW** (optymalnym rozwiązaniem dla życia rodzinnego jest godzenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi; pracujący zawodowo ojciec i pracująca zawodowo matka mogą dać tyle samo ciepła dziecku co niepracujący rodzice, prowadzenie domu może dać tyle samo zadowolenia kobiecie, co praca zawodowa).

Przykładowe pozycje z kwestionariusza wchodzące w skład tego czynnika:

- „Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo”
- „Pracujący zawodowo ojciec może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co ojciec niepracujący zawodowo”

### 1.3. Założenia analizy wyników

Przyjęto następujące zasady prezentacji uzyskanych danych:

Po pierwsze, przedstawione zostaną rozkłady częstości uzyskanych wyników (liczebności i procenty w całej próbie i w podgrupach), np. jaki jest procent osób zgadzających się z danym twierdzeniem, z podziałem na istotnie różniące zmienne demograficzne, np. wykształcenie, status zawodowy.

Po drugie, przeprowadzone zostaną analizy statystyczne w celu ustalenia zależności między poszczególnymi zmiennymi, np. między poziomem wykształcenia a akceptacją wartości wspólnotowych. Wykorzystane zostaną testy statystyczne badające istotność różnic w grupach w zakresie badanej zmiennej (testy t Studenta i testy analizy wariancji lub testy nieparametryczne) oraz test istotności związku między zmiennymi (chi kwadrat). W obliczeniach używano, w zależności od potrzeby stosowanego w poszczególnych analizach testu statystycznego, bądź to zmiennej o charakterze ciągłym (na skali ilorazowej), bądź tej samej zmiennej poddanej kategoryzacji. Kategoryzacja zmiennej polega na podziale wyników na trzy równe podgrupy wg rozkładu empirycznego. W praktyce podzielono zmienną na trzy podgrupy: pierwszą stanowią osoby osiągające wyniki niskie dla danej zmiennej, drugą osoby z wynikami średnimi, a trzecią z wynikami wysokimi.

Po trzecie, w celu ustalenia ważności czynników działających w określonej konfiguracji i zidentyfikowania najważniejszych predyktorów wybranych zmiennych, będą przeprowadzone analizy regresji liniowej. Ten typ analizy umożliwi

odpowieź na pytanie np. na podstawie jakich czynników można przewidywać wystąpienie postawy egalitarnej w relacjach mężczyzny z partnerką. W tym celu konstruuje się model teoretyczny zależności, składający się ze zbioru potencjalnych predyktorów – czynników wyjaśniających (np. wykształcenie, miejsce zamieszkania, osiągnane dochody, model rodziny pochodzenia, typy wartości i inne) i zmiennej wyjaśnianej (np. postawy egalitarne), której stan można przewidywać. W rezultacie otrzymujemy informacje, które ze zbioru predyktorów są istotne (np. wykształcenie i model rodziny pochodzenia) i w jakim stopniu (np. wykształcenie jest ważniejsze niż model rodziny), a które nie mają znaczenia (np. miejsce zamieszkania).

#### 1.4. Dobór próby

Badanie zostało zrealizowane na próbie **1045 mężczyzn** w kwietniu 2006 r. przez **Instytut Badania Opinii i Rynku PENTOR**. Dobór próby miał charakter celowy, w ramach sześciu uprzednio określonych kryteriów i kwot.

Kryteria doboru próby badawczej:

##### 1. Miejsce zamieszkania – regiony (województwa) Polski

Badanie było realizowane w 5 wybranych województwach. Respondenci byli wyszukiwani w mieście wojewódzkim oraz 3 wylosowanych miastach określonej wielkości.

- Mazowieckie – ze stolicą – Warszawa,
- Podlaskie – ze stolicą – Białystok,
- Kujawsko-Pomorskie – ze stolicą – Bydgoszcz,
- Dolnośląskie – ze stolicą – Wrocław,
- Małopolskie – ze stolicą – Kraków.

TABELA 1. DOBÓR PRÓBY WEDŁUG WOJEWÓDZTWA ZAMIESZKANIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Mazowieckie	205	19,6	19,7	19,7
	Podlaskie	215	20,6	20,6	40,3
	Kujawsko-Pomorskie	211	20,2	20,2	60,5
	Dolnośląskie	209	20,0	20,0	80,5
	Małopolskie	203	19,4	19,5	100,0
	Ogółem	1043	99,8	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	2	0,2		
Ogółem		1045	100,0		

Wyboru powyższych województw dokonano z kilku zasadniczych powodów. Z uwagi na cel badania ważne było zbadanie mężczyzn mieszkających w województwie podlaskim i porównanie wyników badań z wynikami mieszkańców województwa mazowieckiego. Kolejne województwa wybrane zostały na zasadzie różnicowania regionalnego i uwarunkowań historycznych. Założeniem było zatem porównanie wyników badań mężczyzn w kilku regionach, o innej tradycji historycznej i kulturowej. W tym celu do badania zostały wybrane: województwo małopolskie, kujawsko-pomorskie i dolnośląskie.

**2. Wielkość miasta zamieszkania** – 4 miasta w wymienionych wyżej województwach, tzn. stolica województwa i 3 miasta wielkości:

- powyżej 100 000 mieszkańców,
- pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców,
- pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców,
- poniżej 10 000 mieszkańców.

Wybrano respondentów z miast różnej wielkości, gdyż wielkość miejsca (miasta) zamieszkania może być istotnym czynnikiem kształtującym postawy, mentalność i wartości życiowe. Procentowy udział respondentów z miast różnej wielkości w każdym z wyżej wymienionych województw był odgórnie ustalony.

TABELA 2. DOBÓR PRÓBY WEDŁUG WIELKOŚCI MIEJSCA ZAMIESZKANIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Miasto poniżej 10 000 mieszkańców	106	10,1	10,2	10,2
	Miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	305	29,2	29,2	39,4
	Miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	160	15,3	15,3	54,7
	Miasto powyżej 200 000 mieszkańców	472	45,2	45,3	100,0
	Ogółem	1043	99,8	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	2	0,2		
Ogółem		1045	100,0		

### 3. Posiadanie dzieci

Bycie ojcem dla mężczyzny jest zazwyczaj przełomowym momentem w kształtowaniu własnej tożsamości oraz nowej jakości relacji ze swoją partnerką. Skutkiem tego mogą być nowe postawy i stosunek do podejmowania obowiązków i prac domowych, związanych zwłaszcza z opieką nad dzieckiem. Dlatego dokonano takiego wyboru w celu weryfikacji faktycznych różnic w postawach, spowodowanych podjęciem nowej roli życiowej.

TABELA 3. DOBÓR PRÓBY WEDŁUG POSIADANIA DZIECI

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Nie	334	32,0	32,0	32,0
	Tak	709	67,8	68,0	100,0
	Ogółem	1043	99,8	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	2	0,2		
Ogółem		1045	100,0		

#### 4. Wykonywanie pracy zarobkowej

Praca zawodowa jest ważnym czynnikiem, kształtującym i determinującym jakość życia prywatnego i rodzinnego. Z jednej strony umożliwia zaspokajanie potrzeb ekonomicznych rodziny, ale z drugiej strony uniemożliwia spędzanie z rodziną wystarczającej ilości czasu. W badanej próbie znalazło się 70% pracujących i 30% niepracujących lub studiujących mężczyzn.

#### 5. Wykształcenie

Wykształcenie, podobnie jak praca zawodowa, jest ważnym czynnikiem kształtującym odpowiednie postawy, wartości życiowe i preferencje. W związku z tym dokonano doboru respondentów pod względem wykształcenia, kierując się rozkładem ludności (mężczyzn) pod względem wykształcenia na podstawie danych GUS „Mały rocznik statystyczny Polski 2006”.

TABELA 4. DOBÓR PRÓBY WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	302	28,9	29,0	29,0
	Zasadnicze zawodowe	269	25,7	25,8	54,8
	Policealne i średnie	317	30,3	30,4	85,2
	Wyższe	154	14,7	14,8	100,0
	Ogółem	1042	99,7	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	3	0,2		
Ogółem		1045	100,0		

#### 6. Wiek

Kierując się rozwojowymi uwarunkowaniami funkcjonowania życia mężczyzn, dokonano doboru respondentów ze względu na wiek.

TABELA 5. DOBÓR PRÓBY WEDŁUG WIEKU

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	18-24	145	13,9	13,9	13,9
	25-29	257	24,6	24,6	38,5
	30-34	254	24,3	24,4	62,9
	35-39	258	24,7	24,7	87,6
	40-45	129	12,3	12,4	100,0
	Ogółem	1043	99,8	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	2	0,2		
Ogółem		1045	100,0		

Największy udział procentowy w próbie mają mężczyźni w wieku 25-39 lat, a więc ci, którzy potencjalnie są w wieku, kiedy najczęściej zakłada się rodzinę.

#### 1.4.1. Procedura poszukiwania respondentów

Po ustaleniu kwotowym liczby respondentów spełniających określone kryteria doboru w danym mieście ankieter dokonywał samodzielnie poszukiwania odpowiednich respondentów. Wybierał punkt startowy – ulica, numer domu, numer mieszkania. W wybranym punkcie sprawdzał, czy znajduje się mężczyzna spełniający kryteria doboru próby. Jeśli taki mężczyzna był i wyrażał zgodę na udział w badaniu, otrzymywał do wypełnienia kwestionariusz. Jeśli nie było mężczyzny spełniającego kryteria, ankieter dalej poszukiwał respondentów kolejno w co piątym odliczonym mieszkaniu/gospodarstwie domowym. Jeżeli w gospodarstwie domowym znajdowało się więcej osób spełniających wymogi próby, badanie realizowane było z osobą, która jako ostatnia obchodziła urodziny. Odliczanie mieszkań odbywało się według specjalnej procedury tzw. metody lewej ręki, która precyzyjnie wyznacza kierunek poruszania się ankietera. W danym punkcie startowym realizowano 5 efektywnych badań.

#### 1.4.2. Procedura badania

Zadaniem ankietera, nadzorującego przebieg wykonywania poszczególnych kwestionariuszy, była wyłącznie rekrutacja respondentów spełniających kryteria próby. Przy rekrutacji ankieterzy informowali, że jest to badanie społeczne, a nie typowo marketingowe realizowane na zlecenie określonej firmy. Przed realizacją wywiadu ankieter wypełniał aneks, który zawierał informację o miejscu przeprowadzenia wywiadu oraz podpis ankietera zapewniający o realizacji badania zgodnie z założeniami. Aneks ten był wkładany do koperty i respondent tego nie widział. Kwestionariusz wypełniał samodzielnie respondent. Ankieter nie tłumaczył respondentowi pytań. W razie potrzeby wyjaśniał tylko, jak zakreślić odpowiedź.

Po wypełnieniu kwestionariusza ankiet prosił respondenta o sprawdzenie, czy udzielił odpowiedzi na wszystkie pytania.

W związku z zapewnieniem respondentowi pełnej anonimowości wypełniony kwestionariusz wkładany był przy respondencie do koperty, a koperta zaklejana. Zaklejone koperty przekazywane były do biura firmy PENTOR.

## 2. WYNIKI

### 2.1. Czynniki demograficzne a role płciowe

W celu weryfikacji różnic w odpowiedziach pod względem zmiennych demograficznych takich jak: wiek, stan cywilny, wykształcenie, wielkość miejsca zamieszkania, region, dochody i posiadanie dzieci, wybrano z kwestionariusza pojedyncze pytania z części poświęconych modelom rodziny i godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, rolom płciowym, postawom do wykonywania prac domowych i negatywnemu wpływowi pracy zawodowej na życie prywatne.

#### 2.1.1. Wybrane stwierdzenia z pytania 22

##### Tabela 1:

- A. Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo.
- B. Pracujący zawodowo ojciec może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co ojciec niepracujący zawodowo.

##### Tabela 2:

- A. Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie.
- B. Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy mężczyzna pracuje na pełnym etacie.

##### Tabela 3:

- A. Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa.
- B. Prowadzenie domu może dać mężczyźnie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa.

Pytanie 22 dotyczy preferowanych modeli funkcjonowania zawodowego i rodzinnego dla kobiety (zdania A/) oraz dla mężczyzny (zdania B/). Zdania, dotyczące preferencji tradycyjnego modelu kobiety poświęcającej się pracy domowej i opiece nad dziećmi, stosowane były dotychczas w wielu badaniach (m.in. Pentor (2005); PGSS). W obecnym badaniu zastosowano zdania dotyczące kobiet oraz stworzono analogiczne zdania dotyczące mężczyzn:

1. Pracujący zawodowo ojciec może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co ojciec niepracujący zawodowo.
2. Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy mężczyzna pracuje na pełnym etacie.

3. Prowadzenie domu może dać mężczyźnie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa.

W analizie statystycznej dla zdań dotyczących kobiet i dotyczących mężczyzn istotne okazały się różnice w akceptacji poszczególnych zdań, w zależności czy dotyczą kobiet, czy mężczyzn. A więc respondenci inaczej ustosunkowywali się do stwierdzeń dotyczących kobiet niż do analogicznych dotyczących mężczyzn. Mężczyźni raczej nie zgadzają się z tym, że „prowadzenie domu może dać mężczyźnie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa”, natomiast częściej zgadzają się, że „Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa”. Uważają, że może być „ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje zawodowo”, natomiast mniej akceptują stwierdzenie „Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego ojciec pracuje zawodowo”. Równocześnie uważają, że bardziej „Pracujący zawodowo ojciec może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co ojciec niepracujący zawodowo” niż „Pracująca zawodowo matka”. Jediną interpretacją tychże różnic może być stereotypowe przekonanie, że praca zawodowa przeszkadza kobiecie realizować swoje prawdziwe macierzyńsko-domowe zadania, które są tylko jej przypisane. Mężczyzna podejmując pracę zawodową nic nie traci w swoim ojcostwie, ale też nie chciałby zamiast pracy zawodowej „prowadzić domu i wychowywać dzieci”.

**Pracujący zawodowo ojciec (matka) może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co ojciec (matka) niepracujący(a) zawodowo.**

Respondenci z większych miast w większym stopniu zgadzali się ze stwierdzeniami dotyczącymi zarówno ojca, jak i matki. Najwyraźniej praca zawodowa ich zdaniem nie stoi na przeszkodzie w realizacji obowiązków rodzicielskich. Podobnie respondenci żyjący w stałych związkach, bardziej niż samotni, akceptują godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym zarówno dla ojca, jak i matki. Prawdopodobnie znając to z własnego doświadczenia, potrafią zrozumieć dylematy godzenia ról. Mężczyźni z regionu mazowieckiego i kujawsko-pomorskiego najczęściej zgadzali się z tym, że pracujący ojciec może zapewnić wystarczająco dużo ciepła swojemu dziecku.

**Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy mężczyzna (kobieta) pracuje na pełnym etacie.**

Respondenci znacznie częściej akceptowali odpowiedź dotyczącą kobiety niż mężczyzny. Jest to z pewnością spowodowane stereotypowym przekonaniem, że to kobieta powinna zrezygnować (przynajmniej częściowo) z pracy zawodowej, aby zająć się wychowywaniem dzieci i prowadzeniem domu. Dla mężczyzny taka ewentualność jest czymś, co rzadko jest w ogóle brane pod uwagę. Najczęściej jednak akceptują to stwierdzenie dotyczące mężczyzn respondenci kawalerowie oraz mieszkańcy mniejszych miast. Być może są oni znacznie obciążeni pracą zawodową i woleliby pracować mniejszą liczbę godzin niż dotychczas. Mieszkańcy województwa podlaskiego dosyć nisko akceptują oba stwierdzenia, za-

równo dla kobiet, jak i mężczyzn. W związku z tym należy przypuszczać, że nie uważają pracy zawodowej jako dużej przeszkody w realizowaniu ról rodzinnych.

### 2.1.2. Wybrane stwierdzenia z pytania 32 (dotyczące ról płciowych w podziale obowiązków domowych)

#### **Tabela 4:**

Najważniejszym zadaniem kobiety jest prowadzenie domu, rzetelne wykonywanie obowiązków domowych oraz wychowywanie dzieci.

#### **Tabela 5:**

Mężczyzna i kobieta powinni po równo dzielić się obowiązkami domowymi.

#### **Tabela 6:**

Mężczyzna wykonuje prace domowe tylko wtedy, gdy ma na to ochotę.

#### **Tabela 7:**

Każdy mężczyzna powinien uczestniczyć w procesie wychowania, opieki i codziennej pielęgnacji swojego dziecka od razu po jego narodzinach.

Analiza wyników pod względem zmiennych demograficznych dla pytań dotyczących postaw wobec ról kobiet i mężczyzn i podejmowania przez mężczyzn obowiązków domowych i opieki nad dzieckiem wykazuje, że największe i najbardziej istotne statystycznie różnice występują dla zmiennej stan cywilny i wykształcenie. Mężczyźni z relatywnie wyższym poziomem wykształcenia zdecydowanie częściej niż mężczyźni z niższym wykształceniem deklarują równy podział obowiązków domowych pomiędzy partnerami, a także rzadziej uważają, że „mężczyźni wykonują prace domowe tylko wtedy, kiedy mają na to ochotę” i że „najważniejszym obowiązkiem kobiety jest prowadzenie domu i wychowywanie dzieci”. Mężczyźni żyjący w związkach zdecydowanie różnią się od mężczyzn nie żyjących w związkach, a zwłaszcza kawalerów. Kawalerowie, wbrew oczekiwaniom posiadają dość tradycyjne poglądy na role rodzinne: deklarują częściej niż osoby w związkach, że wykonują prace domowe tylko wtedy, gdy mają na to ochotę. Rzadziej podają, że mężczyźni i kobiety powinni po równo dzielić obowiązki rodzinne oraz że mężczyźni powinni uczestniczyć w procesie wychowania dziecka od razu po jego narodzinach. Analogicznie do stanu cywilnego, młodszy respondenci również deklarują nieco mniej partnerskie poglądy, jednakże różnice dla wieku nie są istotne statystycznie.

Jest to dość zaskakujący wynik, który kłóci się z rozpowszechnionym w społecznej świadomości przekonaniem, że młodzi mężczyźni posiadają bardziej egalitarne poglądy na role płciowe i mniej stereotypowo myślą o podziale obowiązków domowych. Wyniki wskazują, że to nie młody wiek, ale bycie przez jakiś

czas w związku może kształtować postawy partnerskie. Być może mężczyźni starsi myślą w sposób mniej stereotypowy, weryfikując w życiu nieużyteczne i nierealne tradycyjne podziały na role męskie i kobiece w rodzinie.

Miejsce zamieszkania w przypadku tych pytań nie było w sposób znaczący istotne, natomiast istotny był region zamieszkania. Dosyć egalitarne odpowiedzi podawali respondenci z województwa dolnośląskiego. Wbrew oczekiwaniom, mieszkańcy województwa mazowieckiego nie byli znacząco egalitarni w tej części badania w porównaniu do reszty respondentów.

### 2.1.3. Wybrane stwierdzenia z pytania 34 (dotyczące postaw mężczyzn do wykonywania prac domowych)

#### **Tabela 8:**

Czasem myślę sobie o tym, że przyjemnie byłoby nie pracować zawodowo, tylko zająć się przez jakiś czas wychowywaniem swoich dzieci i pracą w domu.

#### **Tabela 9:**

Moja żona/partnerka uważa, że prace domowe są obowiązkiem kobiety.

#### **Tabela 10:**

Jestem zły, kiedy żona/partnerka każe mi wykonać jakąś pracę domową, którą ja osobiście uważam za niemęską.

Analiza rozkładów wyników pod względem zmiennych demograficznych dla stwierdzeń weryfikujących emocjonalne postawy do realizacji prac domowych przez mężczyznę: „Moja żona/partnerka uważa, że prace domowe są obowiązkiem kobiety” oraz „Jestem zły, kiedy żona/partnerka każe mi wykonać jakąś pracę domową, którą ja osobiście uważam za niemęską” wykazała istotne różnice międzygrupowe dla zmiennej wykształcenie. Mężczyźni z relatywnie wyższym wykształceniem twierdzili, że ich partnerki nie uważają prac domowych za kobiecego obowiązku i byli zdecydowanie mniej źli, kiedy mieli wykonać jakąś czynność domową. Uzyskano dość ciekawy i nieoczekiwany wynik respondentów z województwa mazowieckiego, którzy mimo istotności statystycznej znacząco różnili się od reszty badanych z innych regionów Polski, odpowiadając zdecydowanie bardziej stereotypowo, deklarując odczuwanie złości przy pracach domowych i traktowanie prac domowych jako kobiecego obowiązku.

Respondenci z miast powyżej 200 tys. mieszkańców częściej niż mieszkańcy miast mniejszych zgadzają się ze stwierdzeniem „Czasem myślę sobie o tym, że przyjemnie byłoby nie pracować zawodowo, tylko zająć się przez jakiś czas wychowywaniem swoich dzieci i pracą w domu”. Równocześnie z tym twierdzeniem zgadzają się mężczyźni nieposiadający dziecka. Być może jest to skutek przeciążenia obowiązkami domowymi, które nie są przez mężczyznę traktowane jako

przyjemny obowiązek, na który można poświęcić czas rezygnując na pewien okres z pracy zawodowej. Mężczyźni mieszkańcy większych miast mogą być właśnie nadmiernie obciążeni pracą zawodową i poszukiwać tymczasowego uspokojenia i relaksu w pracach domowych.

#### 2.1.4. Wybrane stwierdzenia ze skali Gender Role Conflict – pytanie 36 (dotyczące negatywnego wpływu pracy zawodowej na życie prywatne)

##### **Tabela 11:**

Kariera i praca zawodowa wpływa na jakość mojego życia rodzinnego i odpoczynku.

##### **Tabela 12:**

Moja potrzeba pracowania lub uczenia się sprawia, że nie spędzam z rodziną tyle czasu, ile bym chciał.

##### **Tabela 13:**

Przepracowanie i stres spowodowane dążeniem do osiągnięć w pracy wpływają negatywnie na moje życie.

Rozkład wyników pod względem zmiennych demograficznych dla wybranych stwierdzeń ze skali „Konflikt Praca – Życie Rodzinne” GRCS J.M. O’Neila pozwala stwierdzić, że największy konflikt z powodu przepracowania, związanego z nim stresu oraz trudności w pogodzeniu życia rodzinnego z życiem zawodowym przeżywają mężczyźni z relatywnie większych miast, z wykształceniem średnim oraz wyższym, mieszkańcy województwa mazowieckiego i dolnośląskiego. Mężczyźni żyjący w stałych związkach i z wyższymi dochodami przeżywają częściej konflikt praca – życie rodzinne niż mężczyźni samotni i z mniejszymi dochodami. Wynik ten jest zgodny z powszechnym przekonaniem i oczekiwaniem, że mężczyźni zarabiający więcej i spędzający w pracy dużo czasu w ciągu dnia, przeżywa stres i napięcie z powodu przepracowania i braku wystarczającego odpoczynku. Posiadanie rodziny może wiązać się z podjęciem przez mężczyznę większego wysiłku w pracy, związanego z realizacją ekonomicznych powinności wobec rodziny, a co za tym idzie – koniecznością poświęcania dużej uwagi pracy zawodowej. Z tym wiąże się z pewnością świadomość i poczucie niewystarczającej ilości czasu spędzanego z rodziną.

Podsumowując, zróżnicowanie wyników pod względem zmiennych demograficznych w pytaniach dotyczących modeli rodziny i godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, ról płciowych, postaw w stosunku do wykonywania prac domowych i negatywnego wpływu pracy zawodowej na życie prywatne można stwierdzić, że największe różnice widoczne są dla zmiennej stan cywilny, wiel-

kość miejsca zamieszkania oraz region zamieszkania. Najmniejsze zróżnicowanie zaobserwowano dla grup o różnych dochodach i w różnym wieku, co wydaje się zaskakujące, gdyż spodziewano się otrzymać różne wyniki dla respondentów z różnych przedziałów wiekowych.

### 2.1.5. Porównanie wyników badania z wybranymi wcześniejszymi badaniami

Wyniki obecnego badania wskazują, że rodzina pochodzenia i rodzice badanych mężczyzn funkcjonowali zdecydowanie w oparciu o model tradycyjny (35%), również model tradycyjny akceptujący podwójną pracę kobiet (41%). Bardzo nisko deklarowany jest model partnerski rodziny z równym podziałem ról zawodowych i rodzinnych (10%). Porównując te wyniki z badaniem CBOS (1994), w którym respondenci mieli podać informacje o swoim modelu rodziny, można stwierdzić, że ogółem częściej występuje model partnerski (27%), a rzadziej tradycyjny (28%) niż w podanych przez respondentów niniejszego badania modelach rodziny swego pochodzenia.

TABELA 6. PORÓWNANIE WYNIKÓW DOTYCZĄCYCH MODELI RODZINY Z BADANIEM CBOS (1994)

Wyszczególnienie	Badanie CBOS (1994)	Badanie EPPR (2006)
	Która z tych sytuacji najlepiej opisuje Pana rodzinę?	Który z podanych modeli rodziny dominował w czasie Pana dzieciństwa?
Jedynie ojciec pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, a matka zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	28%	35%
Jedynie matka pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, ojciec zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	7%	4%
Zarówno ojciec, jak i matka pracują zawodowo, mężczyzna poświęca więcej czasu na pracę zawodową, kobieta oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	27%	41%
Ojciec i matka mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę zawodową, oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi.	27%	10%

Podsumowując zestawienie wyników odpowiedzi z badań w ciągu ostatnich lat można stwierdzić, że na poziomie ok. 10-12% wzrosła liczba osób zgadzających się, że kobieta pracująca może być równocześnie dobrą matką, praca zawodowa jest ważna, a nawet może być ważniejsza od samego prowadzenia domu. Z pewnością jest to wynikiem oczywistego już uczestnictwa kobiet w życiu publicznym, pracy w wielu zawodach, a także zmian świadomości społecznej, zwią-

zanej z szerszym definiowaniem kobiecości, nie tylko poprzez pryzmat pracy w domu, ale również pracy zawodowej.

TABELA 7. PORÓWNANIE WYNIKÓW DOTYCZĄCYCH MODELI RODZINY I FUNKCJONOWANIA ZWIĄZKU Z BADANIEM PGSS (1994; 2002) I PENTOR (2005)

Wyszczególnienie	PGSS (1994)	PGSS (2002)	Pentor (2005) odpowiedzi mężczyzn	EPPR (2006)
Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo.	Zgadzam się – 49,5%	Zgadzam się – 59,7 5%	Zgadzam się – 53%	Zgadzam się – 50%
	Nie zgadzam się – 40%	Nie zgadzam się – 29,5%	Nie zgadzam się – 25%	Nie zgadzam się – 34%
Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje zawodowo.	Zgadzam się – 65,2%	Zgadzam się – 53,2%	Zgadzam się – 44%	Zgadzam się – 43,6%
	Nie zgadzam się – 23,2%	Nie zgadzam się – 32,3%	Nie zgadzam się – 28%	Nie zgadzam się – 31,7%
Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie.	Zgadzam się – 51%	Zgadzam się – 38,8%	Zgadzam się – 31%	Zgadzam się – 38,2%
	Nie zgadzam się – 32,3%	Nie zgadzam się – 39,2%	Nie zgadzam się – bd.	Nie zgadzam się – 33,9%
Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci.	Zgadzam się – 58%	Zgadzam się – 45,3%	Zgadzam się – 35%	Zgadzam się – 37%
	Nie zgadzam się – 17,6%	Nie zgadzam się – 28,2%	Nie zgadzam się – bd.	Nie zgadzam się – 25,3%
Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa.	Zgadzam się – 41,7%	Zgadzam się – 43%	Zgadzam się – 43%	Zgadzam się – 38,2%
	Nie zgadzam się – 21,6%	Nie zgadzam się – 18%	Nie zgadzam się – 18%	Nie zgadzam się – 34%

## 2.2. Rodzina pochodzenia

W tym rozdziale zajmiemy się analizą wybranych aspektów funkcjonowania rodziny pochodzenia badanych mężczyzn, stanowiącej środowisko socjalizacyjne do podejmowania w przyszłości ról płciowych i rodzinnych. Zakładamy, że klimat, jaki stwarzają rodzice, sprzyjający bądź utrudniający przekraczanie stereotypów, elastyczność i otwartość na nowe doświadczenia, jest zależny od **poziomu ich wykształcenia**, a także od **modelu rodziny** (tj. podziału obowiązków między rodzicami).

### 2.2.1. Wykształcenie rodziców

Ważnym elementem socjalizacyjnym w rodzinie jest wykształcenie rodziców. W tabelach 8 i 9 przedstawiono odpowiednie dane dotyczące ojców i matek respondentów. Porównując rozkłady liczebności odnoszące się do poszczególnych

kategorii poziomu wykształcenia, można zauważyć stosunkowo wyższy poziom wykształcenia matek niż ojców: wykształceniem wyższym niż zasadnicze zawodowe charakteryzuje się 42,2% matek i tylko 32,2% ojców. Dane te powielają tendencje obserwowane w społeczeństwie polskim polegające na tym, że generalnie kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni.

TABELA 8. ROZKŁAD PROCENTOWY DEKLAROWANEGO PRZEZ RESPONDENTÓW WYKSZTAŁCENIA OJCA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Gimnazjalne i niżej	203	19,5	21,8	21,8
	Zasadnicze zawodowe	428	41,0	46,0	67,8
	Policealne i średnie	206	19,8	22,1	89,9
	Wyższe	94	9,0	10,1	100,0
	Ogółem	931	89,3	100,0	
Braki danych	Nie dotyczy	76	7,3		
	Systemowe braki danych	36	3,5		
	Ogółem	112	10,8		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 9. ROZKŁAD PROCENTOWY DEKLAROWANEGO PRZEZ RESPONDENTÓW WYKSZTAŁCENIA MATKI

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Gimnazjalne i niżej	240	23,0	24,7	24,7
	Zasadnicze zawodowe	322	30,9	33,1	57,8
	Policealne i średnie	308	29,5	31,7	89,5
	Wyższe	102	9,8	10,5	100,0
	Ogółem	972	93,2	100,0	
Braki danych	Nie dotyczy	45	4,3		
	Systemowe braki danych	26	2,5		
	Ogółem	71	6,8		
Ogółem		1043	100,0		

Czy istnieje **związek między wykształceniem rodziców a wykształceniem badanych** mężczyzn? Dane zawarte w tabelach 10 i 11 oraz wysokie wartości współczynników chi kwadrat przekonują nas, że taki związek istnieje.

TABELA 10. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM RESPONDENTA A WYKSZTAŁCENIEM OJCA

Wyszczególnienie			Ojciec: wykształcenie				
			Gimnazjalne i niżej	Zasadnicze zawodowe	Policealne i średnie	Wyższe	Ogółem
Respondent: wykształcenie	Gimnazjalne i niższe	Liczebność	106	120	30	10	266
		% z ogółem	11,4%	12,9%	3,2%	1,1%	28,6%
	Zasadnicze zawodowe	Liczebność	56	138	42	5	241
		% z ogółem	6,0%	14,8%	4,5%	0,5%	25,9%
	Policealne i średnie	Liczebność	34	130	81	40	285
		% z ogółem	3,7%	14,0%	8,7%	4,3%	30,6%
	Wyższe	Liczebność	6	40	53	39	138
		% z ogółem	0,6%	4,3%	5,7%	4,2%	14,8%
Ogółem		Liczebność	202	428	206	94	930
		% z ogółem	21,7%	46,0%	22,2%	10,1%	100,0%

(chi kwadrat = 201,11; df = 9; p = 0.00).

TABELA 11. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM RESPONDENTA A WYKSZTAŁCENIEM MATKI

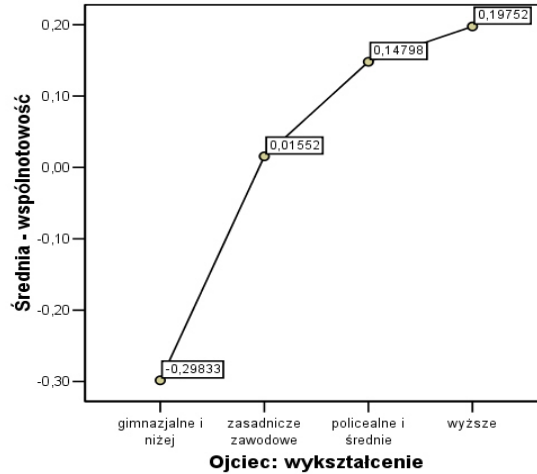
Wyszczególnienie			Matka: wykształcenie				
			Gimnazjalne i niżej	Zasadnicze zawodowe	Policealne i średnie	Wyższe	Ogółem
Respondent: wykształcenie	Gimnazjalne i niższe	Liczebność	117	95	52	11	275
		% z ogółem	12,0%	9,8%	5,4%	1,1%	28,3%
	Zasadnicze zawodowe	Liczebność	72	111	62	7	252
		% z ogółem	7,4%	11,4%	6,4%	0,7%	26,0%
	Policealne i średnie	Liczebność	43	87	130	38	298
		% z ogółem	4,4%	9,0%	13,4%	3,9%	30,7%
	Wyższe	Liczebność	8	28	64	46	146
		% z ogółem	0,8%	2,9%	6,6%	4,7%	15,0%
Ogółem		Liczebność	240	321	308	102	971
		% z ogółem	24,7%	33,1%	31,7%	10,5 %	100,0%

(chi kwadrat = 217,20; df = 9; p = 0.00).

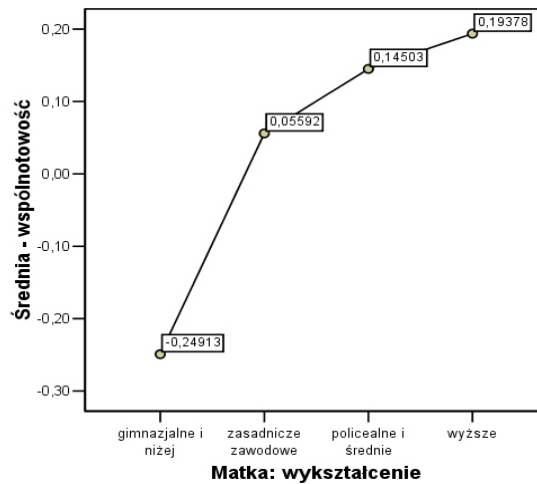
Zauważmy, że poziom wykształcenia jest do pewnego stopnia dziedziczny społecznie, co oznacza, że dzieci rodziców z wykształceniem podstawowym najczęściej zostają na tym poziomie, a dzieci rodziców z wykształceniem średnim najczęściej osiągają wykształcenie średnie (liczby wskazujące na zgodność poziomu wykształcenia dziecka i rodziców w tabelach to najwyższe liczby w danej kolumnie).

Postawiliśmy także pytanie, czy wykształcenie rodziców ma związek ze sposobem funkcjonowania dorosłego mężczyzny? Interesowało nas zwłaszcza, po pierwsze, czy **wykształcenie rodziców ma związek z akceptowanymi przez syna wartościami** (wspólnotowymi, konformistycznymi, wzmacniania własnego

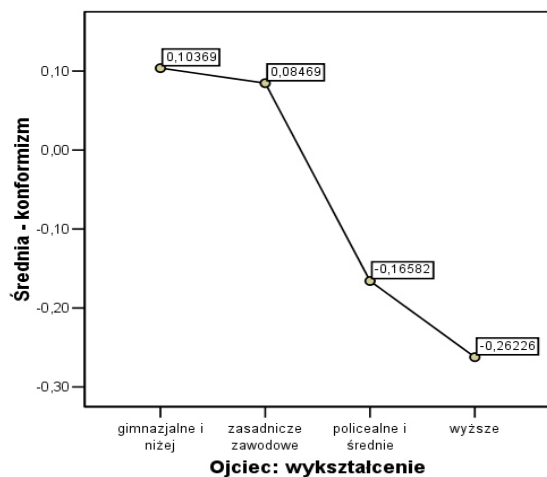
Ja i hedonistycznymi)? A po drugie, czy **wykształcenie rodziców ma związek z przekonaniami syna dotyczącymi ról płciowych** (przekonania podkreślające męską dominację, przekonania stereotypowe, przekonania egalitarne).



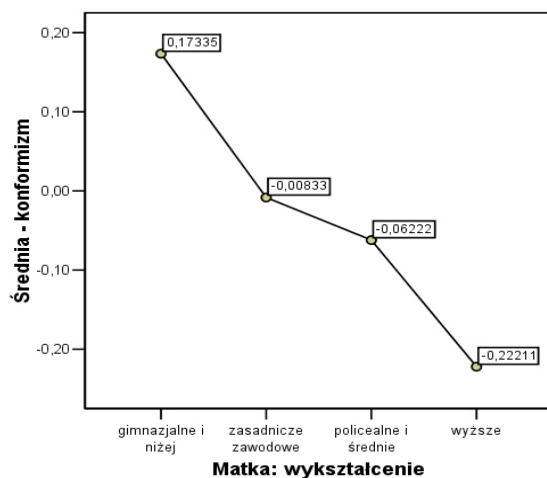
RYCINA 1. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM OJCA A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH PRZEZ RESPONDENTA



RYCINA 2. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM MATKI A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH PRZEZ RESPONDENTA



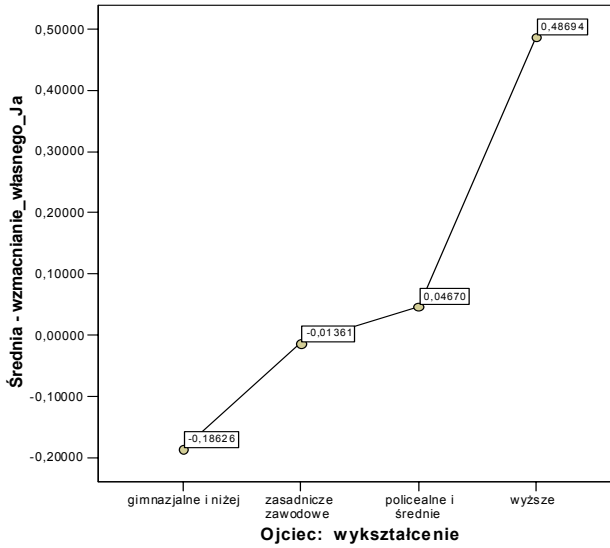
RYCINA 3. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM OJCA A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI KONFORMISTYCZNYCH



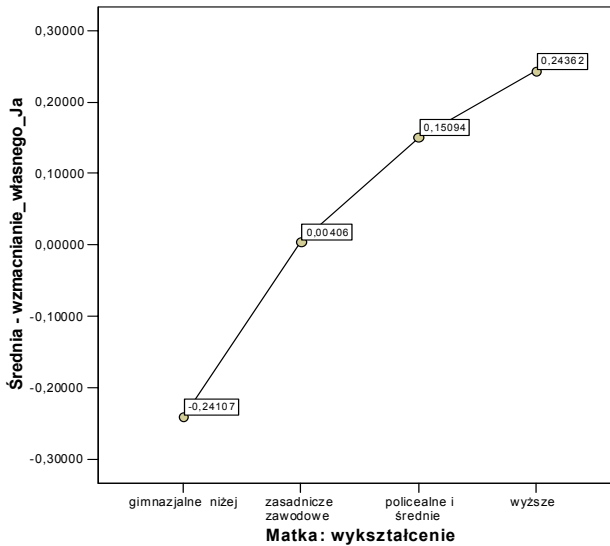
RYCINA 4. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM MATKI A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI KONFORMISTYCZNYCH

Na rycinach 1-4 przedstawione są zależności między poziomem wykształcenia rodziców (ojca i matki) a stopniem akceptacji wartości. Jak widać, im wyższy poziom wykształcenia ojca i matki, tym silniejsza akceptacja wartości wspólnotowych i wartości związanych ze wzmacnianiem własnego Ja. Natomiast z wyższym poziomem wykształcenia rodziców wiąże się spadek akceptacji wartości konformistycznych. Wykształcenie ojca nie ma związku z akceptacją wartości

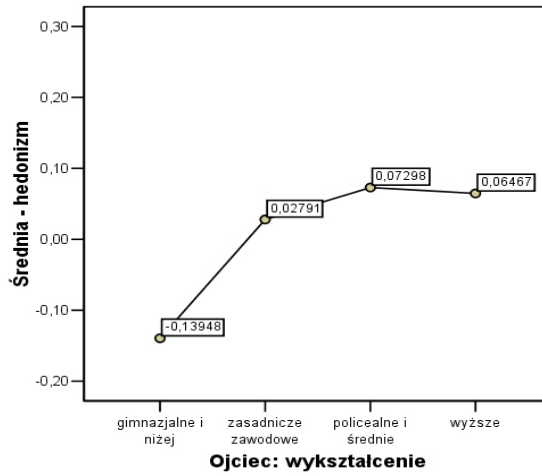
hedonistycznych, jedynie wyższe wykształcenie matki sprzyja pojawieniu się preferencji hedonistycznych u syna.



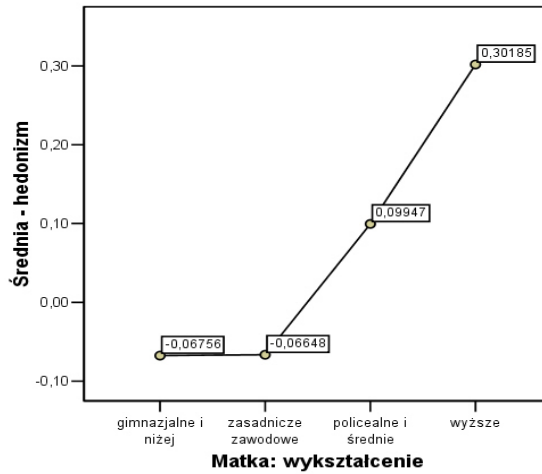
RYCINA 5. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM OJCA A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WZMACNIANIA WŁASNEGO JA



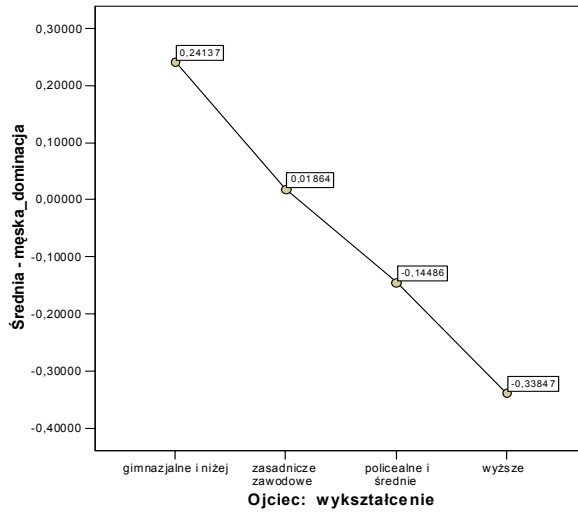
RYCINA 6. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM MATKI A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WZMACNIANIA WŁASNEGO JA



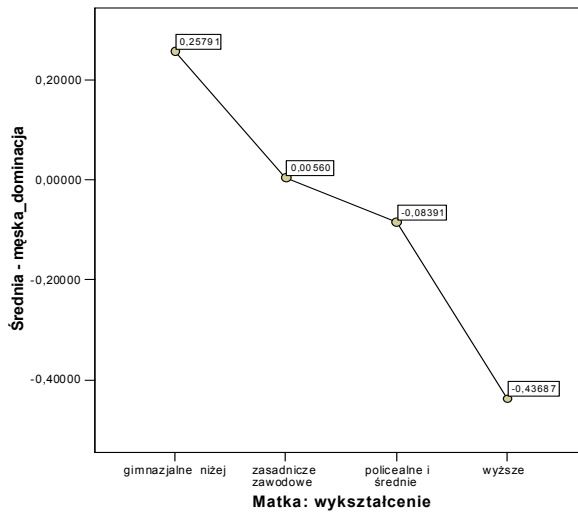
RYCINA 7. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM OJCA A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI HEDONISTYCZNYCH



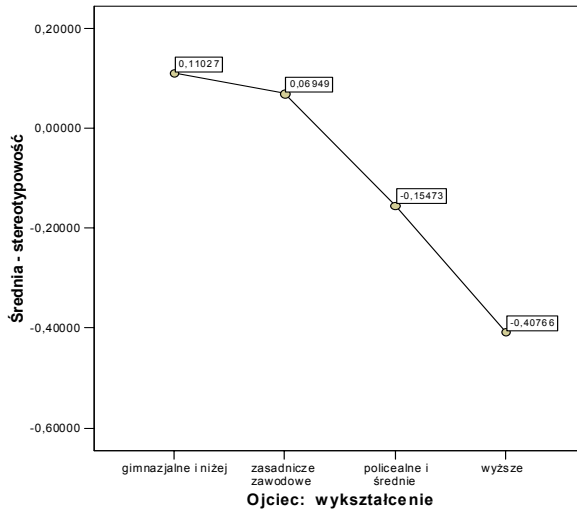
RYCINA 8. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM OJCA A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI HEDONISTYCZNYCH



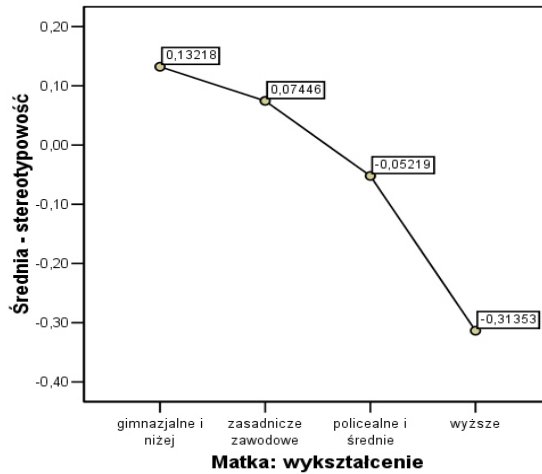
RYCINA 9. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM OJCA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



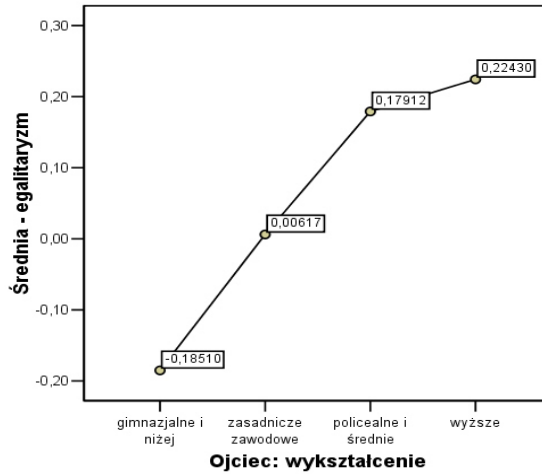
RYCINA 10. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM MATKI A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



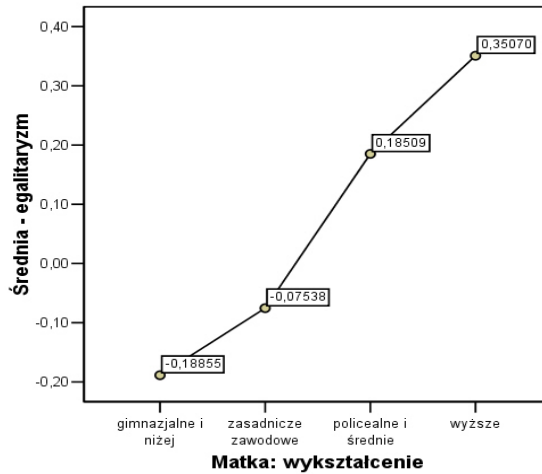
RYCINA 11. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM OJCA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ”



RYCINA 12. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM MATKI A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ”



RYCINA 13. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM OJCA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM”



RYCINA 14. ZWIĄZEK MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM MATKI A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM”

Na kolejnych wykresach przedstawiono zależności między wykształceniem rodziców a poglądami na role płciowe. Ujmowanie ról płciowych w kategoriach wspólnotowych i egalitarnych występuje w tym większym stopniu u respondentów, im wyższe wykształcenie mieli ich rodzice. Odwrotna sytuacja pojawia się w przypadku stereotypowego myślenia o rolach płciowych: im wyższe wykształcenie rodziców, tym słabsze przekonania o stereotypowych relacjach między płciami.

Relatywnie wysokie wykształcenie rodziców odgrywa ważną rolę w kształtowaniu wartości i przekonań sprzyjających podejmowaniu obowiązków opiekuńczych i zachowań partnerskich. Za takie należy uważać wartości wspólnotowe i przekonania egalitarne i można stwierdzić, że mężczyźni wychowywani przez rodziców posiadających wykształcenie co najmniej średnie mają większe szanse na przyswojenie sobie tego typu preferencji. Jednocześnie rodzice lepiej wykształceni osłabiają proces nabywania wartości konformistycznych i przekonań stojących w sprzeczności z zadaniami „nowego mężczyzny”, czyli stereotypowymi poglądami na dominującą rolę mężczyzny w związku i na przypisanie do płci określonych obowiązków. Czy opowiadanie się wbrew konformizmowi w tym przypadku jest pożądane? Wydaje się, że tak, zważywszy na to, że bycie „nowym mężczyzną” wymaga odwagi w przeciwstawianiu się opinii tradycyjnego otoczenia społecznego i przekraczania norm i reguł przewidzianych przez społeczeństwo.

Nie jest natomiast jasne, jaką rolę w budowaniu nowego modelu mężczyzny i życia w rodzinie pełnią wartości indywidualistyczne: wzmacnianie własnego Ja i hedonizm. Być może równie korzystne dla satysfakcjonującego funkcjonowania w rolach rodzinnych, oprócz doceniania bycia razem i wspólnego ponoszenia odpowiedzialności (jak wynika to z akceptacji wartości wspólnotowych i postaw egalitarnych), jest dbanie o własny indywidualny rozwój oraz o cieszenie się życiem w celu zachowania równowagi między różnymi aspektami życia. Tak więc przedstawione powyżej dane pokazują jasny i wyraźny obraz ogromnej i jednoznacznie pozytywnej roli wykształcenia rodziców w możliwości wykreowania „nowego mężczyzny”.

Zwróćmy też uwagę na pewne subtelne różnice między rolą matki i ojca pod tym względem. Co prawda, tendencje pokazujące związki między wykształceniem a badanymi zmiennymi są niemalże identyczne, w jednym przypadku wystąpiła różnica. Wykształcone matki, a nie ojcowie, umożliwiają rozwój preferencji hedonistycznych, tak jakby w większym stopniu potrafiły docenić i przekazać synom wartość bycia otwartym na świat i na nowe doświadczenia. Zaznaczył się również pewien trend wskazujący, iż dzieci matek o wyższym wykształceniu częściej zdobywają wyższe wykształcenie.

### 2.2.2. Dominujący model rodziny pochodzenia

Proszono respondentów o wskazanie, jaki był dominujący model podziału pracy w jego rodzinie pochodzenia. Okazało się, że najczęściej występował model, w którym oboje rodzice pracowali, a matka dodatkowo była obciążona obowiązkami domowymi, zaś na drugim miejscu – model ojca pracującego poza domem i matki zajmującej się domem; najmniej popularny był model z matką jedyną żywicielką rodziny i „niepracującym” ojcem (tabela 12).

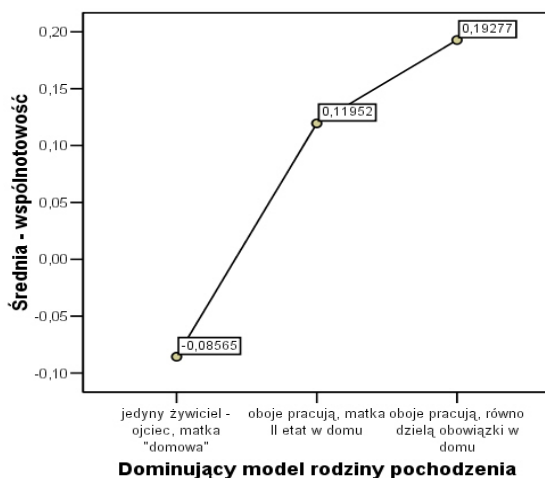
TABELA 12. ROZKŁAD WYNIKÓW DOMINUJĄCEGO MODELU RODZINY POCHODZENIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Jedyny żywiciel – ojciec, matka „domowa”	358	34,3	38,9	38,9
	Jedyna żywicielka – matka, ojciec „domowy”	42	4,0	4,6	43,5
	Oboje pracują, matka II etat w domu	420	40,3	45,7	89,1
	Oboje pracują, równo dzielą obowiązki w domu	100	9,6	10,9	100,0
	Ogółem	920	88,2	100,0	
Brak danych	Trudno powiedzieć	39	3,7		
	Nie dotyczy – żaden z nich	59	5,7		
	Systemowe braki danych	25	2,4		
	Ogółem	123	11,8		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 13. ZALEŻNOŚCI PROCENTOWE MIĘDZY DOMINUJĄCYM MODELEM RODZINY POCHODZENIA A WYKSZTAŁCENIEM RESPONDENTA

Wyszczególnienie			Dominujący model rodziny pochodzenia				Ogółem	
			Jedyny żywiciel ojciec, matka „domowa”	Jedyna żywicielka matka, ojciec „domowy”	Oboje pracują, matka II etat w domu	Oboje pracują równo dzielą obowiązki w domu		
Respondent: wykształcenie	Gimnazjalne i niższe	Liczebność	117	15	104	15	251	
		% z ogółem	12,7%	1,6%	11,3%	1,6%	27,3%	
	Zasadnicze zawodowe	Liczebność	110	8	108	22	248	
		% z ogółem	12,0%	0,9%	11,7%	2,4%	27,0%	
	Policealne i średnie	Liczebność	94	14	133	38	279	
		% z ogółem	10,2%	1,5%	14,5%	4,1%	30,3%	
	Wyższe	Liczebność	37	5	75	25	142	
		% z ogółem	4,0%	0,5%	8,2%	2,7%	15,4%	
	Ogółem		Liczebność	358	42	420	100	920
			% z ogółem	38,9%	4,6%	45,7%	10,9%	100,0%

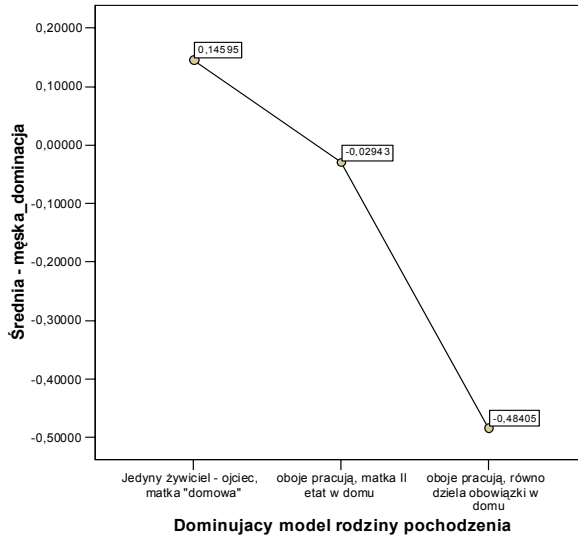
Wykazano silny związek między modelem rodziny a wykształceniem dziecka. Otóż kiedy matka pracuje, wyższy odsetek dzieci zdobywa wykształcenie średnie (18,6%) w porównaniu z rodzinami, gdzie matka nie pracuje (10,2%) oraz wykształcenie wyższe (odpowiednie procenty: 10,9% i 4,0%).



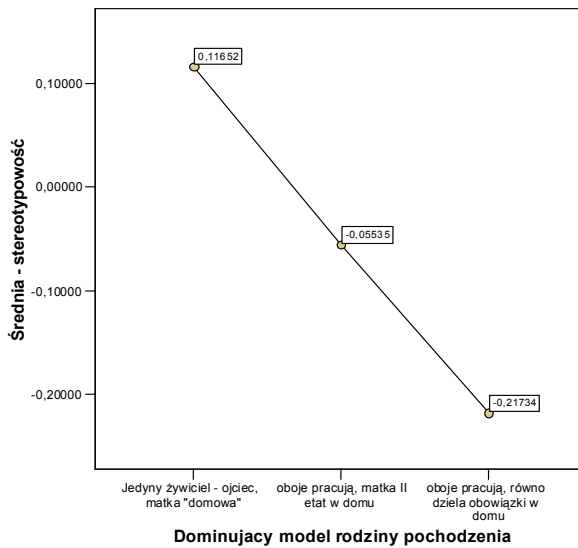
RYCINA 15. ZWIĄZEK MIĘDZY DOMINUJĄCYM MODELEM RODZINY POCHODZENIA A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

Model rodziny pochodzenia ma związek z akceptowaniem wartości wspólnotowych oraz z poglądami na role płciowe. Na rycinach 15-19 zostały przedstawione odpowiednie wartości średnich (przedstawiane zależności są istotne statystycznie; z powodu niskiej liczebności w kategorii osób wychowywanych w rodzinie, gdzie jedyną żywicielką była matka, podgrupę tę wyłączono z kolejnych analiz statystycznych).

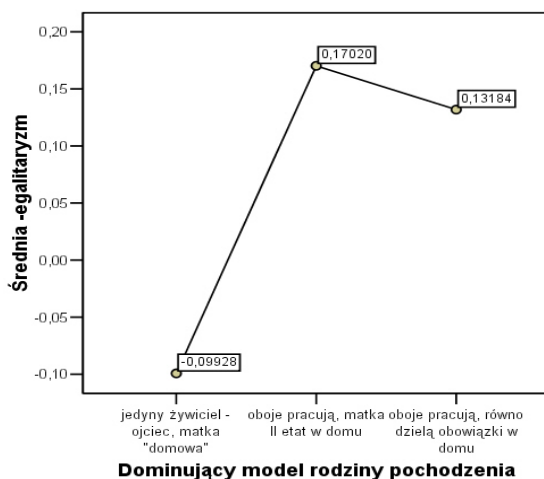
Na rycinie 15 przedstawiono średnie akceptacji wartości wspólnotowych u osób pochodzących z rodzin charakteryzujących się różnymi modelami współpracy między ojcem a matką. Okazuje się, że najniższy poziom akceptacji tych wartości demonstrują respondenci, których ojcowie byli jedynymi żywicielami rodziny, a matki zajmowały się domem. Najwyższy poziom wartości wspólnotowych wykazują mężczyźni wychowani przez rodziców pracujących poza domem i dzielących się sprawiedliwie obowiązkami domowymi. Nie zaobserwowano natomiast istotnych związków między modelem rodziny a akceptacją innych wartości. Czy przekonania respondentów na temat ról płciowych mogły ukształtować się pod wpływem doświadczeń zdobytych w rodzinie pochodzenia o różnych typach współpracy między rodzicami? Wydaje się, że tak być mogło; wskazują na to istotne statystycznie różnice w zakresie poglądów między osobami wychowanymi w różnych rodzinach.



RYCINA 16. ZWIĄZEK MIĘDZY DOMINUJĄCYM MODELEM RODZINY POCHODZENIA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



RYCINA 17. ZWIĄZEK MIĘDZY DOMINUJĄCYM MODELEM RODZINY POCHODZENIA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ”



RYCINA 18. ZWIĄZEK MIĘDZY DOMINUJĄCYM MODELEM RODZINY POCHODZENIA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM”

Z powyższych danych można wnosić, że dobrym prognostykiem przyswojenia wartości i poglądów sprzyjających podejmowaniu ról i aktywności właściwych dla „nowego mężczyzny” jest model funkcjonowania rodziny pochodzenia. Jak widać, praca zawodowa matki jest ważnym czynnikiem kształtującym odpowiednie wartości, postawy, przekonania. W związku z tym, najbardziej korzystne dla ukształtowania się postaw wspólnotowych, egalitarnych, umożliwiających przekraczanie stereotypów i niwelowania chęci dominacji w związku, jest wychowywanie się w rodzinie, w której pracowali obydwaj rodzice, a domem zajmowała się nie tylko matka, lecz także ojciec. Najmniej korzystne dla przyswojenia sobie roli „nowego mężczyzny” – partnera jest wychowywanie się w rodzinie, w której pracował tylko ojciec jako jedyny żywiciel rodziny, a matka zajmowała się domem.

## 2.3. Związek, małżeństwo, rodzina

### 2.3.1. Stan cywilny

Bycie samotnym, niezaangażowanym w bliski związek z kobietą, a bycie w związku z kimś, niezależnie od formy, może decydować o istnieniu różnicy w zakresie poglądów na realizację ról płciowych, a także o różnicy w hierarchii wartości. Wejście w związek i założenie rodziny może wymuszać na młodym mężczyźnie zmianę poglądów na wzajemne relacje między kobietami i mężczyznami i może zmieniać priorytety życiowe. W niniejszym rozdziale omówimy różnice między osobami samotnymi i pozostającymi w stałych związkach, a następnie

przyjrzymy się różnym aspektom pozostawania w związku, zwłaszcza skoncentrujemy uwagę na partnerkach naszych respondentów.

TABELA 14. ROZKŁAD WYNIKÓW STANU CYWILNEGO RESPONDENTÓW

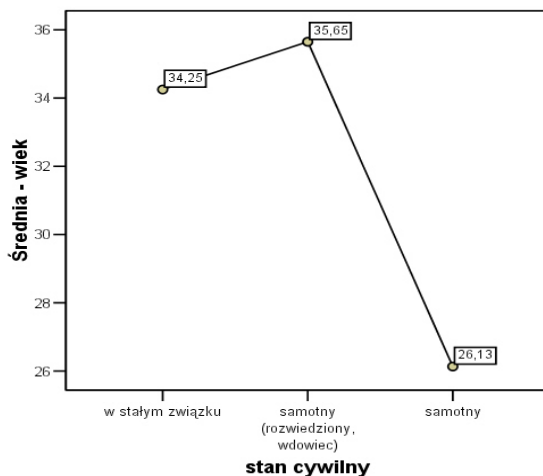
Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	W stałym związku	593	56,9	58,1	58,1
	Samotny (rozwidziony, wdowiec)	91	8,7	8,9	67,0
	Samotny	337	32,3	33,0	100,0
	Ogółem	1021	97,9	100,0	
Brak danych	Systemowe braki danych	22	2,1		
Ogółem		1043	100,0		

W stałym związku (formalnym bądź nieformalnym) pozostaje ponad 58% respondentów, a określających siebie jako samotnych jest jedna trzecia badanych. Istnieje także grupa osób, które mają za sobą doświadczenia bycia w związku, obecnie jednak nie mają stałych partnerów; jest ich około 9 procent.

TABELA 15. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE DOTYCZĄCE ZAMIESZKIWANIA RESPONDENTÓW

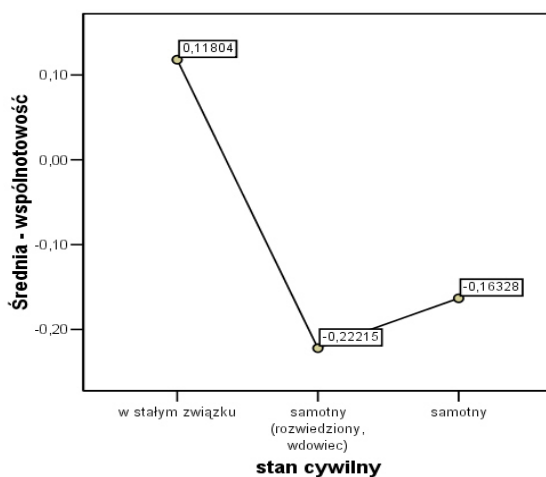
Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Sam	131	12,6	12,7	12,7
	Z rodzicami	249	23,9	24,1	36,8
	Z narzeczoną, żoną, partnerem	95	9,1	9,2	46,0
	Z żoną i dziećmi	444	42,6	43,0	89,0
	Z żoną, dziećmi i rodzicami	69	6,6	6,7	95,6
	Z dziećmi/z przyjaciółmi	45	4,3	4,4	100,0
	Ogółem	1033	99,0	100,0	
Brak danych	Systemowe braki danych	10	1,0		
Ogółem		1043	100,0		

Największa grupa osób – 52,18% – mieszka z własną rodziną lub z samą partnerką/żoną (mają prawdopodobnie własne mieszkanie). Niewielka część osób (6,7%), mając własną rodzinę, mieszka z rodzicami lub z teściami. Osoby samotne mieszkają albo same (12,7%), albo z rodzicami (24,1%).

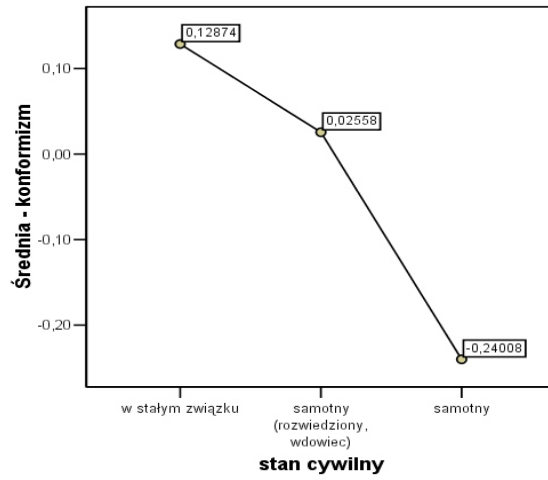


RYCINA 19. ZWIĄZEK MIĘDZY WIEKIEM RESPONDENTÓW A ICH STANEM CYWILNYM

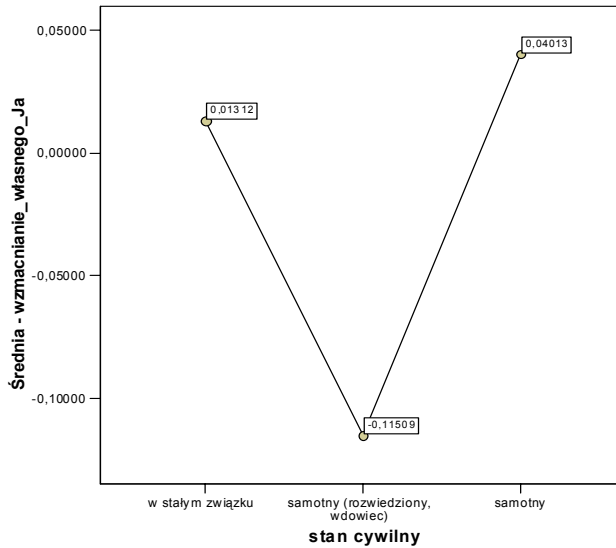
**Stan cywilny a wiek.** Osoby samotne ( $N=337$ ) są najmłodsze: średnia wieku wynosi 26,13 lat  $SD = 5,81$ ; osoby pozostające w stałych związkach są dużo starsze –  $M = 34,25$ ,  $SD = 5,86$ , zaś osoby tworzące tę drugą kategorię samotnych osób, tzn. aktualnie samotne, ale z doświadczeniami bycia w związku, są najstarsze, ze średnią wieku  $M = 35,65$  lat,  $SD = 5,32$  (rycina 19). Różnice wieku między tymi grupami są istotne statystycznie.



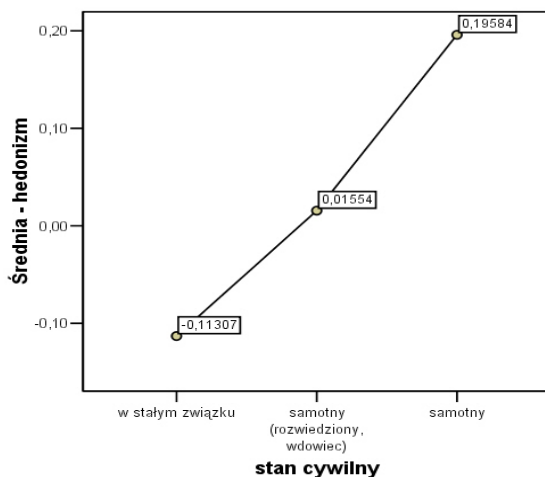
RYCINA 20. ZWIĄZEK MIĘDZY STANEM CYWILNYM A CENIENIEM WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH



RYCINA 21. ZWIĄZEK MIĘDZY STANEM CYWILNYM A CENIENIEM WARTOŚCI KONFORMISTYCZNYCH



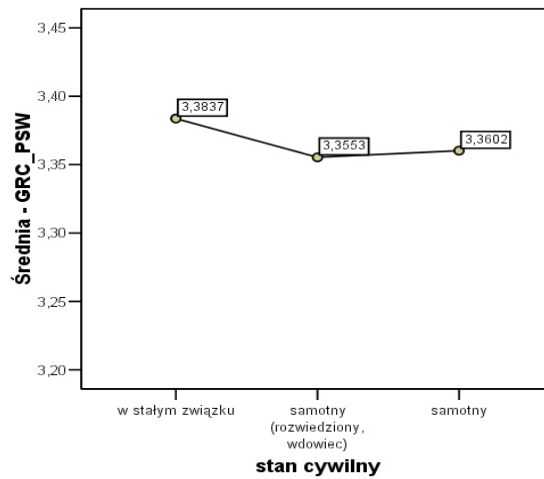
RYCINA 22. ZWIĄZEK MIĘDZY STANEM CYWILNYM A CENIENIEM WARTOŚCI WZMACNIANIA WŁASNEGO JA



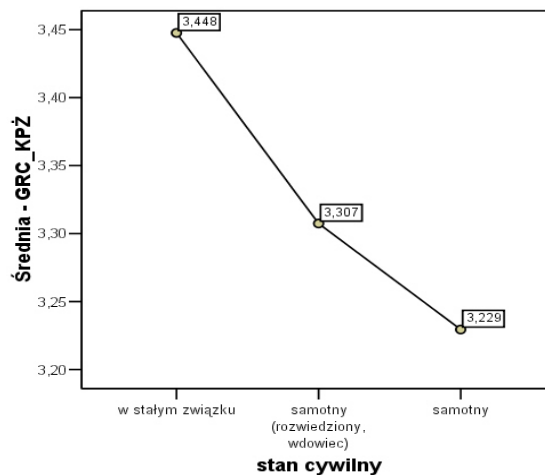
RYCINA 23. ZWIĄZEK MIĘDZY STANEM CYWILNYM A CENIENIEM WARTOŚCI HEDONISTYCZNYCH

Stan cywilny mężczyzn nie ma związku z **wykształceniem**, ani z ich **statusem zawodowym**, w niewielkim stopniu wiąże się z **wysokością dochodów**. Wbrew rozpowszechnionej opinii o lepszej sytuacji finansowej osób samotnych, w badanej próbie pojawiła się tendencja (na granicy istotności statystycznej) do łączenia wyższych dochodów ze stanem małżeńskim. Prawdopodobnie czynnikiem odpowiedzialnym za tę tendencję jest wiek respondentów, a więc i związana z tym prawdopodobnie wyższa pozycja zawodowa, a nie sam fakt bycia mężczyzną żonatym.

**Preferowane wartości** są istotnie różne w wyróżnionych grupach mężczyzn. Mężczyźni samotni (obie grupy) charakteryzują się najniższym stopniem cenienia wartości wspólnotowych (rycina 20), mężczyźni samotni z grupy najmłodszej – najniższym stopniem cenienia wartości konformistycznych (rycina 21) i najwyższym stopniem cenienia wartości hedonistycznych (rycina 23). Nie ma związku między stanem cywilnym a cenieniem wartości egocentrycznych (różnice między grupami są nieistotne statystycznie). Wysokie wyniki dla wartości wspólnotowych mogą wiązać się z preferowaniem bycia w związku, z chęcią podejmowania działań na rzecz innych, w tym rodziny. Oczywiście jest, że to mężczyźni pozostający w związku preferują wartości wspólnotowe. Mężczyźni samotni, zwłaszcza kawalerowie, posiadają najniższe wyniki wartości konformistycznych i najwyższe hedonistycznych z pewnością z powodu prowadzonego przez nich specyficznego stylu życia.



RYCINA 24. ZWIĄZEK MIĘDZY STANEM CYWILNYM A NAPIĘCIEM W ZAKRESIE ROLI MĘSKIEJ: „POTRZEBA SUKCESU I WŁADZY”



RYCINA 25. ZWIĄZEK MIĘDZY STANEM CYWILNYM A NAPIĘCIEM W ZAKRESIE ROLI MĘSKIEJ: „KONFLIKT POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM RODZINNYM”

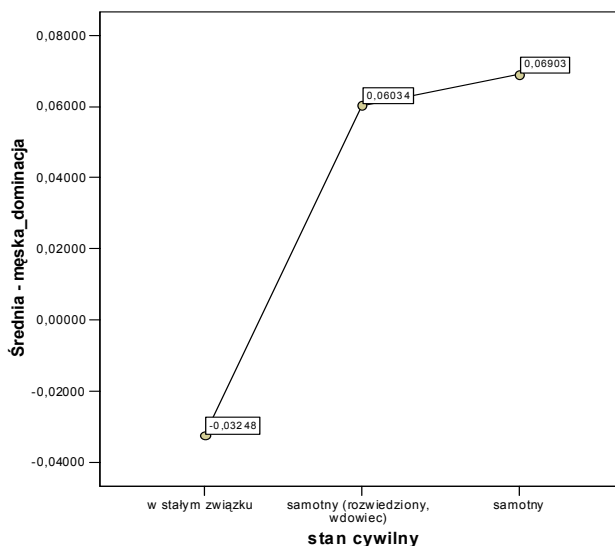
Stan cywilny wiąże się z przeżywaniem **napięć w obrębie pełnienia roli męskiej**, a więc dostosowywania się do społecznych wymogów męskości. Polega on na odczuwaniu napięcia pomiędzy osiąganiem sukcesów zawodowych i realizowaniem siebie poprzez pracę zawodową (co często występuje jako społeczne oczekiwanie wobec mężczyzny) a chęcią rozwoju bliskich relacji z rodziną i spędzaniem czasu wolnego w domu. W skali Gender Role Conflict wskaźnik „Kon-

flikt pomiędzy Pracą a Życiem Rodzinnym” (KPŻ) jest najwyższy u osób pozostających w związkach, natomiast w zakresie wskaźnika „Potrzeby Sukcesu i Władzy” (PSW) nie wystąpiły różnice istotne statystycznie (rycina 24).

Mężczyźni pozostający w związkach posiadają najwyższy poziom czynnika „Konflikt pomiędzy Pracą a Życiem Rodzinnym”. Z pewnością wiąże się to z dużymi oczekiwaniami wobec tej grupy mężczyzn: z jednej strony muszą zapewnić swojej rodzinie środki do utrzymania i realizacji różnych jej potrzeb, ale równocześnie chcą spędzić w domu jak najwięcej czasu.

Osoby o różnym stanie cywilnym mają różne poglądy na **role płciowe** tylko w odniesieniu do grupy poglądów, w których kluczowym elementem jest pojęcie „męskiej dominacji”: osoby samotne najmłodsze są najbardziej skłonne do wyrażania takich przekonań.

Podsumowując, osoby pozostające w stałych związkach to osoby w wieku około 34 lat, nie różniące się od osób samotnych ani poziomem wykształcenia, ani statusem zawodowym, ani dochodami (z pewną tendencją do posiadania nieco wyższych dochodów), ceniące wartości wspólnotowe i konformistyczne, nie ceniące wartości hedonistycznych, z dużymi napięciami pomiędzy wymaganiami pracy a wymaganiami życia rodzinnego i nie akceptujące poglądów, jakoby relacje między kobietami a mężczyznami miały być charakteryzowane przez relacje hierarchii i „męskiej dominacji”.



RYCINA 26. ZWIĄZEK MIĘDZY STANEM CYWILNYM A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”

Można zadać pytanie, czy tak istotne różnice w systemie wartości i poglądach na „męską dominację” są przyczyną podejmowania decyzji o tym, czy się będzie z kimś dzielić życie, czy się pozostanie samotnym (przynajmniej przez jakiś czas)? Oznaczałoby to, że w stałe związki wchodzi mężczyźni o tradycyjnym, kolektywistycznym systemie wartości, charakteryzowanym przez poczucie wspólnotowości i konformizm, skłonni do kompromisów, bez tendencji do dominowania nad partnerką. Z drugiej strony, zależności mogłyby być odwrotne: bycie w stałym związku prowadzi do przewartościowywanie priorytetów, gdyż nonkonformizm i hedonizm jednostki ma mniejsze szanse na realizację w rodzinie. Dotychczasowa analiza statystyczna nie pozwala w pełni na rozstrzygnięcie tego dylematu.

### 2.3.2. Partnerka

Kim są partnerki naszych respondentów? W tabelach 16, 17 i 18 przedstawiamy informacje o poziomie wykształcenia, o statusie zawodowym i o dochodach partnerek.

Wydaje się, że z punktu widzenia postaw mężczyzn i sposobów funkcjonowania mężczyzny w związku, obiektywne dane dotyczące partnerki są mniej ważne, a większe znaczenie może mieć jej status relatywny, w porównaniu ze statusem mężczyzny – partnera. Wykresy na rycinach 27-30 przedstawiają dane dotyczące wykształcenia i osiągniętych dochodów.

TABELA 16. ROZKŁAD WYNIKÓW POZIOMU WYKSZTAŁCENIA PARTNEREK RESPONDENTÓW

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Gimnazjalne i niżej	28	2,7	5,0	5,0
	Zasadnicze zawodowe	164	15,7	29,0	34,0
	Policealne i średnie	253	24,3	44,8	78,8
	Wyższe	120	11,5	21,2	100,0
	Ogółem	565	54,2	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	478	45,8		
	Ogółem	71	6,8		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 17. ROZKŁAD WYNIKÓW STATUSU ZAWODOWEGO PARTNEREK RESPONDENTÓW

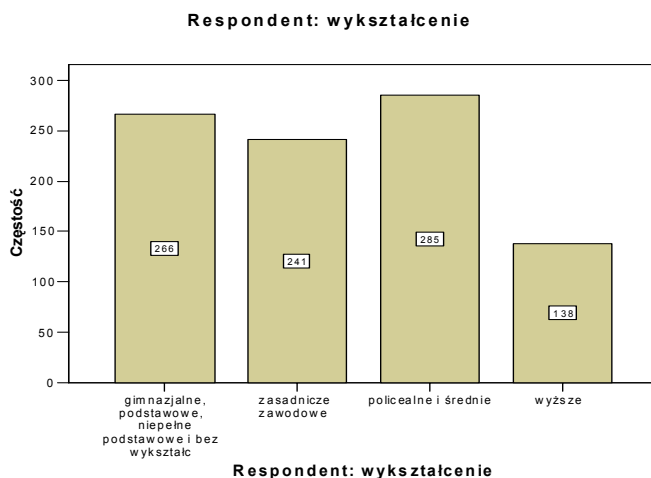
Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Pracuje	338	32,4	61,9	61,9
	Bezrobotna lub studiuje	72	6,9	13,2	75,1
	Na urlopie wychowawczym/ zajmuje się domem	136	13,0	24,9	100,0
	Ogółem	546	52,3	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	497	47,7		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 18. ROZKŁAD WYNIKÓW DOCHODÓW PARTNEREK RESPONDENTÓW

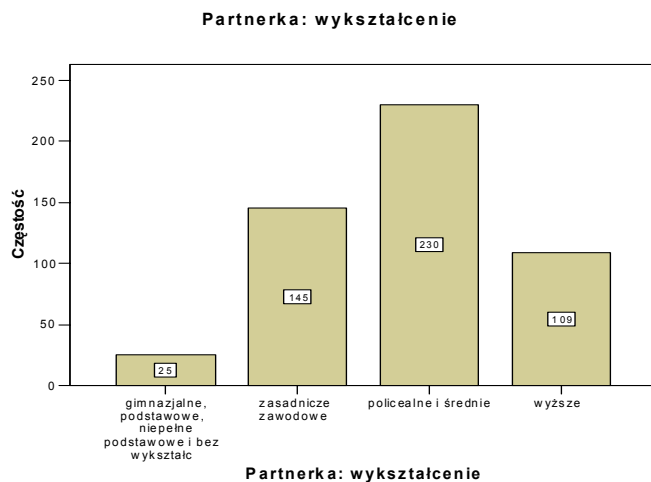
Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Poniżej 500 zł	18	1,7	5,0	5,0
	500-1000 zł	170	16,3	47,0	51,9
	1001-1500 zł	95	9,1	26,2	78,2
	1501-2000 zł	40	3,8	11,0	89,2
	Powyżej 2000 zł	39	3,7	10,8	100,0
	Ogółem	362	34,6	100,0	
Braki danych	Nie pracuje	629	60,3		
	Systemowe braki danych	52	5,0		
	Ogółem	681	65,3		
Ogółem		1043	100,0		

Ryciny 27 i 29 przedstawiają dane dotyczące rozkładów poziomu wykształcenia i wysokości dochodów badanych mężczyzn w całej próbie, bez względu na ich stan cywilny (N=1044). Ryciny 28 i 30 ilustrują rozkłady poziomu wykształcenia partnerek (N=565) tej grupy respondentów, którzy pozostają w stałych związkach. Porównanie poziomu wykształcenia wypada na korzyść kobiet, ale poziomu dochodów na korzyść mężczyzn.

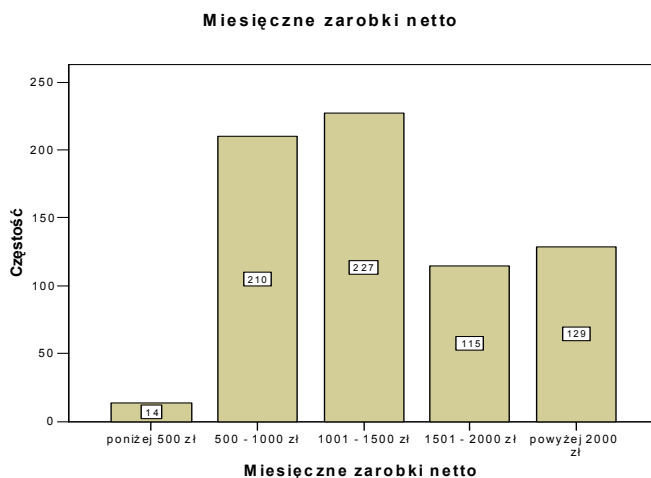
A jak przedstawia się dopasowanie wykształcenia i dochodów w parach? Na rycinie 31 wysokość słupków reprezentuje liczbę par, w których kobieta ma niższe wykształcenie niż mężczyzna lub niższe zarobki niż mężczyzna (skrajne słupki po lewej stronie obydwu wykresów), liczbę par o równym wykształceniu lub równych dochodach (słupki środkowe) i liczbę par, w których kobieta ma wyższe wykształcenie bądź dochody.



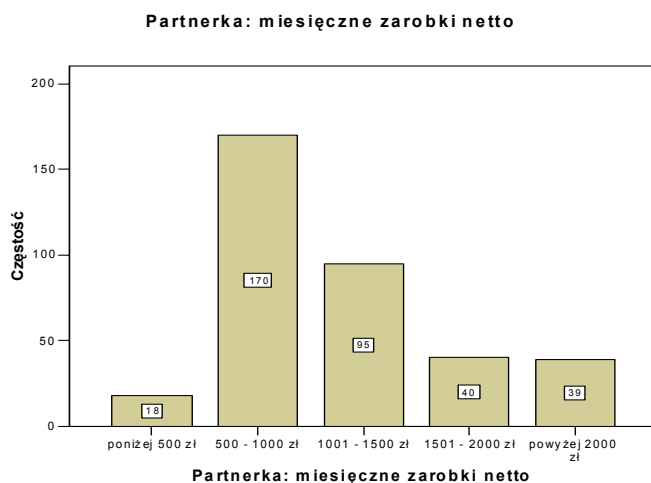
RYCINA 27. ROZKŁAD WYNIKÓW POZIOMU WYKSZTAŁCENIA RESPONDENTÓW



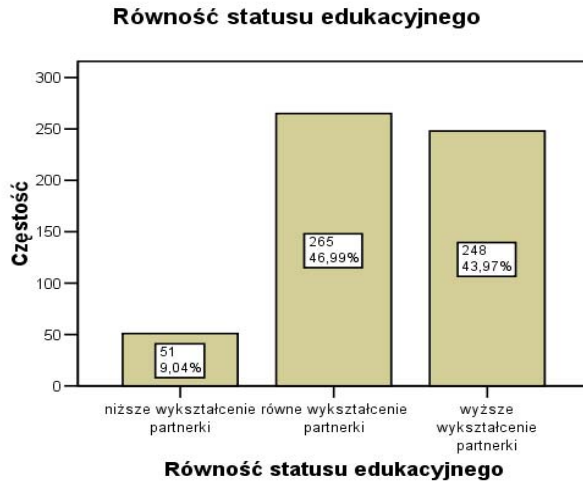
RYCINA 28. ROZKŁAD WYNIKÓW POZIOMU WYKSZTAŁCENIA PARTNEREK RESPONDENTÓW



RYCINA 29. ROZKŁAD WYNIKÓW MIESIĘCZNYCH ZAROBKÓW NETTO RESPONDENTÓW

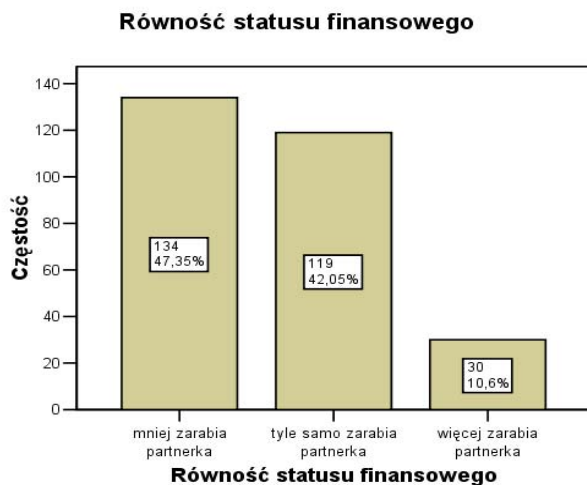


RYCINA 30. ROZKŁAD WYNIKÓW MIESIĘCZNYCH ZAROBKÓW NETTO PARTNEREK RESPONDENTÓW



RYCINA 31. DOPASOWANIE POZIOMU WYKSZTAŁCENIA I POZIOMU DOCHODÓW MIĘDZY PARTNERAMI W ZWIĄZKU. RÓWNOŚĆ STATUSU EDUKACYJNEGO.

Analiza przedstawionych wykresów pozwala stwierdzić, że rozkład poziomu dochodów stanowi lustrzane odbicie rozkładu wykształcenia. O ile liczba par o jednakowym wykształceniu i jednakowych dochodach jest mniej więcej równa (odpowiednio 47% i 42%), to liczba par, w których partnerka ma wyższy poziom wykształcenia niż partner (44%) jest czterokrotnie wyższa niż liczba par, w których kobieta zarabia więcej niż mężczyzna (10,6%). Rozbieżność między wykształceniem a dochodami kobiet w naszym kraju jest zjawiskiem często opisywanym, a w naszym badaniu fakt ten uzyskał potwierdzenie. Należy jednak pamiętać, że źródłem informacji na temat kobiet (a więc również ich dochodów) w tym sondażu są mężczyźni, którzy mogą mieć tendencję do zniekształcania informacji. O ile mało prawdopodobnym jest, że mogą zawiązać poziom wykształcenia partnerek, to nie jest wykluczone, że broniąc obrazu siebie jako podstawowego żywiciela rodziny, mogą zaniżać poziom dochodów partnerek.



RYCINA 32. DOPASOWANIE POZIOMU WYKSZTAŁCENIA I POZIOMU DOCHODÓW MIĘDZY PARTNERAMI W ZWIĄZKU. RÓWNOŚĆ STATUSU FINANSOWEGO.

TABELA 19. DOPASOWANIE POZIOMU WYKSZTAŁCENIA MIĘDZY PARTNERAMI W ZWIĄZKU

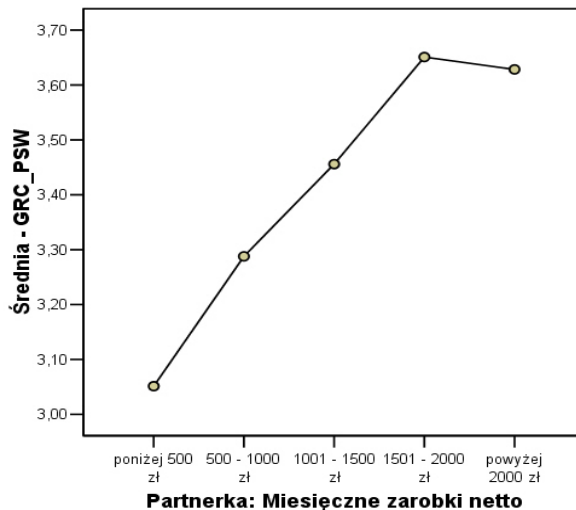
Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Niższe wykształcenie partnerki	51	4,9	9,0	9,0
	Równe wykształcenie partnerki	265	25,4	47,0	56,0
	Wyższe wykształcenie partnerki	248	23,8	44,0	100,0
	Ogółem	564	54,1	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	479	45,9		
Ogółem		1043	100,0		

Sprawdzono, czy poziom wykształcenia partnerki, jej poziom dochodów, a także równość statusu edukacyjnego i finansowego ma związek z cenionymi przez mężczyznę wartościami, jego poglądami na role płciowe i skłonnością do kategoryzowania czynności domowych jako jednakowo męskich i kobiecych (jedna z miar postaw egalitarnych w pracach domowych) oraz z napięciami w obrębie roli męskiej, mierzonymi skalą Gender Role Conflict. Otrzymano tylko dwa wyniki wskazujące na istnienie zależności istotnych statystycznie. Mianowicie, osiągnięte dochody partnerki wykazują istotny związek z „Potrzebą Sukcesu i Władzy” u mężczyzn (PSW) (rycina 33), tj. im wyższe dochody partnerki, tym wyższe

natężenie potrzeb tego typu u respondentów. Wydaje się, że dobrze zarabiająca partnerka jest zagrożeniem dla mężczyzny, który swój status opiera na poczuciu, że jest głównym i najważniejszym żywicielem rodziny, a to może nasilać postawy rywalizacyjne, dążenie do sukcesu i władzy.

TABELA 20. DOPASOWANIE POZIOMU DOCHODÓW MIĘDZY PARTNERAMI W ZWIĄZKU

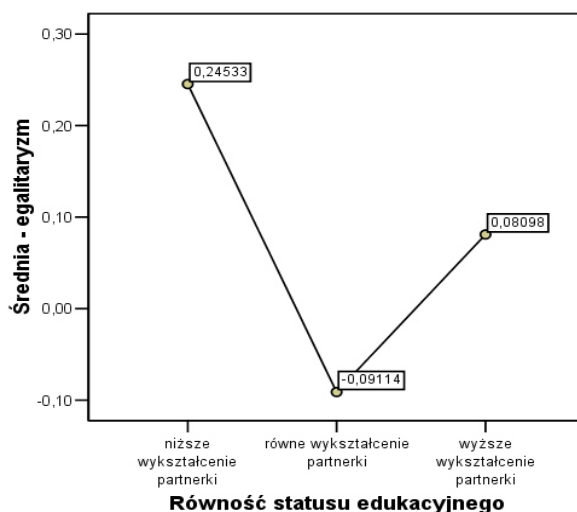
Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Mniej zarabia partnerka	134	12,8	47,3	47,3
	Tyle samo zarabia partner	119	11,9	42,0	89,4
	Więcej zarabia partnerka	30	2,9	10,6	100,0
	Ogółem	283	27,6	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	760	72,9		
Ogółem		1043	100,0		



RYCINA 33. ZWIĄZEK MIĘDZY NATĘŻENIEM „POTRZEBY SUKCESÓW I WŁADZY” (PSW) A POZIOMEM DOCHODÓW PARTNERKI

Drugi wynik jest dość zaskakujący, ponieważ okazuje się, że niższy poziom wykształcenia partnerki wiąże się z wyższą akceptacją egalitaryzmu w zakresie ról płciowych: występuje istotna różnica między parami o niższym i równym statusie edukacyjnym partnerki (rycina 34).

Jak można wyjaśnić ten wynik? Spróbujmy sobie uświadomić, że postawy egalitarne w stosunkach między partnerami w gruncie rzeczy oznaczają naruszenie tradycyjnych zasad obowiązujących w relacjach między kobietami i mężczyznami w naszym, tradycyjnym społeczeństwie. Można więc powiedzieć, że egalitaryzm z natury swojej narusza tradycyjną równowagę w związku, polegającą na dominacji męczyzny. Przywrócenie owej równowagi może być dokonane, jeśli kobieta, traktowana skądinąd równościowo, znajdzie się na niższej pozycji w jakiejś ważnej dziedzinie, np. może być gorzej wykształcona niż mężczyzna. W ten sposób dominująca pozycja męczyzny zostaje zachowana, co nie przeszkadza mężczyźnie w posiadaniu czy głoszeniu egalitarnych poglądów. Zgodnie z tą samą logiką, najniższy poziom egalitaryzmu znajdujemy w przekonaniach mężczyzn, których partnerki posiadają ten sam i wyższy poziom wykształcenia. Kobiety o wykształceniu równym mężczyźnie bądź wyższym zagrażają pozycji męczyzny w związku, a więc pozycja ta nie może być przez męczyznę jeszcze bardziej osłabiana przez promowanie idei równości między kobietami i mężczyznami.



RYCINA 34. ZALEŻNOŚĆ STOPNIA AKCEPTOWANIA POGLĄDÓW EGALITARNYCH W PEŁNIENIU RÓL PŁCIOWYCH OD RÓWNOŚCI STATUSU EDUKACYJNEGO PARTNERKI

### 2.3.3. Posiadanie dzieci

Fakt posiadania dzieci może mieć związek z cieniem wartości lub z poglądami na role płciowe i oceną sposobu funkcjonowania siebie i partnerki w rolach rodzinnych. Większość respondentów posiada dzieci (tabela 21) w liczbie od 1 do

7 (tabela 22), przy czym ponad połowa posiada 1 dziecko (55,8%), a jedna trzecia (33%) badanych mężczyzn – dwoje dzieci.

TABELA 21. ROZKŁAD WYNIKÓW DOTYCZĄCYCH POSIADANIA DZIECI

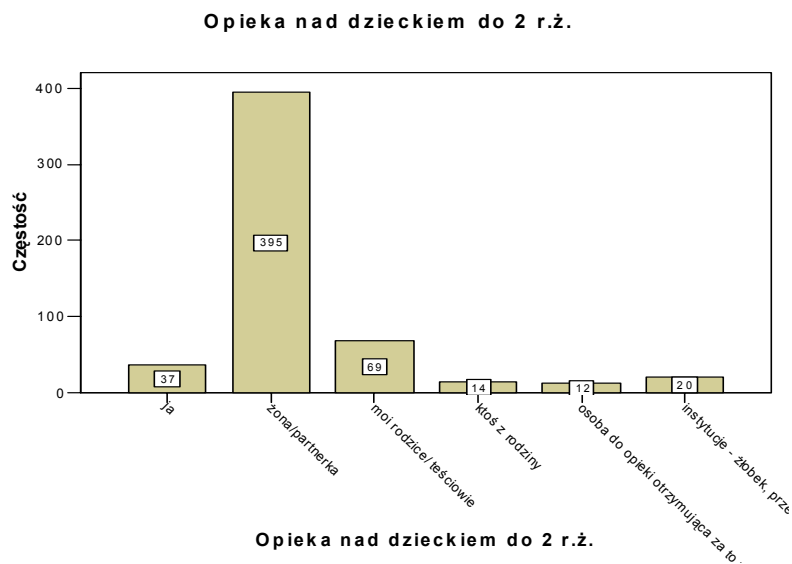
Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Nie	334	32,0	32,0	32,0
	Tak	709	68,0	68,0	100,0
	Ogółem	1043	100,0	100,0	

TABELA 22. ROZKŁAD WYNIKÓW DOTYCZĄCYCH LICZBY POSIADANYCH DZIECI

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1	393	37,7	55,8	55,8
	2	232	22,2	33,0	88,8
	3	63	6,0	8,9	97,7
	4	12	1,2	1,7	99,4
	5	1	0,1	0,1	99,6
	6	2	0,2	0,3	99,9
	7	1	0,1	0,1	100,0
	Ogółem	704	67,5	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	339	32,5		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 23. ROZKŁAD WYNIKÓW DOTYCZĄCYCH SPOSOBU PODEJMOWANIA OPIEKI NAD DZIECKIEM DO 2. ROKU ŻYCIA W RODZINIE RESPONDENTA

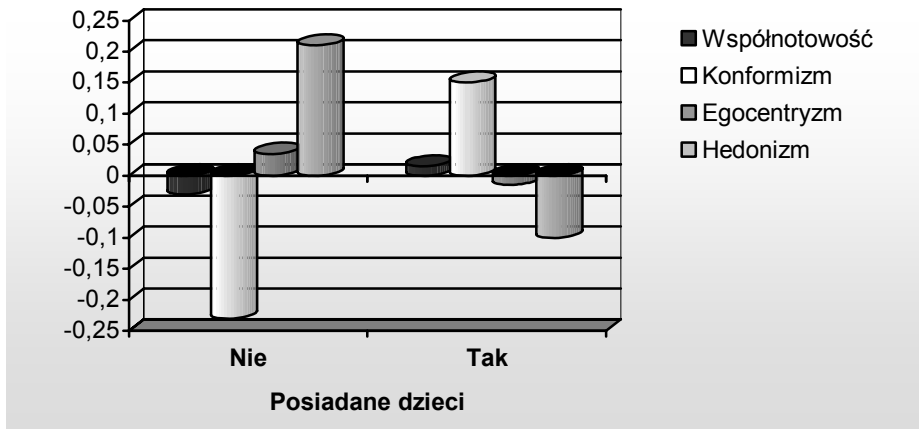
Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Ja	37	3,5	6,8	6,8
	Żona/partnerka	395	37,9	72,2	79,0
	Rodzice/teściowe	69	6,6	12,6	91,6
	Ktoś z rodziny	14	1,3	2,6	94,1
	Płatna opiekunka	12	1,2	2,2	96,3
	Instytucje – żłobek, przedszkole	20	1,9	3,7	100,0
	Ogółem	547	52,4	100,0	
Braki danych	Nie dotyczy	460	44,1		
	Systemowe braki danych	36	3,5		
	Ogółem	496	47,6		
Ogółem		1043	100,0		



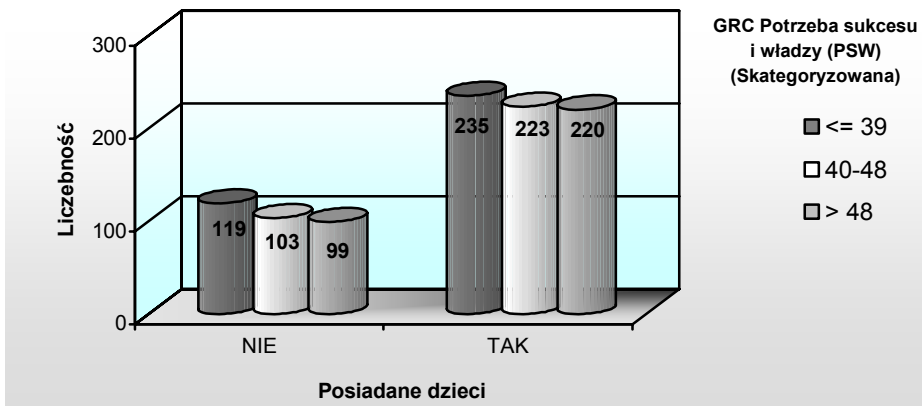
RYCINA 35. ROZKŁAD WYNIKÓW DOTYCZĄCYCH SPOSOBU PODEJMOWANIA OPIEKI NAD DZIECKIEM DO 2. ROKU ŻYCIA W RODZINIE RESPONDENTA

547 respondentów posiada dzieci w wieku do 2 lat. Małym dzieckiem opiekuje się najczęściej żona lub partnerka – 72,2%, a w drugiej kolejności dziadkowie – 12,6%. Istnieje pewna liczba mężczyzn – 6,8%, którzy sami podejmują obowiązki opieki nad dzieckiem.

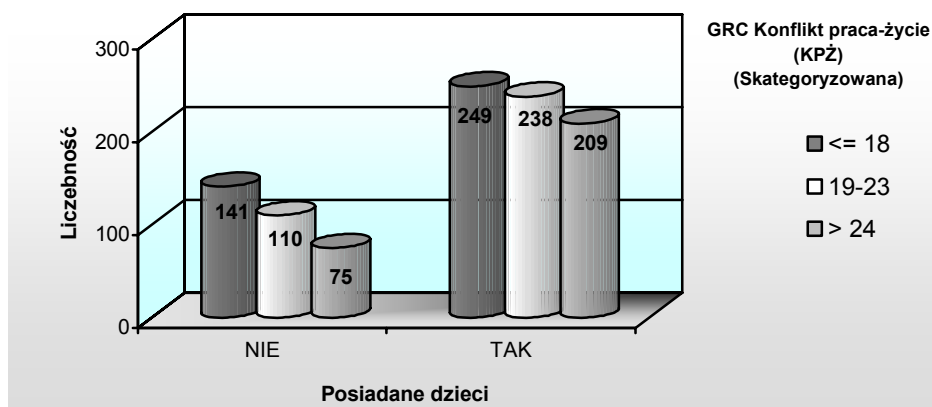
Mężczyźni posiadający dzieci różnią się od mężczyzn bezdzietnych pod względem stopnia cenięcia wartości konformistycznych i hedonistycznych (rycyna 36). Posiadanie dzieci sprzyja akceptacji wartości konformistycznych, a obniża skłonność do cenięcia wartości hedonistycznych (różnice istotne statystycznie). Średnie uzyskane dla wartości konformistycznych u osób bezdzietnych przybierają wartości ujemne (-0,23), a u osób posiadających dzieci – dodatnie (0,15). W przypadku wartości hedonistycznych sytuacja przedstawia się odwrotnie: u osób nie posiadających dzieci średnia wartość wynosi 0,21, a u osób z dziećmi – wartość ujemna wynosząca 0,10.



RYCINA 36. ZWIĄZEK MIĘDZY POSIADANIEM DZIECI A CENIONYM WARTOŚCIAMI



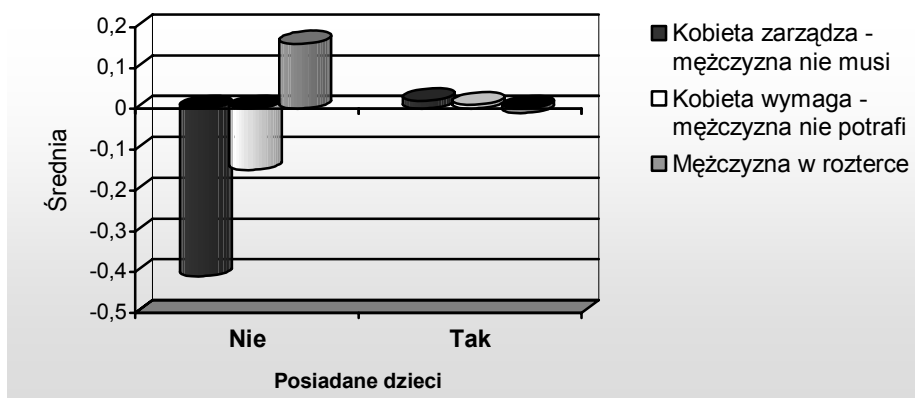
RYCINA 37. ZWIĄZEK POMIĘDZY POSIADANIEM DZIECI A NAPIĘCIAMI W OBRĘBIE MĘSKIEJ ROLI PŁCIOWEJ „POTRZEBA SUKCESU I WŁADZY”



RYCINA 38. ZWIĄZEK POMIĘDZY POSIADANIEM DZIECI A NAPIĘCIAMI W OBRĘBIE MĘSKIEJ ROLI PŁCIOWEJ „KONFLIKT PRACA – ŻYCIE RODZINNE”

Napięcia w obrębie męskiej roli mierzonej skalą Gender Role Conflict są wyższe u mężczyzn posiadających dzieci, ale tylko w zakresie czynnika „Konflikt Praca – Życie Rodzinne”. Mężczyźni posiadający dzieci muszą więcej czasu spędzać w pracy ze względu na oczekiwania finansowego wkładu w utrzymanie rodziny, ale przy okazji odczuwają większą potrzebę spędzania dużej ilości czasu w domu.

Na rycinie 39 porównano wskaźniki oceny swojej roli w związku mężczyzn posiadających i nie posiadających dzieci. Te dwie grupy respondentów różnią się tylko pod względem spostrzegania siebie w relacji „Kobieta zarządza – mężczyzna bierny” (patrz wyróżnione czynniki w analizie czynnikowej – Rozdział „Założenia metodologiczne i założenia analizy wyników”). Ten czynnik przybiera wartości ujemne (-0,41) w grupie mężczyzn bezdzietnych, a w grupie mężczyzn posiadających dzieci – wartości dodatnie (0,02). Może to oznaczać, że w życiu mężczyzn bezdzietnych opisana relacja raczej nie występuje. Natomiast sytuacja się zmienia wraz z przyjściem dziecka na świat. Wówczas kobieta przejmuje odpowiedzialność za obowiązki domowe i prowadzi dom sama, odsuwając od nich mężczyznę. Jest to zgodne z częstymi deklaracjami kobiet na temat podziału obowiązków w związku, według których podział jest partnerski i równy do czasu przyjścia na świat pierwszego dziecka. Od tego momentu kobieta zaczyna bardzo często realizować tradycyjny model rodziny: skupiając się zdecydowanie na opiece nad dzieckiem i prowadzeniu domu, odsuwając swoją karierę zawodową na dalszy plan, a przy okazji odsuwając mężczyznę od obowiązków domowych, traktując je jako osobistą domenę.



RYCINA 39. ZWIĄZEK MIĘDZY POSIADANIEM DZIECI A OCENĄ SWOJEGO FUNKCJONOWANIA W ZWIĄZKU

Podsumowując można stwierdzić, że posiadanie dzieci niewiele zmienia w życiu mężczyzny. Wzmacnia postawy konformistyczne, osłabia hedonizm, utrwala poczucie, że praca zawodowa pozostaje w konflikcie z życiem rodzinnym. Być może spowodowane jest to faktem, że dzieckiem, zwłaszcza małym, zajmuje się głównie partnerka. Niewykluczone, że przejęcie zarządzania domem i opieki nad dzieckiem przez partnerkę dokonuje się za obopólną zgodą: ona postępuje zgodnie z rolą przypisaną swojej płci, a on temu układowi biernie się podporządkowuje.

#### 2.3.4. Finanse domowe

Okolo dwóch trzecich respondentów deklaruje dochód poniżej 700 zł na osobę w rodzinie. Dochód jednej czwartej badanych wynosi powyżej 1000 zł na osobę. Na podstawie odpowiedzi na pytanie o to, kto zarządza domowymi finansami, aż 44% respondentów podaje, że zarobki obojga partnerów tworzą tzw. „wspólną kasę”. Wydaje się, że w takim przypadku sposób zarządzania dochodami podlega negocjacom, co stwarza okazję do prezentowania zarówno postaw kompromisowych, jak i konfrontacyjnych. Mniej więcej tyle samo osób (41%) podaje, że w ich gospodarstwach domowych dominuje zarządzanie przez jednego partnera (przez respondenta lub przez jego partnerkę), co może potencjalnie rodzić konflikty na tym tle.

TABELA 24. ROZKŁAD WYNIKÓW MIESIĘCZNEGO DOCHODU NA OSOBE W RODZINIE RESPONDENTA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Poniżej 100 zł	17	1,6	1,9	1,9
	Pomiędzy 100-300 zł	128	12,3	14,4	16,3
	Pomiędzy 301-500 zł	207	19,8	23,3	39,6
	Pomiędzy 501-700 zł	195	18,7	22,0	61,6
	Pomiędzy 701-1000 zł	134	12,8	15,1	76,7
	Pomiędzy 1001-1500 zł	99	9,5	11,1	87,8
	Powyżej 1501 zł	108	10,4	12,2	100,0
Ogółem	888	85,1	100,0		
Braki danych	Systemowe braki danych	155	14,9		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 25. ROZKŁAD WYNIKÓW DOTYCZĄCYCH SPOSOBU GOSPODAROWANIA PIENIĘDZMI W RODZINIE RESPONDENTA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	W większości ja decyduję	92	8,8	16,8	16,8
	W większości decyduje partner	136	13,0	24,8	41,5
	Wspólna kasa	242	23,2	44,1	85,6
	We wspólnej kasie tylko część pieniędzy	51	4,9	9,3	94,9
	Trzymamy pieniądze oddzielnie	28	2,7	5,1	100,0
	Ogółem	549	52,6	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	494	47,4		
Ogółem		1043	100,0		

### 2.3.5. Prace domowe

W jednym z pytań kwestionariuszowych badani mieli za zadanie określić, które z podanych 32 czynności – obowiązków domowych są ich zdaniem czynnościami charakterystycznymi dla kobiety, charakterystycznymi dla mężczyzny lub charakterystycznymi dla obu płci.

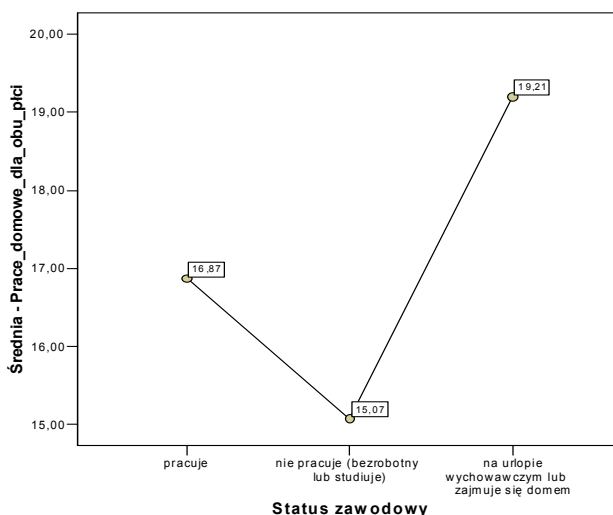
W założeniu im więcej czynności respondent przyporządkuje obu płciom jednocześnie, tym bardziej jest zdolny do dzielenia ze swoją partnerką różnego rodzaju obowiązków. Spowodowane jest to tym, że nie istnieje w jego świadomości ścisły, niepodważalny podział na czynności typowe dla każdej płci, które muszą

być wykonywane albo tylko przez kobietę, albo tylko przez mężczyznę dla zachowania tradycyjnego porządku ról płciowych.

W celu weryfikacji, jakie czynniki spośród zmiennych demograficznych różnicują mężczyzn w ilości czynności domowych przypisanych zarówno kobietom, jak i mężczyznom wykonano szereg jednoczynnikowych analiz wariancji.

Istotnie statystycznie różnice istnieją dla następujących czynników:

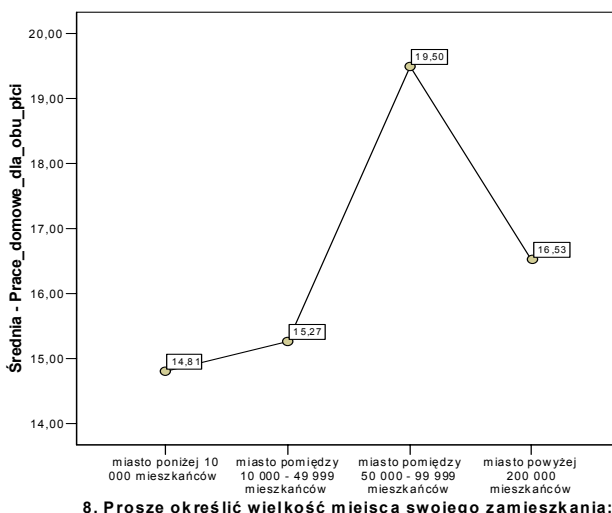
- status zawodowy –  $F(2;1040) = 8.45$ ;  $p < 0.00$
- wielkość miejsca zamieszkania -  $F(3;139) = 13.47$ ;  $p < 0.001$
- województwo zamieszkania –  $F(4;1038) = 2.65$ ;  $p < 0.10$
- wykształcenie –  $F(3,1038) = 17.26$ ;  $p < 0.001$



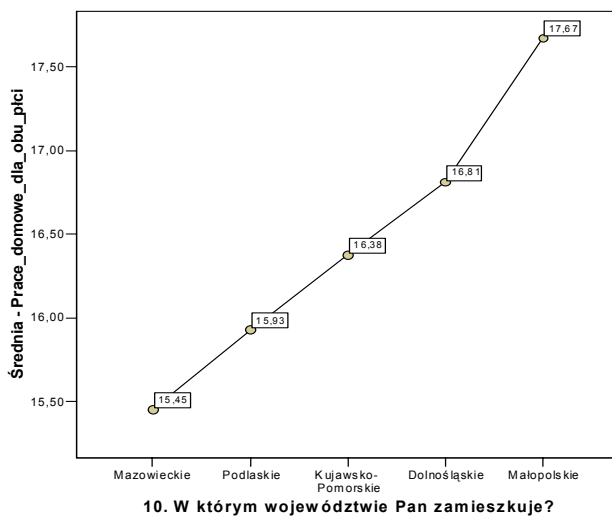
RYCINA 40. ZWIĄZEK MIĘDZY STATUSEM ZAWODOWYM RESPONDENTA A ILOŚCIĄ CZYNNOŚCI DOMOWYCH OCENIANYCH JAKO CHARAKTERYSTYCZNE ZARÓWNO DLA KOBIEC, JAK I DLA MĘŻCZYZN

Mężczyźni, którzy z konieczności lub z chęci i potrzeby pozostają na urlopach wychowawczych z dziećmi i zajmują się domem najwięcej czynności oceniają jako wspólne dla kobiet i mężczyzn. Może to być spowodowane tym, że muszą oni faktycznie wykonywać wiele czynności, które stereotypowo uważane są za kobiece. Podejmując te prace stwierdzają, że nie ma w nich nic, co mogłoby wykluczać mężczyzn z ich wykonywania i oni również jako mężczyźni się do nich w zupełności nadają. W związku z tym, oceniają te czynności jako typowe dla obu płci.

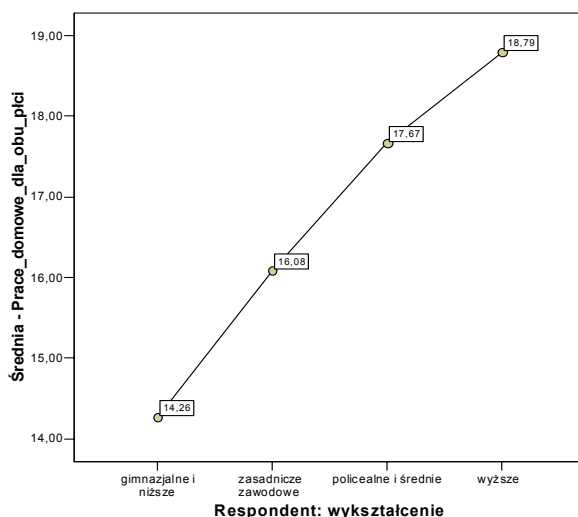
- wielkość miejsca zamieszkania –  $F(3;139) = 13.47$ ;  $p < 0.001$



RYCINA 41. ZWIĄZEK MIĘDZY WIELKOŚCIĄ MIEJSCA ZAMIESZKANIA A ILOŚCIĄ CZYNNOŚCI DOMOWYCH OCENIANYCH JAKO CHARAKTERYSTYCZNE ZARÓWNO DLA KOBIET, JAK I DLA MĘŻCZYŹN



RYCINA 42. ZWIĄZEK MIĘDZY WOJEWÓDZTWEM ZAMIESZKANIA RESPONDENTA A ILOŚCIĄ CZYNNOŚCI DOMOWYCH OCENIANYCH JAKO CHARAKTERYSTYCZNE ZARÓWNO DLA KOBIET, JAK I DLA MĘŻCZYŹN



RYCINA 43. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM RESPONDENTA A ILOŚCIĄ CZYNNOŚCI DOMOWYCH OCENIANYCH JAKO CHARAKTERYSTYCZNE ZARÓWNO DLA KOBIET, JAK I DLA MĘŻCZYŹN

Mieszkańcy miast pomiędzy 50 tys. a 100 tys. mieszkańców oceniają największą ilość prac domowych jako charakterystycznych dla obu płci. Jest to dość zaskakujący wynik, gdyż spodziewano się, że to mieszkańcy największych miast Polski będą również osiągać takie wyniki. Tymczasem mieszkańcy stolic województw wynik mają zbliżony do mieszkańców miast pomiędzy 10 tys. a 50 tys. mieszkańców.

- województwo zamieszkania –  $F(4;1038) = 2.65$ ;  $p < 0.10$
- wykształcenie –  $F(3;1038) = 17.26$ ;  $p < 0.001$

Wykształcenie mężczyzn, podobnie jak w poprzednich analizach dotyczących poglądów na temat ról płciowych i modeli rodziny, jest istotnym czynnikiem różnicującym mężczyzn w ocenie prac domowych. Istnieje tutaj liniowa zależność i istotne różnice pomiędzy każdą z czterech grup określających poziom wykształcenia respondentów. Spośród wszystkich zmiennych demograficznych zmienna wykształcenia ma charakter najbardziej różnicujący respondentów. Osoby z najniższym poziomem wykształcenia najbardziej różnicują czynności na typowo kobiece i typowo męskie, podając najmniej czynności charakterystycznych dla obu płci równocześnie. Osoby z najwyższym poziomem wykształcenia podają najwięcej czynności, które są charakterystyczne dla obu płci. W związku z tym można stwierdzić, że wykształcenie jest czynnikiem najbardziej istotnym dla rozumienia i akceptacji równego wykonywania wszystkich z możliwych prac domowych, bez rozdzielania ich pomiędzy obie płci. Można przypuszczać, że mężczyźni z relatywnie wysokim wykształceniem, nie różnicując czynności na męskie i kobiece,

wykonują częściej niż mężczyźni z relatywnie niższym wykształceniem czynności typowo przypisywane kobietom, nie uważając, że to może być ocenione jako niemęskie.

## 2.4. Praca zawodowa

### 2.4.1. Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej i środowiska pracy respondentów

Ponad dwie trzecie respondentów pracuje – na pełnym etacie, na jego części, bądź wykonując prace zleczone, niewielka grupa osób (7,3%) pracuje jednocześnie studiując. Ponad 28% nie pracuje z różnych powodów. Tylko 3,1% badanych zajmuje się domem, nie pracując zawodowo (tabela 26 i rycina 43). Respondenci zostali celowo dobrani do badania pod względem posiadania/nieposiadania pracy zarobkowej.

TABELA 26. ROZKŁAD WYNIKÓW DOTYCZĄCYCH SYTUACJI ZAWODOWEJ RESPONDENTÓW

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Praca-etat	565	54,2	54,2	54,2
	Praca niepełny etat	65	6,2	6,2	60,4
	Prace zleczone	64	6,1	6,1	66,5
	Urlop wychowawczy	2	0,2	0,2	66,7
	Bezrobotny	216	20,7	20,7	87,4
	Uczę się, studiuję	76	7,3	7,3	94,7
	Nie pracuję zawodowo	32	3,1	3,1	97,8
Uczę się i pracuję	23	2,2	2,2	100,0	
Ogółem		1043	100,0	100,0	

Największy odsetek mężczyzn pracuje w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością. Inne miejsca pracy wymienione w tabeli 27 są reprezentowane w podobnych proporcjach. Najwięcej osób pracuje w sektorze usługowym (tabela 28).

Próbowano dokonać kategoryzacji zawodów na typowo męskie, np. w budownictwie, i typowo kobiece, np. w handlu i edukacji. Wyniki tego podziału prezentuje tabela 29.

Inne ważne informacje charakteryzujące sytuację zawodową respondentów dotyczą tego, czy respondent zajmuje stanowisko kierownicze (tabela 30), czy jest właścicielem lub współwłaścicielem zakładu (tabela 31).

TABELA 27. ROZKŁAD WYNIKÓW DOTYCZĄCYCH MIEJSCA PRACY RESPONDENTÓW

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Jednostka budżetowa (szkolnictwo, urzędy państwowe i samorządy)	83	8,0	11,6	11,6
	Przedsiębiorstwo państwowe	74	7,1	10,3	21,9
	Spółdzielnia (produkcyjna, handlowa, usługowa)	63	6,0	8,8	30,7
	Spółka akcyjna	86	8,2	12,0	42,7
	Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	159	15,2	22,2	64,9
	Spółka cywilna	128	12,3	17,9	82,7
	Inne, jakie	124	11,9	17,3	100,0
Ogółem	717	68,7	100,0		
Braki danych	Nie dotyczy, nie pracuję	326	31,3		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 28. ROZKŁAD WYNIKÓW POD WZGLĘDEM SEKTORA WYKONYWANEGO ZAWODU

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	8	0,8	1,3	1,3
	Przetwórstwo przemysłowe	1	0,1	0,2	1,5
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	9	0,9	1,5	2,9
	Budownictwo	102	9,8	16,5	19,4
	Handel	77	7,4	12,5	31,9
	Naprawy	62	5,9	10,0	42,0
	Pośrednictwo finansowe	4	0,4	0,6	42,6
	Obsługa nieruchomości firm	1	0,1	0,2	42,8
	Nauka	9	0,9	1,5	44,2
	Administracja publiczna	10	1,0	1,6	45,9
	Obrona narodowa	14	1,3	2,3	48,1
	Edukacja	13	1,2	2,1	50,2
	Ochrona zdrowia	11	1,1	1,8	52,0
	Opieka społeczna	3	0,3	0,5	52,5
	Pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna	293	28,1	47,5	100,0
Ogółem	617	59,2	100,0		
Braki danych	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	64	6,1		
	Systemowe braki danych	362	34,7		
	Ogółem	426	40,8		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 29. ROZKŁAD WYNIKÓW POD WZGLĘDEM TYPU WYKONYWANEGO ZAWODU – STEREOTYPOWO KOBIECEGO, STEREOTYPOWO MĘSKIEGO I NIEOKREŚLONEGO

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zawody typowo kobiece	88	8,4	12,5	12,5
	Zawody typowo męskie	397	38,1	56,5	69,0
	Zawody nieokreślone	218	20,9	31,0	100,0
	Ogółem	703	67,4	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	340	32,6		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 30. ROZKŁAD WYNIKÓW ODPOWIEDZI NT. ZAJMOWANIA KIEROWNICZEGO STANOWISKA W SWOIM MIEJSCU PRACY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	170	16,3	24,1	24,1
	Nie	534	51,2	75,9	100,0
	Ogółem	704	67,5	100,0	
Braki danych	Nie pracuję	332	31,8		
	Systemowe braki danych	7	0,7		
	Ogółem	339	32,5		
Ogółem		1043	100,0		

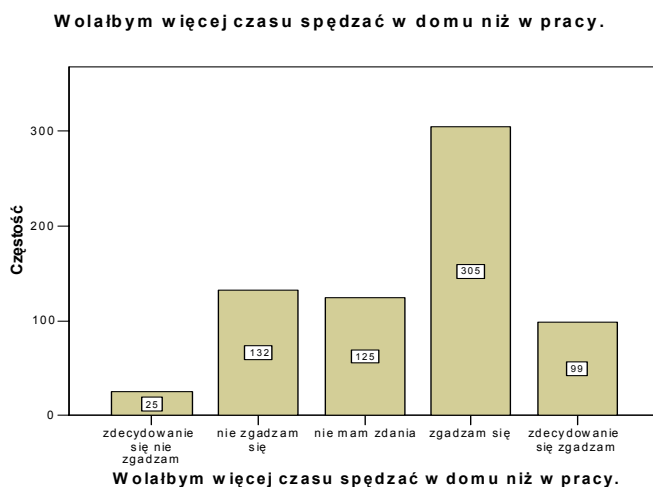
TABELA 31. ROZKŁAD WYNIKÓW ODPOWIEDZI NT. BYCIA WŁAŚCIELEM CZY WSPÓŁWŁAŚCIELEM ZAKŁADU PRACY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	96	9,2	13,5	13,5
	Nie	614	58,9	86,5	100,0
	Ogółem	710	68,1	100,0	
Braki danych	Nie pracuję	332	31,8		
	Systemowe braki danych	1	0,1		
	Ogółem	333	31,9		
Ogółem		1043	100,0		

**Podsumowując**, większość naszych respondentów pracuje na pełnym etacie, przeważnie w spółkach z o.o. o charakterze usługowym, w zawodach typowo męskich. Niewiele osób pracuje na kierowniczym stanowisku, niektórzy z nich są właścicielami lub współwłaścicielami zakładów, w których są zatrudnieni.

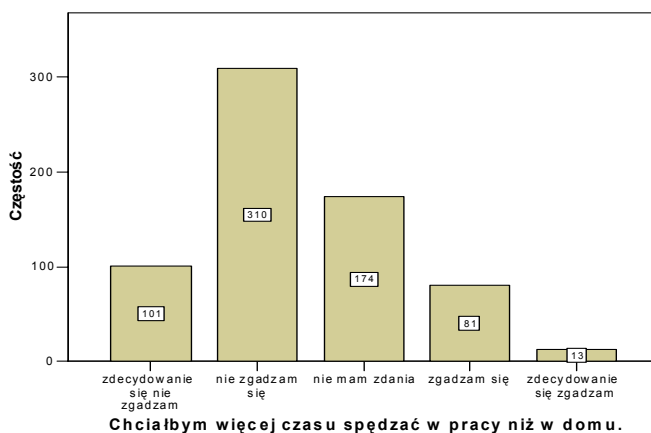
## 2.4.2. Postawy wobec pracy zawodowej

Postawy wobec pracy zawodowej badanych mężczyzn sprawdzono na kilka sposobów. Po pierwsze, poproszono o ustosunkowanie się do dwóch stwierdzeń: „Wolałbym więcej czasu spędzać w domu niż w pracy” i „Praca zawodowa tak bardzo mnie pasjonuje, że chciałbym więcej czasu spędzać w pracy niż w domu”. Po drugie, proszono o określenie, jak wiele czasu respondenci spędzają faktycznie w pracy i jak wiele czasu w domu poświęcają na pracę zawodową. I po trzecie, badani oceniali na skalach natężenie pewnych cech charakteryzujących wykonywaną przez nich pracę. Otrzymane wyniki prezentowane są w poniższych tabelach i na rycinach.



RYCINA 44. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE: „WOLAŁBYM WIĘCEJ CZASU SPĘDZAĆ W DOMU NIŻ W PRACY”

## Chciałbym więcej czasu spędzać w pracy niż w domu.



RYCINA 45. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE: „PRACA ZAWODOWA TAK BARDZO MNIE PASJONUJE, ŻE CHCIAŁBYM WIĘCEJ CZASU SPĘDZAĆ W PRACY NIŻ W DOMU”.

Jak widać, większość respondentów „zgadza się” albo „zdecydowanie się zgadza” ze stwierdzeniem „Wolałbym więcej czasu spędzać w domu niż w pracy”. Odwrotna sytuacja wynika z analizy pytania drugiego, w którym pytano o to, czy badani wolą spędzać więcej czasu w pracy. Większość badanych nie zgadza się albo zdecydowanie się nie zgadza z tym stwierdzeniem.

Tak więc odpowiedzi na te pytania sugerują, że istnieje duża grupa badanych, którzy nie wykazują entuzjazmu dla swojej zawodowej. Tylko około jednej piątej respondentów lubi swoją pracę (22,3% – pytanie pierwsze i 13,4% – pytanie drugie).

Dwa kolejne analizowane wskaźniki dotyczące środowiska pracy badanych to informacja o czasie pracy spędzonym w zakładzie pracy oraz o liczbie godzin poświęcanych na pracę zawodową w domu. Rozpiętość liczby godzin dziennie spędzanych w miejscu pracy wynosiła od 2 godzin do 16 godzin, przy czym najczęściej podawana była standardowa liczba 8 godzin (28,7% badanych, tabela 32). W celu wykonania dalszych analiz statystycznych przekształcono dane odnośnie czasu pracy na zmienną trójkategoryjną (tabela 33).

TABELA 32. LICZBA GODZIN DZIENNIE SPĘDZANYCH W ZAKŁADZIE PRACY PRZEZ RESPONDENTA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	2	5	0,5	0,7	0,7
	3	2	0,2	0,3	1,0
	4	11	1,1	1,6	2,6
	5	16	1,5	2,3	4,8
	6	25	2,4	3,6	8,4
	7	16	1,5	2,3	10,7
	8	299	28,7	42,5	53,1
	9	52	5,0	7,4	60,5
	10	178	17,1	25,3	85,8
	11	13	1,2	1,8	87,6
	12	71	6,8	10,1	97,7
	13	2	0,2	0,3	98,0
	14	6	0,6	0,9	98,9
	15	5	0,5	0,7	99,6
	16	3	0,3	0,4	100,0
	Ogółem	704	67,6	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	339	32,4		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 33. LICZBA GODZIN DZIENNIE SPĘDZANYCH W ZAKŁADZIE PRACY Z PODZIAŁEM NA 3 KATEGORIE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	<=8	374	35,9	53,1	53,1
	9-10	230	22,1	32,7	85,8
	11+	100	9,6	14,2	100,0
	Ogółem	704	67,6	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	339	32,4		
Ogółem		1043	100,0		

W ten sposób otrzymano 3 grupy, gdzie najliczniejszą kategorię badanych stanowią ci, którzy spędzają 8 i mniej godzin w pracy (53,1%), następnie wyróżniono kategorię osób, których czas pracy wynosi od 9 do 10 godzin dziennie (32,7%), a ostatnia kategoria (14,2%) to osoby spędzające w pracy ponad 11 godzin dziennie.

TABELA 34. LICZBA GODZIN PRZEZNACZANYCH NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU TYGODNIOWO

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	0	241	23,1	42,4	42,4
	1	27	2,6	4,7	47,1
	2	50	4,8	8,8	55,9
	3	24	2,3	4,2	60,1
	4	22	2,1	3,9	64,0
	5	18	1,7	3,2	67,1
	6	16	1,5	2,8	69,9
	7	4	0,4	0,7	70,7
	8	13	1,2	2,3	72,9
	9	5	0,5	0,9	73,8
	10	32	3,1	5,6	79,4
	12	4	0,4	0,7	80,1
	14	2	0,2	0,4	80,5
	15	5	0,5	0,9	81,4
	16	1	0,1	0,2	81,5
	20	10	1,0	1,8	83,3
	21	1	0,1	0,2	83,5
	25	1	0,1	0,2	83,7
	30	7	0,7	1,2	84,9
	35	2	0,2	0,4	85,2
	38	1	0,1	0,2	85,4
	40	33	3,2	5,8	91,2
	42	2	0,2	0,4	91,6
	43	1	0,1	0,2	91,7
	44	1	0,1	0,2	91,9
	45	5	0,5	0,9	92,8
	46	1	0,1	0,2	93,0
	48	7	0,7	1,2	94,2
	50	13	1,2	2,3	96,5
	52	1	0,1	0,2	96,7
55	3	0,3	0,5	97,2	
56	1	0,1	0,2	97,4	
58	1	0,1	0,2	97,5	
60	8	0,8	1,4	98,9	
70	6	0,6	1,1	100,0	
	Ogółem	569	54,8	100,0	
Braki danych	99	1	0,1		
	Systemowe braki danych	473	45,1		
	Ogółem	474	45,4		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 35. LICZBA GODZIN PRZEZNACZANYCH NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU TYGODNIOWO Z PODZIAŁEM NA 4 KATEGORIE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	<=0	241	23,1	42,4	42,4
	1-2	77	7,4	13,5	55,9
	3-10	134	12,8	23,6	79,4
	11+	117	11,2	20,6	100,0
	Ogółem	569	54,5	100,0	
Braki danych	99	1	0,1		
	Systemowe braki danych	473	45,4		
	Ogółem	474	45,4		
Ogółem		1043	100,0		

TABELA 36. PORÓWNANIE CZASU PRACY SPĘDZANEGO W ZAKŁADZIE I CZASU POŚWIĘCANEGO NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU

Wyszczególnienie			Liczba godzin dziennie spędzonych w zakładzie pracy (Skategoryzowana)			Ogółem
			<=8	9-10	11+	
Liczba godzin tygodniowo poświęconych na pracę zawodową w domu (Skategoryzowana)	<=0	Liczebność	136	78	27	241
		% z liczba godzin dziennie spędzonych w zakładzie pracy (Skategoryzowana)	45,0%	41,5%	36,0%	42,7%
		% z ogółem	24,1%	13,8%	4,8%	42,7%
	1-2	Liczebność	43	23	11	77
		% z liczba godzin dziennie spędzonych w zakładzie pracy (Skategoryzowana)	14,2%	12,2%	14,7%	13,6%
		% z ogółem	7,6%	4,1%	1,9%	13,6%
	3-10	Liczebność	60	48	22	130
		% z liczba godzin dziennie spędzonych w zakładzie pracy (Skategoryzowana)	19,9%	25,5%	29,3%	23,0%
		% z ogółem	10,6%	8,5%	3,9%	23,0%
	11+	Liczebność	63	39	15	117
		% z liczba godzin dziennie spędzonych w zakładzie pracy (Skategoryzowana)	20,9%	20,7%	20,0%	20,7%
		% z ogółem	11,2%	6,9%	2,7%	20,7%
Ogółem	Liczebność	302	188	75	565	
	% z liczba godzin dziennie spędzonych w zakładzie pracy (Skategoryzowana)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z ogółem	53,5%	33,3%	13,3%	100,0%	

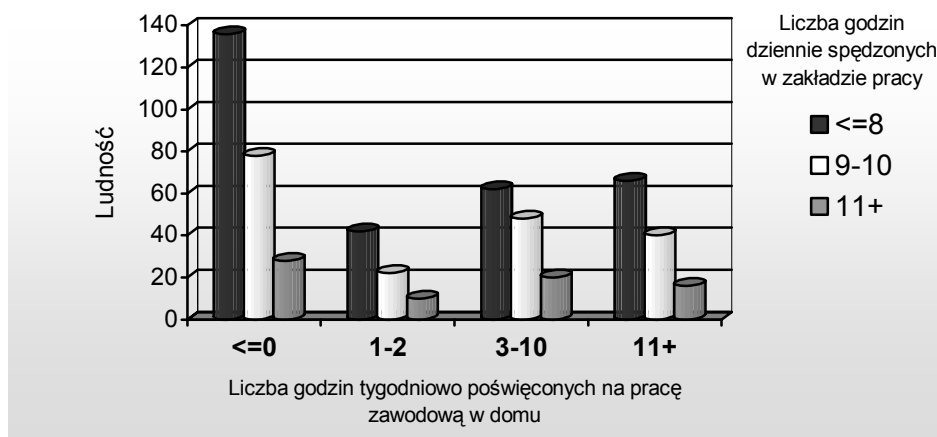
Podobnie postąpiono w przypadku drugiego wskaźnika – czasu poświęcanego na pracę zawodową w domu w ciągu tygodnia (tabela 34). Respondenci podawali od 0 godzin (42,4%), co oznacza, że nie wykonują w domu żadnych prac związanych z pracą zawodową, do 70 godzin tygodniowo, czyli po 10 godzin dziennie

każdego dnia tygodnia (0,6%). Wśród osób, którzy poświęcają nieco czasu prywatnego na sprawy zawodowe najliczniejsza grupa (8,8%) to ci, których bilans tygodniowy wynosi 2 godziny.

Tym razem badanych podzielono na 4 kategorie (tabela 34), wyróżniając podgrupę osób nie zajmujących się pracą zawodową w domu (42,4%), podgrupę poświęcającą od 1 do 2 godzin tygodniowo (13,5%), od 3 do 10 godzin (23,6%) i ponad 11 godzin tygodniowo (20,6%).

Interesujące byłoby sprawdzenie, czy istnieje zależność pomiędzy tymi dwoma wskaźnikami. Być może osoby, które mają stosunkowo krótki czas pracy w zakładzie, spędzają więcej czasu na zadaniach zawodowych w domu, i odwrotnie. W tabeli 35 skrzyżowano ze sobą odpowiednie dane.

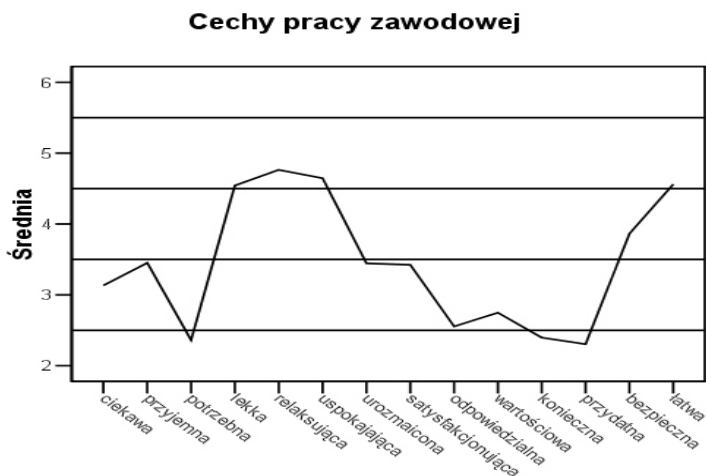
Okazuje się, że nie występuje zakładany związek między zmiennymi (chi kwadrat nieistotny statystycznie). Co więcej, największa grupa osób to ci, którzy wykonują swoją pracę w ciągu standardowych 8 godzin (lub mniej), a w domu w ogóle nie zajmują się czynnościami zawodowymi (24,1%). Niemniej jednak istnieje pewna grupa osób, którym praca zawodowa zajmuje jeszcze od 3 do 10 godzin (10,6%) i ponad 11 godzin tygodniowo w domu (11,2%), przy 8-godzinnym dniu pracy poza domem. Natomiast osób, które można nazwać pracoholikami (długi dzień pracy poza domem i ponad 11 godzin pracy zawodowej w domu), jest niewiele, bo tylko 2,7%.



RYCINA 46. PORÓWNANIE CZASU PRACY SPĘDZANEGO W ZAKŁADZIE I CZASU POŚWIĘCANEGO NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU

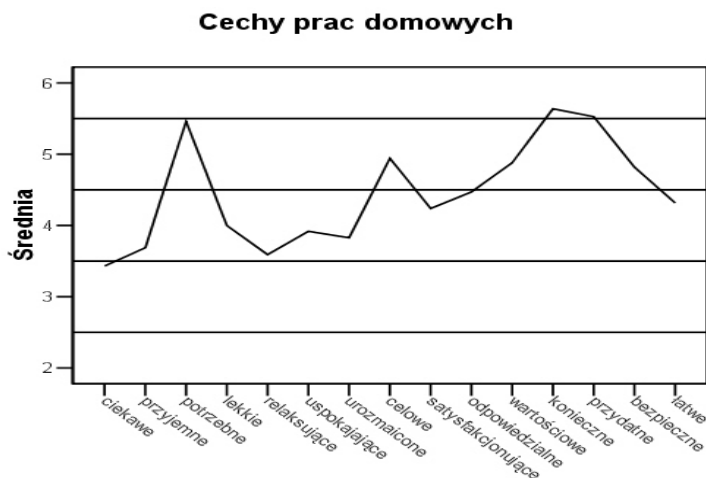
Respondenci również oceniali rozmaite aspekty pracy zawodowej na skalach ocen przymiotnikowych (np. łatwa – trudna; ciekawa – nudna; relaksująca – męcząca). Należało jednak zredukować za pomocą analizy czynnikowej liczbę skal przymiotnikowych do 3 czynników (praca społecznie użyteczna, praca interesu-

jąca i praca lekka – patrz Rozdział „Założenia metodologiczne i założenia analizy wyników”), aby można było wykonać niektóre analizy statystyczne. Interesujące jest mimo wszystko zestawienie wykresów sporządzonych w oparciu o pojedyncze skale, przedstawiających oceny wystawiane dla aspektów pracy zawodowej (rycina 47) i dla aspektów czynności domowych (rycina 48). Otóż praca zawodowa jest oceniana niżej – tzn. mniej pozytywnie niż czynności domowe. Co prawda, analiza istotności różnic między czynnikami tej obserwacji nie potwierdza, istotne są natomiast współczynniki korelacji między czynnikami (praca zawodowa użyteczna a prace domowe użyteczne –  $r = -0,35$ ; praca zawodowa interesująca a prace domowe interesujące –  $r = -0,11$ ; praca zawodowa łatwa a prace domowe łatwe –  $r = -0,15$ ). Korelacje te oznaczają, że pozytywna ocena różnych aspektów pracy zawodowej (użyteczna, interesująca, łatwa) idzie w parze z negatywną oceną prac domowych w tych aspektach i odwrotnie. Ujemny znak przy współczynnikach korelacji oznacza, że im bardziej praca zawodowa jest oceniana jako użyteczna, tym mniej użyteczne wydają się respondentom prace domowe. Lub odwrotnie: im mniej użyteczna jest praca zawodowa, zdaniem respondentów, tym bardziej użyteczne są prace domowe.



RYCINA 47. OCENA CECH PRACY ZAWODOWEJ

Fakt wystąpienia ujemnych związków między oceną pracy zawodowej a czynności domowych może sugerować, że między tymi sferami istnieje silna rywalizacja, którą można opisać jako grę o sumie zerowej. Im bardziej mężczyzna ceni pracę zawodową, tym mniej ceni to, co należy wykonywać w domu. Świadczy to o braku równowagi między sferą zawodową i sferą domową.

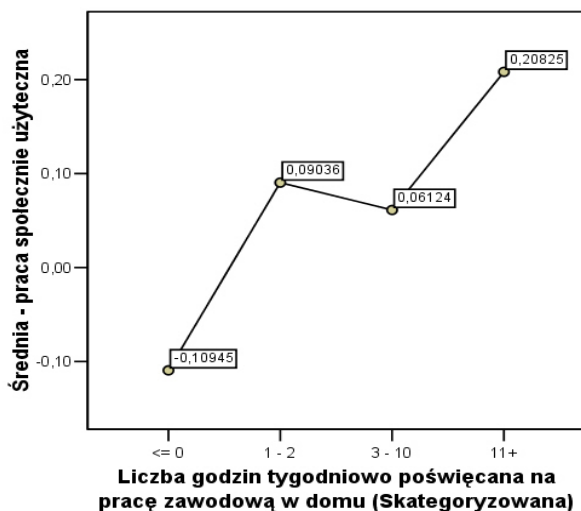


RYCINA 48. OCENA CECH PRAC DOMOWYCH

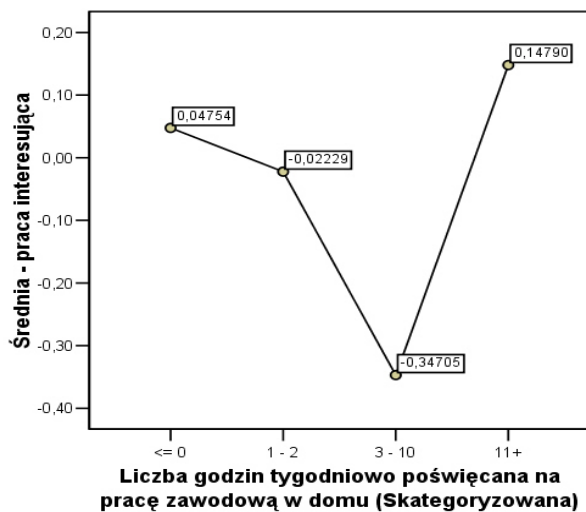
Powyższe wykresy obrazowo ilustrują bardziej pozytywną ocenę prac domowych w porównaniu z oceną pracy zawodowej. Prace domowe zostały ocenione jako zdecydowanie bardziej potrzebne niż praca zawodowa, a także bardziej satysfakcjonujące, wartościowe, konieczne i przydatne. Praca zawodowa została określona nieco pozytywniej jedynie poprzez dwa przymiotniki: relaksująca i uspokajająca. Wynik ten jest bardzo zaskakujący, gdyż spodziewano się zdecydowanie lepszej oceny swojej pracy zawodowej przez respondentów. Hipotetycznie trudna sytuacja na rynku pracy zmusza do podejmowania prac niezbyt lubianych, nie zawsze odpowiadających oczekiwaniom i kwalifikacjom. Z tego może wynikać ta raczej niska ocena pracy zawodowej. Zaskakująca pozytywnie jest wysoka ocena prac domowych, co z pewnością burzy mity o wyłącznie negatywnym nastawieniu mężczyzn do obowiązków domowych.

Sprawdzano także, czy występują zależności między czasem poświęcanym na pracę zawodową a oceną aspektów pracy. Wskaźnik „liczba godzin dziennie” okazał się mniej użyteczny w tym przypadku (brak istotnych zależności), natomiast interesujące wyniki przyniosła analiza związków między czasem poświęcanym tygodniowo na pracę zawodową w domu a aspektami pracy: praca społecznie użyteczna (rycina 49), praca interesująca (rycina 50) i praca łatwa (rycina 51). Prezentowane zależności są istotne statystycznie.

Zarysowuje się liniowa zależność między tygodniowym czasem pracy a opinią, iż wykonywana praca zawodowa jest społecznie użyteczna. Przekonanie takie jest tym silniejsze, im więcej czasu jednostka poświęca na pracę zawodową w domu. Być może działa tu reguła konieczności uzasadniania swojego zachowania: „skoro tyle czasu tej pracy poświęcam, to musi to być praca ważna, użyteczna itp”.

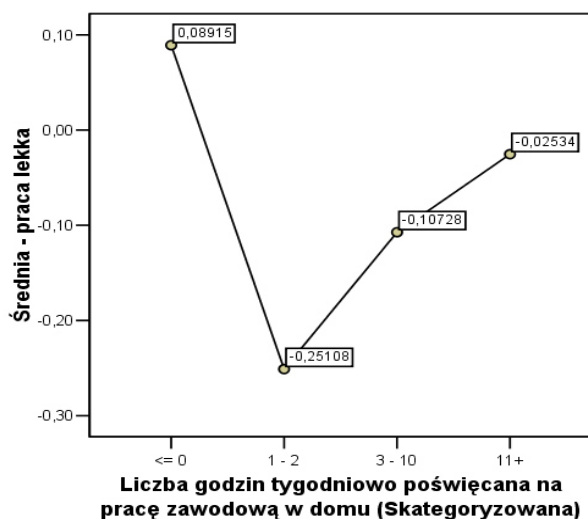


RYCINA 49. ZWIĄZEK MIĘDZY LICZBĄ GODZIN TYGODNIOWO POŚWIĘCANYCH NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU A OCENĄ PRACY ZAWODOWEJ JAKO SPOŁECZNIE UŻYTECZNEJ



RYCINA 50. ZWIĄZEK MIĘDZY LICZBĄ GODZIN TYGODNIOWO POŚWIĘCANYCH NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU A OCENĄ PRACY ZAWODOWEJ JAKO INTERESUJĄCEJ

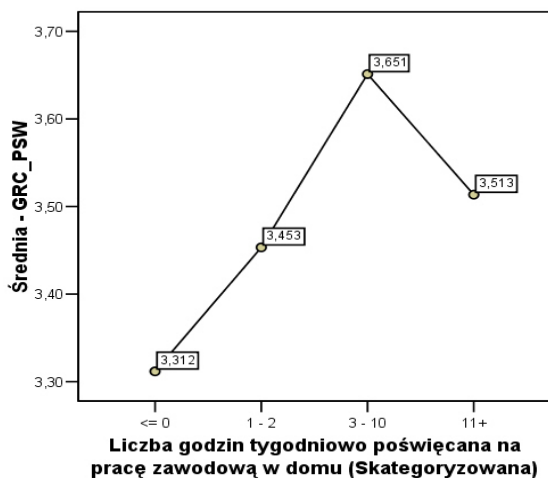
W odniesieniu do oceny dwóch innych aspektów pracy, zależności przyjmują wyraźnie postać krzywoliniową: zarówno ci, którzy w ogóle nie pracują zawodowo w domu, jak i ci, którzy poświęcają pracy zawodowej maksymalną liczbę godzin, oceniają pracę jako bardziej interesującą i jako lżejszą i łatwiejszą niż osoby mieszczące się w środku przedziału. Owe przecenianie pozytywnych aspektów pracy prawdopodobnie motywowane jest innymi mechanizmami w przypadku osób bardzo zaangażowanych w pracy zawodowej i osób, które nie zajmują się nią w domu. Osoby należące do dwóch krańcowych kategorii stanowią około dwóch trzecich badanych, a jedna trzecia to osoby raczej niezadowolone ze swojej pracy.



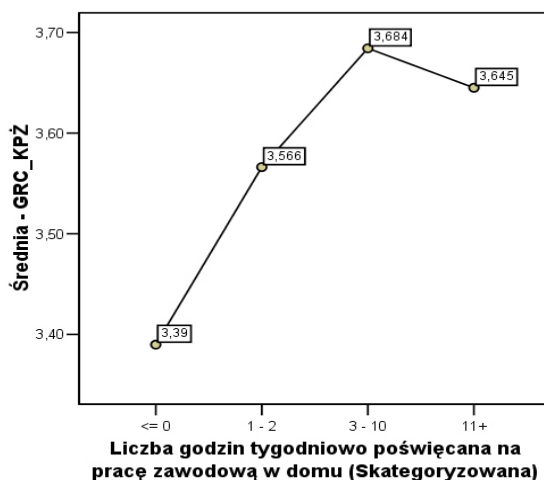
RYCINA 51. ZWIĄZEK MIĘDZY LICZBĄ GODZIN TYGODNIOWO POŚWIĘCANYCH NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU A OCENĄ PRACY ZAWODOWEJ JAKO LEKKIEJ

### 2.4.3. Czas poświęcany pracy zawodowej a koncepcja siebie jako mężczyzny i poglądy na role płciowe

Zgodnie z powszechnym przekonaniem, praca zawodowa jest silnie związana z męską rolą płciową (*work based gender*) i dlatego interesujące wydało się sprawdzenie, w jakich zależnościach pozostają ze sobą wskaźniki zaangażowania w pracę z pełnieniem męskiej roli płciowej i przekonaniem na temat ról płciowych kobiet i mężczyzn.



RYCINA 52. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY NATĘŻENIEM „POTRZEBY SUKCESU I WŁADZY” (PSW) A LICZBĄ GODZIN TYGODNIOWO POŚWIĘCANYCH NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU

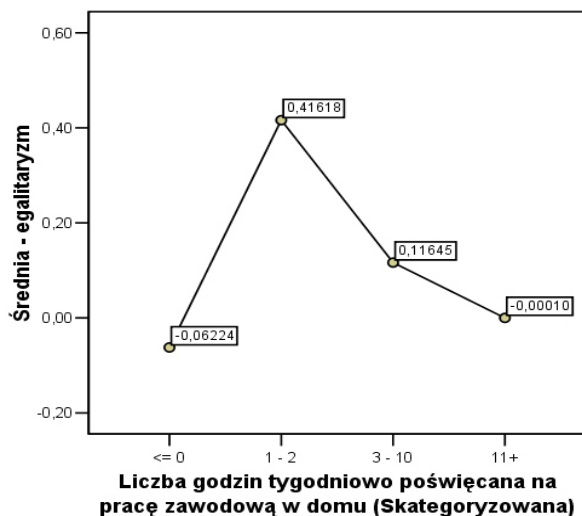


RYCINA 53. ZWIĄZEK MIĘDZY NATĘŻENIEM „KONFLIKTU MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM RODZINNYM” (KPŻ) A LICZBĄ GODZIN TYGODNIOWO POŚWIĘCANYCH NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU

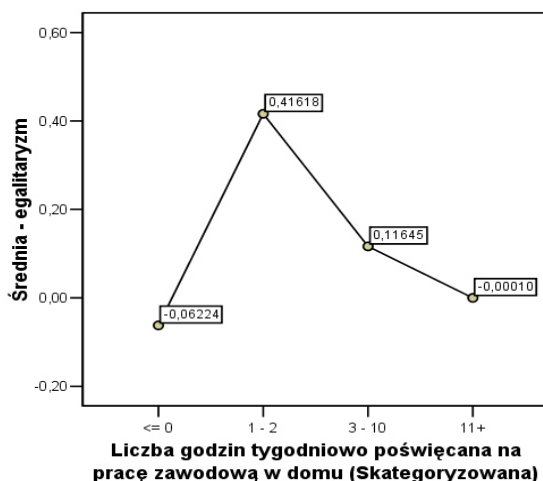
Na rycinach 52 i 53 ukazane są wartości średnich natężenia potrzeby sukcesu i władzy (PSW) oraz stopnia konfliktowości pracy zawodowej i życia rodzinnego (KPŻ), wskazujących na dążenie do realizacji standardów przypisanych do mę-

skiej roli płciowej. Obydwa te wskaźniki pozostają w liniowej zależności z liczbą godzin poświęcanych pracy zawodowej w domu (wyniki analizy różnic między grupami istotne statystycznie). A zatem faktycznie, dążeniu do ścisłego przestrzegania standardów męskości towarzyszy wysokie zaangażowanie w pracę zawodową i poświęcanie jej dużej ilości czasu.

Analizując przekonania dotyczące ról płciowych, przyjrzyjmy się ponownie kategoriom krańcowym: osobom, które podają, iż w ogóle nie zajmują się czynnościami zawodowymi w domu, i osobom, które poświęcają tym czynnościom maksymalnie dużo czasu. Osoby należące do kategorii „0 godzin” charakteryzują się silnymi przekonaniami o istnieniu „męskiej dominacji” w relacjach między kobietami i mężczyznami, cechują się najwyższym poziomem „stereotypowości” w postrzeganiu tych relacji i niskim „egalitaryzmem”. Osoby mocno angażujące się w pracę zawodową (kategoria „11 i więcej godzin”) różnią się od tych pierwszych niższym natężeniem stereotypowości, dwa pozostałe typy przekonań pozostają na tym samym co w pierwszej kategorii poziomie.



RYCINA 54. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PRZEKONANIAMI O STEREOTYPOWYM (STEREOTYPOWOŚĆ) PODZIALE RÓL PŁCIOWYCH A LICZBĄ GODZIN TYGODNIOWO POŚWIĘCANYCH NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU



RYCINA 55. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PRZEKONANIAMI O ISTNIENIU EGALITARNYCH RELACJI (EGALITARYZM) MIĘDZY PŁCIAMI A LICZBĄ GODZIN TYGODNIOWO POŚWIĘCANYCH NA PRACĘ ZAWODOWĄ W DOMU

## 2.5. Praca zawodowa i modele życia rodzinnego

### 2.5.1. Optymalny model równowagi „praca – życie rodzinne”

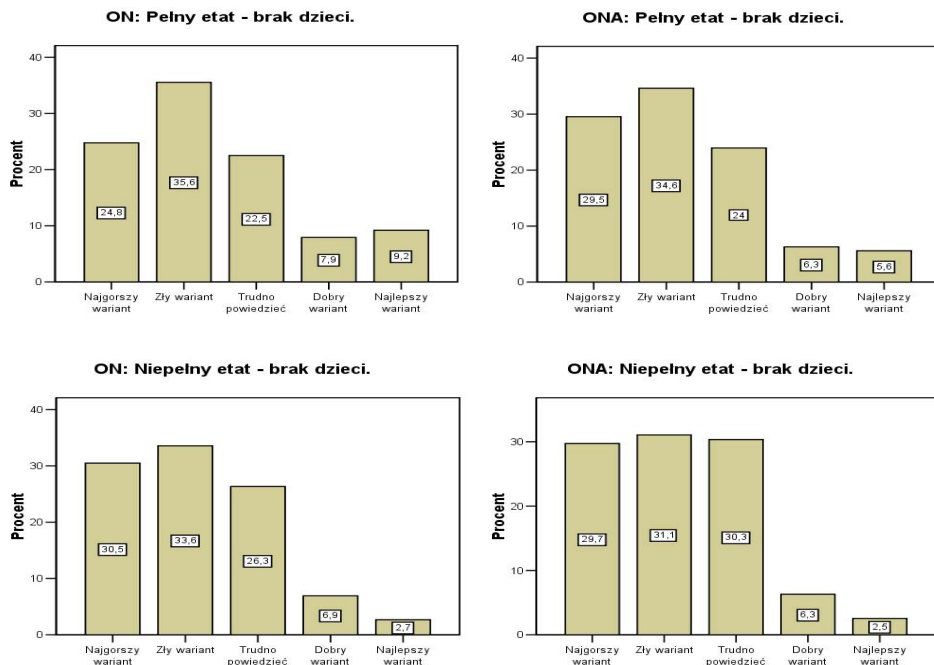
Respondentów proszono o wyrażenie opinii na temat najlepszych wariantów pogodzenia pracy zawodowej i posiadania dzieci, przy czym pytano o wariant optymalny dla niego samego i dla jego partnerki. Przy pomocy testów nieparametrycznych porównano rozkłady odpowiedzi udzielone przez respondentów dla wariantów męskich z wariantami kobiecymi. Oceny wariantów w każdej parze różniły się między sobą w sposób istotny statystycznie, co oznacza, że badani oceniali dany wariant jako lepszy/gorszy dla siebie niż dla partnerki.

Oceniane modele można ująć w trzech kategoriach:

- Wariant A: modele, w których preferuje się pracę zawodową (w pełnym wymiarze bądź niepełnym), a nie uwzględnia się posiadania dzieci,
- Wariant B: modele, w których rezygnuje się z pracy, na rzecz wychowywania dzieci;
- Wariant C: modele, w których istnieje możliwość pogodzenia pracy zawodowej i posiadania dzieci.

Jak widać, respondenci uważają, że nie są to warianty korzystne ani dla nich samych, ani dla kobiet. Ich zdaniem, praca i rezygnacja z dzieci nie jest dobrym

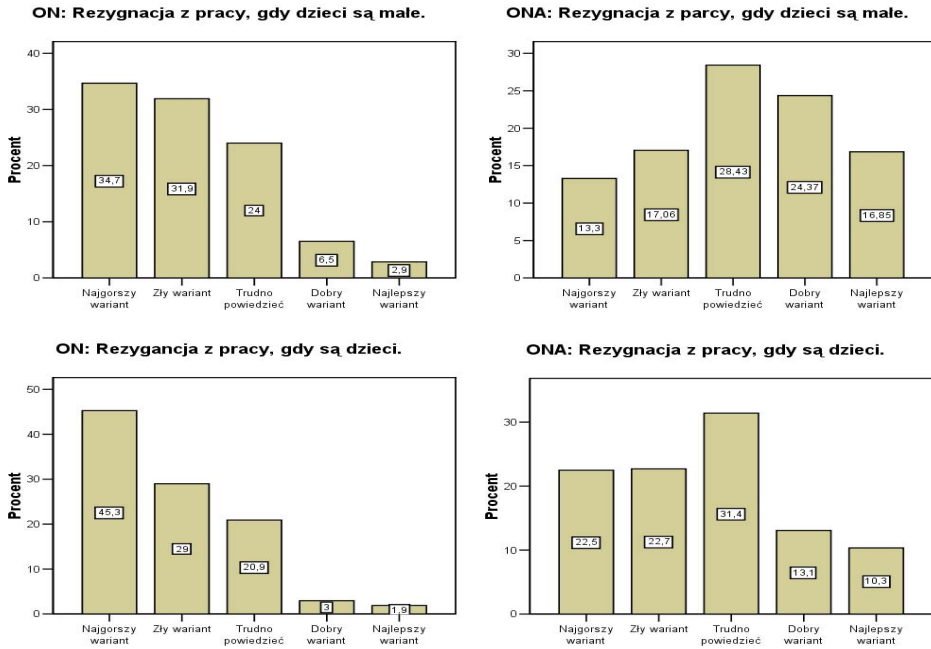
sposobem na życie, bez względu na to, czy się jest kobietą czy mężczyzną, jednakże dla kobiety jest to sytuacja bardziej niekorzystna niż dla mężczyzny.



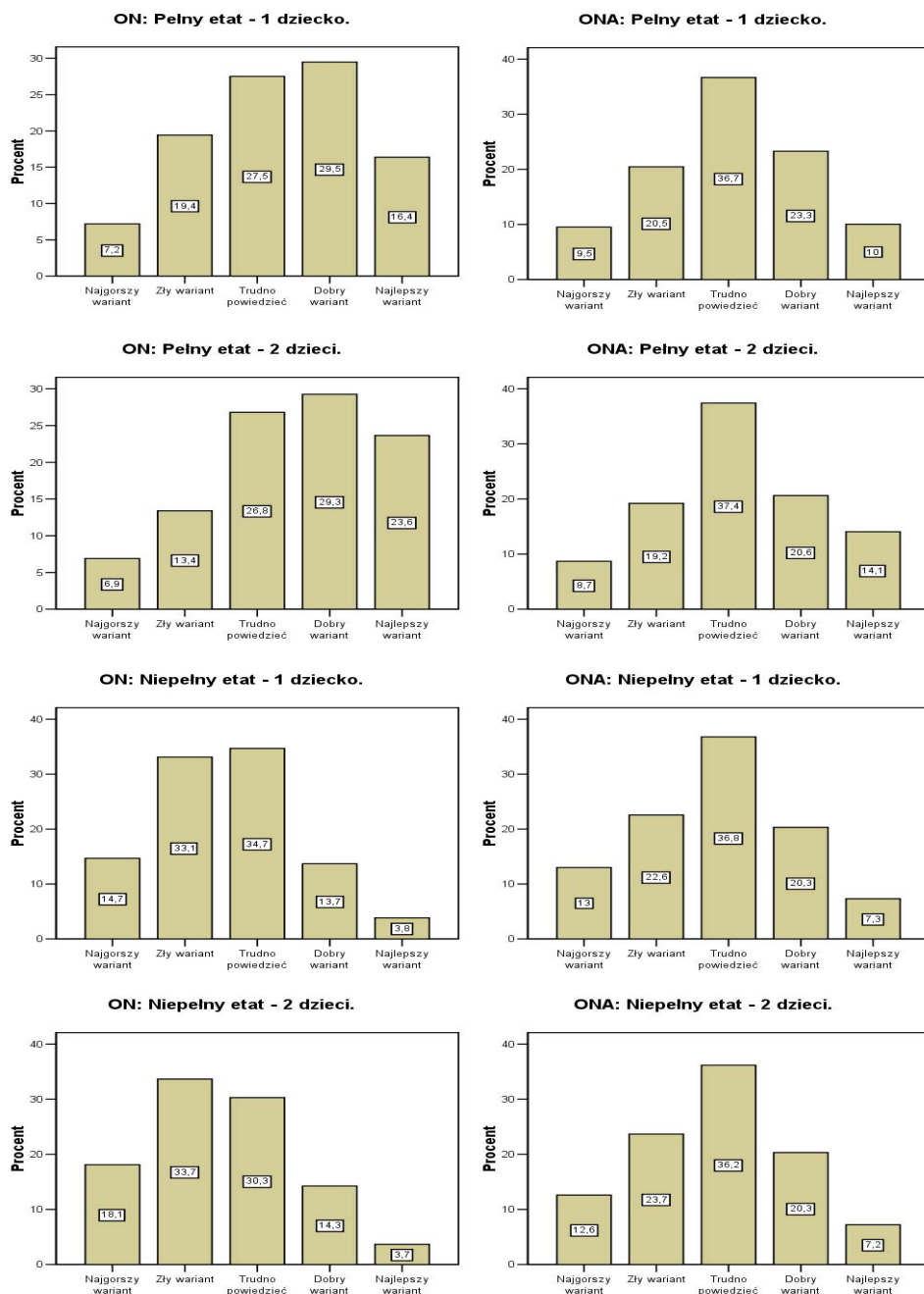
RYCINA 56. ROZKŁAD WYNIKÓW: WARIANT A – PREFEROWANIE PRACY ZAWODOWEJ (PRACA ZAWODOWA, BRAK DZIECI) DLA SIEBIE I DLA PARTNERKI

Wariant, w którym dzieci są priorytetem kosztem rezygnacji z pracy, jest postrzegany całkowicie odmiennie, w zależności od płci osoby, dla której dany model jest przewidywany. W przypadku mężczyzn jest to wariant zdecydowanie zły, zaś w przypadku kobiet jest zdecydowanie dobry, gdy dzieci są małe. Procent osób wskazujących na korzystne aspekty sytuacji wynosi ok. 40%, a na niekorzystne – ok. 30%. Przy ocenie rezygnacji z pracy matek dzieci niezależnie od ich wieku – wariant ten jest wskazywany jako dobry przez ponad 20% osób, a jako zły – przez ponad 40%.

Najlepszy wariant dla mężczyzn to pełny etat plus dwoje dzieci, ewentualnie pełny etat i jedno dziecko. Dla kobiety – podobnie, przy czym model „niepełny etat i posiadanie dzieci” akceptowany jest w większym stopniu dla kobiet niż dla mężczyzn. Wiąże się to z pewnością ze społecznym przekonaniem, że w przypadku podejmowania opieki nad dziećmi w rodzinie, to kobieta zrezygnuje z części obciążeń związanych z pracą zawodową.



RYCINA. 57. ROZKŁAD WYNIKÓW: WARIANT B: PREFEROWANIE ŻYCIA RODZINNEGO (POSIADANIE DZIECI, REZYGNACJA Z PRACY) DLA SIEBIE I DLA PARTNERKI



RYCINA 58. ROZKŁAD WYNIKÓW: WARIANT C: GODZENIE PRACY I ŻYCIA RODZINNEGO (PRACA W PEŁNYM LUB NIEPEŁNYM WYMIARZE I POSIADANIE DZIECI)

### 2.5.1.1. Czynniki wpływające na wybór optymalnego modelu równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym

Jakie czynniki mają wpływ na wybór poszczególnych wariantów? By odpowiedzieć na to pytanie, z odpowiedzi „Najgorszy” i „Zły” wariant powstała jedna kategoria „Gorszy” wariant, a z odpowiedzi „Najlepszy” i „Dobry” wariant utworzono kategorię „Lepszy” wariant. Sprawdzono istnienie związku testem chi kwadrat (nie uwzględniano odpowiedzi „Trudno powiedzieć”) z faktem, czy się jest samotnym czy w związku, a także z cenionymi wartościami.

### 2.5.1.2. Stan cywilny a modele równowagi

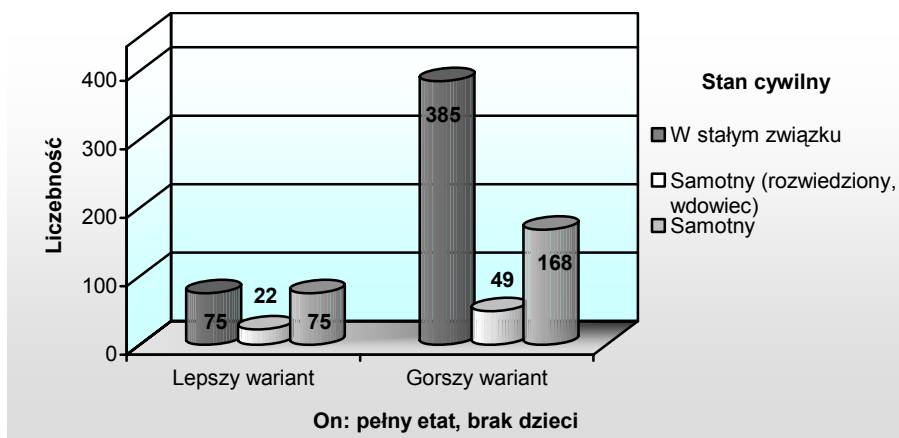
Patrząc na proporcje osób o różnym stanie cywilnym, twierdzących, że „pełny etat i brak dzieci” to gorszy wariant zarówno dla niego, jak i dla niej, uderza nas większy udział osób pozostających w stałym związku niż pozostałych kategorii osób. Oznacza to, że przeciwne takiemu modelowi pracy i życia są głównie osoby pozostające w związkach formalnych i nieformalnych.

Istotne związki wykryto między wyborami modeli godzenia pracy i życia rodzinnego a **wartościami**, szczególnie **wartościami wspólnotowymi**. Zależności między pozostałymi wartościami a preferowanymi modelami nie osiągnęły istotności statystycznej. W tabelach i na rycinach prezentowane są tylko wyniki istotne.

TABELA 37. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIEM PRACY ZAWODOWEJ) DLA MĘŻCZYZNY A STANEM CYWILNYM RESPONDENTÓW

Wyszczególnienie		Stan cywilny			Ogółem	
		W stałym związku	Samotny (rozwidziony, wdowiec)	Samotny		
ON: pełny etat, brak dzieci	Lepszy wariant	Liczebność	75	22	75	172
		% z stan cywilny	16,3%	31,0%	30,9%	22,2%
		% z ogółem	9,7%	2,8%	9,7%	22,2%
	Gorszy wariant	Liczebność	385	49	168	602
		% z stan cywilny	83,7%	69,0%	69,1%	77,8%
		% z ogółem	49,7%	6,3%	21,7%	77,8%
Ogółem		Liczebność	460	71	243	774
		% z stan cywilny	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% z ogółem	59,4%	9,2%	31,4%	100,0%

(chi kwadrat = 22,98; df = 2; p = 0.00)

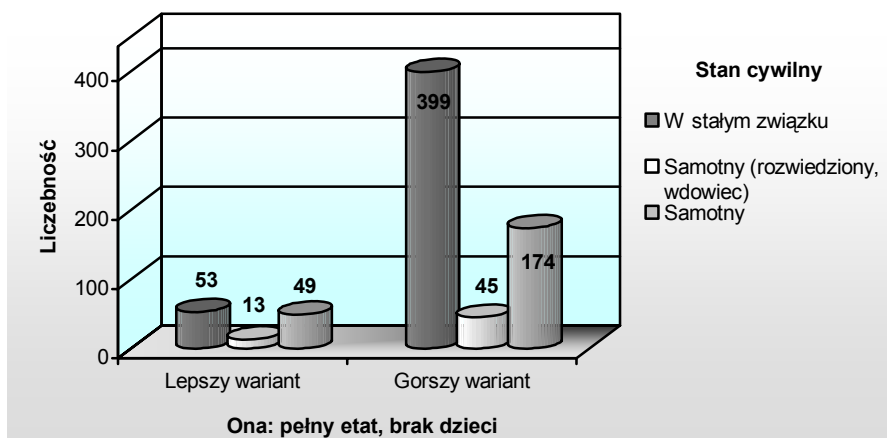


RYCINA 59. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIEM PRACY ZAWODOWEJ) DLA MĘŻCZYZNY A STANEM CYWILNY RESPONDENTÓW

TABELA 38. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIE PRACY ZAWODOWEJ) DLA KOBIETY A STANEM CYWILNYM RESPONDENTÓW

Wyszczególnienie		Stan cywilny			Ogółem	
		W stałym związku	Samotna (rozwidziona, wdowa)	Samotna		
ONA: pełny etat, brak dzieci	Lepszy wariant	Liczebność	53	13	49	115
		% z stan cywilny	11,7%	22,4%	22,0%	15,7%
		% z ogółem	7,2%	1,8%	6,7%	15,7%
	Gorszy wariant	Liczebność	399	45	174	618
		% z stan cywilny	88,3%	77,6%	78,0%	84,3%
		% z ogółem	54,4%	6,1%	23,7%	84,3%
Ogółem		Liczebność	452	58	223	733
		% z stan cywilny	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% z ogółem	61,7%	7,9%	30,4%	100,0%

(chi kwadrat = 14,01; df = 2; p < 0.001)

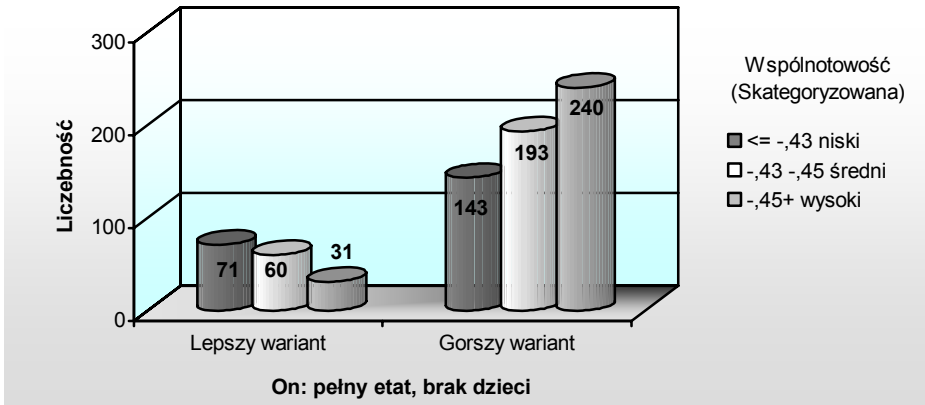


RYCINA 60. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIE PRACY ZAWODOWEJ) DLA KOBIETY A STANEM CYWILNYM RESPONDENTÓW

TABELA 39. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIE PRACY ZAWODOWEJ) DLA MĘŻCZYZNY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

Wyszczególnienie		Wspólnotowość (skategoryzowana)			Ogółem	
		≤-,43 niski	-,43 - ,45 średni	-,45+ wysoki		
ON: pełny etat, brak dzieci	Lepszy wariant	Liczebność	71	60	31	162
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	33,2%	23,7%	11,4%	22,0%
		% z ogółem	9,6%	8,1%	4,2%	22,0%
	Gorszy wariant	Liczebność	143	193	240	576
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	66,8%	76,3%	88,6%	78,0%
		% z ogółem	19,4%	26,2%	32,5%	78,0%
Ogółem		Liczebność	214	253	271	738
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% z ogółem	29,0%	34,3%	36,7%	100,0%

(chi-kwadrat = 33,68; df = 2; p=0.00)

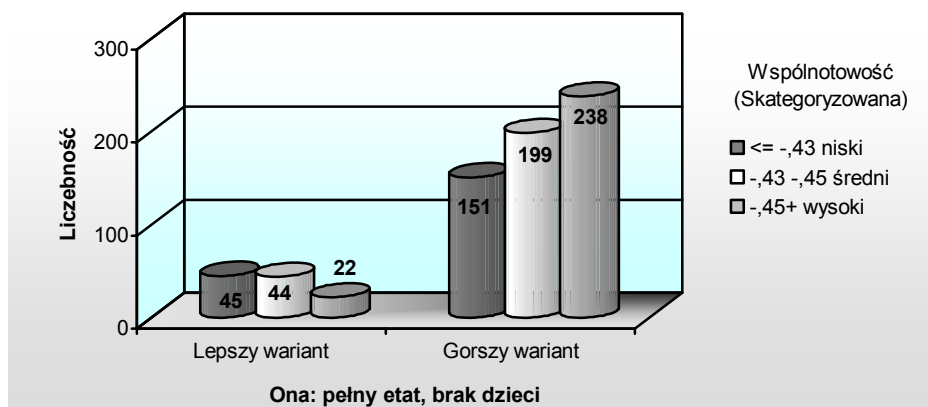


RYCINA 61. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIE PRACY ZAWODOWEJ) DLA MĘŻCZYZNY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

TABELA 40. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIE PRACY ZAWODOWEJ) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

Wyszczególnienie		Wspólnotowość (skategoryzowana)			Ogółem	
		<= -,43 niski	-,43 -,45 średni	-,45+ wysoki		
ONA: pełny etat, brak dzieci	Lepszy wariant	Liczebność	45	44	22	111
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	23,0%	18,1%	8,5%	15,9%
		% z ogółem	6,4%	6,3%	3,1%	15,9%
	Gorszy wariant	Liczebność	151	199	238	588
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	77,0%	81,9%	91,5%	84,1%
		% z ogółem	21,6%	28,5%	34,0%	84,1%
Ogółem	Liczebność	196	243	260	699	
	% z wspólnotowość (skategoryzowana)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z ogółem	28,0%	34,8%	37,2%	100,0%	

(chi kwadrat = 18,97: df = 2; p 0.000)



RYCINA 62. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIE PRACY ZAWODOWEJ) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

TABELA 41. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM B (PREFEROWANIE ŻYCIA RODZINNEGO) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

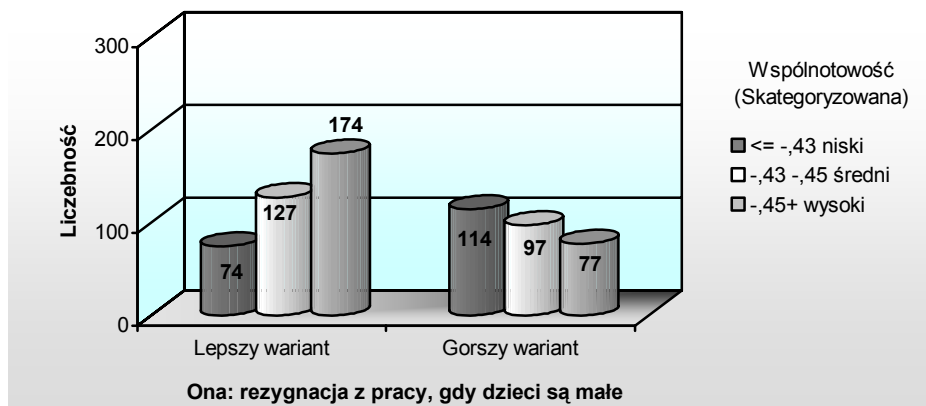
Wyszczególnienie		Wspólnotowość (skategoryzowana)			Ogółem	
		<= -0,43 niski	-0,43 -0,45 średni	-0,45+ wysoki		
ONA: Rezygnacja z pracy, gdy dzieci są małe	Lepszy wariant	Liczebność	74	127	174	375
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	39,4%	56,7%	69,3%	56,6%
		% z ogółem	11,2%	19,2%	26,2%	56,6%
	Gorszy wariant	Liczebność	114	97	77	288
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	60,6%	43,3%	30,7%	43,4%
		% z ogółem	17,2%	14,6%	11,6%	43,4%
Ogółem	Liczebność	188	224	251	663	
	% z wspólnotowość (skategoryzowana)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z ogółem	28,4%	33,8%	37,9%	100,0%	

(chi kwadrat = 39, 27; df = 2; p = 0.000)

Wariant A „praca, bez dzieci” dla niego i dla niej, większość badanych uznaje za gorszy, jednak pojawia się wyraźna zależność akceptacji tego modelu od poziomu cenięcia wartości wspólnotowych. Wśród osób traktujących ten wariant jako gorszy najwięcej jest tych, którzy cechują się najwyższym poziomem wartości wspólnotowych.

Cenienie wartości wspólnotowych odgrywa istotną rolę także przy opowiadaniu się za wariantem B dla kobiety (preferowanie życia rodzinnego) i wariantu C dla obu płci (godzenie życia zawodowego z rodzinnym). Osoby z wysokimi wynikami wspólnotowości zajmującymi wysoką pozycję w hierarchii wartości uwa-

żąją wariant B za lepszy, ale tylko gdy myślą o takim rozwiązaniu dla kobiet, zaś wariant C uznają za lepszy dla kobiet i mężczyzn jednakowo.

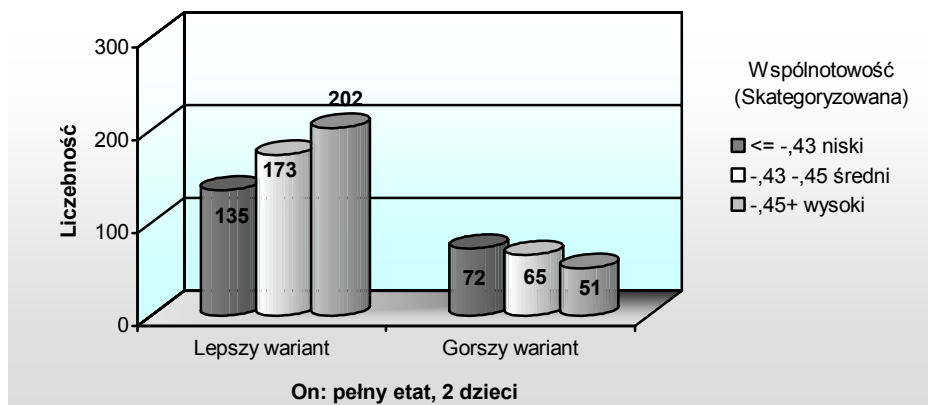


RYCINA 63. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM B (PREFEROWANIE ŻYCIA RODZINNEGO) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

TABELA 42. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM C (RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM RODZINNYM) DLA MĘŻCZYZNY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

Wyszczególnienie		Wspólnotowość (skategoryzowana)			Ogółem	
		<= -0,43 niski	-0,43 -0,45 średni	-0,45+ wysoki		
ON: pełny etat, 2 dzieci	Lepszy wariant	Liczebność	135	173	202	510
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	65,2%	72,7%	79,8%	73,1%
		% z ogółem	19,3%	24,8%	28,9%	73,1%
	Gorszy wariant	Liczebność	72	65	51	188
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	34,8%	27,3%	20,2%	26,9%
		% z ogółem	10,3%	9,3%	7,3%	26,9%
Ogółem	Liczebność	207	238	253	698	
	% z wspólnotowość (skategoryzowana)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z ogółem	29,7%	34,1%	36,2%	100,0%	

(chi kwadrat = 12.40; df = 2; p<0.002)

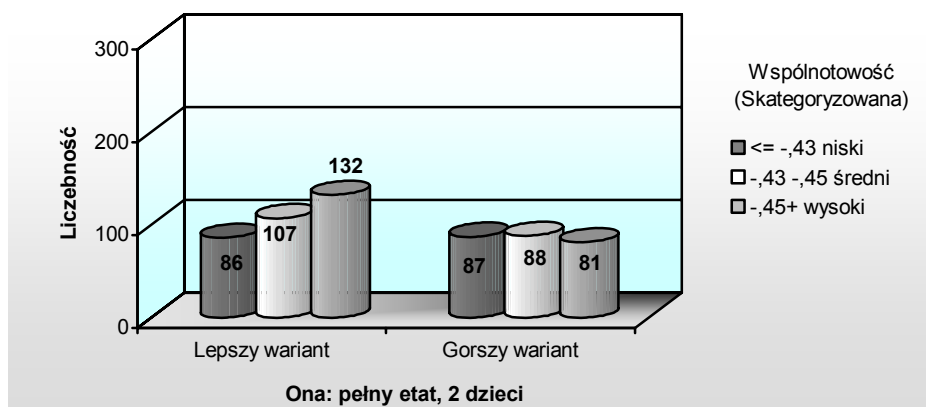


RYCINA 64. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM C (RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM RODZINNYM) DLA MĘŻCZYZNY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

TABELA 43. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM C (RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM RODZINNYM) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

Wyszczególnienie		Wspólnotowość (skategoryzowana)			Ogółem	
		≤ - ,43 niski	- ,43 - ,45 średni	- ,45+ wysoki		
ONA: pełny etat, 2 dzieci	Lepszy wariant	Liczebność	86	107	132	325
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	49,7%	54,9%	62,0%	55,9%
		% z ogółem	14,8%	18,4%	22,7%	55,9%
	Gorszy wariant	Liczebność	87	88	81	256
		% z wspólnotowość (skategoryzowana)	50,3%	45,1%	38,0%	44,1%
		% z ogółem	15,0%	15,1%	13,9%	44,1%
Ogółem	Liczebność	173	195	213	581	
	% z wspólnotowość (skategoryzowana)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z ogółem	29,8%	33,6%	36,7%	100,0%	

(chi kwadrat = 5,96; df=2; p<0.05)



RYCINA 65. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM C (RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM RODZINNYM) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH

Z powyższych analiz wynika, że decydującym czynnikiem mającym wpływ na wybór modelu godzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym, w którym jest miejsce i na pracę, i na dzieci, jest cenie wartości wspólnotowych. Osoby charakteryzujące się wysokim poziomem wspólnotowości częściej odrzucają model rodziny, w którym kobieta lub mężczyzna wybiera pracę zawodową kosztem dzieci, i częściej optują za modelem, w którym kobiety i mężczyźni godzą pracę zawodową z życiem rodzinnym. Jednak, w przypadku modelu ściśle prorodzinnego (posiadanie dzieci, kosztem np. rezygnacji z pracy zawodowej), cenie wartości wspólnotowych nie ma znaczenia, gdy badani biorą pod uwagę sytuację mężczyzn: taki model po prostu nie jest odpowiedni dla mężczyzny, bez względu na to, jak bardzo ceni wartości wspólnotowe. W przypadku wyboru modelu prorodzinnego dla kobiet, wysoki poziom wspólnotowości odpowiada za pozytywną ocenę tego modelu.

### 2.5.1.3. Poglądy na role płciowe a preferowane modele równowagi między pracą a życiem rodzinnym

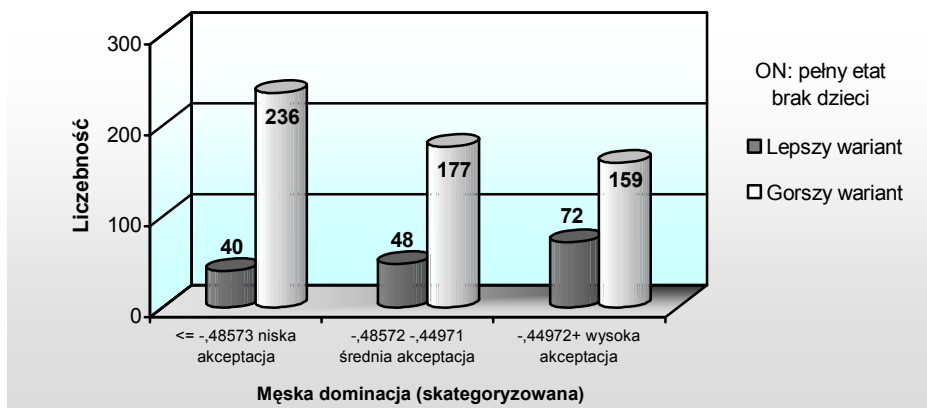
Wyróżniono trzy kategorie poglądów na role płciowe. Pierwsza kategoria obejmuje system przekonań, w których centralnym pojęciem jest przekonanie o istnieniu „męskiej dominacji”. Druga kategoria, nazwana „stereotypowość”, dotyczy przekonań o stereotypowym podziale zadań i kompetencji między płciami. „Egalitaryzm”, trzecia kategoria, to system przekonań o równości między kobietami i mężczyznami i równego dzielenia obowiązków domowych w rodzinie (patrz Rozdział „Założenia metodologiczne i założenia analizy wyników”).

A oto jak się przedstawiają wyniki analiz dotyczące przekonań typu „męska dominacja”.

TABELA 44. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIE PRACY ZAWODOWEJ) DLA MĘŻCZYZNY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”

Wyszczególnienie			ON: pełny etat, brak dzieci		Ogółem
			Lepszy wariant	Gorszy wariant	
Męska dominacja (skategoryzowana)	<=-,48573 niska akceptacja	Liczebność	40	236	276
		% z męska dominacja (Skategoryzowana)	14,5%	85,5%	100,0%
		% z ON: pełny etat brak dzieci	25,0%	41,3%	37,7%
	,48572 - ,44971 średnia akceptacja	Liczebność	48	177	225
		% z męska dominacja (Skategoryzowana)	21,3%	78,7%	100,0%
		% z ON: pełny etat brak dzieci	30,0%	30,9%	30,7%
	,44972+ wysoka akceptacja	Liczebność	72	159	231
		% z męska dominacja (Skategoryzowana)	31,2%	68,8%	100,0%
		% z ON: pełny etat brak dzieci	45,0%	27,8%	31,6%
Ogółem	Liczebność	160	572	732	
	% z męska dominacja (Skategoryzowana)	21,9%	78,1%	100,0%	
	% z ON: pełny etat brak dzieci	100,0%	100,0%	100,0%	

(chi kwadrat = 20,53; df=2; p=0.00)



RYCINA 66. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM A (PREFEROWANIE PRACY ZAWODOWEJ) DLA MĘŻCZYZNY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”

TABELA 45. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM C (RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM RODZINNYM) DLA MĘŻCZYZNY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”

Wyszczególnienie			ON: pełny etat, 2 dzieci		Ogółem
			Lepszy wariant	Gorszy wariant	
Męska dominacja (skategoryzowana)	<= -,48573 niska akceptacja	Liczebność	204	56	260
		% z męska dominacja (Skategoryzowana)	78,5%	21,5%	100,0%
		% z ON: pełny etat 2 dzieci	40,7%	29,5%	37,6%
	,48572 - ,44971 średnia akceptacja	Liczebność	166	54	220
		% z męska dominacja (Skategoryzowana)	75,5%	24,5%	100,0%
		% z ON: pełny etat 2 dzieci	33,1%	28,4%	31,8%
	,44972+ wysoka akceptacja	Liczebność	131	80	211
		% z męska dominacja (Skategoryzowana)	62,1%	37,9%	100,0%
		% z ON: pełny etat 2 dzieci	26,1%	42,1%	30,5%
Ogółem	Liczebność	501	190	691	
	% z męska dominacja (Skategoryzowana)	72,5%	27,5%	100,0%	
	% z ON: pełny etat 2 dzieci	100,0%	100,0%	100,0%	

(chi kwadrat = 17.08; df=2; p = 0.000)

Osoby, których koncepcja ról płciowych w związku opiera się na „**męskiej dominacji**”, skłonne są przychylić się częściej do akceptacji modelu pracującego na pełnym etacie mężczyzny bez dzieci, zaś rzadziej – pracującego mężczyzny na etacie z dwójką dzieci.

Poniżej przedstawione są wyniki analiz dotyczące poglądów „**stereotypowych**”.

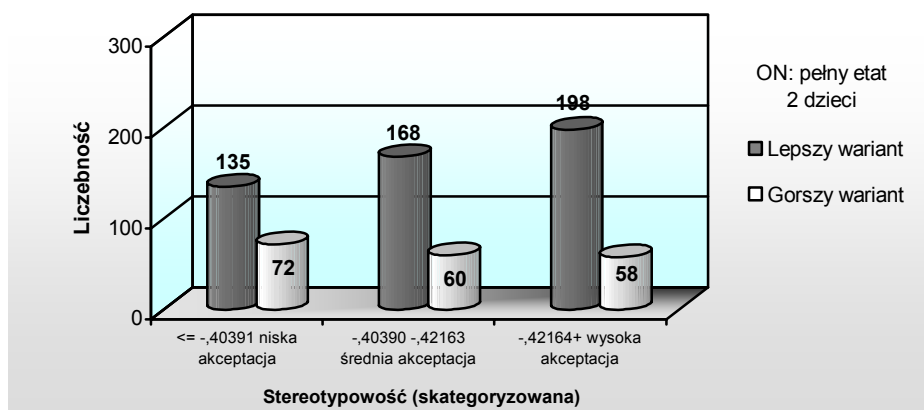
Osoby o **stereotypowych** poglądach na role płciowe za lepszy wariant dla mężczyzny uznają pełny etat z dwójką dzieci, a dla kobiet – rezygnację z pracy zawodowej, gdy są dzieci. Natomiast jako wariant gorszy dla siebie – rezygnację z pracy, gdy są dzieci.

Poglądy **egalitarne** również mają związek z preferowanymi modelami godzenia pracy i życia rodzinnego.

TABELA 46. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM C (RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM RODZINNYM) DLA MĘŻCZYZNY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ” W POGLĄDACH NA ROLE PŁCIOWE

Wyszczególnienie			ON: pełny etat, 2 dzieci		Ogółem
			Lepszy wariant	Gorszy wariant	
Role: stereotypowość (skategoryzowana)	<=,40391 niska akceptacja	Liczebność	135	72	207
		% z ON: pełny etat 2 dzieci	26,9%	37,9%	30,0%
		% z Ogółem	19,5%	10,4%	30,0%
	-,40390 - ,42163 średnia akceptacja	Liczebność	168	60	228
		% z ON: pełny etat 2 dzieci	33,5%	31,6%	33,0%
		% z Ogółem	24,3%	8,7%	33,0%
	,42164+ wysoka akceptacja	Liczebność	198	58	256
		% z ON: pełny etat 2 dzieci	39,5%	30,5%	37,0%
		% z Ogółem	28,7%	8,4%	37,0%
Ogółem	Liczebność	501	190	691	
	% z ON: pełny etat 2 dzieci	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z Ogółem	72,5%	27,5%	100,0%	

(chi kwadrat = 8,68; df =2; p<0.013)

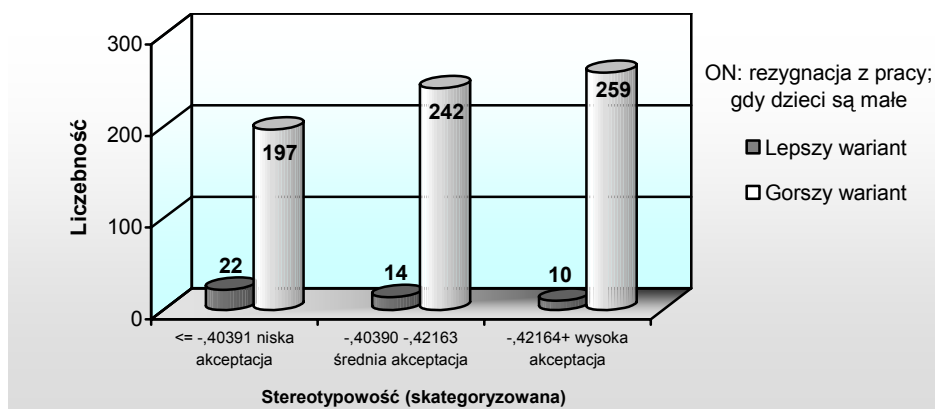


RYCINA 67. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM C (RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM RODZINNYM) DLA MĘŻCZYZNY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ” W POGLĄDACH NA ROLE PŁCIOWE

TABELA 47. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM B (PREFEROWANIE ŻYCIA RODZINNEGO) DLA MĘŻCZYZN A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ” W POGLĄDACH NA ROLE PŁCIOWE

Wyszczególnienie			ON: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci		Ogółem
			Lepszy wariant	Gorszy wariant	
Role: stereotypowość (skategoryzowana)	<=,40391 niska akceptacja	Liczebność	22	197	219
		% z ON: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	47,8%	28,2%	29,4%
		% z Ogółem	3,0%	26,5%	29,4%
	-,40390 - ,42163 średnia akceptacja	Liczebność	14	242	256
		% z ON: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	30,4%	34,7%	34,4%
		% z Ogółem	1,9%	32,5%	34,4%
	,42164+ wysoka akceptacja	Liczebność	10	259	269
		% z ON: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	21,7%	37,1%	36,2%
		% z Ogółem	1,3%	34,8%	36,2%
Ogółem	Liczebność	46	698	744	
	% z ON: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z Ogółem	6,2%	93,8%	100,0%	

(chi kwadrat = 8,68; df = 2;  $p < 0.013$ )

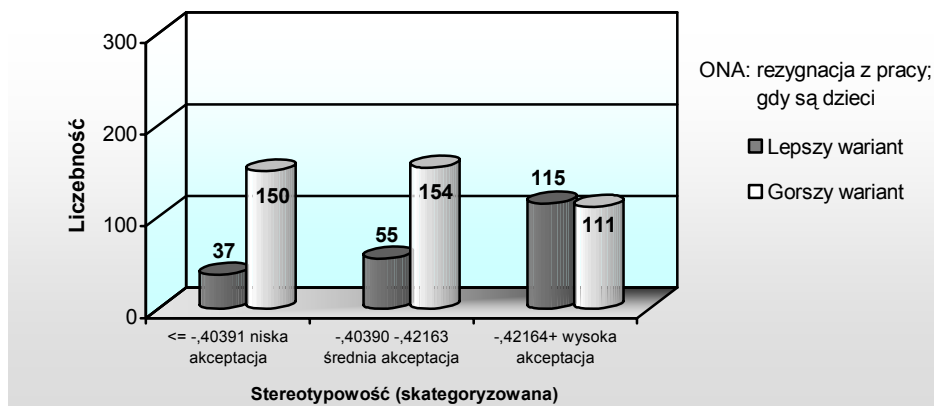


RYCINA 68. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM B (PREFEROWANIE ŻYCIA RODZINNEGO) DLA MĘŻCZYZN A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ” W POGLĄDACH NA ROLE PŁCIOWE

TABELA 48. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM B (PREFEROWANIE ŻYCIA RODZINNEGO) DLA KOBIET A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ” W POGLĄDACH NA ROLE PŁCIOWE

Wyszczególnienie			ONA: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci		Ogółem
			Lepszy wariant	Gorszy wariant	
Role: stereotypowość (skategoryzowana)	<=-,40391 niska akceptacja	Liczebność	37	150	187
		% z ONA: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	17,9%	36,1%	30,1%
		% z Ogółem	5,9%	24,1%	30,1%
	-,40390 - ,42163 średnia akceptacja	Liczebność	55	154	209
		% z ONA: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	26,6%	37,1%	33,6%
		% z Ogółem	8,8%	24,8%	33,6%
	,42164+ wysoka akceptacja	Liczebność	115	111	226
		% z ONA: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	55,6%	26,7%	36,3%
		% z Ogółem	18,5%	17,8%	36,3%
Ogółem	Liczebność	207	415	622	
	% z ONA: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z Ogółem	33,3%	66,7%	100,0%	

(chi kwadrat = 51,45; df=2; p=0.00)

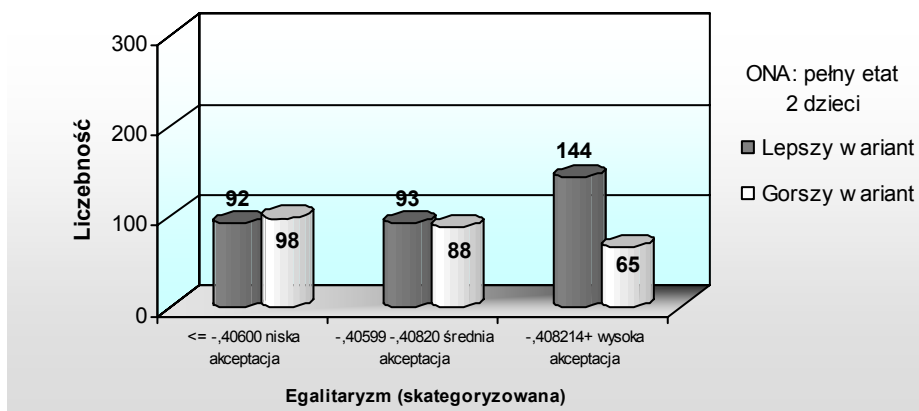


RYCINA 69. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM B (PREFEROWANIE ŻYCIA RODZINNEGO) DLA KOBIET A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ” W POGLĄDACH NA ROLE PŁCIOWE

TABELA 49. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM C (GODZENIE PRACY ZAWODOWEJ I ŻYCIA RODZINNEGO) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM” W POGŁĄDACH NA ROLE PŁCIOWE

Wyszczególnienie			ONA: pełny etat 2 dzieci		Ogółem
			Lepszy wariant	Gorszy wariant	
Role: egalitaryzm (skategoryzowana)	<= -,40600 niska akceptacja	Liczebność	92	98	190
		% z ONA: pełny etat 2 dzieci	28,0%	39,0%	32,8%
		% z Ogółem	15,9%	16,9%	32,8%
	-,40599 - ,40820 średnia akceptacja	Liczebność	93	88	181
		% z ONA: pełny etat 2 dzieci	28,3%	35,1%	31,2%
		% z Ogółem	16,0%	15,2%	31,2%
	,40821+ wysoka akceptacja	Liczebność	144	65	209
		% z ONA: pełny etat 2 dzieci	43,8%	25,9%	36,0%
		% z Ogółem	24,8%	11,2%	36,0%
Ogółem	Liczebność	329	251	580	
	% z ONA: pełny etat 2 dzieci	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z Ogółem	56,7%	43,3%	100,0%	

(chi kwadrat = 20,06; df = 2; p = 0.000)

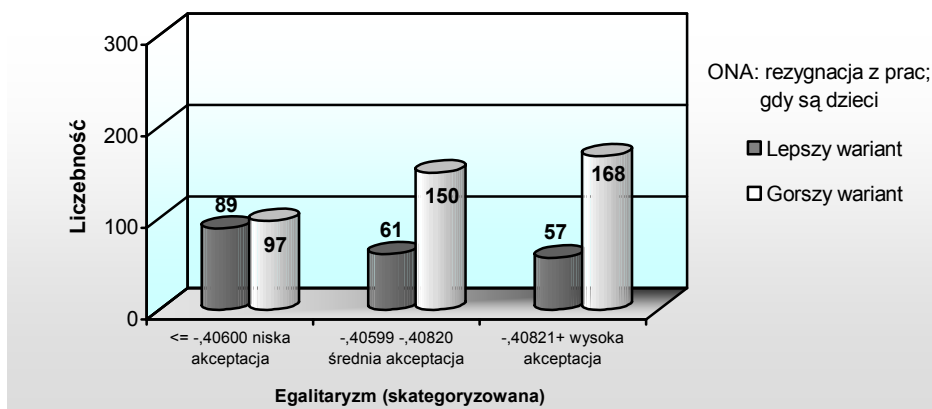


RYCINA 70. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM C (GODZENIE PRACY ZAWODOWEJ I ŻYCIA RODZINNEGO) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM” W POGŁĄDACH NA ROLE PŁCIOWE.

TABELA 50. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM B (PREFEROWANIE ŻYCIA RODZINNEGO) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM” W POGŁĄDACH NA ROLE PŁCIOWE

Wyszczególnienie		ONA: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci		Ogółem	
		Lepszy wariant	Gorszy wariant		
Role: egalitaryzm (skategoryzowana)	<= -,40600 niska akceptacja	Liczebność	89	97	186
		% z ONA: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	43,0%	23,4%	29,9%
		% z Ogółem	14,3%	15,6%	29,9%
	-,40599 - ,40820 średnia akceptacja	Liczebność	61	150	211
		% z ONA: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	29,5%	36,1%	33,9%
		% z Ogółem	9,8%	24,1%	33,9%
	,40821+ wysoka akceptacja	Liczebność	57	168	225
		% z ONA: rezygnacja z pracy; gdy są dzieci	27,5%	40,5%	36,2%
		% z Ogółem	9,2%	27,0%	6,2%
Ogółem		Liczebność	207	415	622
		% z ONA: rezygnacja z prac; gdy są dzieci	100,0%	100,0%	100,0%
		% z Ogółem	33,3%	66,7%	100,0%

(chi kwadrat = 25,99; df = 2; p = 0.000)



RYCINA 71. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WARIANTEM B (PREFEROWANIE ŻYCIA RODZINNEGO) DLA KOBIETY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM” W POGŁĄDACH NA ROLE PŁCIOWE

Ocena modeli zależy od poglądów „egalitarnych” przewidywanych dla kobiet. Osoby z przekonaniami egalitarnymi uznają wariant, gdy kobieta pracuje i ma 2 dzieci za lepszy dla niej, a za gorszy, gdy rezygnuje z pracy mając dzieci.

## 2.5.2. Podsumowanie

Analiza wyników dotyczących preferowanych modeli godzenia życia zawodowego i życia rodzinnego, z uwzględnieniem wersji odpowiedniej dla mężczyzn i odpowiedniej dla kobiet, ujawniła duże zróżnicowanie poglądów na temat tego, co jest stosowne dla mężczyzn, a co dla kobiet. O ile wszystkie warianty w przekonaniu respondentów są w jakiejś mierze dostępne kobietom, to możliwość pozostawania w domu z dziećmi i rezygnacja z pracy zawodowej przez mężczyzn ma znikomą liczbę zwolenników. To, że mężczyźni muszą pracować bez względu na ich sytuację rodzinną, wydaje się być rzeczą bezdyskusyjną i nie wymagającą uzasadnienia. Dobrowolna rezygnacja z pracy przez mężczyznę po to, by zająć się wychowaniem dzieci zupełnie nie jest brana pod uwagę, traktowana jest raczej jako wystąpienie przeciwko „naturalnym” i społecznie uświęconym zadaniom i powinnościom wymaganych od mężczyzn. Natomiast dla kobiet taka opcja jest wręcz zalecana i jak najbardziej spójna z ich rolą płciową. Nasze dane pokazują także, że odrzucenie wariantu prorodzinnego (rezygnacja z pracy zawodowej na rzecz wychowywania dzieci) jako stosownego dla mężczyzn jest dodatkowo wzmacniane przez stereotypowe poglądy na relacje między płciami.

Szukając odpowiedzi na pytanie o czynniki warunkujące analizowane preferencje, skoncentrowano uwagę na systemie wartości respondentów i na ich przekonaniach odnośnie ról płciowych.

Okazało się, że jedynie cenie wartości wspólnotowych różnicuje stosunek do niektórych modeli. Osoby, u których wspólnotowość zajmuje wysoką pozycję w hierarchii wartości, są skłonne do odrzucania wariantu A (praca zawodowa i rezygnacja z dzieci) dla mężczyzn i dla kobiet, a częściej wybierają wariant C (godzenie pracy zawodowej i życia rodzinnego), zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Także częściej wybierają wariant B (wybór życia rodzinnego kosztem pracy zawodowej) dla kobiet; wariant B dla mężczyzn nie jest modyfikowany przez system wartości. Można więc powiedzieć, że rodzina i posiadanie dzieci są silnie związane z wartościami życia we wspólnocie. Wydaje się jednak, że mężczyzna, będąc członkiem tej wspólnoty, zajmuje inną pozycję niż kobieta.

Przekonania o „męskiej dominacji” są czynnikiem wspierającym wariant A dla mężczyzn (wybór pracy zawodowej), a osłabiającym wariant C (równowaga między pracą zawodową a życiem rodzinnym). Respondenci, którzy postrzegają relacje między mężczyznami i kobietami w kategoriach władzy, skłonni są odrzucać życie rodzinne jako konkurencyjne wobec pracy zawodowej. „Stereotypowe” widzenie ról płciowych wiąże się z zdecydowaniem z preferowaniem wariantu B (wybór życia rodzinnego) dla kobiet i odrzuceniem go dla mężczyzn oraz z preferowaniem wariantu C dla mężczyzn. Przekonania o „egalitaryzmie” – równości między płciami owocują w postaci większej akceptacji wariantu C dla kobiet, czyli godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego.

## 2.6. Praca zawodowa i dzieci

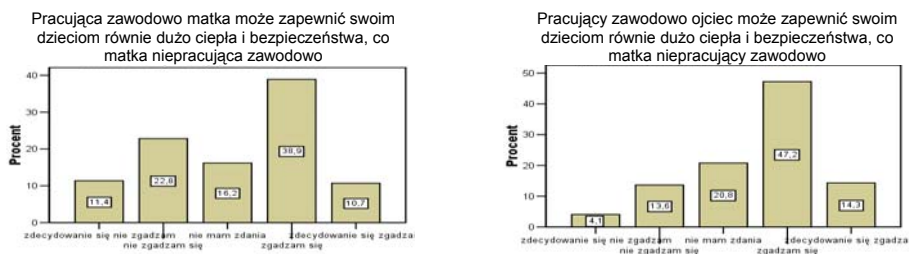
### 2.6.1. Pracująca matka, pracujący ojciec

Stwierdzenia, opisujące zależności między pracą rodziców a realizowaniem funkcji rodzicielskiej i roli rodzinnej sformułowano w kwestionariuszu badania w dwóch wersjach: dla matek i dla ojców. Ogólny wniosek, jaki się nasuwa przy porównaniach obu wersji, mówi, iż badani zupełnie inaczej pojmują rolę matki i rolę ojca w opiece nad dzieckiem. Rozkłady odpowiedzi na poszczególne stwierdzenia przedstawiają się następująco:

Z opinią, iż pracujący zawodowo rodzic może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co rodzic niepracujący, dużo więcej osób nie zgadza się, gdy mowa jest o matce (34,2%), niż gdy mowa jest o ojcu (17,7%).

Podobną asymetrię odpowiedzi obserwujemy w odniesieniu do opinii co do negatywnych konsekwencji dla małego dziecka pracy zawodowej rodzica. Proporcja osób zgadzających się z tym stwierdzeniem wynosi 43,6% w odniesieniu do matki i 13,6% – do ojca.

Na szkodliwość dla życia rodzinnego pełnoetatowej pracy kobiety wskazuje 38,2% badanych, a pełnoetatowej pracy mężczyzny – tylko 10,3% respondentów. Rola matki w procesie wychowywania dziecka jest tutaj zdecydowanie bardziej doceniona i podkreślona przez respondentów niż aktywna rola ojca. Mężczyźni uważają, że rola ojca w procesie opieki nad małym dzieckiem nie jest tak ważna, jak rola matki.



RYCINA 72. ROZKŁAD WYNIKÓW PORÓWNUJĄCYCH ODPOWIEDZI NA STWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY ZAWODOWEJ KOBIECY I MĘŻCZYZNY I REALIZOWANIA PRZEZ NICH FUNKCJI RODZIELSKIEJ – I



RYCINA 73. ROZKŁAD WYNIKÓW PORÓWNUJĄCYCH ODPOWIEDZI NA STWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY ZAWODOWEJ KOBIECY I MĘŻCZYZNY I REALIZOWANIA PRZEZ NICH FUNKCJI RODZICIELSKIEJ – II



RYCINA 74. ROZKŁAD WYNIKÓW PORÓWNUJĄCYCH ODPOWIEDZI NA STWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY ZAWODOWEJ KOBIECY I MĘŻCZYZNY I REALIZOWANIA PRZEZ NICH FUNKCJI RODZICIELSKIEJ – III



RYCINA 75. ROZKŁAD WYNIKÓW PORÓWNUJĄCYCH ODPOWIEDZI NA STWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY ZAWODOWEJ KOBIECY I MĘŻCZYZNY I REALIZOWANIA PRZEZ NICH FUNKCJI RODZICIELSKIEJ – IV

Na szkodliwość dla życia rodzinnego pełnoetatowej pracy kobiety wskazuje 38,2% badanych, a pełnoetatowej pracy mężczyzny – tylko 10,3% respondentów. Rola matki w procesie wychowywania dziecka jest tutaj zdecydowanie bardziej doceniona i podkreślona przez respondentów niż aktywna rola ojca. Mężczyźni uważają, że rola ojca w procesie opieki nad małym dzieckiem nie jest tak ważna, jak rola matki.

Prowadzenie domu może być tak samo satysfakcjonujące jak praca zawodowa dla kobiety – zdaniem 41,7% respondentów, a dla mężczyzny – 13,2% respondentów.

Respondenci w większym stopniu przypuszczają, że kobiety preferowałyby w miarę możliwości prowadzenie domu zamiast spędzania czasu w pracy zawodowej (37,1%), bardziej niż mężczyźni (8%). Stereotypowe przekonanie o przypisaniu kobiety do sfery prywatnej, domowej jest nadal tutaj bardzo widoczne.



RYCINA 76. ROZKŁAD WYNIKÓW ODPOWIEDZI AKCEPTUJĄCYCH STWIERDZENIE DOTYCZĄCE PREFERENCJI MĘŻCZYŹN DO POZOSTAWANIA W DOMU I OPIEKI NAD DZIEĆMI

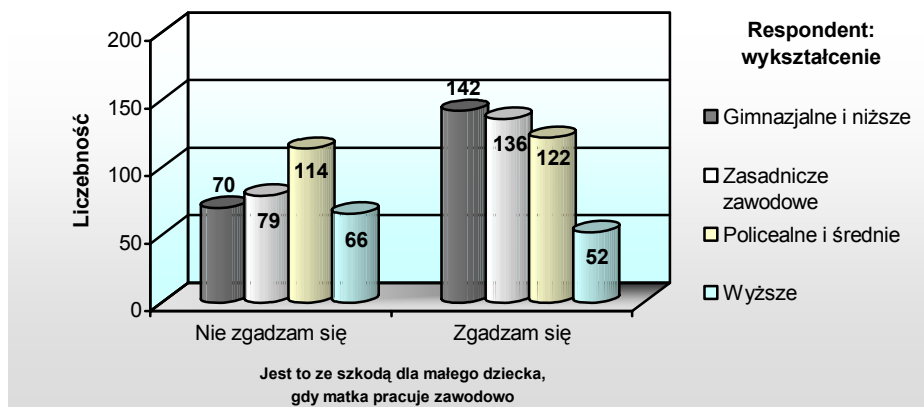
Podjęto próbę ustalenia, jakie czynniki mają wpływ na opisane wyżej poglądy. Okazało się, że opinie dotyczące mężczyzn nie są uwarunkowane ani wykształceniem badanych, ani cenionymi wartościami. Wydają się być powszechnie podzielanymi, stałymi przekonaniem funkcjonującymi w społeczeństwie, bez względu na poziom wykształcenia czy wyznawane wartości. Natomiast opinie dotyczące kobiet są dość zróżnicowane w zależności od **wykształcenia** respondentów, od ich systemu **wartości** oraz od **poglądów na role płciowe**.

W analizach przedstawionych niżej wzięto pod uwagę odpowiedzi skumulowane w dwie kategorie: „zgadzam się” i „nie zgadzam się”. Kategorie te powstały ze zsumowania odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” i „zgadzam się” oraz z „zdecydowanie nie zgadzam się” i „nie zgadzam się”.

TABELA 51. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMĄ WYKSZTAŁCENIA A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „JEST TO ZE SZKODĄ DLA MAŁEGO DZIECKA, GDY MATKA PRACUJE ZAWODOWO”

Wyszczególnienie			Respondent: wykształcenie				Ogółem
			Gimnazjalne i niższe	Zasadnicze zawodowe	Policealne i średnie	Wyższe	
Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy matka pracuje zawodowo	nie zgadzam się	Liczebność	70	79	114	66	329
		% z Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy matka pracuje zawodowo	21,3%	24,0%	34,7%	20,1%	100,0%
		% z Respondent: wykształcenie	33,0%	36,7%	48,3%	55,9%	42,1%
	zgadzam się	Liczebność	142	136	122	52	452
		% z Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy matka pracuje zawodowo	31,4%	30,1%	27,0%	11,5%	100,0%
		% z Respondent: wykształcenie	67,0%	63,3%	51,7%	44,1%	57,9%
Ogółem	Liczebność	212	215	236	118	781	
	% z Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy matka pracuje zawodowo	27,1%	27,5%	30,2%	15,1%	100,0%	
	% z Respondent: wykształcenie	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

(chi kwadrat = 22,69; df=3; p=0.000)

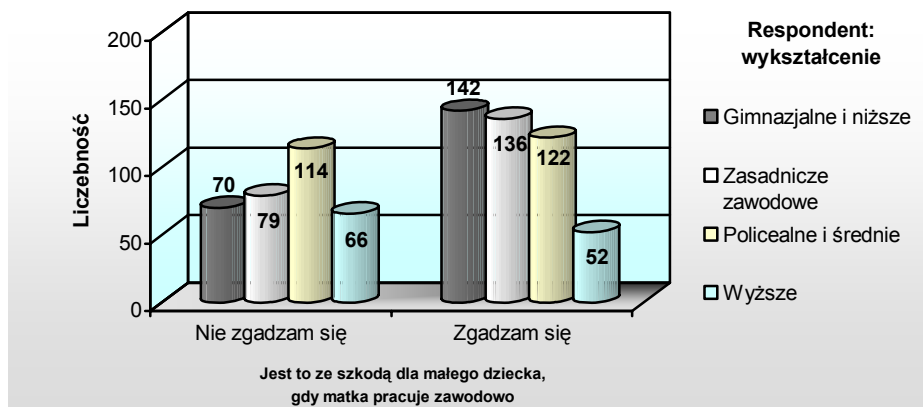


RYCINA 77. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMĄ WYKSZTAŁCENIA A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „JEST TO ZE SZKODĄ DLA MAŁEGO DZIECKA, GDY MATKA PRACUJE ZAWODOWO”

TABELA 52. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMĄ WYKSZTAŁCENIA A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „BIORĄC WSZYSTKO POD UWAGĘ, JEST TO ZE SZKODĄ DLA ŻYCIA RODZINNEGO, GDY KOBIETA PRACUJE ZAWODOWO”

Wyszczególnienie			Respondent: wykształcenie				Ogółem
			Gimnazjalne i niższe	Zasadnicze zawodowe	Policealne i średnie	Wyższe	
Biorąc wszystko pod uwagę jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełny etat	nie zgadzam się	Liczebność	70	79	114	66	329
		% z Respondent: wykształcenie	21,3%	24,0%	34,7%	20,1%	100,0%
		% z Ogółem	33,0%	36,7%	48,3%	55,9%	42,1%
	zgadzam się	Liczebność	142	136	122	52	452
		% z Respondent: wykształcenie	31,4%	30,1%	27,0%	11,5%	100,0%
		% z Ogółem	67,0%	63,3%	51,7%	44,1%	57,9%
Ogółem	Liczebność	212	215	236	118	781	
	% z Respondent: wykształcenie	27,1%	27,5%	30,2%	15,1%	100,0%	
	% z Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

(chi kwadrat = 11,34; df = 3;  $p < 0.010$ )



RYCINA 78. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMĄ WYKSZTAŁCENIA A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „BIORĄC WSZYSTKO POD UWAGĘ, JEST TO ZE SZKODĄ DLA ŻYCIA RODZINNEGO, GDY KOBIETA PRACUJE ZAWODOWO”

TABELA 53. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMEM WYKSZTAŁCENIA A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „KOBIECY PRACUJĄ ZAWODOWO, ALE WIĘKSZOŚĆ Z NICH WOLAŁABY PROWADZIĆ DOM I WYCHOWYWAĆ DZIECI”

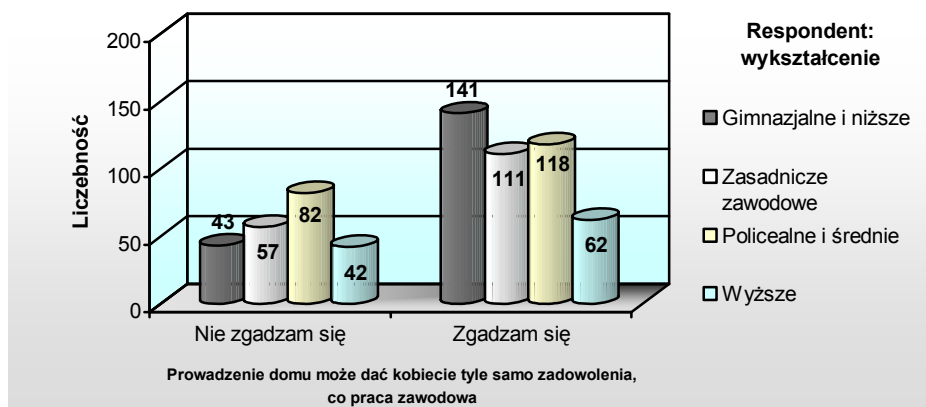
Wyszczególnienie			Respondent: wykształcenie				Ogółem
			Gimnazjalne i niżej	Zasadnicze zawodowe	Policealne i średnie	Wyższe	
Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci	nie zgadzam się	Liczebność	60	58	82	62	268
		% z Respondent: wykształcenie	32,3%	33,9%	45,1%	57,9%	40,6%
		% z Ogółem	9,3%	9,0%	12,7%	9,6%	40,6%
	zgadzam się	Liczebność	126	113	100	45	384
		% z Respondent: wykształcenie	67,7%	66,1%	54,9%	42,1%	59,4%
		% z Ogółem	19,5%	17,5%	15,5%	7,0%	59,4%
Ogółem	Liczebność	186	171	182	107	646	
	% z Respondent: wykształcenie	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z Ogółem	28,8%	26,5%	28,2%	16,6%	100,0%	

(chi kwadrat = 23,38; df=3; p=0.00)

Okazało się, że im wyższy **poziom wykształcenia**, tym większa aprobatą dla pracującej matki i niepodzielanie opinii sugerujących możliwość wyrządzenia szkody dziecku czy życiu rodzinnemu poprzez zaangażowanie zawodowe kobiety. Im niższe wykształcenie, tym częściej badani są skłonni uważać, że miejsce kobiety jest w domu. Dane zawarte w tabelach 51, 52, i 55 oraz na rycinach 77-80 ilustrują podobne tendencje. Rośnie udział osób o wykształceniu gimnazjalnym i zawodowym, a spada udział osób o wykształceniu średnim i wyższym w grupie, która zgadza się z tradycyjnymi poglądami, przypisującymi kobiecie rolę opiekunki domowego ogniska, odpowiedzialnej za wychowywanie dzieci i prowadzenie domu.

Stwierdzenie nietradycyjne (tabela 55 i rycina 80) generalnie zyskuje więcej zwolenników niż przeciwników, jednak stosunkowo wyższy jest przyrost zgadzających się z tym stwierdzeniem wśród osób o wykształceniu średnim i wyższym niż zawodowym i gimnazjalnym.

Zależność między **systemem wartości** respondentów a poglądami na opiekuńczą rolę kobiet i godzenie tej roli z rolą zawodową pokazemy na wybranych przykładach. Cenienie wartości konformistycznych okazało się istotne w odniesieniu do twierdzeń wyrażających poglądy tradycyjne (tabela 56, rycina 81), natomiast nie znaleziono istotnych związków w tym obszarze z cenieniem wartości związanych z wzmocnieniem własnego Ja i hedonizmem.

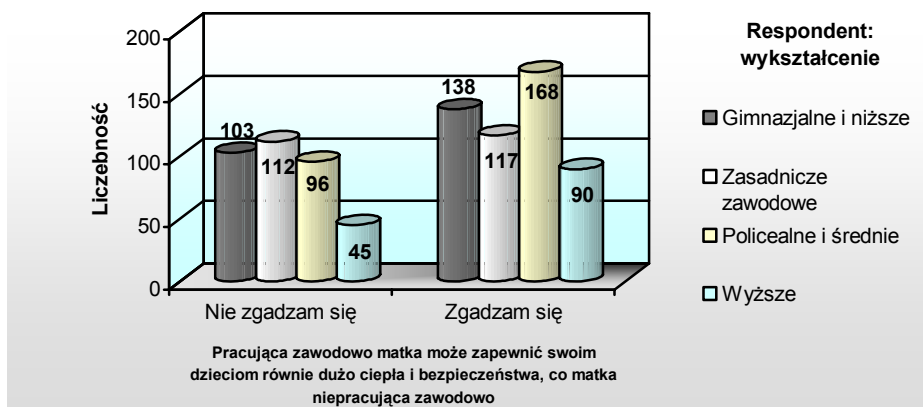


RYCINA 79. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMĄ WYKSZTAŁCENIA A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „PROWADZENIE DOMU MOŻE DAĆ KOBIECIE TYLE SAMO ZADOWOLENIA, CO PRACA ZAWODOWA”

TABELA 54. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMĄ WYKSZTAŁCENIA A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „PROWADZENIE DOMU MOŻE DAĆ KOBIECIE TYLE SAMO ZADOWOLENIA, CO PRACA ZAWODOWA”

Wyszczególnienie			Respondent: wykształcenie				Ogółem
			Gimnazjalne i niższe	Zasadnicze zawodowe	Policealne i średnie	Wyższe	
Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa	nie zgadzam się	Liczebność	43	57	82	42	224
		% z Respondent: wykształcenie	23,4%	33,9%	41,0%	40,4%	34,1%
		% z Ogółem	6,6%	8,7%	12,5%	6,4%	34,1%
	zgadzam się	Liczebność	141	111	118	62	432
		% z Respondent: wykształcenie	76,6%	66,1%	59,0%	59,6%	65,9%
		% z Ogółem	21,5%	16,9%	18,0%	9,5%	65,9%
Ogółem	Liczebność	184	168	200	104	656	
	% z Respondent: wykształcenie	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z Ogółem	28,0%	25,6%	30,5%	15,9%	100,0%	

Chi kwadrat = 15,48; df=3; p<0.001

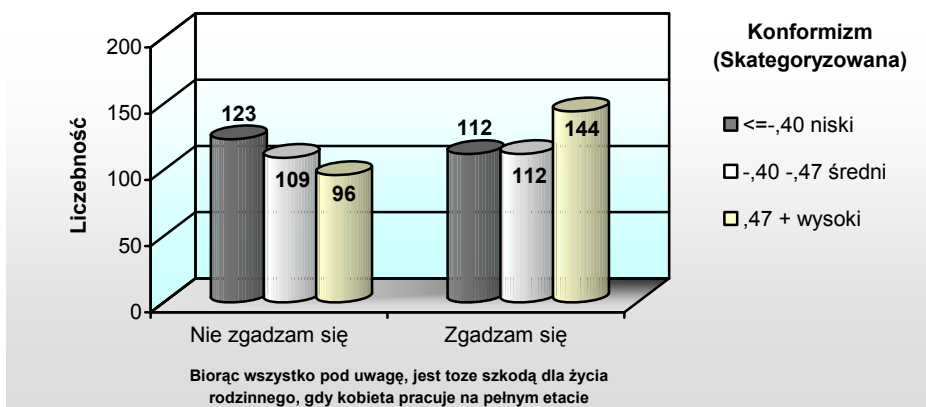


RYCINA 80. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMĄ WYKSZTAŁCENIA A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „PRACUJĄCA ZAWODOWO MATKA MOŻE ZAPEWNIĆ SWOIM DZIECIOM RÓWNIIE DUŻO CIEPŁA I BEZPIECZEŃSTWA, CO MATKA NIEPRACUJĄCA ZAWODOWO”

TABELA 55. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMĄ WYKSZTAŁCENIA A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „PRACUJĄCA ZAWODOWO MATKA MOŻE ZAPEWNIĆ SWOIM DZIECIOM RÓWNIIE DUŻO CIEPŁA I BEZPIECZEŃSTWA, CO MATKA NIEPRACUJĄCA ZAWODOWO”

Wyszczególnienie			Respondent: wykształcenie				Ogółem
			Gimnazjalne i niższe	Zasadnicze zawodowe	Policealne i średnie	Wyższe	
Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo	nie zgadzam się	Liczebność	103	112	96	45	356
		% z Respondent: wykształcenie	42,7%	48,9%	36,4%	33,3%	41,0%
		% z Ogółem	11,9%	12,9%	11,0%	5,2%	41,0%
	zgadzam się	Liczebność	138	117	168	90	513
		% z Respondent: wykształcenie	57,3%	51,1%	63,6%	66,7%	59,0%
		% z Ogółem	15,9%	13,5%	19,3%	10,4%	59,0%
Ogółem	Liczebność	241	229	264	135	869	
	% z Respondent: wykształcenie	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% z Ogółem	27,7%	26,4%	30,4%	15,5%	100,0%	

(chi kwadrat = 11,85; df=3; p<0.008)

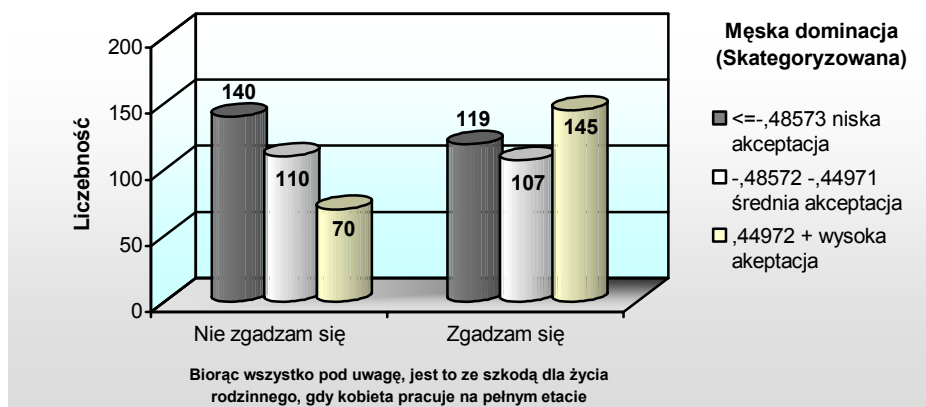


RYCINA 81. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY STOPNIEM CENIENIA WARTOŚCI KONFORMISTYCZNYCH A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „BIORĄC WSZYSTKO POD UWAGĘ, JEST TO ZE SZKODĄ DLA ŻYCIA RODZINNEGO, GDY KOBIETA PRACUJE ZAWODOWO”

TABELA 56. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY STOPNIEM CENIENIA WARTOŚCI KONFORMISTYCZNYCH A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „BIORĄC WSZYSTKO POD UWAGĘ, JEST TO ZE SZKODĄ DLA ŻYCIA RODZINNEGO, GDY KOBIETA PRACUJE ZAWODOWO”

Wyszczególnienie			Konformizm (Skategoryzowana)			Ogółem
			$\le -0,40$ niski	$-0,40 - 0,47$ średni	$0,47 +$ wysoki	
Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	nie zgadzam się	Liczebność	123	109	96	328
		% z Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	37,5%	33,2%	29,3%	100,0%
		% z Ogółem	17,7%	15,7%	13,8%	47,1%
	zgadzam się	Liczebność	112	112	144	368
		% z Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	30,4%	30,4%	39,1%	100,0%
		% z Ogółem	16,1%	16,1%	20,7%	52,9%
Ogółem	Liczebność	235	221	240	696	
	% z Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	33,8%	31,8%	34,5%	100,0%	
	% z Ogółem	33,8%	31,8%	34,5%	100,0%	

(chi kwadrat = 7.78,  $df=2$   $p<0.019$ )

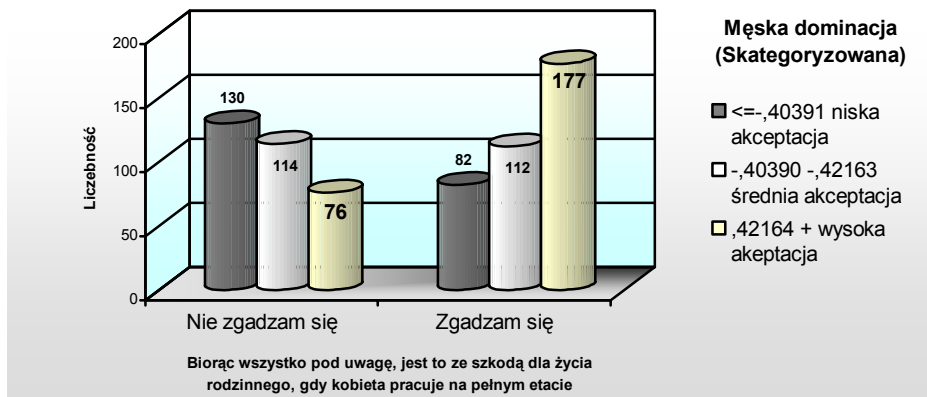


RYCINA 82. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA” A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „BIORĄC WSZYSTKO POD UWAGĘ, JEST TO ZE SZKODĄ DLA ŻYCIA RODZINNEGO, GDY KOBIETA PRACUJE NA PEŁNYM ETACIE”

TABELA 57. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA” A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „BIORĄC WSZYSTKO POD UWAGĘ, JEST TO ZE SZKODĄ DLA ŻYCIA RODZINNEGO, GDY KOBIETA PRACUJE NA PEŁNYM ETACIE”

Wyszczególnienie			Męska dominacja (Skategoryzowana)			Ogółem
			≤ -0,48573 niska akceptacja	-0,48572 - 0,44971 średnia akceptacja	0,44972+ wysoka akceptacja	
Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	nie zgadzam się	Liczebność	140	110	70	320
		% z Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	43,8%	34,4%	21,9%	100,0%
		% z męska dominacja (Skategoryzowana)	54,1%	50,7%	32,6%	46,3%
	zgadzam się	Liczebność	119	107	145	371
		% z Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	32,1%	28,8%	39,1%	100,0%
		% z męska dominacja (Skategoryzowana)	45,9%	49,3%	67,4%	53,7%
Ogółem	Liczebność	259	217	215	691	
	% z Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	37,5%	31,4%	31,1%	100,0%	
	% z męska dominacja (Skategoryzowana)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

(chi kwadrat = 24,27; df=2; p=0.00)

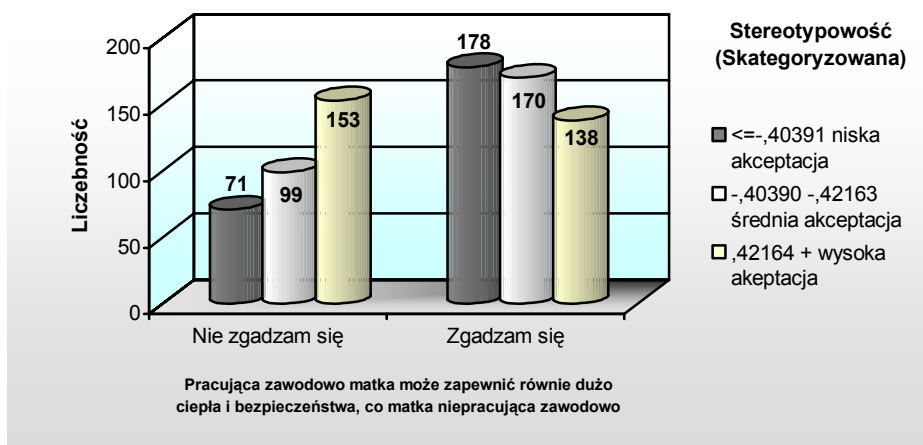


RYCINA 83. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PRZEKONANIAMI STEREOTYPOWYMI (CZYNNIK „STEREOTYPOWOŚĆ”) O ROLACH PŁCIOWYCH A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „BIORĄC WSZYSTKO POD UWAGĘ, JEST TO ZE SZKODĄ DLA ŻYCIA RODZINNEGO, GDY KOBIETA PRACUJE NA PEŁNYM ETACIE”

TABELA 58. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PRZEKONANIAMI STEREOTYPOWYMI (CZYNNIK „STEREOTYPOWOŚĆ”) O ROLACH PŁCIOWYCH A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „BIORĄC WSZYSTKO POD UWAGĘ, JEST TO ZE SZKODĄ DLA ŻYCIA RODZINNEGO, GDY KOBIETA PRACUJE NA PEŁNYM ETACIE”

Wyszczególnienie			Role: stereotypowość (Skategoryzowana)			Ogółem
			≤-,40391 niska akceptacja	-,40390 - ,42163 średnia akceptacja	,42164+ wysoka akceptacja	
Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	nie zgadzam się	Liczebność	130	114	76	320
		% z Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	40,6%	35,6%	23,8%	100,0%
		% z Ogółem	18,8%	16,5%	11,0%	46,3%
	zgadzam się	Liczebność	82	112	177	371
		% z Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	22,1%	30,2%	47,7%	100,0%
		% z Ogółem	11,9%	16,2%	25,6%	53,7%
Ogółem	Liczebność	212	226	253	691	
	% z Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie	30,7%	32,7%	36,6%	100,0%	
	% z Ogółem	30,7%	32,7%	36,6%	100,0%	

(chi kwadrat = 47,70; df=2; p=0.000)



RYCINA 84. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PRZEKONANIAMI STEREOTYPOWYMI (CZYNNIK „STEREOTYPOWOŚĆ”) O ROLACH PŁCIOWYCH A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „PRACUJĄCA ZAWODOWO MATKA MOŻE ZAPEWNIĆ SWOIM DZIECIOM RÓWNIIE DUŻO CIEPŁA I BEZPIECZEŃSTWA, CO MATKA NIEPRACUJĄCA ZAWODOWO”

TABELA 59. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PRZEKONANIAMI STEREOTYPOWYMI (CZYNNIK „STEREOTYPOWOŚĆ”) O ROLACH PŁCIOWYCH A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „PRACUJĄCA ZAWODOWO MATKA MOŻE ZAPEWNIĆ SWOIM DZIECIOM RÓWNIIE DUŻO CIEPŁA I BEZPIECZEŃSTWA, CO MATKA NIEPRACUJĄCA ZAWODOWO”

Wyszczególnienie			Role: stereotypowość (Skategoryzowana)			Ogółem
			<= -,40391 niska akceptacja	-,40390 - ,42163 średnia akceptacja	,42164+ wysoka akceptacja	
Pracując zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo	nie zgadzam się	Liczebność	71	99	153	323
		% z Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo	22,0%	30,7%	47,4%	100,0%
		% z Ogółem	8,8%	12,2%	18,9%	39,9%
	zgadzam się	Liczebność	178	170	138	486
		% z Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo	36,6%	35,0%	28,4%	100,0%
		% z Ogółem	22,0%	21,0%	17,1%	60,1%
Ogółem	Liczebność	249	269	291	809	
	% z Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo	30,8%	33,3%	36,0%	100,0%	
	% z Ogółem	30,8%	33,3%	36,0%	100,0%	

(chi kwadrat = 34,03; df=2; p=0.000)

TABELA 60. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PRZEKONANIAMI EGALITARNYMI („EGALITARYZM”) O ROLACH PŁCIOWYCH A ZGADZANIE SIĘ ZE STWIERDZENIEM „PRACUJĄCA ZAWODOWO MATKA MOŻE ZAPEWNIĆ SWOIM DZIECIOM RÓWNIIE DUŻO CIEPŁA I BEZPIECZEŃSTWA, CO MATKA NIEPRACUJĄCA ZAWODOWO”

Wyszczególnienie			Role: egalitaryzm (Skategoryzowana)			Ogółem
			≤-40600 niska akceptacja	-,40599 -,40820 średnia akceptacja	.,40821+ wysoka akceptacja	
Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo	nie zgadzam się	Liczebność	148	92	83	323
		% z Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo	45,8%	28,5%	25,7%	100,0%
		% z Ogółem	18,3%	11,4%	10,3%	39,9%
	zgadzam się	Liczebność	119	163	204	486
		% z Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo	24,5%	33,5%	42,0%	100,0%
		% z Ogółem	14,7%	20,1%	25,2%	60,1%
Ogółem	Liczebność	267	255	287	809	
	% z Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo	33,0%	31,5%	35,5%	100,0%	
	% z Ogółem	33,0%	31,5%	35,5%	100,0%	

(chi kwadrat = 42,83; df=2; p=0.000)

Mężczyźni ceniący wysoko wartości wspólnotowe widzą związek między pracą zawodową kobiet a ich dążeniem do bycia niezależną. Trudno powiedzieć, czy wysoka wspólnotowość skłania ich do akceptacji pracy kobiet z tego powodu (tym samym akceptacja indywidualnych potrzeb członka wspólnoty), czy wzrasta ich obawa o nadmierne usamodzielnienie się kobiet (tym samym wyjście ze wspólnoty), w każdym razie wspólnotowość uwrażliwia mężczyzn na ten aspekt pracy zawodowej kobiet. Natomiast interpretacja wyniku uzyskanego dla wartości konformistycznych nie nastrocza trudności, ponieważ w pełni oddaje fakt, iż ludzie ceniący wartości konformistyczne poddają się powszechnie obowiązującym normom społecznym, w tym przypadku nakazującym kobietom przede wszystkim troskę o życie rodzinne, a nie o pracę zawodową.

Zdecydowanie więcej zależności znaleziono między analizowanymi stwierdzeniami a poglądami na role płciowe: **o męskiej dominacji, stereotypowości i egalitaryzmie.**

## 2.6.2. Podsumowanie

Możliwość funkcjonowania w pełni w pracy zawodowej, bez negatywnych konsekwencji dla życia rodzinnego, a zwłaszcza dla małych dzieci, wydaje się być zarezerwowana, zdaniem respondentów, raczej dla mężczyzn niż dla kobiet. Przekonanie o tym, że mężczyznom takie połączenie się udaje, ma status społecznie uzgodnionego, powszechnie podzielanego i dobrze utrwalonego sądu.

Opinie dotyczące negatywnych skutków dla życia rodzinnego pracy zawodowej kobiet są dość zróżnicowane i zależne od wielu czynników, z których zidentyfikowaliśmy następujące:

1) poziom wykształcenia respondentów: im wyższe wykształcenie, tym postawy wobec pracy kobiet są bardziej przyzwalające;

2) system wartości, a zwłaszcza cenie wartości konformistycznych: im wyższa pozycja konformizmu w systemie wartości respondentów, tym mniej przyzwalający stosunek do pracy kobiet;

3) posiadanie określonych przekonań na temat ról płciowych: zwracanie uwagi na szkody wyrządzone rodzinie przez pracę kobiety związane jest z przekonaniami o istnieniu męskiej dominacji, o stereotypowym podziale ról płciowych w rodzinie, zaś mężczyźni deklarujący poglądy egalitarne w stosunkach między płciami są skłonni minimalizować potencjalne przykre skutki pracy zawodowej kobiet dla życia rodzinnego.

## 2.7. Sposób spędzania czasu wolnego

Spędzanie wolnego czasu, podobnie jak preferowane wartości, pozostaje w istotnych związkach z wyborami i postawami życiowymi, przypuszczalnie również ze sferą akceptacji różnych modeli funkcjonowania rodziny i podejmowania obowiązków domowych i rodzinnych.

Zadaniem respondentów było wybranie tych czynności spośród 24 wymienionych w kwestionariuszu, które najchętniej wykonują w wolnym czasie. Na podstawie analizy czynnikowej wyróżniono pięć typów spędzania wolnego czasu:

1. INTELEKTUALNY sposób spędzania czasu (czytanie, chodzenie do galerii sztuki, do kina, do teatru, uczenie się, podróże);
2. NASTOLETNI sposób spędzania czasu (granie w gry komputerowe, oglądanie filmów DVD, towarzyskie imprezy nocne, spotkania z przyjaciółmi, surfowanie po Internecie);
3. KOBIECY sposób spędzania czasu (sprząatanie, gotowanie, chodzenie na zakupy, dbanie o urodę);
4. DOROSŁY sposób spędzania czasu (spacer, majsterkowanie, oglądanie telewizji, podróże, spotkania z przyjaciółmi);

## 5. SPORT MAŁO AKTYWNY jako sposób spędzania czasu (chodzenie na mecze sportowe, wędkowanie, majsterkowanie).

W celu weryfikacji zależności pomiędzy preferowanymi formami spędzania wolnego czasu a oceną poglądów dotyczących ról płciowych (patrz – Rozdział „Założenia metodologiczne i założenia analizy wyników”) dokonano szeregu analiz wariancji (tabela 61).

TABELA 61. WYNIKI JEDNOCZYNNIKOWEJ ANALIZY WARIANCJI: SPĘDZANIE WOLNEGO CZASU A POGŁĄDY DOTYCZĄCE RÓL PŁCIOWYCH

	Mężczyzna dla rodziny	Kobieta dla rodziny	Godzenie pracy i rodziny przez oboje partnerów	Męska dominacja	Stereo typowość	Egalitaryzm	Kobieta zarządza mężczyzna bierny	Kobieta wymaga – mężczyzna nie potrafi	Mężczyzna w rozterce
1. Jak intelektualista	F = 7.00***	F = 5.24***	n.i.	F = 4.39**	F = 33.49***	F = 10.81***	F = 6.91***	n.i.	n.i.
2. Jak nastolatek	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.	F = 5.98**	F = 7.92***	n.i.	n.i.	n.i.
3. Jak kobieta	F = 12.61***	F = 2.91*	n.i.	F = 2.33^	n.i.	F = 4.42**	F = 4.051**	n.i.	n.i.
4. Jak dorosły	F = 21.24***	n.i.	F = 6.44**	F = 13.23***	F = 38.01***	F = 22.45***	n.i.	F = 6.47**	F = 3.18*
5. Sport mało aktywny	F = 4.74**	F = 8.18***	n.i.	F = 13.76***	n.i.	F = 2.77*	F = 8.83***	n.i.	F = 7.50**

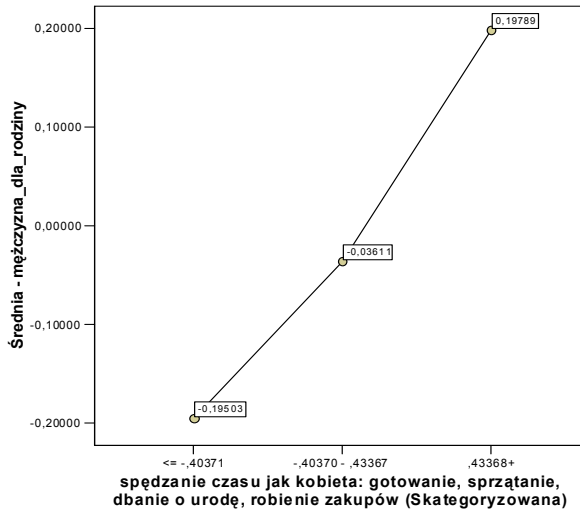
\*\*\*)  $p < 0.001$ ; \*\*)  $p < 0.01$ ; \*)  $p < 0.05$

Dla **czynnika III**, czyli preferowanego spędzania czasu przez mężczyznę w sposób zbliżony do stereotypowych zajęć kobiecych istotne okazały się zmienne, przedstawione na rycinach 85-89.

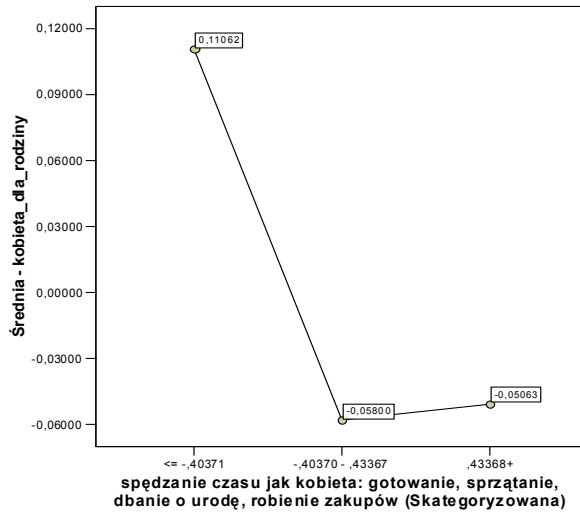
Mężczyźni wyżej preferujący spędzanie czasu wolnego w sposób kobiecy uważają, że mężczyzna powinien jak najwięcej czasu poświęcać na prace domowe i opiekę nad dziećmi oraz pracować zawodowo w taki sposób, aby jak najwięcej czasu spędzać ze swoją rodziną.

Równocześnie mężczyźni wysoko preferujący spędzanie czasu w sposób „kobięcy” nie uważają, że kobieta powinna rezygnować z pracy zawodowej dla dobra dziecka i rodziny, gdyż może być dobrą matką pracując równocześnie zawodowo.

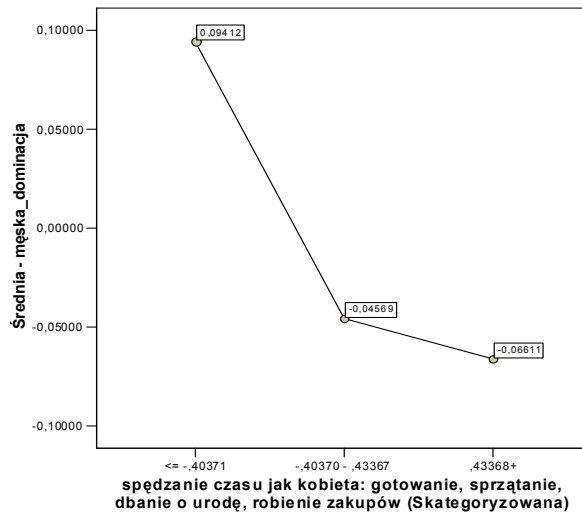
Powyższe wyniki jasno wskazują, że mężczyźni częściej wybierający i preferujący spędzanie czasu w sposób „kobięcy”, tzn. m.in. sprzątanie, gotowanie, chodzenie na zakupy i dbanie o urodę, osiągają wyniki wskazujące na dość nietradycyjne, partnerskie podejście do związku i ról płciowych. Mężczyźni ci uzyskują niskie wyniki dla zmiennej „męska dominacja”, co wskazuje na preferowane podejście partnerskie do relacji w rodzinie, a także niską „stereotypowość” w ocenie ról płciowych.



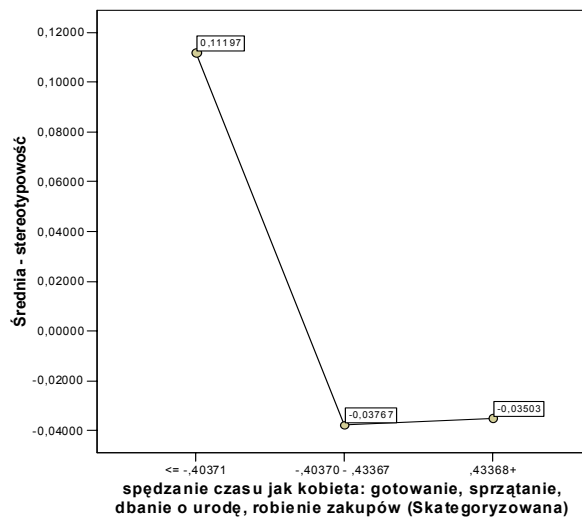
RYCINA 85. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK KOBIETA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘCZYŻNA DLA RODZINY”



RYCINA 86. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK KOBIETA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „KOBIETA DLA RODZINY”

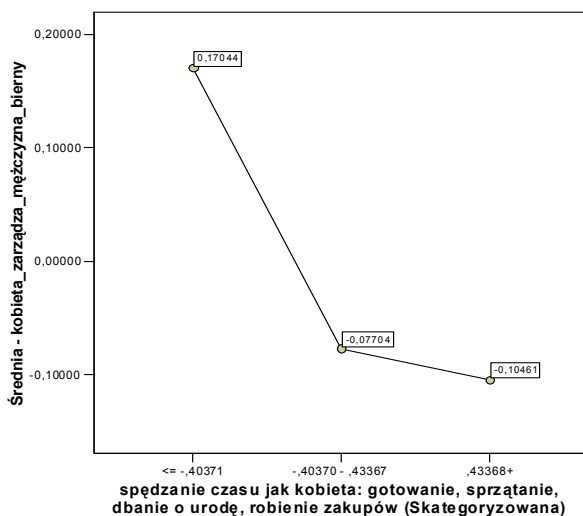


RYCINA 87. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK KOBIETA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



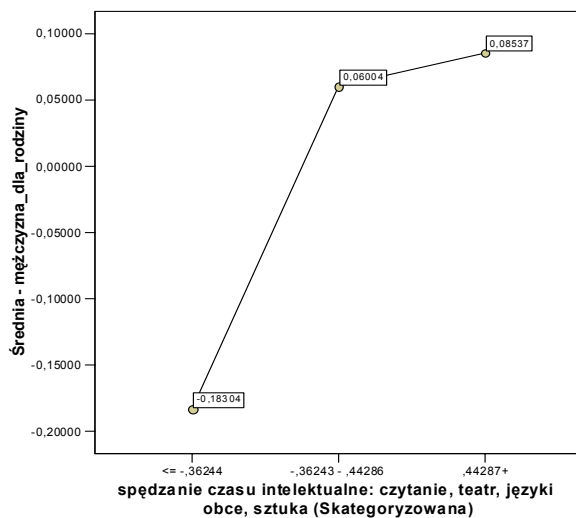
RYCINA 88. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK KOBIETA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ”

Można pokusić się o stwierdzenie, że wykonywanie czynności zazwyczaj przypisywanych kobietom sprzyja rozwojowi partnerstwa i dobrych relacji mężczyzny z kobietą, zbliżając ich do siebie.

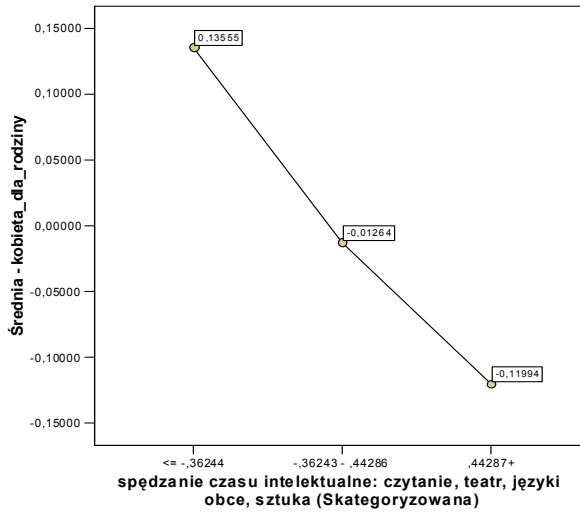


RYCINA 89. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK KOBIETA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „KOBIETA ZARZĄDZA”

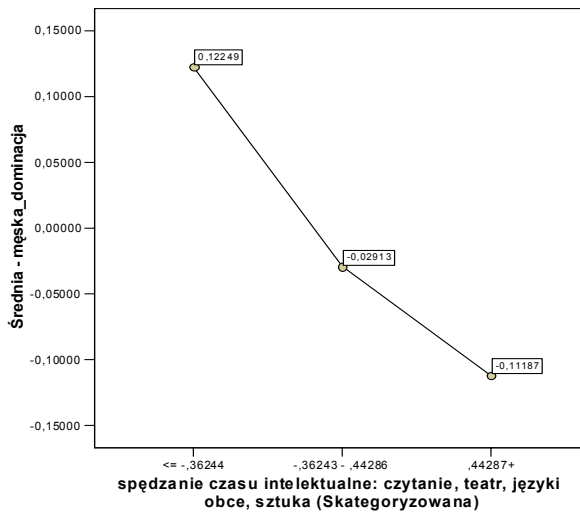
**I czynnik:** INTELEKTUALNY sposób spędzania czasu (czytanie, chodzenie do galerii sztuki, do kina, do teatru, uczenie się, podróże)



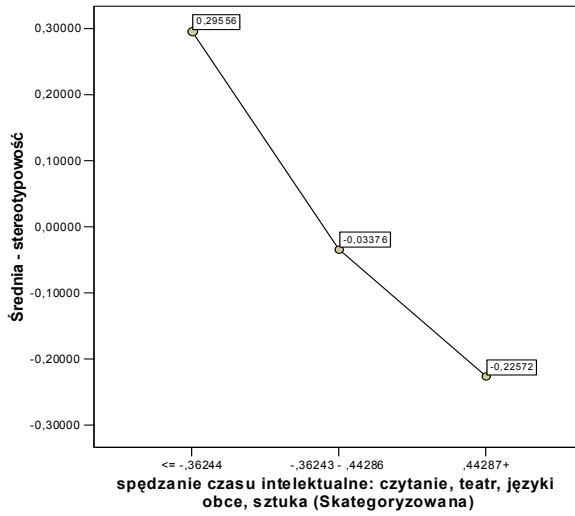
RYCINA 90. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU INTELEKTUALNIE A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘŻCZYŻNA DLA RODZINY”



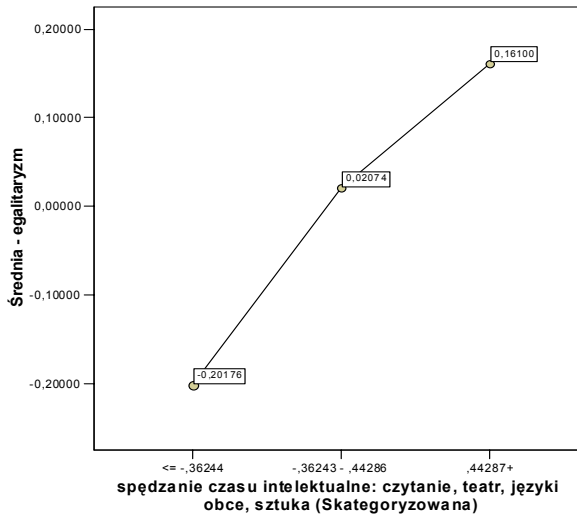
RYCINA 91. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU INTELEKTUALNIE A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „KOBIETA DLA RODZINY”



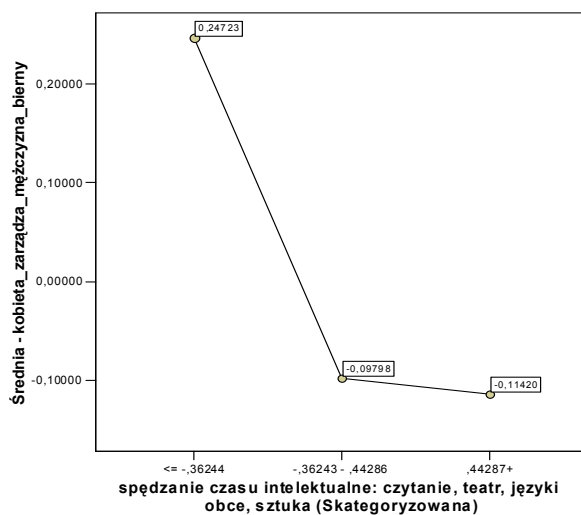
RYCINA 92. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU INTELEKTUALNIE A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



RYCINA 93. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU INTELEKTUALNIE A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ”



RYCINA 94. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU INTELEKTUALNIE A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM”

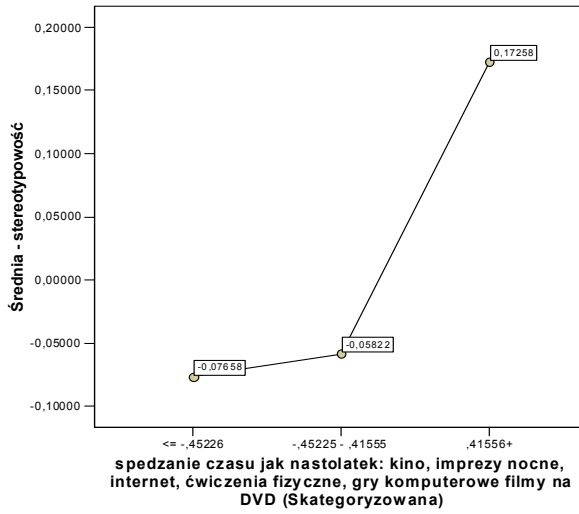


RYCINA 95. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU INTELEKTUALNIE A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „KOBIETA ZARZĄDZA – MĘŻCZYŻNA BIERNY”

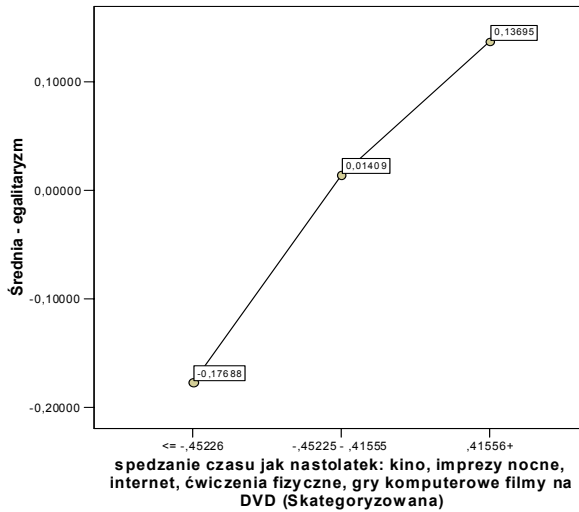
Mężczyźni preferujący w wolnym czasie wykonywanie czynności rozwijających intelektualnie, takich jak czytanie książek, nauka języków obcych lub uczęszczanie do galerii i teatru mają podobne poglądy dotyczące ról płciowych do mężczyzn spędzających czas na czynnościach zwykle przypisywanych kobietom. Uważają, że mężczyzna powinien jak najwięcej czasu spędzać ze swoją rodziną, jest to ważne z punktu widzenia całej rodziny i łączy ze swoją partnerką obowiązki zawodowe z rodzinnymi. W związku z niską akceptacją zmiennej „Kobieta zarządza – mężczyzna bierny” można przypuszczać, że w ich rodzinach czynności domowe nie są wykonywane tylko przez partnerki, ale również przez nich samych, uwzględniając również niskie wyniki dla zmiennej „Stereotypowość”, dotyczącej poglądów na temat ról płciowych kobiet i mężczyzn. Nasuwa się konkluzja, że intelektualna rozrywka wiąże się z nowoczesnym podejściem do życia partnerskiego.

**II czynnik:** NASTOLETNI sposób spędzania czasu (granie w gry komputerowe, oglądanie filmów DVD, towarzyskie imprezy nocne, spotkania z przyjaciółmi, surfowanie po Internecie)

W formie spędzania czasu jak nastolatek istotnie statystycznie są różnice w preferencji dla dwóch zmiennych dotyczących ról płciowych: „Stereotypowości” i „Egalitaryzmu”. Dla pozostałych zmiennych wyniki nie różnicowały mężczyzn preferujących mniej lub bardziej nastoletnie formy spędzania wolnego czasu.



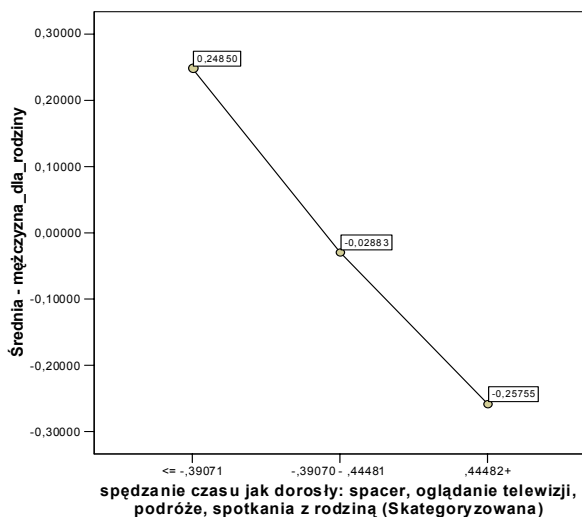
RYCINA 96. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK NASTOLATEK A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ”



RYCINA 97. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK NASTOLATEK A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM”

Wyniki okazały dość kontrowersyjne, gdyż badani mężczyźni preferujący spędzanie czasu jak nastolatek zarówno wysoko akceptują stereotypowe poglądy dotyczące ról płciowych, jak i egalitarny podział obowiązków w rodzinie. Prawdopodobnie na poziomie deklaracji możliwe jest takie mało zdecydowane i sprzeczne w sobie udzielanie odpowiedzi, a jaki jest stan faktyczny w rodzinach tychże mężczyzn, trudno prognozować.

**IV czynnik:** DOROSŁY sposób spędzania czasu (spacer, majsterkowanie, oglądanie telewizji, podróże, spotkania z przyjaciółmi)

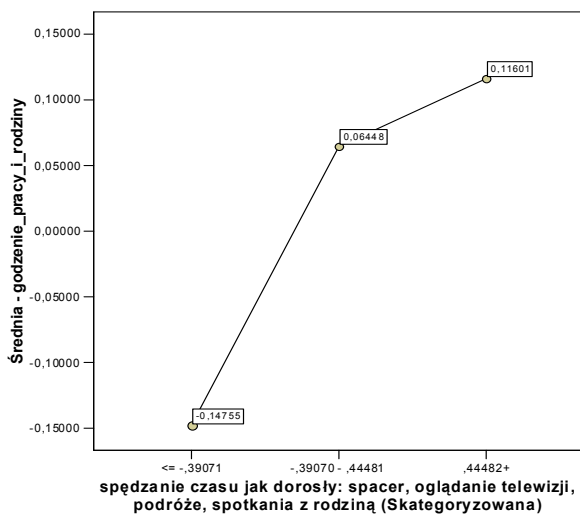


RYCINA 98. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK DOROSŁY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘŻCZYŻNA DLA RODZINY”

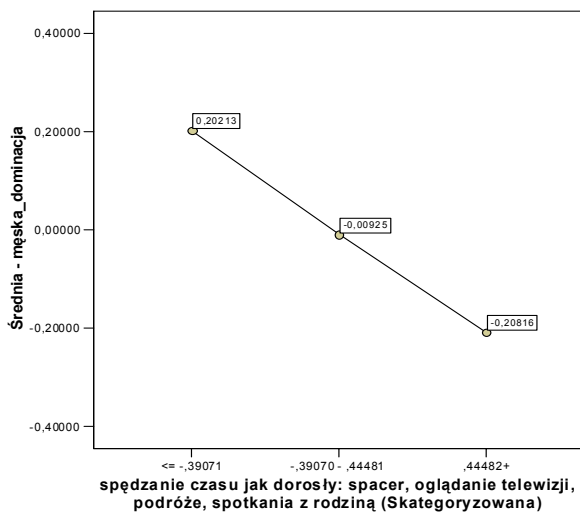
Mężczyźni spędzający swój czas wolny na rozrywkach charakteryzujących osoby dorosłe, takich jak np. podróże, spotkania z rodziną, spacer i majsterkowanie uważają, że mężczyzna nie powinien więcej czasu spędzać w domu niż w pracy i dla życia rodzinnego jego długi czas pracy nie stanowi żadnej przeszkody i trudności. Równocześnie preferują oni postawy egalitarne w związku, polegające na równoważeniu życia zawodowego i rodzinnego pomiędzy obie płci.

Mężczyźni z tej grupy również uzyskują niższe wyniki dla zmiennej „Męska dominacja”, w związku z tym należy przypuszczać, że nie jest dla nich ważna wysoka pozycja w związku i preferują postawy partnerskie, o czym również świadczą wysokie wyniki dla zmiennej „Egalitaryzm”.

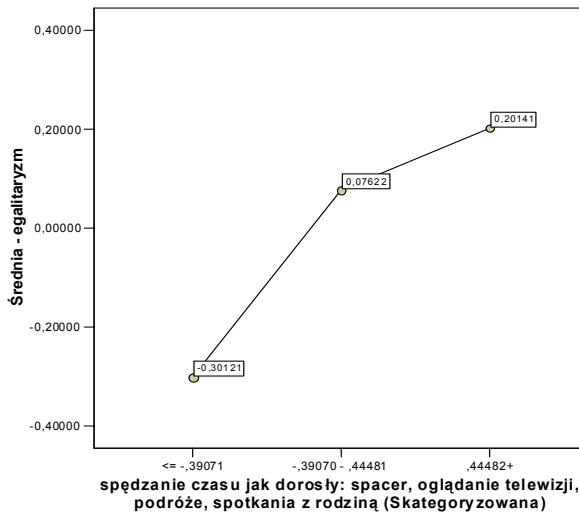
Badani z tej grupy nie czują się zahamowani w wykonywaniu prac domowych z obawy, że mogą być uznani przez innych jako niemęscy. Równocześnie nie sądzą, aby ich partnerki od nich przesadnie wymagały wykonywania czynności, których oni nie potrafią samodzielnie wykonać.



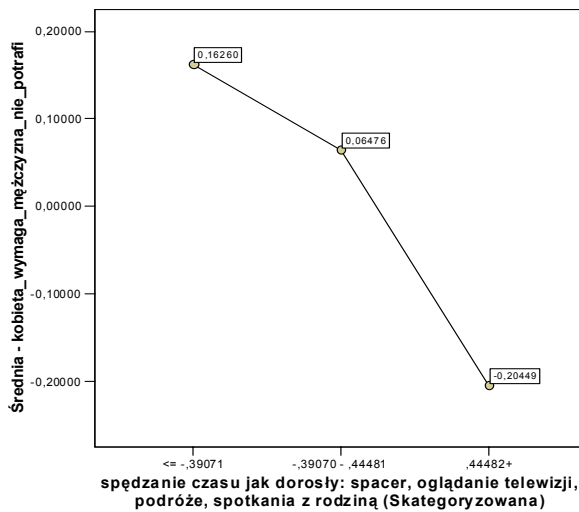
RYCINA 99. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK DOROŚLY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „GODZENIE PRACY I RODZINY PRZEZ OBOJE PARTNERÓW”



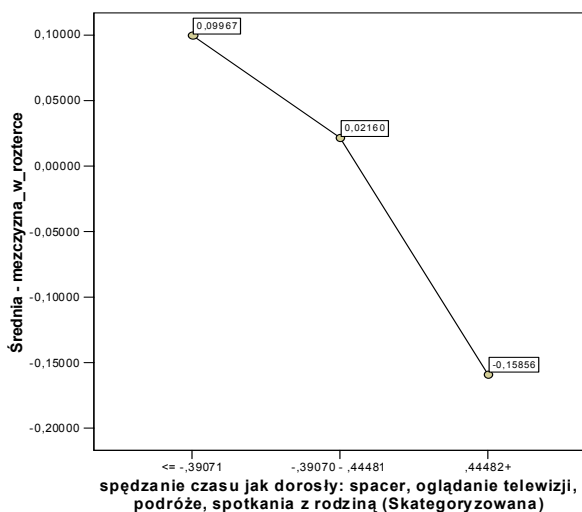
RYCINA 100. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK DOROŚLY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



RYCINA 101. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK DOROSŁY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM”



RYCINA 102. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK DOROSŁY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „KOBIETA WYMAGA – MĘŻCZYZNA NIE POTRAFI”

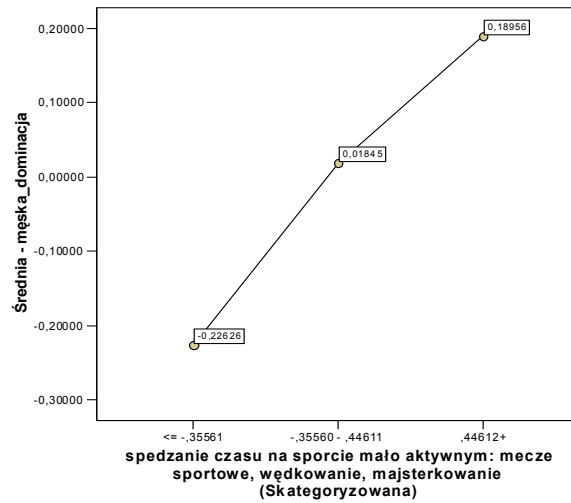


RYCINA 103. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU JAK DOROSŁY A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘŻCZYŻNA W ROZTERCE”

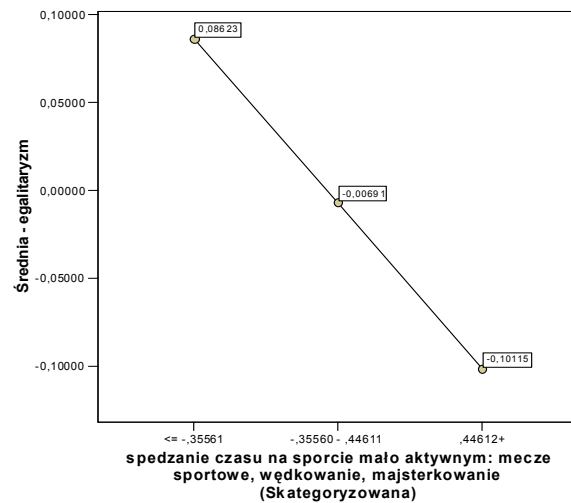
**V czynnik:** SPORT MAŁO AKTYWNY jako sposób spędzania czasu (chodzenie na mecze sportowe, wędkowanie, majsterkowanie)

Badani z tej grupy cechują się wynikami najbardziej odpowiadającymi tradycyjnym poglądom na role płciowe w związku, zarówno wysokimi wynikami dla zmiennej „Męska dominacja”, jak i niskimi dla „Egalitaryzm”. Uzyskują również wysokie wyniki dla zmiennej „Kobieta zarządza – mężczyzna bierny”, co dowodzi, że partnerki tej grupy mężczyzn same wykonują obowiązki domowe uważając to za swój obowiązek, a mężczyźni uchylają się przed ich wykonywaniem. Może to być spowodowane poczuciem zahamowania i lęku przed oceną ich męskości przez np. kolegów, którzy mogą uznać, że wykonywanie czynności domowych to zajęcie nie dla mężczyzn (wysokie wyniki dla zmiennej „Mężczyzna w rozterce”) – ryciny 104-107.

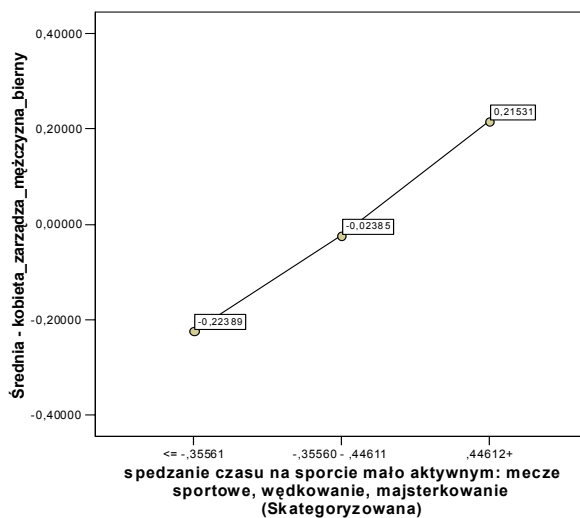
Podsumowując powyższe wyniki można stwierdzić, że preferowane formy spędzania wolnego czasu współwystępują wraz z opiniami mężczyzn na temat ról płciowych. Spośród wszystkich grup czynności i form spędzania czasu do grupy o najmniej egalitarnych i partnerskich poglądach należy grupa spędzająca czas na m.in. wędkowaniu, oglądaniu meczy sportowych i majsterkowaniu (określamy to mianem sportu biernego). Najbardziej partnerskie poglądy dotyczące ról kobiecych i męskich oraz najbardziej pozytywne postawy do wykonywania przez mężczyznę prac domowych i podejmowania opieki nad dziećmi mają mężczyźni spędzający czas w sposób charakteryzujący często kobiety (m.in. robienie zakupów, dbanie o urodę) oraz w sposób intelektualny (m.in. czytanie książek, korzystanie z dóbr kultury niematerialnej – chodzenie do kina, galerii, teatru).



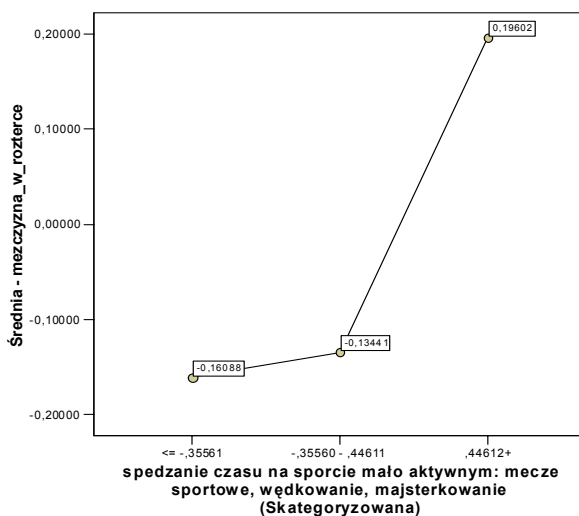
RYCINA 104. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU NA SPORCIE MAŁO AKTYWNYM A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



RYCINA 105. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU NA SPORCIE MAŁO AKTYWNYM A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM”



RYCINA 106. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU NA SPORCIE MAŁO AKTYWNYM A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „KOBIETA ZARZĄDZA – MĘŻCZYŻNA BIERNY”



RYCINA 107. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SPĘDZANIEM CZASU NA SPORCIE MAŁO AKTYWNYM A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘŻCZYŻNA W ROZTERCE”

## 2.8. Akceptowanie wartości a poglądy na role płciowe i percepcja własnej pozycji w związku

### 2.8.1. Akceptowane wartości a poglądy na role płciowe

Przekonania młodych mężczyzn do realizacji przepisów ról płciowych można analizować w kontekście poglądów wyrosłych na gruncie tradycyjnej kultury patriarchalnej, głoszących dominację mężczyzn i wyraźną polaryzację zadań i obowiązków przypisanych do każdej z płci. Należy także uwzględnić poziom akceptacji poglądów nietradycyjnych, wyrażających się w promowaniu postaw egalitarnych, równościowych w odniesieniu do statusu społecznego kobiet i mężczyzn. Zakładano, że preferencja poglądów egalitarnych stanowi czynnik ułatwiający młodym mężczyznom angażowanie się w czynności tradycyjnie, stereotypowo uznawane jako kobiece, zaś posiadanie poglądów natury patriarchalnej ogranicza i blokuje możliwość podejmowania tego rodzaju czynności.

Analiza czynnikowa (patrz Rozdział „Założenia metodologiczne i założenia analizy wyników”) odpowiedzi udzielanych na skalach składających się na zestaw pytań w kwestionariuszu (Pyt. 32) ujawniła trzy grupy przekonań, którym zostały nadane etykiety następujące:

I – Męska dominacja

II – Stereotypowość

III – Egalitaryzm

Nabywanie określonych poglądów odnoszących się do pewnego fragmentu rzeczywistości (tu: na temat ról płciowych) wiąże się z posiadaniem szerszego, bardziej ogólnego, bardziej ustrukturalizowanego i zhierarchizowanego systemu przekonań – systemu wartości. System wartości danej osoby wskazuje preferencje co do jej celów życiowych.

Skala Person Profiles Schwartz (w tłumaczeniu A. Kwiatkowskiej) dostarczyła informacji na temat akceptowanych wartości respondentów. Wartości zostały zgrupowane w cztery kategorie (na podstawie analizy czynnikowej), a mianowicie:

- 1) – wartości wspólnotowe,
- 2) – wartości konformistyczne (Konformizm),
- 3) – wartości wzmacniania własnego Ja,
- 4) – wartości hedonistyczne (Hedonizm).

Pierwsze pytanie, jakie postawiono, dotyczyło zależności między poszczególnymi grupami wartości a rodzajem akceptowanych poglądów na role płciowe kobiet i mężczyzn w związku. Innymi słowy, interesowało nas, czy osoby ceniące w różnym stopniu wartości np. wspólnotowe, różnią się od siebie stopniem akceptacji poglądów np. egalitarnych. Wykonano więc szereg analiz wariancji jedno-czynnikowej (w tym celu zmienne „wartości” zostały przekształcone na zmienne nominalne o 3 poziomach, tj. o niskim poziomie preferencji danych wartości,

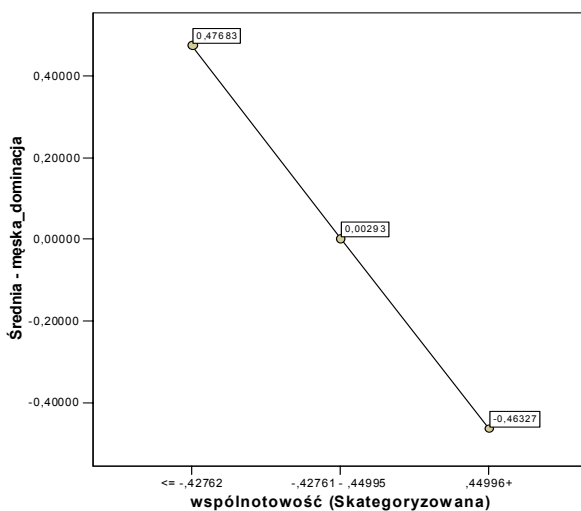
średnim i wysokim). Wyniki przeprowadzonych analiz pokazane są w tabeli i na wykresach.

TABELA 62. WYNIKI JEDNOCZYNNIKOWEJ ANALIZY WARIANCJI DLA STOPNIA AKCEPTACJI POGLĄDÓW NA TEMAT RÓL PŁCIOWYCH ZE WZGLĘDU NA WYZNAWANE WARTOŚCI (N = 907).

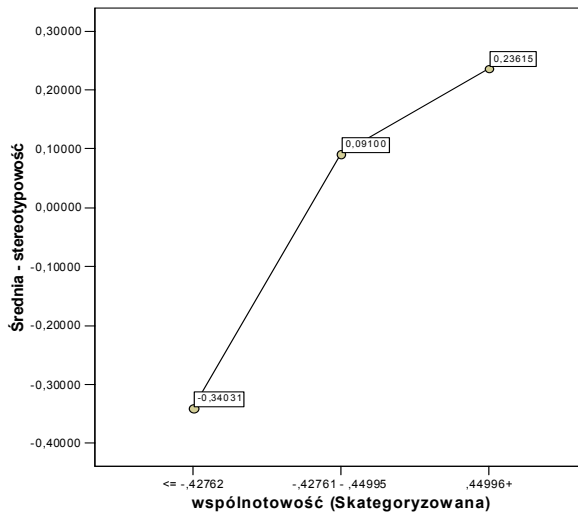
Wartości / Role płciowe	Męska dominacja	Stereotypowość	Egalitaryzm
Wspólnotowość	F = 78,93***	F = 36,42***	F = 47,45***
Konformizm	n.i.	n.i.	n.i.
Indywidualizm	F = 21,58***	F = 15,35***	F = 5,73**
Hedonizm	F = 2,95*	F = 3,63*	F = 4,55**

\*\*\*)  $p < 0.001$ ; \*\*)  $p < 0.01$ ; \*)  $p < 0.05$

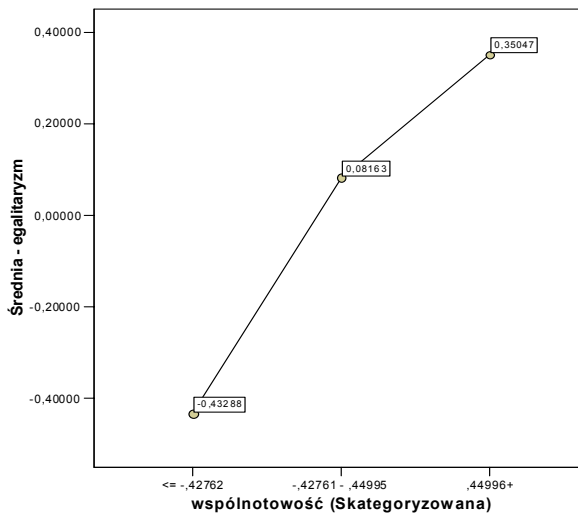
Na rycinach 108, 109 i 110 pokazane są zależności między stopniem cenięcia wartości wspólnotowych a wyznawanymi poglądami na role płciowe.



RYCINA 108. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



RYCINA 109. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ” RÓL PŁCIOWYCH



RYCINA 110. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM” RÓL PŁCIOWYCH

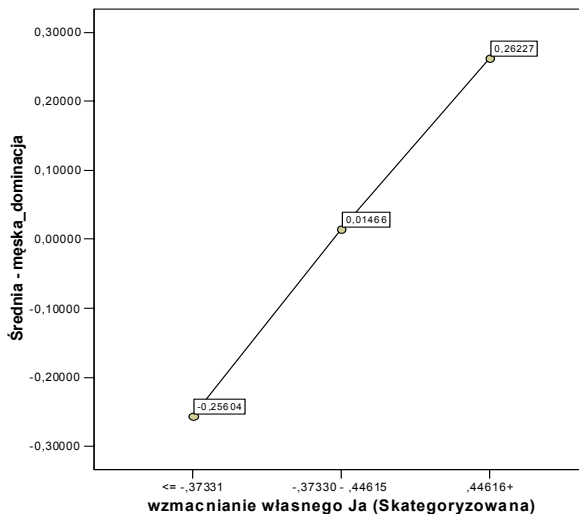
Jak się okazuje, stopień preferencji **wartości wspólnotowych** w sposób istotny różnicuje osoby, które w różnym stopniu wyznają określone poglądy na temat ról płciowych. I tak, im bardziej są preferowane wartości wspólnotowe, tym:

- 1) w mniejszym stopniu akceptowane są poglądy o męskiej dominacji,
- 2) w większym stopniu akceptowane są poglądy o stereotypowym podziale ról,
- 3) w większym stopniu akceptowane są poglądy egalitarne.

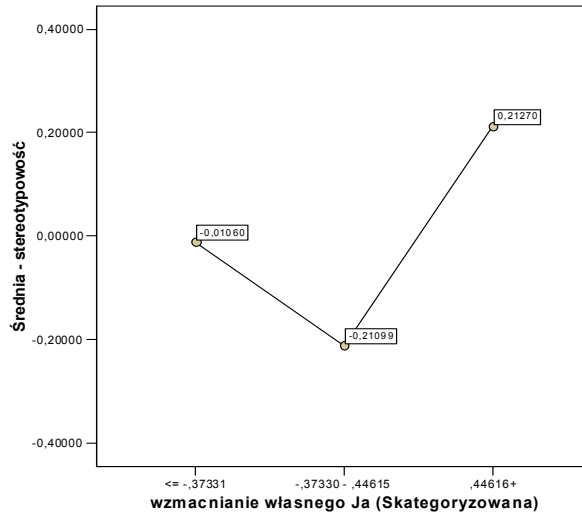
**Wartości konformistyczne** nie różnicują respondentów pod względem akceptowanych poglądów. Natomiast interesujące zależności ujawniono w odniesieniu do wartości **indywidualistycznych – wzmacnianie własnego Ja** (ryciny 111, 112, 113).

Preferowanie wartości **wzmacniania własnego Ja – indywidualistycznych** (koncentrowanie się na własnej osobie, na potrzebach Ja) w istotny sposób różnicuje wyznawane poglądy na miejsce kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Im bardziej cenione są wartości wzmacniania własnego Ja,

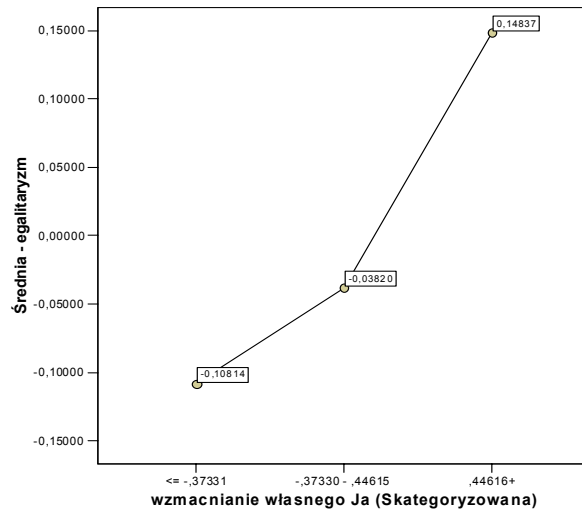
- 1) tym bardziej są akceptowane poglądy dotyczące męskiej dominacji,
- 2) tym bardziej akceptowane są poglądy egalitarne,
- 3) natomiast między wartościami indywidualistycznymi a poglądami zwanymi tu „stereotypowością ról” zachodzi związek krzywoliniowy; przy czym najniższa akceptacja tego typu poglądów występuje przy umiarkowanym cenienu wartości Ja.



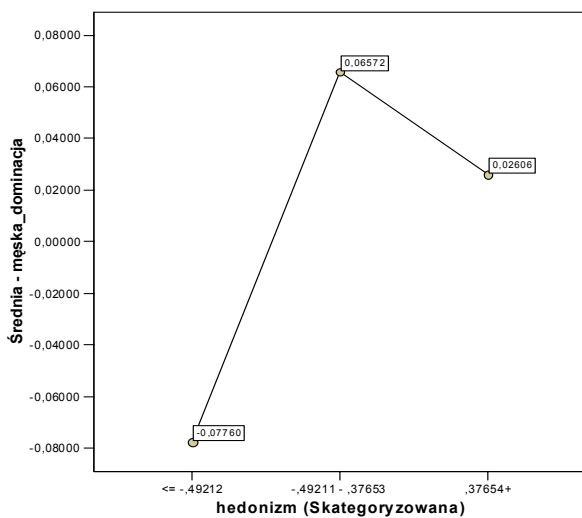
RYCINA 111. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI WZMACNIANIA WŁASNEGO JA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



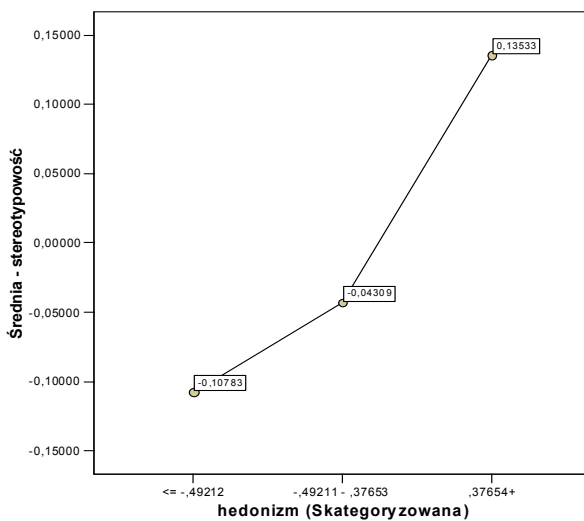
RYCINA 112. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI WZMACNIANIA WŁASNEGO JA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ” RÓL PŁCIOWYCH



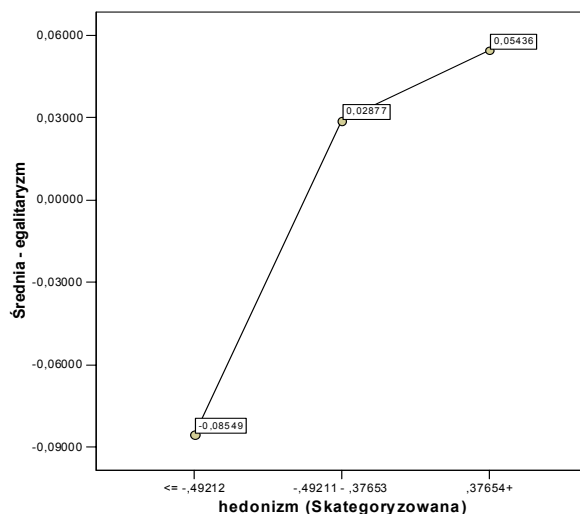
RYCINA 113. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI WZMACNIANIA WŁASNEGO JA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM” RÓL PŁCIOWYCH



RYCINA 114. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI HEDONISTYCZNYCH A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘSKA DOMINACJA”



RYCINA 115. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI HEDONISTYCZNYCH A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „STEREOTYPOWOŚĆ” RÓL PŁCIOWYCH



RYCINA 116. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI HEDONISTYCZNYCH A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „EGALITARYZM” RÓL PŁCIOWYCH

Kolejna seria wykresów (ryciny 114, 115, 116) dotyczy wartości **hedonistycznych**.

Zależności między preferowaniem **wartości hedonistycznych** a wyznawanymi poglądami na temat ról płciowych polegają na tym, że im bardziej ceni się wartości tego rodzaju, tym ma się bardziej wyraziste poglądy na temat:

- 1) męskiej dominacji,
- 2) stereotypowości ról płciowych,
- 3) egalitaryzmu.

## 2.8.2. Integracja wyników – testowanie modeli teoretycznych analizy regresji liniowej

Postawiono pytanie, na podstawie jakich konfiguracji wartości i innych zmiennych można przewidywać poglądy młodych mężczyzn dotyczące ról płciowych. Skoncentrowano się na dwóch skrajnych poglądach, opisywanych jako „Męska dominacja” i „Egalitaryzm”. W tym celu wykonano szereg analiz regresji, umożliwiających testowanie różnych modeli teoretycznych, ujmujących związki między natężeniem wartości a stopniem akceptacji określonych poglądów. Do zbioru predyktorów dołączono zmienną mówiącą o stosunku do religii respondentów (negatywny vs pozytywny) oraz następujące zmienne demograficzne: wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania (wielkość miejscowości).

## „Męska dominacja”

TABELA 63. MODEL REGRESJI LINIOWEJ I: PREDYKTORY POGLĄDÓW „MĘSKA DOMINACJA”

Predyktory	B	Beta	t
Wiek	0	-0.18	<1
Wykształcenie	-0.18	-0.19	-6.30***
Wielkość miejsca zamieszkania	-0.07	-0.11	-3.82***
Stosunek do religii	-0.15	-0.07	-2.23**
Wspólnotowość	-0.32	-0.32	-10.49***
Konformizm	0.05	0.05	1.5
Wzmacnianie własnego Ja	0.27	0.27	8.98***
Hedonizm	0.05	0.05	1.75^

Model I: R kw. =0,26; F = 39,07; df = 8;894, p = 0.000

a) Stosunek do religii: 0 – osoba niereligijna; 1 – osoba religijna

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

Poglądy dotyczące ról płciowych, w których centralną pozycję zajmuje pojęcie „męskiej dominacji” można przewidzieć na podstawie stopnia, w jakim dana osoba ceni (a właściwie – nie ceni; zależność ujemna) wartości wspólnotowe oraz w jakim ceni wartości wzmacniania własnego Ja – indywidualistyczne. Inaczej mówiąc, im mniej ceni wartości wspólnotowe, a bardziej indywidualistyczne, tym w większym stopniu skłania się do poglądów, że w obszarze relacji międzypłciowych mężczyźni stanowią płć dominującą.

Wartości konformistyczne i hedonistyczne nie odgrywają znaczącej roli w utrwalaniu tego typu poglądów, podobnie jak wiek respondentów. Natomiast istotną rolę odgrywa poziom wykształcenia i wielkość miejsca zamieszkania (im wyższe wykształcenie i im większa miejscowość, tym słabsze przekonania o męskiej dominacji) oraz stosunek do religii (pozytywny stosunek predysponuje do odrzucenia poglądów o dominacji).

Do Modelu II wprowadzono poziom wykształcenia ojca i matki, zamiast wykształcenia respondentów, usunięto ze zbioru predyktorów czynnik „stosunek do religii” i włączono dwa czynniki wskazujące na istnienie napięć w obrębie realizacji nakazów męskiej roli płciowej skali Gender Role Conflict: potrzeba sukcesu i władzy (PSW) oraz konfliktu pracy zawodowej i życia rodzinnego (KPŻ). Pytanie o rolę dwóch ostatnich czynników w kształtowaniu poglądów zakładających wyższość mężczyzn nad kobietami wydawało się szczególnie zasadne, ponieważ kulturowe normy dotyczące męskiej roli płciowej wynikają z tej samej patriarchalnej ideologii, co pojęcie „męskiej dominacji”.

TABELA 64. MODEL REGRESJI LINIOWEJ II: PREDYKTORY POGLĄDÓW „MĘSKA DOMINACJA”

Predyktory	B	Beta	t
Ojciec: wykształcenie	-0.08	-0.08	-1.76 <sup>^</sup>
Matka: wykształcenie	-0.13	-0.12	-2.86**
Wielkość miejsca zamieszkania	-0.07	-0.1	-3.22***
Wspólnotowość	-0.37	-0.37	-11.84***
Konformizm	0.02	0.02	<1
Wzmacnianie własnego Ja	0.25	0.25	6.19***
Hedonizm	0.07	0.07	2.13*
GRC- Potrzeba Sukcesu i Władzy	0.08	0.07	1.34
GRC- Konflikt Pracy i Życia Rodzinnego	-0.02	-0.02	<1

Model II: R kw. = 0.28; F = 33,71; df=9;771; p=0.000

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

Wbrew oczekiwaniom, wprowadzenie do zbioru predyktorów czynników opisujących problemy związane z męską tożsamością nie wpłynęło na trafność modelu (ilość wariancji wyjaśnionej tak samo wysoka: Model I = 26%, Model II = 28%). Czynniki te nie osiągnęły wartości istotnej statystycznie. Wzrosła natomiast waga wartości indywidualistycznych (wzmacnianie Ja i hedonizm). Z dwóch czynników związanych z rodziną pochodzenia istotną rolę pełni wykształcenie matki. I tak, mężczyzna przekonany o istnieniu relacji między płciami opartej na męskiej dominacji to osoba wychowana przez matkę o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia, mieszkający w małej miejscowości, nie ceniący wartości wspólnotowych, lecz wysoko lokujący wartości związane z indywidualnymi potrzebami.

### „Egalitaryzm – równość ról płciowych”

Przekonania o istnieniu równości w relacjach między przedstawicielami dwóch płci można przewidywać na podstawie poziomu wykształcenia mężczyzny (im wyższy poziom wykształcenia, tym bardziej prawdopodobne jest wyznawanie poglądów egalitarnych), miejsca zamieszkania (im większa miejscowość, tym bardziej prawdopodobny egalitaryzm) oraz na podstawie cenięcia wartości wspólnotowych i indywidualistycznych (wzmacnianie Ja i hedonizm). Wbrew pozorom, nie jest to sprzeczność: wysokie usytuowanie obu kategorii w systemie wartości jednostki może wskazywać na istnienie harmonii w relacjach międzyludzkich, polegającej na godzeniu interesów wspólnoty i jednostki.

TABELA 65. MODEL REGRESJI LINIOWEJ I: PREDYKTORY POGLĄDÓW „EGALITARYZM – RÓWNOŚĆ RÓL PŁCIOWYCH”

Predyktory	B	Beta	t
Wiek	0	0	<1
Wykształcenie	0.12	0.13	3.86***
Wielkość miejsca zamieszkania	0.56	0.09	2,72**
Stosunek do religii	0.06	0.07	<1
Wspólnotowość	0.26	0.26	7.97***
Konformizm	0.04	0.04	1.21
Wzmacnianie własnego Ja	0.09	0.09	2.91**
Hedonizm	0.09	0.09	2.80**

Model I: R kw. =0,14; F = 18,18; df=8;894; p=0.000

a) Stosunek do religii: 0 – osoba niereligijna; 1 – osoba religijna

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

TABELA 66. MODEL REGRESJI LINIOWEJ II: PREDYKTORY POGLĄDÓW „EGALITARYZM – RÓWNOŚĆ RÓL PŁCIOWYCH”

Predyktory	B	Beta	t
Ojciec: wykształcenie	-0.02	-0.02	<1
Matka: wykształcenie	0.13	0.12	2.66**
Wielkość miejsca zamieszkania	0.04	0.06	1.68^
Wspólnotowość	0.29	0.3	8.84***
Konformizm	0.03	0.03	<1
Wzmacnianie własnego Ja	0.1	0.1	2.28*
Hedonizm	0.07	0.07	1.92^
GRC- Potrzeba Sukcesu i Władzy	-0.03	-0.02	<1
GRC- Kolizyjność Pracy i Życia Rodzinnego	0.08	0.08	1.80^

Model II: R kw. = 0.16; F = 15,98; df=9;771; p=0.000

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

Otrzymaliśmy kolejny dowód na istotne znaczenie wykształcenia matki w kształtowaniu poglądów na relacje między kobietami i mężczyznami. W testowanym modelu czynnik ten znalazł się w zbiorze predyktorów istotnych statystycznie, obok wspólnotowości i koncentracji na Ja. Czynniki tożsamościowe (GRC) nie uzyskały wystarczającej wagi.

### 2.8.3. Akceptowane wartości a percepcja własnej pozycji w związku

Posiadanie określonego systemu wartości wpływa na to, jak faktycznie realizowane są role płciowe przez mężczyznę i kobietę w związku partnerskim. W analizie czynnikowej zostały wyodrębnione trzy grupy możliwych relacji między kobietą a mężczyzną w kontekście wykonywania zadań domowych.

**A. „Kobieta zarządza, mężczyzna bierny”** – kobieta pełni wiodącą rolę w gospodarstwie domowym, jest odpowiedzialna za prace domowe, zadania swoje wykonuje perfekcyjnie, mężczyzna nie jest dopuszczany do tych czynności; nie wiadomo czy robiłby to dobrze, czy źle; odpowiednik męskiej dominacji w życiu, tu jednak (w sferze prywatnej) osobą dominującą stara się być kobieta;

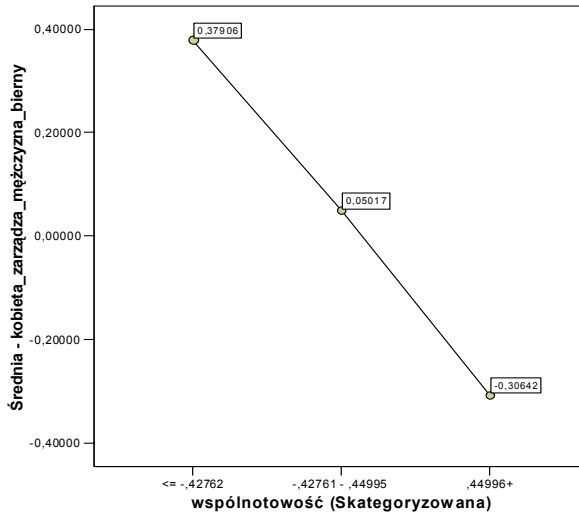
**B. „Kobieta wymaga, mężczyzna nie potrafi”** – kobieta sądzi, że podział prac jest niesprawiedliwy, wymaga od mężczyzny udziału w nich, nie jest jednak zadowolona z tego, co i jak mężczyzna robi, ponieważ mężczyzna nie potrafi wykonywać tych prac dobrze; odpowiednik stereotypowości w rolach płciowych;

**C. „Mężczyzna w rozterce”** – mężczyzna do pewnego stopnia chciałby angażować się w prace domowe, jednak nie jest pewny, czy znajdzie aprobatę kolegów do wykonywania tego rodzaju czynności.

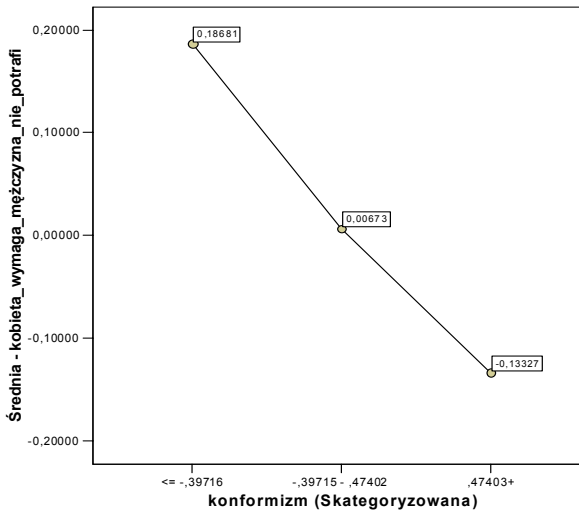
TABELA 67. WYNIKI JEDNOCZYNNIKOWEJ ANALIZY WARIANCJI DLA RELACJI OKREŚLONEJ JAKO „KOBIETA ZARZĄDZA – MĘŻCZYŻNA BIERNY” ZE WZGLĘDU NA WYZNAWANE WARTOŚCI (N = 518)

Wartości / Aktualna pozycja w związku	Kobieta zarządza - mężczyzna bierny	Kobieta wymaga – mężczyzna nie potrafi	Mężczyzna w rozterce
Wspólnotowość	F = 19.10***	F = 15.34***	F = 2.53^
Konformizm	F = 4.71**	F = 4.49**	F = 2.37^
Wzmacnianie własnego Ja	F = 12.93***	F < 1	F = 5,20**
Hedonizm	F < 1	F = 1.82	F = 3.83*

\*\*\*)  $p < 0.001$ ; \*\*)  $p < 0.01$ ; \*)  $p < 0.05$ ; ^)  $p < 0.10$



RYCINA 117. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI WSPÓLNOTOWYCH A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „KOBIETA ZARZĄDZA – MĘŻCZYŻNA BIERNY”



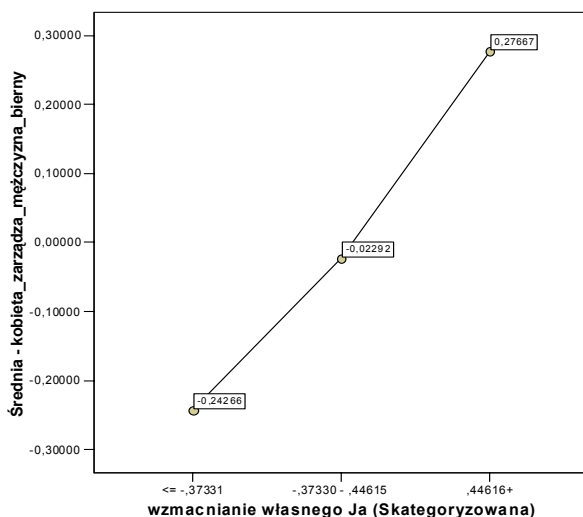
RYCINA 118. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI KONFORMISTYCZNYCH A AKCEPTACJĄ „KOBIETA WYMAGA – MĘŻCZYŻNA NIE POTRAFI”

Osoby, które wyżej cenią **wartości wspólnotowe**, w mniejszym stopniu skłonne są spostrzegać sytuację w swoim związku jako tę, w której kobieta pełni rolę zarządzającą i odsuwa mężczyznę od prac domowych. Taka sama tendencja pojawia się, gdy rozpatrujemy zależności między stopniem cenienia wartości wspólnotowych a dwoma pozostałymi czynnikami.

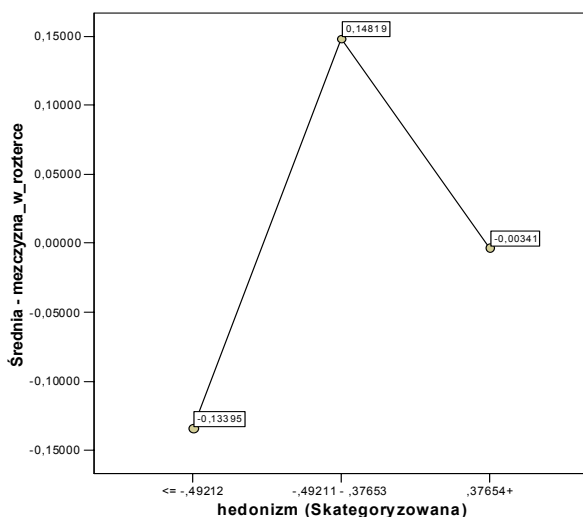
Taki sam wzór zależności pojawia się między **wartościami konformistycznymi** a badanymi czynnikami odzwierciedlającymi subiektywną ocenę swojej sytuacji w związku: im bardziej są cenione te wartości, w tym mniejszym stopniu respondenci widzą siebie i swoje partnerki w sposób opisywany przy pomocy wyróżnionych czynników.

Odwrotny wzór zależności obserwujemy w odniesieniu do **wartości wzmacniania własnego Ja**: im bardziej są cenione takie wartości, tym wyższy jest poziom analizowanych czynników reprezentujących oceny swojej sytuacji w związku. Jednak różnice istotne statystycznie nie dotyczą każdego czynnika (patrz: rycina 119).

W przypadku **wartości hedonistycznych**, ich wpływ zaznacza się słabo i tylko w odniesieniu do czynnika „Mężczyzna w rozterce” uzyskano różnice istotne statystycznie, ale tylko pomiędzy osobami charakteryzującymi się niskim i średnim stopniem akceptacji wartości hedonistycznych.



RYCINA 119. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI WZMACNIANIA WŁASNEGO JA A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „KOBIETA ZARZĄDZA – MĘŻCZYŻNA BIERNY”



RYCINA 120. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY PREFEROWANIEM WARTOŚCI HEDONISTYCZNYCH A AKCEPTACJĄ CZYNNIKA „MĘŻCZYŻNA W ROZTERCE”

#### 2.8.4. Integracja wyników – testowanie modeli teoretycznych analizy regresji liniowej

##### „Kobieta zarządza – mężczyzna bierny”

Zbiór predyktorów w testowanym Modelu teoretycznym I zawierał cztery kategorie wartości oraz stosunek do religii, a ponadto następujące zmienne demograficzne: wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, posiadanie dzieci.

Mężczyzna, który pozostaje w swoim związku biernym obserwatorem poczynań kobiety sprawnie zarządzającej sferą obowiązków domowych, jest w nieokreślonym wieku, o najniższym poziomie wykształcenia, z małego miasta, raczej posiadający dzieci; jest konformistą o nastawieniu egocentrycznym i słabej orientacji na wartości wspólnotowe.

Testowano również Model II, w którym zrezygnowano z niektórych zmiennych, umieszczonych w Modelu I, wprowadzono inne. Zrezygnowano z wieku, stosunku do religii i posiadania dzieci jako czynników nieistotnych dla zmiennej zależnej, zastąpiono zmienną „wykształcenie respondenta” wykształceniem ojca i matki, jako czynników, których dużą wagę stwierdzono w poprzednich analizach, pozostawiono „wielkość miejsca zamieszkania” oraz cztery grupy wartości, a dodatkowo wprowadzono sposób pojmowania własnej męskości, czyli dwa czynniki ze skali Gender Role Conflict Scale: „Potrzebę Sukcesu i Władzy” (PSW) oraz

„Konflikt między Pracą a Życiem Rodzinnym” (KPŻ). W tabeli 69 znajdują się wyodrębnione predyktory i ocena ich wag (współczynniki B i beta) dla zmiennej „Kobieta zarządza – mężczyzna bierny”.

TABELA 68. MODEL REGRESJI LINIOWEJ I: PREDYKTORY SUBIEKTYWNEJ OCENY ROLI „KOBIECI ZARZĄDZA – MĘŻCZYŻNA BIERNY”

Predyktory	B	Beta	t
Wiek	0	-0.01	<1
Wykształcenie	-0.17	-0.18	-4.14***
Wielkość miejsca zamieszkania	-0.09	-0.13	-3.21***
Stosunek do religii	-0.02	-0.01	<1
Posiadanie dzieci	0.3	0.07	1.75^
Wspólnotowość	-0.2	-0.19	-4.42***
Konformizm	0.13	0.13	2.91**
Wzmacnianie własnego Ja	0.21	0.2	4.91***
Hedonizm	0.04	0.03	<1

Model I: R kw. = 0.18; F = 11,93; df=9;507, p=0.000

a) Stosunek do religii: 0 – osoba niereligijna; 1 – osoba religijna

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

TABELA 69. MODEL REGRESJI LINIOWEJ II: PREDYKTORY SUBIEKTYWNEJ OCENY ROLI „KOBIECI ZARZĄDZA – MĘŻCZYŻNA BIERNY”

Predyktory	B	Beta	t
Ojciec: wykształcenie	-0.09	-0.84	-1,4
Matka: wykształcenie	-0.14	-0.13	-2,17*
Wielkość miejsca zamieszkania	-0.08	-0.13	-2.86**
Wspólnotowość	-0.18	-0.17	-3.87***
Konformizm	0.09	0.08	1.80^
Wzmacnianie własnego Ja	0.08	0.08	1.45
Hedonizm	-0.03	-0.03	-0.61
GRC- Potrzeba Sukcesu i Władzy	0.29	0.24	3.31***
GRC- Konflikt Pracy i Życia Rodzinnego	-0.05	-0.04	<1

Model I: R kw. = 0.18; F = 11,11; df=9;446; p=0.000

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

Na podstawie jakich czynników można przewidywać, iż mężczyzna będzie spokojny żywot u boku partnerki energicznej, zarządzającej całym domem i życiem ich obojga, nie angażując się w czynności opiekuńcze, ani w czynności wymuszane przez problemy dnia codziennego? Takie postawy można przewidzieć biorąc za punkt wyjścia informację o poziomie wykształcenia matki, o wielkości miejsca zamieszkania, na podstawie stopnia akceptacji wartości wspólnotowych i poziomu potrzeby sukcesu i władzy.

Mężczyźni, którym odpowiada oddanie odpowiedzialności za sprawy domowe partnerce i nieangażowanie się w życie rodziny, to synowie słabo wykształconych matek, mieszkający w niewielkich miejscowościach, którym raczej obce jest pojęcie wspólnoty rodzinnej i ludzkiej, jednakże bardzo ambitni (z dużym natężeniem potrzeby sukcesu i władzy). Prawdopodobnie taki układ ról w ich związku i brak obciążeń w życiu rodzinnym pozwala na realizowanie swoich potrzeb poza rodziną.

### „Kobieta wymaga – mężczyzna nie potrafi”

W podobny sposób, testując Model I i Model II, próbujemy zdiagnozować konfigurację czynników umożliwiających przewidywanie drugiego sposobu funkcjonowania w związku, mianowicie takiego, w którym kobieta stawia żądania i jest na ogół niezadowolona z podziału zadań, zaś mężczyzna czuje się niekompetentny w wypełnianiu obowiązków, a także czuje się nadmiernie obciążony wymaganiami.

TABELA 70. MODEL REGRESJI LINIOWEJ I: PREDYKTORY SUBIEKTYWNEJ OCENY ROLI „KOBIECI WYMAGA – MĘŻCZYŻNA NIE POTRAFI”

Predyktory	B	Beta	t
Wiek	0	0	<1
Wykształcenie	-0.09	-0.09	-2.03*
Wielkość miejsca zamieszkania	0.05	0.08	1.86^
Stosunek do religii	-0.14	-0.06	-1.37
Posiadanie dzieci	0.09	0.02	<1
Wspólnotowość	-0.24	-0.23	-5.17***
Konformizm	-0.15	-0.15	-3.35***
Wzmacnianie własnego Ja	0.04	0.03	<1
Hedonizm	-0.07	-0.06	-1.39

Model I: R kw. = 0.10; F = 5,97; df=9;507; p=0.000

a) Stosunek do religii: 0 – osoba niereligijna; 1 – osoba religijna

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

Mężczyzna, który postrzega siebie jako ofiarę żądań i wymagań kobiety, to ktoś o niższym wykształceniu, mieszkający raczej w dużym mieście, o nastawieniu nonkonformistycznym (nie respektuje norm społecznych, obowiązków) i o nastawieniu mało wspólnotowym.

TABELA 71. MODEL REGRESJI LINIOWEJ II: PREDYKTORY SUBIEKTYWNEJ OCENY ROLI „KOBIETA WYMAGA – MĘŻCZYŻNA NIE POTRAFI”

Predyktory	B	Beta	t
Ojciec: wykształcenie	-0.08	-0.07	-1.22
Matka: wykształcenie	-0.08	-0.08	-1.27
Wielkość miejsca zamieszkania	0.08	0.12	2.65**
Wspólnotowość	-0.28	-0.26	-5.75***
Konformizm	-0.2	-0.19	-4.11***
Wzmacnianie własnego Ja	-0.1	-0.1	-1.69^
Hedonizm	-0.08	-0.07	-1.57
GRC- Potrzeba Sukcesu i Władzy	0.07	0.06	<1
GRC- Konflikt Pracy i Życia Rodzinnego	0.28	0.26	4.38***

Model I: R kw. = 0.18; F = 9,10; df=9;446; p=0.000

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

Mężczyzna, który ma poczucie, że nie potrafi wywiązać się z obowiązków domowych, nakładanych mu przez partnerkę, to mieszkaniec większego miasta, z brakiem zrozumienia dla wartości wspólnotowych, ale także niechętnie poddający się normom społecznym (niskie cenie wartości konformistycznych) i doświadczający „Konfliktu między Pracą zawodową a Życiem rodzinnym”. Można przypuszczać, że miejsce zamieszkania (duże miasto) może mieć wpływ na kształtowanie się potencjalnie konfliktowych relacji między partnerami. Kobiety w większych miejscowościach są bardziej skłonne do porzucenia stereotypowej roli „kobiety domowej” i wywierają większą presję na partnerów, by uczestniczyli w codziennych czynnościach domowych. Mężczyźni zaś nie są gotowi do przyjęcia tej roli z powodu braku wzmocnień dla wartości wspólnotowych i dla poszanowania norm społecznych w bardzo zindywidualizowanym i rywalizującym środowisku wielkomiejskim, z wysokimi wymaganiami odnośnie roli zawodowej.

### „Mężczyzna w rozterce”

Trzeci typ relacji w związku, nazwany tu „Mężczyzna w rozterce”, obrazuje sytuację mężczyzny, który w pewnym stopniu angażuje się w czynności domowe, jednak nie jest w pełni przekonany do tej roli, szczególnie wtedy, gdy wśród jego kolegów istnieje opór wobec zachowań uważanych za “niemęskie”.

TABELA 72. MODEL REGRESJI LINIOWEJ I: PREDYKTORY SUBIEKTYWNEJ OCENY ROLI „MĘŻCZYŻNA W ROZTERCE”

Predyktory	B	Beta	t
Wiek	-0.01	-0.05	-1.17
Wykształcenie	-0.12	-0.13	-2.86**
Wielkość miejsca zamieszkania	0.02	0.03	<1
Stosunek do religii	-0.18	-0.08	-1.72^
Posiadanie dzieci	-0.17	-0.04	<1
Wspólnotowość	-0.06	-0.06	-1.34
Konformizm	0.09	0.09	2.04*
Wzmacnianie własnego Ja	0.14	0.14	3.15**
Hedonizm	-0.04	-0.04	<1

Model I: R kw. = 0.06; F = 3,48; df=9;446; p=0.000

a) Stosunek do religii: 0 – osoba niereligijna; 1 – osoba religijna

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

„Mężczyzna w rozterce”, który może i chciałby uczestniczyć w zajęciach domowych, ale nie jest pewien, czy nie naruszy swojego wizerunku mężczyzny w oczach kolegów, to osoba o niższym wykształceniu, raczej mało religijna, konformistyczna, koncentrująca się na własnych potrzebach.

TABELA 73. MODEL REGRESJI LINIOWEJ II: PREDYKTORY SUBIEKTYWNEJ OCENY ROLI „MĘŻCZYŻNA W ROZTERCE”

Predyktory	B	Beta	t
Ojciec: wykształcenie	-0.16	-0.15	-2.28*
Matka: wykształcenie	0.08	0.08	1.22
Wielkość miejsca zamieszkania	0.03	0.05	1.08
Wspólnotowość	-0.1	-0.1	-1,99*
Konformizm	0.04	0.04	<1
Egocentryzm (koncentracja na Ja)	0.09	0.09	1.48
Hedonizm	-0.03	-0.02	<1
GRC- Potrzeba Sukcesu i Władzy	0.02	0.02	<1
GRC- Konflikt Pracy i Życia Rodzinnego	0.1	0.09	1.5

Model I: R kw. = 0.06; F = 2,91; df=9;445; p=0.002

\*\*\*) p<0.001; \*\*) p<0.01, \*) p<0.05; ^) p<0.1

W drugim modelu rolę istotnych czynników predykcyjnych przejęły następujące zmienne: wykształcenie ojca i wartości wspólnotowe. W obu przypadkach zależności z postawą „Mężczyzna w rozterce” są ujemne, co oznacza, że im niższe jest wykształcenie ojca i im niższa akceptacja wartości wspólnotowych, tym bardziej relacje między partnerami przybierają postać syndromu nazwanego „Mężczyzna w rozterce”.

Warto zwrócić uwagę na pewną osobliwość w zbiorze predyktorów postawy ambiwalentnej wobec prac domowych, „mężczyzny w rozterce” respondentów. W poprzednich dwóch analizach przy weryfikacji modelu II, predyktory „wykształcenie ojca” i „wykształcenie matki” zachowywały się podobnie. Bez względu na to, czy były istotne statystycznie czy nie opatrzone były tym samym ujemnym znakiem, a zatem potencjalnie poziom wykształcenia matki i ojca oddziaływał na omawiane postawy w tym samym kierunku. W przypadku postawy ambiwalentnej te dwa czynniki działają w przeciwnych kierunkach, przy czym poziom wykształcenia matki jako predyktor postawy ambiwalentnej nie osiągnął istotności statystycznej. Niemniej jednak brak spójności w tym obszarze może tłumaczyć w pewnym stopniu postawę „Mężczyzna w rozterce”. Niski poziom wykształcenia ojca mogłyby działać na rzecz zachowań tradycyjnie stereotypowych, zaś wysoki poziom wykształcenia matki – na rzecz postaw egalitarnych, co owocuje u syna ambiwalencją, postawą niezdecydowaną.

### 3. PODSUMOWANIE

Postulat godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym i rodzinnym wydaje się być od dawna zaakceptowany i wcielony w rutynę dnia codziennego milionów Polek i Polaków. Jednakże bliższe przyjrzenie się realizacji tego postulatu przez pracujące kobiety i pracujących mężczyzn uwidacznia swoisty brak równowagi w podziale obowiązków i zadań. W tradycyjnym społeczeństwie wymagania męskiej roli płciowej, o ile mężczyzna spełnia je skrupulatnie, nakazują mu koncentrację na pracy zawodowej, utrudniając w ten sposób czynny udział w życiu rodzinnym. Z kolei standardy kobiecości nakładają na kobietę przede wszystkim obowiązek realizacji wymagań roli rodzinnej, bez względu na to, jak duże obciążenia ma kobieta z racji wykonywania pracy zawodowej poza domem. W tej sytuacji kobieta jest podwójnie obciążona, na czym cierpi nie tylko jakość wykonywanych przez nią rozlicznych prac, ale także jakość życia rodzinnego, jak też jej osobiste zdrowie i samopoczucie.

Projekty takie jak „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” podejmują problem godzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym. A promocja większego udziału mężczyzn w życiu rodzinnym jest jednym z proponowanych, kluczowych rozwiązań, ułatwiających realizację tego zadania. Wchodzenie mężczyzn w role opiekuńcze, uznawane w tradycyjnym społeczeństwie za kobiece, może sprawić, iż życie rodzinne będzie źródłem nie tylko obciążeń, ale przede wszystkim satysfakcji w równym stopniu dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

Badanie przeprowadzone w ramach projektu miało na celu identyfikację czynników i ich konfiguracji, determinujących postawy partnerskie mężczyzn w życiu rodzinnym. Innymi słowy, zadano pytanie, jakie czynniki sprzyjają, a jakie blokują angażowanie się mężczyzn w prace domowe, w opiekę nad dziećmi, w godzenie pracy zawodowej z obowiązkami wynikającymi z roli rodzicielskiej, a także wspieranie swoich partnerek w ich zadaniach zawodowych i rodzinnych.

Badanie przeprowadzono na reprezentatywnej próbie 1045 mężczyzn w wieku od 18 do 45 lat, mieszkańców 5 województw (mazowieckiego, podlaskiego, kujawsko-pomorskiego, dolnośląskiego i małopolskiego). Ponad połowa z nich (58%) pozostawała w stałym związku formalnym bądź nieformalnym, jedna trzecia to kawalerowie, a około 9% to osoby rozwiedzione bądź owdowiałe. Ponad dwie trzecie respondentów posiadało dzieci. Większość (70%) pracowała zawodowo, pozostali albo studiowali, albo byli bezrobotni. Wykształceniem gimnazjalnym i niższym legitymowało się 29% respondentów, średnim i policealnym około 56%, pozostali (ok. 15%) wykształceniem wyższym.

Kwestionariusz użyty w badaniu zawierał pytania zamknięte oraz skale ocen, opracowanych specjalnie do tego badania. Wykorzystano także dwie skale z kwestionariusza J.M. O'Neila do badania konfliktów w zakresie roli męskiej (Gender

Role Conflict Scale, w tłumaczeniu A. Nowakowskiej) oraz skalę do badania systemu wartości S. H. Schwartz (Person Profiles, w tłumaczeniu A. Kwiatkowskiej).

O gotowości do przyjęcia postaw partnerskich miało świadczyć szereg wskaźników. Wśród nich takie, jak: egalitarne (równościowe) poglądy na role płciowe, poglądy na pewne specyficzne problemy związane z pełnieniem ról przez mężczyznę i kobietę, preferowanie takiego modelu rodziny, w jakim możliwe byłoby godzenie ról przez oboje partnerów, subiektywna ocena swojego funkcjonowania w rodzinie, stosunek do prac domowych, sposób spędzania wolnego czasu i inne. Partnerski egalitaryzm jest w zasadzie przeciwieństwem tradycyjnego modelu rodziny, w którym jedynym żywicielem rodziny jest mężczyzna, nie uczestniczący w obowiązkach domowych, ale także modelu, w którym kobieta również pracuje zawodowo, ale dodatkowo jest obciążona odpowiedzialnością i samodzielnym wykonywaniem większości prac domowych. Mężczyźni mimo wyższych niż kilka lat temu deklaracji o partnerskim podziale obowiązków w rodzinie, nadal definiują swoją męskość poprzez pracę zawodową, nie dostrzegając uroków zajmowania się domem. Ze stwierdzeniem „Prowadzenie domu może dać mężczyźnie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa” zgadza się tylko 13,1% respondentów, natomiast z podobnym stwierdzeniem dotyczącym kobiet – „Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa” zgadza się 41,4% badanych. Występuje również coś w rodzaju podwójnego standardu dla mężczyzny: znacznie częściej badani podają, że praca zawodowa kobiet wpływa negatywnie na jakość życia rodzinnego i na rozwój dzieci, aniżeli praca zawodowa mężczyzny. Można to rozumieć następująco: Dobrej ojciec może być ojcem prawie nie uczestniczącym w wychowaniu dziecka. Dobra matka może pracować zawodowo, ale nie może większej uwagi poświęcać na inne sprawy oprócz domowych.

Mężczyźni są z pewnością świadomi nowych oczekiwań społecznych dotyczących ich faktycznego zaangażowania w prace domowe i opiekę nad dziećmi: aż 75% respondentów uważa, że „Każdy mężczyzna powinien uczestniczyć w procesie wychowania, opieki i codziennej pielęgnacji swojego dziecka od razu po jego narodzinach” i być może zmiana świadomości widoczna jest w deklaracji 28,3% badanych „Czasem myślę sobie o tym, że przyjemnie byłoby nie pracować zawodowo, tylko zająć się przez jakiś czas wychowywaniem swoich dzieci i pracą w domu”. Porównując wyniki obecnego badania z badaniami z lat poprzednich (np. PGSS, 1994 i 2002; Pentor, 2005) i analizując odpowiedzi na pytania dotyczące pracy zawodowej kobiet i podziału obowiązków wychowawczych można stwierdzić przemianę w świadomość mężczyzn: 50% respondentów uważa, że pracująca zawodowo matka może być dla swego dziecka dobrą matką (dla porównania: 61,5% uważa podobnie w odniesieniu do pracującego zawodowo ojca).

**Rola czynników demograficznych: wiek, stan cywilny, wykształcenie, miejsce zamieszkania**

Wbrew przewidywaniom, nie zaobserwowano bezpośredniego związku między **wiekami** badanych a ich przekonaniem dotyczącym interesujących nas zjawisk. Respondenci, bez względu na to, czy byli wchodzącymi w życie młodymi ludźmi, czy dojrzałymi mężczyznami, ujawniali podobne poglądy na rolę kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym. Co prawda, poglądy młodszych respondentów są nieco mniej partnerskie niż starszych, jednakże różnice te nie są istotne statystycznie. Jest to dość zaskakujący wynik, sprzeczny z rozpowszechnionym w społecznej świadomości przekonaniem, że młodzi mężczyźni posiadają bardziej egalitarne poglądy na role płciowe i mniej stereotypowo myślą o podziale obowiązków domowych.

Natomiast dużo większe znaczenie ma **stan cywilny** badanych mężczyzn. Mężczyźni żyjący w związkach zdecydowanie różnią się od mężczyzn nie żyjących w związkach, a zwłaszcza kawalerów. Kawalerowie, wbrew oczekiwaniom, posiadają dość tradycyjne poglądy na role rodzinne: deklarują częściej niż osoby w związkach, że wykonują prace domowe tylko wtedy, gdy mają na to ochotę. Rzadziej twierdzą, że mężczyźni i kobiety powinni po równo dzielić obowiązki rodzinne oraz że mężczyźni powinni uczestniczyć w procesie wychowania dziecka od razu po jego narodzinach. Wyniki wskazują zatem, że to nie młody wiek, ale doświadczenie bycia w związku, weryfikujące w życiu nieużyteczne i nierealne tradycyjne podziały na role męskie i kobiece w rodzinie, może kształtować postawy partnerskie. Być może mężczyźni starsi myślą w sposób mniej stereotypowy, weryfikując w życiu nieużyteczne i nierealne tradycyjne podziały na role męskie i kobiece w rodzinie.

Ważnym czynnikiem różnicującym postawy jest **wykształcenie**. Do roli wykształcenia w kształtowaniu postaw niejednokrotnie wracano w tym opracowaniu. Wspomnijmy tylko, iż mężczyźni z relatywnie wyższym poziomem wykształcenia zdecydowanie częściej niż mężczyźni z niższym wykształceniem deklarują równy podział obowiązków domowych pomiędzy partnerami, a także rzadziej twierdzą, że „mężczyźni wykonują prace domowe tylko wtedy, kiedy mają na to ochotę” i że „najważniejszym obowiązkiem kobiety jest prowadzenie domu i wychowywanie dzieci”.

**Miejsce zamieszkania** (w znaczeniu wielkości miejscowości) w przypadku większości zadawanych pytań nie było istotne, natomiast znaczący był region zamieszkania. Stosunkowo wysoki egalitaryzm pojawiał się w wypowiedziach respondentów z województwa dolnośląskiego.

Warto zwrócić uwagę, że analizowane zmienne demograficzne mogą tworzyć określone konfiguracje wchodząc w szczególne związki z niektórymi zjawiskami. I tak, biorąc pod uwagę rozkład wyników w skali „Konflikt Praca – Życie Rodzinne” (Skala GRCS O'Neila) można zauważyć, że największy konflikt z powodu przepracowania, związanego z nim stresu oraz trudności w pogodzeniu życia rodzinnego z życiem zawodowym przeżywają mężczyźni z relatywnie **większych miast, z wykształceniem średnim oraz wyższym, mieszkańcy województwa ma-**

**zowieckiego i dolnośląskiego.** Konflikt ten polega na odczuwaniu napięcia pomiędzy osiąganiem sukcesów zawodowych i realizowaniem siebie poprzez pracę zawodową (co często występuje jako społeczne oczekiwanie wobec mężczyzny) a chęcią rozwoju bliskich relacji z rodziną i spędzaniem czasu wolnego w domu. Mężczyźni żyjący w **stałych związkach i z wyższymi dochodami** przeżywają częściej konflikt praca – życie rodzinne niż mężczyźni samotni i z mniejszymi dochodami. Wynik ten jest zgodny z powszechnym przekonaniem, że mężczyzna zarabiający więcej i spędzający w pracy dużo czasu w ciągu dnia, przeżywa stres i napięcie z powodu przepracowania i braku wystarczającego odpoczynku. Posiadanie rodziny może wiązać się z podejmowaniem przez mężczyznę większego wysiłku w pracy, związanego z realizacją ekonomicznych powinności wobec rodziny, a co za tym idzie – koniecznością poświęcania dużej uwagi pracy zawodowej. Ta grupa mężczyzn ma zdecydowanie wyższą świadomość partnerskich relacji w związku i niestereotypowego podziału obowiązków domowych. Odczuwają oni jednocześnie presję koncentracji na pracy zawodowej, realizowania siebie jako mężczyzny oraz dostosowywania się do oczekiwań rynku pracy, a co za tym idzie, mają mało czasu na prace domowe. To może powodować różnego rodzaju frustracje, konflikty zarówno o charakterze inter-, jak i intrapersonalnym.

### 3.1. Rola rodziny pochodzenia

Rodzina pochodzenia stanowi pierwsze i ważne środowisko, w którym zachodzi socjalizacja do podejmowania ról płciowych w dorosłym życiu. Założyliśmy, że klimat, jaki stwarzają rodzice, sprzyjający bądź utrudniający przekraczanie stereotypów płciowych i podejmowanie postaw promujących elastyczność i otwartość na nowe doświadczenia, w głównej mierze wyznaczany jest przez poziom wykształcenia rodziców, a także przez model rodziny pochodzenia (tzn. podział obowiązków opiekuńczych i zawodowych między rodzicami).

Ustalono przede wszystkim, że istnieje **silny związek między poziomem wykształcenia rodziców a wykształceniem dzieci**. Mianowicie, dzieci najczęściej pozostają na tym samym poziomie wykształcenia co ich rodzice, ale nie oznacza to, że nie osiągają wykształcenia wyższego lub niższego w porównaniu z poziomem wykształcenia rodziców. Zaobserwowano także ciekawą tendencję wskazującą na to, że matki o wykształceniu średnim i wyższym mogą mieć większy wpływ na aspiracje edukacyjne synów niż ojcowie o tym samym wykształceniu. W tym pierwszym przypadku procent respondentów – synów wykształconych matek – osiągających wyższe wykształcenie (np. uniwersyteckie) jest większy niż procent respondentów – synów wykształconych ojców.

Sprawdzaliśmy także, jaki jest **związek między wykształceniem rodziców a cenionymi przez respondentów wartościami**. Jako przedmiot analizy zostały wybrane wartości istotne z punktu widzenia życia w rodzinie i godzenia interesów jednostki oraz grupy. Są to: wartości wspólnotowe (nastawienie na harmonię w grupie i potrzeby innych) i konformistyczne (podporządkowanie się normom

grupy) oraz nastawienie na wzmacnianie Ja (dążenie do samorealizacji) i hedonistyczne (cenienie przyjemności w życiu, otwartość na doświadczenia). Okazało się, że im wyższy poziom wykształcenia rodziców, tym bardziej respondenci cenią wartości wspólnotowe i wartości związane z dążeniem do samorealizacji, a tym mniej wartości konformistyczne. Można sądzić, że wykształceni rodzice wpajają swoim dzieciom podstawowe reguły życia we wspólnocie rodzinnej: harmonijne godzenie potrzeb jednostki, w tym i siebie samego, z potrzebami wspólnoty. Wydaje się, że realizacja tak stawianych celów (indywidualnych i wspólnotowych) wyklucza konformistyczne (w postaci bezrefleksyjnego posłuszeństwa) podporządkowanie się wymaganiom grupy; stąd uzyskany odwrotny kierunek zależności między konformizmem a wykształceniem rodziców, inny niż w przypadku dwóch pierwszych wartości.

Kolejne analizy wykazały, że **poziom wykształcenia rodziców** ma związek nie tylko z ogólnie pojmowanymi celami życiowymi synów, tj. z cenionymi przez nich wartościami, ale także z przekonaniami dotyczącymi dość szczególnej sfery, a mianowicie **sfery relacji między kobietami i mężczyznami** w sensie bardziej ogólnym, jak i specyficznym, czyli we własnej rodzinie. Ogólnie, wyższy poziom wykształcenia rodziców sprzyja ujawnianiu się postaw egalitarnych w rodzinie, respektujących w równym stopniu prawa obojga partnerów. Obniża się u mężczyzn tendencja do dominacji nad kobietą, jak również słabnie stereotypowość w relacjach męsko-damskich, związana z tradycyjnymi przekonaniami o ścisłym podziale obowiązków między płciami w rodzinie.

O klimacie wychowawczym w rodzinie pochodzenia i warunkach, w jakich dokonuje się socjalizacja dziecka, decydują także te cechy funkcjonowania rodziny, jakie są konsekwencją pracy zawodowej rodziców i godzenia przez nich ról zawodowych i rodzinnych. Wyróżniono trzy najczęściej pojawiające się **modele rodziny**:

- 1) ojciec jako jedyny żywiciel, matka nie pracuje zawodowo, zajmuje się tylko domem;
- 2) oboje rodzice pracują zawodowo, ale obowiązki rodzinne spoczywają wyłącznie na matce (dwuetatowość kobiety);
- 3) oboje rodzice pracują i dzielą się równo obowiązkami rodzinnymi.

Wyniki pokazały, że najmniej korzystne warunki dla kształtowania się wartości wspólnotowych i postaw egalitarnych respondentów, podejmowania ról opiekuńczych przez nich w dorosłym życiu, stwarza pierwszy z opisanych modeli rodziny. Natomiast najbardziej korzystne warunki pojawiają się wtedy, gdy matka pracuje zawodowo i oboje rodzice zaangażowani są w podobny sposób w życie rodzinne, dzieląc się codziennymi obowiązkami i realizując czynności opiekuńcze.

## Podsumowanie

Wyniki badania odnośnie roli rodziny pochodzenia podkreślają znaną powszechnie prawdę, która tutaj znajduje silne wzmocnienie w danych empirycznych, iż w kształtowaniu odpowiednich postaw i wartości u synów wielką rolę odgrywa wykształcenie rodziców, a zwłaszcza wykształcenie matki.

Wbrew utartym przekonaniom, że najlepszym rozwiązaniem dla dobra dziecka jest sytuacja, gdy matka nie pracuje poza domem i zajmuje się tylko wychowywaniem dziecka, uzyskane dane pokazują całkowicie odmienny obraz. Praca zawodowa matek nie tylko nie zakłóca rozwoju dzieci, lecz jest korzystna dla przekazywania im istotnych wartości i poglądów, ułatwiających podejmowanie ról opiekuńczych i partnerskich. Praca zawodowa matek umożliwia kształtowanie postaw egalitarnych u wychowywanych przez nich mężczyzn.

### 3.2. Związek, małżeństwo, rodzina

Postawiono pytanie, czy istnieją różnice między mężczyznami samotnymi a mężczyznami pozostającymi w stałych związkach pod względem przekonań ułatwiających bądź utrudniających przyjmowanie postaw partnerskich. Analizowano różnice w zakresie cenionych wartości, przekonań odnoszących się do ról społecznych kobiecych i męskich, a w szczególności w zakresie definiowania siebie jako mężczyzny.

Uzyskane wyniki przemawiają na rzecz rozpowszechnionego w społeczeństwie przekonania, iż świat „singli” opiera się na innych zasadach, funkcjonuje według innych reguł niż świat mężczyzn żonatych (bądź żyjących w związkach nieformalnych).

Mężczyźni samotni zdecydowanie niżej cenią **wartości** wspólnotowe i konformistyczne, zaś dużo wyżej cenią wartości hedonistyczne niż mężczyźni żonaci (w związkach). W ich poglądach na **relacje między kobietami i mężczyznami** centralną pozycję zajmuje przekonanie o wyższości płci męskiej nad żeńską. Można sądzić, że taki system wartości stanowi przeszkodę w nawiązaniu trwałego związku z kobietą i podjęciu roli partnera i rodzica. Otrzymane wyniki można też zinterpretować inaczej. Nie jest wykluczone, że doświadczenie bycia w stałym związku zmusza do przewartościowania priorytetów w taki sposób, by wspólnotowość i partnerstwo znalazło się wśród wysoko cenionych przez mężczyzn wartości.

Kolejne ważne pytanie dotyczyło specyfiki relacji między partnerami w stałych związkach i porównania poziomu wykształcenia i poziomu dochodów respondentów z **wykształceniem i dochodami ich partnerek**. Wynik porównań wykazał istnienie asymetrii w badanej próbie, polegającej na tym, że liczba par, w których partnerka ma wyższy poziom wykształcenia niż partner czterokrotnie przewyższa liczbę par, w których partnerka ma dochody wyższe niż partner (44%

i 10,6%). Opisana sytuacja świadczy o tym, że nie istnieje (lub jest słaby) związek między wykształceniem kobiety a jej dochodami. Gdyby taki związek faktycznie miał miejsce, to ilekroć w parze kobieta miałaby wykształcenie wyższe niż mężczyzna, tylekroć miałaby wyższe dochody. Jednak zebrane dane nie wskazują na taką zależność. Można dodać, że liczba par, w których partnerzy mają jednakowy poziom wykształcenia i dochodów, to mniej niż połowa badanej grupy, tj. osób pozostających w związkach.

Wbrew oczekiwaniom, nie stwierdzono zbyt wielu zależności między relatywnym statusem partnerek a przekonaniem i poglądami badanych mężczyzn. Oznacza to, że bez względu na to, jaki poziom wykształcenia ma kobieta, czy jak duży wkład finansowy do wspólnego budżetu wnosi, postawy mężczyzn wobec kluczowych spraw, ważnych dla funkcjonowania rodziny, są takie same (ściślej mówiąc, zależne od innych czynników).

Zaobserwowano jednak dwa wyjątki. Mianowicie, istnieje wysoka zależność między **dochodami partnerki a natężeniem „Potrzeby Sukcesu i Władzy”** (skala Gender Role Conflict) respondenta: potrzeba ta rośnie wraz ze wzrostem dochodów partnerki. Wynik ten wydaje się zrozumiały w kategoriach mobilizowania postaw rywalizacyjnych mężczyzny, który stwierdza, że kobieta przewyższa go w ważnej – dla męskiej roli – dziedzinie, jaką są dochody.

Druga obserwacja jest bardziej zaskakująca. Przekonania respondentów o charakterze **egalitarnym** (równość między kobietami a mężczyznami) są najsłabsze w parach, w których partnerka ma **wykształcenie** takie samo jak partner. Natomiast najbardziej egalitarne postawy zauważa się u mężczyzn, którzy przewyższają swoje partnerki poziomem wykształcenia. Przyjmijmy, że postawa równościowa może zagrażać kulturowo utrwalonej dominującej pozycji mężczyzn i naruszać tradycyjne zasady obowiązujące w relacjach między kobietami i mężczyznami w naszym społeczeństwie. Przywrócenie owej relacji może być dokonane, jeśli kobieta, traktowana skądinąd równościowo, znajdzie się na niższej pozycji w jakiejś ważnej dziedzinie, np. może być gorzej wykształcona niż mężczyzna. W ten sposób dominująca pozycja mężczyzny zostaje zachowana, co nie przeszkadza mężczyźnie w posiadaniu czy głoszeniu egalitarnych poglądów.

Analizując sytuację rodzinną respondentów, zadaliśmy pytanie, czy fakt **posiadania dzieci** ma związek z badanymi tu przekonaniem i postawami. Stwierdziliśmy, że związek ten jest niewielki. Posiadanie dzieci wzmacnia postawy konformistyczne, osłabia hedonizm, utrwała poczucie, że praca zawodowa pozostaje w konflikcie z życiem rodzinnym. Być może spowodowane jest to faktem, że dzieckiem, zwłaszcza małym, zajmuje się głównie partnerka. Niewykluczone, że przejęcie zarządzania domem i opieki nad dzieckiem przez partnerkę dokonuje się za obopólną zgodą: ona postępuje zgodnie z rolą przypisaną swojej płci, a on temu układowi biernie się podporządkowuje.

Ostatnia grupa wyników dotyczy stosunku badanych mężczyzn do **prac domowych**. Respondenci z podanej listy czynności domowych wybierali te, które,

ich zdaniem, równie dobrze mogą być wykonywane przez kobiety, jak i przez mężczyzn, co świadczyłoby o elastycznym podejściu mężczyzn do czynności domowych. Nie istnieje bowiem w świadomości mężczyzn ścisły, niepodważalny podział na czynności typowe dla płci, które muszą być wykonywane albo tylko przez kobietę, albo tylko przez mężczyznę dla zachowania tradycyjnego porządku, wyznaczanego przez role płciowe. Przede wszystkim okazało się, że liczba wskazanych tego typu prac była zależna od poziomu wykształcenia: im wyższe wykształcenie, tym więcej czynności badani byli skłonni uznać za odpowiednie dla obu płci.

Ponadto, najwięcej czynności oceniają jako wspólne dla kobiet i mężczyzn mężczyźni, którzy z konieczności lub z chęci i potrzeby pozostają na **urlopach wychowawczych** z dziećmi i zajmują się domem. W założeniu im więcej czynności respondent przyporządkuje dla obu płci jednocześnie, tym bardziej jest zdolny do dzielenia ze swoją partnerką różnego rodzaju obowiązków. Być może spowodowane jest to tym, że mężczyźni pozostający w domach faktycznie muszą wykonywać wiele czynności, które stereotypowo uważane są za kobiece. Angażując się w takie prace stwierdzają, że nie ma w nich nic, co mogłoby wykluczać mężczyzn z ich wykonywania, i oni również jako mężczyźni się do nich nadają. W związku z tym, oceniają te czynności jako „typowe” dla obu płci.

## Podsumowanie

Jakie praktyczne znaczenie mogą mieć opisane w tym miejscu wyniki badania? Otóż można je wykorzystać w kampanii społecznej, która powinna być przede wszystkim zaadresowana do mężczyzn stosunkowo młodych i samotnych, ponieważ system wartości i poglądy na role płciowe samotnych mężczyzn mogą blokować rozwijanie postaw partnerskich w przyszłych związkach. Nie wydaje się, by zawarcie małżeństwa czy wejście w związek nieformalny w sposób automatyczny sprawiło, iż takie postawy ulegną zmianie. Mężczyźni młodzi i samotni posiadają wysoki poziom hedonizmu i nie są skłonni do dzielenia obowiązków z przyszlą partnerką. Mężczyźni żyjący w związkach posiadają znacznie bardziej egalitarne poglądy i chętniej deklarują podział obowiązków z kobietą niż mężczyźni samotni.

Ponadto jednym z celów kampanii powinno być osłabianie postaw rywalizacyjnych wobec partnerki. Mężczyzna nie powinien traktować jej jako rywalki na rynku pracy, jako osoby zagrażającej jego statusowi. Uczestniczenie w obowiązkach domowych razem z partnerką powinno wiązać się ze zmianą sposobu oceny sukcesów zawodowych partnerki.

Wydaje się również, że przekaz o większym włączaniu mężczyzn do opieki nad dzieckiem, a zwłaszcza nad małym dzieckiem, powinien być kierowany również do kobiet, partnerek mężczyzn. Kobiety powinny oddać mężczyznom część swojej władzy w domu (odpowiedzialności za obowiązki domowe), wspierać ich

próby zajmowania się dzieckiem, przyzwolić na mniejsze zaangażowanie w pracy zawodowej na rzecz większego włączania się w prace domowe.

### 3.3. Środowisko pracy

Ponad dwie trzecie respondentów pracuje – na pełnym etacie, na jego części, bądź wykonując prace zleczone, niewielka grupa osób (7,3%) pracuje jednocześnie studiując. Ponad 28% nie pracuje z różnych powodów. Zaś tylko 3,1% badanych zajmuje się domem, nie pracując zawodowo. Większość badanych pracuje na pełnym etacie, przeważnie w spółkach z o.o. o charakterze usługowym, w zawodach typowo męskich. Niewiele osób pracuje na kierowniczym stanowisku, niektórzy z nich są właścicielami lub współwłaścicielami zakładów, w których są zatrudnieni.

Postawy wobec pracy zawodowej sprawdzono na kilka sposobów. Proszono o ustosunkowanie się do dwóch stwierdzeń: „Wolałbym więcej czasu spędzać w domu niż w pracy” i „Praca zawodowa tak bardzo mnie pasjonuje, że chciałbym więcej czasu spędzać w pracy niż w domu”. Respondenci określali także, jak wiele czasu spędzają faktycznie w pracy i jak wiele czasu w domu poświęcają na pracę zawodową. W końcu, oceniali na skalach przymiotnikowych natężenie pozytywne lub negatywne pewnych cech (np. łatwa – trudna; ciekawa – nudna) charakteryzujących wykonywaną przez nich pracę.

Okazało się, że istnieje duża grupa badanych, którzy nie wykazują entuzjazmu dla swojej pracy zawodowej. Tylko około jednej piątej respondentów lubi swoją pracę. Jeżeli chodzi o drugi wskaźnik stosunku do pracy zawodowej, to rozpiętość liczby godzin dziennie spędzanych w miejscu pracy wynosiła od 2 godzin do 16 godzin, przy czym najczęściej podawana była standardowa liczba 8 godzin. W odpowiedzi na pytanie, ile czasu tygodniowo poświęcają na pracę zawodową w domu, respondenci podawali od 0 godzin (42,4%), co oznacza, że nie wykonują w domu żadnych prac związanych z pracą zawodową, do 70 godzin tygodniowo, czyli po 10 godzin dziennie każdego dnia tygodnia (0,6%).

Porównano oceny pracy zawodowej i czynności domowych na odpowiednich skalach pod względem różnych aspektów. Wynik porównań był zaskakujący: badani mężczyźni o wiele gorzej oceniali pracę zawodową niż prace domowe.

### Podsumowanie

Najważniejsze w tej części badania są następujące wyniki, charakteryzujące postawy badanych mężczyzn wobec pracy zawodowej:

Po pierwsze, sfera zawodowa i sfera domowa pozostają ze sobą w konflikcie. Nie jest tak, jakoby jednostka równie entuzjastycznie odnosiła się do czynności zawodowych, jak i domowych, czy równie niechętnie do obu. Można powiedzieć, że satysfakcja z wykonywania pracy zawodowej nie pozwala na cieszenie się pra-

camy domowymi. Ale zależność tę można interpretować odwrotnie: brak satysfakcji w pracy zawodowej może się przekładać na bardziej pozytywne postawy wobec prac domowych.

Po drugie, okazało się, że praca zawodowa w ocenie respondentów generalnie jest nisko wartościowana, prawdopodobnie traktowana jako życiowa konieczność, rodzaj przymusu, może nawet jako przykry obowiązek.

Po trzecie, jedna trzecia respondentów to osoby szczególnie z pracy zawodowej niezadowolone, przy umiarkowanie pozytywnej ocenie społecznej użyteczności pracy. Są to osoby, które w domu przy czynnościach zawodowych spędzają od godziny do 10 godzin tygodniowo. To znaczy, wtedy kiedy praca zawodowa zaczyna dopiero wchodzić do budżetu czasu rodzinnego; być może jest to znaczące naruszenie sfery prywatności. A ponadto, gdy praca pochłania mniej więcej 2 godziny dziennie, co już wyraźnie może się odbić na jakości życia rodzinnego. Natomiast przekroczenie bariery 10 godzin tygodniowo (2 godzin dziennie) zmienia znacząco stosunek do pracy i wymaga innych psychologicznych uzasadnień. Wydaje się, że w kampanii społecznej można odwoływać się do możliwości, jakie stwarza – dla zmęczonego i zestresowanego pracą zawodową mężczyzny – dom i rodzina. Można zasugerować, że prace domowe mogą znakomicie funkcjonować jako forma relaksu. Mogą stanowić korzystną dla samopoczucia mężczyzny odmiannę i odciążenie od mało gratyfikującej pracy zawodowej. Jednak należy pamiętać, iż stosunek do pracy jest dość zróżnicowany, i powyższe komunikaty mogą się spotkać z odrzuceniem osób np. pracujących ekstremalnie dużo.

W kampanii społecznej trzeba pamiętać o zróżnicowaniu poglądów i postaw wobec pracy zawodowej i jej wpływu na życie rodzinne wśród mężczyzn. Dlatego przekazy nie powinny być takie same dla wszystkich.

### 3.4. Praca zawodowa i modele życia rodzinnego

Respondentów proszono o wyrażenie opinii na temat najlepszych wariantów pogodzenia pracy zawodowej i posiadania dzieci, przy czym pytano o wariant optymalny dla niego i dla jego partnerki.

Oceniane modele można ująć w trzech kategoriach:

- Wariant A: modele rodziny, w których preferuje się pracę zawodową (w pełnym wymiarze bądź niepełnym), a nie uwzględnia się posiadania dzieci,
- Wariant B: modele rodziny, w których rezygnuje się z pracy, na rzecz wychowywania dzieci;
- Wariant C: modele rodziny, w których istnieje możliwość pogodzenia pracy zawodowej i posiadania dzieci.

Oceny wariantów w każdej parze różniły się między sobą w sposób istotny statystycznie, co oznacza, że badani oceniali dany wariant jako lepszy/gorszy dla siebie niż dla partnerki. Analiza wyników dotyczących preferowanych modeli go-

dzenia życia zawodowego i życia rodzinnego, z uwzględnieniem wersji odpowiedniej dla mężczyzn i odpowiedniej dla kobiet, ujawniła duże zróżnicowanie poglądów na temat tego, co jest stosowne dla mężczyzn, a co dla kobiet. O ile wszystkie warianty w przekonaniu respondentów są w jakiejś mierze dostępne kobietom, to możliwość pozostawania w domu z dziećmi i rezygnacja z pracy zawodowej przez mężczyzn ma znikomą liczbę zwolenników. To, że mężczyźni muszą pracować bez względu na ich sytuację rodzinną, wydaje się być rzeczą bezdyskusyjną i nie wymagającą uzasadnienia. Dobrowolna rezygnacja z pracy przez mężczyznę po to, by zająć się wychowaniem dzieci jest czymś zupełnie nie branym pod uwagę, traktowanym jako wystąpienie przeciwko „naturalnym” i społecznie uświęconym zadaniom i powinnościom wymaganych od mężczyzn. Natomiast dla kobiet taka opcja jest wręcz zalecana i jak najbardziej spójna z ich rolą płciową. Nasze dane pokazują także, że odrzucenie wariantu prorodzinnego jako stosownego dla mężczyzn jest dodatkowo wzmocnione przez stereotypowe poglądy na relacje między płciami.

Szukając odpowiedzi na pytanie o czynniki warunkujące analizowane preferencje, skoncentrowano uwagę na **systemie wartości respondentów i na ich przekonaniach odnośnie ról płciowych**.

Okazało się, że jedynie cenienie wartości wspólnotowych różnicuje stosunek do niektórych modeli. Osoby, u których wspólnotowość zajmuje wysoką pozycję w hierarchii wartości, są skłonne do odrzucania wariantu A (praca zawodowa i rezygnacja z dzieci) dla mężczyzn i dla kobiet, a częściej wybierają wariant C (godzenie obu sfer: zawodowej i rodzinnej), zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Także częściej wybierają wariant B (wybór życia rodzinnego kosztem rezygnacji z pracy zawodowej) dla kobiet; wariant B dla mężczyzn nie jest modyfikowany przez system wartości. Można więc powiedzieć, że rodzina, posiadanie dzieci są silnie związane z wartościami życia we wspólnocie. Wydaje się jednak, że mężczyzna, będąc członkiem wspólnoty, zajmuje inną pozycję niż kobieta.

Przekonania o słuszności postaw związanych z „męską dominacją” w związku są czynnikiem wspierającym wariant A dla mężczyzn (wybór pracy zawodowej kosztem rezygnacji z posiadania dzieci), a osłabiającym wariant C (równowaga pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym). Respondenci, którzy postrzegają relacje między mężczyznami i kobietami w kategoriach władzy, skłonni są odrzucać życie rodzinne jako konkurencyjne wobec pracy zawodowej. Stereotypowe widzenie ról płciowych zdecydowanie wiąże się z preferowaniem wariantu B (wybór życia rodzinnego) dla kobiet i odrzuceniem go dla mężczyzn oraz z preferowaniem wariantu C dla mężczyzn. Przekonania o równości między płciami owocują w postaci większej akceptacji wariantu C dla kobiet, czyli godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego.

## Podsumowanie

Można stwierdzić, że asymetria w odniesieniu do modeli integrowania życia zawodowego i życia rodzinnego, właściwych dla kobiet i właściwych dla mężczyzn, wskazuje na konieczność wyrównywania różnic w sposobie postrzegania roli kobiety i mężczyzny. W przekazach kierowanych do mężczyzn można np. mężczyznę i kobietę ukazywać w tych samych rolach, wykonujących te same czynności, zarówno w pracy, jak i w domu, z naciskiem na „wspólne, wspólnie, wspólnotowość”.

### 3.5. Praca zawodowa i dzieci: Pracująca matka, pracujący ojciec

Stwierdzenia opisujące zależności między pracą rodziców a realizowaniem funkcji rodzicielskiej i roli rodzinnej sformułowano w dwóch wersjach: dla matek i dla ojców. Ogólny wniosek, jaki nasuwa się przy porównaniach obu wersji, mówi, iż zupełnie inaczej badani pojmują rolę matki i rolę ojca w opiece nad dzieckiem. I tak na przykład, z opinią, iż pracujący zawodowo rodzic może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co rodzic niepracujący, dużo więcej osób nie zgadza się, gdy mowa jest o matce niż gdy mowa jest o ojcu. Inny przykład: na szkodliwość dla życia rodzinnego pełnoetatowej pracy kobiety wskazuje cztery razy więcej badanych niż pełnoetatowej pracy mężczyzny. Rola matki w procesie wychowywania dziecka jest zdecydowanie bardziej doceniona i podkreślona przez respondentów niż aktywna rola ojca. Można przypuszczać, że mężczyźni uważają swoją rolę jako ojca w procesie opieki nad małym dzieckiem za mniej ważną od roli matki.

W odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki mają wpływ na opisane wyżej poglądy, okazało się, że opinie dotyczące mężczyzn nie są uwarunkowane ani wykształceniem badanych, ani cenionymi wartościami. Wydają się być powszechnie podzielanymi przekonaniem funkcjonującymi w społeczeństwie, bez względu na poziom wykształcenia czy preferowane wartości. Natomiast opinie dotyczące kobiet są dość zróżnicowane w zależności od **wykształcenia** respondentów, od ich systemu **wartości** oraz od **poglądów na role płciowe**.

Okazało się, że im wyższy poziom wykształcenia, tym większa aproba dla pracującej matki i niepodzielanie opinii sugerujących możliwość wyrządzenia szkody dziecku czy życiu rodzinnemu poprzez zaangażowanie zawodowe kobiety. Im niższe wykształcenie, tym częściej badani są skłonni uważać, że podstawowym miejscem aktywności kobiety jest dom.

Cenienie wartości **konformistycznych** okazało się istotne w odniesieniu do twierdzeń wyrażających poglądy tradycyjne, natomiast nie znaleziono istotnych związków w tym obszarze z cenieniem wartości związanych z wzmocnieniem własnego Ja i hedonizmem. Tak więc, im wyższa pozycja konformizmu w syste-

mie wartości respondentów, tym mniej przyzwalający stosunek mężczyzn do pracy zawodowej kobiet.

Odkryto także zależności między analizowanymi stwierdzeniami a **poglądami na role płciowe**: o męskiej dominacji, stereotypowości i egalitaryzmie. Podkreślanie szkód wyrządzanych rodzinie przez pracę kobiety związane jest z przekonaniem o istnieniu męskiej dominacji, o stereotypowym podziale ról płciowych w rodzinie, zaś poglądy egalitarne w stosunkach między płciami minimalizują potencjalnie negatywną ocenę przykrych skutków pracy zawodowej kobiet dla życia rodzinnego.

A zatem, możliwość funkcjonowania w pełni w pracy zawodowej, bez negatywnych konsekwencji dla życia rodzinnego, a zwłaszcza dla małych dzieci, wydaje się być zarezerwowana, zdaniem respondentów raczej dla mężczyzn niż dla kobiet. Przekonanie o tym, że mężczyznom takie połączenie się udaje, ma status społecznie uzgodnionego, powszechnie podzielanego i dobrze utrwalonego sądu.

## Podsumowanie

Zastanawiając się nad praktyczną wartością wyżej opisanych wyników można zadać pytanie: Czy przekaz powinien być skoncentrowany na „rozbijaniu” sztywnych (na bazie tradycyjnych stereotypów płciowych) poglądów, jakimi są poglądy na temat styku praca – życie rodzinne w życiu mężczyzn (jakoby praca zawodowa mężczyzny **nie miała** żadnych negatywnych konsekwencji dla życia rodzinnego)? Czy wręcz przeciwnie – na wspieraniu poglądów dotyczących pracy zawodowej kobiet (która **nie musi** mieć negatywnych konsekwencji dla życia rodzinnego)? Można sądzić, że, o ile walka z poglądami – utrzymywanymi na stereotypowym podłożu i charakteryzującymi się wysokim konsensusem społecznym – jest bardzo trudna, to pokazywanie poglądów alternatywnych jako możliwych do zaakceptowania (tzn. nie dzieje się nic złego dzieciom ani rodzinie, gdy kobieta pracuje), może prowadzić do stopniowego podważania status quo, do zasiania wątpliwości w tym obszarze.

Drugie nasuwające się pytanie można sformułować w następujący sposób: Czy przekaz powinien być kierowany do mężczyzn o niższym wykształceniu, konformistycznych, o stereotypowych poglądach na role płciowe, utrzymujących, że to mężczyźni powinni dominować w związku? Czy przeciwnie – do mężczyzn o średnim i wyższym wykształceniu, nonkonformistów i o przekonaniach egalitarnych? Wydaje się, że mężczyźni o wyższym wykształceniu, nonkonformiści i skoncentrowani na poglądach równościowych, egalitarnych, mogliby stać się pionierami zmiany społecznej, i tę grupę, jak się wydaje, należy wspierać w kampanii społecznej w szczególny sposób.

### 3.6. Spędzanie czasu wolnego a role płciowe

Spędzanie wolnego czasu, podobnie jak preferowane wartości, pozostaje w istotnych związkach z wyborami i postawami życiowymi, przypuszczalnie również ze sferą akceptacji różnych modeli funkcjonowania rodziny i podejmowania obowiązków domowych i rodzinnych.

Mężczyźni wyżej ceniący spędzanie czasu wolnego w sposób kobiecy (KOBIECY sposób spędzania czasu – sprzątanie, gotowanie, chodzenie na zakupy, dbanie o urodę) uważają równocześnie, że mężczyzna powinien jak najwięcej czasu poświęcać na prace domowe i opiekę nad dziećmi oraz pracować zawodowo w taki sposób, aby jak najwięcej czasu spędzać ze swoją rodziną. Równocześnie mężczyźni preferujący spędzanie czasu w sposób „kobiecy” nie uważają, że kobieta powinna rezygnować z pracy zawodowej dla dobra dziecka i rodziny, gdyż może być dobrą matką równocześnie pracując zawodowo.

Preferowane formy spędzania wolnego czasu współlistnieją z opiniami mężczyzn na temat ról płciowych. Spośród wszystkich grup czynności i form spędzania czasu do grupy o najmniej egalitarnych i partnerskich poglądach należy grupa spędzająca czas na m.in. wędkowaniu, oglądaniu meczy sportowych i majsterkowaniu (określamy to mianem sportu biernego). Najbardziej partnerskie poglądy dotyczące ról kobiecych i męskich oraz najbardziej pozytywne postawy do wykonywania przez mężczyznę prac domowych i podejmowania opieki nad dziećmi mają mężczyźni spędzający czas w sposób charakteryzujący często kobiety (m.in. robienie zakupów, dbanie o urodę) oraz w sposób intelektualny (m.in. czytanie książek, korzystanie z dóbr kultury niematerialnej – chodzenie do kina, galerii, teatru).

#### 3.6.1. Akceptowane wartości a poglądy na role płciowe i percepcja własnej pozycji w związku

**Role płciowe.** Poglądy na role płciowe zostały ujęte w trzy kategorie. W pierwszej kategorii znalazły się stwierdzenia wyrażające przekonanie o dominującej pozycji mężczyzn w społeczeństwie („Męska dominacja”). Mężczyzna o takich poglądach traktuje siebie jako przedstawiciela kategorii społecznej „lepiej”, wyposażonej w atrybuty wyżej wartościowane, kategorii posiadającej większą władzę, więcej praw i większe możliwości decydowania o sobie i innych.

Druga kategoria to stereotypowe ujęcie podziału ról płciowych i koncentrowanie się na różnicach między płciami („Stereotypowość”). Cechą charakterystyczną tego typu poglądów jest przekonanie, że obowiązki kobiet i mężczyzn krańcowo różnią się od siebie, przy czym aktywność kobiet odbywa się głównie w sferze prywatnej – domowej, a mężczyzn – w sferze publicznej (np. w pracy zawodowej, w polityce), co można potraktować jako wzajemne uzupełnianie się w powinnościach życiowych (komplementarność ról). Teoretycznie w tych prze-

konaniach o rozdzielności ról płciowych nie musi być zawarty element wartościujący, tak jak w przypadku poglądów zakładających istnienie dominacji mężczyzn nad kobietami.

W trzeciej kategorii zawierały się poglądy o równości między kobietami i mężczyznami („Egalitaryzm”). Dwa pierwsze rodzaje poglądów pełnią funkcje czynników utrudniających angażowanie się w role rodzinne i opiekuńcze mężczyzn, zaś poglądy egalitarne towarzyszą większej elastyczności w podejmowaniu ról tradycyjnie uznawanych za kobiece lub męskie, które w przekonaniu mężczyzn „egalitarnego” mają tę samą wartość i jest im przypisywany podobny status w społeczeństwie.

Postawiono pytanie, czy rodzaj poglądów na role płciowe, preferowanych przez respondentów, można przewidywać na podstawie informacji o cenionych przez nich wartościach? I dodatkowo, jakie inne czynniki współwystępują z preferowanymi wartościami, w roli predyktorów analizowanych poglądów? Nasze analizy skoncentrowały się na poglądach opozycyjnych: o istnieniu „męskiej dominacji” i o istnieniu równości między płciami („egalitaryzm”).

Poglądy dotyczące ról płciowych, w których centralną pozycję zajmuje pojęcie „**męskiej dominacji**” można przewidzieć na podstawie stopnia, w jakim dana osoba ceni (a właściwie – nie ceni; zależność ujemna) **wartości wspólnotowe** oraz w jakim stopniu ceni **wartości indywidualistyczne (wzmacniania własnego Ja i hedonizmu)**. Inaczej mówiąc, im mniej ważne są dla niej wartości wspólnotowe, a bardziej indywidualistyczne, tym w większym stopniu skłania się do poglądów, że w obszarze relacji międzypłciowych mężczyźni stanowią płć dominującą. Wartości konformistyczne i hedonistyczne nie odgrywają znaczącej roli w utrwalaniu tego typu poglądów, podobnie jak wiek respondentów. Natomiast istotną rolę odgrywa **poziom wykształcenia i wielkość miejsca zamieszkania** (im wyższe wykształcenie i im większa miejscowość, tym słabsze przekonania o męskiej dominacji) oraz **stosunek do religii** (pozytywny stosunek predysponuje do odrzucenia poglądów o dominacji). Dodatkowe analizy ujawniły także, że mężczyźni przekonani o istnieniu relacji między płciami opartej na „męskiej dominacji” to osoba wychowana przez **matkę o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia**.

Przekonania o istnieniu **równości w relacjach (egalitaryzmu)** między przedstawicielami dwóch płci można przewidywać na podstawie **poziomu wykształcenia** mężczyzny (im wyższy poziom wykształcenia, tym bardziej prawdopodobne jest wyznawanie poglądów egalitarnych), **miejsca zamieszkania** (im większa miejscowość, tym bardziej prawdopodobny egalitaryzm) oraz na podstawie ceniienia wartości **wspólnotowych i indywidualistycznych** (wzmacnianie Ja i hedonizm). Ponadto otrzymaliśmy kolejny dowód na istotne znaczenie **wykształcenia matki** w kształtowaniu poglądów na relacje między kobietami i mężczyznami: im wyższe wykształcenie matki, tym większy egalitaryzm respondentów.

Otrzymaliśmy więc dwa wzory konfiguracji czynników demograficznych i psychologicznych, które uprawdopodobniają przyjęcie orientacji związanej z „męską dominacją” lub „egalitarnej” w stosunkach między płciami. Wzór odpowiedzialny za posiadanie przekonania o „męskiej dominacji” dotyczy mężczyzn:

- 1) o relatywnie niższym poziomie wykształcenia,
- 2) o relatywnie niższym poziomie wykształcenia własnych matek,
- 3) mieszkających raczej w małych miejscowościach,
- 4) nisko ceniących wartości wspólnotowe,
- 5) wysoko ceniących wartości skoncentrowane na wzmacnianiu własnego Ja,
- 6) mało religijnych.

Wzór odpowiedzialny za uznawanie równości między kobietami i mężczyznami stanowi do pewnego stopnia lustrzane odbicie poprzedniego: wyższy poziom wykształcenia mężczyzny, jak również jego matki, większa miejscowość, wyższa pozycja wartości wspólnotowych w hierarchii, ale i wyższa pozycja wartości indywidualistycznych. Wbrew pozorom nie jest to sprzeczność: wysokie usytuowanie obu typów wartości w systemie wartości jednostki może wskazywać na istnienie harmonii w relacjach międzyludzkich, polegającej na godzeniu interesów wspólnoty i jednostki. Inaczej mówiąc, można dbać o własne interesy i własne potrzeby, pod warunkiem istnienia buforu w postaci jednoczesnej troski o dobro innych.

**Percepcja własnej pozycji w związku.** Spostrzeganie własnej pozycji w związku, a tym samym wcielanie w życie poglądów na role płciowe z uwzględnieniem faktycznej sytuacji (np. faktycznych działań partnerki), można opisać w postaci trzech typów relacji. Nadano im następujące nazwy: (a) „Kobieta zarządza, mężczyzna bierny”; (b) „Kobieta wymaga, mężczyzna nie potrafi”; (c) „Mężczyzna w rozterce”. Wszystkie trzy typy sytuacji wskazują na brak lub niepełne zaangażowanie mężczyzn w życie rodzinne, jednak z różnych powodów. Możliwość wglądu w zróżnicowane motywacje do unikania ról rodzinnych dały przeprowadzone analizy, których wyniki przedstawimy.

1. (a) Mężczyzna, który pozostaje w swoim związku biernym obserwatorem poczynań kobiety, dominującej i sprawnie zarządzającej sferą obowiązków domowych, jest w nieokreślonym wieku, o **najniższym poziomie wykształcenia**, z **małego miasteczka**, **raczej posiadający dzieci**, jest **konformistą** o nastawieniu **egocentrycznym** i o słabym nastawieniu na wartości **wspólnotowe**. Mężczyźni, którym odpowiada oddanie władzy w domu partnerce i nieangażowanie się w życie rodziny, to synowie słabo **wykształconych matek**, lecz bardzo ambitni (z dużym natężeniem „**Potrzeby Sukcesu i Władzy**”). Prawdopodobnie taki układ ról w ich związku i brak obciążeń w życiu rodzinnym pozwala na realizowanie swoich potrzeb poza rodziną.

2. (b) Mężczyzna, który ma poczucie, że nie potrafi wywiązać się z obowiązków domowych, nakładanych mu przez partnerkę, to mieszkaniec **większego miasta**, z brakiem zrozumienia dla **wartości wspólnotowych**, ale także niechętnie podda-

jący się normom społecznym (niskie cenie **wartości konformistycznych**) i doświadczający konfliktu między pracą a życiem rodzinnym. Można przypuszczać, że miejsce zamieszkania (duże miasto) może mieć wpływ na kształtowanie się potencjalnie konfliktowych relacji między partnerami. Kobiety w większych miejscowościach są bardziej skłonne do porzucenia stereotypowej roli „kobiety domowej” i wywierają większą presję na partnerów, by uczestniczyli w codziennych czynnościach domowych. Zaś mężczyźni nie są gotowi do przyjęcia tej roli z powodu braku zainteresowania dla potrzeb wspólnoty i dla poszanowania norm społecznych w bardzo zindywidualizowanym i rywalizującym środowisku wielkomiejskim, z wysokimi wymaganiami odnośnie roli zawodowej.

3. (c) Trzeci typ relacji w związku, nazwany tu „Mężczyzna w rozterce”, obrazuje sytuację mężczyzny, który w pewnym stopniu angażuje się w czynności domowe, jednak nie jest w pełni przekonany do tej roli, szczególnie wtedy, gdy wśród jego kolegów istnieje opór wobec zachowań uważanych za „niemęskie”. Taki mężczyzna to osoba o **niższym wykształceniu**, raczej **mało religijna, konformistyczna**, koncentrująca się na **własnych potrzebach**. Dodatkowo wykryto dwa czynniki, sugerujące możliwość wystąpienia sprzeczności wymagań w środowisku wychowawczym, a mianowicie: **niskie wykształcenie ojca** i stosunkowo **wyższe wykształcenie matki**. Niski poziom wykształcenia ojca mógłby działać na rzecz zachowań tradycyjnie stereotypowych, zaś wysoki poziom wykształcenia matki – na rzecz postaw egalitarnych, co owocuje u syna ambiwalencją, postawą niezdecydowaną.

## Podsumowanie

Dane opisane w tej części raportu pozwalają na wyodrębnienie dwóch różnych grup mężczyzn, podzielonych w kwestii poglądów na role płciowe, role rodzicielskie, stosunek do kobiet. Jedną z grup to mężczyźni bardziej otwarci światopoglądowo, z nastawieniem równościowym i elastycznym do różnych zadań życiowych. Drugą grupę składają osoby o poglądach bardziej konserwatywnych, sztywnych, stereotypowych w kwestii poglądów na płć. O przynależności do jednej bądź drugiej grupy przede wszystkim decyduje poziom wykształcenia i miejsce zamieszkania.



## Bibliografia

- Adams M., Coltrane S. (2005), *Boys and men in families: The domestic production of gender, power, and privilege*, [w:] M. S. Kimmel, J. Hearn, R. W. Connell (red.), *Handbook of studies on men and masculinities*, Thousand Oaks: Sage.
- Aliaga Ch. (2006), *How is the time of women and men distributed in Europe? Statistics in Focus. Populations and Social Conditions*, Luxembourg: Eurostat Press Office.
- Arcimowicz K. (2003), *Obraz mężczyzny w polskich mediach. Prawda - fałsz – stereotyp*, Gdańsk: GWP.
- Beckwith J. B. (1992), *Stereotypes and reality in the division of the household labor*, *Social Behavior and Personality*, 20, 283-288.
- Bem S.L. (1974), *The measurement of psychological androgyny*, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Biernat M., Wortman C. B. (1991), *Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 844-860.
- Borkowska S. (2003), *Programy Praca – Życie a efektywność firm*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Boski P. (1999), *Męskość – Kobiecość jako wymiar kultury. Przegląd koncepcji i badań*, [w:] P. Boski, J. Miluska (red.), *Męskość – Kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*, Wydawnictwo Instytut Psychologii PAN.
- Brooks G. R., Gilbert L. A. (1995), *Men in families: old constraints, new possibilities*, [w:] R. F. Levant, W. S. Pollack (red.), *A new psychology of men*, New York: Basic Books.
- Budrowska B., Duch-Krzyszczek D., Titkow A. (2003), *Między pracą zawodową i domem*, [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Cichomski B., Jerzyński T., Zieliński M. (2003), *Polskie Generalne Sondaże Społeczne: struktura skumulowanych wyników badań 1992-2002*, Warszawa: Instytut Studiów Społecznych UW.
- CBOS (1993), *Tradycyjny czy partnerski model rodziny?* Komunikat z badań, Warszawa.
- CBOS (1994), *Funkcjonowanie domu: podział obowiązków, obciążenia, pomoc*, Komunikat z badań, Warszawa.
- CBOS (1997), *Kobiety o podziale obowiązków domowych w rodzinie*, Komunikat z badań, Warszawa.
- CBOS (1998), *Wychowanie dzieci w rodzinie i opieka nad nimi*, Komunikat z badań, Warszawa.
- CBOS (2000), *Sytuacja polskich rodzin – oceny i postulaty*, Komunikat z badań, Warszawa.
- Center for Equality Advancement (2005), *Fathers on parental leave. A Joint Report based on qualitative research with fathers on leave, employers and decision makers in Lithuania, Iceland, Denmark and Malta*, Vilnius: Eugrimas Publishing House.

- Chinowska K. (2000), *Czas pracy kobiet*, Prawo i Płeć – kwartalnik Centrum Praw Kobiet, 2, 15-23.
- Connell R. W. (1995), *Masculinities*, Cambridge: Polity Press.
- Connell R. W. (2005), *A really good husband. Work/Life balance, gender equity and social change*, Australian Journal of Social Issues, 40, 369-383.
- Coverman S. (1989), *Role overload, role conflict, and stress: addressing consequences of multiple role demands*, Social Forces, 67, 965-982.
- Dancer L. S., Gilbert L. A. (1993), *Spouses' family work participation and its relation to wives' occupational level*, Sex Roles, 28, 127-146.
- Davies L., Carrier P. J. (1999), *The importance of power relations for the division of household labour*, Canadian Journal of Sociology, 24, 35-51.
- Deaux K., Major B. (1987), *Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior*, Psychological Review, 94, 369-389.
- Dorbritz J., Höhn Ch., Naderi R. (2005), *The demographic future of Europe – facts, figures, policies. Results of the Population Policy Acceptance Study (PPAS)*. Stuttgart – Wiesbaden: Federal Institute for Population Research at the Federal Statistical Office - Robert Bosch Foundation.
- Domański H. (1992), *Zadowolony niewolnik. Studium o nierównościach między mężczyznami a kobietami w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Doucet A. (2004), „*It's almost like I have a job, but I don't get paid*”: fathers at home reconfiguring work, care, and masculinity, *Fathering*, 2, 277-303.
- Eichelberger W. (2003), *Mężczyzna też człowiek*, Warszawa: Wydawnictwo Drzewo Babel.
- Emslie C., Hunt K., Macintyre S. (2004), *Gender, Work-Home Conflict, and morbidity amongst white-collar bank employees in the United Kingdom*, International Journal of Behavioral Medicine, 11, 127-134.
- European Commission (2005), *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Fuszara M. (2005), *Kiedy jest się mężczyzną*, Raport Narodowy - w ramach projektu “When This is a Man”, Warszawa: Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.
- Frone M. R., Russell M., Cooper M. L. (1992), *Antecedents and outcomes of Work-Family Conflict: testing a model of the Work-Family Interface*, Journal of Applied Psychology, 77, 65-78.
- GUS (2005), *Budżet czasu ludności 1.VI.2003 – 31.V. 2004*, Studia i Analizy Statystyczne, Warszawa.
- GUS (2005b), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2005*, Warszawa.
- GUS (2006), *Praca a obowiązki domowe w 2005r.*, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa.

- Grote N., Naylor K. E., Clark M. S. (2002), *Perceiving the division of family work to be unfair: do social comparisons, enjoyment, and competence matter?*, *Journal of Family Psychology*, 16, 510-522.
- Harrison J., Chin J., Ficarroto T. (1995), *Warning: Masculinity may be dangerous to your health*, [w:] M. S. Kimmel i M. Messner (red.), *Men's Lives* (3 ed.) Boston: Allyn and Bacon.
- Hochschild A. (1989), *The second shift. Working parents and revolution at home*, New York: Viking.
- Hofstede, G. (2001), *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2<sup>nd</sup> ed.), Thousand Oaks: Sage.
- Hofstede, G. (1998), *Masculinity and Femininity: The Taboo Dimension of National Cultures*, Thousand Oaks: Sage.
- Holter Ø. G. (2003), *Can Men Do It?: Men and Gender Equality - The Nordic Experience*, Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Holter Ø. G. (2005), *Can men do it? Nordic experiences*, Wystąpienie prezentowane na konferencji "Ojcowie i urlop rodzicielski: Mężczyźni To Robią", Wilno, 17-18.11.2005.
- ISSP (1994), International Social Survey Programme, module: Family and Changing Gender Roles, Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, ZA-Study number: 2620.
- Kaliwoda A., Stafiej A., Garstka P., Stankiewicz I., Prochenko P. (2004), *Raport z badania opinii społecznej – Budowanie relacji w rodzinie – w ramach projektu „Być Rodzicem”*, Warszawa: Fundacja Komunikacji Społecznej.
- Kiger, G., Riley P. J. (1996), *Gender differences in perceptions of household labor*, *The Journal of Psychology*, 130, 357-370.
- Kozera B. (2005), *Równość kobiet i mężczyzn*, [w:] A. Barska, E. Mandal (red.), *Tożsamość społeczno-kulturowa płci*, Opole: Wyd. Uniwersytetu Opolskiego.
- Kwiatkowska A. (1999), *Sila tradycji i pokusa zmiany, czyli o stereotypach płciowych*, [w:] P. Boski, J. Miluska (red.), *Męskość – Kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*, Wydawnictwo Instytut Psychologii PAN.
- Levant R. F., Pollack W. S. (1995) (red.), *A new psychology of men*, New York: Basic Books.
- Lindsay J. (1999), *Diversity but not equality: domestic labour in cohabiting relationships*, *Australian Journal of Social Issues*, 34, 267-283.
- Mahalik J. R., Locke B. D., Theodore H., Cournoyer R. J., Lloyd B. F. (2001), *A cross-national and cross-sectional comparison on men's gender role conflict and its relationship to social intimacy and self esteem*, *Sex Roles*, 45, 1-14.
- Matysiak A. (2005), *The sharing of professional and household duties within Polish couples – preferences and actual choices*, *Studia Demograficzne*, 1, 122-154.
- Marsiglio W., Pleck J. H. (2005), M. S. Kimmel, J. Hearn, R. W. Connell (red.), *Handbook of studies on men and masculinities*, Thousand Oaks: Sage.
- Maurer T. W., Pleck J. H. (2006), *Fathers' caregiving and breadwinning: a gender congruence analysis*, *Psychology of Men & Masculinities*, 7, 101-112.

- Mikula G. (1998), *Division of household labor and perceived justice: a growing field of research*, *Social Justice Research*, 11, 215-241.
- Mikuta B. (2000a), *Studia nad wartością pracy domowej w mieście i na wsi ze szczególnym uwzględnieniem realizacji funkcji żywieniowej*, Praca doktorska wykonana w Katedrze Organizacji i Ekonomiki Konsumpcji pod kier. dr hab. K. Żelaznej, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.
- Mikuta, B. (2000b), *Modele organizacji pracy w gospodarstwach domowych*, *Prawo i Płeć – kwartalnik Centrum Praw Kobiet*, 2, 24-33.
- Mintz R., Mahalik J.R. (1996), *Sex role ideology and gender role conflict as predictors of family roles for men*, *Sex Roles*, 34, 805-821.
- Osnowitz D. (2005), *Managing time in domestic space. Home-based contractors and household work*, *Gender & Society*, 19, 83-103.
- O'Neil J. M. (1981), *Patterns of gender role conflict and strain: Sexism and fear of femininity in men's lives*, *The Personnel and Guidance Journal*, 60, 203-210.
- O'Neil J. M., Fishman D. M., Kinsella-Shaw M. (1987), *Dual-career couples' career transitions and normative dilemmas: a preliminary assessment model*, *The Counseling Psychologist*, 15, 50-96.
- O'Neil J. M., Good G. E., Holmes S. (1995), *Fifteen years of theory and research on men's gender role conflict: New paradigms for empirical research*, [w:] R. F. Levant, W. S. Pollack (red.), *A new psychology of men*, New York: Basic Books.
- Pentor (2005), *Badanie gospodarstw domowych, Wzmocnienie polityk równego traktowania kobiet i mężczyzn w ramach projektu Phare PL2002/000-580-01.04, Raport z wyników badania*, Warszawa.
- Pleck J. (1981), *The myth of masculinity*, Cambridge, MA.: MIT Press.
- Pleck J. H. (1995), *The gender role strain paradigm: An update*, [w:] R. F. Levant, W. S. Pollack (red.), *A new psychology of men*, New York: Basic Books.
- Puchert R., Gärtner M., Höyng S. (2005), *Work Changes Gender. Men and equality in the transition of labour forms*, Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich Publishers.
- Renzetti C. M., Curran D. J. (2005), *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa: PWN.
- Robinson D. T., Schwartz J. P. (2004), *Relationship between gender role conflict and attitudes toward women and African Americans*, *Psychology of Men & Masculinities*, 5, 65-71.
- Ross C. E. (1987), *The division of labor at home*, *Social Forces*, 65, 816-833.
- Schwartz S. H. (1992), *Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries*, [w:] M. Zanna (red.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25), New York: Academic Press.
- Schwartz S. H. (1994), *Beyond Individualism/Collectivism: New cultural dimensions of values*, [w:] U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S-C. Choi, G. Yoon (red.), *Individualism and collectivism: Theory, method and applications*, Newbury Park, CA: Sage.
- Schwartz S.H., Melech G., Lehmann A. (2001), *Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement*, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519-542.

- Sharpe M. J., Heppner P. P. (1991), *Gender role, gender role conflict, and psychological well-being in men*, *Journal of Counseling Psychology*, 38, 323-330.
- Siemieńska R. (1996), *Dylematy współczesnej rodziny polskiej i ich genealogia*, [w:] R. Siemieńska, *Kobiety: nowe wyzwania. Starcie przeszłości z teraźniejszością*, Warszawa: Instytut Socjologii UW.
- Silver, H. (1993), *Homework and domestic work*, *Sociological Forum*, 8, 181-203.
- Singleton A., Mahrer J. M. (2004), *The „New Man” is in the house: young men, social change, and housework*, *The Journal of Men’s Studies*, 12, 227-240.
- Smiler A. P. (2004), *Thirty years after the discovery of gender: psychological concepts and measures of masculinity*, *Sex Roles*, 50, 15-26.
- Smith G. D., Winchester H. P. M. (1998), *Negotiating space: alternative masculinities at the work/home boundary*, *Australian Geographer*, 29, 327-339.
- Strykowska M. (1999), *Zmiana stereotypu w sferze pracy zawodowej kobiet*, [w:] P. Boski, J. Miluska (red.), *Męskość – Kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*, Wydawnictwo Instytut Psychologii PAN.
- Strzezińska H. (2004), *Zarządzanie zasobami czasu pracy – doświadczenia krajów europejskich*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Sullivan C., Lewis S. (2001), *Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents*, *Gender, Work and Organization*, 8, 123-145.
- Szarzyńska-Lichtoń M. (2002), *Koncepcja Jamesa M. O’Neila i możliwości jej wykorzystania w badaniach nad podejmowaniem ról zawodowych i prywatnych*, [w:] A. Kuczyńska (red.), *Zrozumieć płęć. Studia interdyscyplinarne*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Tazi-Preve I. M. (2003), *Gender trouble and fertility decline. Gender in demography*, Wystąpienie prezentowane na piątej europejskiej konferencji badań feministycznych „Gender and Power in the New Europe”, Lund, 20-24. 08.2003.
- Titkow A., Duch-Krzyszczek D., Budrowska B. (2004), *Nieodpłatna praca kobiet*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Tokar D. M., Fisher A. R., Schaub M., Moradi B. (2000), *Masculine gender roles and counseling-related variables: Link with mediation by personality*, *Journal of Counseling Psychology*, 47, 380-393.
- Walster E., Walster W. G., Berscheid E. (1978), *Equity: Theory and Research*, Boston: Allyn and Bacon.
- Żynel M. (2005), *Problem godzenia życia zawodowego z rodzinnym w opinii młodych rodziców*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga Praca - Życie w aspekcie polskiego rynku pracy. Raport z badań*, Białystok: Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej.

## *SPIS ZAŁĄCZNIKÓW*

---

---

Spis rycin

Spis tabel

Aneks tabel demograficznych

Formularz kwestionariusza badania

## Spis rycin

- Rycina 1. Związek między wykształceniem ojca a akceptacją wartości wspólnotowych przez respondenta.
- Rycina 2. Związek między wykształceniem matki a akceptacją wartości wspólnotowych przez respondenta.
- Rycina 3. Związek między wykształceniem ojca a akceptacją wartości konformistycznych.
- Rycina 4. Związek między wykształceniem matki a akceptacją wartości konformistycznych.
- Rycina 5. Związek między wykształceniem ojca a akceptacją wartości wzmacniania własnego Ja.
- Rycina 6. Związek między wykształceniem matki a akceptacją wartości wzmacniania własnego Ja.
- Rycina 7. Związek między wykształceniem ojca a akceptacją wartości hedonistycznych.
- Rycina 8. Związek między wykształceniem ojca a akceptacją wartości hedonistycznych.
- Rycina 9. Związek między wykształceniem ojca a akceptacją czynnika „męska dominacja”.
- Rycina 10. Związek między wykształceniem matki a akceptacją czynnika „męska dominacja”.
- Rycina 11. Związek między wykształceniem ojca a akceptacją czynnika „stereotypowość”.
- Rycina 12. Związek między wykształceniem matki a akceptacją czynnika „stereotypowość”.
- Rycina 13. Związek między wykształceniem ojca a akceptacją czynnika „egalitaryzm”.
- Rycina 14. Związek między wykształceniem matki a akceptacją czynnika „egalitaryzm”.
- Rycina 15. Związek między dominującym modelem rodziny pochodzenia a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Rycina 16. Związek między dominującym modelem rodziny pochodzenia a akceptacją czynnika „męska dominacja”.
- Rycina 17. Związek między dominującym modelem rodziny pochodzenia a akceptacją czynnika „stereotypowość”.
- Rycina 18. Związek między dominującym modelem rodziny pochodzenia a akceptacją czynnika „egalitaryzm”.
- Rycina 19. Związek między wiekiem respondentów a ich stanem cywilnym.
- Rycina 20. Związek między stanem cywilnym a cenieniem wartości wspólnotowych.
- Rycina 21. Związek między stanem cywilnym a cenieniem wartości konformistycznych.
- Rycina 22. Związek między stanem cywilnym a cenieniem wartości wzmacniania własnego Ja.
- Rycina 23. Związek między stanem cywilnym a cenieniem wartości hedonistycznych.
- Rycina 24. Związek między stanem cywilnym a napięciem w zakresie roli męskiej: „Potrzeba Sukcesu i Władzy”.

- Rycina 25. Związek między stanem cywilnym a napięciem w zakresie roli męskiej: „Konflikt pomiędzy Pracą a Życiem Rodzinnym”.
- Rycina 26. Związek między stanem cywilnym a akceptacją czynnika „męska dominacja”.
- Rycina 27. Rozkład wyników poziomu wykształcenia respondentów.
- Rycina 28. Rozkład wyników poziomu wykształcenia partnerek respondentów.
- Rycina 29. Rozkład wyników miesięcznych zarobków netto respondentów.
- Rycina 30. Rozkład wyników miesięcznych zarobków netto partnerek respondentów.
- Rycina 31. Dopasowanie poziomu wykształcenia i poziomu dochodów między partnerami w związku. Równość statusu edukacyjnego.
- Rycina 32. Dopasowanie poziomu wykształcenia i poziomu dochodów między partnerami w związku. Równość statusu finansowego.
- Rycina 33. Związek między natężeniem „Potrzeby Sukcesów i Władzy” (PSW) a poziomem dochodów partnerki.
- Rycina 34. Zależność stopnia akceptowania poglądów egalitarnych w pełnieniu ról płciowych od równości statusu edukacyjnego partnerki.
- Rycina 35. Rozkład wyników dotyczących sposobu podejmowania opieki nad dzieckiem do 2. roku życia w rodzinie respondenta.
- Rycina 36. Związek między posiadaniem dzieci a cenionymi wartościami.
- Rycina 37. Związek pomiędzy posiadaniem dzieci a napięciami w obrębie męskiej roli płciowej: „Potrzeba Sukcesu i Władzy”.
- Rycina 38. Związek pomiędzy posiadaniem dzieci a napięciami w obrębie męskiej roli płciowej „Konflikt Praca – Życie Rodzinne”.
- Rycina 39. Związek między posiadaniem dzieci a oceną swojego funkcjonowania w związku.
- Rycina 40. Związek między statusem zawodowym respondenta a ilością czynności domowych ocenianych jako charakterystyczne zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.
- Rycina 41. Związek między wielkością miejsca zamieszkania a ilością czynności domowych ocenianych jako charakterystyczne zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.
- Rycina 42. Związek między województwem zamieszkania respondenta a ilością czynności domowych ocenianych jako charakterystyczne zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.
- Rycina 43. Zależność między wykształceniem respondenta a ilością czynności domowych ocenianych jako charakterystyczne zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.
- Rycina 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Wolałbym więcej czasu spędzać w domu niż w pracy”.
- Rycina 45. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Praca zawodowa tak bardzo mnie pasjonuje, że chciałbym więcej czasu spędzać w pracy niż w domu”.
- Rycina 46. Porównanie czasu pracy spędzanego w zakładzie i czasu poświęcanego na pracę zawodową w domu.
- Rycina 47. Ocena cech pracy zawodowej.

- Rycina 48. Ocena cech prac domowych.
- Rycina 49. Związek między liczbą godzin tygodniowo poświęconych na pracę zawodową w domu a oceną pracy zawodowej jako społecznie użytecznej.
- Rycina 50. Związek między liczbą godzin tygodniowo poświęconych na pracę zawodową w domu a oceną pracy zawodowej jako interesującej.
- Rycina 51. Związek między liczbą godzin tygodniowo poświęconych na pracę zawodową w domu a oceną pracy zawodowej jako lekkiej.
- Rycina 52. Zależność między natężeniem „Potrzeby Sukcesu i Władzy” (PSW) a liczbą godzin tygodniowo poświęconych na pracę zawodową w domu.
- Rycina 53. Związek między natężeniem „Konfliktu między Pracą a Życiem Rodzinnym” (KPŻ) a liczbą godzin tygodniowo poświęconych na pracę zawodową w domu.
- Rycina 54. Zależność między przekonaniami o stereotypowym (stereotypowość) podziale ról płciowych a liczbą godzin tygodniowo poświęconych na pracę zawodową w domu.
- Rycina 55. Zależność między przekonaniami o istnieniu egalitarnych relacji (egalitaryzm) między płciami a liczbą godzin tygodniowo poświęconych na pracę zawodową w domu.
- Rycina 56. Rozkład wyników: Wariant A – Preferowanie pracy zawodowej (praca zawodowa, brak dzieci) dla siebie i dla partnerki.
- Rycina 57. Rozkład wyników: Wariant B: Preferowanie życia rodzinnego (posiadanie dzieci, rezygnacja z pracy) dla siebie i dla partnerki.
- Rycina 58. Rozkład wyników: Wariant C: godzenie pracy i życia rodzinnego (praca w pełnym lub niepełnym wymiarze i posiadanie dzieci).
- Rycina 59. Zależność między Wariantem A (preferowaniem pracy zawodowej) dla mężczyzny a stanem cywilny respondentów.
- Rycina 60. Zależność między Wariantem A (preferowanie pracy zawodowej) dla kobiety a stanem cywilnym respondentów.
- Rycina 61. Zależność między Wariantem A (preferowanie pracy zawodowej) dla mężczyzny a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Rycina 62. Zależność między Wariantem A (preferowanie pracy zawodowej) dla kobiety a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Rycina 63. Zależność między Wariantem B (preferowanie życia rodzinnego) dla kobiety a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Rycina 64. Zależność między Wariantem C (równowaga między pracą zawodową a życiem rodzinnym) dla mężczyzny a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Rycina 65. Zależność między Wariantem C (równowaga między pracą zawodową a życiem rodzinnym) dla kobiety a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Rycina 66. Zależność między Wariantem A (preferowanie pracy zawodowej) dla mężczyzny a akceptacją czynnika „męska dominacja”
- Rycina 67. Zależność między Wariantem C (równowaga między pracą zawodową a życiem rodzinnym) dla mężczyzny a akceptacją czynnika „stereotypowość” w poglądach na role płciowe.

- Rycina 68. Zależność między Wariantem B (preferowanie życia rodzinnego) dla mężczyzn a akceptacją czynnika „stereotypowość” w poglądach na role płciowe
- Rycina 69. Zależność między Wariantem B (preferowanie życia rodzinnego) dla kobiety a akceptacją czynnika „stereotypowość” w poglądach na role płciowe.
- Rycina 70. Zależność między Wariantem C (godzenie pracy zawodowej i życia rodzinnego) dla kobiety a akceptacją czynnika „egalitaryzm” w poglądach na role płciowe
- Rycina 71. Zależność między Wariantem B (preferowanie życia rodzinnego) dla kobiety a akceptacją czynnika „egalitaryzm” w poglądach na role płciowe
- Rycina 72. Rozkład wyników porównujących odpowiedzi na stwierdzenia dotyczące pracy zawodowej kobiety i mężczyzny i realizowania przez nich funkcji rodzicielskiej – I
- Rycina 73. Rozkład wyników porównujących odpowiedzi na stwierdzenia dotyczące pracy zawodowej kobiety i mężczyzny i realizowania przez nich funkcji rodzicielskiej – II.
- Rycina 74. Rozkład wyników porównujących odpowiedzi na stwierdzenia dotyczące pracy zawodowej kobiety i mężczyzny i realizowania przez nich funkcji rodzicielskiej – III.
- Rycina 75. Rozkład wyników porównujących odpowiedzi na stwierdzenia dotyczące pracy zawodowej kobiety i mężczyzny i realizowania przez nich funkcji rodzicielskiej – IV.
- Rycina 76. Rozkład wyników odpowiedzi akceptujących stwierdzenie dotyczące preferencji mężczyzn do pozostawania w domu i opieki nad dziećmi.
- Rycina 77. Zależność między poziomem wykształcenia a zgodzanie się ze stwierdzeniem „Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy matka pracuje zawodowo”.
- Rycina 78. Zależność między poziomem wykształcenia a zgodzanie się ze stwierdzeniem „Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje zawodowo”
- Rycina 79. Zależność między poziomem wykształcenia a zgodzanie się ze stwierdzeniem „Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia co praca zawodowa”.
- Rycina 80. Zależność między poziomem wykształcenia a zgodzanie się ze stwierdzeniem „Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo”.
- Rycina 81. Zależność między stopniem ceniienia wartości konformistycznych a zgodzanie się ze stwierdzeniem „Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje zawodowo”.
- Rycina 82. Zależność między akceptacją czynnika „męska dominacja” a zgodzanie się ze stwierdzeniem „Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie”
- Rycina 83. Zależność między przekonaniem stereotypowym (czynnik „stereotypowość”) o rolach płciowych a zgodzanie się ze stwierdzeniem „Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie”.
- Rycina 84. Zależność między przekonaniem stereotypowym (czynnik „stereotypowość”) o rolach płciowych a zgodzanie się ze stwierdzeniem „Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo”
- Rycina 85. Zależność między spędzaniem czasu jak kobieta a akceptacją czynnika „Mężczyzna dla rodziny”.

- Rycina 86. Zależność między spędzaniem czasu jak kobieta a akceptacją czynnika „Kobieta dla rodziny”.
- Rycina 87. Zależność między spędzaniem czasu jak kobieta a akceptacją czynnika „Męska dominacja”.
- Rycina 88. Zależność między spędzaniem czasu jak kobieta a akceptacją czynnika „Stereotypowość”.
- Rycina 89. Zależność między spędzaniem czasu jak kobieta a akceptacją czynnika „Kobieta zarządza”.
- Rycina 90. Zależność między spędzaniem czasu intelektualnie a akceptacją czynnika „Męczyzna dla rodziny”.
- Rycina 91. Zależność między spędzaniem czasu intelektualnie a akceptacją czynnika „Kobieta dla rodziny”.
- Rycina 92. Zależność między spędzaniem czasu intelektualnie a akceptacją czynnika „Męska dominacja”.
- Rycina 93. Zależność między spędzaniem czasu intelektualnie a akceptacją czynnika „Stereotypowość”.
- Rycina 94. Zależność między spędzaniem czasu intelektualnie a akceptacją czynnika „Egalitaryzm”.
- Rycina 95. Zależność między spędzaniem czasu intelektualnie a akceptacją czynnika „Kobieta zarządza - mężczyzna bierny”.
- Rycina 96. Zależność między spędzaniem czasu jak nastolatek a akceptacją czynnika „Stereotypowość”.
- Rycina 97. Zależność między spędzaniem czasu jak nastolatek a akceptacją czynnika „Egalitaryzm”.
- Rycina 98. Zależność między spędzaniem czasu jak dorosły a akceptacją czynnika „Męczyzna dla rodziny”.
- Rycina 99. Zależność między spędzaniem czasu jak dorosły a akceptacją czynnika „Godzenie pracy i rodziny przez oboje partnerów”.
- Rycina 100. Zależność między spędzaniem czasu jak dorosły a akceptacją czynnika „Męska dominacja”.
- Rycina 101. Zależność między spędzaniem czasu jak dorosły a akceptacją czynnika „Egalitaryzm”.
- Rycina 102. Zależność między spędzaniem czasu jak dorosły a akceptacją czynnika „Kobieta wymaga – mężczyzna nie potrafi”.
- Rycina 103. Zależność między spędzaniem czasu jak dorosły a akceptacją czynnika „Męczyzna w rozterce”.
- Rycina 104. Zależność między spędzaniem czasu na sporcie mało aktywnym a akceptacją czynnika „Męska dominacja”.
- Rycina 105. Zależność między spędzaniem czasu na sporcie mało aktywnym a akceptacją czynnika „Egalitaryzm”.
- Rycina 106. Zależność między spędzaniem czasu na sporcie mało aktywnym a akceptacją czynnika „Kobieta zarządza - mężczyzna bierny”.

- Rycina 107. Zależność między spędzaniem czasu na sporcie mało aktywnym a akceptacją czynnika „Mężczyzna w rozterce”.
- Rycina 108. Zależność między preferowaniem wartości wspólnotowych a akceptacją czynnika „Męska dominacja”.
- Rycina 109. Zależność między preferowaniem wartości wspólnotowych a akceptacją czynnika „Stereotypowość” ról płciowych.
- Rycina 110. Zależność między preferowaniem wartości wspólnotowych a akceptacją czynnika „Egalitaryzm” ról płciowych.
- Rycina 111. Zależność między preferowaniem wartości wzmacniania własnego Ja a akceptacją czynnika „Męska dominacja”.
- Rycina 112. Zależność między preferowaniem wartości wzmacniania własnego Ja a akceptacją „Stereotypowość” ról płciowych.
- Rycina 113. Zależność między preferowaniem wartości wzmacniania własnego Ja a akceptacją czynnika „Egalitaryzm” ról płciowych.
- Rycina 114. Zależność między preferowaniem wartości hedonistycznych a akceptacją czynnika „Męska dominacja”.
- Rycina 115. Zależność między preferowaniem wartości hedonistycznych a akceptacją czynnika „Stereotypowość” ról płciowych.
- Rycina 116. Zależność między preferowaniem wartości hedonistycznych a akceptacją czynnika „Egalitaryzm” ról płciowych.
- Rycina 117. Zależność między preferowaniem wartości wspólnotowych a akceptacją czynnika „Kobieta zarządza – mężczyzna bierny”.
- Rycina 118. Zależność między preferowaniem wartości konformistycznych a akceptacją „Kobieta wymaga – mężczyzna nie potrafi”.
- Rycina 119. Zależność między preferowaniem wartości wzmacniania własnego Ja a akceptacją czynnika „Kobieta zarządza – mężczyzna bierny”.
- Rycina 120. Zależność między preferowaniem wartości hedonistycznych a akceptacją czynnika „Mężczyzna w rozterce”.

## Spis tabel

### Część I

Tabela 1. Średnia tygodniowa wartość pracy domowej z podziałem na grupy prac według płci i wykonywania pracy zawodowej (w zł)

### Część II

Tabela 1. Dobór próby według województwa zamieszkania.

Tabela 2. Dobór próby według wielkości miejsca zamieszkania.

Tabela 3. Dobór próby według posiadania dzieci.

Tabela 4. Dobór próby według wykształcenia.

Tabela 5. Dobór próby według wieku.

Tabela 6. Porównanie wyników dotyczących modeli rodziny z badaniem CBOS (1994).

Tabela 7. Porównanie wyników dotyczących modeli rodziny i funkcjonowania związku z badaniem PGSS (1994; 2002) i Pentor (2005).

Tabela 8. Rozkład procentowy deklarowanego przez respondentów wykształcenia ojca.

Tabela 9. Rozkład procentowy deklarowanego przez respondentów wykształcenia matki.

Tabela 10. Związek między wykształceniem respondenta a wykształceniem ojca.

Tabela 11. Związek między wykształceniem respondenta a wykształceniem matki.

Tabela 12. Rozkład wyników dominującego modelu rodziny pochodzenia.

Tabela 13. Zależności procentowe między dominującym modelem rodziny pochodzenia a wykształceniem respondenta.

Tabela 14. Rozkład wyników stanu cywilnego respondentów.

Tabela 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące zamieszkiwania respondentów.

Tabela 16. Rozkład wyników poziomu wykształcenia partnerek respondentów.

Tabela 17. Rozkład wyników statusu zawodowego partnerek respondentów.

Tabela 18. Rozkład wyników dochodów partnerek respondentów.

Tabela 19. Dopasowanie poziomu wykształcenia między partnerami w związku.

Tabela 20. Dopasowanie poziomu dochodów między partnerami w związku.

Tabela 21. Rozkład wyników dotyczących posiadania dzieci.

Tabela 22. Rozkład wyników dotyczących liczby posiadanych dzieci.

Tabela 23. Rozkład wyników dotyczących sposobu podejmowania opieki nad dzieckiem do 2. roku życia w rodzinie respondenta.

Tabela 24. Rozkład wyników miesięcznego dochodu na osobę w rodzinie respondenta.

Tabela 25. Rozkład wyników dotyczących sposobu gospodarowania pieniędzmi w rodzinie respondenta.

Tabela 26. Rozkład wyników dotyczących sytuacji zawodowej respondentów.

Tabela 27. Rozkład wyników dotyczących miejsca pracy respondentów.

- Tabela 28. Rozkład wyników pod względem sektora wykonywanego zawodu.
- Tabela 29. Rozkład wyników pod względem typu wykonywanego zawodu - stereotypowo kobiecego, stereotypowo męskiego i nieokreślonego.
- Tabela 30. Rozkład wyników odpowiedzi nt. zajmowania kierowniczego stanowiska w swoim miejscu pracy.
- Tabela 31. Rozkład wyników odpowiedzi nt. bycia właścicielem czy współwłaścicielem zakładu pracy
- Tabela 32. Liczba godzin dziennie spędzanych w zakładzie pracy przez respondenta.
- Tabela 33. Liczba godzin dziennie spędzanych w zakładzie pracy z podziałem na 3 kategorie.
- Tabela 34. Liczba godzin przeznaczanych na pracę zawodową w domu tygodniowo.
- Tabela 35. Liczba godzin przeznaczanych na pracę zawodową w domu tygodniowo z podziałem na 4 kategorie.
- Tabela 36. Porównanie czasu pracy spędzanego w zakładzie i czasu poświęcanego na pracę zawodową w domu.
- Tabela 37. Zależność między Wariantem A (preferowaniem pracy zawodowej) dla mężczyzny a stanem cywilnym respondentów.
- Tabela 38. Zależność między Wariantem A (preferowanie pracy zawodowej) dla kobiety a stanem cywilnym respondentów.
- Tabela 39. Zależność między Wariantem A (preferowanie pracy zawodowej) dla mężczyzny a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Tabela 40. Zależność między Wariantem A (preferowanie pracy zawodowej) dla kobiety a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Tabela 41. Zależność między Wariantem B (preferowanie życia rodzinnego) dla kobiety a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Tabela 42. Zależność między Wariantem C (równowaga między pracą zawodową a życiem rodzinnym) dla mężczyzny a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Tabela 43. Zależność między Wariantem C (równowaga między pracą zawodową a życiem rodzinnym) dla kobiety a akceptacją wartości wspólnotowych.
- Tabela 44. Zależność między Wariantem A (preferowanie pracy zawodowej) dla mężczyzny a akceptacją czynnika „męska dominacja”.
- Tabela 45. Zależność między Wariantem C (równowaga między pracą zawodową a życiem rodzinnym) dla mężczyzny a akceptacją czynnika „męska dominacja”.
- Tabela 46. Zależność między Wariantem C (równowaga między pracą zawodową a życiem rodzinnym) dla mężczyzny a akceptacją czynnika „stereotypowość” w poglądach na role płciowe.
- Tabela 47. Zależność między Wariantem B (preferowanie życia rodzinnego) dla mężczyzn a akceptacją czynnika „stereotypowość” w poglądach na role płciowe.
- Tabela 48. Zależność między Wariantem B (preferowanie życia rodzinnego) dla kobiet a akceptacją czynnika „stereotypowość” w poglądach na role płciowe.
- Tabela 49. Zależność między Wariantem C (godzenie pracy zawodowej i życia rodzinnego) dla kobiety a akceptacją czynnika „egalitaryzm” w poglądach na role płciowe.

- Tabela 50. Zależność między Wariantem B (preferowanie życia rodzinnego) dla kobiety a akceptacją czynnika „egalitaryzm” w poglądach na role płciowe.
- Tabela 51. Zależność między poziomem wykształcenia a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy matka pracuje zawodowo”.
- Tabela 52. Zależność między poziomem wykształcenia a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje zawodowo”.
- Tabela 53. Zależność między poziomem wykształcenia a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci”.
- Tabela 54. Zależność między poziomem wykształcenia a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa”.
- Tabela 55. Zależność między poziomem wykształcenia a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo”.
- Tabela 56. Zależność między stopniem cenięcia wartości konformistycznych a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje zawodowo”.
- Tabela 57. Zależność między akceptacją czynnika „męska dominacja” a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie”.
- Tabela 58. Zależność między przekonaniem stereotypowymi (czynnik „stereotypowość”) o rolach płciowych a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie”.
- Tabela 59. Zależność między przekonaniem stereotypowymi (czynnik „stereotypowość”) o rolach płciowych a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo”.
- Tabela 60. Zależność między przekonaniem egalitarnymi („egalitaryzm”) o rolach płciowych a zgadzanie się ze stwierdzeniem „Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo”.
- Tabela 61. Wyniki jednoczynnikowej analizy wariancji: Spędzanie wolnego czasu a poglądy dotyczące ról płciowych.
- Tabela 62. Wyniki jednoczynnikowej analizy wariancji dla stopnia akceptacji poglądów na temat ról płciowych ze względu na wyznawane wartości (N = 907).
- Tabela 63. Model regresji liniowej I: Predyktory poglądów „Męska dominacja”.
- Tabela 64. Model regresji liniowej II: Predyktory poglądów „Męska dominacja”.
- Tabela 65. Model regresji liniowej I: Predyktory poglądów „Egalitaryzm – równość ról płciowych”.
- Tabela 66. Model regresji liniowej II: Predyktory poglądów „Egalitaryzm – równość ról płciowych”.

Tabela 67. Wyniki jednoczynnikowej analizy wariancji dla relacji określonej jako „Kobieta zarządza – mężczyzna bierny” ze względu na wyznawane wartości (N = 518).

Tabela 68. Model regresji liniowej I: Predyktory subiektywnej oceny roli „Kobieta zarządza - mężczyzna bierny”.

Tabela 69. Model regresji liniowej II: Predyktory subiektywnej oceny roli „Kobieta zarządza - mężczyzna bierny”.

Tabela 70. Model regresji liniowej I: Predyktory subiektywnej oceny roli „Kobieta wymaga - mężczyzna nie potrafi”.

Tabela 71. Model regresji liniowej II: Predyktory subiektywnej oceny roli „Kobieta wymaga - mężczyzna nie potrafi”.

Tabela 72. Model regresji liniowej I: Predyktory subiektywnej oceny roli „Mężczyzna w rozterce”.

Tabela 73. Model regresji liniowej II: Predyktory subiektywnej oceny roli „Mężczyzna w rozterce”.

## Aneks tabel demograficznych

TABELA 1.

Wyszczególnienie		Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo			Pracujący zawodowo ojciec może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co ojciec niepracujący zawodowo		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%	Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
Wiek	do 26 lat	84	149	281	46	160	280
		29,9%	53,0%		16,4%	57,1%	
	27-32	105	130	274	58	172	272
		38,3%	47,4%		21,3%	63,2%	
	33-37	81	123	254	44	158	254
		31,9%	48,4%		17,3%	62,2%	
38 i więcej	86	111	229	36	146	229	
	37,6%	48,5%		15,7%	63,8%		
Stan cywilny	żyjący w stałym związku	204	299	591	106	379	591
		34,5%	50,6%		<b>17,9%</b>	<b>64,1%</b>	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	36	41	91	14	61	90
		39,6%	45,1%		15,6%	67,8%	
	kawaler	105	165	334	52	187	332
		31,4%	49,4%		<b>15,7%</b>	<b>56,3%</b>	
Miejsce zamieszkania:	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	42	47	106	18	68	106
		<b>39,6%</b>	<b>44,3%</b>		17,0%	64,2%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	121	131	301	72	157	303
		<b>40,2%<sup>2</sup></b>	<b>43,5%</b>		<b>23,8%</b>	<b>51,8%</b>	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	31	89	159	19	101	158
		<b>19,5%</b>	<b>56,0%</b>		<b>12,0%</b>	<b>63,9%</b>	
miasto powyżej 200 000 mieszkańców	162	246	472	75	310	468	
	34,3%	52,1%		<b>16,0%</b>	<b>66,2%</b>		

<b>Województwo</b>	Mazowieckie	67	104	204	28	137	203
		32,8%	51,0%		<b>13,8%</b>	<b>67,5%</b>	
	Podlaskie	82	105	213	35	133	213
		38,5%	49,3%		16,4%	62,4%	
	Kujawsko-Pomorskie	57	117	210	28	137	210
		27,1%	55,7%		<b>13,3%</b>	<b>65,2%</b>	
	Dolnośląskie	81	94	208	54	108	208
		38,9%	45,2%		<b>26,0%</b>	<b>51,9%</b>	
	Małopolskie	69	93	203	39	121	201
		34,0%	45,8%		19,4%	60,2%	
<b>Wysztalcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	99	150	301	41	184	301
		32,9%	49,8%		13,6%	61,1%	
	zasadnicze zawodowe	98	125	267	55	163	267
		<b>36,7%</b>	<b>46,8%</b>		20,6%	61,0%	
	policealne i średnie	113	162	316	61	191	314
		35,8%	51,3%		19,4%	60,8%	
wyższe	46	75	153	27	98	152	
	<b>30,1%</b>	<b>49,0%</b>		17,8%	64,5%		
<b>Dochoady (własne)</b>	poniżej 500 zł	4	7	14	4	9	14
		28,6%	50,0%		28,6%	64,3%	
	500-1000 zł	92	88	208	42	130	208
		44,2%	42,3%		20,2%	62,5%	
	1001-1500 zł	70	121	227	36	144	227
		30,8%	53,3%		15,9%	63,4%	
	1501 - 2000 zł	35	62	114	19	80	114
		30,7%	54,4%		16,7%	70,2%	
powyżej 2000 zł	43	62	129	23	83	128	
	33,3%	48,1%		18,0%	64,8%		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	107	157	331	60	188	330
		32,3%	47,4%		18,2%	57,0%	
	tak	249	356	707	124	448	705
		35,2%	50,4%		17,6%	63,5%	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 2.

Wyszczególnienie		Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie			Biorąc wszystko pod uwagę jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy mężczyzna pracuje na pełnym etacie		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%	Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
Wiek	do 26 lat	94	109	282	181	40	279
		33,3%	38,7%		64,9%	14,3%	
	27-32	100	103	272	193	27	273
		36,8%	37,9%		70,7%	9,9%	
	33-37	89	93	254	172	20	253
		35,0%	36,6%		68,0%	7,9%	
	38 i więcej	69	91	229	157	20	227
		30,1%	39,7%		69,2%	8,8%	
Stan cywilny	żyjący w stałym związku	203	214	589	413	57	589
		34,5%	36,3%		<b>70,1%</b>	<b>9,7%</b>	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	30	39	91	69	6	90
		33,0%	42,9%		<b>76,7%</b>	<b>6,7%</b>	
	kawaler	111	132	335	208	42	332
		33,1%	39,4%		<b>62,7%</b>	<b>12,7%</b>	
Miejsce zamieszkania:	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	32	46	106	70	17	106
		30,2%	43,4%		66,0%	16,0%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	83	128	302	206	25	302
		27,5%	42,4%		<b>68,2%</b>	<b>8,3%</b>	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	50	54	159	92	19	157
		31,4%	34,0%		<b>58,6%</b>	<b>12,1%</b>	
	miasto powyżej 200 000 mieszkańców	187	168	470	335	46	467
		39,8%	35,7%		71,7%	9,9%	
Województwo	Mazowieckie	55	92	205	157	15	203
		<b>26,8%</b>	<b>44,9%</b>		<b>77,3%</b>	<b>7,4%</b>	
	Podlaskie	95	61	213	143	22	211
		<b>44,6%</b>	<b>28,6%</b>		<b>67,8%</b>	<b>10,4%</b>	
	Kujawsko-Pomorskie	58	84	209	134	22	210
		<b>27,8%</b>	<b>40,2%</b>		<b>63,8%</b>	<b>10,5%</b>	
	Dolnośląskie	60	93	208	127	29	207
		<b>28,8%</b>	<b>44,7%</b>		<b>61,4%</b>	<b>14,0%</b>	
	Małopolskie	84	66	202	142	19	201
		<b>41,6%</b>	<b>32,7%</b>		<b>70,6%</b>	<b>9,5%</b>	

<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	94	123	301	200	28	300
		31,2%	40,9%		66,7%	9,3%	
	zasadnicze zawodowe	94	97	267	179	32	266
		35,2%	36,3%		67,3%	12,0%	
	policealne i średnie	113	121	316	219	28	314
		35,8%	38,3%		69,7%	8,9%	
wyższe	51	55	152	105	18	151	
	33,6%	36,2%		69,5%	11,9%		
<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	4	6	14	10	2	14
		28,6%	42,9%		71,4%	14,3%	
	500-1000 zł	69	74	208	138	21	208
		33,2%	35,6%		66,3%	10,1%	
	1001-1500 zł	80	89	227	160	22	227
		35,2%	39,2%		70,5%	9,7%	
	1501 - 2000 zł	43	42	114	90	11	114
		37,7%	36,8%		78,9%	9,6%	
powyżej 2000 zł	35	46	128	86	11	127	
	27,3%	35,9%		67,7%	8,7%		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	117	125	331	212	40	330
		<b>35,3%</b>	<b>37,8%</b>		64,2%	12,1%	
	tak	235	271	706	491	67	702
		<b>33,3%</b>	<b>38,4%</b>		69,9%	9,5%	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 3.

Wyszczególnienie		Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa			Prowadzenie domu może dać mężczyźnie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%	Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
Wiek	do 26 lat	64	111	282	154	40	279
		22,7%	39,4%		55,2%	14,3%	
	27-32	65	108	273	169	34	273
		23,8%	39,6%		61,9%	12,5%	
	33-37	49	109	254	141	37	254
		19,3%	42,9%		55,5%	14,6%	
	38 i więcej	47	104	229	139	26	230
		20,5%	45,4%		60,4%	11,3%	
Stan cywilny	żyjący w stałym związku	121	263	591	346	77	591
		20,5%	44,5%		58,5%	13,0%	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	19	35	91	55	12	90
		20,9%	38,5%		61,1%	13,3%	
	kawaler	77	125	334	187	46	333
		23,1%	37,4%		56,2%	13,8%	
Miejsce zamieszkania:	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	14	59	105	67	13	106
		13,3%	56,2%		63,2%	12,3%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	76	113	302	195	28	304
		25,2%	37,4%		64,1%	9,2%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	30	73	159	64	29	158
		18,9%	45,9%		40,5%	18,4%	
	miasto powyżej 200 000 mieszkańców	105	187	472	277	67	468
		22,2%	39,6%		59,2%	14,3%	

<b>Województwo</b>	Mazowieckie	36	95	204	124	27	203
		17,6%	46,6%		61,1%	13,3%	
	Podlaskie	51	85	213	116	32	215
		23,9%	39,9%		54,0%	14,9%	
	Kujawsko-Pomorskie	37	94	210	110	27	210
		17,6%	44,8%		52,4%	12,9%	
Dolnośląskie	51	78	208	130	18	208	
	24,5%	37,5%		62,5%	8,7%		
Małopolskie	50	80	203	123	33	200	
	24,6%	39,4%		61,5%	16,5%		
<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	58	130	301	179	37	301
		<b>19,3%</b>	<b>43,2%</b>		59,5%	12,3%	
	zasadnicze zawodowe	55	101	266	143	41	268
		20,7%	38,0%		53,4%	15,3%	
	policealne i średnie	77	131	317	190	37	314
		<b>24,3%</b>	<b>41,3%</b>		60,5%	11,8%	
wyższe	35	69	153	91	21	152	
	22,9%	45,1%		59,9%	13,8%		
<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	1	6	14	7	3	14
		7,1%	42,9%		50,0%	21,4%	
	500-1000 zł	45	88	209	123	26	209
		21,5%	42,1%		58,9%	12,4%	
	1001-1500 zł	39	101	227	138	27	226
		17,2%	44,5%		61,1%	11,9%	
1501 - 2000 zł	31	47	114	74	12	114	
	27,2%	41,2%		64,9%	10,5%		
powyżej 2000 zł	27	59	129	77	16	128	
	20,9%	45,7%		60,2%	12,5%		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	78	132	331	187	50	331
		<b>23,6%</b>	<b>39,9%</b>		56,5%	15,1%	100,0%
	tak	147	300	707	416	87	705
		<b>20,8%</b>	<b>42,4%</b>		59,0%	12,3%	100,0%

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 4.

Wyszczególnienie		Najważniejszym zadaniem kobiety jest prowadzenie domu, rzetelne wykonywanie obowiązków domowych oraz wychowywanie dzieci		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
<b>Wiek</b>	do 26 lat	70	142	281
		24,9%	50,5%	
	27-32	67	157	270
		24,8%	58,1%	
	33-37	63	148	254
		24,8%	58,3%	
38 i więcej	60	142	231	
	26,0%	61,5%		
<b>Stan cywilny</b>	żyjący w stałym związku	155	348	589
		26,3%	59,1%	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	17	54	90
		18,9%	60,0%	
kawaler	79	175	335	
	23,6%	52,2%		
<b>Miejsce zamieszkania:</b>	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	16	62	105
		15,2%	59,0%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	67	180	305
		22,0%	59,0%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	43	86	158
		27,2%	54,4%	
miasto powyżej 200 000 mieszkańców	134	261	468	
	28,6%	55,8%		
<b>Województwo</b>	Mazowieckie	53	117	203
		<b>26,1%</b>	<b>57,6%</b>	
	Podlaskie	47	135	214
		<b>22,0%</b>	<b>63,1%</b>	
	Kujawsko-Pomorskie	41	117	208
		<b>19,7%</b>	<b>56,3%</b>	
	Dolnośląskie	49	136	209
		<b>23,4%</b>	<b>65,1%</b>	
	Małopolskie	70	84	202
		<b>34,7%</b>	<b>41,6%</b>	

<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	40	195	300
		<b>13,3%</b>	<b>65,0%</b>	
	zasadnicze zawodowe	53	175	268
		<b>19,8%</b>	<b>65,3%</b>	
	policjalne i średnie	95	157	313
		<b>30,4%</b>	<b>50,2%</b>	
wyższe	72	61	154	
	<b>46,8%</b>	<b>39,6%</b>		
<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	4	7	13
		30,8%	53,8%	
	500-1000 zł	45	119	210
		21,4%	56,7%	
	1001-1500 zł	41	154	226
		<b>18,1%</b>	<b>68,1%</b>	
	1501- 2000 zł	45	55	114
		<b>39,5%</b>	<b>48,2%</b>	
powyżej 2000 zł	43	66	128	
	<b>33,6%</b>	<b>51,6%</b>		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	89	170	332
		26,8%	51,2%	
	tak	171	419	704
		24,3%	59,5%	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 5.

Wyszczególnienie		Mężczyzna i kobieta powinni po równo dzielić się obowiązkami domowymi		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
Wiek	do 26 lat	43	129	281
		15,3%	45,9%	
	27-32	41	147	273
		15,0%	53,8%	
	33-37	41	135	254
		16,1%	53,1%	
	38 i więcej	35	126	231
		15,2%	54,5%	
Stan cywilny	żyjący w stałym związku	80	315	592
		<b>13,5%</b>	<b>53,2%</b>	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	15	53	91
		16,5%	58,2%	
	kawaler	61	153	334
		<b>18,3%</b>	<b>45,8%</b>	
Miejsce zamieszkania:	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	25	50	106
		<b>23,6%</b>	<b>47,2%</b>	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	65	133	303
		21,5%	43,9%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	20	77	159
		12,6%	48,4%	
	miasto powyżej 200 000 mieszkańców	50	277	471
		<b>10,6%</b>	<b>58,8%</b>	
Województwo	Mazowieckie	47	104	205
		22,9%	50,7%	
	Podlaskie	27	106	214
		12,6%	49,5%	
	Kujawsko-Pomorskie	33	104	209
		15,8%	49,8%	
	Dolnośląskie	18	123	208
		8,7%	59,1%	
	Małopolskie	35	100	203
		17,2%	49,3%	

<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	56	129	300
		<b>18,7%</b>	<b>43,0%</b>	
	zasadnicze zawodowe	43	139	268
		<b>16,0%</b>	<b>51,9%</b>	
	policjalne i średnie	50	169	317
		<b>15,8%</b>	<b>53,3%</b>	
wyższe	11	100	153	
	<b>7,2%</b>	<b>65,4%</b>		
<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	2	7	14
		14,3%	50,0%	
	500-1000 zł	39	95	209
		18,7%	45,5%	
	1001-1500 zł	36	113	227
		15,9%	49,8%	
	1501- 2000 zł	16	70	114
		14,0%	61,4%	
powyżej 2000 zł	18	69	129	
	14,0%	53,5%		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	55	163	331
		16,6%	49,2%	
	tak	105	374	708
		14,8%	52,8%	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 6.

Wyszczególnienie		Mężczyzna wykonuje prace domowe tylko wtedy, gdy ma na to ochotę		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
Wiek	do 26 lat	95	80	281
		<b>33,8%</b>	<b>28,5%</b>	
	27-32	125	72	271
		46,1%	26,6%	
	33-37	114	64	252
		45,2%	25,4%	
	38 i więcej	115	48	232
		<b>49,6%</b>	<b>20,7%</b>	
Stan cywilny	żyjący w stałym związku	292	137	590
		<b>49,5%</b>	<b>23,2%</b>	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	34	19	90
		37,8%	21,1%	
	kawaler	107	104	334
		<b>32,0%</b>	<b>31,1%</b>	
Miejsce zamieszkania:	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	33	35	104
		31,7%	33,7%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	119	87	304
		39,1%	28,6%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	63	28	159
		39,6%	17,6%	
	miasto powyżej 200 000 mieszkańców	234	114	469
		49,9%	24,3%	
Województwo	Mazowieckie	95	60	205
		46,3%	29,3%	
	Podlaskie	89	57	215
		41,4%	26,5%	
	Kujawsko-Pomorskie	82	53	206
		39,8%	25,7%	
	Dolnośląskie	96	43	209
		45,9%	20,6%	
	Małopolskie	87	51	201
		43,3%	25,4%	

<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	93	101	300
		<b>31,0%</b>	<b>33,7%</b>	
	zasadnicze zawodowe	114	74	266
		<b>42,9%</b>	<b>27,8%</b>	
	policjalne i średnie	141	65	316
		<b>44,6%</b>	<b>20,6%</b>	
wyższe	101	24	153	
	<b>66,0%</b>	<b>15,7%</b>		
<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	5	3	13
		38,5%	23,1%	
	500-1000 zł	86	60	210
		41,0%	28,6%	
	1001-1500 zł	99	56	227
		43,6%	24,7%	
	1501- 2000 zł	65	22	113
		57,5%	19,5%	
powyżej 2000 zł	65	26	128	
	50,8%	20,3%		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	123	93	331
		<b>37,2%</b>	<b>28,1%</b>	
	tak	326	171	705
		<b>46,2%</b>	<b>24,3%</b>	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 7.

Wyszczególnienie		Każdy mężczyzna powinien uczestniczyć w procesie wychowania, opieki i codziennej pielęgnacji swojego dziecka od razu po jego narodzinach		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
Wiek	do 26 lat	27	201	281
		9,6%	71,5%	
	27-32	24	208	272
		8,8%	76,5%	
	33-37	22	192	254
		8,7%	75,6%	
	38 i więcej	18	182	232
		7,8%	78,4%	
Stan cywilny	żyjący w stałym związku	43	467	592
		<b>7,3%</b>	<b>78,9%</b>	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	12	64	90
		<b>13,3%</b>	<b>71,1%</b>	
	kawaler	32	234	335
		<b>9,6%</b>	<b>69,9%</b>	
Miejsce zamieszkania:	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	5	84	105
		<b>4,8%</b>	<b>80,0%</b>	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	41	208	304
		13,5%	68,4%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	13	114	159
		8,2%	71,7%	
	miasto powyżej 200 000 mieszkańców	32	377	471
		<b>6,8%</b>	<b>80,0%</b>	
Województwo	Mazowieckie	23	154	205
		11,2%	75,1%	
	Podlaskie	11	157	215
		<b>5,1%</b>	<b>73,0%</b>	
	Kujawsko-Pomorskie	13	160	209
		6,2%	76,6%	
	Dolnośląskie	9	176	209
		<b>4,3%</b>	<b>84,2%</b>	
	Małopolskie	35	136	201
		<b>17,4%</b>	<b>67,7%</b>	

<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	36	201	299
		<b>12,0%</b>	<b>67,2%</b>	
	zasadnicze zawodowe	26	201	268
		9,7%	75,0%	
	policealne i średnie	20	249	317
		<b>6,3%</b>	<b>78,5%</b>	
wyższe	9	131	154	
	<b>5,8%</b>	<b>85,1%</b>		
		7,0%	81,4%	
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	30	245	332
		9,0%	73,8%	
	tak	61	538	707
8,6%		76,1%		

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 8.

Wyszczególnienie		Czasem myślę sobie o tym, że przyjemnie byłoby nie pracować zawodowo, tylko zająć się przez jakiś czas wychowywaniem swoich dzieci i pracą w domu		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
<b>Wiek</b>	do 26 lat	31	14	64
		48,4%	21,9%	
	27-32	58	53	160
		36,3%	33,1%	
	33-37	71	54	175
		40,6%	30,9%	
	38 i więcej	87	41	174
		50,0%	23,6%	
<b>Miejsce zamieszkania:</b>	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	24	8	51
		47,1%	15,7%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	81	37	168
		48,2%	22,0%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	33	30	91
		36,3%	33,0%	
	miasto powyżej 200 000 mieszkańców	109	87	263
		41,4%	33,1%	
<b>Województwo</b>	Mazowieckie	59	35	119
		49,6%	29,4%	
	Podlaskie	42	30	117
		35,9%	25,6%	
	Kujawsko-Pomorskie	56	27	118
		47,5%	22,9%	
	Dolnośląskie	39	33	105
		37,1%	31,4%	
	Małopolskie	51	37	114
		44,7%	32,5%	
<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	57	52	151
		37,7%	34,4%	
	zasadnicze zawodowe	69	32	153
		45,1%	20,9%	
	policealne i średnie	75	50	177
		42,4%	28,2%	
	wyższe	46	28	91
		50,5%	30,8%	

<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	2	1	3
		66,7%	33,3%	
	500-1000 zł	41	35	118
		34,7%	29,7%	
	1001-1500 zł	62	40	151
		41,1%	26,5%	
	1501- 2000 zł	48	21	87
		55,2%	24,1%	
	powyżej 2000 zł	51	27	94
		54,3%	28,7%	
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	11	15	39
		<b>28,2%</b>	<b>38,5%</b>	
	tak	236	147	534
		<b>44,2%</b>	<b>27,5%</b>	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 9.

Wyszczególnienie		Moja żona /partnerka uważa, że prace domowe są obowiązkiem kobiety		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
<b>Wiek</b>	do 26 lat	30	19	64
		46,9%	29,7%	
	27-32	78	44	160
		48,8%	27,5%	
	33-37	87	31	175
		49,7%	17,7%	
	38 i więcej	77	47	173
		44,5%	27,2%	
<b>Miejsce zamieszkania:</b>	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	29	11	51
		56,9%	21,6%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	66	47	167
		39,5%	28,1%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	38	20	91
		41,8%	22,0%	
	miasto powyżej 200 000 mieszkańców	139	63	263
		52,9%	24,0%	
<b>Województwo</b>	Mazowieckie	57	40	120
		47,5%	33,3%	
	Podlaskie	56	22	116
		48,3%	19,0%	
	Kujawsko-Pomorskie	49	27	118
		41,5%	22,9%	
	Dolnośląskie	56	21	105
		53,3%	20,0%	
Małopolskie	54	31	113	
	47,8%	27,4%		
<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	56	51	150
		<b>37,3%</b>	<b>34,0%</b>	
	zasadnicze zawodowe	73	38	153
		47,7%	24,8%	
	policjalne i średnie	87	33	177
		<b>49,2%</b>	<b>18,6%</b>	
	wyższe	56	19	91
		61,5%	20,9%	

<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	0	2	3
		,0%	66,7%	
	500-1000 zł	60	27	119
		50,4%	22,7%	
	1001-1500 zł	67	39	151
		44,4%	25,8%	
	1501- 2000 zł	43	24	87
		49,4%	27,6%	
	powyżej 2000 zł	47	24	94
		50,0%	25,5%	
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	26	10	39
		66,7%	25,6%	
	tak	246	131	533
		46,2%	24,6%	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 10.

Wyszczególnienie		Jestem zły, kiedy żona/partnerka każe mi wykonać jakąś pracę domową, którą ja osobiście uważam za niemęską		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
<b>Wiek</b>	do 26 lat	31	22	64
		48,4%	34,4%	
	27-32	85	40	160
		53,1%	25,0%	
	33-37	82	43	175
		46,9%	24,6%	
38 i więcej	82	45	174	
	47,1%	25,9%		
<b>Miejsce zamieszkania:</b>	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	25	15	51
		49,0%	29,4%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	78	48	167
		46,7%	28,7%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	43	13	91
		47,3%	14,3%	
miasto powyżej 200 000 mieszkańców	134	74	264	
	50,8%	28,0%		
<b>Województwo</b>	Mazowieckie	53	48	120
		44,2%	40,0%	
	Podlaskie	55	27	116
		47,4%	23,3%	
	Kujawsko-Pomorskie	63	24	118
		53,4%	20,3%	
Dolnośląskie	53	26	105	
	50,5%	24,8%		
Małopolskie	56	25	114	
	49,1%	21,9%		

<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	60	54	150
		<b>40,0%</b>	<b>36,0%</b>	
	zasadnicze zawodowe	68	46	154
		<b>44,2%</b>	<b>29,9%</b>	
	policjalne i średnie	92	39	177
		52,0%	22,0%	
wyższe	60	11	91	
	<b>65,9%</b>	<b>12,1%</b>		
<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	3	0	3
		100,0%	,0%	
	500-1000 zł	48	38	119
		40,3%	31,9%	
	1001-1500 zł	75	36	151
		49,7%	23,8%	
1501- 2000 zł	50	17	87	
	57,5%	19,5%		
powyżej 2000 zł	43	26	94	
	45,7%	27,7%		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	24	9	39
		61,5%	23,1%	
	tak	256	141	534
47,9%		26,4%		

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 11.

Wyszczególnienie		Kariera i praca zawodowa wpływa na jakość mojego życia rodzinnego i odpoczynku		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
<b>Wiek</b>	do 26 lat	61	158	280
		21,8%	56,4%	
	27-32	70	146	269
		26,0%	54,3%	
	33-37	66	128	253
		26,1%	50,6%	
38 i więcej	48	123	228	
	21,1%	53,9%		
<b>Stan cywilny</b>	żyjący w stałym związku	123	334	585
		21,0%	57,1%	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	25	40	90
		27,8%	44,4%	
kawaler	89	173	334	
	26,6%	51,8%		
<b>Miejsce zamieszkania:</b>	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	29	54	105
		27,6%	51,4%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	89	140	299
		<b>29,8%</b>	<b>46,8%</b>	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	36	85	159
<b>22,6%</b>		<b>53,5%</b>		
miasto powyżej 200 000 mieszkańców	91	276	467	
		<b>19,5%</b>	<b>59,1%</b>	
<b>Województwo</b>	Mazowieckie	60	117	204
		<b>29,4%</b>	<b>57,4%</b>	
	Podlaskie	39	117	209
		18,7%	56,0%	
	Kujawsko-Pomorskie	58	95	207
		<b>28,0%</b>	<b>45,9%</b>	
	Dolnośląskie	47	118	208
		22,6%	56,7%	
Małopolskie	41	108	202	
	20,3%	53,5%		

<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	81	137	299
		<b>27,1%</b>	<b>45,8%</b>	
	zasadnicze zawodowe	62	146	264
		<b>23,5%</b>	<b>55,3%</b>	
	policealne i średnie	59	181	313
		<b>18,8%</b>	<b>57,8%</b>	
wyższe	43	91	154	
	<b>27,9%</b>	<b>59,1%</b>		
<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	2	8	14
		14,3%	57,1%	
	500-1000 zł	50	100	206
		<b>24,3%</b>	<b>48,5%</b>	
	1001-1500 zł	38	132	225
		<b>16,9%</b>	<b>58,7%</b>	
1501- 2000 zł	25	72	115	
	21,7%	62,6%		
powyżej 2000 zł	24	85	128	
	<b>18,8%</b>	<b>66,4%</b>		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	95	164	329
		28,9%	49,8%	
	tak	150	391	701
		21,4%	55,8%	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 12.

Wyszczególnienie		Moja potrzeba pracowania lub uczenia się sprawia, że nie spędzam z rodziną tyle czasu, ile bym chciał		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
<b>Wiek</b>	do 26 lat	94	103	281
		33,5%	36,7%	
	27-32	107	101	270
		39,6%	37,4%	
	33-37	98	103	253
		38,7%	40,7%	
38 i więcej	90	88	228	
	39,5%	38,6%		
<b>Stan cywilny</b>	żyjący w stałym związku	208	242	587
		<b>35,4%</b>	<b>41,2%</b>	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	40	32	90
		44,4%	35,6%	
kawaler	135	112	335	
	<b>40,3%</b>	<b>33,4%</b>		
<b>Miejsce zamieszkania:</b>	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	43	37	105
		41,0%	35,2%	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	129	110	299
		43,1%	36,8%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	52	57	160
		32,5%	35,6%	
miasto powyżej 200 000 mieszkańców	165	191	468	
	35,3%	40,8%		
<b>Województwo</b>	Mazowieckie	87	78	203
		42,9%	38,4%	
	Podlaskie	75	69	210
		35,7%	32,9%	
	Kujawsko-Pomorskie	81	79	210
		38,6%	37,6%	
	Dolnośląskie	68	93	207
		32,9%	44,9%	
Małopolskie	78	76	202	
	38,6%	37,6%		

<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	127	102	299
		42,5%	34,1%	
	zasadnicze zawodowe	98	108	264
		37,1%	40,9%	
	policealne i średnie	109	127	315
		34,6%	40,3%	
wyższe	55	58	154	
	35,7%	37,7%		
<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	6	5	14
		42,9%	35,7%	
	500-1000 zł	70	69	207
		33,8%	33,3%	
	1001-1500 zł	79	98	226
		35,0%	43,4%	
1501- 2000 zł	35	52	114	
	30,7%	45,6%		
powyżej 2000 zł	44	62	129	
	34,1%	48,1%		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	139	101	330
		<b>42,1%</b>	<b>30,6%</b>	
	tak	250	294	702
		<b>35,6%</b>	<b>41,9%</b>	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.

TABELA 13.

Wyszczególnienie		Przepracowanie i stres spowodowane dążeniem do osiągnięć w pracy wpływają negatywnie na moje życie		
		Nie zgadzam się	Zgadzam się	Ogółem 100%
Wiek	do 26 lat	98	100	282
		34,8%	35,5%	
	27-32	107	93	270
		39,6%	34,4%	
	33-37	86	91	252
		34,1%	36,1%	
38 i więcej	91	78	230	
	39,6%	33,9%		
Stan cywilny	żyjący w stałym związku	215	210	588
		36,6%	35,7%	
	nie żyjący w stałym związku (wdowiec, rozwiedziony)	33	29	90
		36,7%	32,2%	
kawaler	122	118	335	
	36,4%	35,2%		
Miejsce zamieszkania:	miasto poniżej 10 000 mieszkańców	42	28	105
		<b>40,0%</b>	<b>26,7%</b>	
	miasto pomiędzy 10 000-49 999 mieszkańców	127	96	300
		42,3%	32,0%	
	miasto pomiędzy 50 000-99 999 mieszkańców	49	64	160
		30,6%	40,0%	
miasto powyżej 200 000 mieszkańców	164	174	469	
	<b>35,0%</b>	<b>37,1%</b>		
Województwo	Mazowieckie	88	73	203
		43,3%	36,0%	
	Podlaskie	72	68	210
		34,3%	32,4%	
	Kujawsko-Pomorskie	91	69	210
		<b>43,3%</b>	<b>32,9%</b>	
	Dolnośląskie	63	90	208
		<b>30,3%</b>	<b>43,3%</b>	
	Małopolskie	68	62	203
		33,5%	30,5%	100,0%

<b>Wykształcenie</b>	gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	129	91	299
		<b>43,1%</b>	<b>30,4%</b>	
	zasadnicze zawodowe	95	96	266
		35,7%	36,1%	
	policealne i średnie	104	123	315
		<b>33,0%</b>	<b>39,0%</b>	
wyższe	54	52	154	
	<b>35,1%</b>	<b>33,8%</b>		
<b>Dochody (własne)</b>	poniżej 500 zł	6	3	14
		42,9%	21,4%	
	500-1000 zł	69	75	207
		33,3%	36,2%	
	1001-1500 zł	78	75	226
		34,5%	33,2%	
	1501- 2000 zł	41	46	115
		35,7%	40,0%	
powyżej 2000 zł	39	61	129	
	30,2%	47,3%		
<b>Posiadanie dzieci</b>	nie	128	110	331
		38,7%	33,2%	
	tak	254	252	703
		36,1%	35,8%	

Wyniki pogrubione wskazują na istnienie różnicy istotnej statystycznie pomiędzy grupami.



Elastyczny Pracownik Partnerska Rodzina



1.

2. Badanie mężczyzn w ramach programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

3. „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”

4.

Dzień dobry, nazywam się ..... i reprezentuję Instytut Badania Opinii i Rynku PENTOR. Przeprowadzamy badania rynku i bardzo chcielibyśmy porozmawiać z kimś z Pana(i) gospodarstwa domowego. Gwarantujemy pełną poufność informacji, zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii i rynku. Zebrane dane opracowywane będą poprzez zbiorcze zestawienia statystyczne, bez możliwości powiązania ich z osobą respondenta i nie zostaną wykorzystane do żadnych celów reklamowych ani handlowych.

	1-3			4-5				6-8			9-10	0
--	-----	--	--	-----	--	--	--	-----	--	--	------	---

5.

Bardzo dziękujemy za wyrażenie zgody na udział w badaniu. Bardzo prosimy o wypełnienie kwestionariusza. Prosimy o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania poprzez zakreślenie kółkiem odpowiedzi, która najlepiej opisuje Pana(i) opinię.

#### DEMOGRAFIA

- |   |                           |   |       |
|---|---------------------------|---|-------|
| 1. Proszę podać swój wiek: .....                                | lat                       |   | 11-12 |
| 2. Proszę określić swój stan cywilny:                           |                           |   |       |
| kawaler   |                           | 1 | 13    |
| żonaty  |                           | 2 |       |
| żyjący w stałym związku partnerskim/konkubincie                 |                           | 3 |       |
| rozwódziony, obecnie bez stałego partnera                       |                           | 4 |       |
| w separacji   |                           | 5 |       |
| rozwódziony ale żyjący w stałym związku partnerskim/konkubincie |                           | 6 |       |
| wdowiec   |                           | 7 |       |
| 3. Czy ma Pan dzieci?   | tak                       | 1 | 14    |
|   | nie                       | 2 |       |
| 4. Ile ma Pan dzieci?   |                           |   |       |
| Liczba dzieci.....  |                           |   | 15    |
| nie dotyczy, nie mam dzieci                                     |                           | 9 | 16    |
| 5. Jeśli nie ma Pan dzieci, czy chciałby je Pan mieć?           |                           |   |       |
| tak   |                           | 1 | 17    |
| nie   |                           | 2 |       |
| nie dotyczy, już mam dziecko/ dzieci                            |                           | 9 |       |
| 6. Jak dużo chciałby mieć Pan dzieci?                           | Proszę podać liczbę:..... |   | 18    |

7. Jeśli posiada/ posiadał Pan dzieci w wieku poniżej 2 lat, to kto najczęściej opiekuje/opiekował się nimi w ciągu dnia?

ja	1	19
żona/partnerka	2	
moi rodzice/ teściowie	3	
ktoś z rodziny	4	
osoba do opieki otrzymująca za to wynagrodzenie	5	
instytucje – żłobek, przedszkole	6	
nie dotyczy	9	

8. Proszę określić wielkość miejsca swojego zamieszkania:

miasto poniżej 10 000 mieszkańców	1	20
miasto pomiędzy 10 000 - 49 999 mieszkańców	2	
miasto pomiędzy 50 000 - 99 999 mieszkańców	3	
miasto pomiędzy 100 000 - 199 999 mieszkańców	4	
miasto powyżej 200 000 mieszkańców	5	

9. Proszę podać, gdzie się Pan wychował:

miasto poniżej 10 000 mieszkańców	1	21
miasto pomiędzy 10 000 – 49 999 mieszkańców	2	
miasto pomiędzy 50 000 – 99 999 mieszkańców	3	
miasto pomiędzy 100 000 – 199 999 mieszkańców	4	
miasto powyżej 200 000 mieszkańców	5	
wieś poniżej 5 000 mieszkańców	6	
wieś powyżej 5 000 mieszkańców	7	

10. W którym województwie Pan zamieszkuje? Proszę podać nazwę województwa: ..... 22-23

11. Z kim obecnie Pan zamieszkuje?:

sam	1	24
sam z dzieckiem/ dziećmi	2	
z przyjaciółmi/kolegami	3	
z narzeczoną	4	
z moimi rodzicami	5	
z żoną/ partnerką	6	
z żoną/ partnerką i z dzieckiem/ dziećmi	7	
z żoną/ partnerką i rodzicami/ teściami	8	
z żoną/ partnerką, dzieckiem/dziećmi i rodzicami/ teściami	9	

12. Czy uważa się za Pan osobę religijną?

tak	1	
nie	2	
nie wiem	3	25

13. Jak często uczęszcza Pan na nabożeństwa?

w ogóle nie uczęszczam	1	26
kilka razy w roku przy okazji ważnych świąt lub uroczystości rodzinnych	2	
1 raz w miesiącu	3	
2-3 razy w miesiącu	4	
raz w tygodniu	5	
częściej niż raz w tygodniu	6	

14. Czy należy Pan do jakiejś organizacji religijnej (grupy, stowarzyszenia, ruchu, klubu, bractwa)?

tak		
nie	2	27

15. Proszę podać swoje wykształcenie:

gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	1	28
zasadnicze zawodowe	2	
policealne i średnie	3	
wyższe	4	

16. Jaka jest Pana sytuacja zawodowa?

jestem zatrudniony w pełnym wymiarze godzin	1	29
jestem zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin	2	
pracuję dorywczo, sezonowo, wykonując prace zlecone	3	
jestem na urlopie wychowawczym	4	
jestem bezrobotny i poszukuję pracy	5	
uczę się w szkole, studiuje	6	
nie pracuję zawodowo i zajmuję się domem	7	
uczę się/studiuje i pracuję	8	

17. Jaki jest Pana wyuczony zawód?

Proszę wpisać zawód: .....		30-31
Nie dotyczy, jeszcze się uczę	9	32

18. Jaki zawód Pan wykonuje?

Proszę wpisać zawód: .....		33-34
Nie dotyczy, nie pracuję	9	35

19. Na jakim stanowisku Pan pracuje?

Proszę wpisać stanowisko: .....		36-37
Nie dotyczy, nie pracuję	9	38

20. Proszę podać miejsce swojej pracy:

jednostka budżetowa (szkolnictwo, urzędy państwowe i samorządowe)	1	
przedsiębiorstwo państwowe	2	39
spółdzielnia (produkcyjna, handlowa, usługowa)	3	
spółka akcyjna	4	
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	5	
spółka cywilna	6	
inne, jakie	7	
<hr/>		
nie dotyczy, nie pracuję	9	40-41

21. Czy jest Pan właścicielem lub współwłaścicielem zakładu pracy/firmy, w której Pan pracuje?

tak	1	
nie	2	
nie dotyczy, nie pracuję	9	42



## PRACA ZAWODOWA

1 zdecydowanie	2 bardzo	3 raczej	4 neutralnie (obojętnie)	5 raczej	6 bardzo	7 zdecydowanie			
<b>a. Ciekawa</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Nudna</b>	55
<b>b. Przyjemna</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Nieprzyjemna</b>	56
<b>c. Potrzebna</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Niepotrzebna</b>	57
<b>d. Lekka</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Ciężka</b>	58
<b>e. Relaksująca</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Męcząca</b>	59
<b>f. Uspokajająca</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Stresująca</b>	60
<b>g. Urozmaicona</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Monotonna</b>	61
<b>h. Satysfakcjonująca</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Niesatysfakcjonująca</b>	62
<b>i. Odpowiedzialna</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Nieodpowiedzialna</b>	63
<b>j. Wartościowa</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Bezwartościowa</b>	64
<b>k. Konieczna</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Niekonieczna</b>	65
<b>l. Przydatna</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Nieprzydatna</b>	66
<b>m. Bezpieczna</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Niebezpieczna</b>	67
<b>n. Łatwa</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Trudna</b>	68

## PARTNERKA

4. Jeśli jest Pan w stałym związku, proszę odpowiedzieć na poniższe pytania. Jeśli nie, proszę przejść do pytania nr 12. i zaznaczyć:

nie dotyczy, nie żyję w stałym związku 9 69

5. Jakie wykształcenie posiada Pana partnerka.

gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia 1 70

zasadnicze zawodowe		2	
policealne i średnie		3	
wyższe		4	
6. Jaka jest sytuacja zawodowa Pana partnerki?			
jest zatrudniona w pełnym wymiarze godzin		1	71
jest zatrudniona w niepełnym wymiarze godzin		2	
pracuje dorywczo, sezonowo, wykonując prace zlecane		3	
jest na urlopie wychowawczym		4	
jest bezrobotna i poszukuje pracy		5	
uczy się w szkole, studiuje		6	
nie pracuje zawodowo i zajmuje się domem		7	
uczy się i pracuje		8	
7. Jaki jest zawód wyuczony Pana partnerki? .....			72-73
8. Jaki zawód wykonuje Pana partnerka?			
Proszę wpisać zawód: .....			74-75
nie dotyczy, nie pracuje		9	76
9. Na jakim stanowisku pracuje Pana partnerka?			
Proszę wpisać stanowisko:.....			77-78
nie dotyczy, nie pracuje		9	79
10. Ile wynoszą przeciętne miesięczne zarobki, po odjęciu podatków, Pana partnerki?			
	poniżej 500 zł	1	80
	500 – 1000 zł	2	
	1001 – 1500 zł	3	
	1501 – 2000 zł	4	
	powyżej 2000 zł	5	
nie dotyczy, nie pracuje		9	
11. Co Pan i Pana żona/partnerka robicie z pieniędzmi, które jedno lub oboje z Was otrzymujecie jako wynagrodzenie pracy zawodowej?			
w większości ja decyduję o sposobie wydawania i gospodarowania naszymi pieniędzmi		1	81
moja żona/partnerka w większości decyduje o sposobie wydawania i gospodarowania naszymi pieniędzmi		2	
trzymamy nasze pieniądze we wspólnej kasie i każdy z nas bierze z niej tyle, ile potrzebuje		3	
trzymamy część pieniędzy we wspólnej kasie, a resztę oddzielnie		4	
trzymamy nasze pieniądze oddzielnie i każdy z nas decyduje o sposobie ich wydawania i gospodarowania		5	
12. Jaki jest miesięczny dochód na osobę w Pana rodzinie? W przypadku gdy nie jest Pan w związku i mieszka z rodzicami, proszę podać jak jest w rodzinie rodziców. W przypadku gdy mieszka Pan sam i nie utrzymuje Pan nikogo, proszę podać wysokość swoich miesięcznych zarobków.			
poniżej 100 zł		1	82
między 100 – 300 zł		2	
między 301 – 500 zł		3	
między 501 – 700 zł		4	
między 701 – 1000 zł		5	
między 1001 – 1500 zł		6	
powyżej 1501 zł		7	

### RODZINA

13. Z kim zamieszkiwał Pan przez najdłuższy czas w okresie swego dzieciństwa?		
z obojgiem rodziców	01	83-84
z obojgiem rodziców i babcią/ dziadkiem	02	
tylko z matką	03	
z matką i babcią/ dziadkiem	04	
tylko z ojcem	05	
z ojcem i babcią/ dziadkiem	06	
z babcią/ dziadkiem	07	
z kimś z rodziny	08	
z matką i jej partnerem/ mężem	09	
z matką i jej partnerem/ mężem i babcią/ dziadkiem	10	
z ojcem i jego partnerką/ żoną	11	
z ojcem i jego partnerką/ żoną i babcią/ dziadkiem	12	
wychowywałem się w domu dziecka	13	
14. Jakie wykształcenie posiada Pana ojciec?		
gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	1	85
zasadnicze zawodowe	2	
policealne i średnie	3	
wyższe	4	
nie dotyczy	9	
15. Jaki zawód wykonuje/ wykonywał przez większą część życia Pana ojciec?		
Proszę wpisać zawód: .....		86-87
nie dotyczy	9	88
16. Jakie wykształcenie posiada Pana matka?		
gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	1	89
zasadnicze zawodowe	2	
policealne i średnie	3	
wyższe	4	
nie dotyczy	9	
17. Jaki zawód wykonuje/ wykonywała przez większą część życia Pana matka?		
Proszę wpisać zawód: .....		90-91
nie dotyczy	9	92
18. Czy w czasie Pana dzieciństwa Pana matka .....?		
w ogóle nie pracowała zawodowo	1	93
podjęła pracę zawodową dopiero, gdy wszystkie dzieci poszły do szkoły	2	
pracowała zawodowo dorywczo lub na niepełnym etacie	3	
pracowała zawodowo i korzystała z dłuższych urlopów wychowawczych	4	
pracowała zawodowo bez żadnych przerw	5	
nie dotyczy	9	
19. Czy do ukończenia 2. roku życia większość czasu w ciągu dnia spędzał Pan.....?		
z matką	1	94
z ojcem	2	
z babcią	3	
z dziadkiem	4	
z kimś innym z rodziny	5	
osobą do opieki otrzymującą za to wynagrodzenie	6	
w instytucjach opieki – żłobku, przedszkolu	7	

20. Który z podanych modeli rodziny dominował w czasie Pana dzieciństwa?

jedynie ojciec pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, a matka zajmuje się prowadzeniem domu, wychowaniem dzieci itp.	1	95
jedynie matka pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, ojciec zajmuje się prowadzeniem domu, wychowaniem dzieci itp.	2	
zarówno ojciec jak i matka pracują zawodowo, mężczyzna poświęca więcej czasu na pracę zawodową, a kobieta oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu, wychowaniem dzieci itp.	3	
ojciec i matka mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę zawodową, oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi	4	
trudno powiedzieć	7	
inny model, jaki.....		96-97
nie dotyczy – żaden z nich	9	

21. Bardzo istotną sprawą jest pogodzenie pracy zawodowej z wychowaniem dzieci. Który z wariantów przedstawionych poniżej określiłby Pan jako idealny dla siebie, a który dla Pana żony/partnerki? Jeśli nie jest Pan obecnie w stałym związku, proszę wyobrazić sobie, jakie warianty widziałby Pan dla siebie, a jakie dla swojej przyszłej partnerki.

Przy każdym zdaniu proszę zaznaczyć odpowiednią odpowiedź „Dla siebie” i „Dla partnerki”.

1 Najlepszy wariant	2 Dobry wariant	3 Trudno powiedzieć	4 Zły wariant	5 Najgorszy wariant
------------------------	--------------------	---------------------------	------------------	------------------------

Wyszczególnienie	Dla siebie		Dla partnerki	
1. Praca zawodowa w pełnym wymiarze godzin i brak dzieci	1 – 2 – 3 – 4 – 5	98	1 – 2 – 3 – 4 – 5	99
2. Praca zawodowa w pełnym wymiarze godzin i jedno dziecko	1 – 2 – 3 – 4 – 5	100	1 – 2 – 3 – 4 – 5	101
3. Praca zawodowa w pełnym wymiarze godzin i dwójka dzieci	1 – 2 – 3 – 4 – 5	102	1 – 2 – 3 – 4 – 5	103
4. Praca zawodowa w pełnym wymiarze godzin i więcej niż dwójka dzieci	1 – 2 – 3 – 4 – 5	104	1 – 2 – 3 – 4 – 5	105
5. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze godzin i brak dzieci	1 – 2 – 3 – 4 – 5	106	1 – 2 – 3 – 4 – 5	107
6. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze godzin i jedno dziecko	1 – 2 – 3 – 4 – 5	108	1 – 2 – 3 – 4 – 5	109
7. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze godzin i dwójka dzieci	1 – 2 – 3 – 4 – 5	110	1 – 2 – 3 – 4 – 5	111
8. Praca zawodowa w niepełnym wymiarze godzin i więcej niż dwójka dzieci	1 – 2 – 3 – 4 – 5	112	1 – 2 – 3 – 4 – 5	113
9. Rezygnacja z pracy zawodowej dopóki dzieci są małe	1 – 2 – 3 – 4 – 5	114	1 – 2 – 3 – 4 – 5	115
10. Rezygnacja z pracy zawodowej, jeśli posiada się dzieci	1 – 2 – 3 – 4 – 5	116	1 – 2 – 3 – 4 – 5	117

## 22. W jakim stopniu zgadza się Pan lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?

Wyszczególnienie	1 zdecydowanie nie zgadzam się	2 nie zgadzam się	3 nie mam zdania	4 zgadzam się	5 zdecydowanie zgadzam się	
1. Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo.	1	2	3	4	5	118
2. Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje zawodowo.	1	2	3	4	5	119
3. Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie.	1	2	3	4	5	120
4. Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci.	1	2	3	4	5	121
5. Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia co praca zawodowa.	1	2	3	4	5	122
6. Praca zawodowa jest dla kobiety najlepszym sposobem na to, aby być niezależną.	1	2	3	4	5	123
7. Pracujący zawodowo ojciec może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co ojciec niepracujący zawodowo.	1	2	3	4	5	124
8. Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego ojciec pracuje zawodowo.	1	2	3	4	5	125
9. Biorąc wszystko pod uwagę jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy mężczyzna pracuje na pełnym etacie.	1	2	3	4	5	126
10. Mężczyźni pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci.	1	2	3	4	5	127
11. Prowadzenie domu może dać mężczyźnie tyle samo zadowolenia, co praca zawodowa.	1	2	3	4	5	128

## RÓŻNE ASPEKTY ŻYCIA

23. Poniżej znajduje się lista pojęć związanych z różnymi sferami życia. Proszę zaznaczyć, na ile ważna jest dla Pana każda z poniższych kwestii:

	Wyszczególnienie	1 zupełnie nieważna	2 nieważna	3 raczej nieważna	4 trudno powiedzieć	5 raczej ważna	6 ważna	7 bardzo ważna	
a.	Rodzina i dzieci	1	2	3	4	5	6	7	129
b.	Praca zawodowa	1	2	3	4	5	6	7	130
c.	Czas wolny i relaks	1	2	3	4	5	6	7	131
d.	Przyjaciele	1	2	3	4	5	6	7	132
e.	Krewni	1	2	3	4	5	6	7	133
f.	Religia i kościół	1	2	3	4	5	6	7	134
g.	Polityka i życie publiczne	1	2	3	4	5	6	7	135
h.	Sąsiedzi	1	2	3	4	5	6	7	136
i.	Własne hobby	1	2	3	4	5	6	7	137

24. Ile książek posiada Pan w domu? Proszę wpisać orientacyjnie liczbę: ..... 138-140

25. Ile książek nie związanych z wykonywanym zawodem posiada Pan w domu?

Proszę wpisać orientacyjnie liczbę: ..... 141-143

26. Jakie są Pana ulubione formy spędzania wolnego czasu? Proszę na skali określić, na ile lubi czy też nie lubi Pan wykonywać następujących czynności:

Lp.	Wyszczególnienie	1 zupełnie nie lubię	2 nie lubię	3 raczej nie lubię	4 trudno powiedzieć	5 raczej lubię	6 lubię	7 bardzo lubię	
1.	Spacer	1	2	3	4	5	6	7	144
2.	Czytanie książek specjalistycznych związanych z wykonywanym zawodem	1	2	3	4	5	6	7	145
3.	Czytanie książek beletrystycznych	1	2	3	4	5	6	7	146
4.	Majsterkowanie	1	2	3	4	5	6	7	147
5.	Gotowanie	1	2	3	4	5	6	7	148
6.	Towarzyskie imprezy nocne	1	2	3	4	5	6	7	149
7.	Oglądanie telewizji	1	2	3	4	5	6	7	150
8.	Surfowanie w Internecie	1	2	3	4	5	6	7	151
9.	Czytanie czasopism	1	2	3	4	5	6	7	152

10.	Zwiedzanie nowych miejsc/Podróże	1	2	3	4	5	6	7	153
11.	Sprzątanie	1	2	3	4	5	6	7	154
12.	Dbanie o urodę	1	2	3	4	5	6	7	155
13.	Ćwiczenia fizyczne	1	2	3	4	5	6	7	156
14.	Chodzenie na zakupy	1	2	3	4	5	6	7	157
15.	Spotkania z przyjaciółmi	1	2	3	4	5	6	7	158
16.	Uczenie się nowych umiejętności (np. języki obce)	1	2	3	4	5	6	7	159
17.	Chodzenie do kina	1	2	3	4	5	6	7	160
18.	Chodzenie do teatru	1	2	3	4	5	6	7	161
19.	Chodzenie do galerii sztuki	1	2	3	4	5	6	7	162
20.	Chodzenie na mecze sportowe	1	2	3	4	5	6	7	163
21.	Wędkowanie	1	2	3	4	5	6	7	164
22.	Granie w gry komputerowe	1	2	3	4	5	6	7	165
23.	Oglądanie filmów DVD/video	1	2	3	4	5	6	7	166
24.	Spotkania z rodziną	1	2	3	4	5	6	7	167

27. Z kim najczęściej spędza Pan swój wolny czas. Może Pan zaznaczyć kilka odpowiedzi:

z żoną/ partnerką	1	168
narzeczoną	2	169
z dziećmi	3	170
z rodzicami	4	171
z dalszą rodziną	5	172
z kolegami	6	173
ze znajomymi z pracy	7	174
z innymi osobami niż wyżej wymienione	8	175

28. Jak często spotyka się Pan ze swoimi rodzicami?

codziennie	1	176
około 3 razy w tygodniu	2	
1 raz w tygodniu	3	
dwa razy w miesiącu	4	
raz w miesiącu	5	

29. Jeśli posiada Pan dzieci, z kim najczęściej rozmawia Pan o problemach związanych z wychowywaniem i opieką nad dziećmi? Może Pan zaznaczyć kilka odpowiedzi:

z żoną/ partnerką	1	177
narzeczoną	2	178
z rodzicami	3	179
z dalszą rodziną	4	180
z kolegami	5	181
ze znajomymi z pracy	6	182
z teściami	7	183
nie dotyczy, nie mam dzieci	9	184

30. Jeśli żyje Pan w stałym związku, z kim najczęściej rozmawia Pan o problemach związanych z podziałem obowiązków domowych? Może Pan zaznaczyć kilka odpowiedzi:

z żoną/ partnerką	1	185
narzeczoną	2	186
z rodzicami	3	187
z dalszą rodziną	4	188
z kolegami	5	189
ze znajomymi z pracy	6	190
z teściami	7	191
nie dotyczy, nie żyję stałym związku	9	192

31. Jak często spotyka się Pan ze swoimi kolegami w sytuacjach prywatnych, po pracy, bez swojej żony/partnerki?

codziennie	1	193
około 3 razy w tygodniu	2	
1 raz w tygodniu	3	
dwa razy w miesiącu	4	
raz w miesiącu	5	
rzadziej niż raz w miesiącu	6	
nie dotyczy, nie mam partnerki	9	

32. Poniżej znajdują się zdania wyrażające różnego rodzaju poglądy. Proszę określić, na ile się Pan zgadza lub też nie zgadza z każdym z nich:

Wyszczególnienie	1 zdecydowanie nie zgadzam się	2 nie zgadzam się	3 nie mam zdania	4 zgadzam się	5 zdecydowanie zgadzam się	
1. Najważniejszym zadaniem kobiety jest prowadzenie domu, rzetelne wykonywanie obowiązków domowych oraz wychowywanie dzieci.	1	2	3	4	5	194
2. Każda kobieta powinna realizować się zawodowo i nieustannie doskonalić swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe.	1	2	3	4	5	195
3. Każdy mężczyzna powinien uczestniczyć w procesie wychowania, opieki i codziennej pielęgnacji swojego dziecka od razu po jego narodzinach.	1	2	3	4	5	196
4. Mężczyzna nie powinien poświęcać czasu na obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi, gdyż czynności tego rodzaju są niemęskie.	1	2	3	4	5	197
5. Mężczyzna jest głową rodziny i jego głównym zadaniem jest dostarczanie rodzinie środków materialnych do życia.	1	2	3	4	5	198

6. Jedynie kobiety potrafią i nadają się do opieki nad niemowlęciem.	1	2	3	4	5	199
7. Kobiety dla dobra rozwoju własnych dzieci powinny zrezygnować ze swoich aspiracji zawodowych.	1	2	3	4	5	200
8. Mężczyzna wykonuje prace domowe tylko wtedy, gdy ma na to ochotę.	1	2	3	4	5	201
9. Kobieta powinna pracować zawodowo i równocześnie zajmować się prowadzeniem domu.	1	2	3	4	5	202
10. Mężczyzna pomaga żonie/partnerce w obowiązkach domowych tylko wtedy, gdy ona go o to poprosi.	1	2	3	4	5	203
11. Kobieta nie powinna zarabiać więcej od mężczyzny.	1	2	3	4	5	204
12. Mężczyzna nie potrafi wykonywać niektórych prac domowych tak dobrze jak kobieta.	1	2	3	4	5	205
13. Mężczyzna i kobieta powinni po równo dzielić się obowiązkami domowymi.	1	2	3	4	5	206
14. Zarówno mężczyzna, jak i kobieta powinni tyle samo czasu spędzać ze swoimi dziećmi.	1	2	3	4	5	207
15. Kobiety są z natury opiekuńcze i emocjonalne, dlatego najlepiej realizują się życiowo jako matki.	1	2	3	4	5	208
16. Mężczyźni są z natury nastawieni na zdobywanie środków materialnych do życia i rywalizację z innymi, dlatego najlepiej realizują się życiowo w pracy zawodowej.	1	2	3	4	5	209
17. Kobiety są czule, delikatne i potrzebują opieki mężczyzny.	1	2	3	4	5	210
18. Mężczyźni są twardzi i nie potrzebują niczyjego wsparcia.	1	2	3	4	5	211
19. Kobieta powinna mieć możliwość dłuższego odpoczynku od prac domowych.	1	2	3	4	5	212
20. Mężczyźni nie są od tego, aby dbać o czystość w domu.	1	2	3	4	5	213
21. Mężczyźni są dobrymi kucharzami, ale nie jest dobrze, gdy gotują codziennie w domu.	1	2	3	4	5	214
22. Mężczyźni nie potrafią zaopiekować się niemowlęciem.	1	2	3	4	5	215
23. Dom to miejsce relaksu i odpoczynku, a nie pracy.	1	2	3	4	5	216

33. Poniżej znajduje się lista różnego rodzaju codziennych czynności. Proszę dla każdej z tych czynności określić, czy uważa ją Pan za charakterystyczną dla kobiety, dla mężczyzny, czy też dla obu płci:

Lp.	Wyszczególnienie	1 kobiece	2 kobiece i męskie	3 męskie	
1	Wynoszenie śmieci	1	2	3	217
2	Przygotowywanie posiłków	1	2	3	218
3	Zmywanie naczyń po posiłku	1	2	3	219
4	Codziennie sprzątanie w domu	1	2	3	220
5	Gruntowne porządki	1	2	3	221
6	Pranie	1	2	3	222
7	Prasowanie	1	2	3	223
8	Robienie zakupów codziennej konsumpcji	1	2	3	224
9	Robienie zakupów artykułów trwałego użytku (np. sprzętów domowych)	1	2	3	225
10	Odrabianie lekcji z dziećmi	1	2	3	226
11	Naprawy instalacji hydraulicznych	1	2	3	227
12	Opieka nad osobami chorymi	1	2	3	228
13	Zlecenie usług naprawczych do wykonania	1	2	3	229
14	Załatwianie spraw urzędowych	1	2	3	230
15	Przewijanie niemowlęcia	1	2	3	231
16	Kapanie niemowlęcia	1	2	3	232
17	Karmienie niemowlęcia	1	2	3	233
18	Czytanie dziecku książeczek	1	2	3	234
19	Malowanie ścian w mieszkaniu	1	2	3	235
20	Mycie okien	1	2	3	236
21	Ścieranie kurzów	1	2	3	237
22	Tapetowanie	1	2	3	238
23	Mycie podłóg	1	2	3	239
24	Opieka nad zwierzętami domowymi	1	2	3	240
25	Naprawa urządzeń elektrycznych	1	2	3	241
26	Odbieranie dziecka ze szkoły/przedszkola	1	2	3	242
27	Naprawy instalacji elektrycznych	1	2	3	243
28	Mycie łazienki	1	2	3	244
29	Wymiana żarówek	1	2	3	245
30	Pielęgnacja roślinności	1	2	3	246

	domowej i przydomowej				
31	Dokonywanie opłat za rachunki	1	2	3	247
32	Wstawanie w nocy do płaczącego dziecka	1	2	3	248

34. Poniżej znajdują się zdania wyrażające różnego rodzaju osobiste poglądy na temat związku partnerskiego i podziału obowiązków. Jeśli jest Pan w stałym związku, proszę określić, na ile się Pan zgadza lub też nie zgadza z każdą z nich:

Jeśli nie żyje Pan w stałym związku proszę zaznaczyć:  
nie dotyczy, nie żyję w stałym związku

9 249

Lp.	Wyszczególnienie	1 zdecydowanie nie zgadzam się	2 nie zgadzam się	3 nie mam zdania	4 zgadzam się	5 zdecydowanie zgadzam się	
1	Moja żona/partnerka nie pozwala mi na wykonywanie wielu prac domowych, bo uważa, że nie potrafię ich wykonać tak dobrze jak ona.	1	2	3	4	5	250
2	Wstydzę się i nie mówię swoim kolegom, że zdarza mi się często wykonywać w domu te czynności, które oni uważają za kobiece.	1	2	3	4	5	251
3	Jestem dumny i zadowolony, że moja żona (partnerka) realizuje się zawodowo.	1	2	3	4	5	252
4	Czasem myślę sobie o tym, że przyjemnie byłoby nie pracować zawodowo, tylko zająć się przez jakiś czas wychowywaniem swoich dzieci i pracą w domu.	1	2	3	4	5	253
5	Bardzo bym chciał, żeby moja żona (partnerka) mogła zdecydować się na pracę na pół etatu po to, aby móc więcej czasu poświęcić dzieciom i sprawom domowym.	1	2	3	4	5	254
6	Jestem zły, kiedy żona/partnerka każe mi wykonać jakąś pracę domową, którą ja osobiście uważam za niemęską.	1	2	3	4	5	255
7	Żałuję, że w domu rodzinnym nie nauczono mnie wielu domowych prac.	1	2	3	4	5	256
8	Myślę, że nie potrafię mimo szczerych chęci dobrze wykonać większości prac domowych.	1	2	3	4	5	257
9	Cieszę się, że moja żona/ partnerka nie pracuje, bo nie muszą zajmować	1	2	3	4	5	258

	się pracami domowymi.						
10	Moja żona/ partnerka uważa, że powinienem więcej czasu poświęcać na prace domowe.	1	2	3	4	5	259
11	Moja żona/ partnerka uważa, że powinienem więcej czasu poświęcać opiece nad dzieckiem.	1	2	3	4	5	260
12	Moja żona/partnerka jest bardzo zadowolona z podziału obowiązków w naszym związku.	1	2	3	4	5	261
13	Moja żona /partnerka uważa, że prace domowe są obowiązkiem kobiety.	1	2	3	4	5	262
14	Moja żona /partnerka uważa, że opiekowanie się i pielęgnacja niemowlęcia jest typowo kobiecym zajęciem.	1	2	3	4	5	263
15	Moi koledzy starają się jak najmniej czasu spędzić w domu, bo nie dzieje się w nim nic ciekawego.	1	2	3	4	5	264
16	Moi koledzy uważają, że ich żony/ partnerki mają wobec nich nadmierne oczekiwania, kiedy proszą ich o wykonanie różnych prac domowych.	1	2	3	4	5	265

### PRACE DOMOWE

**35. Jak Pan ocenia prace domowe? Ocena na skali polega na wskazaniu numeru właściwej odpowiedzi. Np. gdy wskaże Pan ocenę '7' oznacza to, że najbardziej zgadza się Pan ze stwierdzeniem umieszczonym po prawej stronie skali, zaś wskazanie oceny '1' oznacza, że zgadza się Pan z opinią po lewej stronie skali. Oczywiście może Pan wybrać każdą ocenę od '7' do '1':**

1 zdecydowanie	2 bardzo	3 raczej	4 neutralnie (obojętnie)	5 raczej	6 bardzo	7 zdecydowanie
-------------------	-------------	-------------	--------------------------------	-------------	-------------	-------------------

<b>1. Ciekawe</b>	1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7	<b>Nudne</b>	266
<b>2. Przyjemne</b>	1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7	<b>Nieprzyjemne</b>	267
<b>3. Potrzebne</b>	1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7	<b>Niepotrzebne</b>	268
<b>4. Lekkie</b>	1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7	<b>Ciężkie</b>	269
<b>5. Relaksujące</b>	1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7	<b>Męczące</b>	270
<b>6. Uspokajające</b>	1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7	<b>Stresujące</b>	271

<b>7. Urozmaicone</b>	1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7	<b>Monotonne</b>	272
<b>8. Celowe</b>	1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7	<b>Jałowe</b>	273
<b>9. Satisfakcjonujące</b>	1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7	<b>Niesatisfakcjonujące</b>	274
<b>10. Odpowiedzialne</b>	1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7	<b>Nieodpowiedzialne</b>	275
<b>11. Wartościowe</b>	1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7	<b>Bezwartościowe</b>	276
<b>12. Konieczne</b>	1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7	<b>Niekonieczne</b>	277
<b>13. Przydatne</b>	1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7	<b>Nieprzydatne</b>	278
<b>14. Bezpieczne</b>	1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7	<b>Niebezpieczne</b>	279
<b>15. Łatwe</b>	1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7	<b>Trudne</b>	280

### POGLĄDY

36. Poniżej znajdują się zdania wyrażające różnego rodzaju osobiste poglądy. Proszę ustosunkować się do każdego z nich. Nie ma tu dobrych ani złych odpowiedzi. Interesuje nas Pana opinia:

Lp.	Wyszczególnienie	1 zdecydowanie nie zgadzam się	2 nie zgadzam się	3 nieco się zgadzam	4 raczej się zgadzam	5 zgadzam się	6 zdecydowanie się zgadzam	
1	Wspinanie się po szczeblach kariery jest dla mnie ważne.	1	2	3	4	5	6	281
2	Czuję się rozdarty pomiędzy moim napiętym harmonogramem pracy a koniecznością dbania o zdrowie.	1	2	3	4	5	6	282
3	Zarabianie pieniędzy jest częścią mojej idei spełnienia się jako mężczyzna.	1	2	3	4	5	6	283
4	Czasem definiuję swoją wartość osobistą przez pryzmat mojego sukcesu zawodowego.	1	2	3	4	5	6	284
5	Kariera i praca zawodowa wpływa na jakość mojego życia rodzinnego i odpoczynku.	1	2	3	4	5	6	285

6	Oceń wartość innych przez poziom ich osiągnięć i sukcesów zawodowych.	1	2	3	4	5	6	286
7	Obawiam się porażki i tego, jak ona wpłynie na mój wizerunek prawdziwego mężczyzny.	1	2	3	4	5	6	287
8	Znalezienie czasu na odpoczynek jest dla mnie trudne.	1	2	3	4	5	6	288
9	Bycie ciągle najlepszym jest dla mnie ważne.	1	2	3	4	5	6	289
10	Często czuję, że mam potrzebę sprawowania kontroli nad innymi.	1	2	3	4	5	6	290
11	Współzawodnictwo jest najlepszą drogą do osiągnięcia sukcesu.	1	2	3	4	5	6	291
12	Osiągnięcia są miarą mojej osobistej wartości.	1	2	3	4	5	6	292
13	Moja potrzeba pracowania lub uczenia się sprawia, że nie spędzam z rodziną tyle czasu, ile bym chciał.	1	2	3	4	5	6	293
14	Staram się osiągać więcej niż inni.	1	2	3	4	5	6	294
15	Moja praca lub nauka często powoduje zakłócenia w innych sferach mego życia (dom, rodzina, zdrowie, odpoczynek).	1	2	3	4	5	6	295
16	Często przejmuję się, jak inni oceniają moje osiągnięcia zawodowe.	1	2	3	4	5	6	296
17	Bycie inteligentniejszym lub sprawniejszym fizycznie od innych mężczyzn jest dla mnie ważne.	1	2	3	4	5	6	297
18	Przepracowanie i stres spowodowane dążeniem do osiągnięć w pracy wpływają negatywnie na moje życie.	1	2	3	4	5	6	298
19	Lubię czuć wyższość nad innymi ludźmi.	1	2	3	4	5	6	299

37. Poniżej znajdują się krótkie opisy pewnych osób. Proszę przeczytać każdy z tych opisów i ocenić, w jakim stopniu opisana osoba jest lub nie jest podobna do Pana.

A więc w jakim stopniu osoba jest podobna do Pana?

Lp.	Wyszczególnienie	1 Zupełnie nie taki jak ja	2 Nie taki jak ja	3 Tylko trochę taki jak ja	4 Trochę taki jak ja	5 Taki jak ja	6 Zupełnie taki jak ja	
1	Uprzejmość wobec innych ludzi jest dla niego ważna. Uważa, że zawsze powinien okazywać szacunek wobec swoich rodziców i ludzi starszych.	1	2	3	4	5	6	300
2	Wymyślanie nowych idei i bycie kreatywnym jest dla niego ważne. Lubi postępować w swój własny oryginalny sposób.	1	2	3	4	5	6	301
3	Odnoszenie sukcesów jest dla niego ważne. Lubi się wyróżniać i imponować innym.	1	2	3	4	5	6	302
4	Sądzi, że jest to ważne, aby postępować zgodnie z tym, czego się nauczył od swojej rodziny. Chce kontynuować zwyczaje i tradycje swojej rodziny.	1	2	3	4	5	6	303
5	Uważa za ważne, aby każda osoba na świecie była traktowana jednakowo. Chce sprawiedliwości dla wszystkich, nawet dla tych, których nie zna.	1	2	3	4	5	6	304
6	Lubi niespodzianki i zawsze poszukuje czegoś nowego. Uważa, że istotnym jest robienie w życiu wielu rzeczy.	1	2	3	4	5	6	305
7	Bezpieczeństwo swego kraju jest dla niego bardzo ważne. Chce, aby jego kraj był bezpieczny i nie miał wrogów.	1	2	3	4	5	6	306
8	Zawsze jest gotów do pomocy osobom bliskim. Jest to dla niego bardzo ważne, aby troszczyć się o tych, których zna i lubi.	1	2	3	4	5	6	307
9	Lubi kierować i mówić innym, co mają robić. Chce, aby inni byli mu posłuszni.	1	2	3	4	5	6	308
10	Pragnie korzystać z życia. Móc cieszyć się życiem jest dla niego bardzo ważne.	1	2	3	4	5	6	309
11	Lubi sam podejmować decyzje w swoich sprawach. Wolność wyboru jest dla niego ważna.	1	2	3	4	5	6	310

12	Ważne jest dla niego, aby nie oczekiwać więcej niż się ma. Sądzi, że ludzie powinni być zadowoleni z tego, co mają.	1	2	3	4	5	6	311
13	Bycie bogatym jest dla niego ważne. Chce mieć dużo pieniędzy i cennych rzeczy.	1	2	3	4	5	6	312
14	Szuka przygód i lubi podejmować ryzyko. Chce mieć ekscytujące życie.	1	2	3	4	5	6	313
15	Uczciwość jest dla niego bardzo ważna. Uważa, że musi być uczciwy w każdej sytuacji i zawsze musi mówić prawdę.	1	2	3	4	5	6	314
16	Ważne jest dla niego, aby wszystko było czyste i poukładane. Naprawdę nie chce wokół siebie bałaganu.	1	2	3	4	5	6	315
17	Szuka okazji, aby się zabawić. Jest dla niego ważne, aby robić rzeczy, które sprawiają mu przyjemność.	1	2	3	4	5	6	316
18	Mocno wierzy, że ludzie powinni troszczyć się o przyrodę. Troska o środowisko jest dla niego ważna.	1	2	3	4	5	6	317
19	Uważa, że ludzie powinni robić to, co im się mówi. Sądzi, że ludzie powinni zawsze postępować zgodnie z przepisami, nawet gdy nikt nie patrzy.	1	2	3	4	5	6	318
20	Chce, aby ludzie wiedzieli, w czym jest dobry. Jest ambitny i gotowy do ciężkiej pracy, aby iść do przodu.	1	2	3	4	5	6	319
21	Bezpieczeństwo jego rodziny jest dla niego niezwykle ważne. Zrobiłby wszystko, aby jego rodzina czuła się bezpiecznie.	1	2	3	4	5	6	320
22	Uważa za ważne słuchanie ludzi, którzy się od niego różnią. Nawet gdy się z nimi nie zgadza, chce ich zrozumieć i dobrze z nimi żyć.	1	2	3	4	5	6	321
23	Nie lubi się chwalić lub zwracać na siebie uwagi. Chce być skromny.	1	2	3	4	5	6	322
24	Uważa za ważne interesowanie się różnymi rzeczami. Jest ciekawy świata i stara się wszystko rozumieć.	1	2	3	4	5	6	323
25	Jest to dla niego ważne, aby dostosować się i postępować tak jak inni. Uważa, że powinien robić to, czego inni od niego oczekują.	1	2	3	4	5	6	324
26	Chce unikać postępowania, które inni uznaliby za złe lub niewłaściwe. Jest to dla niego ważne, aby postępować we właściwy sposób.	1	2	3	4	5	6	325

27	Uważa, że wszyscy powinni dążyć do pojednania ludzi tak, aby wszyscy żyli w pokoju. Pokój na całym świecie jest dla niego ważny.	1	2	3	4	5	6	326
28	Jest dla niego ważne pokazanie swoich umiejętności. Chce, aby ludzie podziwiali to, co on robi.	1	2	3	4	5	6	327
29	Jest to dla niego ważne, aby jego przyjaciele zawsze mu ufali. Chce być lojalny wobec nich i ma na względzie ich potrzeby.	1	2	3	4	5	6	328
30	Bycie religijnym jest dla niego ważne. Stara się bardzo, aby postępować zgodnie ze swoją wiarą.	1	2	3	4	5	6	329

# Spis treści

<b>SŁOWO WSTĘPNE</b> .....	7
<b>CZĘŚĆ I: PRZEGLĄD LITERATURY</b> .....	13
1. Wprowadzenie.....	15
2. Mężczyzna w rodzinie – przegląd stanowisk teoretycznych i badań .....	17
3. Czynniki sprzyjające zaangażowaniu mężczyzn w obowiązki domowe .....	39
3.1. Ekonomiczny model rodziny.....	39
3.2. Wykształcenie partnerów .....	41
3.3. Miejsce zamieszkania .....	42
3.4. Wiek.....	42
3.5. Czas pracy partnerów.....	42
3.6. Sektor pracy .....	43
3.7. Praca mężczyzny w zawodzie sfeminizowanym.....	44
3.8. Zaangażowanie religijne .....	44
3.9. Męska rola płciowa oparta na osiągnięciach zawodowych.....	45
3.10. Wartości życiowe .....	46
3.10.1. Otwartość na Zmianę .....	46
3.10.2. Wzmacnianie własnego JA.....	47
<b>CZĘŚĆ II: BADANIE</b> .....	49
1. Założenia metodologiczne i założenia analizy wyników.....	51
1.1. Cele badania, badane zmienne i sposób pomiaru zmiennych .....	51
1.1.1. Czynniki demograficzne .....	51
1.1.2. Czynniki psychologiczne.....	51
1.1.3. Czynniki społeczne .....	52
1.2. Analizy czynnikowe .....	52
1.2.1. Akceptowane wartości (Pyt. 37) .....	52
1.2.2. Ocena aspektów pracy zawodowej i czynności domowych (Pyt. 3 i 35) .....	53
1.2.3. Przekonania dotyczące ról płciowych (Pyt. 32) .....	54
1.2.4. Subiektywna ocena swego funkcjonowania w związku (Pyt. 34) .....	55
1.2.5. Preferencje co do spędzania czasu (Pyt. 26) .....	56
1.2.6. Poglądy dotyczące godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego (Pyt. 22) ....	56
1.3. Założenia analizy wyników .....	57
1.4. Dobór próby .....	58
1.4.1. Procedura poszukiwania respondentów .....	61
1.4.2. Procedura badania.....	61
2. Wyniki.....	63
2.1. Czynniki demograficzne a role płciowe .....	63
2.1.1. Wybrane stwierdzenia z pytania 22 .....	63
2.1.2. Wybrane stwierdzenia z pytania 32 (dotyczące ról płciowych w podziale obowiązków domowych) .....	65
2.1.3. Wybrane stwierdzenia z pytania 34 (dotyczące postaw mężczyzn do wykonywania prac domowych) .....	66

2.1.4. Wybrane stwierdzenia ze skali Gender Role Conflict – pytanie 36 (dotyczące negatywnego wpływu pracy zawodowej na życie prywatne) .....	67
2.1.5. Porównanie wyników badania z wybranymi wcześniejszymi badaniami .....	68
2.2. Rodzina pochodzenia .....	69
2.2.1. Wykształcenie rodziców .....	69
2.2.2. Dominujący model rodziny pochodzenia .....	79
2.3. Związek, małżeństwo, rodzina .....	83
2.3.1. Stan cywilny .....	83
2.3.2. Partnerka .....	90
2.3.3. Posiadanie dzieci .....	97
2.3.4. Finanse domowe .....	102
2.3.5. Prace domowe .....	103
2.4. Praca zawodowa .....	107
2.4.1. Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej i środowiska pracy respondentów ..	107
2.4.2. Postawy wobec pracy zawodowej .....	110
2.4.3. Czas poświęcany pracy zawodowej a koncepcja siebie jako mężczyzny i poglądy na role płciowe .....	119
2.5. Praca zawodowa i modele życia rodzinnego .....	122
2.5.1. Optymalny model równowagi „praca – życie rodzinne” .....	122
2.5.1.1. Czynniki wpływające na wybór optymalnego modelu równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym .....	126
2.5.1.2. Stan cywilny a modele równowagi .....	126
2.5.1.3. Poglądy na role płciowe a preferowane modele równowagi między pracą a życiem rodzinnym .....	133
2.5.2. Podsumowanie .....	141
2.6. Praca zawodowa i dzieci .....	142
2.6.1. Pracująca matka, pracujący ojciec .....	142
2.6.2. Podsumowanie .....	155
2.7. Sposób spędzania czasu wolnego .....	155
2.8. Akceptowanie wartości a poglądy na role płciowe i percepcja własnej pozycji w związku .....	170
2.8.1. Akceptowane wartości a poglądy na role płciowe .....	170
2.8.2. Integracja wyników – testowanie modeli teoretycznych analizy regresji liniowej .....	176
2.8.3. Akceptowane wartości a percepcja własnej pozycji w związku .....	180
2.8.4. Integracja wyników – testowanie modeli teoretycznych analizy regresji liniowej .....	183
3. Podsumowanie .....	189
3.1. Rola rodziny pochodzenia .....	192
3.2. Związek, małżeństwo, rodzina .....	194
3.3. Środowisko pracy .....	197
3.4. Praca zawodowa i modele życia rodzinnego .....	198
3.5. Praca zawodowa i dzieci: Pracująca matka, pracujący ojciec .....	200
3.6. Spędzanie czasu wolnego a role płciowe .....	202
3.6.1. Akceptowane wartości a poglądy na role płciowe i percepcja własnej pozycji w związku .....	202
Bibliografia .....	207

<b>SPIS ZAŁĄCZNIKÓW</b> .....	214
Spis rycin .....	215
Spis tabel.....	221
Aneks tabel demograficznych .....	225
Formularz kwestionariusza badania.....	251