

Status quo czy ryzyko współpracy a stosunek do siebie i do innych z perspektywy płci

Krystyna Adamska¹

Uniwersytet Gdański

<https://orcid.org/0000-0002-3605-3919>

Sylwiusz Retowski

Uniwersytet SWPS, Wydział Psychologii w Sopocie

<https://orcid.org/0000-0002-6133-0658>

Streszczenie

Cel: Dotychczas prowadzone badania dotyczące różnic między mężczyznami i kobietami w zakresie gotowości do podejmowania ryzyka współpracy z osobami obcymi nie przyniosły jednoznacznych wyników. Jednocześnie społecznie podzielany stereotyp płci przypisuje kobietom role związane z utrzymywaniem bliskich relacji i status quo, a mężczyznom zadania związane z życiem publicznym. Jest to jeden z powodów utrzymującej się nierówności płci. Działania podejmowane na rzecz rozwiązania tego problemu nie zawsze przynoszą zamierzone rezultaty. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest brak wystarczającej wiedzy na temat różnic, jakie występują między kobietami i mężczyznami w zakresie psychologicznych mechanizmów odpowiedzialnych za decyzje o utrzymaniu status quo, bądź podjęciu ryzyka współpracy z osobą obcą. W oparciu o teorię ról społecznych postawiono hipotezę, że takim mechanizmem jest postrzeganie siebie i innych.

Metoda: W odpowiedzi na problem różnic ze względu na płeć w gotowości do podejmowania ryzyka współpracy wykorzystano ekonomiczną Grę Zaufanie. Przeprowadzono dwa badania: jedno dotyczące postrzegania innych ($N = 108$), drugie dotyczące postrzegania siebie ($N = 93$).

Wyniki: Wyniki częściowo potwierdzają oczekiwania odmienności ze względu na płeć w podejmowaniu decyzji. Mężczyźni, którzy zdecydowali się na status quo, postrzegali swoich przełożonych jako mniej serdecznych, asertywnych i kompetentnych, a kobiety jako bardziej inkluzywnych. Kobiety, które wymagają od siebie więcej niż mężczyźni, gdyż mają wyższe nasilenie perfekcjonizmu, nie zmieniają istotnie swojego nastawienia w sytuacji ryzyka współpracy (zmiany nie zaobserwowano także u mężczyzn).

¹ Adres do korespondencji: krystyna.adamska@ug.edu.pl.

Konkluzje: Uzyskane wyniki badań wskazują, że różnice w spostrzeganiu innych wraz z odmiennością decyzji w Grze Zaufanie dotyczyć mogą różnych wymiarów oceny. Taki wniosek ma swoje konsekwencje praktyczne, szczególnie w kontekście kształtowania polityki mającej na celu równość płci.

Słowa kluczowe: status quo, zaufanie, współpraca, wspólnotowość, sprawczość, perfekcjonizm

Jednym ze współczesnych wyzwań, jakie podejmuje psychologia jako nauka – dostarczając zarówno rzetelnej wiedzy, jak i proponując rozwiązania praktyczne – jest problem nierówności płci. Nierówność płci dotyczy wielu aspektów życia społecznego: luk płacowych, gdzie kobiety zarabiają mniej za pracę o tej samej wartości, „szklanego sufitu”, który ogranicza ich awans na stanowiska kierownicze, nadmiernego obciążenia kobiet nieopłacaną pracą domową, nierównej reprezentacji płci w polityce i nauce, stereotypów (np. że kobiety są bardziej emocjonalne), a także przemocy ze względu na płeć. Intensywne zmiany, jakie zachodzą w wielu krajach w zakresie polityki społecznej mającej na celu redukcję nierówności przynoszą pozytywne rezultaty, czasami jednak efekt jest znikomy lub nawet przeciwny do zamierzonego (Freysteinsdóttir i Valgarðsdóttir, 2020). Podejmując wysiłek nadszania za tymi zmianami współczesna psychologia ma do zaoferowania wiedzę z zakresu mechanizmów psychologicznych odpowiedzialnych za zachowania. Psychologia, coraz częściej integrując ustalenia z innych dziedzin, sięga między innymi po gry ekonomiczne, stanowiące narzędzia poznania i zrozumienia tego, jak ludzie podejmują decyzje w warunkach współzależności. Podążając śladem myśli wyrażonej przez dramatopisarkę i scenarzystkę Abi Morgan, że mężczyźni i kobiety nie różnią się tak bardzo od siebie, ale to świat sprawia, że stają się różni, zadano w artykule pytanie o różnice pomiędzy osobami deklarującymi płeć męską i żeńską w sytuacji możliwości zachowania status quo lub podjęcia ryzyka współpracy z nieznaną osobą. Zaufanie może wiązać się z poniesieniem kosztów.

Jedną z fundamentalnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami, stereotypowo im przypisywaną, jest koncentracja na bliskich relacjach bądź działaniach w sferze publicznej, wymagająca gotowości do nawiązywania relacji z obcymi (Wojciszke, 2010). Przejawianie takiej gotowości jest uznawane za społeczno-ekonomiczne podwaliny rozwoju współczesnych społeczeństw (Fukuyama, 1997; Putnam, 2008). Jednak metaanaliza badań przeprowadzona ostatnio nad podejmowaniem współpracy w grach ekonomicznych przez kobiety i mężczyzn nie wskazuje na istotne różnice między nimi (Spadaro i in., 2022). Badania uwzględniały skłonność do podejmowania określonej decyzji, ale nie skupiały się na możliwości odmiennego spostrzegania siebie i innych w warunkach odmiennych wyborów. Czy zatem kobiety, które dokonują wyboru zachowawczego, niepomnażającego dostępnych dóbr będą się różnić od kobiet, które podejmują ryzyko zaufania i podjęcia wymian z osobą obcą? Czy mężczyźni decydując się na status quo, będą inaczej postrzegać siebie i innych niż ci, którzy ryzykują? Czy wybór status quo (lub ryzyka) oznacza coś innego dla kobiet i mężczyzn w kategoriach spostrzegania

innych i siebie? Przedstawienie wyników badań własnych, mających na celu udzielenie odpowiedzi na te pytania, poprzedzone jest charakterystyką zjawiska podejmowania ryzyka współpracy w grach ekonomicznych z perspektywy płci, teorią ról społecznych, opisującą związek pomiędzy przypisywanym kobietom i mężczyznom rolom społecznym a ich zachowaniom oraz percepcją siebie i innych w warunkach uwewnętrznionego stereotypu płci.

Ryzyko a płeć

Byrnes i współautorzy (1999) przeprowadzili metaanalizę 150 badań, w których porównano tendencje do podejmowania ryzyka u kobiet i mężczyzn. W badaniach odmiennych ze względu na rodzaj zadania (deklarowane i obserwowane zachowania) oraz treść zadania (np. palenie tytoniu) okazało się, że mężczyźni są bardziej skłonni do podejmowania ryzyka niż kobiety. W niektórych obszarach (np. podejmowanie ryzyka intelektualnego i fizycznego) różnice te zaznaczały się szczególnie wyraźnie. W odpowiedzi na pytanie czy mężczyźni są bardziej skłonni do podejmowania ryzyka finansowego niż kobiety, Charnes i Gneezy (2012) odwołują się do 15 zestawów badań bazujących na grze inwestycyjnej i stwierdzają, że kobiety inwestują mniej, co – jak konkludują – wskazuje na ich niechęć do ryzyka finansowego. Przyczyn, dla których występują różnice płci w skłonności do podejmowania ryzyka, upatruje się w emocjonalnych reakcjach na sytuacje ryzykowne, nadmiernej pewności siebie, oraz ujmowania ryzyka w kategoriach zagrożenia lub wyzwania (Croson i Gneezy, 2009). W szczególności dotyczy to silniejszej reakcji psychologicznej na straty pieniężne niż na zyski (Dawson, 2023). Pojawiają się jednak krytyczne głosy, wskazujące na niską zasadność twierdzeń o różnym poziomie skłonności do ryzyka ze względu na płeć. Filippin i Crosetto (2016) zebrali dane z 54 opublikowanych badań, w których wzięło udział prawie osiem tysięcy osób. Autorzy ustalili, że częstotliwość i znaczenie różnic ze względu na płeć odzwierciedlają specyficzne cechy zastosowanych metod badawczych, a nie rzeczywiste różnice w ukrytych postawach wobec ryzyka.

Szczególnym przypadkiem gry ekonomicznej będącej jedną z bardziej popularnych miar behawioralnych w badaniach nauk społecznych nad ryzykiem i współpracą jest Gra Zaufania, w której wypłaty wyrażane są w jednostkach pewnego dobra materialnego, które jest cenione przez osoby biorące udział w grze. Na grę składają się dwa etapy rozgrywane się pomiędzy „osobą zawierającą” (Graczem A) a „powiernikiem” (Graczem B). Gracz A otrzymuje darowiznę i decyduje, ile przekazać Graczowi B; każda przesłana kwota jest potrącana przez eksperymentatora. Gracz B otrzymuje potrojoną kwotę i decyduje, ile zwrócić Graczowi A (Isoni i Sugden, 2019). W niektórych odmianach gry druga osoba (Gracz B) jest wskazana w instrukcji jako partner/partnerka gry, ale nie uczestniczy w grze, a przedmiotem zainteresowania badawczego jest decyzja Gracza A. Chociaż kwoty przekazywane w ramach Gry Zaufania są istotnie powiązane z postawą wobec ryzyka (Chetty i in., 2021), to teoretyczne rozważanie decyzji w tej grze nie ogranicza się tylko do kwestii ryzyka, ale także wpisuje w szerszy

kontekst podejmowania współpracy z osobami obcymi. Badania w tym zakresie wskazują na konieczność uwzględniania zmienności wewnątrzpłciowej w analizach różnic między płciami. Thöni i współautorzy (2021) ustalili, że zmienność ta dotyczy bardziej mężczyzn niż kobiet.

Teoria ról społecznych

Przedstawiciele różnych dziedzin nauk społecznych wskazują na to, jak procesy socjalizacji, role społeczne i władza społeczna kształtują różnice płciowe (Eagly i Wood, 2013; Ridgeway, 2011). W tym ujęciu płeć jest konstruktem społecznym (Lorber, 1994), a różnice płciowe mogą wynikać i być wzmacniane przez struktury hierarchiczne i odmienną alokację zasobów. Przedstawiciele tego nurtu podkreślają także znaczenie przypisywania różnych zadań i różnych wartości związanych z tymi zadaniami (Bourdieu, 2004; Kluwer, 1998). Zaznaczają oni zarazem rolę oczekiwania odmiennych wzorów interakcji społecznych między mężczyznami i kobietami (West i Zimmerman, 1987). Powielanie wzorców interakcji przyczynia się do utrzymywania status quo i istniejących porządków społecznych (Trenholm i Jensen, 2013). Jedną z bardziej znaczących koncepcji, opisujących jak przypisane kobietom i mężczyznom role społeczne determinują ich zachowania, jest społeczna teoria ról (Eagly, 1987). Wyjaśnia ona zarazem źródła i funkcje stereotypów płciowych, ideologie skupione wokół różnic płci i podstaw względem tych różnic. Bazujące na założeniach tej koncepcji badania wskazują na rolę auto-stereotypów w spełnianiu społecznych oczekiwań (Obioma i in., 2025). Kobiety oceniają siebie jako mniej sprawcze, a mężczyźni oceniają siebie jako mniej wspólnotowych (Hentschel i in., 2019). Sprzyja to dokonywaniu wyboru roli przywódcy przez mężczyzn częściej niż w przypadku kobiet (Croft i in., 2015; Hernandez i in., 2022). Zinternalizowane stereotypy płciowe mogą prowadzić do podejmowania decyzji, które są z nimi zgodne. Wpływają na wybór kariery zawodowej i skłonność do angażowania się w życie rodzinne (Koenig i Eagly, 2014). Kobiety są mniej obecne w zawodach technicznych i zawodach o wysokim statusie (np. polityka), podczas gdy mężczyźni są mniej liczni w zawodach związanych z opieką (Block i in., 2019; Croft i in., 2015).

Zgodnie z wyznaczoną społecznie i uwewnętrzną rolą, kobiety wspierają bliskie związki, a mężczyźni utrzymują szersze relacje, wchodząc w kontakty z osobami obcymi, potencjalnie wiążące się z ryzykiem (Wojciszke, 2010). Sytuacje ryzyka wymagają poczucia władzy, bardziej dostępnego mężczyznom niż kobietom (Galinsky i in., 2024). Istotne jest także nastawienie promocyjne, częściej rozpoznawane u mężczyzn. Kobiety charakteryzują się w większym stopniu nastawieniem prewencyjnym (Galinsky i in., 2024). Ponadto kobiety zorientowane promocyjnie mają mniej tradycyjne przekonania dotyczące ról płciowych (Gutermuth i Hamstra, 2024). Te kobiety, które są zobligowane rolą społeczną do utrzymywania status quo, stawiają sobie wyższe wymagania w przewidywalnych i stabilnych sytuacjach. Mężczyźni lokują poprzeczkę wyżej w sytuacjach wymagających sprawczości i podejmowania ryzyka (Löffler i Greitemeyer, 2023; van Dijk i van Engen, 2019).

Percepcja siebie i innych a płeć

Spostrzeganie siebie przez pryzmat wymagań roli społecznej może przybrać postać zorientowanego na siebie perfekcjonizmu, który jest definiowany jako właściwość jednostki polegająca na dążeniu do wyjątkowo wysokich standardów wykonania (Feher i in., 2020; Frost i in., 1990). Zorientowany na siebie perfekcjonizm wykazuje istotne pozytywne korelacje z sumiennością, cechą charakteryzującą się zorganizowaniem, odpowiedzialnością, pracowitością i dyscypliną (Stoeber i in., 2009). Co więcej, stwierdzono dodatnią i istotną korelację między perfekcjonizmem a wrażliwością interpersonalną, natomiast ujemną i istotną korelację między perfekcjonizmem a współczuciem dla samego i samej siebie (Neshat i in., 2023).

Spełnianie oczekiwań roli społecznej w relacjach z innymi wymaga, oprócz utrzymywania wysokich oczekiwań względem siebie, pozytywnego obrazu innych osób, szczególnie osób ważnych (jak np. przełożonych). Badania nad dwoma wymiarami spostrzegania siebie i innych wskazują, że asertywność podmiotu jest szczególnie ważna dla samooceny, ocena innych jest silniej powiązana z moralnością, ciepłem i kompetencją (Abele i Hauke, 2019). Jednak asertywność okazuje się istotnym wymiarem oceny osoby przełożonej (Hsu i in., 2022; Schauf i in., 2022). Ma ono znaczenie między innymi dla oceny tzw. przywództwa włączającego. Wysoko oceniane przywództwo włączające wiąże się ze spostrzeganiem osoby zarządzającej jako odważnej, ale też skromnej i otwartej poznawczo (Cin i Sönmez, 2024; Li i Tang, 2022). Ma to wartość motywacyjną, prowadząc do wzrostu zaangażowania pracowników, ich innowacyjności i satysfakcji z pracy. Pozytywna ocena innych, szczególnie ważnych osób, spotyka się niejednokrotnie z nagrodą w postaci większej sympatii ze strony otoczenia (Pletzer i in., 2018).

W oparciu o przewidywania sformułowane na podstawie teorii ról społecznych można oczekiwać, że te kobiety, które decydują się na status quo w Grze Zaufanie będą wykazywać wspierający rolę społeczną kobiet wzorzec spostrzegania innych i siebie: pozytywne oceny innych i wysokie wymagania wobec siebie. Mężczyźni natomiast będą realizowali swoją rolę społeczną poprzez pozytywne oceny innych i wysokie wymagania stawiane sobie w sytuacji, gdy będą podejmowali ryzyko współpracy (opcja zaufanie). Wzorzec wspierający utrzymywanie roli słabnie u kobiet wybierających ryzyko i mężczyzn wybierających status quo. W tym sensie osłabienie wzorca (dla kobiet w status quo a dla mężczyzn w sytuacji ryzyka współpracy) stanowi odejście od społecznie przypisanej płci roli.

Stąd oczekiwanie, że

1. Kobiety wybierające ryzyko współpracy w Grze Zaufanie spostrzegają innych (osobę przełożoną) mniej pozytywnie i są mniej wymagające względem siebie (perfekcjonizm) niż kobiety wybierające status quo.
2. Mężczyźni wybierający ryzyko współpracy w Grze Zaufanie spostrzegają innych (osobę przełożoną) bardziej pozytywnie i są bardziej wymagający względem siebie (perfekcjonizm) niż mężczyźni wybierający status quo.

Badania własne

Aby zweryfikować postawione hipotezy, przeprowadzono dwa badania: jedno dotyczące postrzegania innych ($N = 108$), a drugie dotyczące postrzegania siebie ($N = 93$). Osoby uczestniczące w opisywanych tu badaniach podejmowały decyzje w ekonomicznej Grze Zaufanie. W tej grze wybór wzajemnej współpracy stanowi alternatywę dla status quo. W obydwu badaniach sprawdzano, czym różnią się osoby różnych płci, które decydują się na współpracę, od tych, które zachowują status quo, pod względem postrzegania siebie i innych.

Akceptacja uczelnianej komisji ds. etyki badań naukowych opatrzona została oznaczeniem: 66/2025/WNS.

Badanie 1

Metoda

Osoby badane

W badaniu wzięło udział 108 osób o średniej wieku 29,31 lat ($SD = 7,90$), w tym 55 kobiet (51%), 53 mężczyzn (49%). Były to osoby pracujące, o średnim stażu pracy 8,2 lat ($SD = 7,16$). Zdecydowana większość badanych (68,5%) pracuje na stanowisku wykonawczym, 14,8% – na stanowisku kierowniczym, a 16,7% określa swój zawód jako wolny, gdzie nie da się w jasny sposób określić miejsca w hierarchii.

Procedura i przebieg badań

W badaniu sprawdzano, czy w sytuacji podjęcia decyzji o zaufaniu lub utrzymaniu status quo, płeć różnicuje stosunek do innych osób na wymiarach dotyczących Wielkiej Dwójki (sprawczość i wspólnotowość) oraz oceny jakości przywództwa osoby przełożonej (przywództwo włączające). W badaniu wykorzystano Grę Zaufanie, której autorami są Evans oraz Krueger w wersji z 2017 roku. Według zasad gry, wszyscy uczestnicy powinni znać pełną procedurę i możliwe wyniki gry. Gracz 1 wybiera między status quo a zaufaniem. Pierwsza opcja oznacza małą nagrodę dla obu stron, druga opcja – podwyższa ogólną stawkę. Gracz 2 wybiera między wzajemnością a zdradą. Pierwsza opcja pozostawia obu graczom z wynikiem wyższym niż status quo, natomiast druga – pozostawia Gracza 1 z sumą niższą niż status quo, podczas gdy Gracz 2 zyskuje najwyższy możliwy wynik. Dylemat Gracza 1 polega na wyborze między bezpieczeństwem status quo a niepewnością wiążącą się z zaufaniem. W oryginalnej wersji gry, Gracz 2 również stoi przed dylematem moralnym – czy docenić zaufanie wzajemnością, czy zyskać kosztem Ufającego. Na potrzeby badania w kwestionariuszu ujęto tylko jedną stronę dylematu. Instrukcja brzmiała następująco:

Wyobraź sobie sytuację, w której musisz podzielić pieniądze między dwie osoby. Gracz 1 to Ty, zaś Gracz 2 to przypadkowa, nieznana Ci osoba. Musisz wybrać między status quo a zaufaniem. Pierwsza opcja oznacza 10 zł dla obu stron, druga opcja – podwyższa ogólną stawkę do 40 zł. Gracz 2 wybiera między wzajemnością

a zdradą. Pierwsza opcja pozostawia obu graczy z 20 zł, natomiast druga – pozostawia Ciebie z niczym, podczas gdy Gracz 2 zyskuje całą sumę 40 zł. Gracz 2 podjął już decyzję i również zna pełną procedurę. Co wybierasz?

Decyzja podjęta w grze przez uczestnika badania była naszą zmienną niezależną. W tym badaniu wybory rozłożyły się następująco: warunek 1 (status quo) – 53 badanych, warunek 2 (zaufanie) – 55 badanych. Po jej podjęciu osoby badane wypełniały pozostałe metody kwestionariuszowe i metryczkę. Badanie przeprowadzone zostało online. Badani byli pozyskiwani przez różne portale społecznościowe (Facebook, Instagram, TikTok).

Zastosowane metody

Skrócona skala do pomiaru sprawczości i wspólnotowości. Do pomiaru wykorzystano metodę stworzoną przez Abele i współpracowników (2016). Metoda składa się z 20 pozycji. Mierzy dwa wymiary: sprawczość i wspólnotowość, z których każda dzieli się na dwie podskale. Sprawczość dzieli się na *Asertywność* i *Kompetencję*. Przykładowa pozycja ze skali *Asertywności* to: *jest typem przywódcy, nie poddaje się łatwo*. Przykładowa pozycja ze skali *Kompetencji* to: *bardzo sprytny/a, bardzo skuteczny/a*. Wspólnotowość dzieli się na *Ciepło* i *Moralność*. Przykładowa pozycja ze skali *Ciepła* to: *bardzo troskliwy/a, bardzo serdeczny/a w kontaktach z innymi*. Przykładowa pozycja ze skali *Moralności* to: *sprawiedliwy/a, godny/a zaufania*. Instrukcja różni się od oryginalnej tym, że osoby uczestniczące w badaniu oceniły swoją przełożoną (swojego przełożonego), a nie siebie. Wszystkie cztery podskale charakteryzują się wysoką rzetelnością (patrz tabela 1).

Przywództwo włączające. Do pomiaru wykorzystano metodę zaproponowaną przez Li i Tang (2022). W celu dostosowania skali do polskich warunków przetłumaczono test z języka angielskiego na polski, a następnie przeprowadzono tłumaczenie odwrotne. Tłumaczenia zostały wykonane przez niezależnych tłumaczy posługujących się biegle językami polskim oraz angielskim. Użyto procedurę back-translation, która potwierdziła jakość wykonanych tłumaczeń. Rzetelność podskali okazała się wysoka (patrz tabela 1). Przykładowa pozycja skali to: *mój przełożony jest dostępny, by omówić problemy*.

Tabela 1

Statystyki opisowe mierzonych zmiennych

Zmienna	M	SD	1	2	3	4	5
Ciepło	0,60	0,97	(0,90)				
Moralność	0,66	1,06	0,71***	(0,92)			
Asertywność	0,86	0,90	0,29**	0,49***	(0,84)		
Kompetencja	0,86	1,00	0,50***	0,71***	0,72***	(0,90)	
Przywództwo włączające	3,64	1,10	0,64***	0,61***	0,44***	0,70***	(0,95)

Adnotacja. $N = 108$; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$. Na przekątnej, w nawiasach umieszczono wskaźniki rzetelności (alfa-Cronbacha) dla każdej ze zmiennych.

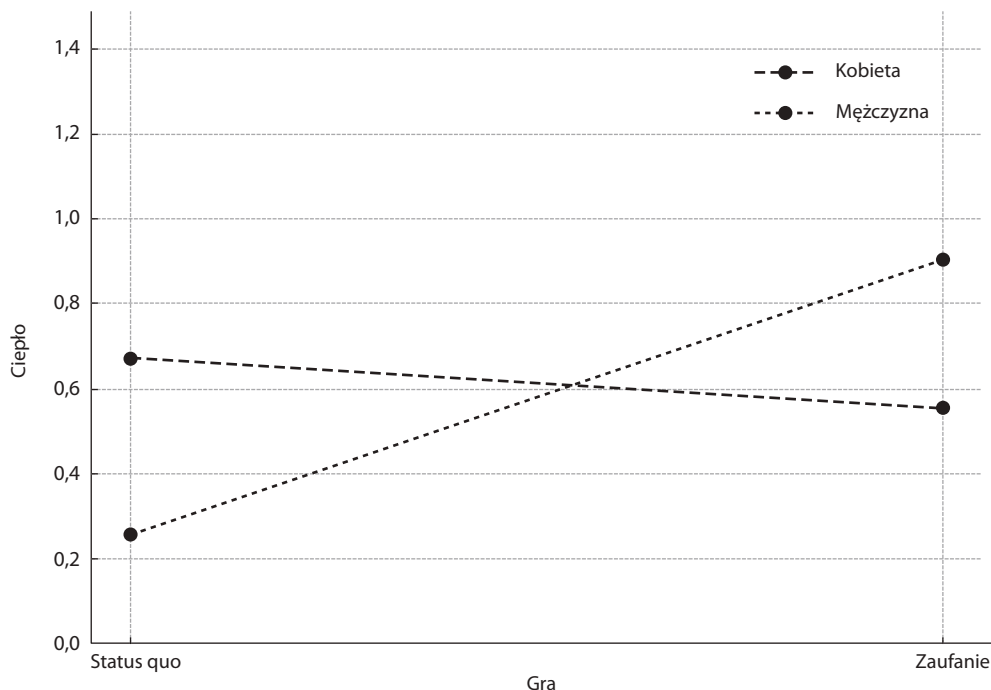
Wyniki

Tabela 1 (s. 61) zawiera statystyki opisowe zmiennych mierzonych w badaniu.

W celu zbadania wpływu płci oraz Gry Zaufanie na poziom *Ciepłej Wspólnotowości* przeprowadzono dwuczynnikową analizę wariancji (2 x 2) z pomiarem międzyobiektowym. Średnie uzyskane dla czterech badanych grup zostały przedstawione na rysunku 1. Wyniki nie wykazały istotnego głównego efektu płci, $F(1, 104) = 0,025$; $p = 0,875$; $\eta^2 < 0,001$, ani głównego efektu decyzji w Grze Zaufanie, $F(1, 104) = 2,098$; $p = 0,151$; $\eta^2 = 0,020$. Stwierdzono natomiast istotny efekt interakcji płci i decyzji w Grze Zaufanie, $F(1, 104) = 4,023$; $p = 0,047$; $\eta^2 = 0,037$. Analiza efektów prostych wykazała, że gra różnicowała oceny ciepła jedynie wśród mężczyzn. Mężczyźni oceniali ciepło wyżej w warunkach zaufania niż w warunkach status quo, $p = 0,017$. Wśród kobiet nie stwierdzono różnic między status quo a zaufaniem ($p = 0,692$). Wynik ten wskazuje, że związek decyzji w grze z oceną ciepła zależał od płci uczestnika.

Rysunek 1

Przeciętne wyniki na wymiarze ciepło w zależności od gry (status quo vs. zaufanie) oraz płci osób badanych (kobieta vs. mężczyzna)



Podobną analizę przeprowadzono dla trzech kolejnych zmiennych. W przypadku moralności wyniki nie wykazały istotnego głównego efektu płci, $F(1, 104) = 3,003$; $p = 0,086$; $\eta^2 = 0,028$. Nie odnotowano również głównego efektu decyzji w Grze

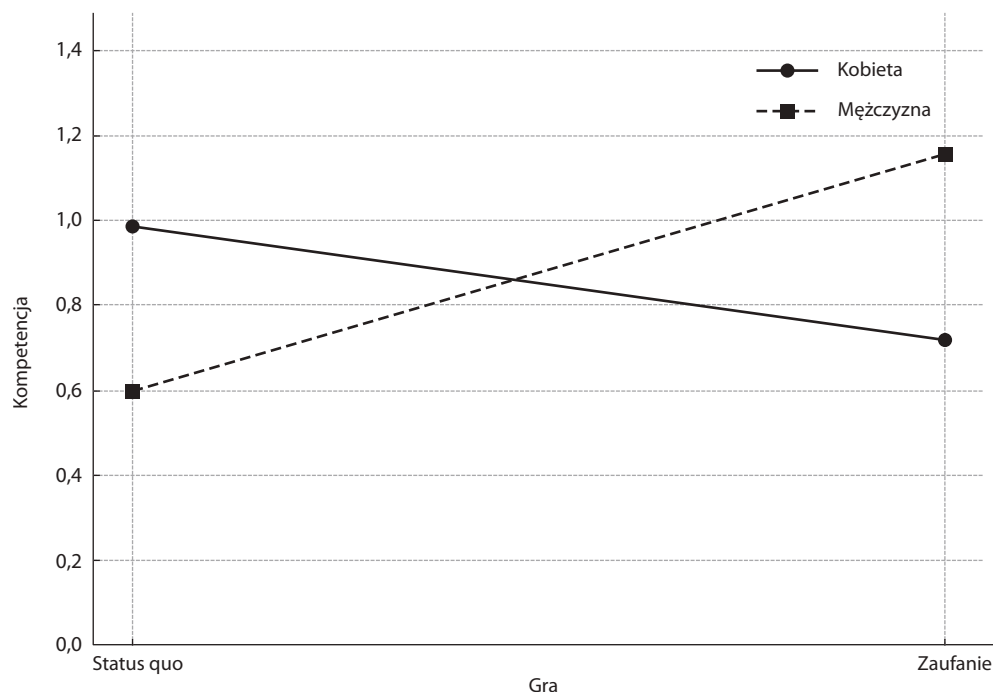
Zaufanie, $F(1, 104) = 0,547$; $p = 0,461$; $\eta^2 = 0,005$. Nieistotny okazał się również efekt interakcji płci i decyzji w Grze Zaufanie, $F(1, 104) = 2,757$; $p = 0,100$; $\eta^2 = 0,026$.

W przypadku kompetencji wyniki nie wykazały istotnego głównego efektu płci, $F(1, 104) = 0,012$; $p = 0,914$; $\eta^2 < 0,001$, ani istotnego głównego efektu decyzji w Grze Zaufanie $F(1, 104) = 0,613$; $p = 0,435$; $\eta^2 = 0,006$. Analiza wykazała jednak istotny efekt interakcji płci i decyzji w Grze Zaufanie, $F(1, 104) = 4,678$; $p = 0,033$; $\eta^2 = 0,043$. Średnie uzyskane dla czterech badanych grup zostały przedstawione na rysunku 2. Oznacza to, że związek decyzji w Grze Zaufanie z oceną kompetencji różnił się między kobietami a mężczyznami. Analiza efektów prostych wskazuje, że decyzja w grze wiązała się z ocenę kompetencji **tylko u mężczyzn**.

Mężczyźni mieli wyższe wyniki na wymiarze kompetencji w warunku zaufania niż ze status quo, $p = 0,041$. U kobiet nie stwierdzono różnic pomiędzy status quo a zaufaniem ($p = 0,327$).

Rysunek 2

Przeciętne wyniki na wymiarze kompetencji w zależności od gry (status quo vs. zaufanie) oraz płci osób badanych (kobieta vs. mężczyzna)



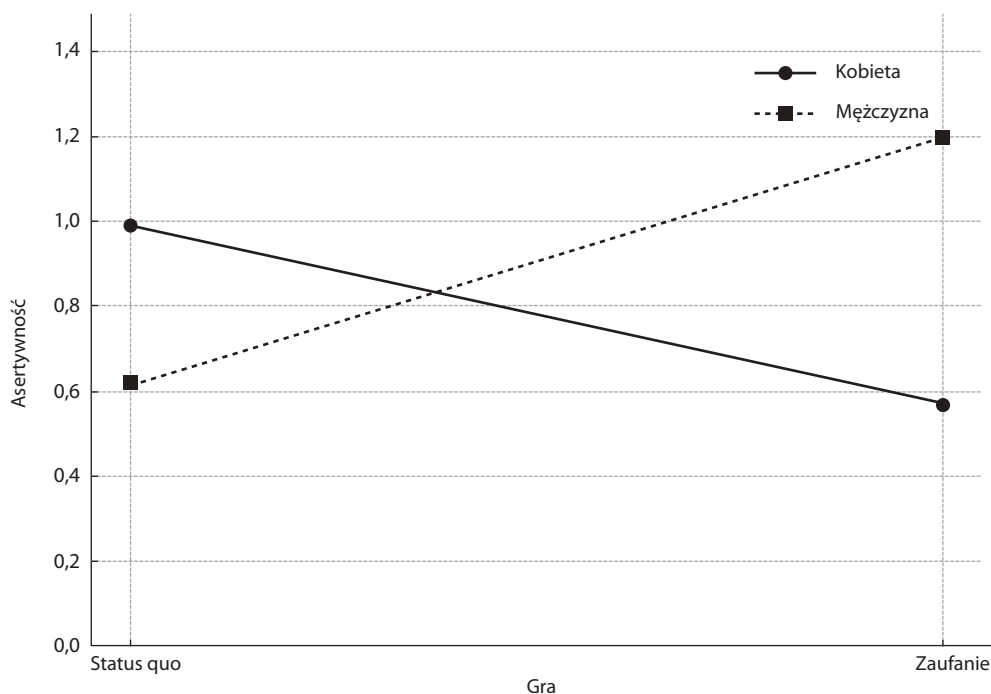
Dla ostatniego wymiaru – asertywności, wyniki nie wykazały istotnego głównego efektu płci, $F(1, 104) = 1,229$; $p = 0,270$; $\eta^2 = 0,012$, ani istotnego głównego efektu decyzji w Grze Zaufanie, $F(1, 104) = 0,066$; $p = 0,798$; $\eta^2 = 0,001$, co wskazuje, że żaden z tych czynników samodzielnie nie wpływał na ocenę asertywności.

Analiza ujawniła natomiast istotny efekt interakcji płci i decyzji w Grze Zaufanie, $F(1, 104) = 7,127$; $p = 0,009$; $\eta^2 = 0,064$. Średnie uzyskane dla czterech badanych grup zostały przedstawione na rysunku 3. Analiza efektów prostych wskazuje, że wynik gry wiązał się z oceną asertywności **tylko u mężczyzn**.

Mężczyźni mieli wyższe wyniki na wymiarze asertywności w warunku zaufania niż w status quo, $p = 0,043$. U kobiet nie stwierdzono różnic pomiędzy status quo a zaufaniem ($p = 0,088$).

Rysunek 3

Przeciętne wyniki na wymiarze asertywności w zależności od gry (status quo vs. zaufanie) oraz płci osób badanych (kobieta vs. mężczyzna)

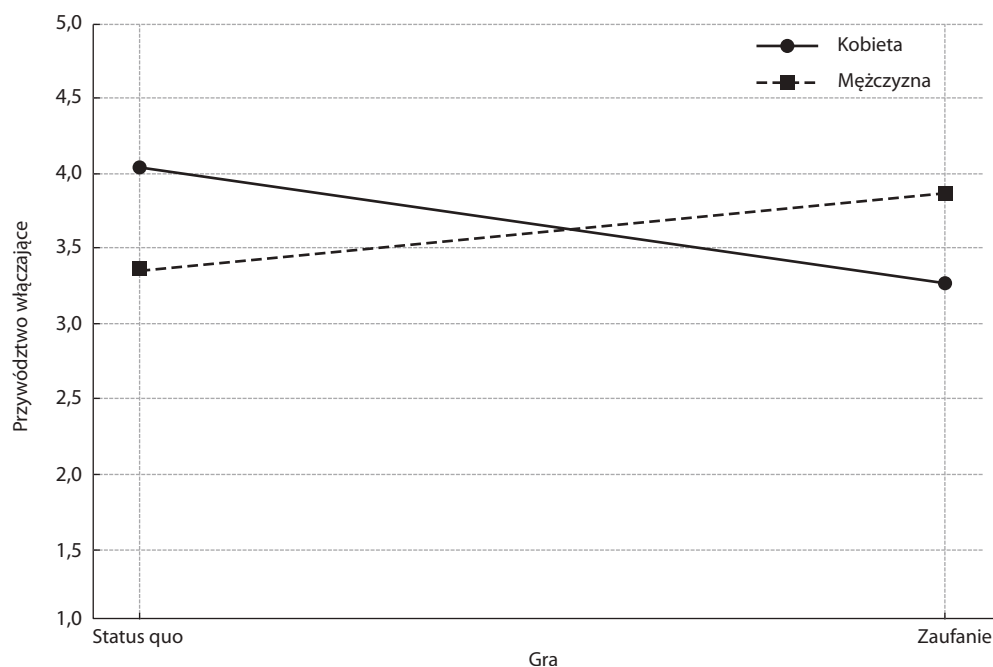


W celu zbadania związku płci oraz decyzji w Grze Zaufanie z postrzeganiem lidera włączającego przeprowadzono dwuczynnikową analizę wariancji z pomiarem międzyobiektywnym. Analiza nie wykazała istotnego głównego efektu płci, $F(1, 104) = 0,069$; $p = 0,793$; $\eta^2 = 0,001$, ani głównego efektu wyniku decyzji podjętych w Grze Zaufanie, $F(1, 104) = 0,336$; $p = 0,563$; $\eta^2 = 0,003$. Oznacza to, że ani płeć, ani decyzja w grze same w sobie nie wpływały na postrzeganie lidera. Istotny okazał się natomiast efekt interakcji płci i decyzji podjętych w Grze Zaufanie, $F(1, 104) = 9,632$; $p = 0,002$; $\eta^2 = 0,085$. Wynik ten wskazuje, że ocena lidera zależała jednocześnie od decyzji podjętych w grze oraz płci uczestnika badania. Średnie uzyskane dla czterech badanych grup zostały przedstawione na

rysunku 4. Analiza efektów prostych wskazuje, że gra wiązała się z oceną przywództwa tylko u kobiet. Kobiety niżej oceniały lidera w warunku zaufania niż w status quo, $p = 0,01$. U mężczyzn nie stwierdzono różnic pomiędzy status quo a zaufaniem ($p = 0,08$).

Rysunek 4

Przeciętne wyniki na wymiarze przywództwa włączającego w zależności od gry (status quo vs. zaufanie) oraz płci osób badanych (kobieta vs. mężczyzna)



Badanie 2

Metoda

Osoby badane

W badaniu wzięły udział 93 osoby o średniej wieku 25,86 lat ($SD = 6,93$), w tym 58 kobiet (68%), 35 mężczyzn (32%). Były to osoby charakteryzujące się w zdecydowanej większości wykształceniem wyższym (ukończone lub w trakcie studiowania) – 86%. Badani byli pozyskiwani przez portale społecznościowe (Facebook, Instagram, TikTok). Badani wypełniali formularz na platformie Profitest.

Zastosowane metody

Do pomiaru perfekcjonizmu skierowanego na siebie wykorzystano jedną z podskal Krótkiego Formularza Skali Perfekcjonizmu Wielkiej Trójki (Feher i in., 2020).

W celu dostosowania BTPS-SF do polskich warunków przetłumaczono test z języka angielskiego na polski, a następnie przeprowadzono tłumaczenie odwrotne. Tłumaczenia zostały wykonane przez niezależnych tłumaczy posługujących się biegle językami polskim oraz angielskim. Użyto procedury back-translation, która potwierdziła jakość wykonanych tłumaczeń. Rzetelność podskali *Perfekcjonizmu* skierowanego na siebie użytej w tym badaniu wyniosła 0,73 (alfa-Cronbacha). Przeciętny wynik wyniósł dla tej skali 3,70 ($SD = 0,90$). Użyto pięciostopniową skalę odpowiedzi (1–5).

Procedura i przebieg badań

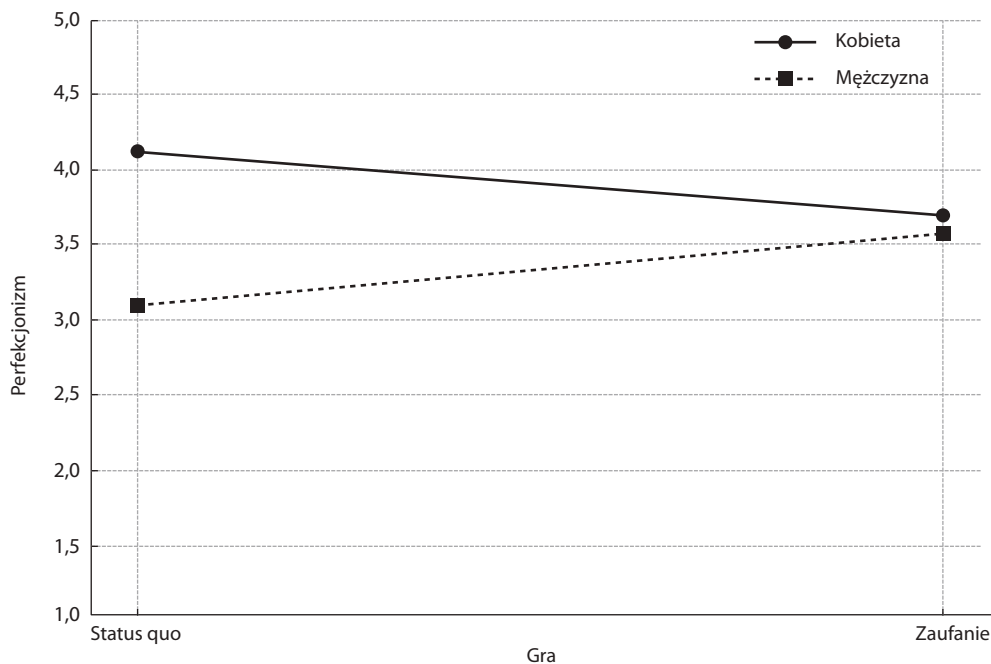
Zastosowano podobną procedurę jak w badaniu 1. Wykorzystano tę samą grę – Zaufanie. Jedną różnicą był pomiar innej zmiennej zależnej – perfekcjonizmu skierowanego na siebie.

Wyniki

W celu zbadania związku płci oraz wyników udziału w Grze Zaufanie z poziomem *Perfekcjonizmu* skierowanego na siebie przeprowadzono dwuczynnikową analizę wariancji (2×2) z pomiarem międzyobiektowym. Średnie uzyskane dla czterech badanych grup zostały przedstawione na rysunku 5. Wyniki nie wykazały istotnego

Rysunek 5

Przeciętne wyniki na wymiarze perfekcjonizmu skierowanego na siebie w zależności od gry (status quo vs. zaufanie) oraz płci osób badanych (kobieta vs. mężczyzna)



głównego efektu decyzji podjętych w Grze Zaufanie, $F(1, 89) = 0,010$; $p = 0,921$; $\eta^2 < 0,001$. Stwierdzono natomiast istotny główny efekt płci, $F(1, 89) = 8,841$; $p = 0,004$; $\eta^2 = 0,090$, wskazujący, że kobiety i mężczyźni różnili się poziomem perfekcjonizmu. Co ważne, analiza ujawniła także istotny efekt interakcji decyzji podjętych w Grze Zaufanie i płci, $F(1, 89) = 5,180$; $p = 0,025$; $\eta^2 = 0,055$. Wynik ten oznacza, że wystąpił związek pomiędzy płcią, decyzją podjętą w Grze Zaufanie a postrzeganiem perfekcjonizmu skierowanego na siebie. Analiza efektów prostych wskazuje, że gra nie różnicowała oceny perfekcjonizmu ani u mężczyzn, ani u kobiet.

Dyskusja

Osoby uczestniczące w opisywanych tu badaniach podejmowały decyzje w ekonomicznej Grze Zaufanie. W tej grze wybór współpracy (zaufanie i przekazanie określonej kwoty, możliwej do pomnożenia przy założeniu, że druga osoba nie zatrzyma jej dla siebie) stanowi alternatywę dla status quo. Podjęcie współpracy wiąże się zatem z ryzykiem utraty pieniędzy, status quo natomiast daje pewność utrzymania mniejszej kwoty. Zgodnie z oczekiwaniami bazującymi na teorii ról społecznych kobiety, które zdecydowały się na status quo, jednocześnie postrzegały osoby przełożone jako bardziej włączające, ale różnic w percepcji nie zaobserwowano w odniesieniu do wymiarów sprawczości i wspólnotowości. Odnotowano natomiast różnicę pomiędzy mężczyznami, decydującymi się na status quo lub ryzyko w odniesieniu do ciepła, asertywności i kompetencji, ale już nie inkluzywności. Ocena moralności nie różnicowała kobiet i mężczyzn w obu rodzajach decyzji. Podobnie nie potwierdziły się oczekiwania dotyczące zmian w nasileniu perfekcjonizmu u osób podejmujących różne decyzje w Grze Zaufanie.

Uzyskane wyniki badań wspierają linię rozumowania, zgodnie z którą różnice płciowe nie bazują wprost na rodzaju, ale raczej na stopniu odmienności lokującym się na różnych wymiarach, przy czym to sytuacja może decydować o przesunięciach na poszczególnych wymiarach. Potwierdzeniem takiego podejścia są wyniki metaanalizy badań stworzone na podstawie samooceny atrybutów nacechowanych różnicami płciowymi, wskazujące na brak w nich wzorca reprezentującego oddzielne konstytucje psychologiczne (Reis i Carothers, 2014), ale także badania z zakresu neurobrazowania mózgu (Joel, 2015). Podążając za tym sposobem myślenia, można wyciągnąć wniosek, że kobiety i mężczyźni różnią się akcentowaniem określonych wymiarów w wyborze status quo bądź zaufania. Kobiety, które wybierają status quo, zarazem wyżej oceniają przywództwo włączające osoby przełożonej, niż kobiety wybierające zaufanie. Jednocześnie jednak wybór określonej opcji w grze nie wiąże się u kobiet z istotnymi różnicami w ocenie na wymiarach sprawczości i wspólnotowości. Inaczej jest z mężczyznami, którzy dokonują w grze wyboru wymagającego zaufania wobec anonimowego partnera. W niezależnym od gry pomiarze oceniają osobę przełożoną jako bardziej ciepłą, asertywną i kompetentną niż mężczyźni decydujący się na status quo.

Różnice w „mobilności” na wymiarach (kobiety w mniejszym zakresie, mężczyźni w większym) można wyjaśnić tym, że (być może w wyniku działań nakierowanych na równość płci) postrzegane cechy sprawcze (asertywne, konkurencyjne) u kobiet nasilały się z czasem, podczas gdy u mężczyzn nie zaobserwowano znaczących zmian, nawet po zmianie ról społecznych (Manzi, 2019). Jednym z powodów takiego stanu rzeczy może być wskazana przez Van Grootel i in. (2018) tendencja mężczyzn do niedoceniań stopnia, w jakim inni mężczyźni akceptują ich wspólnotowe cechy i zachowania. Autorzy wskazują, że korekta tej pluralistycznej ignorancji sprzyja większemu poparciu mężczyzn dla wspólnotowych wartości i postępowych zmian społecznych związanych z płcią. W przypadku kobiet szczególnie skuteczne w zmniejszeniu istniejących stereotypów płciowych okazują się kontakty z antystereotypowymi wzorcami do naśladowania, promujące antystereotypowe cele i aspiracje (Olsson i Martiny, 2018). Wyniki badań własnych poszerzają zakres proponowanych interwencji nakierowanych na redukcję nierówności płci. W przypadku kobiet miałyby na celu wzmacnianie potrzeby inkluzywności w warunkach ryzyka współpracy, a mężczyzn wzmacnianie potrzeby spostrzegania innych jako bardziej ciepłych, asertywnych i kompetentnych w warunkach status quo.

Oczywiście badania nie są wolne od ograniczeń, do których należą relatywnie niewielka próba osób badanych (w przypadku obydwu badań) oraz dominacja osób z wykształceniem wyższym (w przypadku drugiego badania), co znacząco ogranicza możliwości generalizacji osiągniętych wyników badań. Niewątpliwie wskazane byłoby, aby przyszłe badania wykonać na osobach badanych, których zróżnicowanie pod względem poziomu wykształcenia w większym stopniu odpowiada populacji ogólnej. Nie można bowiem wykluczyć, że poziom wykształcenia jest istotnym czynnikiem wpływającym na siłę uzyskanych efektów. Opisane w tym artykule wyniki badań (siły uzyskanych efektów) mogą również posłużyć w przyszłości do bardziej precyzyjnego oszacowania minimalnej wielkości próby badawczej niezbędnej do zaobserwowania istotnych efektów. Zasygnalizowane przez nas ograniczenia wskazują również na przyszłe kierunki badań w odniesieniu do tego, jak kobiety i mężczyźni spostrzegają siebie i innych w sytuacji decyzji wpierającej status quo lub decyzji otwierającej możliwość współpracy z osobami obcymi. Akcentowanie określonych wymiarów (dla kobiet inkluzywność w sytuacji zaufania, dla mężczyzn sprawczość i wspólnotowość, choć także ciepło w sytuacji status quo) pozostaje w zgodzie z preferencją ze względu na płeć (Gilligan, 2015), ale rozszerza się zakres sytuacji, w których stają się one istotne. Społeczne praktyki nakierowane na równość płci, bazujące na powyższych wnioskach, powinny ujmować podstawową potrzebę kobiet i mężczyzn do przebywania w środowisku na tyle bezpiecznym (Adamska i in., 2022), żeby osoby mogłyby elastycznie regulować swój stosunek do siebie i innych, przełączając się z decyzji o utrzymaniu status quo na decyzję o współpracy, i odwrotnie.

Podziękowania

Dziękujemy Kamili Białas i Jarosławowi Polewaczowi za owocne dyskusje i zebranie danych.

Oświadczenia

Oświadczenie o konflikcie interesów

Autorzy oświadczają, że dla żadnego z autorów nie występuje potencjalny konflikt interesów w odniesieniu do badań, autorstwa ani publikacji niniejszego artykułu. Autorzy nie posiadają istotnych interesów finansowych ani niefinansowych, które wymagałyby ujawnienia, ani żadnych konkurencyjnych interesów związanych z treścią artykułu. Autorzy potwierdzają również, że nie są powiązani ani zaangażowani w działalność żadnej organizacji lub podmiotu, który mógłby mieć interes finansowy lub niefinansowy w tematyce lub materiałach omówionych w niniejszym manuskrypcie.

Podmioty, które wniosły wkład w powstanie publikacji oraz ich udział

Nie dotyczy

Zgody etyczne

Badanie uzyskało zgodę Komisji Etycznej (numer i nazwa instytucji): 66/2025/WNS Uniwersytet Gdański

Oświadczenie o dostępności danych

Dane mogą zostać udostępnione innym badaczom na uzasadnioną prośbę, skierowaną bezpośrednio do autorów korespondencyjnych.

Oświadczenie o finansowaniu

Nie dotyczy

Oświadczenia i deklaracje dotyczące wykorzystania AI

Nie dotyczy

Deklaracja wkładu autorów w powstanie manuskryptu

Krystyna Adamska: Konceptualizacja, Badania, Metodologia, Zarządzanie projektem, Nadzór, Walidacja, Pisanie – wersja pierwotna, Pisanie – przegląd i redakcja
Sylwiusz Retowski: Zarządzanie danymi, Analiza formalna, Metodologia, Walidacja, Wizualizacja, Pisanie – wersja pierwotna, Pisanie – przegląd i redakcja

Bibliografia

- Abele, A. E., Hauke, N., Peters, K., Louvet, E., Szymkow, A., Duan, Y. (2016). Facets of the fundamental content dimensions: Agency with competence and assertiveness—Communion with warmth and morality. *Frontiers in Psychology*, 7, artykuł 1810. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01810>
- Abele, A., Hauke, N. (2019). Comparing the facets of the big two in global evaluation of self versus other people. *European Journal of Social Psychology*, 50(5), 969–982. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2639>

- Adamska, K., Kosakowska-Berezecka, N., Jurek, P., Konarski, R. (2022). Gender perspectives on self-censorship in organizations: The role of management position, procedural justice and organizational climate. *European Journal of Social Psychology*, 52(3), 570–583. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2838>
- Block, J., Croft, A., De Souza, L., Schmader, T. (2019). Do people care if men don't care about caring? The asymmetry in support for changing gender roles. *Journal of Experimental Social Psychology*, 83, 112–131. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.03.013>
- Bourdieu, P. (2004). *Męska dominacja*. Oficyna Naukowa.
- Byrnes, J. P., Miller, D. C., Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(3), 367–383. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.3.367>
- Chetty, R., Hofmeyr, A., Kincaid, H., Monroe, B. (2021). The trust game does not (only) measure trust: The risk-trust confound revisited. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 90, artykuł 101520. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2020.101520>
- Cin, S., Sönmez, B. (2024). The relationship between inclusive leadership and work engagement in hospital employees. *Psychology of Leaders and Leadership*, 27(1), 38–57. <https://doi.org/10.1037/mgr0000152>
- Croft, A., Schmader, T., Block, K. (2015). An underexamined inequality: Cultural and psychological barriers to men's engagement with communal roles. *Personality and Social Psychology Review*, 19(4), 343–370. <https://doi.org/10.1177/1088868314564789>
- Croson, R., Gneezy, U. (2009). Gender difference in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–474. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448>
- Dawson, C. (2023). Gender differences in optimism, loss aversion and attitudes towards risk. *British Journal of Psychology*, 114(4), 928–944. <https://doi.org/10.1111/bjop.12668>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Eagly, A. H., Wood, W. (2013). The nature–nurture debates: 25 years of challenges in understanding the psychology of gender. *Perspectives on Psychological Science*, 8, 340–357. <https://doi.org/10.1177/1745691613484767>
- Evans, A. M., Krueger, J. I. (2017). Ambiguity and expectation-neglect in dilemmas of interpersonal trust. *Judgment and Decision Making*, 12(6), 584–595. <https://doi.org/10.1017/S1930297500006719>
- Feher, A., Smith, M. M., Saklofske, D. H., Plouffe, R. A., Wilson, C. A., Sherry, S. B. (2020). The Big Three Perfectionism Scale–Short Form (BTPS-SF): Development of a brief self-report measure of multidimensional perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 38(1), 37–52. <https://doi.org/10.1177/0734282919878553>
- Filippin, A., Crosetto, P. (2016). A reconsideration of gender differences in risk attitudes. *Management Science*, 62(11), 3138–3160. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2015.2294>
- Freysteinsdóttir, F. J., Valgarðsdóttir, D. I. (2020). “You lose control”: The experience of intimate partner violence and the consequences from the perspective of perpetrators and victims in a small Nordic country, Iceland. *Nordic Social Work Research*, 10(2), 127–143. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2020.1733054>

- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449–468. <https://doi.org/10.1007/BF01172967>
- Fukuyama, F. (1997). *Kapitał społeczny. Droga do dobrobytu*. PWN.
- Galinsky, A. D., Turek, A., Agarwal, G., Anicich, E., M., Rucker, D. D., Bowles, H. R., Liberman, N., Levin, C., Magee, J. C. (2024). Are many sex/gender differences really power differences? *PNAS Nexus*, 3(2). <https://doi.org/10.1093/pnasnexus/pgae025>
- Gilligan, C. (2015). Innym glosem. *Seria Krytyki Politycznej* (t. 45).
- Gutermuth, D., Hamstra, M. R. W. (2024). Are there gender differences in promotion–prevention self-regulatory focus? *British Journal of Psychology*, 115(2), 306–323. <https://doi.org/10.1111/bjop.12688>
- Hentschel, T., Heilman, M. E., Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men’s and women’s characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>
- Hernandez Bark, A. S., Seliverstova, K., Ohly, S. (2022). Getting credit for proactivity? The effect of gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 52(8), 660–675. <https://doi.org/10.1111/jasp.12833>
- Hsu, N., Newman, D. A., Badura, K. L. (2022). Emotional intelligence and transformational leadership: Meta-analysis and explanatory model of female leadership advantage. *Journal of Intelligence*, 10(4), artykuł 104. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040104>
- Isoni, A., Sugden, R. (2019). Reciprocity and the paradox of trust in psychological game theory. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 167, 219–227. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.04.015>
- Joel, D., Berman, Z., Tavor, I., Wexler, N., Gaber, O., Stein, Y., Shefi, N., Pool, J., Urchs, S., Margulies, D. S., Liem, F., Hänggi, J., Jäncke, L., Assaf, Y. (2015). Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 112(50), 15468–15473. <https://doi.org/10.1073/pnas.1509654112>
- Kluwer, E. S. (1998). Responses to gender inequality in the division of family work: The status quo effect. *Social Justice Research*, 11(3), 337–357. <https://doi.org/10.1023/A:1023243001605>
- Koenig, A. M., Eagly, A. H. (2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: Observations of groups’ roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 371–392. <https://doi.org/10.1037/a0037215>
- Li, T., Tang, N. (2022). Inclusive leadership and innovative performance: A multi-level mediation model of psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 13, artykuł 934831.
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of gender*. Yale University Press.
- Löffler, C. S., Greitemeyer, T. (2023). Are women the more empathetic gender? The effects of gender role expectations. *Current Psychology*, 42, 220–231. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01260-8>
- Manzi, F. (2019). Are the processes underlying discrimination the same for women and men? A critical review of congruity models of gender discrimination. *Frontiers in Psychology*, 10, artykuł 469. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00469>

- Neshat, Z., Bijari, A. F., Dehshiri, G. (2023). Psychometric properties of the Big Three Perfectionism Scale-Short Form (BTPS-SF) among Iranian University students. *Brain & Behavior*, 13(11), e3227. <https://doi.org/10.1002/brb3.3227>
- Obioma, I. F., Şahin, M. N., Rumeli, Y. (2025). Gender, self-stereotyping, and life goals predict career interest in Germany, Nigeria, and Turkey. *Sex Roles*, 91, artykuł 39. <https://doi.org/10.1007/s11199-025-01579-1>
- Olsson, M., Martiny, S. E. (2018). Does exposure to counterstereotypical role models influence girls' and women's gender stereotypes and career choices? A review of social psychological research. *Frontiers in Psychology*, 9, artykuł 2264. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02264>
- Pletzer, J. L., Balliet, D., Joireman, J., Kuhlman, D. M., Voelpel, S. C., Van Lange, P. A. M. (2018). Social value orientation, expectations, and cooperation in social dilemmas: A meta-analysis. *European Journal of Personality*, 32(1), 62–83. <https://doi.org/10.1002/per.2139>
- Putnam, R. D. (2008). *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Reis, H. T., Carothers, B. J. (2014). Black and white or shades of gray. *Current Directions in Psychological Science*, 23, 19–26. <https://doi.org/10.1177/0963721413504105>
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Schauf, T., Dufner, M., Nestler, S., Rau, R. (2022). Do agency and communion explain the relationship between perceiver and target effects in interpersonal perception? A meta-analysis on generalized reciprocity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 49(10), 1479–1494. <https://doi.org/10.1177/01461672221107205>
- Spadaro, G., Jin, S., Balliet, D. (2022). Gender differences in cooperation across 20 societies: A meta-analysis. *Philosophical Transactions*, 378, artykuł 20210438. <https://doi.org/10.1098/rstb.2021.0438>
- Stoeber, J., Otto, K., Dalbert, C. (2009). Perfectionism and the Big Five: Conscientiousness predicts longitudinal increases in self-oriented perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 47(4), 363–368. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.04.004>
- Thöni, C., Volk, S., Cortina, J. M. (2021). Greater male variability in cooperation: Meta-analytic evidence for an evolutionary perspective. *Psychological Science*, 32(1), 50–63. <https://doi.org/10.1177/0956797620956632>
- Trenholm, S., Jensen, A. (2013). *Interpersonal communication*. Oxford University Press.
- van Dijk, H., van Engen, M. L. (2019). The flywheel effect of gender role expectations in diverse work groups. *Frontiers in Psychology*, 10, artykuł 976. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00976>
- Van Grootel, S., Van Laar, C., Meeussen, L., Schmader, T., Sczesny, S. (2018). Uncovering pluralistic ignorance to change men's communal self-descriptions, attitudes, and behavioral intentions. *Frontiers in Psychology*, 9, artykuł 1344. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01344>
- West, C., Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1, 125–151.

- Wojciszke, B. (2010). *Sprawczość i wspólnotowość: Podstawowe wymiary spostrzegania społecznego*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Wood, W., Eagly, A. (2010). Gender. W: S. T. Fiske, D. T. Gilbert, G. Lindzey (red.), *Handbook of social psychology* (wyd. 5, s. 629–667). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470561119.socpsy001017>