

MARIA CHUCHRA  
JULIA GORBANIUK

## ZNACZENIE PRACY ZAWODOWEJ W ŻYCIU KOBIET I MĘŻCZYŹN

### THE IMPORTANCE OF WORK IN THE LIVES OF MEN AND WOMEN

**A b s t r a c t.** The importance of work in the lives of women and men is conditioned by many variables, which in many ways can influence the fact of employment for both sexes. These conditions are of historical, social, cultural, psychological background and related to the current situation on the labor market in the region. This article has an empirical character. Its purpose is to determine the differences in the assessment of men and women in four areas of the professional life: 1) job satisfaction; 2) the possibility of self-fulfillment at work; 3) the quality of the atmosphere in the workplace; 4) The reconciliation of working and family life. We applied the method of selection pairs mostly similar in terms of demographic characteristics of 100 men and 100 women aged from 20 to 64 currently active professionally. The applied method allowed the inference that there are areas of the professional life, in which men and women differently perceive their work situation. Which are: wage conditions, opportunities for promotion and development, the need to engage temporarily in the professional work, the resulting stress and the possibility of self-fulfillment outside of work.

**Key words:** professional work; sex; women in the labor market; men in the labor market; job satisfaction.

---

Dr hab. MARIA CHUCHRA, prof. KUL – Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Instytut Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej, Katedra Zdrowia Publicznego; adres do korespondencji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin; e-mail: [mchuch@kul.pl](mailto:mchuch@kul.pl)

Dr hab. JULIA GORBANIUK – Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Instytut Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej, Katedra Zdrowia Publicznego; adres do korespondencji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin; e-mail: [jgorban@kul.pl](mailto:jgorban@kul.pl)

## WSTĘP

Praca zawodowa stanowi ważną sferę życia człowieka. Stwarza możliwość rozwoju, dostarcza niezbędnych środków finansowych oraz może wpływać na lepsze samopoczucie.

Do końca XIX w. prawo kobiet do pracy zawodowej nie było czymś oczywistym. W ostatnim stuleciu sytuacja ta ulega stopniowo zmianie. W dobie współczesnej wiąże się to także ściśle z przemianami, jakie zachodzą na rynku pracy. Zmienia się nastawienie do pracy, która staje się centralnym elementem życia współczesnego człowieka, w istotny sposób wpływając na jego status i pozycję w strukturze społecznej. Często jest ona narzędziem samorealizacji<sup>1</sup>.

Chociaż zwiększa się aktywność zawodowa kobiet, wciąż ich sytuacja na rynku pracy różni się istotnie od sytuacji mężczyzn. Dość powszechne jest przypuszczenie, że praca ma odmienne znaczenie i jest źródłem odmiennych doświadczeń dla kobiet i mężczyzn, co może różnicować zadowolenie z pracy. Dla tych drugich ważniejsze są elementy środowiska pracy związane z samą pracą (np. treść, możliwości rozwoju), gdyż praca jest dla nich wartością samą w sobie, a dla kobiet ważniejsze są elementy związane z kontekstem pracy, gdyż one traktują pracę instrumentalnie (relacje z pracownikami, płaca)<sup>2</sup>.

Płeć jest też jedną z kluczowych cech stosowanych w analizie rynku pracy. Indywidualne możliwości oraz decyzje pracowników i osób poszukujących pracy są uzależnione od płci. Kobiety często pracują w innych zawodach i branżach niż mężczyźni, mają inne wynagrodzenie i czas pracy. Zróżnicowanie to jest uwarunkowane takimi cechami, jak wykształcenie, zaangażowanie w życie rodzinne czy nawet oczekiwania życiowe<sup>3</sup> oraz inne. Często mówi się o zjawisku dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Polega ona na nierównym traktowaniu kobiet i mężczyzn podobnie uzdolnionych, wykwalifikowanych i posiadających tę samą zdolność do pracy. Przejawami dyskryminacji są: segregacja zawodowa, różnica w wysokości wynagrodzeń oraz istot-

---

<sup>1</sup> M. HAPONIUK, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, „Instytut Obywatelski” 2014, nr 2, s. 2.

<sup>2</sup> P. WARR, *Well-Being and the Workplace*, w: *Well-Being: the Foundations of Hedonic Psychology*, red. D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz, SAGE, New York 1999, s. 392-412, cyt. za: A. ZALEWSKA, *Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy*, „Psychologia Jakości Życia” 8(2009), nr 1, s. 4.

<sup>3</sup> *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2014, s. 2.

na różnica w poziomie bezrobocia<sup>4</sup>. Jest to przedmiotem analiz wielu artykułów<sup>5</sup>. Jak podaje GUS, w większości sekcji gospodarki narodowej wynagrodzenia kobiet są niższe niż wynagrodzenia mężczyzn. Największe różnice można zaobserwować w działalności finansowej i ubezpieczeniowej, gdzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiety stanowi niespełna 63% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzny<sup>6</sup>. Zatem w warunkach dyskryminacji na rynku pracy kobiety powinny być mniej zadowolone z pracy niż mężczyźni.

Znaczenie pracy to poczucie pracownika, że w zamian za inwestowanie otrzymuje się zwrotnie psychiczną, poznawczą lub emocjonalną energię. Ludzie doświadczają poczucia znaczenia swojej pracy wówczas, gdy spostrzegają ją jako wyzwanie, jako wartą zachodu i przynoszącą satysfakcję<sup>7</sup>. Czym zatem jest satysfakcja z pracy?

W literaturze przedmiotu istnieje wiele definicji „satysfakcji z pracy”. Zestawienia 12 definicji w formie tabeli dokonał G. Wudarzewski<sup>8</sup>. Wiele z nich podaje także w swoim artykule A. Springer<sup>9</sup>. W dostępnych artykułach najczęściej jest cytowana ta, którą podaje E.A. Locke: „Satysfakcja z pracy to przyjemny stan emocjonalny, będący rezultatem postrzegania przez jednostkę swojej pracy jako realizującej lub umożliwiającej realizację istotnych wartości dostępnych w pracy pod warunkiem, że te wartości są zbieżne z jej potrzebami”<sup>10</sup>. Zbliżoną definicję podają M.E. Sempene, H.S. Rieger i G. Roodt, twierdząc, że „satysfakcja z pracy odnosi się do indywidualnej percepcji i oceny pracy. Indywidualna percepcja dokonywana jest pod wpły-

---

<sup>4</sup> *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego, Raport przeprowadzony w ramach projektu, CBOS 2010, s. 7.*

<sup>5</sup> Zob. B. KALINOWSKA-NAWROTEK, *Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 66(2004), z. 2, s. 231-246; P. ZWIECH, *Rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 4, s. 17-20.

<sup>6</sup> *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, s. 14.

<sup>7</sup> W.A. KAHN, *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*, „Academy of Management Journal” 1990, vol. 33, s. 692-724; cyt. za: A. WOŁOWSKA, *Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników*, „Rocznik Andragogiczny” 20(2013), s. 120-132.

<sup>8</sup> G. WUDARZEWSKI, *Satysfakcja z pracy – konceptualizacja pojęcia w świetle badań literaturowych*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2013, nr 5(37), s. 323-344.

<sup>9</sup> *Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika*, „Problemy Zarządzania” 9(2011), nr 4(34), s. 162-180.

<sup>10</sup> Cyt. za: G. WUDARZEWSKI, *Satysfakcja z pracy*, s. 334; por. A. SPRINGER, *Wybrane czynniki*, s. 163; A. SOWIŃSKA, *Zadowolenie z pracy – problemy definicyjne*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 197, s. 47.

wem takich czynników, jak potrzeby, wartości i oczekiwania. Ludzie więc oceniają pracę na podstawie tych czynników, które są dla nich istotne<sup>11</sup>. Według innych autorów satysfakcja z pracy jest „postawą, pozytywnym lub negatywnym osądem dokonywanym w stosunku do pracy lub dotyczącym sytuacji w pracy”<sup>12</sup>. Satysfakcja jest kategorią w znacznej mierze subiektywną, zależną od indywidualnej percepcji podmiotu<sup>13</sup>.

Terminu „satysfakcja” często używa się zamiennie z pojęciem „zadowolenie z pracy”, gdyż są one przez niektórych badaczy utożsamiane i traktowane jako synonimy. Część autorów jednak wyraźnie je od siebie odróżnia, biorąc za element różnicujący czas występowania (zadowolenie jest krótkotrwałe i zmienne, a satysfakcję odczuwa się po dłuższym okresie zadowolenia) lub czynniki motywujące, gdzie zadowolenie jest związane z czynnikami zewnętrznymi (wynagrodzenie, materialne środowisko pracy, relacje międzyludzkie, styl kierowania), zaś satysfakcja z pracy zarówno z czynnikami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi (możliwość uczenia się, odpowiedzialność, uznawanie zwierzchników)<sup>14</sup>. Można więc uznać, że „satysfakcja z pracy” jest kategorią szerszą i zawiera w sobie pojęcie „zadowolenie z pracy”<sup>15</sup>.

Celem niniejszego artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie: Czy praca zawodowa ma takie same znaczenie dla kobiet i mężczyzn?

Uszczegółowiając problem, postawiono następujące pytania badawcze:

Czy istnieją różnice w satysfakcji z pracy w zależności od płci?

Czy płeć różnicuje poziom samorealizacji w pracy?

Czy kobiety i mężczyźni podobnie oceniają atmosferę i relacje w pracy?

Czy kobiety i mężczyźni w podobnym stopniu potrafią godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi?

#### GRUPA BADANA I METODA

W celu odpowiedzi na postawione pytania badawcze zbadano dwie grupy osób, 100 mężczyzn i 100 kobiet w wieku od 20 do 64 lat aktualnie pozosta-

---

<sup>11</sup> G. WUDARZEWSKI, *Satysfakcja z pracy*, s. 334.

<sup>12</sup> Przytoczoną definicję podaje H.M. Weiss. Podobnie uważa M. Armstrong i inni. Cyt. za: G. WUDARZEWSKI, *Satysfakcja z pracy*, s. 334.

<sup>13</sup> A. SOWIŃSKA, *Zadowolenie z pracy*, s. 46.

<sup>14</sup> A. SOWIŃSKA, *Zadowolenie z pracy*, s. 47; M. KACZKOWSKA-SERAFIŃSKA, *Dlaczego przedsiębiorcy powinni dbać o satysfakcję z pracy swoich pracowników? Satysfakcja z pracy* – cz. 1, „Postera” 2010, nr 10, s. 15.

<sup>15</sup> G. WUDARZEWSKI, *Satysfakcja z pracy*, s. 337.

jących w stosunku pracy. Kontrolowano zmienne demograficzne dobierając osoby badane „metodą doboru parami” pod względem czterech zmiennych: miejsca zamieszkania, wykształcenia, stanu cywilnego oraz wieku. Co oznacza, że do mężczyzny przykładowo mieszkającego na wsi z wyższym wykształceniem stanu wolnego, w przedziale wiekowym 20-25 lat, dobierano kobietę o takich samych lub zbliżonych cechach demograficznych. Wybrano te zmienne demograficzne, gdyż jak wskazuje przytoczona literatura, mają one największy wpływ na ocenę znaczenia pracy. Mieszkańcy wsi stanowili po 33% kobiet i mężczyzn oraz odpowiednio po 67% osób z obydwu grup pochodziło z miasta. Proporcje te były uwzględniane ze względu na większość pracowników miast w ogólnej populacji osób zatrudnionych. Kolejną zmienną kontrolowaną było wykształcenie respondentów. Jest to zmienna, która może mieć znaczący wpływ na rodzaj wykonywanej pracy oraz satysfakcję z niej. W badanej grupie po 10% mężczyzn i kobiet deklaroowało wykształcenie zasadnicze zawodowe, po 9% osób posiadało wykształcenie średnie zasadnicze oraz średnie zawodowe po 20% osób. Wykształcenie wyższe zawodowe (licencjackie, inżynierskie) posiadało po 18% mężczyzn i kobiet i odpowiednio po 43% wskazało na wykształcenie wyższe. Do badań zakwalifikowano 36% mężczyzn stanu wolnego i 64% żonatych oraz 32% niezamężnych kobiet i 68% posiadających rodziny.

W badaniach posłużono się zbudowanym dla niniejszych celów badawczych kwestionariuszem ankiety, składającym się z 28 pytań. W artykule wykorzystano jedynie część pytań, analizując cztery wymiary znaczenia pracy: satysfakcję, samorealizację, atmosferę i relacje oraz godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Na każdy wymiar składało się kilka pytań, na które respondenci udzielali odpowiedzi na 5-stopniowej skali (od 1-zdecydowanie nie do 5-zdecydowanie tak). Środkowa odpowiedź była definiowana jako „ani tak ani nie”, która daje respondentom możliwość uniknięcia skrajnych odpowiedzi i wskazanie, iż nie mają oni na ten moment dobrze sprecyzowanej opinii. Do porównania między sobą obydwu grup pod względem badanych zmiennych zastosowano Test U Manna-Whitneya.

## WYNIKI

Dokonując porównania pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie znaczenia pracy zawodowej w ich życiu, analizie poddano cztery obszary funkcjonowania zawodowego: 1) zadowolenie z pracy jako ogólne poczucie satysfakcji z całości funkcjonowania zawodowego, w tym zadowolenie

z otrzymywanego wynagrodzenia oraz czasowego wymiaru pracy; 2) możliwości samorealizacji w pracy zawodowej; 3) jakość atmosfery oraz relacji międzyludzkich w miejscu pracy; 4) godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Analiza testem statystycznym średnich ogólnego zadowolenia z aktualnie wykonywanej pracy przez respondentów wskazuje na wysoki poziom satysfakcji zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Mężczyźni uzyskali wynik  $M = 3,92$ ,  $sd = 1,08$ , zaś kobiety  $M = 4,00$ ,  $sd = 0,83$  (zob. Tab. 1). Podobnie, zarówno mężczyźni jak i kobiety, na takim samym poziomie, odczuwają satysfakcję z godzin pracy, w ramach których wykonują swój zawód ( $M = 3,62$ ,  $sd = 1,23$  &  $M = 3,49$ ,  $sd = 1,10$ ).

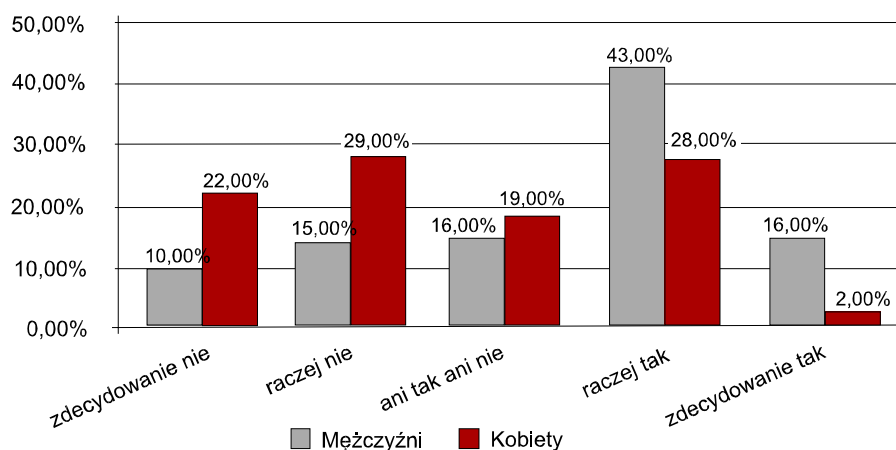
Analizując zadowolenie z pracy pod względem trzeciego bardzo ważnego wskaźnika, jakim jest otrzymywane wynagrodzenie, należy wskazać, że kobiety i mężczyźni mają w tym obszarze bardzo różne odczucia.

Tabela 1. Różnice w zakresie wskaźników zadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej w ocenie mężczyzn i kobiet

Wymiary znaczenia pracy	Mężczyźni		Kobiety		Test U-Manna-Witneya		r-pearsona
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
Zadowolenie z pracy	3,92	1,08	4,00	0,83	-0,11	0,912	0,01
Zadowolenie z wynagrodzenia	3,40	1,21	2,59	1,17	-4,60	0,000***	0,33
Zadowolenie z czasu pracy	3,62	1,23	3,49	1,10	-1,11	0,269	0,08

Mężczyźni są zadowoleni z wynagrodzenia, jakie otrzymują ( $M = 3,40$ ,  $sd = 1,21$ ), kobiety natomiast czują się niezadowolone z wynagrodzenia w stosunku do zaangażowania emocjonalnego i czasu, jakie poświęcają pracy zawodowej ( $M = 2,59$ ,  $sd = 1,17$ ,  $p = 0,001$ ).

Jak unaocznia wykres 1, ponad połowa kobiet jest zdecydowanie niezadowolona z otrzymywanych zarobków lub wyraża częściowe niezadowolenie. Tylko 2% kobiet wskazało, że są całkowicie usatysfakcjonowane ze swojego wynagrodzenia, podczas gdy wśród mężczyzn takiej odpowiedzi udzieliło 16%. Ponad 60% mężczyzn odczuwa satysfakcję z otrzymanego wynagrodzenia oraz około 20% nie ma wyrobionego zdania na ten temat.



Wykres 1. Poczucie satysfakcji z wynagrodzenia za pracę w grupie mężczyzn i kobiet  
( $\chi^2 = 23,270$ ,  $df = 4$ ,  $p = 0,001$ )

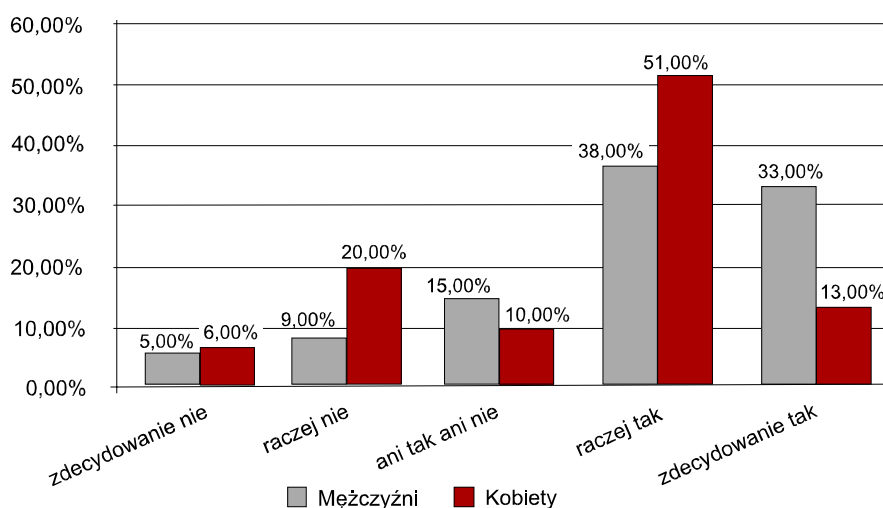
Drugim celem była próba udzielenia odpowiedzi na pytanie dotyczące różnic w ocenie kobiet i mężczyzn w zakresie postrzeganej przez nich możliwości samorealizacji zgodnie ze zdobytym wykształceniem lub zainteresowaniami (zob. Tab. 2). Analizując wskaźnik główny, jakim jest możliwość rozwoju, stwierdzono istotną różnicę statystyczną na poziomie  $p = 0,01$  w zakresie tej zmiennej na niekorzyść kobiet. Mężczyźni postrzegają swoje możliwości rozwojowe w wykonywanym zawodzie jako raczej satysfakcjonujące ( $M = 3,85$ ,  $sd = 1,13$ ).

Tabela 2. Różnice w zakresie możliwości samorealizacji w pracy zawodowej w ocenie kobiet i mężczyzn

Wymiary znaczenia pracy	Mężczyźni		Kobiety		Test U-Manna-Whitneya		r - pearsona
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
Możliwości rozwojowe	3,85	1,13	3,45	1,13	-2,70	0,007**	0,19
Możliwości samorealizacji	3,55	1,18	3,33	1,14	-1,46	0,143	0,10
Wykonywanie pracy zgodnie z wykształceniem	3,46	1,65	3,26	1,76	-0,73	0,466	0,05

Możliwość realizacji ambicji i planów zawodowych	3,17	1,18	3,04	1,17	-0,75	0,451	0,05
Możliwość wykazania swoich kompetencji	3,92	1,06	3,74	1,03	-1,52	0,128	0,11
Poczucie bycia docenianym w pracy	3,58	0,88	3,39	0,97	-1,29	0,197	0,09

Analiza wypowiedzi kobiet wskazuje, iż znacznie częściej mieszczą się one w przedziałach wyśrodkowanych: od raczej nie widzą dla siebie możliwości rozwojowych w tej kwestii lub tylko częściowo dostrzegają dla siebie takie perspektywy. Odpowiedzi skrajne pojawiały się znacznie rzadziej, szczególnie w perspektywie pewności co do postrzegania możliwości swojego rozwoju ( $M = 3,45$ ,  $sd = 1,13$ ). Szczegółowy rozkład wyników prezentuje wykres 2.



Wykres 2. Postrzeganie możliwości rozwoju w grupie mężczyzn i kobiet ( $Chi\text{-kwadrat} = 15,858$ ,  $df = 4$ ,  $p = 0,003$ )

Największą różnicę (w wysokości 20%) w ocenach mężczyzn i kobiet zaobserwowano w zakresie odpowiedzi zdecydowanie pozytywnej wobec możliwości własnego rozwoju w pracy. Kobiety znacznie rzadziej są pewne możliwości rozwoju w aktualnym miejscu pracy niż mężczyźni.

W zakresie pozostałych analizowanych wskaźników, takich jak: możliwość samorealizacji, wykonywanie pracy zgodnie ze zdobytym wykształceniem, możliwość realizacji ambicji i planów zawodowych, możliwość wykazania swoich



kompetencji, poczucie bycia docenianym w pracy – oceny mężczyzn i kobiet nie różniły się między sobą pod względem statystycznym. Należy jednocześnie podkreślić, że zarówno mężczyźni jak i kobiety najbardziej cenią sobie w pracy danie im przez przełożonych możliwości wykazania się, zaprezentowania swojej wiedzy i umiejętności ( $M = 3,92$ ,  $sd = 1,06$  &  $M = 3,74$ ,  $sd = 1,03$ ). Ważne jest także dla nich poczucie bycia docenianym przez pracodawców i kolegów ( $M = 3,58$ ,  $sd = 0,88$  &  $M = 3,39$ ,  $sd = 0,97$ ). Ponad 60 % pracowników doświadcza tego typu uczucia w miejscu swego zatrudnienia.

Kolejny wymiar dotyczący znaczenia pracy w życiu mężczyzn i kobiet, który został poddany analizie, to ocena jakości atmosfery oraz relacji z kolegami i przełożonymi w miejscu zatrudnienia.

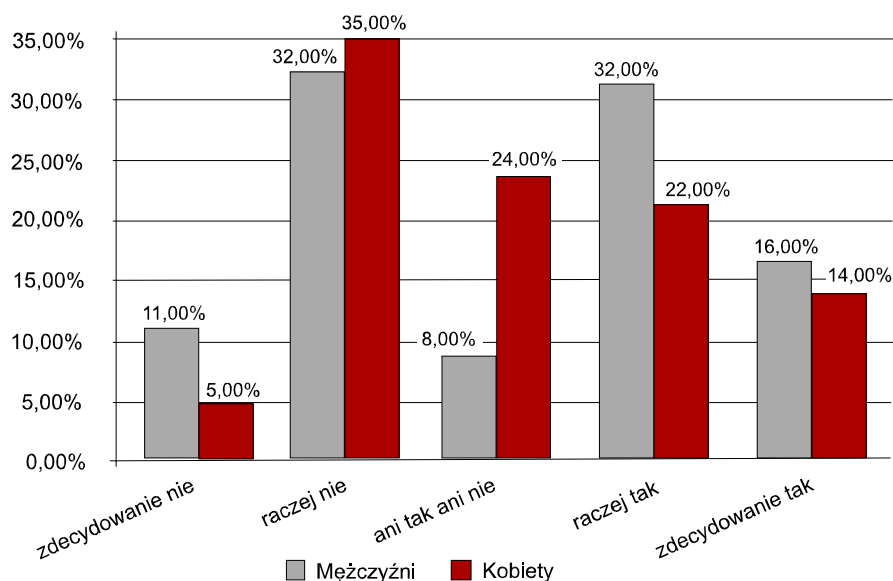
Tabela 3. Różnice dotyczące atmosfery w pracy i jakości relacji z kolegami i przełożonymi w ocenie kobiet i mężczyzn

Wymiary znaczenia pracy	Mężczyźni		Kobiety		Test U-Manna-Whitneya		r-pearsona
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
Praca jako źródło stresu	3,10	1,32	3,05	1,16	-0,26	0,796	0,02
Chęć powrotu do pracy po przerwie	3,34	1,20	3,32	1,14	-0,21	0,836	0,01
Przyjaźnie w miejscu pracy	3,75	1,10	3,96	0,86	-1,13	0,258	0,08
Spotkania towarzyskie z kolegami	3,20	1,29	3,31	1,23	-0,58	0,565	0,04
Zadowolenie z atmosfery w pracy	3,97	0,82	4,00	0,67	-0,06	0,954	0,00
Jakość wsparcia ze strony przełożonego	3,99	0,99	4,26	0,72	-1,67	0,094	0,12
Występowanie konfliktów w miejscu pracy	2,27	1,03	2,05	0,93	-1,52	0,129	0,11

Uzyskane wyniki w zakresie siedmiu zmiennych lansują się w zdecydowanej większości w przedziale od 3 do 5 punktów, co wskazuje na pozytywne postrzeganie miejsca pracy (Tab. 3). Zarówno mężczyźni jak i kobiety najwyżej ocenili jakość wsparcia ich przez przełożonego w różnych trudnych sytuacjach życiowych lub rodzinnych ( $M = 3,99$ ,  $sd = 0,99$  &  $M = 4,00$ ,  $sd = 0,67$ ). Na pytanie dotyczące występowania konfliktów w miejscu pracy większość respondentów udzieliła przeczącej odpowiedzi. Średnia dla porównywanych grup wyniosła odpowiednio dla mężczyzn  $M = 2,27$  oraz dla

kobiet  $M = 2,05$ . Zarówno kobiety jak mężczyźni raczej nie doświadczają lub bardzo rzadko doświadczają konfliktów w miejscu zatrudnienia.

Ważnym natomiast wskaźnikiem jest ogólne postrzeganie pracy jako źródła ciągłego stresu, który może mieć wpływ na zdrowie pracowników, ich wydajność oraz funkcjonowanie w społeczeństwie.



Wykres 3. Postrzeganie pracy zawodowej jako źródła stresu w grupie mężczyzn i kobiet  
( $Chi\text{-kwadrat} = 12,365$ ,  $df = 4$ ,  $p = 0,01$ )

Porównanie obydwu grup za pomocą testu Chi-kwadrat wskazuje na istnienie różnicy pomiędzy ocenami mężczyzn i kobiet odnośnie do występowania w pracy stresu ( $p = 0,01$ ). Mężczyźni znacznie częściej (46%) doświadczają stresu w pracy niż kobiety (36%), wybierając odpowiedzi na poziomie „raczej” często doświadczam stresu oraz „zdecydowanie” często. Największą jednak różnicę zaobserwowano w przypadku środkowego wyboru. Kobiety znacznie częściej wskazywały, iż pracę traktują jako konkretne zobowiązanie i nie stanowi ona dla nich ani źródła stresu, ani też nie jest całkiem obojętna (24%). Wśród mężczyzn tego typu postawa zadaniowa wystąpiła trzy razy rzadziej niż wśród kobiet i wyniosła 8% całości zbadanej grupy.

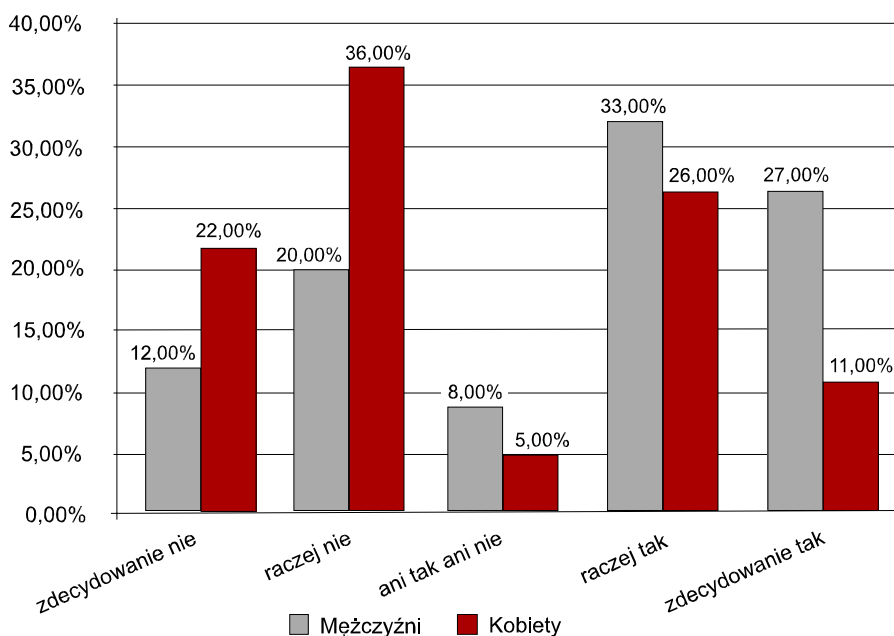
Tabela 4. Różnice w zakresie możliwości godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi w ocenie kobiet i mężczyzn

Wymiary znaczenia pracy	Mężczyźni		Kobiety		Test U-Manna-Whitneya		r-pearsona
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
Godzenie rodziny i pracy	3,85	1,06	3,88	0,86	-0,40	0,692	0,03
Zaniedbywanie rodziny z powodu pracy	2,39	1,32	2,36	0,99	-0,63	0,530	0,04
Możliwość spędzania czasu z rodziną	3,35	1,18	3,29	1,05	-0,72	0,473	0,05
Dyspozycyjność czasowa dla przyjaciół	3,74	1,00	3,50	1,11	-1,57	0,116	0,11
Możliwość realizacji własnych zainteresowań (hobby)	3,59	1,14	3,29	1,09	-2,07	0,038*	0,15
Praca po godzinach pracy	3,43	1,39	2,68	1,36	-3,72	0,000***	0,26
Nadrabianie prac zawodowych na urlopie	2,13	1,30	1,86	1,14	-1,62	0,105	0,11
Niemożliwość uczestniczenia w uroczystościach rodzinnych	2,14	1,15	2,05	1,17	-0,85	0,397	0,06

Zdecydowana większość osób badanych pracuje w pełnym wymiarze godzin. Mimo to, zarówno mężczyźni jak i kobiety (Tab. 4), starają się godzić ze sobą te dwa obszary funkcjonowania, odpowiednio planując zadania zawodowe i rodzinne ( $M = 3,85$ ,  $sd = 1,06$  &  $M = 3,88$ ,  $sd = 0,86$ ). Zarówno mężczyźni jak i kobiety wskazują, iż raczej starają się wygospodarowywać czas dla rodziny, bliskich i przyjaciół. Pod tym względem obydwie grupy nie różnią się między sobą w stopniu istotnym statystycznie i odpowiedzi mieszczą się w granicach wyników średnich, wskazując na brak wyraźnego konfliktu pomiędzy pracą zawodową a obowiązkami rodzinnymi i rozrywką. Potwierdzają to również kolejne dwa analizowane wskaźniki, a mianowicie nadrabianie prac zawodowych w czasie urlopu oraz konieczność rezygnacji z ważnych wydarzeń rodzinnych na rzecz pracy zawodowej. Zarówno oceny mężczyzn jak i kobiet nie różnią się statystycznie pod tym względem. Obie grupy badanych odpowiadają w kategoriach „zdecydowanie nie” lub „raczej nie”. Nie pracują więc w sytuacji bycia z rodziną i przyjaciółmi w okresach wolnych od pracy zawodowej ( $M = 3,43$ ,  $sd = 1,15$  &  $M = 2,05$ ,  $sd = 1,17$ ). Jak wskazują wyniki, szczególnie wyraźna granica pomiędzy życiem zawodo-

wym a rodzinnym zarysowuje się w grupie kobiet, które starają się skupić wyłącznie na rodzinie w sytuacji, gdy jest taka możliwość i okazja.

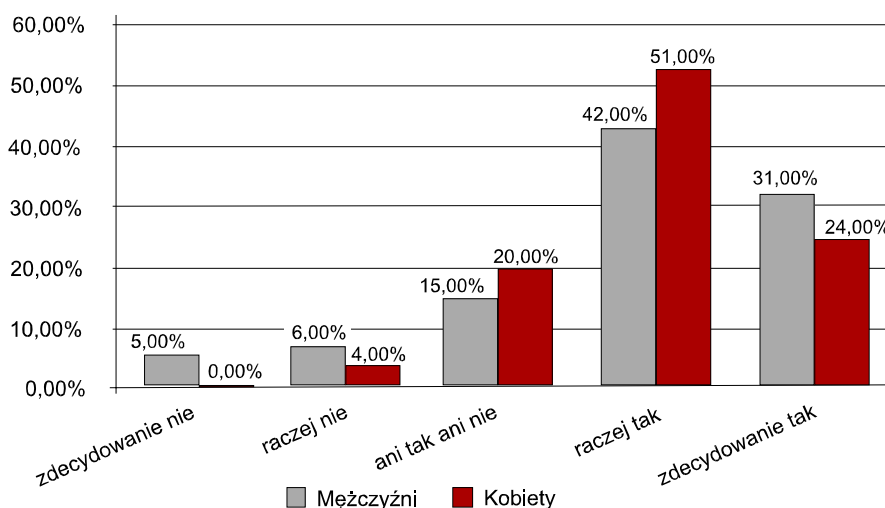
W kategorii dotyczącej godzenia pracy zawodowej z rodzinną wystąpiły dwie istotne statystycznie różnice w ocenie mężczyzn i kobiet dotyczące konieczności pozostawania w pracy po godzinach (Wyk. 4) oraz możliwości realizacji własnych zainteresowań (Wyk. 5). Otrzymane wyniki wskazują, że mężczyźni zdecydowanie częściej ( $p = 0,001$ ) pozostają w pracy po zakończeniu dnia roboczego. Kobiety zaś bardzo rzadko przyznają się do takich sytuacji ( $M = 3,99$ ,  $sd = 1,39$  &  $M = 2,68$ ,  $sd = 1,36$ ). Uważają także, że mają mniej czasu na hobby ( $M = 3,29$ ,  $sd = 1,09$ ) niż mężczyźni ( $M = 3,59$ ,  $sd = 1,14$ ).



Wykres 4. Wykonywanie pracy w nadmiarze godzin w grupie mężczyzn i kobiet  
( $Chi\text{-kwadrat} = 16,772$ ,  $df = 4$ ,  $p = 0,01$ )

Analiza poszczególnych odpowiedzi respondentów dotycząca pracy poza jej podstawowym wymiarem wskazuje, iż mężczyźni zdecydowanie częściej doświadczają konieczności przedłożenia pracy nad czas wolny (27% & 11%), natomiast odpowiedź „raczej nie” pozostając w pracy po godzinach jest częściej wskazywana przez kobiety (20% & 36%). Oznacza to, iż kobiety zdecydowanie rzadziej przedkładają pracę nad rodzinę lub czas wolny i traktują

pracę jako ważną część swojego życia, natomiast nie jako zdecydowanie priorytetową.



Wykres 5. Możliwość realizacji własnych zainteresowań (hobby) w grupie mężczyzn i kobiet  
( $\chi^2 = 15,858$ ,  $df = 4$ ,  $p = 0,003$ )

Wykres 5 prezentuje szczegółową analizę porównania grupy mężczyzn i kobiet pod względem możliwości realizacji własnych zainteresowań (hobby). Porównanie poszczególnych wypowiedzi respondentów testem Chi-kwadrat, który jest znacznie mniej czuły niż test U Manna-Whitneya, wskazuje na wystąpienie tendencji w przypadku kobiet do bardziej wyśrodkowanych odpowiedzi co do możliwości realizacji własnych zainteresowań niż w przypadku mężczyzn (71% – kobiety & 57% – mężczyźni), mężczyźni zaś częściej wybierali skrajne odpowiedzi zarówno w kierunku zdecydowanie nie mam możliwości rozwijania własnych zainteresowań oraz zdecydowanie takie możliwości są dla mnie w zasięgu.

#### OMÓWIENIE WYNIKÓW

Analiza znaczenia pracy zawodowej, w zakresie czterech analizowanych aspektów ujawniła, że jest ona ważnym obszarem funkcjonowania zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet. Odpowiadając na postawione pytania badawcze

należy wskazać, iż satysfakcja z pracy zawodowej stanowi obecnie ważną część życia współczesnego człowieka. Uzyskany wynik należy uznać za zadowalający, biorąc pod uwagę trudności na polskim rynku pracy oraz ogólną kulturę w miejscu pracy. Zadowolenie ogólne z pracy zawiera tzw. partykularne (częstkowe) zadowolenia<sup>16</sup>. Poddając je szczegółowym analizom stwierdzono, iż zarówno mężczyźni, jak i kobiety w podobnym stopniu są zadowoleni z czasu pracy. Istotna różnica statystyczna jednak wystąpiła w sferze dotyczącej satysfakcji z wynagrodzenia. Mężczyźni – w przeciwieństwie do kobiet – są zadowoleni z otrzymywanych zarobków, uważają, że są one adekwatne do ich zaangażowania w pracę. Nasuwają się więc różne możliwości interpretacyjne otrzymanego wyniku. Jedną z nich, gdyż faktem jest, że za tę samą pracę kobiety często otrzymują niższe wynagrodzenie, co uzasadnia ich niezadowolenie<sup>17</sup>. Natomiast inny kierunek myślenia skłania ku interpretowaniu znaczenia pracy dla kobiet jako wartości instrumentalnej, pozwalającej zapewnić sobie bytu materialnego, a nie jako wartości samej w sobie. W badaniach Springer, spośród 16 czynników, najistotniejszymi, niezbędnymi do osiągnięcia satysfakcji z pracy, wysoko oceniono wynagrodzenie oraz stabilność zatrudnienia<sup>18</sup>. Jednak nie stwierdzono różnicy w zależności od płci. Z kolei w badaniach Zalewskiej płeć moderuje wpływ stanowiska pracy, a typ stanowiska inaczej różnicuje satysfakcję z płacy u kobiet (najmniejsza na stanowisku wykonawczym) i mężczyzn (największa u kierowników)<sup>19</sup>. Wysokość wynagrodzenia została także potwierdzona w międzynarodowych badaniach P. Warra, w których to niezależnie od kultury, czynnik ten okazał się najistotniejszy dla największej grupy pracowników<sup>20</sup>.

Drugim krokiem w analizach była próba odpowiedzi na pytanie, czy płeć różnicuje poziom samorealizacji w pracy. Stanowi ona najwyższy stopień w piramidzie potrzeb A. Masłowa<sup>21</sup>. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety podobnie oceniają możliwości realizacji siebie, swoich planów i ambicji zawodowych, wykazanie się umiejętnościami i kompetencjami. Czują się także

---

<sup>16</sup> A. WOŁOWSKA, *Satysfakcja z pracy*, s. 121.

<sup>17</sup> A. ZALEWSKA, *Wiek, płeć i stanowisko pracy*, s. 3; *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego*, s. 7.

<sup>18</sup> A. SPRINGER, *Wybrane czynniki*, s. 170-171.

<sup>19</sup> A. ZALEWSKA, *Wiek, płeć i stanowisko pracy*, s. 16.

<sup>20</sup> P. WARR, *Work values: Some Demographic and Cultural Correlates*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 2008, vol. 81, nr 4, s. 762, cyt. za: A. SPRINGER, *Wybrane czynniki*, s. 171.

<sup>21</sup> A. MASŁOW, *Motywacja i osobowość*, PAX, Warszawa 1990, s. 72-92.

w równym stopniu doceniani w pracy. Różnią się natomiast istotnie w percepcji możliwości swojego rozwoju. Mężczyźni postrzegają swoje możliwości rozwojowe w wykonywanym zawodzie jako raczej satysfakcjonujące, natomiast kobiety nie mają takiego poczucia. Uważają, że praca nie jest środowiskiem wspierającym ich rozwój. Przyczyn takiego stanu można doszukiwać się zarówno w czynnikach bezpośrednio związanych z miejscem pracy (środowiskowych, cech pracy) i stawianymi pracownikom wymaganiami, jak również tymi, które wynikają z istniejących ograniczeń samych kobiet (podmiotowych)<sup>22</sup> jako pracowników (rodzina, dzieci), a także ich potrzeb i oczekiwań. Ambicje zawodowe, zaangażowanie w pracę, nie dają kobietom poczucia spełnienia w zakresie rozwoju pojętego ogólnie. Jeśli natomiast skoncentrujemy się na rozwoju zawodowym, to istnieje wiele doniesień mówiących o dyskryminacji kobiet w tym zakresie, i to może powodować ich niezadowolenie<sup>23</sup>. Kobiety znacznie rzadziej są pewne możliwości awansu czy jasno określonej ścieżki kariery zawodowej. Nie zawsze też daje się im szansę wykazania się, a należy podkreślić – jak ukazały niniejsze badania – zarówno mężczyźni, jak i kobiety, najbardziej cenią sobie w pracy możliwość wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności.

Udzielając odpowiedzi na pytanie dotyczące postrzegania różnic przez kobiety i mężczyzn w zakresie atmosfery i jakości relacji w pracy, analizowano wyniki w zakresie siedmiu zmiennych. Wskazują one jednoznacznie, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety pozytywnie ocenili atmosferę w miejscu zatrudnienia. Ważne jest dla nich budowanie dobrych i przyjaznych relacji w zespole pracowników, zarówno z kolegami jak i z przełożonymi. Wskazuje to na postrzeganie miejsca pracy jako środowiska życzliwego, z rzeczowym podejściem do współpracownika czy podwładnego. Wszyscy badani raczej nie doświadczają, lub bardzo rzadko doświadczają, konfliktowych sytuacji w miejscu zatrudnienia. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety najwyżej ocenili wsparcie przez pracodawcę w różnych trudnych sytuacjach życiowych lub rodzinnych. Ważnym natomiast i niepokojącym wskaźnikiem z punktu widzenia zdrowia publicznego jest postrzeganie pracy jako źródła permanentnego stresu. Może on mieć wpływ na zdrowie zarówno fizyczne, jak i psychiczne pracowników<sup>24</sup>, ogólną efektywność oraz funkcjonowanie zarówno w pracy,

---

<sup>22</sup> A. SOWIŃSKA, *Zadowolenie z pracy*, s. 47-48.

<sup>23</sup> *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego*, s. 7; P. ZWIECH, *Rodzaje dyskryminacji kobiet*, s. 17.

<sup>24</sup> Ł. BAKA, *Zależność między konfliktami praca – rodzina i rodzina – praca a zdrowiem pielęgniarek – buforujący efekt wsparcia społecznego*, „Medycyna Pracy” 2013, nr 6, s. 776, 783.

jak i poza nią, w tym szczególnie w rodzinie. Przy czym mężczyźni znacznie częściej doświadczają stresu w pracy niż kobiety.

Praca zawodowa dla kobiet i mężczyzn jawi się jako istotny i bardzo czasochłonny element życia, gdyż większość osób badanych pracuje w pełnym wymiarze godzin, co niewątpliwie utrudnia prowadzenie domu i aktywne uczestnictwo w życiu rodzinnym. Jak wskazują uzyskane wyniki, zarówno mężczyźni jak i kobiety usiłują godzić ze sobą te dwa obszary funkcjonowania, odpowiednio planując zadania zawodowe i rodzinne. Starają się wygospodarowywać czas dla rodziny, bliskich i przyjaciół. Nie zauważa się wyraźnego konfliktu pomiędzy pracą zawodową a niemożnością przeznaczenia czasu na życie rodzinne i towarzyskie. Potwierdzają to również kolejne dwa wskaźniki, a mianowicie nadrabianie zaległości zawodowych w czasie urlopu oraz konieczność rezygnacji z ważnych uroczystości rodzinnych z powodu pracy. Jest to dość zaskakujące, albowiem istnieje wiele doniesień poświęconych konfliktom „praca–rodzina i rodzina–praca”. Badacze jednocześnie wykazują, że konflikty te negatywnie wiążą się ze zdrowiem<sup>25</sup>. Szczególnie wyraźna granica pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym zarysowuje się w grupie kobiet, które starają się skupić wyłącznie na rodzinie w sytuacji, gdy jest taka możliwość. Okazuje się jednak, że mężczyźni istotnie częściej niż kobiety pozostają w pracy po godzinach, kosztem życia rodzinnego i towarzyskiego. Kobiety natomiast unikają takich sytuacji, zdecydowanie ważniejsza jest dla nich rodzina, choć i praca jest ważną częścią ich życia, ale nie najważniejszą. Dla mężczyzn natomiast praca jest w istotnie większym stopniu źródłem rozwoju i satysfakcji, ale dzieje się to kosztem czasu, który mogliby poświęcić rodzinie lub na wypoczynek.

Podsumowując dokonane analizy, należy wskazać, iż satysfakcja z pracy zawodowej stanowi obecnie bardzo ważną część życia współczesnych mężczyzn i kobiet, często wyznacza ich tożsamość oraz przestrzeń życiową, stanowi istotny element ich ogólnego poczucia szczęścia. Mimo to, jak wskazują wyniki, istnieją różnice między obydwoma płciami w elementach szczegółowych, takich jak: oczekiwana płaca za wykonywaną pracę, możliwości rozwo-

---

<sup>25</sup> Zob. Ł. BAKA, *Zależność między konfliktami*, s. 783; B. LACHOWSKA, *Praca i rodzina, Konflikt czy synergia?* Wydawnictwo KUL, Lublin 2012; M.R. FRONE, M. RUSSELL, M.L. COOPER, *Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 1997, nr 4, s. 325–335, <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>; M.R. FRONE, *Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey*, „Journal of Applied Psychology” 2000, vol. 85, nr 6, s. 888–895, <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.85.6.888>.



ju zawodowego, stawianie akcentów na wykonywanych rolach zawodowych i rodzinnych oraz wynikającego z tego faktu stresu związanego z zaangażowaniem się w pracę oraz postrzeganych możliwościach rozwijania siebie w innych sferach życia niż zawodowe, np. hobby.

#### BIBLIOGRAFIA

- BAKA Ł., Zależność między konfliktami praca–rodzina i rodzina–praca a zdrowiem pielęgniarek – buforujący efekt wsparcia społecznego, „Medycyna Pracy” 2013, nr 6, s. 775-784.
- FRONE M.R., RUSSELL M., COOPER M.L., Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed Parents, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 1997, nr 4, s. 325–335, <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>.
- FRONE M.R., Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey, „Journal of Applied Psychology” 2000, vol. 85, nr 6, s. 888–895, <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.85.6.888>.
- HAPONIUK M., Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce, „Instytut Obywatelski” 2014, nr 2, s. 1-18.
- KACZKOWSKA-SERAFIŃSKA M., Dlaczego przedsiębiorcy powinni dbać o satysfakcję z pracy swoich pracowników? Satysfakcja z pracy – cz. 1, „Postera” 2010, nr 10, s. 11-16.
- KAHN W.A., Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work, „Academy of Management Journal” 1990, vol. 33, s. 692-724.
- KALINOWSKA-NAWROTEK B., Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 66(2004), z. 2, s. 231-246.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2014.
- LACHOWSKA B., Praca i rodzina, Konflikt czy synergia? Wydawnictwo KUL, Lublin 2012.
- MASŁOW A., Motywacja i osobowość, PAX, Warszawa 1990.
- MAZUREK E., Kariera zawodowa i aktywność edukacyjna jako szansa samorealizacji współczesnej kobiety, „Rocznik Andragogiczny” 2007, s. 152-162.
- POLKOWSKA D., ŁUCJAN I., Przemiany aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach UE w świetle danych Eurostatu. Analiza porównawcza, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 33(2013), s. 141-148.
- SOWIŃSKA A., Zadowolenie z pracy – problemy definicyjne, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 197, s. 45-56.
- SIUTA-STOLARSKA B., SIUTA-BRODZIŃSKA M., Wartości a satysfakcja zawodowa, „Zeszyty Naukowe WSOWL” 2011, nr 2, s. 333-349.
- SPRINGER A., Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika, „Problemy Zarządzania” 9(2011), nr 4(34), s. 162-180.
- WARR P., Well-Being and the Workplace, w: Well-Being: the Foundations of Hedonic Psychology, red. D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz, SAGE, New York 1999, s. 392-412.
- WARR P., Work values: Some Demographic and Cultural Correlates, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 2008, vol. 81, nr 4, s. 751–775. DOI:10.1348/096317907X263638.

- WOŁOWSKA A., Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników, „Rocznik Andragogiczny” 20(2013), s. 120-132.
- WUDARZEWSKI G., Satysfakcja z pracy – konceptualizacja pojęcia w świetle badań literaturo-  
wych, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2013, nr 5(37),  
s. 323-344.
- ZALEWSKA A., Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy, „Psychologia Jakości  
Życia” 8(2009), nr 1, s. 1-20.
- ZWIECH P., Rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy, „Polityka Społeczna” 2011, nr 4,  
s. 17-20.

## ZNACZENIE PRACY ZAWODOWEJ W ŻYCIU KOBIET I MĘŻCZYŹN

### S t r e s z c z e n i e

Znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiet i mężczyzn jest uwarunkowane wieloma zmiennymi, które w różny sposób mogą oddziaływać na fakt podejmowania pracy zarobkowej przez obydwie płcie. Uwarunkowania te mają charakter historyczny, społeczny, kulturowy, psychologiczny oraz związane są z aktualną sytuacją na rynku pracy w danym regionie. Niniejszy artykuł ma charakter empiryczny. Celem jego jest ustalenie różnic w ocenie mężczyzn i kobiet w czterech obszarach funkcjonowania zawodowego: 1) satysfakcja z pracy; 2) możliwości samorealizacji w pracy; 3) jakość atmosfery w miejscu pracy; 4) godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Zastosowano metodę doboru parami najbardziej zbliżonych pod względem cech demograficznych 100 mężczyzn oraz 100 kobiet w wieku od 20 do 64 lat aktualnie czynnych zawodowo. Zastosowana metoda pozwoliła na wnioskowanie, iż istnieją obszary funkcjonowania zawodowego, w których kobiety i mężczyźni inaczej postrzegają swoją sytuację zawodową. Są to: warunki płacowe, możliwości awansowania i rozwoju, konieczność angażowania się czasowego w pracę zawodową oraz wynikający z niej stres, a także możliwości samorealizacji poza obszarem pracy zawodowej.

**Słowa kluczowe:** praca zawodowa; płeć; kobiety na rynku pracy; mężczyźni na rynku pracy; satysfakcja z pracy.