

Humanizacja pracy

ISSN 1643 7446

**Rodzina w świecie
"nowej gospodarki"**

Redakcja naukowa
Marzena Mamak – Zdanecka

3 (293) 2018 (LI)

humanizacja pracy 3 (293) 2018 (LI)

KOLEGIUM REDAKCYJNE

Danuta Walczak-Duraj (redaktor naczelna), *Grzegorz Matuszak* (redaktor językowy), *Wacława Starzyńska* (redaktor statystyczny), *Wiesław Koński* (sekretarz redakcji), *Tadeusz Milke* (redaktor techniczny), *Łukasz Kutyló* (członek), *Anna Schulz* (członek), *Jacek Kubacki* (skład komputerowy)

RADA PROGRAMOWA

Waldemar Bańka (przewodniczący), *Julian Bugiel*, *Werner Fricke*, *Lesław Haber*, *Tomáš Jablonský*, *Walerij Nowikow*, *Yaroslav Pasko*, *Arkadiusz Potocki*, *Zdzisław Sirojć*, *Helena Strzemińska*, *Janusz Sztumski*, *Jan Wojtyła*, *Lidia Zbiegień-Maciąg*

RADA RECENZENTÓW

Adam Bartoszek, *Felicjan Byłok*, *Zdzisława Janowska*, *Jolanta Kopka*, *Jan Maciejewski*, *Janusz Mariański*, *Józef Penc*, *Jan Sikora*, *Urszula Swadźba*, *Anna Zilova*

ADRES REDAKCJI

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
„Humanizacja Pracy”
al. Kilińskiego 12
09-402 Płock
Dyżur w Redakcji
środy w godz. 10.15-12.00
fax. 024/366 41 64
kom. 604 39 60 41
lub 601 28 72 44
e - mail: humanizacja@wlodkowic.pl
www.humanizacja-pracy.pl

ISSN 1643 – 7446

**SZKOŁA WYŻSZA IM. PAWŁA WŁODKOWICA
W PŁOCKU**



Rodzina w świecie "nowej gospodarki"

**Redakcja naukowa
Marzena Mamak – Zdanecka**

Kwartalnik

3 (293)

Płock 2018 (LI)

REDAKTOR NAUKOWY TOMU: Marzena Mamak-Zdanecka

SEKRETARZ: Radosław Knap

SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki

REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

PŁOCK 2018

PL ISSN 1643 – 7446

SPIS TREŚCI

ARTYKUŁY

Martyna Krogulec

Kobiety na polskim rynku pracy- współczesne tendencje 9

Anna Kotlarska – Michalska

Przyjazna rodzina w dobie nieprzyjaznej gospodarki 25

Marzena Mamak-Zdanecka

Przedsiębiorczość jako rzeczywistość biznesowa firm rodzinnych.

Firmy rodzinne w Małopolsce i Toskanii 47

Łucja Kaprańska

Dom, praca, sieć. Portret własny młodych polskich rodzin w świetle blogów parentingowych i rodzinnych 69

Anna Knapińska, Monika Joanna Szyszko

Równowaga między życiem zawodowym i osobistym wśród młodych naukowców w Polsce 89

Dorota Żuchowska – Skiba

Ocena satysfakcji z pracy zawodowej osób z niepełnosprawnościami we współczesnej Polsce 115

Małgorzata Szyszka

Kobieta w domu – kobieta w pracy. Znaczenie obu sfer dla pracujących kobiet 135

Joanna Pyrkosz-Pacyna

Wymagania współczesnej gospodarki a decyzje zawodowe kobiet.

Wybrane przyczyny niskiej reprezentacji kobiet w zawodach technicznych 155

Justyna Wandasiewicz

Satysfakcja zawodowa a wykorzystywanie aplikacji mobilnych 175

RECENZJA

Bożena Sztumska, Janusz Sztumski, *Świat wartości jako trzecie środowisko istnienia człowieka*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2018, ss. 204.

- recenzent Łukasz Kutyło 187

CONTENS

ARTICLE

Martyna Krogulec	
Women on Polish Labour Market – Contemporary Tendencies	9
Anna Kotlarska – Michalska	
A Friendly Family in a Time of Unfriendly Economy	25
Marzena Mamak-Zdanecka	
Entrepreneurship as the Business Reality of Family Companies. Family Businesses in Małopolska and Tuscany	47
Łucja Kaprańska	
Home, Work, Net. The Self - Portrait of Young Polish Families in the Lihgt of Paretning Blogs	69
Anna Knapińska, Monika Joanna Szyszko	
Balancing Professional and Personal Life by Young Scientists in Poland	89
Dorota Żuchowska – Skiba	
Assessment of Job Satisfaction of People with Disabilities in Contemporary Poland	115
Małgorzata Szyszka	
Woman at Home – Woman at Work. The Importance of Both Spheres for Working Women	135
Joanna Pyrkosz-Pacyna	
The requirements of contemporary economy and women's professional choices. On the causes of low representation of women in technical professions.	155
Justyna Wandasiewicz	
Job satisfaction and the use of mobile applications	175

REVIEW

Bożena Sztumska, Janusz Sztumski, <i>The World of Values as the Third Environment of Human Existence</i> , "Śląsk" Scientific Publishing House, Katowice 2018, ss. 204. – reviewer by: Łukasz Kutyló	187
---	-----

СОДЕРЖАНИЕ

СТАТЬИ

Мартына Крогулец	
Женщины на польском трудовом рынке - современные тенденции	9
Анна Котлярска – Михальска	
Дружественная семья в эпоху недружественной экономики	25
Мажена Мамак – Зданецка	
Предпринимательство как бизнес-дейтельность семейных фирм.	
Семейные фирмы в Малопольском воеводстве (Польша) и в области Тоскана	
(Италия)	47
Луция Капральска	
Дом, работа, сеть. Автопортрет молодой польской семьи в семейных	
и родительских блогах	69
Анна Кнапиньска, Моника Иоанна Шышко	
Молодые ученые в Польше: равновесие между профессиональной	
и личной жизнью	89
Дорота Жуховска – Скиба	
Оценка удовлетворённости профессиональной деятельностью людей с	
ограниченными возможностями в современной Польше	115
Малгожата Шышка	
Дом и работа. Значение каждой из сфер для работающих женщин	135
Иоанна Пыркош – Пацына	
Запросы современной экономики и выбор профессии. Причины низкой	
репрезентации женщин в технических профессиях	155
Юстына Вандасевич	
Удовлетворение от профессии и использование мобильных	
приложений	175

РЕЦЕНЗИЯ

Божена Штумска, Януш Штумски, <i>Мир человеческих ценностей как третья</i>	
<i>среда существования человека</i> , Научное издательство "Шленск", Катовице 2018,	
стр. 204. – рецензент Лукаш Кутыпло	187

Martyna Krogulec

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Katedra Socjologii Polityki i Moralności

doktorantka

e-mail: martyna_krogulec@wp.pl

Kobiety na polskim rynku pracy – współczesne tendencje

Abstrakt

Mimo upływu blisko 30 lat od wejścia Polski w system demokratyczny i wolnorynkowy i kilkunastu lat od wstąpienia naszego państwa w strukturę Unii Europejskiej, sytuacja kobiet na rynku pracy nadal odbiega od idealnej. Pomimo podpisania szeregu dokumentów prorodnościowych i antydyskryminacyjnych przez nasz kraj, Polki nadal mają większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia, częściej narażone są na utratę pracy, mają utrudniony dostęp do awansu. Niejednokrotnie są postrzegane jako pracownicy "drugiej kategorii". Mniej zarabiają, rzadziej są w stanie podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu, a przypisane im obowiązki opiekuńczo-wychowawcze skutecznie utrudniają odnalezienie się na rynku pracy. Mimo lepszego wykształcenia, częściej niż mężczyźni pozostają bierne zawodowo, rzadziej piastują wysokie stanowiska i otwierają własne firmy. Przyczyny dyskryminacji kobiet na rynku pracy są złożone. Podłoże stanowią czynniki historyczne, ekonomiczne i prawne. Ogromny wpływ na sytuację kobiet mają również czynniki społeczne, a w szczególności powszechne stereotypy dotyczące kobiet i ich ról społecznych. Celem artykułu jest analiza współczesnej sytuacji kobiet na rynku pracy z uwzględnieniem obowiązującego prawodawstwa i najnowszych danych statystycznych.

Słowa kluczowe: rynek pracy, praca kobiet, kobieta na rynku pracy, dyskryminacja kobiet, nierówności płci.

Wstęp

Polska należy do krajów, które jako jedne z pierwszych nadały kobietom prawa wyborcze i umożliwiły przedstawicielkom żeńskiej części społeczeństwa aktywny udział w sferze publicznej. Uzyskane przez Polki

prawa uprawomocniły je nie tylko jako obywatelki, ale przede wszystkim stanowiły przyczynek do społecznej rewolucji, aktywizując kobiety w obszarach do tej pory zmonopolizowanych przez mężczyzn - edukacji, polityki i pracy. Niestety, mimo blisko stuletniej historii emancypacji polskich kobiet, ich sytuacja społeczno-ekonomiczna nadal odbiega od równościowego ideału. Jedną ze sfer, w której najmocniej widać wszelkie różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn jest rynek pracy. Od lat nie zmienia się lista trudności, z którymi muszą zmierzyć się aktywne zawodowo Polki - niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet, wyższy poziom bezrobocia, brak równości w wynagrodzeniach względem mężczyzn, dłuższa i bardziej niepewna droga awansu, to tylko jedne z wielu problemów. Szczególnie trudnym okresem dla polskich kobiet na rynku pracy, był czas po 1989 roku, kiedy to nasz kraj wkroczył w okres transformacyjny, uwidaczniając z całą ostrością problem dyskryminacji żeńskiej części społeczeństwa w dostępie do zatrudnienia, wynagrodzeń i rozwoju zawodowego. Nie bez znaczenia dla takiego rozwoju wydarzeń były podwójne role – matek/opiekunek aktywnych zawodowo, w które dały wtłoczyć się kobiety na przestrzeni kilku dekad po przyznaniu im praw. Również komunistyczne władze przed 1989 rokiem sprawnie wykorzystywały ten swoisty dualizm, dostosowując swoje stanowisko wobec pracy kobiet do realiów ówczesnej gospodarki (Nowakowska, Swędrowska 2003:91). I tak np. w okresie recesji propaganda państwowa podkreślała decydującą rolę kobiet w wychowaniu dzieci i dbałości o domowe ognisko, natomiast w czasach zwiększonego zapotrzebowania na siłę roboczą, nawoływała do wyzwolenia kobiet i wspólnej pracy „ku chwale” ówczesnego systemu i ojczyzny. Faktem jest jednak, że mimo wspomnianej zmienności narracyjnej, kobiety przed przełomem 1989 roku częściej były aktywne zawodowo, a ich pozycja na rynku pracy była bardziej stabilna (Nowakowska, Swędrowska 2003:91). Pełne zatrudnienie i większe poczucie bezpieczeństwa nie oznaczały jednak braku dyskryminacji w miejscu pracy. Mimo lepszego wykształcenia i umiejętności, Polki rzadko zajmowały stanowiska kierownicze. Również dostęp do wybranych zawodów obarczony był kryterium płci. Co ważne kobiety, niezależnie od zaangażowania w pracę i zajmowanych stanowisk, postrzegano przez pryzmat tradycyjnych ról żony i matki, zrzucając na nie pełną odpowiedzialność za dbałość o dom i rodzinę (Wóycicka 2002:41-42). Przeciążenia wynikające z nadmiaru obowiązków spowodowały odwrócenie części kobiecej

społeczności od idei feministycznej, jako tej, która wtłoczyła Polki w system pracy ponad ich siły (Nowakowska, Swędrowska 2003:92).

Po 1989 roku, gdy w kraju rozpoczęła się polityczna i ekonomiczna transformacja, sytuacja kobiet na polskim rynku pracy uległa radykalnemu pogorszeniu. Wprowadzone reformy i idące za nimi przekształcenia gospodarcze (np. pojawienie się sektora prywatnego), w znaczący sposób wpłynęły na strukturę oraz poziom zatrudnienia. Rozwijający się sektor prywatny nie był w stanie wchłonąć wszystkich pracowników, którzy do tej pory pracowali w państwowych zakładach. Na tych przemianach najbardziej ucierpiały Polki - to one, ciągle traktowane na zasadzie „dodatkowych” żywiołek rodziny musiały zmierzyć się z większym zagrożeniem bezrobociem i jego skutkami (Mazur-Łuczak 2009:112). Warto zwrócić uwagę, że na ówczesne problemy kobiet ogromny wpływ miały czynniki nie tylko systemowe, ale również społeczne, kulturowe, a nawet religijne (Haponiuk 2013:39). Ważnym impulsem, który doprowadził do znacznej dezaktywizacji zawodowej Polek, było również ograniczenie wspierającej roli państwa w zakresie opieki nad dziećmi i osobami starszymi. Likwidowano żłobki i przedszkola, brakowało środków na utrzymywanie placówek opiekuńczych. Rezultatem tych działań było niejednokrotnie przymusowe pozostawanie kobiet w domu (Kowalska 2000:9). Kolejnym działaniem, które podważyło pozycję kobiet na rynku pracy było nadanie im pozornych, a w rezultacie dyskryminujących przywilejów w prawie pracy i emeryturach. Urlopy macierzyńskie i wychowawcze skierowane wyłącznie do kobiet, połączone z trudnościami w znalezieniu pracy w swoim zawodzie i problemem przekazania opieki nad dzieckiem, powodowały wielomiesięczne wyłączenie Polek z życia zawodowego i zmniejszały ich szanse w oczach potencjalnych pracodawców. Również niższy w porównaniu z mężczyznami wiek emerytalny, wywołał masowy odpływ kobiet z rynku pracy. W ostatnich latach sytuacja Polek ulega stopniowej zmianie, choć daleko jej jeszcze do pewnego optimum. Kobiety wciąż na swojej drodze zawodowej napotykają wiele dodatkowych barier, które bezpośrednio wpływają na ich szanse rozwoju, jak również proponowane im stanowiska i warunki pracy.

1. Dyskryminacja kobiet - definicja i współczesne przejawy

Samo pojęcie dyskryminacji definiuje się jako (...) *utrzymywanie się nierówności między mężczyznami i kobietami (w zarobkach, pozycji*

zawodowej, stanowisk), nawet wówczas, gdy reprezentanci obojga płci nie różnią się między sobą pod względem rozmaitych obiektywnych wyznaczników, które mogłyby obniżyć pozycję kobiet (Domański 1999:33). Choć lata 90. skutecznie obnażyły prawdę o kiepskiej pozycji Polek na rodzimym rynku pracy, wynikającej z gorszego traktowania tej grupy nie tylko przez samych pracodawców, ale również przez państwo i jego politykę, temat dyskryminacji kobiet, choć nagłaśniany, nadal jest bagatelizowany zarówno przez rządzących jak i społeczeństwo. Efektem tego na polskim rynku pracy, kobiety nadal zarabiają mniej niż mężczyźni, chętniej są przez pracodawców zwalniane, trudniej zdobywają wmarzone posady. Część ofert nadal zawiera kryterium płci (nawet jeśli nie jawne, to ukryte), które zwykle działa na niekorzyść kobiet (nie licząc posad stereotypowo im przypisywanych jak np. sekretarka, przedszkolanka etc.). Zjawisko to jest o tyle niepokojące, że nawet zagraniczne firmy, które nie pozwoliłyby sobie na podobne praktyki w innych krajach, wykorzystują społeczne przyzwolenie dla tego typu zachowań w przypadku polskich pracownic (Nowakowska, Swędrowska 2003:92). Innym czynnikiem utrudniającym kobietom poruszanie się po rynku pracy są stereotypy i wynikające z nich uprzedzenia. Polki nadal są postrzegane jako patronki domowego ogniska, które są mniej mobilne, bardziej nastawione na rodzinę niż rozwój, skłonne do częstych absencji w pracy, emocjonalnie podchodzące do powierzonych im zadań (Czernecka 2009:22).

Co istotne, polskie kobiety nie doświadczają dyskryminacji wyłącznie ze strony mężczyzn, ale również one same dyskryminują i zwalczają siebie wzajemnie (Kalinowska-Nawrotek 2005:11). Samodyskryminacja przebiega tutaj zarówno na poziomie jednostkowym, jak i grupowym. W ujęciu jednostkowym objawia się ona umniejszaniem swoim kompetencjom i możliwościom. Natomiast w ujęciu grupowym zachowania samodyskryminujące wiążą się z brakiem solidarności wśród kobiet, a także utrudnianiu awansu na stanowiska kierownicze innym kobietom (Budrowska 2004:88). Dodatkowym problemem jest również fakt, że kobiety doświadczające dyskryminacji niejednokrotnie nie potrafią jej zauważyć i odpowiednio nazwać lub też traktują to zjawisko jako zewnętrzny twór, który ich samych nie dotyczy (Ibidem:78).

2. Regulacje prawne i przepisy antydyskryminacyjne

Państwo próbuje wyrównywać powstające nierówności między płciami wprowadzając szereg przepisów antydyskryminacyjnych. Kwestie równości kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej podlegają regulacjom, które można podzielić ze względu na ich zasięg na trzy kategorie. Będą to: regulacje krajowe, europejskie i międzynarodowe (Kalinowska-Nawrotek 2005:19). Do kategorii regulacji krajowych głównie zalicza się przepisy zawarte w Konstytucji Rzeczypospolitej i Kodeksie pracy. Ustawa Zasadnicza w art. 32 reguluje podstawowe kwestie równouprawnienia wszystkich obywateli Polski (równość wobec prawa, prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji). Natomiast art. 33 już w bezpośredni sposób odnosi do kwestii równości kobiet i mężczyzn, w tym do równouprawnienia na rynku pracy. Zgodnie z nim:

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. 2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Z kolei Kodeks pracy (po nowelizacji w 1996 roku) mówi o tym, że:

*(...) pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy (art. 11²). Natomiast art. 11³ bezpośrednio zakazuje dyskryminacji: *Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię (...) a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.**

Drugą kategorią są regulacje europejskie. Polska dołączając do Unii Europejskiej zobligowana była również do przyjęcia obowiązkowych dla krajów Wspólnoty przepisów antydyskryminacyjnych. Unia Europejska stawiając sobie za cel stymulację rozwoju gospodarczego poprzez swobodny przepływ towarów, kapitału, osób i usług, dość szybko zauważyła, że zjawisko dyskryminacji realnie ogranicza możliwości postępu. Tym sposobem już w 1957 roku Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą zawierał postanowienia zakazujące dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do zatrudnienia. Wprowadzenie zapisu

miało na celu wyeliminowanie głównie takich zjawisk jak wypłacanie niższych wynagrodzeń i oferowanie mniej korzystnych warunków pracy kobietom (*Podręcznik europejskiego...* 2010:14).

Kwestia równości płci została podniesiona również w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 1992 roku wraz z późniejszymi poprawkami wprowadzonymi m.in. Traktatem Amsterdamskim (1997) i Traktatem Lizbońskim (2007) (Śledzińska-Simon 2011:47-49). Zgodnie z art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej każde Państwo Członkowskie jest zobowiązane stosować zasadę równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Równość płac dotyczy zarówno wynagrodzenia za pracę na akord jak również stawki godzinowej. Co ważne, artykuł ten uwzględnia także możliwość wykorzystania specjalnych środków pomocowych dla słabiej reprezentowanej płci: *W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania* (Dz.U.2004.90.864/2).

Unia Europejska aktywnie wspiera politykę równościową wydając różnego rodzaju dyrektywy zrównujące prawa kobiet i mężczyzn w różnych aspektach rozwoju zawodowego. Państwa Członkowskie zobowiązane są więc np. do dbałości o równe możliwości awansu, szkolenia pracowniczego i warunków pracy (dyrektywa 2002/73/WE) oraz do równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek (dyrektywa 86/613/EWG). Unijne dyrektywy dotyczą również pracowniczych praw w zakresie prokreacji (dyrektywa 92/85/EGW) i urlopów wychowawczych dla obojga rodziców (dyrektywa 96/34/WE). Istotną w kontekście prowadzonej polityki antydyskryminacyjnej jest również dyrektywa 97/80/WE regulująca kwestię ciężaru dowodu w przypadku postępowania dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć (Kalinowska-Nawrotek 2005:23). Co ważne, przepisy dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy znalazły się także w innych dokumentach wspólnotowych jak np. Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracownika z 1989 roku i choć nie mają one do końca wiążącego charakteru, stanowią zestaw

dobrych praktyk i w znaczący sposób przyczyniają się do rozwoju polityki równościowej wielu państw Wspólnoty (Wilkowska-Landowska 2002:38).

W trzeciej grupie regulacji znajdują się międzynarodowe akty prawne, w tym przede wszystkim deklaracje i konwencje Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) i Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Szczególną rolę w rozwoju świadomości na temat praw człowieka, a co za tym idzie praw kobiet odegrała Organizacja Narodów Zjednoczonych, która już podczas tworzenia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948) uwzględniła w art. 7 tego dokumentu zasadę równości i niedyskryminacji (Kuźniar 2000:367). Dbałość o kwestię równości kobiet przejawia się również w takich aktach prawnych ONZ jak np. Konwencja o prawach politycznych kobiet (1952) czy Deklaracji o eliminacji przemocy wobec kobiet (1993). Co ważne, wszystkie państwa należące do Unii Europejskiej są stronami traktatów ONZ dotyczących praw człowieka, w tym m.in. Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych (1966), Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (1966) i Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (1979) (Kalinowska-Nawrotek 2005:24-25).

Międzynarodowo Organizacja Pracy jest to jedna z agencji afiliowanych ONZ, której podstawowym zadaniem jest poprawa warunków życia i pracy poprzez ustanowienie wszechstronnego kodeksu prawa i praktyki. Wśród celów jej działalności jest również ochrona kobiet i uznania ich równości w kwestii zatrudnienia i wynagrodzeń. Tematyka równościowa pojawia się m.in. w Konwencji dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (1958) oraz Konwencji dotyczącej równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne (1981) (Kalinowska-Nawrotek 2005:24).

Lista regulacji prawnych obowiązujących Polskę w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn jest więc dość długa i prowadzi do wniosku, że prawodawstwo na wszystkich poziomach począwszy od krajowego aż po międzynarodowe, dąży do sprawnego i wyczerpującego uregulowania kwestii równościowych w zatrudnieniu. Wprowadzenie niektórych przepisów z całą pewnością przyczynia się do stopniowego osiągnięcia równości formalnej, a ta z kolei powinna za sobą pociągnąć

równość realną, tak w kwestii dostępu do pracy, jak i warunków jej wykonywania. Regulacje dotyczące uprawnień pracowniczych do opieki nad dzieckiem mają z kolei pomóc znieść stereotypowy podział ról i obowiązków, który do tej pory kwestie wychowania pozostawiał głównie w gestii matek. Jednocześnie przyznanie kobietom dodatkowych uprawnień ma na celu wyrównanie nierówności wynikających m.in. z różnic biologicznych (warunki fizyczne, macierzyństwo). Wszystkie te działania w teorii mają zagwarantować równość szans i możliwości osobom aktywnym na rynku pracy.

3. Kobiety na rynku pracy – polskie realia

Niestety, w przypadku działań antidyskryminacyjnych i prorównościowych, polskie prawo sobie, a rzeczywistość sobie. Mimo przyjęcia przez Polskę wielu dokumentów gwarantujących kobietom równość w zatrudnieniu, sytuacja Polek na rynku pracy ciągle odbiega od ideału. Kobiety w Polsce ciągle są stereotypowo przypisywane do sfery prywatnej, co powoduje nieustanne napięcia i próby „wypchnięcia” Polek ze sfery publicznej, w której to na przestrzeni ostatnich lat coraz lepiej sobie radzą. W dyskursie publicznym jakiegokolwiek próby upominania się o prawa kobiet są nie tylko kwestionowane, ale niejednokrotnie stają się przedmiotem ataku. Natomiast różnego rodzaju działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn spotykają się z bagatelizowaniem i nie są traktowane z powagą (Nowakowska 2003:6). Przejawom praktyk dyskryminacyjnych towarzyszy również dyskryminacja symboliczna, wsparta przez różne ideologie (Desperak 2009:98). Szczególną rolę w hamowaniu dążeń równościowych w Polsce ma Kościół katolicki, który wraz z obecną władzą, próbuje na nowo wtłoczyć kobiety w tradycyjny, patriarchalny model rodziny. Nie bez znaczenia w przekazywaniu stereotypowego wizerunku są również media, których przekaz niejednokrotnie przekłada się na poglądy prezentowane przez odbiorców. Wszystkie wymienione czynniki wpływają bezpośrednio na obniżenie pozycji kobiet w społeczeństwie i utrudniają ich funkcjonowanie w różnych dziedzinach życia społecznego, przede wszystkim zaś, znacznie ograniczają szanse kobiet na rynku pracy.

Różnego rodzaju badania pokazują ogromny wpływ płci i związanych z nią ról społecznych na uczestnictwo w pracy zawodowej. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce kobiety stanowią bli-

sko 52 proc. ogółu ludności, zaś w liczbie pracujących w wieku powyżej 15 lat (według BAEL) w I kwartale 2018 roku było 7 348 tys. kobiet i stanowiły one 44,95 proc. ogółu osób podejmujących pracę. Natomiast, wskaźnik zatrudnienia kobiet wyniósł 46,2 proc. wobec 61,8 proc. dla mężczyzn (co analogicznie daje też wzrost 0,3 p.p. i 1,8 p.p. w stosunku do I kwartału 2016 roku) (*Informacja o rynku pracy...* 2018:9).

W I kwartale 2018 odnotowano w Polsce najniższą stopę bezrobocia od 1989 roku i wynosiła ona 4,2 proc.. Niestety, również tutaj widać nierówności - stopa bezrobocia kobiet w I kwartale 2018 roku nadal pozostawała na wyższym poziomie niż mężczyzn, wynosząc 4,3 proc. dla kobiet i 4,1 proc. dla mężczyzn. Patrząc jednak na ogólne tendencje i porównując sytuację kobiet i mężczyzn sprzed dekady, można zauważyć, że nierówności między płciami powoli się wyrównują - w 2008 roku różnica w stopie bezrobocia była na poziomie 1,6 p.p. (przy stopie bezrobocia kobiet 8 proc. i 6,4 proc. mężczyzn), podczas gdy w I kwartale 2018 roku wyniosła 0,2 p.p. (*Informacja o rynku pracy...* 2018:15). Również analiza bezrobocia rejestrowanego według płci pokazuje, że niezmiennie na przestrzeni ostatnich kilku lat zdecydowanie szybciej zmniejszała się liczba bezrobotnych mężczyzn niż kobiet. Osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędach pracy w końcu marca 2018 r. stanowiły 6,6 proc. cywilnej ludności aktywnej zawodowo, z czego kobiety zarejestrowane w urzędach pracy stanowiły 54,12 proc. ogółu bezrobotnych (*Informacja o rynku pracy...* 2018:4). Dla polskiego rynku pracy charakterystyczne jest również to, że polskie kobiety zdecydowanie częściej zagrożone są bezrobociem długotrwałym, co jako jedną z przyczyn można wskazać dłuższą absencję na rynku pracy kobiet wykonujących obowiązki pielęgnacyjno-opiekuńcze i przebywających na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych.

Niższy wskaźnik zatrudnienia wśród Polek i większe ryzyko bezrobocia są o tyle ciekawe, że polskie kobiety wkraczając na rynek pracy, są lepiej wykształcone od mężczyzn. Według danych GUS w IV kwartale 2015 roku pracujące kobiety najczęściej posiadały wykształcenie wyższe (42,3 proc. ogółu kobiet pracujących) lub policealne i średnie zawodowe (25,7 proc.). Podczas gdy wśród pracujących mężczyzn przeważały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (32,1 proc.), a następnie policealnym i średnim zawodowym (27,8 proc.) (*Kobiety i mężczyźni...* 2016:6). Różnice między kobietami i mężczyznami widać również w cha-

rakterze miejsca zatrudnienia. W IV kwartale 2015 roku blisko 67,6 proc. kobiet zatrudnionych było w sektorze publicznym, podczas, gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosił niespełna 16,7 proc. (*Kobiety i mężczyźni...* 2016:7). Kobiety i mężczyźni różnią się także strukturą statusu zatrudnienia. Wśród kobiet jest wyższy odsetek pracujących najemnie (82 proc.) i jako pomagający bezpłatnie członków rodziny (5 proc.), a niższy – pracujących na własny rachunek (10 proc.) i w charakterze pracodawców (3 proc.). W porównaniu do kobiet mniejszy odsetek mężczyzn jest zatrudniony jako pracownicy najemni (76 proc.), a tylko 2 proc. pracuje jako pomagający bezpłatnie członek rodziny. Polacy częściej niż kobiety pracują na własny rachunek (17 proc.) i są pracodawcami (5 proc.).

Według danych GUS z 2015 roku do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki należą: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Edukacja, w których kobiety stanowiły ok. 8 na 10 zatrudnionych. Wysoki odsetek kobiet można zaobserwować również w sekcji Zakwaterowanie i gastronomia (ok. 6,7 na 10 zatrudnionych) oraz Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (ok. 6,6 na 10 zatrudnionych). Najmniej kobiet zatrudnionych jest w Górnictwie i Budownictwie, gdzie rzadziej niż co dziesiąty pracujący jest kobietą (*Kobiety i mężczyźni...* 2016:6).

Kobiety ponad 2-krotnie częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy – pod koniec 2015 roku blisko 10,7 proc. spośród nich wykonywało pracę w niepełnym wymiarze, podczas gdy mężczyzn jest 4,7 proc. (*Kobiety i mężczyźni...* 2016:7). Dwie najważniejsze przyczyny pracy w niepełnym wymiarze, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, to preferencje osoby pracującej oraz niemożność znalezienia pracy w pełnym wymiarze. Dla kobiet istotną przyczyną ograniczenia czasu pracy jest także konieczność opieki nad dziećmi lub innymi osobami – co praktycznie nie występuje wśród mężczyzn (*Kobiety i mężczyźni...* 2016:7).

Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy jest również trudniejsza pod względem otrzymywanego wynagrodzenia. Chociaż w zasadzie wszystkie wprowadzone przez Polskę prorównościowe i antydyskryminacyjne akty prawne nawiązują do równości płacy za wykonywaną pracę kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach, kobiety nadal zarabiają gorzej. Wyrównywania zarobków nie ułatwia również duży odsetek kobiet pracujących w zawodach określanych jako sfeminizowane (a więc i gorzej płatne), a także trudności w uzyskaniu przez nie awansu. Prze-

ciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w październiku 2016 roku wyniosło 4346,76 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 8,3 proc. wyższe od średniego w skali kraju (tj. wyższe o 358,87 zł), a kobiety – niższe o 8,6 proc. (czyli niższe o 375,63 zł), co w konsekwencji oznacza, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 18,5 proc. (o 734,50 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet (*Struktura wynagrodzeń...* 2018:14).

4. Kobieta na polskim rynku pracy a opinie Polaków na ten temat

Jednym z najważniejszych czynników (o ile nie najważniejszym) realnie wpływających na sytuację polskich kobiet na rynku pracy są opinie społeczne i funkcjonujące stereotypy na temat kobiecych ról i powinności. Samo stanowienie prawa nie jest bowiem w stanie zapewnić Polkom równouprawnienia w sytuacji niskiej świadomości społecznej na ten temat. Bardzo ciekawym przykładem obrazującym rolę kobiety w społeczeństwie jest stworzona przez Fundację Centrum Badań Opinii Społecznej polska odpowiedź na opublikowane w maju 2017 roku wyniki badań przeprowadzonych na zlecenie ONZ Kobiety przez działającą na rzecz równości płci organizację Promundo. Badania, których przedmiotem był m.in. stosunek do kobiet i ich roli w społeczeństwie, zrealizowane zostały w kilku państwach muzułmańskich w Afryce i na Bliskim Wschodzie (w Egipcie, Maroku, Libanie i Palestynie). Fundacja CBOS, bazując na doświadczeniu tej organizacji, poprosiła respondentów o ustosunkowanie się do stwierdzeń zaczerpniętych z badania Promundo, dotyczących równouprawnienia płci w sferach życia takich jak: zatrudnienie, wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, przywództwo, godzenie ról społecznych, związki, równouprawnienie ogólnie. Efektem sondażu był raport *Stosunek do równouprawnienia płci – Polska vs. kraje muzułmańskie*, który pokazuje ogólne tendencje wśród Polek i Polaków w ocenie kobiecych ról społecznych.

Wnioski z badania pokazują coraz większą potrzebę równouprawnienia płci w naszym kraju. Szczególnie silnie poglądy równościowe zarysowują się w kontekście funkcjonowania kobiet na rynku pracy (kwalifikacji i prawa do zatrudnienia), prawa do wykształcenia oraz obecności kobiet w polityce. Badani najczęściej zgadzali się ze stwierdzeniami „Kobieta o podobnych kwalifikacjach może wykonywać pracę równie dobrze jak mężczyzna” (73 proc. odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 24

proc. „raczej tak”) i „Mężatka powinna mieć takie samo prawo do pracy jak jej mąż” (72 proc. odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 25 proc. „raczej tak”). Największy sprzeciw badanych wywołało natomiast stwierdzenie „Ważniejsze jest kształcenie synów niż córek” (72 proc. odpowiedzi „zdecydowanie nie” i 20 proc. „raczej nie”). Mimo zmian świadomościowych w zakresie funkcjonowania kobiet na rynku pracy, kobiece priorytety nadal są postrzegane w bardziej tradycyjny sposób – w opinii połowy respondentów dla kobiety ciągle jest ważniejsze małżeństwo niż kariera.

Prorównościowy obraz społeczeństwa, zburzyło nieco zestawienie opinii kobiet i mężczyzn, w którym widać, że Polki są bardziej postępowe i częściej sprzeciwiają się nałożonym na nie ograniczeniom i rozwiązaniom forsującym uprzywilejowaną pozycję przeciwnej płci. O ile w kwestii zatrudnienia opinie przedstawicieli obu płci nie różniły się jakoś drastycznie, o tyle rozbieżności w poglądach kobiet i mężczyzn najbardziej widoczne były w odniesieniu do kwestii obecności kobiet w polityce, ich pozycji w związku i społeczeństwie. W prezentowanych wynikach Polacy rzadziej zgadzali się więc ze stwierdzeniem, że powinno być więcej kobiet w polityce – tylko 56 proc. zadeklarowało takie poglądy, podczas gdy wśród Polek odsetek ten wyniósł 71 proc.. Co piąty respondent (20 proc.) był również zdania, że polityka powinna pozostać wyłącznie domeną mężczyzn (wśród kobiet podobne poglądy zaprezentowało 12 proc.). Prawie co trzeci polski mężczyzna (30 proc.) zgodził się ze twierdzeniem, że więcej przywilejów nadanych kobietom oznacza więcej problemów dla mężczyzn (kobiet wyrażających podobne opinie było 24 proc.). Szokujące wydają się również poglądy jawnie uprzedmiotawiające kobietę w sytuacji jej uzależnienia finansowego od męża/partnera - co szósty (17 proc.) badany Polak uważał, że mąż utrzymujący rodzinę ma prawo do seksu zawsze, kiedy tego chce. Ten sam pogląd podzieliło tylko 7 proc. kobiet. Przeprowadzone badanie dobrze pokazało też, że mimo zauważalnie bardziej równościowego nastawienia Polek niż Polaków, pewne stereotypy na temat kobiet cieszą się wśród nich samych podobną popularnością jak wśród mężczyzn. Blisko co piąta respondentka (21 proc.) zgodziła się ze stwierdzeniem, że kobiety są zbyt uczuciowe, aby móc być przywódcami. Podobną popularnością (19 proc.) cieszyła się opinia, że wysokie stanowisko zawodowe dyskwalifikuje kobietę jako matkę. Również w kwestii zaangażowania zawodowego kobiety częściej

oddawały to pole mężczyznom. Więcej niż co czwarta respondentka (26 proc.) zgodziła się ze zdaniem, że w przypadku wysokiego bezrobocia, to mężczyźni powinni mieć pierwszeństwo w zatrudnieniu.

Podsumowanie

Konkludując można powiedzieć, że mimo upływu lat pozycja kobiet na polskim rynku pracy jest wciąż gorsza niż mężczyzn. Ze względu na niezmiennie funkcjonowanie stereotypów płci zaczerpniętych z patriarchalnego modelu społeczeństwa, kobiety nadal postrzegane są głównie w kategoriach patronek domowego ogniska, przez co ich funkcjonowanie na rynku pracy jest znacznie utrudnione. Polki zarabiają mniej od mężczyzn, częściej zmuszone są do pracy w niepełnym wymiarze czasu i poświęcania kariery na rzecz wychowania dzieci. Ze względu na okresowe „wypadanie” z rynku pracy i przypisane role społeczne, kobiety mają problem z uzyskaniem awansu zawodowego, a pracodawcy rzadziej chcą inwestować w ich szkolenia. Blisko 30 lat funkcjonowania w Polsce systemu wolnorynkowego, pokazało, że w sytuacjach kryzysowych Polki są obciążone większym ryzykiem bezrobocia, a w świadomości społecznej ciągle funkcjonuje obraz mężczyzny jako głównego żywiciela rodziny.

Proróżnościowe i antydyskryminacyjne regulacje prawne, którym podlega Polska w swoich założeniach wydają się być bardzo entuzjastyczne. Niestety, od ustanowienia prawa, do jego realizacji droga jest jeszcze daleka. Zjawisko dyskryminacji kobiet w sferze pracy jest: albo powszechnie podważane, albo minimalizowane i lekceważone, albo usprawiedliwiane i legitymizowane (Desperak 2001:7). Brak społecznej świadomości jest głównym hamulcem zachodzących przemian na tle równościowym i bezpośrednio wpływa na podtrzymywanie nieprawidłowych praktyk i stereotypów dotyczących kobiet i ich pracy. Polskie ustawodawstwo nie tylko nie jest w stanie realnie wyegzekwować równych szans dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy, ale co więcej, stojąc na stanowisku „ochronnego” podejścia do zatrudnienia kobiet, daje narzędzia do ograniczania ich aktywności zawodowej, ciągle podtrzymując tradycyjną rolę Polek w społeczeństwie. Cena za zawodowe ambicje Polek jest bardzo wysoka - wszak wiadomo, że aktywne na rynku kobiety godzą pracę tak naprawdę na dwóch etatach – pracownic i opiekunek rodziny. Presja społeczna towarzysząca kobietom w sprawowaniu obu tych ról jest

natomiast bezpośrednim przełożeniem stereotypów płci funkcjonujących w naszej kulturze.

Z przeprowadzanych przez CBOS badań wynika, że kobiety czują większą potrzebę równości w różnych dziedzinach życia społecznego niż mężczyźni (*Stosunek do równouprawnienia...* 2017:2-4). Faktem jest jednak, że one same niejednokrotnie jeszcze przejmują i powielają pewne stereotypy na swój temat. Nie wierząc w swoje siły lub poświęcając je dla rodziny, oddają niektóre strefy życia publicznego (takie jak chociażby polityka) pod dominację mężczyzn. Jasnym punktem przytoczonych analiz jest fakt, że coraz chętniej i częściej obie płcie dostrzegają potrzebę równouprawnienia na rynku pracy. Jest to o tyle ważne, że równość w zatrudnieniu przekłada się na równość w innych dziedzinach życia społecznego. Dążność do uzyskania przez kobiety równouprawnienia jest więc nie tylko ważna z ich perspektywy, ale leży w interesie całego społeczeństwa, ponieważ (...) *jeśli nasza kultura ma się rozwijać i ma być wzbogacona o różne wartości, to istnieje potrzeba, aby wykorzystać całą gamę ludzkich możliwości i stworzyć takie społeczeństwo, by znalazło się w nim miejsce dla każdej odmiennej myśli, a co za tym idzie – dla obu płci* (Kozak 2009:277).

Bibliografia:

1. Budrowska B., 2004, *Bariery i ograniczenia karier kobiet – wyniki badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu*, [w:] *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji*, Raport Banku Światowego, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa.
2. Czernecka J., 2009, *Kobieta, matka, pracownik* [w:] J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Oficyna Wydawnicza Tercja, Łódź.
3. Desperak I., 2001, *Stereotypy ról kobiet w reklamie telewizyjnej i praktyce rynku pracy*, „Folia Sociologica”, nr 29.
4. Desperak I., 2009, *Kobiety i praca. Wielkie przegrane polskiej transformacji*, [w:] B. Budrowska (red.), *Kobiety. Feminizm. Demokracja*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
5. Domański H., 1999, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, IFiS PAN, Warszawa.

6. Haponiuk M., 2013, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce* [w:] M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, „Zeszyty Demograficzne”, Instytut Obywatelski, Warszawa.
7. *Informacja o rynku pracy w pierwszym kwartale 2018 roku*, 2018, GUS, Warszawa.
8. Kalinowska-Nawrotek B., 2005, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
9. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, 2016, GUS, Warszawa.
10. *Kodeks pracy* (ustawa z 26 VI 1969 r. – Dz. U. nr. 24, poz. 141 z późn. zm.).
11. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.* (Dz.U. nr 78, poz. 483).
12. Kowalska A., 2000, *Sytuacja kobiet w Polsce*, „Gospodarka Narodowa”, nr 7-8.
13. Kozak S., 2009, *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Difin, Warszawa.
14. Kuźniar R., 2000, *Prawa człowieka. Prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*, SCHOLAR, Warszawa.
15. Mazur-Łuczak J., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej* [w:] B. Budrowska (red.), *Kobiety. Feminizm. Demokracja*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
16. Nowakowska U., 2003, *Wprowadzenie* [w:] *Kobiety w Polsce 2003+: raport Centrum Praw Kobiet*, Fundacja Centrum Praw Kobiet, Warszawa.
17. Nowakowska U., Swędrowska A., 2003, *Kobiety na rynku pracy* [w:] *Kobiety w Polsce 2003+: raport Centrum Praw Kobiet*, Fundacja Centrum Praw Kobiet, Warszawa.
18. *Podręcznik europejskiego prawa o niedyskryminacji*, 2011, Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
19. Śledzińska-Simon A., 2011, *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, „Studia BAS”, nr 2(26).
20. *Stosunek do równouprawnienia płci – Polska vs. kraje muzułmańskie*, 2017, CBOS, Warszawa.
21. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.*, 2018, GUS, Warszawa.

22. Wilkowska-Landowska A., 2002, *Kobieta w pracy: równouprawnienie czy dyskryminacja?*, NEWW Polska, Gdańsk.
23. Wóycicka I., 2002, *Kobiety w polskiej polityce społecznej okresu transformacji*, „Polityka Społeczna”, nr 11-12.

Women on Polish Labour Market – Contemporary Tendencies

Summary

Although Poland has been a democratic country with a free-market economy for nearly 30 years now and it joined European Union quite a while ago, the situation of women in the labour market is still far from ideal. Despite several pro-equality and anti-discrimination documents signed by our country, Polish women still have more trouble finding employment, they are more often at risk of losing their jobs and have limited access to promotion. They are often regarded as “second-class” employees. They earn less and often cannot undertake a full-time job while maternity duties make it even harder for them to make their way in the labour market. In spite of being better educated, they are more often economically inactive than men and they hold higher positions or start their own businesses less frequently. The reasons for labour market discrimination against women are rather complex. The underlying factors are historical, economical and legal, social factors also influence women’s situation to a great extent, especially when it comes to common stereotypes about women and their social roles. The goal of this article is to analyze current situation of women in the labour market, considering existing laws and latest statistics.

Key words: labour market, women at work, women in the labour market, discrimination against women, gender inequality.

Anna Kotlarska-Michalska

UAM - Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Wydział Nauk Społecznych

Zakład Badań Problemów Społecznych i Pracy Socjalnej

e-mail: anna_michalska@poczta.onet.pl

Przyjazna rodzina w dobie nieprzyjaznej gospodarki

Abstrakt

W niniejszym artykule autorka pokazuje, że rodzina polska posiada cechy grupy przyjaznej ze względu na fakt, że świadczy różne formy pomocy dla tych swoich członków, którzy z różnych powodów wymagają opieki i wsparcia. Jest też przyjazną grupą dla pokolenia młodych dorosłych, które nie podejmuje decyzji o wyprowadzeniu się z domu rodzinnego. Autorka odwołując się do głównych teorii socjologicznych próbuje udowodnić, że młodzi dorośli korzystający z pomocy rodziny są w pewnym sensie usprawiedliwieni cechami ponowoczesnego świata – nieprzyjazną gospodarką i powszechnym zjawiskiem niepewności społecznej.

Słowa kluczowe: młodzi dorośli, niepewność społeczna, solidarność rodzinna, funkcja opiekuńcza rodziny, nieprzyjazna gospodarka.

Wprowadzenie

Głównym celem artykułu jest potwierdzenie tezy, że rodzina jest przyjazną grupą społeczną, szczególnie w czasach niepewności, ciągłego konstruowania na nowo roli człowieka, licznych zagrożeń zewnętrznych i niepewnej gospodarki¹. Przyjazne cechy rodziny można konstruować odwołując się do wielu wskaźników. Do najczęściej stosowanych należą wskaźniki przyporządkowane funkcji opiekuńczo-zabezpieczającej, która należy do najszerzych pod względem zadań i działań oraz oddziaływań wzajemnych. Rodzina może być traktowana jako szczególna grupa społeczna ze względu na więź pokrewieństwa, powinowactwa, adopcji, ale

¹ Niniejsze opracowanie jest rozbudowaną wersją referatu wygłoszonego na konferencji naukowej pt. "Rodzina w świecie nowej gospodarki" na Wydziale Humanistycznym AGH w Krakowie, 16 listopada 2017 roku.

też ze względu na jej kompensującą rolę wobec deficytu więzi z innymi strukturami społecznymi. Tak sformułowany tytuł artykułu sugeruje, że jego celem jest przedstawienie dowodów potwierdzających istnienie szerokiego zakresu trzech ważnych funkcji rodziny: funkcji emocjonalno-ekspresyjnej i opiekuńczo-zabezpieczającej oraz materialno-ekonomicznej. Tak brzmiący tytuł obiecuje, że przedstawione zostaną dowody świadczące o tym, że rodzina – pomimo wielu fatalistycznych wizji głoszonych przez niektórych futurologów i niektórych socjologów stanowi nadal najważniejszą małą grupę społeczną, wspólnotę i instytucję społeczną gwarantującą to, co nazywa się przyjaźnią i co w definicji tego specyficznego związku jest najistotniejsze.

Jest swoistym paradoksem, że zmiany cywilizacyjne, innowacyjność, rozwój techniki, ułatwiają komunikowanie się człowieka z człowiekiem, ale jednocześnie wszystkie te zdobycze pociągają za sobą zagrożenia niewłaściwego ich wykorzystania, jak i generują lęk przed koniecznością ciągłego podążania za nowoczesnością. Dlatego też w tym opracowaniu zwrócona będzie przede wszystkim uwaga na te cechy współczesnej gospodarki w dobie globalizacji, które nie zachęcają ludzi młodych – już dorosłych do opuszczania rodzinnego gniazda. Nawiązanie do dyskursu na temat nowego zjawiska - przedłużającego się okresu gniazdowania, jest w analizie cech przyjaznej rodziny wręcz koniecznością.

1. Cechy rodziny jako grupy przyjaznej

Rodzina polska, jak dowodzą liczne badania empiryczne stale potwierdza żywotność funkcji opiekuńczo-zabezpieczającej i odgrywa ważną rolę w budowaniu poczucia bezpieczeństwa jednostkowego w odniesieniu do kilku ważnych sfer życia człowieka: stosunków międzyludzkich, życia ekonomicznego, zawodowego oraz zdrowia (Kotlarska-Michalska 2004:190). Rodzina polska udowodniła, że jest grupą o przyjaznym nastawieniu do potrzeb swoich członków już w poprzednim okresie gospodarczo-politycznym, szczególnie w latach osiemdziesiątych – w dekadzie nierównowagi rynkowej i w systemie dystrybucji towarów opartym na przydziałach kartkowych. Ten szczególny okres nierównowagi rynkowej sprawił, że więź rodzinna uległa zacieśnieniu i wzrosło poczucie solidarności grupowej.

Przyjazna rodzina to grupa, w której realizowane są określone wartości, wśród których dominują te, które badacze więzi rodzinnej uważają za zasady solidarności rodzinnej. Traktując te zasady jako wskaźniki przyjaznej rodziny stwierdzić można, że we współczesnych rodzinach polskich zasady te są realizowane, jednak nie wszystkie zasady zostały wystarczająco zbadane. Wielość ról rodzinnych współczesnego pokolenia średniego zwanym *sandwicz generation* wyraźnie dowodzi, że wbrew pesymistycznym przewidywaniom, rodzina polska jest nadal przyjazną grupą społeczną, oferującą szeroki zakres wsparcia w wielu formach. Również w sondażach społecznych wartości związane z życiem rodzinnym plasują się niezmiennie wysoko w hierarchii wartości. Wprawdzie deklaratywność odnośnie wartości preferowanych nie musi się przekładać na wartości uznawane, to jednak wskaźniki dotyczące form świadczonej pomocy i opieki międzypokoleniowej dowodzą, że współczesna rodzina jako instytucja pełni rolę głównego źródła wsparcia. Niewątpliwie, najbardziej odpowiednim wskaźnikiem przyjaznych relacji międzypokoleniowych są działania podejmowane w ramach funkcji opiekuńczo-zabezpieczającej oraz funkcji emocjonalno-ekspresyjnej (Kotlarska-Michalska 2015).

O przyjaznym charakterze relacji rodzinnych świadczy wiele wyników badań pokazujących działania opiekuńcze realizowane wobec osób potrzebujących konkretnych form pomocy. Badania PolSenior jasno wskazują, że większość osób w wieku 55-59 świadczy pomoc finansową swoim dzieciom (77 proc.) oraz wnukom (18 proc.) i rodzeństwu (13 proc.) a także swoim rodzicom (10 proc.). Pokolenie średnie jest również aktywne w świadczeniu pomocy w formie prowadzenia gospodarstwa domowego swoim dzieciom. W formie udostępniania mieszkania pomaga swoim dzieciom aż 72 proc., a 23 proc. swoim wnukom, 11 proc. rodzicom. Aktywność pomocowa średniego pokolenia dotyczy również pomocy w załatwianiu spraw urzędowych zarówno swoim dzieciom jak i rodzicom. Oferuje również pomoc w formie wsparcia psychicznego (Szatur-Jaworska 2012:435). Natomiast nieco starsi – już sześćdziesięciolatkowie (65-69 lat) nadal pomagają finansowo w podobnym zakresie dzieciom (72 proc.) i wnukom (35 proc.). Przytoczone tutaj celowo wyniki w formie procentowej świadczą o istnieniu więzi rodzinnej, co więcej potwierdzają istnienie zasad solidarności i przyjazne nastawienie do świadczenia różnego rodzaju usług i wsparcia.

Pojęciem ułatwiającym śledzenie aktywności przyjaznej rodziny jest pojęcie solidarności rodzinnej. Pojęcie to jest bardzo przydatne w analizie barier, utrudnień, nierówności, ekwiwalentności, symetrii świadczeń oraz zakresu odpowiedzialności. Pomocniczą rolę odgrywać może ujęcie solidarności z perspektywy ekonomii, gdyż możliwe jest ustalenie wieloelementowego systemu transferów różnorodnych zasobów, które mają konkretną wartość. W takim ujęciu (...) *idea solidarności międzypokoleniowej przybiera w najbardziej wyrazistej formie postać w rachunkowości generacyjnej* (Szukalski 2012:55). Biorąc pod uwagę ekonomiczny wymiar solidarności rodzinnej, warto odwołać się do znanej teorii Gary'ego Beckera² (Becker 1981), który pisząc o produktywności gospodarstwa domowego wyjaśnia, że dobra produkowane w obrębie gospodarstwa domowego prowadzą do indywidualnych korzyści dla każdego członka rodziny i dowodzi, że zbiorowa produktywność ogranicza egoizm domowników. Można przyjąć, że w interesie każdego członka rodziny leży podwyższanie produktywności gospodarstwa domowego, co obliguje go do solidarnego współdziałania. Solidarność gospodarcza jest niewątpliwie jednym z ważnych filarów więzi rodzinnych (Kotlarska-Michalska 2017a:168).

Bogata literatura gerontologiczna jednoznacznie dowodzi, że to rodzina jest grupą przyjazną dla osób w zaawansowanym starszym wieku i pomimo trudności w sprawowaniu czynności opiekuńczych jej realizatorzy nie podjęliby decyzji o umieszczeniu najbliższego członka rodziny w instytucjonalnej formie opieki. Badania wskazują, że zdecydowana większość, bo 87 proc. opiekunów nie oddałaby swego krewnego do domu pomocy społecznej (Czekanowski 2012:268-291). W polskiej tradycji rodzinnego systemu opieki, opiekunami chorych na Alzheimera są ich współmałżonkowie lub dorosłe dzieci i rodzeństwo (Sadowska 1998: 72-74). Szczególnie zaabsorbowane obowiązkami opiekuńczymi jest pokolenie sześćdziesięciolatków, zarówno w przypadku chorych na Alzheimera, jak i w przypadku opieki nad pokoleniem swoich rodziców. Pomimo trudów sprawowania bezpośredniej, fizycznej opieki nad osobami chorują-

² Szerzej o zasadach, na których opiera się solidarność rodzinna [w:] A. Kotlarska-Michalska, 2017, *Dylematy towarzyszące realizacji zasad solidarności rodzinnej. Na przykładzie relacji między pokoleniami w rodzinie*, „Studia Socjologiczne”, nr 2 (225), również w pracy P. Szukalskiego, 2012, *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

cymi na Alzheimerera realizatorzy działań opiekuńczych preferują domowy sposób opieki i mają świadomość, że jej sprawowanie jest realizacją moralnych zobowiązań wobec każdego członka rodziny potrzebującego opieki.

Przyjazne ustosunkowanie się do zobowiązań rodzinnych jest najwyraźniej dostrzegane w realizacji zasad solidarności rodzinnej. Można jej istotę pojmować jako zgodność w działaniach, opartych na więzi rodzinnej, wspólnych wartościach i celach życiowych oraz na współodpowiedzialności pokoleń (Kotlarska-Michalska 2017a:169). Szczególnie przyjazne cechy rodziny są widoczne w działaniach podejmowanych przez rodziców mające niepełnosprawne dzieci (Otrębski, Konofał, Mariańczyk, Kulik 2011). Zmagania tego typu rodzin są przedmiotem wielu badań socjologicznych i pedagogicznych, które potwierdzają trwałość i niezmiennność rodzinnego systemu opieki.

Kolejnym dowodem na istnienie przyjaznej rodziny jest zakres działań opiekuńczych podejmowanych przez rodzinę wobec osób chorujących psychicznie. Specyfika przebiegu chorób psychicznych oraz ich nawrotowość stanowią duże obciążenie dla członków rodziny (Bronowski 2010:110). Rodziny polskie dość elastycznie dostosowują się do zmian wywołanych chorobą psychiczną i starają się wykorzystywać swój potencjał opiekuńczy oraz zdolności adaptacyjne. Obowiązki opiekuńcze biorą na swoje barki kobiety – matki, jeśli choruje dorosłe dziecko w rodzinie, kobiety – żony, jeśli choruje mąż. Pogorszeniu ulega nie tylko sytuacja materialna rodziny, ale pojawiają się rozdzźwięki między małżonkami – na tle choroby dziecka, zmianie ulegają plany związane z przyszłością dziecka (Przywarka 2002:169-171). Irena Przywarka zwraca uwagę na zjawisko powrotu chorujących dorosłych dzieci do domu rodzinnego. Pozostają one na utrzymaniu rodziców, gdyż niskie dochody nie pozwalają na samodzielną egzystencję i samodzielne gospodarowanie środkami finansowymi.

O ile rodzina jako przyjazna grupa oferuje opiekę i pomoc w chorobie, niepełnosprawności i ograniczonej sprawności w starości, to realizuje wówczas niepisany kodeks moralnych zobowiązań, ale jeśli realizuje nadal zadania opiekuńczo-zabezpieczające wobec zdrowych, młodych dorosłych, to zjawisko to może budzić zdziwienie, a nawet dezaprobatę społeczną. O czym świadczy dość ożywiony dyskurs medialny dotyczący

„gniazdowania” podejmowany przez publicystów w ostatnich kilkunastu latach.

2. Nieprzyjazna gospodarka i niepewność egzystencjalna

Uwagę socjologów oraz polityków społecznych przykuwa od kilkudziesięciu lat kwestia poczucia bezpieczeństwa. To poczucie, jak świadczą badania polityków społecznych jest uwarunkowane zarówno stopniem zaspokojenia podstawowych potrzeb, jak również istniejącymi podstawami do ich zaspokajania w przyszłości, stopniem oparcia w rodzinie, grupach społecznych i społeczeństwie, a także gwarancjami opiekuńczymi państwa. W teorii polityki społecznej, stan bezpieczeństwa traktowany jest jako stan wolności od zagrożeń, niezależnie czy zagrożenia te mają źródło w działaniach jednostki czy też wpływają niezależnie od jej działań. Do typowych, współczesnych źródeł zagrożeń bezpieczeństwa jednostki zalicza się zagrożenia ze strony środowiska naturalnego, przyrodniczego. Drugim źródłem zagrożenia jest technika, inaczej technosfera, zarówno w dziedzinie architektury jak i urbanistyki. Trzecim źródłem zagrożeń jest samo społeczeństwo jako system społeczno - ekonomiczny i polityczny, gdyż w tym systemie mogą wystąpić różne formy walki politycznej, opartej na przemocy fizycznej, a także na zorganizowanej przemocy typu: wojny, zbrojne konflikty, represje, surowy system prawa, dyktatura, ograniczenie praw politycznych obywateli, ograniczenie swobód osobistych i inne formy dyskryminacji.

Bezpieczeństwu jednostki może również zagrażać narzucony jej styl życia, nadmiernie wymagający, narzucający zbyt sztywny model pełnienia roli obywatela, może on również zbyt natrętnie ingerować w życie prywatne jednostki poprzez wyspecjalizowane instytucje kontrolne. Wreszcie, to społeczeństwo może poprzez zbyt szybkie tempo zmian narzucanych obywatelowi wzniesć barierę wzrostu - barierę psychofizycznej adaptacji człowieka do cywilizacji szybkich zmian. Inny rodzaj zagrożeń bezpośrednio wynikających z gonitwy za nowoczesnością, to zagrożenie z tytułu cyklicznych zmian w gospodarce pociągające za sobą zagrożenie ładu społecznego. Zakładając, że współczesny świat nie sprzyja budowaniu optymistycznych wizji, warto odwołać się do refleksji Zygmunta Baumana, który wskazuje na kilka istotnych aspektów niepewności społecznej. Pierwszym jest nowy nieład światowy, przejawiający się w tym, że świat nie ma widocznej struktury i logiki (Bauman

2000:47). Drugim jest powszechna deregulacja spowodowana ślepą swobodą kapitału finansowego, pociągająca za sobą nierówność, niszczenie społecznych sieci ochronnych i ubożenie. Rynek jako gwarant powszechnej szansy bogacenia się pociąga za sobą cierpienia wynikające z niedostatku materialnego i męki duchowe zrodzone z poczucia osobistej klęski. Z. Bauman uważa, że nowy stan rzeczy powoduje, że nic nie jest gwarantowane, ani miejsce pracy, ani stanowisko, ani zawód, ani umiejętności. I co gorsza, nabyte przez człowieka umiejętności mogą z atutu przerodzić się w balast, a środki utrzymania, pozycja społeczna, uznanie użyteczności i godności własnej mogą być „wypowiedziane” z dnia na dzień i bez uprzedzenia. Trzecim aspektem niepewności jest wyraźne osłabienie funkcji ochronno-zabezpieczających pełnionych dawniej przez kręgi społeczne i wspólnoty sąsiedzko-rodzinne. Osłabienie to wynika z nowego stylu życia, przesiąkniętego konsumeryzmem i przyznającego partnerowi tylko rolę potencjalnego źródła przyjemnych przeżyć i „chwilowość” ulotność interakcji. Czwartym aspektem niepewności jest przytoczona przez Z. Baumana za Davidem Bennettem, gruntowna niepewność, co do materialnego i społecznego świata, jaki zamieszkujemy, i co do sposobów politycznego w nim działania. Z. Bauman twierdzi, że (...) *w tym świecie związki międzyludzkie rozpadają się na serie spotkań i interakcji, tożsamość na kolekcję przywdziewanych na przemian masek, dzieje życia na zbiór epizodów, których sens sprowadza się do równie zwiewnej, jak one same pamięci* (Bauman 2000:49). I dobitnie podkreśla, że w tym niepewnym świecie za mało jest punktów oparcia, które można by uznać za solidne i warte zaufania. Dowodzi też, że życie w warunkach ciągłej niepewności nie służy budowaniu tożsamości ludzkiej, nie służy szukaniu sensu życia.

Można przyjąć, że niepewność jest brakiem pewności czy najważniejsze dla człowieka sprawy pójdą w dobrym kierunku i przypuszczenie, że dotychczasowe wysiłki mogą zostać w jakimś stopniu zniweczone a zgromadzone dobra materialne i inne zasoby wyraźnie uszczuplone. Opierając się na takim rozumieniu niepewności można wytłumaczyć niechęć młodego pokolenia do podejmowania ryzyka w niepewne projekty życiowe: kariera zawodowa, małżeństwo i posiadanie dzieci. Stan niepewności rodzi przypuszczenie o konieczności rezygnacji z czegoś a także wątpliwość, w jakim stopniu i w jakiej dziedzinie życia nastąpi ograniczenie swobody. W przypadku młodego pokolenia niepewność jednost-

kowa może również oznaczać stan ducha osłabiający motywację do działania, któremu również towarzyszy lęk przed konsekwencjami samodzielnego działania.

Nieprzyjazna gospodarka jest dostrzegana przez badaczy jako czynnik niesprzyjający podejmowaniu ryzyka związanego z inwestowaniem w niepewny interes życia. Owo inwestowanie jest, jak wskazują współcześni krytycy liberalnej gospodarki mocno wątpliwe albowiem oparte na lichych i niepewnych podstawach. Rodzi też nową kategorię, która jest wyraźnie marginalizowana przez współczesne systemy gospodarcze i polityczne. Tą kategorią jest prekariat. Prekariat, jak wskazuje jeden z czołowych analityków tej kategorii społecznej – Guy Standing, jest zbiorowością ludzi żyjących z pracy wykonywanej na niepewnych stanowiskach, co przeplata się z okresami bezrobocia lub wycofania z siły roboczej. Prekariusze doświadczają niepewności życiowej w zakresie dostępu do mieszkalnictwa i publicznych zasobów. Mają też ciągłe poczucie przejściowości. Prekariuszom brakuje wszystkich form bezpieczeństwa związanego z pracą, o które walczyła stara klasa robotnicza. G. Standing dostrzega, że prekariat nie ma tożsamości zawodowej, co skutkuje brakiem ram porządkujących własne życie. Skutkuje to frustracją, alienacją, lękiem i anomiczną rozpaczą (Standing 2015:27). Wśród kilku cech charakterystycznych prekariatu, G. Standing wskazuje na niską mobilność społeczną i niewielką szansą na awans społeczny, ale dostrzega również, że prekariusze dysponują zbyt wysokimi kwalifikacjami jak na potrzeby rynku, czyli kwalifikacjami nie w pełni przydatnymi w oferowanej pracy. To zjawisko również prowadzi do frustracji z powodu posiadania niewykorzystanych umiejętności (Standing 2015:30). Standing twierdzi, że prekariat jest niejednorodny i w zależności od poczucia deprywacji dzieli się na trzy kategorie. Pierwszą, stanowią ludzie obwiniający innych za swoje położenie społeczne, drugą tworzą migranci przeżywający nostalgię za utraconym światem, aczkolwiek ta kategoria jest szczególnie „ceniona” jako pracownicy najemni. Trzecią kategorię stanowią osoby wykształcone, którym obiecano karierę opartą na rozwoju osobistym. To najmłodsza grupa mająca dwadzieścia lub trzydzieści kilka lat (Standing 2015:35). G. Standing twierdzi, że społeczeństwo zdominowane przez usługi ma nadmiar umiejętności na rynku pracy i podaje, że sondaż przeprowadzony w Wielkiej Brytanii wykazał, że prawie 2 ml pracowników jest niedopasowanych i jest to jedynie czubek góry lodo-

wej, albowiem wielkie grupy ludzi posiadają dyplomy i kwalifikacje, których nie używają (Standing 2014:248). Standing komentuje, że w prekarnym systemie gospodarczym edukacja może działać jako blokada rozwoju umiejętności potrzebnych do przeżycia. A nawet sugeruje, że cwaniactwo staje się umiejętnością analogicznie jak zdolność tworzenia sieci kontaktów, również zdobywania zaufania i gromadzenia przysług. Te właśnie umiejętności są niezbędne prekariatowi. Generalnie, G. Standing podkreśla, że umiejętności nabywane w drodze edukacji stają się nieprzydatne albowiem sprawdzają się umiejętności polegające na przypodobaniu się klientom sfery usług. Dowodzi on, że współczesny prekariusz zapisujący się na kurs lub zdobywający wykształcenie uniwersyteckie nie ma żadnej pewności, że to działanie przyniesie mu zysk. Niepewność towarzysząca prekariuszowi jest spora, gdyż może on poświęcić kilka lat na nabywanie konkretnych umiejętności zawodowych i nagle odkryć, że stały się one przestarzałe. Zachodzi nawet pewna prawidłowość, że im wyższe kwalifikacje posiada człowiek, tym istnieje większe prawdopodobieństwo, że zacznie brakować mu umiejętności w dziedzinie kompetencji (Standing 2014:251).

Nieliczne badania nad związkiem zachodzącym między statusem materialnym a zakładaniem rodziny prokreacji potwierdzają, że niski status ekonomiczny młodych pracowników nie sprzyja podejmowaniu przez nich decyzji matrymonialnych. Badania te wskazują, że zmieniająca się struktura rynku pracy wprawdzie daje szansę na wysokie zarobki i poszukuje wysokokwalifikowanych pracowników, ale z drugiej strony oferuje nisko płatną pracę dla niskokwalifikowanych pracowników i niestabilność ich sytuacji ekonomicznej.

Według Anny Gیزی-Poleszczuk, wiek zawierania małżeństwa silnie wiąże się z ogólniejszymi mechanizmami uzyskiwania samodzielności ekonomicznej i koniunktury ekonomicznej. Pokazuje ona, że zawarcie związku małżeńskiego wiąże się z decyzją strategiczną opartą na analizie zysków. Wskazuje ona, że w modelu ekonomicznym rozpatruje się dwa krytyczne momenty reprodukcji, jeden dotyczy zawarcia związku małżeńskiego, drugi dotyczy posiadania dzieci. Podjęcie decyzji uwarunkowane jest swoistą kalkulacją. Wprawdzie ostateczna decyzja zależy od wielu czynników, jednak badaczka ta wskazuje, że ostatecznie (zgodnie z modelem ekonomicznym) decyzja o małżeństwie jest wynikiem wnioskowania, że małżeństwo jest lepszą alternatywą niż samotność i przynie-

sie wymierne korzyści. Istotne znaczenie ma również znalezienie partnera o takich cechach, które pozwalałyby na czerpanie korzyści z małżeństwa (Giza-Poleszczuk 2005: 202-205).

Badacze postaw młodych dorosłych wobec pracy wskazują, że współcześni przedstawiciele pokolenia Y, czyli młodzi dorośli urodzeni w latach 1980-1995, to ludzie mający dość wyraźne oczekiwania wobec pracy zawodowej. Ma ona sprawiać przyjemność, zapewniać mobilność, pozwalać na elastyczność, gwarantować niezależność a jednocześnie pozwalać na utrzymanie życia prywatnego na pierwszym miejscu (Wawrzonek 2014: 308-309). Przy takim spojrzeniu na cechy pracy zawodowej młodzi dorośli nie przeżywają dramatycznie koniecznych przerw w przypadku konieczności rozstania się z miejscem pracy i traktują jako normalne zjawisko aplikowanie sobie przerwy na poszukiwanie kolejnego miejsca pracy a tymczasowe zatrudnienie staje jest normą.

Innym czynnikiem wywierającym wpływ na niepewne poczucie we współczesnym świecie jest niepewność w zakresie definicji własnej tożsamości. Z. Bauman twierdzi, że (...) *trapiąca nowoczesnego człowieka niepewność, zogniskowana wokół jednostkowej tożsamości i rodząna wciąż na nowo przez nigdy nie doprowadzony do końca trud jej konstruowania i przez sporadycznie, ale nieustronnie podejmowane wysiłki „oczyszczenia placu budowy” pod nowe konstrukcje, niewiele pozostawia pola i czasu dla zmartwień wynikłych z niepewności ontologicznej* (Bauman 2000:306). Podkreśla on, że niepewność tożsamościowa jest bardziej dotkliwa niż niepewność ontologiczna, czy egzystencjalna. Jest ona obecna we wszystkim, co jest dla życia najistotniejsze – w przedwcześnie starzejących się i tracących wartość kwalifikacjach życiowych, w ludzkich, nietrwałych więziach, w stanowiskach, które można stracić bez wypowiedzenia, oraz w pokusach konsumenckiego stylu życia, zapowiadających nowe gatunki szczęścia, ale jednocześnie odbierające znaczenie wcześniejszym przeżyciom. Bauman twierdzi, że niepewność sytuacji społecznej skłania do tego, aby postrzegać świat jako zbiór produktów, a konsumeryzacja świata utrudnia tworzenie trwałych związków międzyludzkich (Bauman 2006a:254). Z. Bauman, w swojej charakterystyce współczesnego świata traktowanego jako źródła cierpień, zwraca uwagę na wszech panujący lęk, który jest skutkiem niemożności przewidywania przyszłości. Lęk jest efektem niepewności, czyli ludzkiej niewiedzy o zagrożeniu i o tym, co należy zrobić, aby go opanować (Bauman 2008a: 6).

Nieprzyjemne cechy gospodarki, jej nieprzewidywalność mogą być traktowane jako jeden z głównych czynników utrudniających podejmowanie decyzji o opuszczeniu domowego gniazda. Ale też orientacja na inne cele życiowe i możliwość ich realizacji bez konieczności opuszczania rodzinnego gniazda, tworzą zespół czynników opóźniających start w samodzielność.

3. Przyjemna rodzina wobec pokolenia młodych dorosłych

Udzielanie pomocy finansowej przez pokolenie rodziców swoim dorosłym dzieciom jest zjawiskiem nie budzącym zdziwienia, albowiem rodzina zawsze stanowiła istotną instytucję zabezpieczającą potrzeby materialne oraz finansowe dzieciom startującym w samodzielne życie (Kotlarska-Michalska 1990). Badacze od niedawna sygnalizują, że pojawiło się zjawisko zbyt długiego okresu korzystania z zasobów materialnych i mieszkaniowych rodziców, które wykracza poza zwyczajowe ramy. Nieliczni badacze tego zjawiska twierdzą, że obraz relacji jak i obraz przyczyn przedłużonego gniazdowania jest bardzo zróżnicowany, zwracając uwagę na bardzo istotny aspekt jaki pojawia się w dyskursie na temat tego zjawiska. Jest nim tendencja (szczególnie obecna w dyskursie publicystycznym) do etykietowania pokolenia młodych dorosłych poprzez używanie określeń pejoratywnych, które jednoznacznie wskazują na brak starań, brak motywacji, brak ambicji, a nawet niechęć do podejmowania ryzyka związanego z usamodzielnieniem się. Można postawić hipotezę, że przedłużające się współżycystowanie z rodziną pochodzenia jest warunkowane zbyt przyjemną atmosferą rodzinną, służącą nie tylko zaspokojeniu potrzeb ale i nie wymuszającą poszukiwanie innych form egzystencji. Ta hipoteza daje się obronić, jeśli sięgamy do badań psychologicznych rejestrujących związki zachodzący między udanym życiem rodzinnym młodych a ich skłonnością do opuszczania rodzinnego gniazda. Kierunek wyjaśniania przedłużającego się okresu współżycystowania dwóch pokoleń jest w przypadku szukania winy u młodych dorosłych konsekwencją traktowania cyklu życia jako wytycznej w poszukiwaniu sensu życia oraz wytycznej socjalizacyjnej związanej z interpretacją kariery życiowej jako istotnego punktu odniesienia do socjalizacji rodzinnej do ról oczekiwanych. Badacze cyklu życia odwołują się do koncepcji zakładającej kolejność następowania po sobie istotnych dla tworzenia tożsamości jednostkowej wydarzeń warunkujących spełnienie oczekiwań po-

kolenia wychowującego – nie uwzględniają indywidualnych projektów życiowych polegających na przekraczaniu i wydłużaniu okresów typowych dla rozwoju jednostki w życiu społecznym.

Przyjazna rodzina, czyli rodzina prawidłowo realizująca funkcję opiekuńczo-zabezpieczającą i nie limitującą zakresu pomocy zarówno psychicznej, emocjonalnej oraz materialnej zaspokaja te potrzeby, które w danym etapie życia są najistotniejsze. Jednocześnie przez ten fakt łagodzi dyskomfort, jaki pojawia się w świadomości młodych dorosłych z tytułu niespełnienia oczekiwań - jasno formułowanych przez pokolenie dziadków, dalszą rodzinę, krąg zawodowy, krąg koleżeński oraz szeroko rozumiane społeczeństwo. Przyjazna rodzina, jak świadczą badania psychologiczne, to przede wszystkim system polegający na dobrej komunikacji. Ten warunek i filar jednocześnie jest gwarancją realizacji funkcji emocjonalnej rodziny. Ale też zbyt przyjazna atmosfera może wpływać hamująco na podejmowanie działań mających przynieść zmianę, szczególnie jeśli towarzyszy jej tolerancja wobec indywidualnych planów młodego pokolenia i brak nacisków ze strony rodziców, aby dorosłe dzieci realizowały działania typowe i zarezerwowane dla cyklu życia. Jak twierdzą Marzanna Farnicka i Hanna Liberska, pokolenie rodziców jest ważnym ogniwem w swoistej ewolucji rodziny, które dba o stabilizację kultury rodziny i decyduje o ilości oraz o jakości zmian we wszystkich obszarach życia. Rodzicom łatwiej jest opisać, zrozumieć i podzielać niektóre preferencje, postawy, oczekiwania i wybory zarówno własnych dzieci, jak i ich dziadków. Rola ta obejmuje nie tylko traktowanie z większą tolerancją odmiennych (niekiedy skrajnych) zachowań, ale także stwarzanie warunków do realizacji odmiennych zadań zarówno młodszemu i starszemu pokoleniu, jak i sobie (Farnicka, Liberska 2014:202).

Zjawisko przedłużonego egzystowania młodych dorosłych z rodzicami staje coraz bardziej popularne (nie tylko w Polsce) i pociąga za sobą wydłużanie się aktywnego okresu „matkowania” i nadzorowania życia dorosłych dzieci. Opóźnianie się procesu usamodzielniania młodego pokolenia oraz odraczanie terminu wejścia w role prokreacyjne ma w Polsce niewątpliwie uwarunkowania ekonomiczne (Ślany 2002:209), ale socjologowie a także publicyści upatrują w nim również postawy wygodnictwa u młodych dorosłych (Kotlarska-Michalska 2010:523). Aby odpowiedzieć na pytanie, czy przyjazna rodzina jest faktycznie czynnikiem spowalniającym podejmowanie dorosłych decyzji życiowych mło-

dego pokolenia należałoby uwzględnić jednocześnie wiele czynników natury: kulturowej, społecznej i ekonomicznej. Z nielicznych badań nad przyczynami „gniazdowania” młodych dorosłych wynika, że cechy rodziny a w szczególności jej opiekuńcza rola sprzyja korzystaniu, a niekiedy nadużywaniu gościnności domowego gniazda. Z badań Marioli Piszczatowskiej-Oleksiewicz wynika, że „gniazdowanie” młodych dorosłych w wieku 25-34 lata ma uzasadnienie w kilku powodach: braku mieszkania, braku partnera/partnerki, wygodzie, kontynuowaniu nauki, braku dochodów umożliwiających samodzielność, braku pracy oraz dobrych warunkach lokalowych u rodziców (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014:195). Według Marioli Bieńko, zanika ścisła zależność między opuszczaniem domu a uzyskaniem ekonomicznej samodzielności i założeniem własnej rodziny, bowiem działają dwa powody – z jednej strony trudna sytuacja finansowa a z drugiej wygoda i deklarowana nadopieczność rodziców, którzy boją się odejścia dzieci (Bieńko 2017:76). Większość „gniazdowników” pragnie utrzymać dotychczasowy poziom życia przy wsparciu finansowym rodziców a zarobione pieniądze przeznaczać na własne cele. Tak wynika z deklaracji badanych, jednak można doszukiwać się innych powodów, o których otwarcie nie informują.

Ekonomiczne powody przedłużającego się „gniazdowania” znajdują wyraźne potwierdzenie w opiniach młodych dorosłych mieszkających z rodzicami: niekorzystne kredyty, niewysokie wynagrodzenia lub brak pracy (Rosochacka-Gmitrzak 2017:203). Badani wskazywali, że nawet wzięcie kredytu i wyprowadzenie się z domu rodzinnego nie zwolniłoby ich od konieczności korzystania z rodzinnych transferów. Wyrażali uzasadniony lęk wobec widma spłacania kredytów przez kilkadziesiąt lat, czyli przed pętlą zarzuconą na szyję przez całe dorosłe życie. Wskazywali oni również na niedostępność kredytów w sytuacji niskich zarobków oraz na niebotycznie wysokie ceny mieszkań w stosunku do zarobków (Rosochacka-Gmitrzak 2017:214). Według Anny Kwak, głównych powodów „gniazdowania” należy upatrywać w drugim przejściu demograficznym oraz w cechach globalizacji; przy czym autorka nie rozstrzyga, który powód ma silniejszą moc sprawczą. Zwraca jednak uwagę, że podejście globalizacyjne wyjaśnia zmiany formowania rodziny rosnącą niepewnością, która destandaryzuje cykl życia (Kwak 2017:23).

W dyskursie poświęconym zjawisku przedłużania okresu współbywania, czyli „gniazdowania” zwraca się uwagę na jeszcze jedną

przyczynę, polegającą na braku nacisku ze strony rodziców. Co może być efektem kilku „ukrytych” przyczyn składających się na nową formę solidarności rodzinnej, ale może być skutkiem kurczącego się autorytetu rodziców i mniejszej siły ich argumentacji w postulowaniu działań usamodzielniających. Ale też, młodzi dorośli doświadczający nacisków ze strony rodziców mogą traktować je jako niezbyt dokuczliwe wobec wielu korzyści generowanych z komfortu życia bez zobowiązań. Można wysunąć tezę, że współczesne pokolenie rodziców jest coraz bardziej tolerancyjne i opiekuńcze, albowiem pragnie uchronić swoje dorosłe dzieci przed uwikłaniem w długoterminowe kredyty, i też przed niepewnością ekonomiczną związaną z samodzielnym spłacaniem zobowiązań.

Dokonując próby przedstawienia obrazu relacji międzypokoleniowych natrafiamy niestety na dość skąpe informacje o oczekiwaniach młodych dorosłych wobec pokolenia rodziców. Częściowo o tym informują badania Magdaleny Stankowskiej pokazujące zakres świadczeń, z których korzysta młode pokolenie mające dzieci. Wyniki tych badań nad relacjami międzypokoleniowymi potwierdziły, że teściowe postrzegają relacje z synowymi znacznie lepiej niż synowe z teściowymi (Stankowska 2015: 309) i to teściowym bardziej zależy na tym, aby relacje te były jak najlepsze (w opinii 92 proc. teściowych i 71 proc. synowych). Badane teściowe wspierają swoje synowe i ich rodziny finansowo; czyni to prawie jedna czwarta badanych (Stankowska 2015:318). Co interesujące, to zdecydowanie częściej teściowe traktują swoje synowe jak córki (w opinii 71 proc. teściowych), niż badane synowe traktują je jako matki (tylko 14 proc. synowych). Można zatem przypuszczać, że pokolenie średnie dokłada więcej starań aby „dostosować się” poprzez działania pomocowe do oczekiwań pokolenia młodych dorosłych niż odwrotnie. Jednak ten kierunek przypuszczeń wymaga pogłębionych badań socjologicznych (Kotlarska-Michalska 2016:67).

Źródłem przyjaznej rodziny można doszukiwać się w istocie tej grupy, traktowanej jako system społeczny oparty na reprodukcji i kooperacji. A. Giza-Poleszczuk trafnie interpretuje rodzinę jako grupę posiadającą osobliwy zestaw cech, czyniącą z niej grupę o wysokim kapitale wewnętrznego altruizmu, który wynika z pokrewieństwa genetycznego oraz interakcji. Daje więc podatny grunt dla pojawienia się zachowań altruistycznych i działań strategicznych oraz budowania koalicji. Rodzina jest też miejscem sprzyjającym stabilności przekazu i jest środowiskiem two-

rzonym kooperatywnie przez jej członków (Giza-Poleszczuk 2005:129-140). Można założyć, że kooperacja międzypokoleniowa w ramach rodziny dająca poczucie pewności i przewidywalności zdarzeń stoi w wyraźnej opozycji wobec nieprzewidywalności jakości i trwałości struktur zewnętrznych.

Jest wiele przyczyn powodujących „gniazdowanie”, ale najbardziej istotnym czynnikiem jest nieprzewidywalna i nieprzyjazna gospodarka i dość powszechne poczucie niepewności. Bazując na krytyce ponowoczesnej, nieprzyjaznej człowiekowi rzeczywistości społecznej, pełnej nieprzyjemnych niespodzianek, można przyjąć, że jedną z ważniejszych przyczyn szukania bezpiecznej przystani przez młodego człowieka – jest pozostawanie w bezpiecznym gnieździe – rodzinie. Inną przyczyną nie poszukiwania samodzielnej drogi bytowania przez młodych dorosłych jest pokusa w postaci konsumpcji i grania roli konsumenta, do czego również zaprasza współczesna kultura – w zasadzie społeczeństwo konsumpcyjne.

Współczesna gospodarka nie jest dla młodego pokolenia systemem przyjaznym i jej mechanizmy są zbyt trudne do zrozumienia i akceptacji. Głównym powodem, dostrzeganym przez ekonomistów i socjologów jest nieprzystawalność oferty rynkowej do możliwości i umiejętności młodych dorosłych. Z. Bauman twierdzi, że (...) *w naszym urynkowanym społeczeństwie wszystkie potrzeby, pragnienia i zachcianki mają swoją cenę. Jedyńm sposobem na posiadanie rzeczy jest ich nabywanie, a nabywanie oznacza, że inne potrzeby i pragnienia muszą czekać na swoją kolej. Dzieci nie stanowią pod tym względem wyjątku* (Bauman 2007a:163). Dowodzi on, że posiadanie dzieci wiąże się z wieloma wydatkami, wydatkami niezbędnymi i bardzo obciążającymi, i w dodatku człowiek decydujący się na posiadanie dziecka nie może przewidzieć jaką zapłaci ostateczną cenę. Zatem, nieprzewidywalność wydatków na dziecko nie pozwala na jego posiadanie, ale również brak pewności, że nakłady zostaną zwrócone. Współczesnemu człowiekowi, jak twierdzi Z. Bauman, brakuje stałych punktów, na których można budować przyszłość, gdyż teraźniejszość nie wiąże się z przyszłością a długofalowe myślenie i angażowanie się, i przyjmowanie zobowiązań wydaje się pozbawione znaczenia, a nawet nieproduktywne (Bauman 2007b:64). W takiej wizji nieprzyjaznego świata żadne miejsce nie trwa długo w takim samym stanie, aby się w nim zdomowić i aby nabrało cechę przytulności, było bez-

pieczne i dawało wygodne schronienie. Z. Bauman twierdzi, że wewnątrz rodzinnego domu trwałość bytów nie wydaje się o wiele większa niż na ulicy (Bauman 2008b:65). Oczywiście, można polemizować, biorąc pod uwagę empiryczne argumenty i odwołując się do zjawiska „gniazdowania”.

W odniesieniu do polskiej rzeczywistości, przyjazna rodzina pozostaje przychylnym systemem pozwalającym zarówno przeczekać trudny czas wyborów, ale również trudny okres poszukiwania odpowiedniego miejsca pracy, jest systemem pozwalającym na redukcję stresu związanego z przygotowywaniem się do nowych wymogów w innym miejscu pracy, pozwalającym na otrzymanie wsparcia emocjonalnego po utracie pracy, ułatwiającym przeczekać okresu niesprzyjających relacji w firmie tymczasowego zatrudnienia, ułatwiającym przeżycie żalu po utracie szans związanych z oczekiwaniem na pomyślne rozstrzygnięcie konkursu, ułatwiającym przeżycie rozterek związanych z wykonywaniem zajęć i usług zawodowych nie konwenujących z uznawanym systemem wartości moralnych. Jednym słowem, rodzina współczesna pozostaje jedynym portem na morzu wzburzonych i nieprzyjaznych fal, jedyną przystanią na zburzonych wodach zbyt zliberalizowanej i nieprzewidywalnej gospodarki. Co więcej, jest to port, w którym nie ma wyraźnie określonego terminu opuszczenia.

Młodzi dorośli teoretycznie powinni być samowystarczalni, albowiem na ogół posiadają kwalifikacje zawodowe upoważniające ich do poszukiwania pracy dającej nie tylko dochód ale upoważniającej do podejmowania autonomicznych, samodzielnych decyzji życiowych. Tak jednak nie jest, bowiem jak wskazują dane statyczne, spory odsetek młodych dorosłych pozostaje we wspólnocie domowo-gospodarczej oraz ekonomicznej z rodzicami. Zjawisko to dotyczy wielu krajów europejskich. Jak twierdzi Stefania Bernini, zarówno w Polsce jak i we Włoszech brakuje polityki wspierającej ekonomiczną niezależność młodych ludzi (Bernini 2010:14), co wywołuje zjawisko nadmiernego wykorzystywania zasady solidarności rodzinnej. Wprawdzie wskaźnik bezrobocia młodych dorosłych jest znacznie korzystniejszy dla Polski, ale pracujący młodzi dorośli, zarabiający poniżej średniej krajowej a nieco powyżej najniższej płacy są z konieczności niesamodzielni finansowo.

Podsumowanie

Współczesne rodziny – głównie zaś pokolenie średnie będące najbardziej aktywne w realizacji zadań związanych z podstawowymi zasadami solidarności rodzinnej i ono też jest obciążone obowiązkami opiekuńczymi wynikającymi z moralnego kodeksu pełnienia ról rodzinnych wobec starszego pokolenia w rodzinie, także pełni role rodzicielskie wobec pokolenia młodych dorosłych. Pokolenie średnie również dostosowuje postawę rodzicielską do potrzeb dorosłego dziecka, szczególnie w sytuacji „gniazdowania”. To pokolenie bierze na swoje barki „ciężar” związany z komunikacją międzypokoleniową, zarówno z pokoleniem starszym jak z młodszym, co niewątpliwie wiąże się z dostosowywaniem się do dwóch, niekiedy różnych światów wartości - świata wartości młodych i świata wartości ludzi starych, wreszcie – to pokolenie zajmuje się transferem środków materialnych dla obu pokoleń. Te ważne działania i zadania mogą być źródłem dylematów (Kotlarska-Michalska 2017a:184) i rozterek a także wątpliwości. W stworzeniu pełnego obrazu rodziny jako przyjaznej grupy i wspólnoty ciągle brakuje wielu elementów, gdyż aktualnie prowadzi się zbyt mało badań nad relacjami zachodzącymi między pokoleniami. Ale nie brakuje argumentów przemawiających za tym, że zbyt przyjazna rodzina sprzyja odraczaniu samodzielnego egzystowania pokolenia młodych dorosłych. Są one szczególnie obecne w dyskursie medialnym. Obecny stan wiedzy socjologicznej o powodach „gniazdowania” wskazuje dobitniej na niesprzyjające cechy współczesnej gospodarki dla pokolenia mającego wkroczyć w samodzielne, dorosłe życie, niż na cechy zbyt opiekuńczej i przyjaznej rodziny.

Generalnie, można stwierdzić, że wizja niektórych socjologów zakładająca, że mroczne strony postępującej globalizacji i pogłębiające się sfery niepewności spowodują pojawienie się naturalnej potrzeby człowieka polegającej na poszukiwaniu przyjaznego miejsca, została w zasadzie potwierdzona. Pozwala to zakładać, że znaczenie rodziny jako przyjaznej grupy będzie wzrastać, szczególnie w okresie konieczności zmiany miejsca pracy oraz zmiany kwalifikacji. Jak świadczą przewidywania ekonomistów i prognostyków gospodarki, zmiany technologiczne oraz główne mechanizmy globalnej gospodarki polegające na masowym imporcie tanich produktów a także na rozwoju usług niewymagających specjalnych kwalifikacji (Urry 2015), w sposób oczywisty spowodują pogłębienie już wyraźnego procesu dewaluacji kwalifikacji. A to będzie generować po-

czucie niepewności i występowanie dylematów osobistych nie pozwalających na samodzielny wybór kariery życiowej. A nawet spadek motywacji do inwestowania w specjalizację zawodową. W tych trudnych wyborach i momentach zwrotnych młodzi dorośli mogą liczyć na wsparcie rodziny.

Bibliografia:

1. Bauman Z., 2000, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Wydawnictwo SiC!, Warszawa.
2. Bauman Z., 2006a, *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
3. Bauman Z., 2006b, *Praca konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
4. Bauman Z., 2007a, *Płynne życie*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
5. Bauman Z., 2007b, *Tożsamość. Rozmowy z Benedetto Vecchim*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
6. Bauman Z., 2008a, *Płynny lęk*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
7. Bauman Z., 2008b, *Wspólnota. W poszukiwaniu bezpieczeństwa w niebezpiecznym świecie*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
8. Becker G. S., 1981, *Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place*. "Economica", Vol. 48.
9. Bernini S., 2010, *Wprowadzenie* [w:] E. Leś, S. Bernini (red.), *Przemiany rodziny w Polsce i we Włoszech i ich implikacje dla polityki rodzinnej*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
10. Bieńko M., 2017, *Dorośle dzieci mieszkające z rodzicami – refleksyjny obraz siebie* [w:] M. Bieńko, A. Kwak, M. Rosochacka-Gmitrzak, *Wciąż jeszcze w gnieździe rodzinnym? Socjologiczne spojrzenie na młodych dorosłych*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.
11. Bronowski P., 2010, *Elementy psychiatrii społecznej. Opieka środowiskowa dla osób chorujących psychicznie* [w:] M. Łuszczynska, R. Lappen (red.), *Praca socjalna z osobami marginalizowanymi w społeczności lokalnej – doświadczenia polskie i norweskie*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.
12. Czekanowski P., 2012, *Społeczne aspekty starzenia się ludności w Polsce. Perspektywa socjologii starości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.

13. Farnicka M., Liberska H., 2014, *Transmisja międzypokoleniowa – procesy zachodzące na styku pokoleń* [w:] I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
14. Giza-Poleszczuk A., 2005, *Rodzina a system społeczny. Reprodukacja i kooperacja w perspektywie interdyscyplinarnej*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
15. Kotlarska-Michalska A., 1990, *Funkcja opiekuńczo-zabezpieczająca wielkomiejskich rodzin pracowniczych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
16. Kotlarska-Michalska A., 2004, *Rodzina jako źródło wsparcia* [w:] A. Grzegorzczak, J. Grad, R. Kochany (red.), *Fenomen daru*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
17. Kotlarska-Michalska A., 2010, *Rodzinne role kobiet w nowych rolach* [w:] M. Frąckowiak-Sochańska, S. Królikowska (red.), *Kobiety w polskiej transformacji 1989-2009. Podsumowania, interpretacje, prognozy*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
18. Kotlarska-Michalska A., 2015, *Obrazy życia rodzinnego z perspektywy półwiecza badań nad rodziną polską* [w:] I. Taranowicz, S. Grotowska (red.), *Rodzina wobec wyzwań współczesności. Wybrane problemy*, Oficyna Wydawnicza Arboretum, Wrocław.
19. Kotlarska-Michalska A., 2016, *Wielość ról rodzinnych pokolenia sandwich*, „Societas/Communitas”, nr 1(21).
20. Kotlarska-Michalska A., 2017a, *Dylematy towarzyszące realizacji zasad solidarności rodzinnej. Na przykładzie relacji między pokoleniami w rodzinie*, „Studia Socjologiczne”, nr 2 (225)
21. Kwak A., 2017, *Wprowadzenie. Czy inna droga do dorosłości współcześnie?* [w:] M. Bieńko, A. Kwak, M. Rosochacka-Gmitrzak, *Wciąż jeszcze w gnieździe rodzinnym? Socjologiczne spojrzenie na młodych dorosłych*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.
22. Otrębski W., Konofał K., Mariańczyk K., Kulik M.M., 2011, *Wspieranie rodziny z niepełnosprawnym dzieckiem wyzwaniem dla pracy socjalnej*, Wydawca: Europerspektywa, Lublin.
23. Piszczatowska-Oleksiewicz M., 2014, *Polscy gniazdownicy. O powodach, dla których dorosłe dzieci mieszkają z rodzicami*, „Pogranicze. Studia Społeczne” t. XXIV.

24. Przywarka I., 2002, *Rodzina w sytuacji choroby. Wpływ choroby psychicznej na funkcjonowanie rodziny w wielkim mieście (na przykładzie Chorzowa)*, „Roczniki Socjologii Rodziny”, tom XIV.
25. Rosochacka-Gmitrzak M., 2017, *Młodzi dorośli mieszkający z rodzinami w świecie zewnętrznym* [w:] M. Bieńko, A. Kwak, M. Rosochacka-Gmitrzak, *Wciąż jeszcze w gnieździe rodzinnym? Socjologiczne spojrzenie na młodych dorosłych*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.
26. Sadowska A., 1998, *Kim są opiekunowie chorych?* [w:] A. Sadowska (red.), *Jak radzić sobie z chorobą Alzheimera. Poradnik dla opiekunów*, Polskie Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Chorobą Alzheimera, Warszawa.
27. Slany K., 2002, *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
28. Standing G., 2014, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa.
29. Standing G., 2015, *Karta prekariatu*, PWN, Warszawa.
30. Stankowska M., 2015, *Relacja synowa-teściowa w rodzinie. Stereotyp a rzeczywistość*, niepublikowana praca doktorska, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Warszawa.
31. Szatur-Jaworska B., 2012, *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych i osób na przedpolu starości* [w:] M. Mossakowska, A. Więcek, B. Błędowski (red.), *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, Termedia Wydawnictwo Medyczne, Poznań.
32. Szukalski P., 2012, *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
33. Urry J., 2015, *Offshoring*, PWN, Warszawa
34. Wawrzonek A., 2014, *Młodzi dorośli wobec zmian rynku pracy*, „Studia Pedagogiczne”, nr 33.

A Friendly Family in a Time of Unfriendly Economy

Summary

In this article, the author shows that the Polish family has the characteristics of a friendly group due to the fact that it provides various forms of assistance to those of its members who require care and support

for various reasons. It is also a friendly group for the generation of young adults who do not decide to move out of their family home. The author, referring to the main sociological theories, tries to demonstrate that the young adults who benefit from the help of the family are in some sense justified by the qualities of the post-modern world: an unfriendly economy and the common phenomenon of social uncertainty.

Key words: young adults, social uncertainty, family solidarity, care function of the family, unfriendly economy.

Marzena Mamak-Zdanecka

Akademia Górniczo - Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie

Wydział Humanistyczny

Katedra Socjologii Gospodarki i Komunikacji Społecznej

e-mail: mamak@agh.edu.pl

Przedsiębiorczość jako rzeczywistość biznesowa firm rodzinnych.

Firmy rodzinne w Małopolsce i Toskanii

Abstrakt

Doświadczenia obecnych przedsiębiorców sektora MŚP, głównie firm rodzinnych, płyną z blisko trzydziestoletniego ich funkcjonowania. Inspiruje to do „odkrywania prawdy” o przedsiębiorczości założycieli i właścicieli mikro, małych i średnich firm. Z uwagi na kluczową dla gospodarki rolę firm sektora MŚP oraz unikatową dla relacji biznesowych i wielowymiarową ich problematykę, głównym celem artykułu jest analiza związków pomiędzy przedsiębiorczością a funkcjonowaniem firm rodzinnych, firm - o ograniczonych liczebnie kadrach i zasobach finansowych. W strukturze firm sektora MŚP dominują firmy rodzinne, a ich aktualna liczba w Polsce szacowana jest na około 828 tys. Przedsiębiorcy nie działają w gospodarczej i społecznej próżni. Nigdy dotychczas nie było tak istotne łączenie aspektów społeczno-demograficznych (m.in. międzygeneracyjny rynek pracy) z nagłymi zmianami technologicznymi i warunkami prowadzenia biznesu.

Słowa kluczowe: „czujność przedsiębiorcza”, firma rodzinna, innowacje, przedsiębiorczość, sukcesja.

Wstęp

Na początku lat 90. na międzynarodowej mapie gospodarek pojawiają się nowe zależności, związane z przemianą ustroju państw Europy Środkowo-Wschodniej oraz byłych republik Związku Radzieckiego. Zmieniła się również trajektoria rozwoju społecznego i gospodarczego Polski. Jak wiadomo każda zmiana jest naruszeniem znanych już procesów i wywołuje ryzyko. Okres prywatyzacji w Polsce stał się polem ścierających się przyzwyczajęń z czasów gospodarki centralnie planowanej

oraz złożoności otoczenia rynkowego, presji konkurencji i zmiennych regulacji prawnych. Trwający już prawie trzydziestoletni proces zmian można uznać za wyjątkowy. Unikatowość wynika z radykalizmu, zasięgu i wielowymiarowości zmian, na które złożyło się wprowadzenie gospodarki opartej o reguły prywatyzacji, co pozwoliło na uwolnienie przedsiębiorczości. Znamionem jest, że transformacjom czy też kryzysom gospodarczym towarzyszy (...) *ponadprzeciętna przedsiębiorcza aktywność* (Foss, Klein 2017: 267). W dzisiejszej gospodarce, w której „posiadanie” zastąpiono „dostępem”, znaczącą wartością są: przedsiębiorczość, wiedza i własność intelektualna. Zmiany społeczne i gospodarcze, podobnie jak zmiany technologiczne i techniczne, mają swoją różną dynamikę w różnych miejscach i w różnym czasie. Dla procesu kształtowania się sektora MŚP w Polsce znaczącym był i nadal jest okres przeżywalności firm. Odnosząc się do okresu sprzed wejścia Polski do struktur Unii Europejskiej i porównując współczynniki przeżycia firm, należy wskazać, że firmom założonym drugiej połowie lat 90 łatwiej było utrzymać się na rynku niż firmom założonym po 2000 roku (Wojnicka, Kilmczak 2006: 132). Co znaczące dla sektora MŚP, (...) *w Polsce po 1989 roku podjęto próbę uruchomienia ok. 3,5 mln nowych przedsiębiorstw, z czego około połowa funkcjonuje nadal* (Cieślik 2006: 50). Przy ocenianiu trwałości biznesów w Polsce zasadnym jest odwołanie do mającego już swoją rangę źródła, jakim jest raport *Global Entrepreneurship Monitor – Polska* (GEM). W opracowaniu GEM (2017) podkreśla się rosnącą tendencję do zakładania i utrzymywania stabilnego biznesu. Zgodnie z publikowanymi w raporcie danymi za 2016 rok, nastąpił stały wzrost proprzedsiębiorczych postaw (21proc. deklaruje założenie własnej firmy do 2019 r. aż 40 proc. uważa, że działalność biznesowa ma duże szanse powodzenia, a 60 proc. ocenia wysoko własne kompetencje do założenia firmy). Ponadto wskaźnik przeżywalności biznesu do 3,5 roku¹ w Polsce jest wyższy (11proc.) w stosunku do UE (średnio 9 proc.) (Tarnawa i inni 2017: 5 - 8).

¹ Założenie firmy i jej rozruch nie jest gwarancją jej stabilnego trwania. Pierwszy rok jest najtrudniejszym okresem dla funkcjonowania firmy. Natomiast średnio po 9 latach od rozpoczęcia działalności, w miejsce trudności związanych ze sprzedażą i finansowaniem, pojawiają się inne zagrożenia m.in.: utrzymanie płynności finansowej, niedostateczny kapitał obrotowy oraz kluczowe zagrożenie – zarządzanie zasobami ludzkimi. Por. Cieślik J., 2006, *Przedsiębiorczość dla ambitnych. Jak uruchomić własny biznes*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa, s. 364-369.

Artykuł stanowi próbę włączenia się do dyskusji nad przedsiębiorczością założycieli, właścicieli i sukcesorów, której świadectwem jest zarządzanie firmami rodzinnymi. Autorka poszukuje odpowiedzi na pytanie, w jakim zakresie jest to wynik posiadania „talentu przedsiębiorczego”, a w jakim umiejętności zarządczych i właścicielskich. Zjawisko firmy rodzinnej jest przynależne nie tylko polskiemu środowisku biznesowemu, (...) *ale również w większości krajów świata, prawdopodobnie narodziło się we Włoszech, a dokładniej, w Toskanii*² (Anselmi 2008: 18). Na wstępie w sposób zamierzony uwaga została skupiona na aspektach zmian społecznych i ekonomicznych w Polsce po 1989 roku. Poszukując odpowiedzi na pytanie, na czym polega unikatowość polskiego środowiska firm rodzinnych - założycieli i właścicieli firm sektora MŚP, koniecznym jest odwołanie się do warunków początkowych. W istocie rzeczy uwalniana przedsiębiorczość założycieli firm rodzinnych, w początkowym okresie transformacji gospodarki nie wiązała się z jedną sferą działalności czy też konkretnym produktem, a wynikała raczej z doświadczeń rodzinnych, dotychczasowej ścieżki zawodowej, osobistego podejścia do pracy i życia, absorpcji wiedzy oraz przygotowania na niespodziewane wydarzenia.

1. „System biznesowy” firm rodzinnych w kontekście małych firm Małopolski i Toskanii

Źródłem dla rozważań podjętych w artykule jest charakterystyka zjawiska przedsiębiorczości w perspektywie funkcjonalnej, strukturalnej i zawodowej oraz konfrontacja podejścia teoretycznego z formułowanym rzeczywistym osądem właścicieli firm rodzinnych niefinansowych. Za Lucą Anselmim możemy zdefiniować firmy rodzinne jako jednostki gospodarcze, w których (...) *kapitał założycielski i strategiczne decyzje w firmie należą do jednej rodziny lub do kilku rodzin powiązanych ze sobą więzami pokrewieństwa, powinowactwa lub trwałymi układami* (Anselmi 2008: 15)³.

Odwołamy się do dwóch źródeł badań. Pierwszym z nich będą przebadane firmy rodzinne sektora MŚP w Małopolsce, w procedurze jakościowej w okresie 2017-2018 r. Interlokutorami w wywiadach IDI byli przedsiębiorcy, którzy dokonali sukcesji firm - pozostawiając sobie

² W tłumaczeniu Barbary Nowak, tłumacza przysięgłego.

³ W tłumaczeniu Barbary Nowak, tłumacza przysięgłego.

częściowy udział w zarządzaniu; planujący sukcesję oraz sukcesorzy⁴. Po drugie w węższym zakresie powołamy się na opracowanie badań opartych o wywiady z przedstawicielami firm rodzinnych w Toskanii przeprowadzonych w okresie 2016, 2009-2010 r.⁵ Wśród badanych firm, reprezentujących sfery usług i handlu, budownictwa, przemysłu oraz kultury i sztuki, znajdziemy przedsiębiorstwa bardzo zróżnicowane - niezależnie od klasy wielkości i stopnia umiędzynarodowienia. Wspólnym mianownikiem tychże firm rodzinnych jest przedsiębiorca – założyciel, właściciel i aktor biznesowy oraz twórca szczególnej kultury organizacyjnej firmy rodzinnej. Głównym polem obserwacji interesującym nas w artykule jest jednak macierzyste - polskie środowisko społeczne i gospodarcze, a uszczegóławiając, małopolskie małe firmy rodzinne. Przykłady firm tokańskich stanowią poszerzenie deskrypcji przedsiębiorczości firm rodzinnych, funkcjonujących w dwóch porządkach wzajemnie od siebie zależnych, a jednocześnie odmiennych: instytucjonalnym jako rodzina i organizacyjnym jako firma. Znamienne jest, że w wielu wypowiedziach założycieli i właścicieli firm rodzinnych pojawia się łączenie firmy i rodziny jako wspólnoty wartości, pomimo spełniania zasadniczo różnych zadań w rodzinie i firmie, co wyraża się określeniem „moja firma to moja rodzina, moja rodzina to moja firma”.

Do najważniejszych przeobrażeń w polskiej przestrzeni społeczno-gospodarczej doszło w drodze transformacji ustrojowej oraz w kolej-

⁴ Prezentowane wyniki badania jakościowego pozyskane zostały w trakcie realizacji projektu badawczego dotyczącego przedsiębiorczości „Trzeciego Wieku” w okresie 2017-2018. W badaniu wzięło udział 30 małopolskich dojrzałych niefinansowych firm sektora MŚP, ze zdecydowanie przeważającymi wśród nich firmami rodzinnymi. W badaniu wzięli udział założyciele i właściciele firm – obecnie przedsiębiorcy nestorzy oraz ich sukcesorzy. Metodologia pozyskiwania danych oparta została o indywidualne wywiady pogłębione oraz analizę udostępnionych dokumentów firm. Badania własne, których wybrane analizy zostały zamieszczone w publikacji (w druku): Kaprańska Ł., Maksymowicz A., Mamak-Zdanecka M., 2018, *Starość niepokorna. O niektórych niestereotypowych rolach seniorów*, Wydawnictwa AGH, Kraków.

⁵ Luca Anselmi i Nicola Lattanzi, w publikacji (2016) *Il Family Business Made in Tuscany*, powołują się na wyniki badania firm rodzinnych w Toskanii i ich modelu rodzinnego na tle całokształtu przedsiębiorczości tego regionu. Dla otrzymania reprezentacyjnej próby wszystkich firm tokańskich skorzystano ze strategii próby warstwowej. Populacja została podzielona na 10 warstw odpowiadających poszczególnym prowincjom [odpowiednik polskiego powiatu] Toskanii. Wykorzystano możliwość podziału populacji na jednorodne grupy wg. kryterium geograficznego. Wyniki prezentowane są w formie analizy jakościowej i ilościowej (tabelarycznej).

nym etapie – przystąpienia Polski do struktur Unii Europejskiej. Zaistniałe zmiany wyznaczyły nowy sposób myślenia o działalności gospodarczej, a znaczącym stymulatorem do zakładania firm był początkowo słabo nasycony rynek i skromna oferta importu. Dla egzemplifikacji sytuacji w latach 90., zacytujmy fragment wypowiedzi przedsiębiorcy z firmy rodzinnej, właściciela jednej z dobrze prosperujących małopolskich firm developerskich: *ja nie musiałem walczyć o zlecenia, one przychodziły same. (...) Naprawdę kolejki się ustawiały i ludzie walczyli o to, by przyjąć ich zlecenia. To był rynek wykonawcy. W tej chwili jest rynek inwestora.*⁶

Czas zmian politycznych i prywatyzacji gospodarki w latach 90. stał się czasem nowego środowiska biznesowego, a firmy „garażowe” i handel „garażowy” (Kassay 2016a: 36) konfrontowały swoje możliwości z pojawiającymi się trendami. Był to okres inkubacji, adaptacji, a następnie wymuszony przez konkurencyjny rynek rozwój firm, które chciały utrzymać swoją pozycję. Część przedsięwzięć ulegała oczywiście likwidacji, przedsiębiorcy zmieniali sektor gospodarki lub formę prawną. Zamierzonym dla „odkrywania prawdy” o przedsiębiorczości firm rodzinnych jest przywołanie jednej z historii transformacji biznesowych – krakowskiej firmy „Herbewo International S.A.”⁷. Źródłem i siłą transformacji firmy stała się rodzina i jej system wartości. Założyciel i aktualny właściciel firmy, w trakcie udzielonego wywiadu⁸ swoją opowieść zaczyna tymi słowami: *Moje początki. ... To trzeba by popatrzeć na historię rodziny. To było tak: mój dziadek zaczął od zera, nie mając nic. Po I Wojnie Światowej przyjechał do Krakowa i po różnych przygodach z handlem otworzył... najpierw małą fabrykę, później coraz większą tutek i papierosów w Krakowie.* W trakcie wywiadu obecny właściciel firmy, przedsiębiorca – senior z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem, wspomina o rozwoju firmy, co bardzo istotne, ukształtowanym przez wartości

⁶ Fragment wywiadu z badań przeprowadzonych w małopolskich niefinansowych firmach rodzinnych, wśród założycieli firm – przedsiębiorców nestorów i ich sukcesorów w okresie 2017-2018 rok.

⁷ Dzisiejsza firma *Herbewo International S.A.* stanowi część grupy *Herbewo*, która istnieje w Krakowie od 1924 r., a jej nazwa pochodzi od nazwisk trzech założycieli: Rudolfa Herliczki, Władysława Bełdowskiego i Stanisława Wołoszyńskiego.

⁸ Fragment wywiadu z badań przeprowadzonych w małopolskich niefinansowych firmach rodzinnych, wśród założycieli firm – przedsiębiorców nestorów i ich sukcesorów w okresie 2017-2018 rok. Interlokutorem był obecny właściciel firmy *Herbewo International S.A.*

rodzinne. Później (...) założył z innymi współnikami firmę *Herbewo* od nazwisk panów *Herliczki*, *Bełdowskiego* i *Wołoszyńskiego*. To byli trzej założyciele, *Wołoszyński* to był mój dziadek. (...) Dość powiedzieć, że moja mama była po śmierci dziadka pierwszą kobietą-dyrektorem dużego zakładu w Europie Środkowej, nie tylko w Polsce. Więc to jest dość niesamowita historia. (...) No, mama oczywiście mi całą historię przedwojennej firmy dokładnie opowiedziała. Jakie były metody działania, co było przyczyną sukcesu. Także miałem olbrzymią wiedzę bardzo teoretyczną: jak prowadzić świetnie wielką firmę. Ale to nie było takie proste. Jak w trakcie wywiadu wspomina prezes firmy, przeszedł od roli rzemieślnika do biznesmena. Początkowo, prowadząc zakład naprawy samochodów, następnie ukończywszy Akademię Górniczo-Hutniczą w Krakowie i pracując w macierzystej uczelni na etacie naukowo – technicznym, wykorzystując na każdym etapie zmieniającej się ścieżki zawodowej swoją wiedzę, budując sieć relacji w środowisku biznesowym oraz przejmując pozostały z przedwojennego majątku firmy rodzinnej budynek i akcje – podjął decyzję o biznesowej ścieżce zawodowej. Dzisiaj właściciel pierwszego komercyjnego biurowca w Krakowie w trakcie wywiadu wspomina: *No i przejąłem sklep z załogą. Nauczyłem się handlu odzieżą, dziewiarstwa, różnych rzeczy i tak kolejno szliśmy do poszczególnych jednostek, które tu wynajmowały na dole, parterze różne lokale. Ofiarowałem się, że ja przejmę te sklepy. No i przejmowałem. Pracowników zatrudniałem. Część nowych lokali zrobiliśmy. Dość powiedzieć, że na końcu mieliśmy 11 różnych branż. Efektywność firmy, zależy od tego, jaka planowana i „spodziewana” jest jej przyszłość. Działania przedsiębiorcze ulokowane są w różnych sferach i zadaniach firmy, a ich szczególnym przejawem jest reakcja na nieprzewidziane sytuacje. Różnica pomiędzy przedsiębiorcą dużej i małej firmy, szczególnie rodzinnej, polega na tym, że w drugim przypadku – zyski i straty firmy są zyskami i stratami także rodziny. Potwierdza to nieodosobniona wypowiedź przedsiębiorcy – seniora, właściciela małopolskiej firmy rodzinnej: *Prywatna firma rodzinna, najbardziej jej zależy na przetrwaniu. Ona się może nie rozwijać. Ona się może nawet kurczyć, ale ma przetrwać możliwie jak najdłużej przez kolejne pokolenia. (...) Natomiast w firmach rodzinnych jak jest zła sytuacja, mówi się: Trudno. No to się kurczymy, no to oszczędzamy.**

„Historie biznesowe” małopolskich i tokańskich przedsiębiorców, pokazują, że wielu z nich było i nadal jest w awangardzie. Obecny wła-

ściciel i prezes *Herbewa*, często przywołując historię swojej firmy, określa początkowych trzech założycieli jako innowatorów - *oni o 100 lat wyprzedzili epokę*. Zachowania przedsiębiorcze właścicieli firm mają swoje źródło w poczuciu tożsamości z firmą, a w konsekwencji osądzie własnym o potencjalnych możliwościach, alokacji zasobów, konsekwencji podejmowania decyzji - najczęściej w warunkach niepewności. Niepewność jest również towarzyszem biznesu, kiedy dochodzi do wymiany pokoleniowej w firmach rodzinnych. Sięgając do opracowania na temat tokańskich firm rodzinnych, warto przywołać fragment opracowania z badań, ilustrujący siłę identyfikacji z firmą - założycieli i właścicieli firm rodzinnych.

Wyobraźmy sobie średniej wielkości rodzinne przedsiębiorstwo produkcyjne, działające na terenie Toskanii od wielu pokoleń w branży rolniczej. W ostatnich dziesięcioleciach jego pozycja producenta wina znacznie się umocniła. Firma produkuje wino wg tradycji lokalnej: na bazie najpopularniejszego tu szczepu winorośli, w różnych odmianach i z różnych okresem leżakowania. Aktualny właściciel, Folco, ma 65 lat i rozpoczął pracę w firmie w wieku 13 lat i wszystkiego nauczył się od swojego ojca. Folco ma troje dzieci. Najstarszy Lapo (40 lat), nie zamierza kształcić się w kierunku ekonomii i zarządzania. Lorella (38 lat), zgodnie z wolą ojca zdobyła dyplom z ekonomii, lecz wybrała pracę w banku. Najmłodszy syn, Gianni (33 lata) z wykształcenia jest enologiem. Jako znawca wina próbuje wprowadzić znaczne innowacji w produkcji firmy, np. rozpocząć produkcję nowych gatunków win. Przeciwny temu jest zarówno nestor, właściciel firmy, jak i starszy brat, który mimo braku kompetencji w prowadzeniu firmy, jest zdeterminowany do jej przejęcia. Obecny właściciel firmy nie wie jakie decyzje podjąć, nie czuje się jeszcze ani stary, ani niepotrzebny, lecz obawia się, że wkrótce zostanie odsunięty od zarządzania firmą. Żaden z dwóch wariantów – powierzenie zarządu firmy najstarszemu synowi, ani wprowadzanie ryzykownych nowych rozwiązań, proponowanych przez najmłodszego syna, enologa – nie jest słuszny (Anselmi, Lattanzi 2016: 86-87)⁹.

Charakterystyczną cechą firm rodzinnych jest wniesienie kapitału firmowego (zarówno finansowego jak i rzeczowego), kompetencji menedżerskich i pracy własnej. „System biznesowy” firm rodzinnych determinują współzależne od siebie podsystemy: rodzina, własność i działalność go-

⁹ W tłumaczeniu Barbary Nowak, tłumacza przysięgłego.

spodarcza. Zamykając rozważania, należy podkreślić, że próba odpowiedzi na pytanie o „historie biznesowe” przedsiębiorców oraz deskrypcja sytuacji „węzłów” w prowadzeniu firmy rodzinnej (m.in. zmiany właścicielskie) jest poszukiwaniem odpowiedzi na pytanie, czym jest przedsiębiorczość. Jak podkreślają badacze tokańskich firm rodzinnych w firmach rodzinnych, *aby stać się przedsiębiorcą nie wystarczy urodzić się w danej rodzinie, ponieważ związki krwi mogą doprowadzić do prawa własności pewnej części firmy na drodze dziedziczenia, ale z pewnością nie prowadzą do automatycznego przejęcia roli, stylu, zdolności i kultury, dzięki czemu zostaje się uznanym za przedsiębiorcę* (Anselmi 2008:21)¹⁰. Urodzenie się w danej rodzinie jest szansą na przyszłą sukcesję, ale nie gwarancją. Warunkiem koniecznym jest stanie się przedsiębiorcą, co następuje na drodze kształcenia i rozwoju kompetencji menedżerskich, zawodowych, osobistych oraz dojrzałości przedsiębiorczej.

2. Przedsiębiorczość i przedsiębiorca

Artykuł zorientowany jest na podejście do przedsiębiorczości w perspektywie behawioralnej, co wymaga także oparcia rozważań na teoriach przedsiębiorczości. Tytuł przyjęty w tej części artykułu został zainspirowany lekturą Štefana Kassaya „Przedsiębiorstwo i przedsiębiorczość. Procesy wewnętrzne”. W grupie problemów odniesiemy się do dwóch aspektów:

- Czym jest przedsiębiorczość?;
- Jaką rolę odgrywa przedsiębiorca – właściciela firmy, innowatora, geniusza, czy tylko kompetentnego menedżera?

Bardzo trudno o jedną spójną definicję przedsiębiorczości. Podkreślamy, że tak jak A. Mashall wprowadził czwarty czynnik produkcji - „organizację” (obok uznanych w ekonomii klasycznej: pracy, kapitału i ziemi), tak J. Schumpeter wprowadził „przedsiębiorczość”. Co istotne, pod koniec swojego życia, w 1924 roku A. Marschall uznał przedsiębiorczość za czwarty czynnik produkcji (za Oleksyn 2018: 92). Jak dowodzą autorzy raportu GEM (2017), kategoria analityczna „przedsiębiorczość” niesie wiele znaczeń. Sytuuje się zarówno w kontekście ekonomii i finansów, nauk o zarządzaniu, socjologii, antropologii, prawa, zatem jej atrybutem jest interdyscyplinarność. Peter Drucker w przedmowie do swojej książki

¹⁰ W tłumaczeniu Barbary Nowak, tłumacza przysięgłego.

„Natchnienie i fart czyli innowacja i przedsiębiorczość” (2004) dzieli się z czytelnikiem następującą refleksją. „Przedsiębiorczość” jest terminem na stałe wpisanym do języka prezesów, dyrektorów i menedżerów, jednakże bez względu na wielkość przedsiębiorstwa nadal traktowanym jako „szczęśliwy traf” (z wyjątkiem firm japońskich). Przedsiębiorczość ma wymiar behawioralny, a nie tylko organizacyjny lub instytucjonalny. Stanowi dyscyplinę z własnymi przejrzystymi regułami (Drucker 2004: XIII).

W ramach klasyfikacji *Academy of Management* – przedsiębiorczość wyodrębniono jako osobny dział (1987), a w 2006 roku w systemie *Journal of Economic Literature*, przedsiębiorczość jako samodzielna kategoria została wpisana pod kodem L26, następnie w powiązaniu z innowacyjnością i warunkami, w jakich firmy podejmują takie działania, pod kodem O31 (*JEL Classification Codes Guide*). Autorzy raportu GEM, wyjaśniając czym jest przedsiębiorczość, operacjonalizują pojęcie jako (...) *każdą próbę tworzenia nowej firmy lub nowego przedsięwzięcia, taką jak samozatrudnienie, nowa organizacja gospodarcza, ekspansja istniejącej organizacji, dokonaną przez jednostkę, zespół ludzi lub istniejącą organizację* (Tarnawa i inni 2017: 16). Powyższe podejście definicyjne implikuje spojrzenie na przedsiębiorczość bez utożsamiania jej tylko z rozpoczęciem działalności biznesowej.

Mając na uwadze poczynione ustalenia terminologiczne „przedsiębiorczość” możemy ujmować po pierwsze w kategoriach związków z firmą (przedsiębiorczość i przedsiębiorca znajdują się we wspólnej części dwóch stref podejmując się nowych przedsięwzięć lub reorientując działania dojrzałych firm). Oznacza to, że to w firmie mamy do czynienia z przedsiębiorczą aktywnością, jako wynikiem zorganizowanego działania jednostki, zespołu kompetentnych menedżerów i pracowników, kiedy dochodzi do odkrywania i rozpoznawania możliwości osiągnięcia zysku - tym samym realizacji założonych celów inwestycyjnych i tworzenia wartości. Takie podejście jest akcentowane w naukach o zarządzaniu, wiążąc przedsiębiorczość z procesami organizacyjnymi. Zatem umiejscowienie przedsiębiorczości w firmie jest konieczne, ponieważ to firma pozwala na wykorzystanie odkrytych możliwości. *Przedsiębiorczość nie zastępuje zarządzania, lecz stanowi jego dopełnienie* (Anselmi 2008:18). W świecie sektora firm MŚP, którego znaczącym elementem struktury są firmy rodzinne: *Firma rodzinna stanowi model koncepcyjny i operacyjny, który -*

jak żaden inny - skupia w sobie wszystkie cechy typowej przedsiębiorczości pozwalając na podejmowanie działań długofalowych, gwarantowanych przez następne pokolenia (wymiana pokoleniowa), pokonując naturalną granicę czasu życia człowieka i konkurując z okresami działań menadżerów (technostruktura) (Ibidem:20)¹¹

Po drugie, umiejscowienie przedsiębiorczości zasadniczo nie ma znaczenia. Działania przedsiębiorcze mogą być oderwane od procesów organizacyjnych. Rola przedsiębiorczości dostrzegana jest w kreatywności, odważnych projektach i działaniach (Foss, Klein 2017: 17). Zatem, bardziej akceptowane jest procesowe rozumienie przedsiębiorczości – jako specjalistyczną działalność, duch przedsiębiorczości (ang. *entrepreneurialism*) w istniejących warunkach rynkowych i poza rynkowych (m.in. w przypadku uniwersytetów).

Po trzecie, w najbardziej znanym w literaturze przedmiotu podejściu autorstwa ekonomisty Josepha Schumpetera, przedsiębiorczość jest tożsama z rozpoczęciem procesu „kreatywnej destrukcji”, której twórcą jest przedsiębiorca oddzielony przez Schumpetera od firmy. *W tej wizji przedsiębiorca to niemal genialny Gründer, postać wyjątkowo rzadko spotykana, że już jej pojawienie odbija się potężnym echem. (...) nadzwyczaj wątpliwa jest nić pomiędzy między przedsiębiorcą a przedsiębiorstwem, które ten posiada, dla którego pracuje czy z którego przedstawicielami podpisuje umowy. W dodatku skoro przedsiębiorczość u Schumpetera jest sui generis, niezależna od swojego otoczenia, to forma czy struktura firmy na ma żadnego wpływu na poziom przedsiębiorczości* (Foss, Klein 2017:18). Schumpeter jako ekonomista odegrał decydującą rolę w budowaniu teorii przedsiębiorczości, a także lokowaniu przedsiębiorczości poza sferą organizacji gospodarczych. Przywołuje aktora – przedsiębiorcę, którego działania biznesowe determinują rozwój procesów danej gospodarki. Jak słusznie zauważa Drucker, przedsiębiorczość nie jest tożsama jedynie ze sferą działań gospodarczych, pomimo, że ekonomia jest kolebką tego terminu, ale towarzyszy wszystkim innym działaniom ludzi. W niniejszych rozważaniach posługujemy się dwoma pojęciami: „przedsiębiorczość” i „przedsiębiorca”, które zostały już na stałe wpisane w praktykę funkcjonowania firm jako komplementarne. Określenie „przedsiębiorca” zostało wprowadzone dwa stulecia temu przez J.B.Saya (1803), który jednakże nie wyjaśnia *ex definitione*, kim jest przedsiębiorca (Bochenek

¹¹ W tłumaczeniu Barbary Nowak, tłumacza przysięgłego.

2016). Drucker, pisząc o przedsiębiorczości i przedsiębiorcach, zwraca uwagę na wzajemne relacje pomiędzy byciem dobrym przedsiębiorcą i pro - przedsiębiorczym zachowaniem. Cechą immanentną przedsiębiorcy i przedsiębiorczości jest dążność do poszukiwania zmiany przez przedsiębiorcę, dostrzeganie jej i implementacja. Drucker konkluduje, że: *Przedsiębiorczość zatem jest raczej sposobem postępowania niż cechą osobowości. Jej podstawy leżą w koncepcji i teorii, a nie w intuicji* (Drucker 2004: 29).

Wyjaśnienia wzajemnej relacyjności pojęć „przedsiębiorczość”, „przedsiębiorca” oraz „przedsiębiorstwo” rozumiane jako firma, możemy z całą pewnością poszukiwać w teoriach przedsiębiorczości, porządkując rozważania z perspektywy zawodowej, strukturalnej i funkcjonalnej (Foss, Klein 2017: 30-32). Mając na uwadze teorie zawodowe, można stwierdzić, że przedsiębiorczość jest atrybutem elastycznej formy zatrudnienia takiej jak samozatrudnienie. Deskrypcja czym jest przedsiębiorczość koncentruje się wokół cech samego przedsiębiorcy - założyciela danego przedsięwzięcia biznesowego. Uwaga badaczy skupiona jest na osobowości i motywacjach przedsiębiorcy, predestynujących do wyboru alternatywnej – biznesowej ścieżki zawodowej. Kassay w V tomie publikacji „Przedsiębiorstwo i przedsiębiorczość” (2016) poświęca obszerny rozdział omówieniu cech osobowych, dynamiki osobowości i motywacji zawodowej przedsiębiorców w powiązaniu z wydajnością oraz *zawodową i psychiczną gotowością włączenia się w proces pracy* (Kassay 2016b:109). Wymieniona powyżej charakterystyka z punktu widzenia teorii zawodowych, chociaż ogólna, traktuje bycie przedsiębiorcą jako podbudowaną doświadczeniem zawodowym skryształizowaną postawę przedsiębiorczą, czego przejawem jest odnajdywanie sposobności i okazji biznesowych, których nie dostrzegają inni – „czujność przedsiębiorcza” (*entrepreneurial alertness*) (Foss, Klein 2009: 11; Kirzner 1973).

Kolejną perspektywą są strukturalne teorie przedsiębiorczości, umieszczające w centrum swoich zainteresowań branże lub „przedsiębiorczą firmę” – rozumianą jako nowopowstałą, małą, dynamiczną. Przedsiębiorczość w tym wypadku traktowana jest jako odzwierciedlenie struktury rynku – układu branż, wielkości firm, formy prawnej i stadium rozwoju przedsięwzięcia gospodarczego, w zakresie tworzenia miejsc pracy, poziomu innowacyjności i aspiracji wzrostu oraz internacjonaliza-

cji. Sama natomiast firma i jej struktura rozważana może być jako habitat dla przedsiębiorczości (Foss, Klein 2009: 31, 143).

Mając na uwadze tytułowy problem przedsiębiorczości firm sektora MŚP, w tym głównie firm rodzinnych i pokoleniowej w nich zmiany, rozpatrzenia wymaga perspektywa funkcjonalna, która ukierunkowuje myślenie o przedsiębiorczości bardziej na procesy, a mniej na rezultaty (perspektywa zawodowa i strukturalna). Odwołujemy się jednocześnie do klasycznych prac ekonomicznej teorii przedsiębiorczości (m.in. Schumpeter 1911, Knight 1921, Kirzner 1999). Przedsiębiorczość traktowana jest jako *funkcja, czynność, zachowanie, a nie jako rodzaj stanowiska czy struktury rynkowej* (Foss, Klein 2017:31). Poszukując odpowiedzi na pytanie o przedsiębiorczość posłużymy się formą scenariuszy dla każdego z aspektów przedsiębiorczości w perspektywie funkcjonalnej (Foss, Klein 2017: 30-44). Scenariusze ułożone są w sposób nieprzypadkowy, odsłaniają kolejno komplementarne elementy obrazu przedsiębiorczości.

3. Scenariusze komponentów przedsiębiorczości

Scenariusz pierwszy: Przedsiębiorczość w aspekcie funkcji jest poszukiwaniem związku pomiędzy przedsiębiorczością a zarządzaniem małą firmą. Zdecydowanie miejsce w tym scenariuszu zajmują charakterystyki firm sektora MŚP, a szczególnie firm rodzinnych. Głównym aktorem jest założyciel (lub współzałożyciele) i właściciel firmy, a w dalszej kolejności sukcesorzy. Znamienne dla małego biznesu jest to, że właściciel pełni wiele ról: poczynawszy od rozstrzygania dylematu, „czy potrafię zarządzać firmą”, poprzez budowanie jej stabilności finansowej (przymus regulowania zobowiązań, spłacania kredytów a konieczność inwestowania), pozycji rynkowej i polityki kadrowej, aż do roli przywódcy, inspiratora, „reżysera” wizji własnej firmy. W tym kontekście przedsiębiorczość i funkcjonowanie firmy są koniunkcją. Potwierdzenie tej spójności odnajdziemy w wypowiedziach samych przedsiębiorców. Zacytujmy jeden z fragmentów wypowiedzi założyciela i właściciela dojrzałej firmy z Małopolski, pochodzący z badań nad przedsiębiorczością „Trzeciego Wieku” zrealizowanych wśród 30 firm sektora MŚP.

Po pierwsze rodzina mobilizuje bardzo, (...) motywacją jest to, że oprócz tego, że się chce tej rodzinie zapewnić środki do życia, jak są jeszcze małe dzieci – to oni całkowicie polegają na mnie (...) mojej żonie też w jakiś sposób je zapewniam. Zresztą ona była samodzielna, też miała własny

interes, prowadziła księgarnię, ale mimo wszystko, to działa mobilizująco. Druga rzecz to jest możliwość, chociaż u nas w domu się nie mówiło o biznesie dużo. Teraz na forum rodzinne bardziej się przenosi, o wielu więcej rzeczach mówimy. Rodzina nawet jak się ma pełną świadomość, że niewiele pomoże, daje poczucie bezpieczeństwa.

Pytanie o przedsiębiorczość jako funkcję w zarządzaniu firmą jest równocześnie pytaniem o merytokrację, sprawność w zarządzaniu aktywami, trafność w alokacji zasobów, projektowanie przyszłości firmy, zarządzanie innowacjami, budowanie zasobów relacyjności (powiązań interpersonalnych i instytucjonalnych). Jeżeli jest to tylko zbiór zachowań i działań zarządczych na potrzeby prowadzenia i utrzymania biznesu jako źródła utrzymania, jest to przypadek small businessu a nie przedsiębiorczej, dynamicznej firmy (Cieślik 2006: 19). Odnosząc się do badań nad tokańskimi firmami rodzinnymi, Anselmi podkreśla że (...) *istnienie firmy rodzinnej wymaga współistnienia właściwych warunków: przedsiębiorczości i kompetencji menadżerskich. Jest możliwe, że zaistnieją przypadki, w których oba rodzaje warunków będą spełnione tylko częściowo, będzie spełniony jeden z warunków lub oba zaistnieją w pełni* (2008: 18). Konkludując, przedsiębiorczość towarzyszy różnym warunkom organizacji działań małej firmy, w tym rodzinnej. Stanowi „najszlachetniejszy” komponent funkcjonowania rzeczywistości firmowej, implikując misję i strategię działania, wielkość firmy oraz zasadnicze procesy (finanse, produkcja, marketing, polityka kadrowa) i równoległe (innowacyjność, kontakty ze stakeholdersami i shareholdersami) (Ibidem: 20).

Scenariusz drugi zakłada, że punktem stycznym z przedsiębiorczością jako funkcją jest atrybut „kreatywności”. Korelowanie przedsiębiorczości z wyobraźnią, pomysłowością, poszukiwaniem nowych rozwiązań, jest utożsamiane ze strukturą osobowości przedsiębiorcy. Jest to zasób rzadki, wartościowy - predestynujący do elastycznego i wyjątkowego sposobu działania. Powstaje pytanie, czy kreatywność nie jest kompetencją, którą można znaleźć poza organizacyjnym środowiskiem. Owszem, można ją „wynająć na rynku” i nie jest przypisana jedynie przedsiębiorcom. Indywidualne „historie biznesowe” pokazują jednak, że trajektoria rozwoju firm jest pochodną kreatywności ich założycieli i właścicieli, a decyzje o wyborze ścieżki biznesowej nie były przypadkowe. Wielu założycieli swoich biznesów to ludzie twórczy, z ideami i koncepcjami. W sytuacji sukcesu firmy, czyli przekazania jej następcom, to nie

tylko firma, ale także jej historia i potencjał (również marki) podlega zmianom właścicielskim. Jakkolwiek wynajęcie na rynku zewnętrznym kreatywnych menedżerów jest możliwe, to cel przekazania firmy następcom stanowi nie tylko sprawne zarządzanie, ale głównie dziedziczenie DNA firmy. Trafną egzemplifikacją złożoności odpowiedzi na pytanie, czym jest przedsiębiorczość, jest poniższy fragment wybrany z opisu tokańskich firm rodzinnych.

Wybór padł na firmę z bardzo szczególnej branży i dlatego należy to uzasadnić czymś więcej, niż tylko jej aktualnym okresem prosperity. Musimy zatem sięgnąć dalej i poznać znaczenie, jakie taka produkcja miała we wcześniejszych wiekach. Działalność producenta folii i płatków złota sięga swoimi korzeniami florenckiego renesansu, kiedy to Florencja, dzięki rodzinie Medyceuszy zaczęła stawać się nieprzemijającym symbolem humanizmu. Zatem, nie tyle liczba warsztatów działających w tej dziedzinie, z pewnością mniej licznych od innych, będących typowymi Regionu, ile jej znaczenie historyczne i ideowe sprawiają, że stała się najwyższym wyrazem tożsamości kulturowej i wizytówką Made in Tuscany. (...) Aby przekształcić sztabkę złota w folię o grubości dziesiątych części mikrona potrzeba pięć etapów obróbki i około 10 godzin pracy” i – dodajmy – 196 lat doświadczenia (Anselmi, Lattanzi 2016:446)¹².

Do nakreślenia wielowątkowości zagadnienia przedsiębiorczości koniecznym jest dopisanie istotnego komponentu - sukcesji, który to proces ma swoją szczególną rangę w przypadku firm rodzinnych. Założyciele firm w trakcie rozwoju swoich przedsięwzięć biznesowych poszukują zmian, wprowadzają je jako coś normalnego i koniecznego, ale według swojej własnej koncepcji. Natomiast zmiany proponowane i wprowadzane przez potencjalnych sukcesorów są traktowane jako szansa na nowe rynki i generowanie zysków, ale również jako prowokowanie najbardziej nieoczekiwanych i ryzykownych sytuacji. W kontekście zacytowanego fragmentu opisu tokańskiej firmy rodzinnej Giusto Manetti Battiloro (producenta folii i płatków złota), proces wymiany pokoleniowej wymusza obowiązek przedsiębiorczości, jednocześnie tworząc sytuacje o wysokim poziomie złożoności i niepewności.

Scenariusz trzeci ukierunkowuje na powiązanie przedsiębiorczości z innowacyjnością. Twórcą tej idei jest Schumpeter, a centralne miejsce zajmuje przedsiębiorca jako „innowator”. Zdaniem Schumpetera nie

¹² W tłumaczeniu Barbary Nowak, tłumacza przysięgłego.

można postawić znaku równości pomiędzy przedsiębiorcą a kapitalistą. Podobnie Drucker sytuuje przedsiębiorcę. Nie nazywa przedsiębiorcy kapitalistą, pomimo konieczności posiadania aktywów. Nie nazywa również inwestorem, chociaż dokonuje alokacji zasobów, prowadząc działalność biznesową. Natomiast uznaje, że przedsiębiorca może być niezależnym wykonawcą (Drucker 2004: 28). Schumpeter w swoich dziełach wyrażał pogląd, że tworzone przez ludzi nowe pomysły, strategie, przedsięwzięcia biznesowe, procesy, są naturalnym środowiskiem przedsiębiorczej aktywności. Tam, gdzie ulokowane są zrutynizowane i ustrukturyzowane, pozbawione innowacyjności działania, zamknięta została droga dla przedsiębiorczości. Pozwólmy sobie na egzemplifikację. Stanowi ją fragment wywiadu z sukcesorem na temat aktywności biznesowej ojca – założyciela i nadal aktywnego nestora jednej z małopolskich firm. *Jego sama praca napędza, daje mu taką energię życiową i witalność. (...) w firmie doskonale się sprawdza i daje mu to ogromną satysfakcję (...) ale zdecydowanie za mało odpoczywa, za mało dystansuje się od firmy. Nie, nie, wyobrażam go sobie odpoczywającego na plaży, bo wydaje mi się, że długo by nie wytrzymał. Zresztą sam mówi, że firma i praca, to jest coś, co daje mu w życiu taką dużą energię.* Jeszcze jeden cytat z wywiadu z nestorem dynamicznej małopolskiej firmy sektora MŚP, która przeszła proces internacjonalizacji, potwierdzający potrzebę aktywności i innowacyjności. *Moje życie to jest jedna wielka przygoda. Głównie epicentrum tej przygody to jest firma. Przyjeżdżam dwa, trzy, czasem cztery razy do firmy tygodniowo. Jestem tu po dwie, po trzy, cztery godziny czasami. Widzę to, czego inni nie widzą i rozumiem to, czego inni nie rozumieją. To jest właśnie ta odmiennność.* Poszukując analogii pomiędzy wypowiedziami małopolskich przedsiębiorców a uściśleniami teoretyków zajmujących się przedsiębiorczością, koniecznym jest wskazanie Schumpetera, który spośród omawianych istotnych źródeł aktywności przedsiębiorczej, jak podkreśla Croitoru, wyróżniał właśnie wolę odnoszenia sukcesu dla poczucia satysfakcji i radość tworzenia oraz wykonywania zadań oraz korzystanie z własnej energii (Croitoru 2012: 142; tłumaczenie własne).

Scenariusz czwarty opiera się na niedosłownym i subiektywnym postrzeganiu przez przedsiębiorcę „sposobności” jako probierza przedsiębiorczości. Głównym propagatorem idei przedsiębiorczości „jako czujnego wypatrywania sposobności” jest Kirzner (1973). Początki takiego sposobu myślenia odnajdujemy już u Cantillona. Jest to również bliskie

schumpeterowskiemu rozumieniu sukcesu, który zależy od wykorzystania intuicji, a w dalszej konsekwencji poznania i kontroli faktów oraz racjonalizacji działań (Croitoru 2012: 143; tłumaczenie własne). Zatem zasadniczą wartością w definiowaniu przedsiębiorczości jest „czujne wypatrywanie” i odkrywanie szansy na zysk w wyniku konkurencyjnego działania na rynku gospodarczym. Koncepcja Kirznera jest najpełniej rozwiniętym podejściem do przedsiębiorczości w kategoriach odkrywania możliwości biznesowych. Kirznerowska teoria przedsiębiorczości przez metaforyczne określenie „sposobności” wyjaśnia źródła sukcesu w biznesie poprzez wykorzystanie trafnie dobranych nowych produktów, nowych technologii i nowych grup klientów, które równocześnie przynoszą zysk i redukują koszty. Sukces zatem ma swój wymiar ekonomiczny i policzalny. Podobieństwo teorii Kirznera i Schumpetera zaznacza się także w kwestii kapitału przedsiębiorcy, który nie jest warunkiem koniecznym do „czujnego wypatrywania sposobności” zyskowego działania.

Analizując zachowania przedsiębiorcze właścicieli małych firm, zauważymy jak często wpisane jest w codzienną aktywność „składanie” finansowania biznesu. Obowiązek stałego regulowania bieżących zobowiązań, w tym podatkowych i płacowych, inwestowanie w rozpoznane „sposobności” jako warunek konkurencyjności i rozwoju firmy, nakłady na promocję i marketing, dbałość o płynność finansową firmy, to obciążenia często finansowane z kredytu bankowego (m.in. obrotowego, inwestycyjnego). Przywołując punkt widzenia Kirznera dotyczący przedsiębiorcy, który nie musi posiadać własnego kapitału a jednak jest przedsiębiorczy, trudno nie zgodzić się ze słusznością stanowiska w odniesieniu do małych firm. Funkcjonowanie ich zazwyczaj oparte jest na finansowaniu zewnętrznym, a firma w tym znaczeniu nie jest własnością jej założyciela – przedsiębiorcy, tylko majątkiem banku lub instytucji finansującej. Jednocześnie przedsiębiorca, korzystając z uzyskanego finansowania, inwestuje w działalność firmy, poszukuje nowych rozwiązań, nowych „sposobności”, aby w efekcie osiągnąć sukces i zysk. Przytoczony poniżej fragment z wypowiedzi jednego z małopolskich przedsiębiorców z długoletnim doświadczeniem biznesowym jest potwierdzeniem koncepcji przedsiębiorczości jako „czujnego wypatrywania sposobności”, pomimo braku własnego kapitału na sfinansowanie sposobności jako inwestycji.

W latach dziewięćdziesiątych, widząc, że mi idzie dobrze, podjąłem ryzyko, powiedzmy sobie bardzo duże, wziąłem duże kredyty i kupiłem firmę, w której kiedyś pracowałem oraz spółkę pracowniczą (...) I przyszedł 2008 rok i sytuacja się zrobiła bardzo niebezpieczna. Siadły mi po prostu obroty (...) Produkcja mi wypadła całkowicie. No bank oczywiście widząc, że pogorszyły się moje wyniki wypowiedział mi kredytowanie. Sytuacja była wręcz katastrofalna. Tym bardziej, że ja wychodziłem z założenia, że firma to ja i tutaj nie ma siły. Ja jestem w porządku, człowiek uczciwy to wszystko mi się uda. Okazało się, że nie do końca. Bank mi wypowiedział kredytowanie, nie chciał rozmawiać ze mną. Co gorsza ewidentnie był nastawiony na to, żeby mnie raczej zniszczyć, mino, że ja już miałem jakieś tam plany wyjścia z tego kryzysu, (...) gospodarka się zmieniała dość dynamicznie. (...) Miałem poważne kłopoty. Tym bardziej, że dałem pod zastaw właściwie cały mój majątek. Nie tylko firmowy, ale i prywatny, z mieszkaniem, ze wszystkim. Tak, że dzieci martwiły się, gdzie my będziemy mieszkać, dosłownie do tego stopnia. Ale udało się (...) wyszedłem z tego kłopotu. I później znów wspinaliśmy się do góry. No i dzięki temu ta firma funkcjonuje, istnieje i działa dalej.

Przytoczona wypowiedź dobrze oddaje złożoność i różnicę w poziomach analizy przedsiębiorczości. Podążając za tokiem myślenia Kirznera, który porusza się na poziomie rynku, wyraźnie mamy do czynienia z sytuacją niespodziewanej zmiany warunków gospodarczych powodującej, że trafnie przewidziana szansa biznesowa zamiast zysku przyniosła straty. Przytaczana wypowiedź małopolskiego przedsiębiorcy przywodzi na myśl nie tylko determinację i traktowanie przedsiębiorczości jako obowiązku, ale codzienne jej praktykowanie.

Scenariusz piąty. Odnosi się do przedsiębiorczości jako zdolności dostosowania się do zmian, pozostaje w ścisłym związku z koncepcją funkcji przedsiębiorczości jako odkrywania szans na osiągnięcie zysku. Przedsiębiorczość jest skuteczna w zależności od motywacji, czujności przedsiębiorców ale również zdeterminowana zostaje warunkami rynku gospodarczego - jego stabilnością i tendencjami, zmianami prawnymi, zmianami społeczno-demograficznymi, środowiskiem przedsiębiorczości, nową wiedzą i technologią. Niektóre z tych zmian są przewidywalne, łatwe do zdefiniowania (np. zmiany społeczno-demograficzne), a inne obarczone ryzykiem i niepewnością, zaskakujące przedsiębiorców. W niniejszym scenariuszu osią rozważań jest funkcja przedsiębiorczości

jako zdolności do adaptowania się do zmian szczególnie niespodziewanych, wymagających szybkich decyzji i tempa działania. Bliskie tej funkcji przedsiębiorczości jest stanowisko Theodore'a Schultza¹³, który uznawał przedsiębiorczość za jakościowy atrybut ludzkiego działania, zdolność dostosowania się do zmian otoczenia czy realokacji zasobów, ale nie uważał jej za wartość unikalną. Schultz, skupiając swoją uwagę na istocie przedsiębiorczości podkreślał, że jest ona elementem przynależnym każdemu ludzkiemu działaniu. Poglądy Schultza i Kirznera są pokrewne. Kirzner, wprowadzając pojęcie „sposobności” uznał, że przedsiębiorca, dostrzegając nowe produkty, modyfikując proces produkcji wypełnia niszę, której inni nie dostrzegli, co świadczy o odkryciu i wykorzystaniu „sposobności” w konkurencyjnej walce na rynku. Źródłem sukcesu przedsiębiorcy jest on sam (jego cechy osobowości, motywacja, kompetencje i „czujność przedsiębiorcza”). Działania przedsiębiorcy, który dąży do stabilności swojego biznesu, przebiegają w konkretnym środowisku społecznym, gospodarczym i politycznym. Jak słusznie zauważają Kotler i Caslione, (...) *liderzy kierujący działalnością gospodarczą zawsze mieli do czynienia z ryzykiem i niepewnością i starali się ubezpieczać od wszelkich szkód. Obecnie jednak tempo zmian i skala wstrząsów są znacznie większe niż dawniej. W przeszłości były odstępstwem od normy. Teraz stały się normalnością* (2009: 18-19). Podejmowanie decyzji w środowisku przedsiębiorczym w rozumieniu Schultza (1979) jest umiejętnym dostosowywaniem się do gwałtownych i szybko następujących po sobie zmian wewnątrzrynkowych – świadomym realokowaniem zasobów. Przedsiębiorcy badanych firm sektora MŚP w Małopolsce pytani o intuicję towarzyszącą podejmowaniu decyzji biznesowych, potwierdzają jej znaczenie. Zacytujmy fragment wypowiedzi przedsiębiorcy – nestora. *Nie jestem w stanie powiedzieć, dlaczego intuicja w biznesie jest potrzebna, ale to jest bardzo skuteczne. Bardziej mają ją kobiety, mężczyźni dużo mniej. (...) Ale jak to ćwiczyć, jak to robić, to tego – nie odpowiem.*

Chociażby z tego powodu przedsiębiorcy przejawiają umiejętność dostosowania się, co definiujemy w nakreślonym scenariuszu jako przedsiębiorczość. Ponadto w rozumieniu funkcji przedsiębiorczości pojawia się

¹³Theodore William Schultz, ekonomista amerykański, w 1979 roku został laureatem Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii (razem z Arthurem Lewisem) za pionierskie badania nad gospodarkami krajów słabo rozwiniętych, ich rozwojem społecznym, gospodarczym oraz zjawiskiem ubóstwa.

wątek wartościowego zasobu (kapitału ludzkiego jaki można posiadać i pomnożyć m.in. na drodze edukacji, nabywania doświadczenia, rozwijania kompetencji oraz dbania o swoje zdrowie). Zgodnie z tą wykładnią możemy tłumaczyć, jak radzą sobie z serią zmian małe firmy (podkreślamy, większość z nich to firmy rodzinne), które nie przyczyniły się do zaistniałych na rynku perturbacji a są ich beneficjentami.

Zakończenie

Podjęte w artykule rozważania nie mają charakteru rozstrzygającego, ale prowokują do dalszych badawczych dociekań. Dla nakreślenia wielowątkowości zagadnienia przedsiębiorczości poprzez krótkie scenariusze podjęto próbę systematyzacji podejść, jakie odnajdujemy w literaturze ekonomicznej, nauk o zarządzaniu, socjologicznej. Obszarem identyfikowanym w artykule są: rola przedsiębiorcy, jego przedsiębiorczość, pasja i wizja przyszłości w firmach rodzinnych – firmach o osobniczych atrybutach - ograniczonych liczebnie kadrach i możliwościach finansowych oraz ścisłej relacji więzi zawodowych z rodzinnymi. Jako szczegółowy wątek organizujący przemyslenia przyjęto zmiany w firmach sektora MŚP, z uwzględnieniem antycypacji sukcesji. Aktualnie mamy w Polsce zapoczątkowany proces zmiany pokoleniowej (dla porównania w firmach tokańskich jest to proces już długoletnio doświadczany). Istotnym zatem staje się analiza „historii biznesowej” nestorów, którzy antycypują ścieżki sukcesji we własnych firmach. W rzeczywistości sukcesja ma prymarne znaczenie dla firmy jako habitusu w rozumieniu Pierre’a Bourdieu.

W artykule dokonano próby deskrypcji i eksplanacji zależności pomiędzy wymiarami przedsiębiorczości a funkcjonowaniem biznesów rodzinnych. Uprawnia to do sformułowania następujących wniosków. Firmy rodzinne osiągają swoją efektywność i trwałość w biznesie z powodu przejawianych w praktyce (na przykładzie regionu Małopolski i Toskanii), a opisywanych w literaturze przedmiotu funkcji przedsiębiorczości. Zdecydowanie zarządzanie małą lub średnią firmą wymusza od jej założyciela i właściciela (lub zespołu założycielskiego i współwłaścicieli): umiejętności zarządczych i właścicielskich, znajomości instrumentarium zarządzania; kreatywności; „czujności przedsiębiorczej”; innowacyjności i implementacji nowatorskich produktów; zdolności umiejętnego dostosowania do zmian oraz poczucia wspólnoty wartości rodzinnych. Uprawnia to do konkluzji, że zależność pomiędzy przedsiębiorczością firm rodzinnych

a ich funkcjonowaniem jest nie tyle odmienna, co bardziej wymagana, niż w przypadku firm dużych czy też korporacji. Firma rodzinna to zaangażowanie aktywów i pasywów, jak również zaryzykowanie stabilności i trwałości rodziny. Przedsiębiorczość w kontekście firm rodzinnych ma wiele odśłon jeszcze niewyeksplorowanych i w pełni niezdiagnozowanych.

Bibliografia:

1. Anselmi L.(red.), 2008, *Aziende Familiari di successo in Toscana*, Franco Angeli, Milano.
2. Anselmi L., Lattanzi N. (red.), 2016, *Il Family Business Made in Tuscany*, Franco Angeli, Milano.
3. Bochenek M., 2016, *Historia rozwoju ekonomii. Od starożytności do szkoły klasycznej*. T. 1. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
4. Cieślík J., 2006, *Przedsiębiorczość dla ambitnych. Jak uruchomić własny biznes*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
5. Croitoru A., 2012, *Schumpeter, J.A., 1934 (2008), The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*, translated from the German by Redvers Opie, New Brunswick (U.S.A) and London (U.K.): Transaction Publishers. <http://comaso.eu/wpd/wp-content/uploads/2013/01/Compaso2012-32-Croitoru.pdf>, dostęp: 11.08.2018.
6. Drucker P., 2004, *Natchnienie i fart czyli Innowacja i przedsiębiorczość*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa.
7. Foss Nicolai. J., Peter G. Klein Peter G., 2009, *Entrepreneurial alertness and opportunity discovery: Origins, attributes, critique* <https://core.ac.uk/download/pdf/52069723.pdf>, dostęp: 19.08.2018.
8. Foss Nicolai. J., Klein Peter G., 2017, *Organizowanie działania przedsiębiorczego. Nowe spojrzenie na firmę*, Instytut Ludwiga von Misesa, Wrocław.
9. JEL *Classification Codes Guide* <https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php>, dostęp: 27.07.2018.
10. Kaprańska Ł., Maksymowicz A., Mamak-Zdanecka M., 2018, *Starość niepokorna. O niektórych niestereotypowych rolach seniorów*, Wydawnictwa AGH, Kraków.

11. Kassay Š., 2016a, *Przedsiębiorstwo i przedsiębiorczość. Procesy wewnętrzne. Tendencje rozwojowe procesów produkcyjnych w kontekście globalnym i biznesowym*. Tom czwarty, Księgarnia Akademicka, Kraków.
12. Kassay Š., 2016b, *Przedsiębiorstwo i przedsiębiorczość. Uczenie się i wzrost. Rozwój umiejętności adaptacji w środowisku kompleksowym i burzliwym*. Tom piąty, Księgarnia Akademicka, Kraków.
13. Kirzner I. M., [1973] 2010, *Konkurencja i przedsiębiorczość*, Fijorr Publishing, Warszawa.
14. Kirzner I. M., 1999, Mises and His Understanding of the Capitalist System, „Cato Journal”, nr 19 (2),
<https://pdfs.semanticscholar.org/6061/ae48c5d187b66ccce885b4599cf76cc858d8.pdf>, dostęp: 20.08.2018.
15. Knight F.H., [1921] 1964, *Risk, Uncertainty and Profit*, August M. Kelley, New York,
https://mises.org/sites/default/files/Risk,%20Uncertainty,%20and%20Profit_4.pdf, dostęp: 21.06.2018.
16. Kotler P., Caslione J.A., 2009, *Chaos. Zarządzanie i marketing w erze turbulencji*, Mt Biznes, Warszawa.
17. Oleksyn T., 2018, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa.
18. Say J-B., [1803] 1960, *Traktat o ekonomii politycznej, czyli prosty wykład sposobu, w jaki się tworzą, rozdzielają i spożywają bogactwa*, PWN, Warszawa.
19. Schultz T. W., 1979, *Concepts of Entrepreneurship and Agricultural Research*, Kaldor Memorial Lecture, Iowa State University, październik,
https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1100&context=econ_las_staffpapers, dostęp: 25.05.2018.
20. Schultz T. W., 2014, *Ekonomia kapitału ludzkiego*, Wolters Kluwer, Warszawa.
21. Schumpeter J.A., 1939, *Business Cycles. A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process*, New York Toronto London: McGraw-Hill Book Company,
http://classiques.uqac.ca/classiques/Schumpeter_joseph/business_cycles/schumpeter_business_cycles.pdf, dostęp: 22.06.2018.

22. Schumpeter J., [1911] 1960, *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.
23. Tarnawa A., Węclawska D., Nieć M., Zbierowski P., 2017, *Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska PARP*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Warszawa.
24. Wechta P., 2003, *Socjologia i kryptosocjologia Josepha Schumpetera*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań.
25. Wojnicka E., Klimczak P., 2006, *Stan sektora MSP w 2004 roku. Tendencje rozwojowe w latach 1994-2004*, PARP, Warszawa, <https://docplayer.pl/20391735-Stan-sektora-msp-w-2004-roku-tendencje-rozwojowe-w-latach-1994-2004-elzbieta-wojnicka-piotr-klimczak.html>, dostęp: 12.06.2018.

Entrepreneurship as the Business Reality of Family Companies. Family Businesses in Małopolska and Tuscany

Summary

The experience shared by the current SME sector entrepreneurs (predominantly family companies) results from the fact that these have been in operation for nearly thirty years. That was an inspiration for us to "discover the truth" about the entrepreneurship presented by the founders and owners of micro-companies, and small and medium-sized enterprises. Considering the key role of SME companies for the economy, their unique meaning for business relations, and the complex issues they face, the main goal of this paper is to analyse the relationship between entrepreneurship and the operation of family businesses: the companies with limited human and financial resources. The SME sector is dominated by family companies. It is currently estimated that there are around 828 thousand family businesses in Poland. Entrepreneurs do not operate in an economic or social vacuum. It is now extremely important to link the socio-demographic aspects (a cross-generational labour market) with abrupt technological changes and certain business conditions.

Key words: entrepreneurship, "entrepreneurial vigilance", family company, innovation, succession.

Łucja Kaprańska

Akademia Górniczo – Hutnicza im. St. Staszica w Krakowie

Wydział Humanistyczny

Katedra Socjologii Ogólnej i Antropologii Społecznej

email: lkapra@agh.edu.pl

Dom, praca, sieć. Portret własny młodych polskich rodzin w świetle blogów parentingowych i rodzinnych

Abstrakt

Artykuł dotyczy obrazu współczesnej młodej rodziny, jaki wyłania się z blogów parentingowych, które stanowią popularną formę internetowego piśmiennictwa. Autorka zastanawia się, jak współczesne globalne przemiany w rodzinie takie jak partnerstwo, praca zawodowa kobiet, zmiany w pełnieniu funkcji rodzicielskich znajdują swoje odzwierciedlenie w blogach tworzonych przez młodych rodziców. W analizie nacisk zostanie położony na relacje wewnątrzrodzinne, realizację funkcji ekonomicznej oraz obecność mediów w życiu rodziny, co tworzy triadę „dom, praca, sieć”. W sferze teoretycznej praca odnosi się do teorii modernizacji i teorii drugiego przejścia demograficznego. Blogi parentingowe potraktowane są jako dokumenty osobiste, zgodnie z teorią Floriana Znanieckiego, przy świadomości różnic pomiędzy dokumentami w rozumieniu tej metody i cyfrowymi dokumentami, jakimi są blogi parentingowe.

Słowa kluczowe: blog, dokumenty osobiste, internet, partnerstwo, rodzina.

Wstęp

Truizmem jest stwierdzenie iż obecne intensywne przemiany społeczne, ekonomiczne i technologiczne wpływają na charakter i funkcje rodziny, role pełnione w jej obrębie, jej trwałość i znaczenie, jakie ma ona dla swoich członków. Jak pisze Tomasz Szlendak, cywilizacja euroamerykańska przechodzi obecnie poważną transformację w zakresie życia rodzinnego, w rezultacie której powiększa się sfera indywidulanych wyborów w zakresie wyboru stylu życia rodzinnego. Jednak wolność ta wydaje się złudna. O ile w okresach wcześniejszych istotny był wpływ rodziców i rodziny rozszerzonej, obyczajów, prawa i religii, obecnie (...)

wyborami w zakresie stylu życia rodzinnego sterują raczej globalne siły ekonomiczne. (...) Rodziny za sprawą naszych prywatnych, acz wymuszonych przez siły ekonomiczne i kulturowe wyborów są coraz bardziej zróżnicowane, coraz bardziej krótkotrwałe, coraz bardziej płynne (Szlendak 2012: 363). Jednymi z teorii całościowo wskazujących na wieloczynnikowe podłoże zmian w rodzinie jest teoria modernizacyjna i koncepcja tzw. drugiego przejścia demograficznego. W ich świetle do przemian w życiu rodzinnym przyczyniła się postępująca modernizacja i jej składowe: powiązane ze sobą zmiany techniczne i ekonomiczne, informacyjne. Wyrażają się one w postępie, kulcie wiedzy, potopie informacyjnym; w zaniku jednych i powstawaniu nowych sektorów gospodarki. Towarzyszy temu aktywizacja zawodowa kobiet i ich obecność na rynku pracy, zwłaszcza w sferze usług. Inne czynniki zmian to rewolucja seksualna, ruchy feministyczne, przemiany w systemie wartości oraz nacisk na indywidualizację i tożsamość ponowoczesną (Slany 2002, Błędowska 2015:131). Jak pisze Szlendak teoria drugiego przejścia podkreśla (...) *przemiany na rynku pracy i presję ekonomiczną, która utrudnia a nawet uniemożliwia ludziom posiadanie wielu dzieci, przemiany kultury w kierunku zbudowania takiego jej typu, w którym najważniejsze jest samorealizacja (...) oraz przemiany w zakresie wartości, które umożliwiają kobietom realizację zawodową zamiast wypełniania tradycyjnie przypisanej im roli matki i gospodyni domowej* (Szlendak 2012: 320).

Celem niniejszego artykułu jest odniesienie się do tak zarysowanych zmian we współczesnej rodzinie i prześledzenie, jak są one obrazowane w blogach młodych rodziców czyli tzw. blogach parentingowych. W analizie nacisk zostanie położony na relacje wewnątrzrodzinne, realizację funkcji ekonomicznych rodziny oraz obecności mediów w życiu rodziny¹.

1. Rodzina i jej funkcje w procesie przemian

Najczęściej spotykana definicja rodziny mówi, iż jest to mała grupa społeczna, której członkowie połączeni są małżeństwem, więzami pokrewieństwa (niekiedy adopcji) prowadzą wspólne gospodarstwo domo-

¹ Badania polskie na ten temat przybliżono w pracy Anny Kotlarskiej – Michalskiej *Obrazy życia rodzinnego z perspektywy półwiecza badań nad rodziną polską*, (Kotlarska – Michalska 2015: s. 27 – 57).

we oraz pełnią odpowiednie role społeczne: matki, ojca, współmałżonka, dziecka, czasem dziadka czy krewnego powinowatego (Szlendak 2000: 313) Rodzina uważana jest za jedną z podstawowych instytucji społecznych, o uniwersalnym charakterze, jako że występuje - w różnych co prawda formach - w każdym typie społeczeństwa. Społeczne znaczenie rodziny wyraża się w pełnionych przez nią funkcjach. Zbigniew Tyszką definiuje je jako (...) *wyspecjalizowane oraz permanentne działania i współdziałania członków rodziny wynikające z bardziej lub mniej uświadamianych sobie przez nich zadań, podejmowanych w ramach wyznaczonych przez obowiązujące normy i wzory, a prowadzące do określonych efektów głównych i pobocznych* (Tyszką 2001: 45). Autor wyróżnia wśród nich funkcję prokreacyjną, seksualną, materialno - ekonomiczną, opiekuńczą - zabezpieczającą stratyfikacyjną, legalizującą - kontrolną, wychowawczą, kulturalną rekreacyjną - towarzyską oraz emocjonalną - ekspresyjną (Tyszką 1995: 65). Z punktu widzenia celów niniejszej pracy istotną jest funkcja ekonomiczna. Polega ona na zaspokajaniu potrzeb materialnych członków rodziny jak również wyznaczaniu im określonych zadań. Według cytowanej Tyszki, rzutuje ona na inne funkcje pełnione przez rodzinę, a w okresach transformacji czy kryzysów wysuwa się na plan pierwszy, dominując nad funkcjami bardziej wysublimowanymi. Tyszką podkreśla jej znaczenie także w odniesieniu do funkcji stratyfikacyjnej, która w różnicującym się pod względem materialnym współczesnym społeczeństwie polskim zaznacza się coraz wyraźniej, podobnie jak nastawienie na wartości materialne (Ibidem: 71). To ostatnie zjawisko wiąże się z postawami konsumpcyjnymi, skłaniającymi małżonków do podejmowania wysiłków - w tym pracy obojga na rzecz zapewnienia wyższego statusu i większej ilości dóbr materialnych: *Aktywność zawodowa kobiet przyczynia się (...) do pojawienia się zjawisk, które wcześniej nie występowały w ogóle lub tylko w niewielkim zakresie – udziału męża i żony w jej (tj. funkcji ekonomicznej) realizacji w aspektach związanych zarówno z prowadzeniem gospodarstwa domowego, jak i wykonywaniem działalności zarobkowej oraz partykularyzacji dochodów członków rodziny.* (Zawadzka 2012: 9). Tak realizowana funkcja ekonomiczna generuje szereg innych zjawisk, nie zawsze dla rodziny korzystnych - kurczenie się czasu wolnego spowodowane dodatkowymi obciążeniami zawodowymi, pracobolizm, migracje zarobkowe, bieda. Funkcja ekonomiczna w większym stopniu niż inne podlega wpływom ze strony gospodarki danego

kraju jak i trendów globalnych. Zmiany te znacząco wpływają na relacje wewnątrzrodzinne. Masowe wykształcenie kobiet i korzystanie z niego na rynku pracy zmienia relacje w rodzinie, która staje się dostosowana do nowych warunków ekonomicznych, gospodarczych i społecznych: (...) *tradycyjny model rodziny ulega zatarciu, nie jest modelem obowiązującym. Mąż, który pracuje, żona pozostająca w domu i dzieci uzależnione od rodziców to już nieaktualny model rodziny. Dziś mamy do czynienia z rodziną rozwijającą się, gdzie zazwyczaj oboje rodziców pracuje* (...) (Żeber – Dzikowska 2013:181). Wpływa to na wzajemne relacje, układ i sposoby pełnienia ról w rodzinie, zmienia się również treść funkcji pełnionych przez rodzinę.

Jednym z czynników zmian w rodzinie jest internet. O jego wpływie na rodzinę - pozytywnym i negatywnym napisano, wiele zwłaszcza we wcześniejszych okresach jego rozwoju w Polsce². Obecnie jest on zadowalający do tego stopnia, że autorki jednego z opracowań nazwały go znaczącym towarzyszem większości rodzin (Kawula, Zawisza 2014). Jak wynika z badań, z internetu w roku 2017 korzystało trzecie dorosłych Polaków (67 proc.). Czynnikiem najsilniej wpływającym na aktywność w sieci jest wiek użytkowników. W przedziale wiekowym 18 – 24 lata odsetek użytkowników wynosi 100 proc. Jest on nieco niższy w przedziale wiekowym 25 - 34 lata, gdzie osiąga 96 proc., w kolejnej grupie wiekowej 35 – 44 lata odsetek ten jest ciągle wysoki (86 proc.). Wiek determinuje również liczbę godzin spędzanych w sieci. I tak, najmłodsi z badanych internautów (18 – 24 lata) spędzają w sieci 20,2 godziny tygodniowo. Dużo mniej bo 13,78 godz. spędzają osoby w wieku 25 – 34 lata, jeszcze mniej bo 8,77 godz. użytkownicy w przedziale 35 – 44 lata. Wydaje się, że obowiązki rodzinne i zawodowe są tutaj czynnikiem istotnie różnicującym czas poświęcany surfowaniu (Feliksiak 2017). Jeśli chodzi o aktywność w sieci, bardzo ważna jest możliwość kontaktu z rodziną i bliskimi osobami: (...) *91,2 proc. Polaków uważa, że internet pomaga*

² Piszą na ten temat m.in. Hołda M., 2008, *Rola forów internetowych dla rodziców w życiu rodziny* [w:] B. Muchacka (red.), *Rodzina w kontekście współczesnych problemów wychowania*, Wydaw. PAT, Kraków, s. 241-249 Izdebska J., 2008, *Media elektroniczne we współczesnej rodzinie. Wartości, zagrożenia, potrzeba rodzinnej edukacji medialnej* [w:] B. Muchacka (red.), *Rodzina w kontekście współczesnych problemów wychowania*, Wydaw. PAT, Kraków, s. 302-310; Szmigielska B.(red.), 2008, *Całe życie w sieci*, Wyd. UJ, Kraków.

im utrzymać kontakty z najbliższymi, a blisko 40 proc. jest zdania, że gdyby nie dostęp do sieci, rzadziej kontaktowałiby się z rodziną i bliskimi (<https://businessinsider.com.pl/technologie/polacy-w-internecie-jak-spedzaja-czas-w-sieci/3x9wt2z>, dostęp: 24.07.2018). Wśród wielu aktywności użytkowników sieci (m.in. zakupy, filmy online, edukacja, finanse) znajduje się także pisanie bloga i czytanie bloga. Jak wynika z badań, bloga lub własną stronę www prowadzi co dwudziesty internauta (5 proc.), z kolei czytelnictwu blogów oddaje się 21 proc. dorosłych internautów. Najbardziej pod tym względem wyróżniają się in plus badani w wieku od 18 do 34 lat (Feliksiak 2017: 3-11).

2. Blogi, blogowanie, blogosfera

Według Wikipedii blog to rodzaj strony internetowej, na której autor umieszcza datowane wpisy, wyświetlane kolejno, zaczynając od najnowszego. Ich cechą charakterystyczną jest archiwizacja wpisów, interaktywność a więc możliwość komentowania wpisów przez czytelników, ponadto każdy blog odsyła do innych ciekawych zdaniem autora miejsc w sieci (<https://pl.wikipedia.org/wiki/Blog>, dostęp: 15.07.2018). Istniejące od 2000 roku darmowe polskie platformy blogowe oferujące łatwy w obsłudze dostęp do tworzenia i publikowania treści przyczyniły się do wzrostu liczby blogów i blogujących oraz ich czytelników, tworząc liczącą obecnie ponad 3 miliony blogów polską blogosferę (<http://eredaktor.pl/internet-badania-trendy/liczba-blogow-w-polsce-i-na-swiecie-czy-da-sie-ja-b-okreslic/>, dostęp: 24.07.2018). Jak wynika z raportu „Zarobki blogerów 2017” (<http://www.blog-media.pl/raport/>, dostęp: 15.07.2018), 84 proc. blogerów stanowią kobiety, typowa blogerka jest w wieku 26 – 35 lat.

Blogosfera jest obszarem bardzo szerokim i trudnym do skategoryzowania. Można porządkować blogi według podejmowanych przez nie tematów: np. literackie, wojenne finansowe, zawodowe i wiele innych. Obszerą literacką typologię przedstawił Maciej Maryl wyróżniając: blog komunikacyjny – wskazujący, do kogo jest adresowany i kto jest nadawcą czy też jak przedstawia się wspólnota komunikacyjna związana z blogiem; blogi gatunkowe (poezja a proza, gatunki dziennikarskie i inne), kategorie formalne (blogi, vlogi, mikroblogi) (Maryl 2016:360 – 397). Z kolei w raportach poświęconych blogom wymieniane są następujące typy blogów: lifestylowe (5,2 proc. blogosfery), kulinarne (14,4 proc.),

poświęcone urodzie (12 proc.), kulturze i sztuce (8, 9 proc.), blogi osobiste (7,7 proc.). Blogi rodzinne, wśród których znajdują się blogi parentingowe stanowią 5,8 proc. ogólnej liczby blogów (<http://www.blog-media.pl/raport/>, dostęp: 15.07.2018). Nazwa "parentingowe" oznacza, iż blog dotyczy rodzicielstwa i spraw z nim związanych, takich jak wychowywanie dzieci, bycie rodzicem, itp. Polska nazwa „blogi rodzicielskie” jest znaczenie rzadziej stosowana. Jak czytamy na portalu „parentingowe.pl – polska blogosfera parentingowa”, (parentingowe.pl, dostęp: 30. 07.2018) blogów o tej tematyce, aktywnych i odwiedzanych, jest kilkaset, jednak liczba blogów wyliczonych w różnych kategoriach (zakładki: all, tata, fresh) na tym portalu wynosi 133. Z pewnością nie jest to liczba pełna, gdyż w zestawieniach i rankingach internetowych na przykład „25 blogów parentingowych, które z przyjemnością czytamy” (<https://100club.pl/2016/06/08/25-blogow-parentingowych-ktore-z-przyjemnoscia-czytamy623-html>, dostęp: 30. 07. 2018), czy „50 największych polskich blogów rodzicielskich – ranking” (<http://madrzy-rodzice.pl/2017/10/50-najwiekszych-polskich-blogow-rodzicielskich-ranking/>, dostęp: 31.07.2018) można znaleźć tytuły, których w tym zestawieniu nie ma. Podobnie - cytowany wykaz prezentuje tylko 6 blogów ojcowskich, podczas gdy jest ich znacznie więcej (por. np. ranking „10 najlepszych blogów pisanych przez ojców”) (<https://dziecisawazne.pl/10-najlepszych-blogow-pisanych-przez-ojcow/>, dostęp: 30.07.2018). Jak wynika z badań *Na witryny parentigowe zagląda 12% internautów, vlogi poświęcone tej tematyce ogląda 8% (...). Choć blogi pisane są głównie przez kobiety, aż 40% czytelników to mężczyźni: panowie znacznie rzadziej sami są autorami, ale dość często poszukują w Internecie informacji na tematy związane z ciążą, porodem i wychowaniem dzieci* (<https://www.whitepress.pl/baza-wiedzy/449/czym-wyroznia-sie-wspolpraca-z-blogerami-parentingowymi>, dostęp: 28.07.2018). Blogi są pisane przez kobiety przygotowujące się do porodu, przez młode matki, młodych ojców; są też blogi prowadzone wspólnie przez małżeństwa. Wykazują się z jednej strony podobieństwem - dotyczą wszak tego samego tematu, z drugiej - zróżnicowanym podejściem do doświadczenia rodzicielstwa.

3. Badanie blogów

Prowadzone regularnie blogi parentingowe odzwierciedlają w dużej mierze życie codzienne rodzin, których dotyczą. Przydatne wydaje się potraktowanie ich jako dokumentów osobistych, zgodnie z tradycją meto-

dy biograficznej wprowadzonej przez Floriana Znanieckiego³. Metoda biograficzna przyjmuje, że listy, pamiętniki notatki, dzienniki i wszelkie inne osobiste materiały piśmiennicze mogą być (...) *źródłem danych do analizy socjologicznej* (Leoński 1999: 205). Dane uzyskane wskutek badania blogów są danymi zastanymi (w przeciwieństwie do danych wywołanych, uzyskiwanych na przykład jako rezultat konkursów), które mogą być poddane różnorodnym procedurom i służyć różnym celom - egzemplifikacji, eksploracji i opisowi zjawisk społecznych czy ich wyjaśnianiu (Łuczewski, Bednarz – Łuczewska 2012: 168 - 175). Traktując blogi jako dokumenty osobiste pamiętać należy o ich specyfice, odmiennej od „papierowego” dokumentu o podobnym typie, pomiędzy blogiem a pamiętnikiem czy dziennikiem istnieje wiele różnic i stanowczo nie można ich ze sobą utożsamiać. Blog jest otwarty, regularnie aktualizowany, daje dostęp do wpisów archiwalnych, zawiera cenne dla badacza dane. Takie cechy jak antychronologia, apologia chwili, fragmentaryczność, autoekspresja, zamienność ról nadawczy i odbiorcy, interaktywność są właściwe tylko blogom (Maryl, Niewiadomski 2013: 84). Pamiętniki, czy diariusze pisane były dla samych autorów lub przyszłych pokoleń, blogi zaś mają charakter publiczny (a przynajmniej - prywatno – publiczny), a bloger liczy na czytelnika i jego komentarze. Stąd autentyczność przeżyć autora może być poddawana w wątpliwość ze względu na wysoki poziom autoreakcji blogera i uleganie wpływom (Olcoń 2003: 130). Tym niemniej blogi wydają się mieć duże znaczenie dla odzwierciedlenia życia społecznego. Treści wspólnie tworzone na blogach oferują (...) *ukierunkowane precyzyjne i wpływowe komentarze i informacje zwrotne odnoszące się do poszczególnych stylów życia czy innych obszarów życia społecznego. (...) Stanowią źródło informacji zawierające potencjalnie bogate szczegółowe obejmujące długie okresy dane na temat jednostek oraz ich praktyk konsumpcyjnych, wartości, znaczeń i przekonań* (Kozinetz 2012: 252). Nie budzi zatem zdziwienia, że stają się one źródłem danych przydatnych w badaniach społecznych.

W niniejszej analizie badaniami objęto 26 blogów, które pojawiały się najczęściej w rankingach najpopularniejszych blogów parentinowych wymienianych powyżej. Jednocześnie, jako że jedną z cech bloga jest

³ Takie podejście zaproponowała Marta Olcoń w pracy *Blog jako dokument osobisty – specyfika dziennika prowadzonego w Internecie* (Olcoń 2003:123–145).

odsyłanie do innych miejsc w sieci, autorka artykułu podążała za hiper-tekstowymi linkami i śledziła blogi polecane przez inne blogerki, stosując w ten sposób metodę kuli śnieżnej⁴. Badaniami objęto wpisy współczesne tj. z ostatnich tygodni (lato 2018), w miarę potrzeby sięgając do wpisów sprzed kilku lat (co umożliwia funkcja archiwizacji bloga). Spośród bogatej tematyki blogów parentingowych (poród, szczepienia, ubiór, moda dziecięca, edukacja, karmienie piersią, problemy itp.) badaniu poddano te, które dotyczą zagadnień podanych w tytule pracy. Pod hasłem „Dom” skoncentrowano się na wpisach dotyczących relacji małżeńskich, postrzegania macierzyństwa oraz wychowania, zakładając iż odzwierciedlają one zmiany w rodzinie, o których była mowa na początku tekstu. Pominęto elementy takie jak wystrój wnętrza, gadżety i inne. Istotne było wskazanie różnych obrazów rodzin wyłaniających się z blogów. Z kolei dla celów modułu „Praca” analizie poddano wpisy, które mówią o ekonomicznej stronie prowadzenia bloga, zarabianiu na blogu, traktowaniu go jako źródła dochodu, traktując je jako nowy sposób realizacji funkcji ekonomicznej rodziny. Zagadnienia z zakresu „Sieć” opierają się na wpisach i działaniach związanych z wykorzystaniem nowych technologii przez blogerki, blogerów i ich rodziny.

4. Dom

Jako że, jak wspomniano uprzednio, większość blogów prowadzą matki, to ich oczyma widzimy codzienność. Wersji codzienności jest tyle, ile blogów. Blog *Szczęśliwa.pl* (<https://www.szczesliwa.pl/>, dostęp: 26.07.2018) to blog matki trojki dzieci i żony podróżującego w interesach męża. Jej rodzina żyje w swoim tempie a zamyka się ono w słowach „Slow Life, Slow Food & Slow Family Living”. Jednak sądząc z liczby porad jakich autorka udziela czytelnikom, aktywności i podróży, nie jest to życie „slow” a tytuł bloga świadczy o odczuciach wobec swojego życia. Bycie matką „szczęśliwą” bywa trudne, o czym świadczy obecny na tym blogu cykl wpisów „jak nie zwariować na macierzyńskim” <https://www.szczesliwa.pl/jak-nie-zwariowac-na-macierzynskim-odcinek-5/>. Wątek ten jest obecny także w innych blogach, na przykład „blaski macierzyństwa/cienie macierzyństwa” (<http://dylematki.eu/>, dostęp: 26.07.2018). Podstawą funkcjonowania rodziny blogerki jest godzenie

⁴ Zestawienie analizowanych blogów znajduje się na końcu pracy.

przez nią licznych obowiązków: *Jak napiszę, że jedną ręką mieszam zupę, drugą przeglądam internet, lewą nogą puszczam autka z moim synem, prawą głaszczę kota, (...) to pewnie na nikim nie zrobi to żadnego wrażenia. (...) Jak napiszę, że mam na swoim koncie kilka specjalizacji, pracę w różnych miejscach, ale największą przyjemność sprawia mi bycie animatorem życia mojej rodziny, to pewnie większość z Was postuka się w czoło, myśląc – „wariatka”!* (<https://matkawariatka.pl/o-mnie/>, dostęp: 27.07.2018). Takie wpisy, pokazujące wielozadaniowość matek - blogerek występują na każdym niemal blogu. Samotna matka - blogerka (jedyne blog o samotnym rodzicielstwie, jaki udało się znaleźć) pisze o tym doświadczeniu tak: *Mama to redaktor, copywriter, studentka, blogerka i pani domu w jednej osobie. I oczywiście też Tata – bo ten biologiczny wybrał drogę inną niż przynależność do tej rodzinki, musiałam więc i jego rolę poddźwignąć. Czy to wszystko jest możliwe do pogodzenia? Jest. I każdego dnia sobie to udowadniam* (<http://mama-sama.pl/kim-jestesmy-i-jak-powstala-mama-sama-pl/>, dostęp: 1.08.2018). Niekiedy wpisy na temat codzienności mają charakter dramatyczny jak pierwsze wpisy matki, która z Warszawy przenosi się na Mazury: *Jestem wiejską matką. Mam las. Mam jezioro. Nie mam pod domem sklepu. W mojej gminie nie ma żłobka. (...) Żeby było ciepło, trzeba palić w piecu. (...) Mam za to błoto. Śnieg. Nie mam pod domem latarni. Nie ma u nas przystanku. (...) Jestem świadoma, że gdy coś się stanie mojemu dziecku, karetka może nie zdążyć. Więc oszczędzam na samochód* (<https://matkatylkojedna.pl/wiejska-matka/>, dostęp: 26.07.2018). Codzienność matki to także jej samotność w wielorakim tego słowa znaczeniu: *Nie mam tutaj z kim porozmawiać i to nie jest absolutnie żaden przytyk, bo ludzie tutaj są mili, po prostu większość mieszkańców to starsi ludzie, typowi rolnicy(...). Mąż wraca późno, wspólnie z dziećmi spędzamy popołudnie, brakuje Nam czasu aby spokojnie usiąść i opowiedzieć jak przebiegał Nam dzień* (<https://mamanawsi.wordpress.com/>, dostęp: 27.07.2018). W podobnym tonie utrzymany jest wpis mazurskiej wiejskiej matki: *w zasadzie nie ma komu powiedzieć, że dziecko cię czasem wkurza, piersią karmić nie lubisz, cierpliwość przy śniadaniu kończy się czasami za czwartym wypłuciem kanapki, a kilka razy miałaś ochotę wymknąć się nad ranem z łóżka i wrócić dopiero wieczorem. Mówisz to do lustra* (<https://matkatylkojedna.pl/samotnosc-w-matce/>, dostęp: 28.07.2018). Jak przetrwać monotonię macierzyństwa: Znaleźć coś „swojego”. Tak

totalnie swojego. U mnie był to blog, później były ćwiczenia. To było moje i tylko moje. Dzięki tym dwóm rzeczom, czułam, że jeszcze gdzieś tam jestem, że sobie poradzę, że nie zwariuję mówiąc przez cały dzień do samej siebie (oczywiście myślałam, że rozmawiam z dziećmi, ale z dużym prawdopodobieństwem stwierdzam, że na bank mnie nie słuchały...) (<http://www.flowmummy.pl/2018/07/nie-chodzi-o-to-ze-macierzynstwo-jest-ciezkie/>, dostęp: 2.08.2018). Inna matka pisze: *Uwielbiam spędzać czas z rodziną, ale nie zapominam, że jestem także kobietą. Samodzielną jednostką, która ma swoje pasje i do tego namawiam inne mamy* (<https://niano.com.pl/o-nas/>, dostęp: 2.08.2018).

Życie codzienne kręci się wokół dzieci. Matki blogerki są ekspertkami od wychowania, kolek, ubrań, kinderbalów, smutków, niejedzenia, szkolnych i przedszkolnych dramatów i wszystkiego, co z dziećmi związane. Omawianie poszczególnych kategorii relacji z dziećmi (w konfiguracjach rodzinnych „dwa plus jeden”, „dwa plus dwa”, i bardzo często „dwa plus trzy”) objętościowo jest tematem na książki. Tym, co warte jest podkreślenia, to nowoczesne podejście do wychowania. Matki i ojcowie są przeciwnie biciu i klapsom a nawet krzykom i starają się te zasady tak wprowadzać w swoim domu jak i propagować za pomocą blogów. Preferują „rodzicielstwo bliskości”, radzą jak wychować geniusza albo jak go nie chować dając dziecku ciepłe dzieciństwo i zdrową żywność. Są na ogół zwolennikami bezstresowego wychowania, tak matki jak i blogujący ojcowie: *Jeśli bliskie Ci jest pojęcie rodzicielstwa bliskości, wychowania w szacunku i autentyczności, a dodatkowo odrobinę ciągnie Cię w kierunku ekologii, myślę, że się polubimy i zostaniesz tu na dłużej* (<http://mamowato.pl/about/>, dostęp: 31.07.2018). Dzieci blogerek są ukazywane i pokazywane (liczne fotografie) w różnych często intymnych momentach życia i rozwoju, można rzec - wystawiane na pokaz. Towarzyszy temu poczucie ogromnego zaangażowania emocjonalnego ze strony obojga rodziców, a duma to drugie imię każdej matki (<http://www.flowmummy.pl/2018/06/duma-drugie-imie-kazdej-mamy>, dostęp: 31.07.2018/).

Jaka jest rola męża i ojca w tych działaniach? W świetle ojcowskich blogów - bardzo duża: (...) *potrafię ugotować nie tylko wodę na herbatę. Mielone, schabowe i wszelkie mięso przygotowuję tylko ja. Odkurzacz – bardzo go nie lubię, więc za karę sprzątam całe mieszkanie w niemal każdą sobotę. Dodałem, że dzieciaki sprzątają ze mną? Każdego*

wieczoru pilnuje mycia moich synów – to mój obowiązek i to od pierwszego ich mycia w domu. No i mycie okien – mieszkamy na 10 piętrze, a żona ma lęk wysokości... (<https://rodzinawpraktyce.pl/nie-pomagam-swojej-zonie-w-domu>, dostęp: 2.08.2018). Mąż blogerki wspiera ją w jej hobby: *Blogowanie pochłania żonę (...) gdy wracam z pracy i mogę zająć się Kostkiem, żona siada przed komputerem, żeby napisać dla Was posta. (...) Weekendy z blogerką wyglądają tak, że ona siedzi z nosem w komputerze, pisze, obrabia zdjęcia, a ja gotuję, sprzątam, piorę, przewijam, bawię się z dzieckiem (...)* (<https://rodzinawpraktyce.pl/nie-pomagam-swojej-zonie-w-domu>, dostęp: 2.08.2018). Jednak niektóre blogerki widzą partnerstwo inaczej. O różnego typu mężach pomagających i odpornych na pomoc pisze w zabawny sposób Nishka, podkreślając, że obecnie nie chodzi o pomoc, lecz o dzielenie się obowiązkami, co jak wynika z jej bloga w dużej mierze udaje się zrealizować w jej rodzinie. (<http://www.nishka.pl/maz-pomaga-w-domu-jaki-wspanialy-bohater/a>, por. także <http://www.nishka.pl/6-typow-mezow-ktorych-nie-chce-miec/>, dostęp: 2.08.2018). Blogerki radzą jak zmienić istniejący tradycyjny stan rzeczy: *Praca, dom, dzieci są tylko na twojej głowie? Brawo ty, jesteś służącą na własne życzenie!. (...) Nawet nie o to chodzi, by teraz faceta sprowadzić do roli lokaja. Raczej wypracujcie porozumienie, Ty gotujesz obiad, to on bez łaski powinien wstawić gary do zmywarki* (<http://zaklinakanczucka.mamadu.pl/119887,praca-dom-dzieci-sa-tylko-na-twojej-glowie-brawo-ty-jestes-sluzac-na-wlasne-zyczenie>, dostęp: 4.08.2018).

5. Praca

Praca poza domem stanowiąca podstawę utrzymania rodziny nie zbyt częstym tematem blogów parentingowych. Blogerki najczęściej spełniają się - oprócz blogowania, w roli matki i pani domu, jak również w podejmowaniu wielu aktywności *offline* będących następstwem prowadzenia bloga⁵. Blogowanie często ma wymiar ekonomiczny. Na każdym niemal blogu badanym dla potrzeb niniejszej pracy znaleźć można zakładkę WSPÓŁPRACA, gdzie przedstawione są warunki współpracy z zainteresowanymi firmami. Na blogu Zbygniew.pl (podtytuł "Blogger, Facet. Mąż, Ojciec, Maniak IT") autor podaje następujące możliwe formy

⁵ Bloga piszą także matki pracujące zarówno zdalnie w domu jak i wychodzące do pracy, choć jest to rzadsze zjawisko, np. OLOMANOLO, Mamo!Holiczka.

współpracy: artykuły na temat produktu/marki, testy i recenzje, konkursy, reklamy bannerowe (strona główna, strona kategorii, wpis), product placement, inne ciekawe formy współpracy (<https://zbygniew.pl/wspolpraca/>, dostęp: 4.08.2018). Podobne kategorie można znaleźć na blogach macierzyńskich. Często blog z jego bogatą i atrakcyjną ofertą to zachęta do komercyjnych kontaktów i usług offline (np. <https://mojedziecikreatywnie.pl/>). Niektóre matki proponują organizowanie eventów, zajęć dla dzieci, sprzedaż produktów własnych np. kalendarze, ebooki. Wiele blogerek udostępnia logo firm, z którymi współpracuje; w przypadku blogerek o ustalonej pozycji lista ta jest imponująca. Na blogu „Hafija - blog matki karmiącej” (<https://www.hafija.pl/>) autorka załącza logo 14 firm, z którymi współpracowała. Blogerka Szczesliwa.pl podaje iż jej blog to 1,2 mln wpisów (<https://www.szczesliwa.pl/kontakt/>, dostęp: 4.08.2018). Te dane to dowód na wiarygodność bloga jako nośnika opinii i zasięg jego oddziaływania. Ma to swoje przełożenie na relacje biznesowe, w tym przypadku kilkanaście firm współpracujących. Jak czytamy na portalu bankier.pl wpisy na blogach parentingowych są najlepiej płatne jeśli porównać je z innymi typami blogów. Wynagrodzenie za post za wynosi średnio 2662 złote. Przeciętnie w 2017 roku blogerzy zarobili 22 449 złotych (<https://www.bankier.pl/wiadomosc/Zarobki-blogerow-srednio-2000-za-wpis-z-wynagrodzeniem-7561209.html>, dostęp: 4.08.2018). W przypadku osób, dla których pisanie bloga stało się pracą zawodową kwoty te są znaczenie wyższe. Taką zawodową blogerką jest autorka bloga makoweczki.pl (żona, matka dwójki dzieci w przedszkolu). Pokazuje ciemne strony blogowania zawodowego: stres, brak stałych umów, „niedoczas”, hejt ze strony czytelników, tzw. „siedzenie w domu”. Plusem jest możliwość bycia panią siebie, więcej czasu dla bliskich i wysokie zarobki: *Ile zarabiam? Dużo. Bardzo dużo. (...) Wystarczy powiedzieć, że jeden post sponsorowany kosztuje kilka tysięcy. A postów w miesiącu jest... kilka. Dodajcie do tego kreatywne współprace z 5-cyfrowym wynagrodzeniem i poboczne źródła dochodu okółoblogowego* (<http://makoweczki.pl/na-czym-polega-praca-blogera/>, dostęp: 5.08.2018). Kończąc ten temat dodać trzeba, że o ile tylko nieliczne blogerki mówią o pracy poza domem, to w każdym blogu ojców blogerów jest o niej wspomniane, choćby w zakładce „O mnie”. Wśród piszących blogi parentingowe ojców znajdują się między innymi nauczyciel (blogojciec.pl), informatycy („Męska strona rodzicielstwa” - <https://meskastronarodzicielstwa.wordpress.com/>, dostęp: 5.08.2018, „King

Kong i ojciec karmiący” - kingkongiojciec.blox.pl/, dostęp: 7.08.2018.), pracownik naukowy (www.modnytata.pl, dostęp: 6.08.2018), były pracownik korporacji, obecnie prowadzący własną knajpkę (<http://www.tatawbudowie.pl/>, dostęp: 4.08.2018), handlowiec (tamjedziemy.pl), marketing w internecie (Zbygniew.pl). Jednak praca nie jest tematem poruszonym na blogu, gdyż jak się wydaje, mężczyźni, którzy piszą blogi ojcowskie dbają o równowagę między pracą i domem i starają się rozdzielać te dwie sfery życia.

6. Sieć, media, technologie

Wprawdzie tworzenie bloga nie wymaga zbyt dużych umiejętności z zakresu IT, jednak fakt pisanie blogów przez rodziców świadczy o ich dobrym zakorzenieniu w internecie. Określenie „pisanie blogów” jest mylące, blogi parentingowe bowiem są dalekie komunikowania się tylko za pomocą tekstu. Są one mocno zwizualizowane, oferują liczne zdjęcia, filmiki, mają bardzo bogatą stronę graficzną, świadczącą o tym, że współcześni młodzi rodzice wiedzą, że prowadzenie boga wymaga biegłości w pracy z Photoshopem, kręcenia filmików i wielu innych umiejętności z zakresu IT. Atrakcyjny wygląd bloga jest warunkiem jego sukcesu, zwłaszcza gdy matka blogerka chce być również ikoną mody i radzić innym matkom, jak mają wyglądać (robią to nie tylko matki - patrz blog „modnytata.pl”), czy zachwalać produkty, potrawy, wnętrza swego domu. Blogerki i blogerzy parentingowi poza platformami blogowymi są obecni w wielu innych miejscach w internecie - na Facebooku, Twitterze, Pinterście, Instagramie, You Tube, Google +: *Poza blogiem, który na ten moment odwiedza miesięcznie ponad 11000 osób (z czego 25% stałych czytelniczek), prowadzę fanpage na Facebooku, na którym posiadam ponad 4000 aktywnych fanów oraz profile na Pinterście, Instagramie oraz kanał na Youtubie.* <http://malywrednymis.pl/wspolpraca/>, dostęp: 4.08.2018). Blogerki są w stałym kontakcie z czytelniczkami; interaktywność i natychmiastowy odzew nie jest w ich przypadku pustym słowem. Testują i polecają odpłatnie nowe gadżety i nowe aplikacje na telefon, na przykład na podróż, do permanentnego mierzenia temperatury dziecka, liczne technologie przydatne w domu jak kamery, tablety, komputery. Zdecydowana większość blogerek jest w tych działaniach samodzielna, w tym niektóre wręcz profesjonalne (*nazywam siebie technologicznym geekiem pisze blogerka Szczęśliwa*), (<https://www.szczesliwa.pl/emerald-air->

szczęśliwa-jako-pierwsza-testowała-jego-prototyp/, dostęp: 26.07.2018). Inne przyznają, że korzystają z pomocy mężów: *pomocnikiem w sprawie strony często jest mąż, który ogarnia grafikę* (<http://www.flowmummy.pl/o-mnie/>, dostęp: 2.08.2018). Jak odnotowano uprzednio, wiele blogów podaje dokładne statystyki odwiedzin i czasu spędzanego przez odwiedzających na blogu, statystyki powrotów czyli wiernych czytelników, jak również dane odnośnie profilu demospołecznego gości ich bloga czy opinie z rankingów i zdobyte wyróżnienia: *SZCZESLIVA.PL (...) należy do dziesiątki najbardziej wpływowych blogów w całej polskiej blogosferze. (...) Ponad 430 tys. fanów z 2-10 mln zasięgiem postów/ tydzień. Moimi Czytelnikami są głównie kobiety [98%] w wieku 25-34 [51%], 35-44 [24%], 18-24 [15%]* (<https://www.szczesliwa.pl/kontakt/>, dostęp: 4.08.2018). Statystyki odwiedzin i ruch na stronie są mierzone przez profesjonalne firmy badawcze, na przykład Google Analytics, Sotrender. Popularne matki blogerki są gośćmi TVN, programu Pytania na śniadanie, telewizji śniadaniowej czy branżowych czasopism, podobnie jak blogujący ojcowie, gdyż traktowani są przez media tak, jak postrzegają je ich odbiorcy - jako autorytety. W świetle przytoczonych danych wydaje się oczywiste, że dostęp do internetu jest traktowany jako coś bezdyskusyjnego. Tym bardziej należy podziwiać te - nie-liczne na szczęście, które zmagają się z czasowymi brakami Internetu: *Często nie ma u nas prądu. Jeszcze częściej – internetu. (...) żeby z niego skorzystać, nie raz, nie dwa, pisałam, a potem stałam na stole, żeby złapać zasięg i w tym jednym momencie nacisnąć „opublikuj”* (<https://matkatylkojedna.pl/samotnosc-w-matce/#comment-1779538789>, dostęp: 4.08.2018).

Podsumowanie -rodzina w świetle blogów parentingowych

Blogi poddane badaniu dla potrzeb niniejszej pracy pokazują nowy trend w przeżywaniu jednego z podstawowych doświadczeń indywidualnych i społecznych, jakim jest założenie rodziny. Rodzina według bloga to rodzina, gdzie oboje rodzice zaangażowani są w pełnione role rodzicielskie i coraz częściej - w obowiązki domowe. Ojcowie podkreślają wagę doświadczeń i emocji związanych z byciem supertatą, czułym tatą, zaangażowanym tatą oraz wsparciem dla swej małżonki. Z blogów wyłania się „internetowa kultura ojcostwa”, gdzie zaangażowanie w dom jest źródłem satysfakcji dla mężczyzny a osiągnięcia jego żony - przed-

miotem jego dumy (Bierca 2013: 85)⁶. Matka blogerka „siedzi w domu”, ale jest aktywna nawet jeśli nie zawodowo to w innych sferach - na blogu i mediach społecznościowych, TV, prasie, życiu swojego dziecka. Jak pisze Marta Olcoń, „Przemiana macierzyństwa to włączanie kobiety do świata społecznego, macierzyństwo otwiera drzwi a nie zamyka (Olcoń – Kubicka 2009: 40). Blogerka parentingowa to niemal superwoman, która wychowuje dziecko, prowadzi dom, pisze bloga i często na nim zarabia, niekiedy pracuje zarobkowo poza domem lub zdalnie w domu, oddziałując w ten sposób na funkcję ekonomiczną rodziny, podróżuje razem ze swoją rodziną (zdjęcia z podróży to obowiązkowy element każdego bloga). Obraz ten wydaje się tak niezwykle, że aż nierealny, w jakiejś mierze ulepszony, jak pozowane fotografie z rodzinnych albumów⁷.

Rodzina „blogowa” to rodzina wystawiona na widok i osąd publiczny. Blogi parentingowe przekraczają granice prywatności zapraszając w swoje progi przypadkowych czytelników. Zdjęcia dzieci, kiedyś oglądane w gronie najbliższych, dziś są upubliczniane, dzieciństwo jest wystawiane na pokaz, by nie rzec - inscenizowane (Beck 2002:181). Powodów tego stanu rzeczy można szukać zarówno w zmianach obyczajowych - ekshibicjonizmie i voyeryzmie naszych czasów jak i czynnikach natury ekonomicznej - fotografie maluchów są „słodkie”, budzą pozytywne emocje i zwiększają liczbę odbiorców a tym samym potencjał ekonomiczny bloga, co jak wspomniano uprzednio jest ważnym aspektem blogowego przedsięwzięcia.

Podsumowując, w zaprezentowanym, z założenia niepełnym obrazie własnym młodych rodzin widzimy przemiany rodzicielstwa na rzecz partnerstwa, emocji, zaangażowania. Tym samym podkreślana jest waga nowego rozumienia funkcji psychologicznej rodziny, wedle której w no-

⁶ Na ile ten obraz odpowiada rzeczywistości? Badania relacji małżeńskich z roku 2012 pokazują, że 26 proc. rodzin realizuje mieszany model „współpracy w rodzinie” – małżonkowie pracują zawodowo, ale rozkład domowych obowiązków nie jest równy. 26 proc. twierdzi, że w ich związku mąż i żona poświęcają tyle samo czasu na pracę zawodową i dom. Tradycyjny podział ról deklaruje 20 proc., a model odwrócony mąż w domu, żona w pracy – 3 proc. (por. Kwak 2015:21).

⁷ Tak kpi z tego obrazu jedna z blogerek: *Według blogów parentingowych, dzieci kochających matek jedzą na obiad wyłącznie zdrowe, bezglutenowe kotlety z kaszy jaglanej i szpinakowe muffiny (...) Nieraz próbowałam odtworzyć blogerskie łakocie, stałam przy garach pół dnia (...) a efekt był taki, że nawet pies tego nie tknął* (<http://tygrysiaki.pl/top-10-tematow-blogach-parentingowych/>, dostęp: 4.08.2018).

woczesnej rodzinie powinno mieć miejsce emocjonalne wsparcie dla wszystkich członków rodziny (Beck 2002: 181). Kolejna zmiana to wpływ kobiet - dzięki blogom - na wspieranie budżetu rodziny (pełnienie funkcji ekonomicznej), widoczny nawet w tych rodzinach, gdzie matka pozostaje w domu. Trzeci rys obrazu to proces budowy relacji partnerskich w małżeństwie, czwarty - nowe ojcostwo czy też tacierzyństwo. Wszystkie te zmiany - i to jest piąta cecha obrazu rodzin - dzieją się w cieniu a raczej blasku sieci, która jest obecna niemal 24 godziny na dobę w życiu rodzin opisanych na blogach i stanowi element tak stylu życia jak i funkcji ekonomicznej rodziny.

Bibliografia

1. Beck U., 2002, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
2. Bierca M., 2013, *Tacierzyństwo w sieci – analiza nowego trendu i jego socjologiczne implikacje* „InterAlia. Pismo poświęcone studiom Queer”, nr 8.
3. Błędowska M., 2015, *Przemiany w rodzinie: próba odczytania współczesnej debaty na temat małżeństwa i rodziny*, „Społeczeństwo i Rodzina”, nr 4 (45).
4. Hołda M., 2008, *Rola forów internetowych dla rodziców w życiu rodziny* [w:] B. Muchacka (red.), *Rodzina w kontekście współczesnych problemów wychowania*, Wydawnictwo PAT, Kraków.
5. Izdebska J., 2008, *Media elektroniczne we współczesnej rodzinie. Wartości, zagrożenia, potrzeba rodzinnej edukacji medialnej* [w:] B. Muchacka (red.), *Rodzina w kontekście współczesnych problemów wychowania*, Wydawnictwo PAT, Kraków.
6. Kawula A., Zawisza E., 2014, *Komputer jako znaczący towarzysz rodziny* [w:] J. Morbitzer, E. Musiał (red.), *Człowiek, media, edukacja*, Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków.
7. Kozinetz Robert V., 2012, *Netnografia. Badania etnograficzne online*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
8. Kotlarska-Michalska A., 2015, *Obrazy życia rodzinnego z perspektywy półwiecza badań nad rodziną polską* [w:] I. Taranowicz, S. Grotowska (red.), *Rodzina wobec wyzwań współczesności*, Oficyna Wydawnicza ARBORETUM, Wrocław.
9. Kwak A., 2015, *Współczesna rodzina czy tylko problem struktury wewnętrznej?* [w:] I. Taranowicz, S. Grotowska (red.), *Rodzina wobec*

- wyzwań współczesności, Oficyna Wydawnicza ARBORETUM, Wrocław.
10. Leoński J., 1999, *Metoda biograficzna* [w:] W. Kwaśniewicz (red.), *Encyklopedia Socjologii*, t. 2: K-N, Oficyna Naukowa, Warszawa.
 11. Łuczewski M., Bednarz – Łuczewska P., 2012, *Analiza dokumentów zastanych* [w:] D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, T.2, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
 12. Maryl M., 2016, *Tworzenie typologii gatunków piśmiennictwa medialnego na przykładzie blogów* [w:] P. Siuda (red.), *Metody badań on line*, Wydawnictwo Naukowe KATEDRA, Gdańsk.
 13. Maryl M., Niewiadomski K., 2013, *Blog = książka? Empiryczne badanie potocznej kategoryzacji blogów*, „Przegląd Humanistyczny”, nr 4.
 14. Olcoń M., 2003, *Blog jako dokument osobisty—specyfika dziennika prowadzonego w Internecie*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 47(2).
 15. Olcoń - Kubicka M., 2009, *Rola internetu w powstawaniu nowego modelu macierzyństwa* [w:] M. Sikorska (red.), *Być rodzicem we współczesnej Polsce*, Wydawnictwo UW, Warszawa.
 16. Slany K., 2002, *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
 17. Szlendak T. 2000: *Rodzina* [w:] *Encyklopedia Socjologii*, t. 3, Wydawnictwo Oficyna Naukowa, Warszawa.
 18. Szlendak T., 2012, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, PWN, Warszawa.
 19. Szmigielska B. (red.), 2008, *Całe życie w sieci*, Wydawnictwo UJ, Kraków.
 20. Tyszka Z., 1995, *Ekonomiczna funkcja rodziny i jej wpływ na funkcje pozaekonomiczne*, „ETHOS”, nr 4 (32).
 21. Tyszka Z., 2001, *System metodologiczny wieloaspektowej integralnej analizy życia rodzinnego*, Wydawnictwo UAM, Poznań.
 22. Zawadzka E., 2012, *Funkcje rodziny dawniej i współcześnie. Podobieństwa i różnice – studium teoretyczne* [w:] K. M. Stępkowska, J. K. Stępkowska (red.), *Instytucja rodziny wczoraj i dziś Perspektywa interdyscyplinarna*, Tom 1: *Między prawem i rynkiem*, Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej, Lublin.
 23. Żeber – Dzikowska I., 2013, *Kierunki przemian rodziny w Polsce w obliczu globalizacji*, „Drohiczyński Przegląd Naukowy”, nr 5.

Źródła internetowe

1. Feliksiak M., 2017, *Korzystanie z Internetu. Raport z badań 49/2017*, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K_049_17.PDF
2. Kawula A., Zawisza E., 2014, *Komputer jako znaczący towarzysz rodziny*, http://www.ktime.up.krakow.pl/symp2014/referaty_2014_10/kawula.pdf
3. <https://businessinsider.com.pl/technologie/polacy-w-internecie-jak-spedzaja-czas-w-sieci/3x9wt2z>
4. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Blog>
5. <http://eredaktor.pl/internet-badania-trendy/liczba-blogow-w-polsce-i-na-swiecie-czy-da-sie-ja-b-okreslic/>
6. parentingowe.pl
7. <http://www.blog-media.pl/raport/>
8. <https://100club.pl/2016/06/08/25-blogow-parentingowych-ktore-z-przyjemnoscia-czytamy623-html>
9. <http://madrzy-rodzice.pl/2017/10/50-najwiekszych-polskich-blogow-rodzicielskich-ranking/>
10. <https://dziecisawazne.pl/10-najlepszych-blogow-pisanych-przez-ojcow/>
11. <https://www.whitepress.pl/baza-wiedzy/449/czym-wyroznia-sie-wspolpraca-z-bloggerami-parentingowymi>
12. <https://www.szczesliwa.pl/jak-nie-zwariowac-na-macierzynskim-odcinek-5/>
13. <https://matkawariatka.pl/o-mnie/>
14. <http://mama-sama.pl/kim-jestesmy-i-jak-powstala-mama-sama-pl>
15. <https://matkatylkojedna.pl/wiejska-matka>
16. <https://matkatylkojedna.pl/samotnosc-w-matce/>
17. <https://mamanawsi.wordpress.com/>
18. <http://www.flowmummy.pl/2018/07/nie-chodzi-o-to-ze-macierzynstwo-jest-ciezkie/>
19. <https://nianio.com.pl/o-nas/>
20. <https://rodzinawpraktyce.pl/nie-pomagam-swojej-zonie-w-domu>
21. <http://mumandthecity.pl/miec-zone-bloggerke/>
22. <http://www.nishka.pl/maz-pomaga-w-domu-jaki-wspanialy-bohater/a>
23. <http://www.nishka.pl/6-typow-mezow-ktorych-nie-chce-miec/>

24. <http://zaklinakanczucka.mamadu.pl/119887,praca-dom-dzieci-sa-tylko-na-twojej-glowie-brawo-ty-jestes-sluzaca-na-wlasne-zyczenie>
25. <https://zbygniew.pl/wspolpraca>
26. <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Zarobki-blogerow-srednio-2000-za-wpis-z-wynagrodzeniem-7561209.htm>
27. . <http://makoweczki.pl/na-czym-polega-praca-blogera/>
28. <http://malywrednymis.pl/wspolpraca/>
29. <https://www.szczesliwa.pl/emerald-air-szczesliwa-jako-pierwsza-testowala-jego-prototyp/> <https://matkatylkojedna.pl/samotnosc-w-matce/#comment-1779538789>
30. <http://tygrysiaki.pl/top-10-tematow-blogach-parentingowych/>
31. [www. blogojciec.pl](http://www.blogojciec.pl)
32. <https://meskastronarodzicielstwa.wordpress.com>
33. kingkongiojciec.blox.pl/
34. www.modnytata.pl
35. <http://www.tatawbudowie.pl>

Blogi parentingowe cytowane w pracy:

1. www.szczesliwa.pl
2. <http://dylematki.eu/>
3. Nianio.com.pl/
4. <https://matkawariatka.pl/>
5. <http://mama-sama.pl/>
6. <https://matkatylkojedna.pl/>
7. <https://mamanawsi.wordpress.com>
8. www.flowmummy.pl
9. <http://mamowato.pl>
10. <http://mumandthecity.pl/>
11. <http://www.nishka.pl/>
12. MamaDu.pl
13. <https://rodzinawpraktyce.pl/>
14. <https://zbygniew.pl/>
15. <https://mojedziecikreatywnie.pl>
16. <https://www.hafija.pl/>
17. [makoweczki.pl.](http://makoweczki.pl)
18. [blogojciec.pl,](http://blogojciec.pl)
19. <https://meskastronarodzicielstwa.wordpress.com>

- 20. kingkongiojciec.blox.pl/
- 21. www.modnytata.pl
- 22. <http://www.tatawbudowie.pl>
- 23. tamjedziemy.pl
- 24. <http://malywrednymis.pl/>
- 25. www.mamoholiczka.pl/
- 26. www.olomanolo.pl/

Home, Work, Net. The Self - Portrait of Young Polish Families in the Light of Parenting Blogs

Summary

The paper concerns the image of the contemporary young family which emerges from parenting blogs which are the popular form of digital and net writing. The aim of the article is to find out how contemporary global shift in family life such as partnership of couple, professional activity of women, new trends in raising children and others are reflected in the blogs created by young parents. The emphasis will be given on interfamily relations, new aspects of economical function of family and the presence of digital media in everyday life. These make the triada „home, work, net”. The theory of modernization and theory of second demographic transition are the theoretical background of the paper. In methodological sphere the parenting blogs are perceived as personal documents, according to Florian Znaniecki's approach, with the consciousness of differences between his understanding of the documents and digital blogs.

Key words: blog, family, internet, partnerships, personal documents.

Anna Knapieńska

Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy

anna.knapinska@opi.org.pl

Monika Joanna Szyszko

monika.szyszko@opi.org.pl

Równowaga między życiem zawodowym i osobistym wśród młodych naukowców w Polsce

Abstrakt

Głównym celem artykułu jest sprawdzenie, czy naukowcy do czterdziestego roku życia doświadczają równowagi pomiędzy pracą naukową a życiem osobistym WLB (*work-life balance*) i czy w tym obszarze występują różnice między kobietami i mężczyznami. Przeprowadzone przez nas na reprezentatywnej próbie naukowców w Polsce badanie pokazało, że młodzi naukowcy nie doświadczają równowagi praca-życie, przy czym na prawie każdym wskaźniku kobiety osiągnęły istotnie niższe wyniki od mężczyzn. Najniższy poziom WLB wystąpił u kobiet posiadających dzieci, co oznacza, że jest im najtrudniej zachować równowagę między karierą i rodziną. Analiza regresji w grupie matek wykazała, że na poczucie równowagi najsilniej wpływa konieczność rezygnacji ze spraw osobistych (negatywnie) oraz poczucie, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe (pozytywnie). Uzyskane wyniki mogą w znaczący sposób poszerzyć wiedzę na temat *work-life balance* w świecie nauki.

Słowa kluczowe: kobiety w nauce, młodzi naukowcy, rodzina i kariera, równowaga praca-życie, *work-life balance*.

Wprowadzenie

Już w latach pięćdziesiątych XX wieku Theodore Caplow i Reece J. McGee (1958) opisali funkcjonowanie akademii jako instytucji rynkowej. Współcześnie proces ten jest coraz bardziej widoczny, również w Polsce. Marek Kwiek twierdzi, że (...) *Polska przechodzi właśnie najbardziej intensywne zmiany w swojej historii uprawiania nauki i musi dopasowywać swoje strategie do strategii dominujących w rozwiniętym świecie zachodnim* (Kwiek 2015: 83).

W kontekście powyższych zmian nowe znaczenie zyskuje kwestia równowagi między pracą i prywatnością – elementami życia człowieka, które są sprzężone ze sobą i najmocniej wpływają na jakość życia (Fernandez-Crehuet i in. 2016). W ostatnich dekadach w tym obszarze nastąpiły znaczące zmiany. Dzięki nowym technologiom można wydłużać godziny pracy i „rozciągać” je na czas pozazawodowy (Standing 2011: 26), a jednocześnie znaczenie zyskała jakość spędzania wolnego czasu. W teorii granic pracy i rodziny (*work/family border theory*) Sue Campbell-Clark (2000) świat zawodowy i świat osobisty są odrębne jak państwa, w których obowiązują różne języki i panują odmienne zasady. Ludzie są *boarder crossers* i dokonują codziennych przejść między dwoma światami, kształtując je i będąc przez nie kształtowanymi. Celem niniejszego artykułu jest spojrzenie na równowagę między życiem zawodowym i osobistym (*work-life balance*, WLB) wśród młodych naukowców w Polsce.

1. Konceptualizacja równowagi praca – życie

W kapitalistycznym systemie doskonałej i konkurencyjnej nauki mocno podkreślane jest znaczenie młodych naukowców¹. Dla celów naszego badania do tej grupy zaliczyliśmy osoby do czterdziestego roku życia, uznając, że są one aktywne na ścieżce akademickiej i często w tym samym czasie zakładają rodziny, a zatem znajdują się w sytuacji, w której najtrudniej zachować równowagę między pracą a życiem osobistym.

W grupie młodych naukowców warto przyjrzeć się przede wszystkim kobietom. Chociaż wiele badań sugeruje, że nauka akademicka wciąż jest zakorzeniona w przedindustrialnym podziale na oddzielne sfery: domową, przynależną kobietom i zewnętrzną, w której działają mężczyźni (Mason i in. 2013), to i tutaj sytuacja ewoluuje. Dane pochodzące z systemu informacji o nauce i szkolnictwie wyższym POL-on pokazują, że w 2016 roku w Polsce wśród wszystkich nauczycieli akademickich kobiety stanowiły 46 proc., przy czym w kategorii magistrów ich udział wyniósł 58 proc., a w kategorii doktorów – 49 proc. Biorąc pod uwagę, że to właśnie tytuł zawodowy magistra i stopień naukowy doktora przeważają

¹ W Polsce młodzi naukowcy mogą korzystać z szerokiej oferty programów przeznaczonych specjalnie dla nich, na przykład konkursów ERC (Starting Grants), NCN (Preludium, Sonata, Sonatina), NCBR (Ventures, Lider) czy programów MNiSW (Diamantowy Grant, stypendia dla wybitnych młodych naukowców).

wśród młodych naukowców, można przyjąć, że w grupie tej występuje względna liczbowa równowaga płciowa. Z badań wynika jednak, że kobiety wciąż znajdują się pod większym wpływem zobowiązań rodzinnych, co powiększa nierówności w przebiegu ich karier naukowych (Mason, Wolfinger, Goulden 2013). Potwierdzenie przynoszą dane statystyczne z systemu POL-on: w 2016 roku wśród doktorów habilitowanych było 37 proc. kobiet, a wśród profesorów tytularnych kobiety stanowiły zaledwie 23 proc. Jednym z powodów wyraźnego spadku liczby kobiet między doktoratem a etapem samodzielności naukowej jest zaburzenie równowagi między pracą i życiem osobistym (Deutsch i Yao 2014; Cropsey i in. 2008).

Po drugie założyłyśmy, że istotnym czynnikiem dla WLB jest fakt posiadania lub nieposiadania dzieci. Z amerykańskiego sondażu obejmującego osoby z doktoratem, przeprowadzanego w dwuletnich cyklach poczynawszy od 1973 roku, wynika, że dietność ma wpływ na karierę – przy czym u mężczyzn jest to wpływ pozytywny, a u kobiet negatywny (Goulden, Mason i Frasch 2011: 147). Kobiety-naukowcy z czołowych uniwersytetów mają mniej dzieci niż mężczyźni-naukowcy i są bardziej skłonne do stwierdzenia, że na przeszkodzie posiadania większej liczby dzieci niż by chciały stoi kariera naukowa (Ecklund i Lincoln 2011).

Równowagę praca/życie zdefiniować można jako funkcjonowanie w pracy i w domu przy minimalnym konflikcie ról (Campbell-Clark 2000). Na potrzeby niniejszego badania wyodrębniłyśmy trzy wymiary WLB: **elastyczność** (*flexibility*), **poświęcenie** (*sacrifice*) oraz **niepewność** (*insecurity*). Za podstawę takiego podziału posłużyło nam badanie jakościowe przeprowadzone przez Shaunę Wilton i Lyndę Ross (2017) wśród kadry naukowej jednego z kanadyjskich kampusów (technika wywiadów półstrukturyzowanych; N=21). W kontekście łączenia pracy i rodziny najczęściej wymienianym przez rozmówców Wilton i Ross elementem była elastyczność, rozumiana przede wszystkim jako możliwość dostosowywania czasu pracy do potrzeb rodziny. W dalszej kolejności wspomniano o poświęceniu (co z życia prywatnego trzeba poświęcić na rzecz pracy i odwrotnie) oraz niepewności (co sprawia, że sytuacja zawodowa jest daleka od stabilności). Można przyjąć zatem, że równowaga między pracą i życiem osobistym jest zachowana wtedy, gdy człowiek ma poczucie wpływu na to, kiedy i ile czasu przeznacza na pracę oraz gdy ma uogólnione poczucie pewności życiowej. Na potrzeby badania przyjęły-

śmy, że wymiar elastyczności obejmuje dwa elementy: możliwość realizacji ambicji i planów życiowych oraz możliwość życia w zgodzie z własnymi ideałami i pragnieniami. Wymiar poświęcenia oznacza dla nas konieczność rezygnacji z ważnych spraw osobistych ze względu na pracę, natomiast w wymiarze niepewności znalazły się kwestie obawy przed utratą zatrudnienia, poczucie bezradności i niepewności, a także dostrzeganie sensu otaczającego świata.

Elastyczność. Nowoczesne ośrodki naukowe można uznać za „instytucje zachłanne” (*greedy institutions*; Coser 1974), stawiające wysokie wymagania swoim członkom. Zatrudnienie w akademii wymaga dłuższych godzin pracy niż w innych typach karier, nawet jeśli są to godziny bardziej elastyczne (Jacobs i Winslow 2004; Gunter i Stambach 2003). Biorąc pod uwagę fakt, że dla ponad połowy Polaków rodzina jest sensem życia (CBOS 2017), a młodzi naukowcy znajdują się w początkowych fazach życia rodzinnego, można przyjąć, że będzie ono miało związek z poczuciem życia zgodnego z własnymi ideałami i ambicjami.

Poświęcenie. O ile mężczyźni i kobiety w nauce doświadczają podobnych wyzwań w zbalansowaniu rodziny i kariery, to kobiety mają tendencję do większego poświęcania się, a także doświadczają większego stresu wynikającego z wymagań zawodowych oraz narzuconych społecznie norm dotyczących macierzyństwa (Wilton i Ross 2017). Znacznie bardziej są też obciążone pracą domową i opieką – nie chcąc zaniedbywać obowiązkowej działalności dydaktycznej, ograniczają czas na prowadzenie badań własnych (Misra, Lundquist i Templer 2012). Z kolei w badaniach nad akademikami płci męskiej stwierdzono, że coraz więcej z nich chce mieć związki oparte na równości i partnerstwie oraz w pełni uczestniczyć w sferze domowej (Damaske i in. 2014; Marotte, Reynolds i Savarese 2011). Warto zaznaczyć, że ze względu na specyfikę naszego badania wymiar poświęcenia mógł zostać zbadany jedynie pod kątem poświęcania spraw życiowych na rzecz pracy zawodowej/naukowej. Nie było możliwości zbadania osób będących w trakcie urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, jak również zadania pytania o rezygnację ze spraw zawodowych na rzecz życia rodzinnego (zob. „Opis badania”), zatem wymiar poświęcenia został zdefiniowany jako rezygnacja z ważnych spraw życiowych na rzecz obowiązków w pracy.

Niepewność. Poczuciu niepewności sprzyja tendencja współczesnych instytucji naukowych, by nie zatrudniać pracowników na etat. Co-

raz popularniejsza staje się forma kontraktu, gdy zatrudnienie obejmuje czas udziału w określonym projekcie, a koszty etatu pokrywane są z pieniędzy zdobytych w konkursach. Także młodym badaczom w Polsce praca naukowa kojarzy się z coraz większą niepewnością (Kowzan i in. 2016). Brak stabilności jest jednym z powodów porzucania kariery akademickiej (Dorenkamp i Weiß 2017; Petersen i in. 2012). Jest to o tyle istotne, że na wczesnych etapach kariery, na których zazwyczaj podejmuje się decyzje o tym, czy ją kontynuować, kariera zazębia się z zakładaniem rodziny (Jacobs i Winslow 2004). Badania nad wycofywaniem się z pracy w sektorze naukowym na rzecz innych profesji pokazują, że podczas gdy dla mężczyzn kluczowym czynnikiem odchodzenia z dyscyplin określanych akronimem STEM (*science, technology, engineering, mathematics*) jest niezadowolająca pensja, to kobiety częściej są skłonne do odejścia z powodu niesprzyjającego klimatu pracy (Kaminski i Geisler 2012).

Opierając się na przedstawionych wyżej rozważaniach teoretycznych, postawiłyśmy dwa pytania badawcze – czy młodzi pracownicy naukowi zachowują równowagę między życiem zawodowym i osobistym oraz czy w tym obszarze występują międzypłciowe różnice. Po pierwsze spodziewamy się zaburzeń w mechanizmach *work-life balance* wśród młodych naukowców, a po drugie oczekujemy, że będzie ono częstsze wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

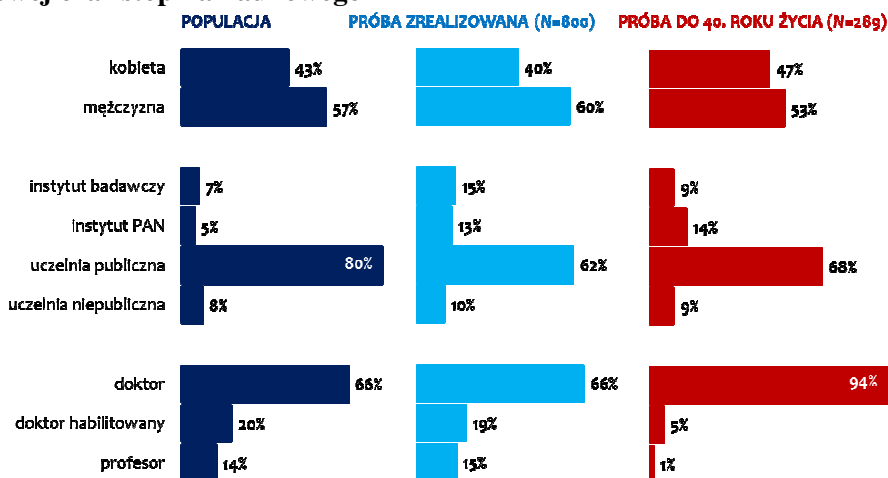
2. Opis badania

Zamieszczone w niniejszym artykule analizy są częścią dużego badania realizowanego przez nas w ramach prac Laboratorium Analiz Statystycznych i Ewaluacji Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego na reprezentatywnej próbie naukowców (N=800). Badanie sondażowe przeprowadzono w formie indywidualnych wywiadów wspomaganych komputerowo (CAPI) wśród aktywnych zawodowo pracowników nauki, zatrudnionych od co najmniej sześciu miesięcy na etacie w jednostce naukowej (uczelnia publiczna, uczelnia niepubliczna, instytut badawczy lub instytut PAN). Naukowcy byli wybierani spośród wszystkich dziedzin nauki. Podstawowym celem badania było sprawdzenie, jakimi normami i wartościami kierują się naukowcy w Polsce oraz diagnoza ich postaw wobec zasad funkcjonowania nauki w naszym kraju. Naszym zamiarem było poddanie analizom wyłącznie

naukowców do czterdziestego roku życia oraz skupienie się na obszarze związanym z WLB. Na potrzeby niniejszego artykułu wyodrębniona została grupa 289 młodych naukowców. Kobiety stanowią w niej 47 proc., mężczyźni – 53 proc., matki – 35 proc., ojcowie – 35 proc., kobiety bezdzietne – 17 proc., a mężczyźni bezdzietni – 18 proc. Dokładny rozkład populacji naukowców oraz zrealizowanej próby z uwzględnieniem płci, rodzaju jednostki naukowej oraz stopnia lub tytułu naukowego zostały przedstawione na wykresie 1.

Wykres 1

Rozkład populacji naukowców oraz zrealizowanej próby - grupy młodych naukowców do 40. roku życia z uwzględnieniem płci, rodzaju jednostki naukowej oraz stopnia naukowego



Źródło: opracowanie własne.

3. Analizy statystyczne

Testowana w niniejszym artykule hipoteza zakłada, że młodzi naukowcy odczuwają zaburzenia równowagi między życiem zawodowym i osobistym (*work-life-balance*, WLB), przy czym większą nierównowagę odczuwają kobiety.

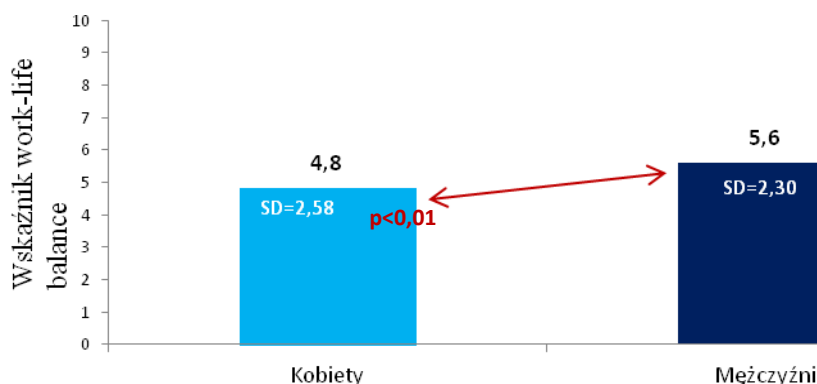
Główny wskaźnik mierzący poziom WLB został zawarty w kwestionariuszu pod postacią pytania: „Na ile jest P. zadowolona/y z równowagi – proporcji między czasem oświeconym przez P. na pracę zarobkową a czasem, który P. przeznacza na inne sprawy w swoim życiu?”. Odpowiedzi były udzielane przy pomocy 11-stopniowej skali: od 0 – całko-

wite niezadowolenie do 10 – całkowite zadowolenie. Średni poziom WLB dla kobiet wynosi $M=4,8$ ($SD=2,58$), a dla mężczyzn – $M=5,6$ ($SD=2,30$). Oznacza to, że młodzi naukowcy doświadczają umiarkowanego zadowolenia z równowagi zawodowo-życiowej – średni poziom oscyluje wokół wartości 5.

W celu sprawdzenia, czy różnica między kobietami i mężczyznami jest istotna statystycznie, została wykonana analiza testem t dla prób niezależnych. Okazało się, że średni poziom zadowolenia z równowagi między czasem poświęcanym na pracę a czasem poświęcanym na inne sprawy w swoim życiu jest u kobiet istotnie niższy niż u mężczyzn. Wynik analizy testu t jest istotny statystycznie: $t(282)=2,70$; $p < 0,01$ (por. wykres 2).

Wykres 2

Średni poziom zadowolenia z równowagi między czasem poświęcanym na pracę a czasem poświęcanym na inne sprawy w swoim życiu u kobiet i u mężczyzn



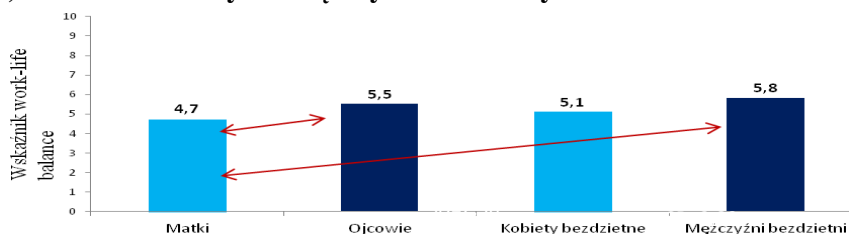
Źródło: opracowanie własne.

Aby wykryć różnice wśród czterech grup osób wyróżnionych ze względu na płeć i posiadanie dziecka (matki, ojcowie, kobiety bezdzietne i mężczyźni bezdzietni) w przestrzeni *work-life balance*, przeprowadzona została jednoczynnikowa analiza wariancji ANOVA. Wynik analizy jest istotny statystycznie: $F(3;280)=2,76$; $p<0,05$. Najwyższy poziom WLB mają bezdzietni mężczyźni ($M=5,8$), a najniższy poziom – kobiety posiadające dzieci ($M=4,7$). Analiza *post hoc* testem NIR wykazała, że wystąpiły dwie istotne statystycznie różnice – między matkami a ojcami: matki mają niższy poziom WLB ($M=4,7$; $SD=2,46$) niż ojcowie ($M=5,5$;

SD=2,36); $p < 0,05$ oraz między matkami a mężczyznami bezdzietnymi: matki mają niższy poziom WLB ($M=4,7$; $SD=2,46$) niż bezdzietni mężczyźni ($M=5,83$; $SD=2,23$); $p < 0,05$ (por. wykres 3).

Wykres 3

Średni poziom zadowolenia z równowagi między czasem poświęcanym na pracę a czasem poświęcanym na inne sprawy w swoim życiu wśród matek, ojców, kobiet bezdzietnych i mężczyzn bezdzietnych



Źródło: opracowanie własne.

$p < 0,05$

$p < 0,05$

W kolejnym kroku sprawdzono, czy występują istotne statystycznie różnice między kobietami i mężczyznami na wskaźnikach tworzących trzy wymiary: elastyczności, poświęcenia i niepewności.

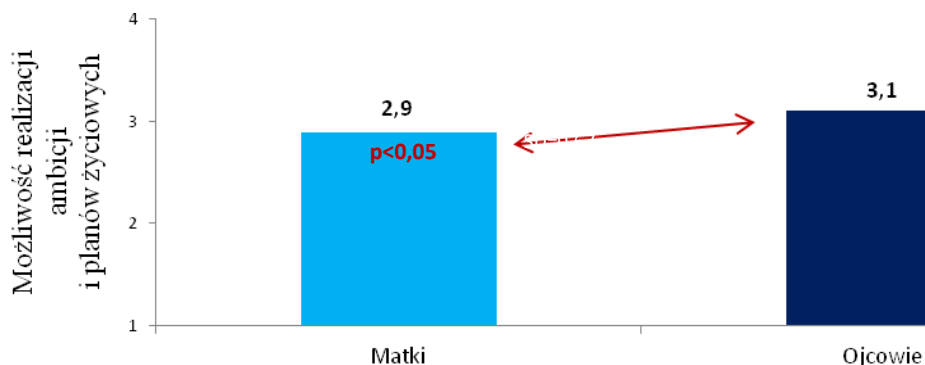
Elastyczność. Na ten wymiar składają się dwa wskaźniki: możliwość realizacji ambicji i planów życiowych oraz możliwość życia zgodnie z własnymi ideałami i pragnieniami. Na pierwszy wskaźnik, czyli pytanie „Czy uważa P., że P. obecna sytuacja życiowa daje P. możliwość realizacji ambicji i planów życiowych?”, odpowiedzi były udzielane przy pomocy czterostopniowej skali: od 1 – zdecydowanie nie, do 4 – zdecydowanie tak. Na to pytanie zarówno kobiety, jak i mężczyźni odpowiadali w podobny sposób. Kobiet 78 proc. i mężczyzn 82 proc., zaznaczyło odpowiedź „tak” lub „zdecydowanie tak”. Średnia u kobiet wynosi $M=2,9$; $SD=0,73$, natomiast u mężczyzn $M=3,1$; $SD=0,71$. Analiza testem t dla prób niezależnych nie wykazała istotnych statystycznie różnic: $t(281)=1,42$; $p=0,121$. Wynik ten oznacza, że kobiety i mężczyźni w podobny sposób oceniają swoje możliwości realizacji ambicji i planów życiowych.

Dodatkowo wykonano – na tym samym wskaźniku, czyli pytaniu o możliwość realizacji ambicji i planów życiowych – porównania między matkami a ojcami. Analiza testem t dla prób niezależnych wykazała, że istnieją istotne różnice – matki ($M=2,9$; $SD=0,73$) oceniają swoją sytuację jako dającą istotnie mniej możliwości realizacji ambicji i planów życio-

wych niż ojcowie ($M=3,1$; $SD=0,71$). Wynik testu t jest istotny na poziomie: $t(180)=2,03$; $p<0,05$ (por. wykres 4).

Wykres 4

Średni poziom możliwości realizacji ambicji i planów życiowych wśród matek i ojców



Źródło: opracowanie własne.

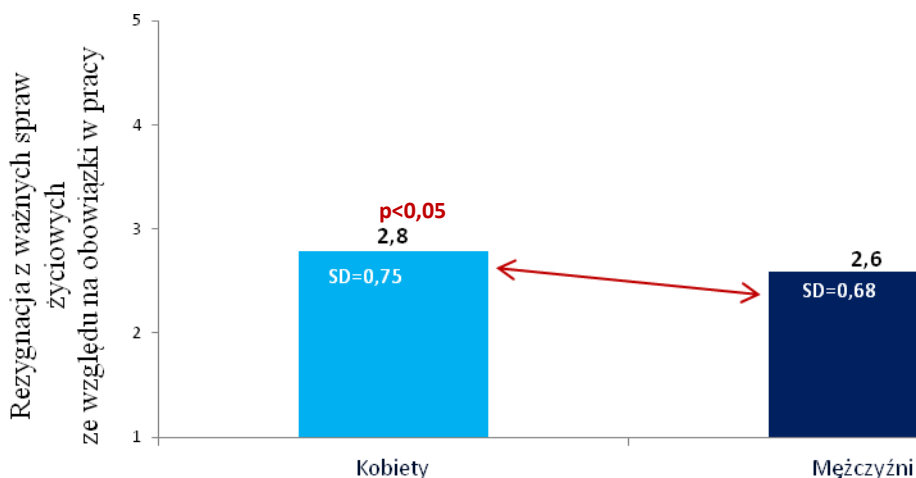
Drugi wskaźnik wymiaru elastyczności to pytanie „Czy uważa P., że P. obecna sytuacja życiowa daje P. możliwość sposobu życia zgodnie z własnymi ideałami i pragnieniami?”. Naukowcy udzielali odpowiedzi przy pomocy czterostopniowej skali: od 1 – zdecydowanie nie do 4 – zdecydowanie tak. Kobiety i mężczyźni odpowiadali w podobny sposób; 80 proc. kobiet i 85 proc. mężczyzn zaznaczyło odpowiedź „tak” lub „zdecydowanie tak”. Średnia u kobiet wynosi $M=3,0$; $SD=0,76$, natomiast u mężczyzn $M=3,1$; $SD=0,76$. Analiza testem t dla prób niezależnych nie wykazała istotnych statystycznie różnic: $t(282)=0,34$; $p=0,735$. Kobiety i mężczyźni w podobny sposób oceniają swoją sytuację życiową pod kątem sposobu życia zgodnie z własnymi ideałami i pragnieniami.

Poświęcenie. Wymiar składa się z jednego wskaźnika: rezygnacji z ważnych spraw życiowych z powodu obowiązków w pracy, który powstał poprzez uśrednienie odpowiedzi na pięć pytań: „Jak często zdarza się P., że musi P. zrezygnować, ze względu na obowiązki w pracy, z: 1) obowiązków rodzinnych; 2) spotkań z przyjaciółmi; 3) wizyt u lekarza; 4) załatwienia ważnych spraw w urzędzie; 5) innych wcześniejszych zobowiązań?”. Utworzony wskaźnik przyjmuje wartości od 1 – nigdy do 5 – stale. W pierwszej kolejności porównany został średni poziom kobiet i mężczyzn na wskaźniku rezygnacji z ważnych spraw życiowych. Analiza testem t dla prób niezależnych wykazała, że kobiety częściej rezygnują

z ważnych spraw życiowych ze względu na obowiązki w pracy ($M=2,8$; $SD=0,75$) niż mężczyźni ($M=2,6$; $SD=0,68$). Różnica ta jest istotna na poziomie: $t(287)=2,39$; $p<0,05$ (por. wykres 5).

Wykres 5

Średni poziom rezygnacji z ważnych spraw życiowych ze względu na obowiązki w pracy wśród kobiet i mężczyzn



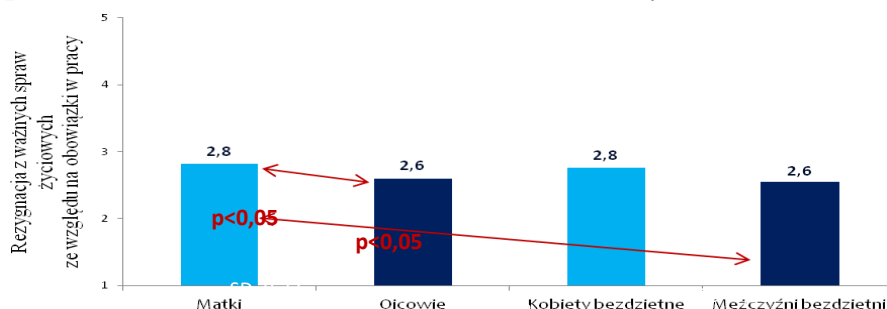
Źródło: opracowanie własne.

Dodatkowo porównano średni poziom rezygnacji z ważnych spraw życiowych ze względu na obowiązki w pracy wśród czterech grup wyróżnionych ze względu na płeć i posiadanie dziecka. Okazało się, że zarówno matki, jak i kobiety bezdzietne w takim samym stopniu rezygnują z ważnych spraw na rzecz obowiązków zawodowych – średnia dla obydwu grup jest taka sama i wynosi $M=2,8$. Mężczyźni w mniejszym stopniu rezygnują z ważnych spraw życiowych na rzecz obowiązków w pracy niż kobiety, jednak warto zauważyć, że poziom wśród ojców i mężczyzn bezdzietnych również jest taki sam i wynosi $M=2,6$.

Analiza testem t dla prób niezależnych wykazała istotne statystycznie różnice między matkami a ojcami. Matki częściej rezygnują ze spraw życiowych ($M=2,8$; $SD=0,72$) niż ojcowie ($M=2,6$; $SD=0,68$): $t(185)=2,04$; $p<0,05$, a także częściej niż mężczyźni bezdzietni ($M=2,6$; $SD=0,70$): $t(134)=2,10$; $p<0,05$ (por. wykres 6).

Wykres 6

Średni poziom rezygnacji z ważnych spraw życiowych na rzecz obowiązków w pracy wśród matek, ojców, kobiet bezdzietnych i mężczyzn bezdzietnych



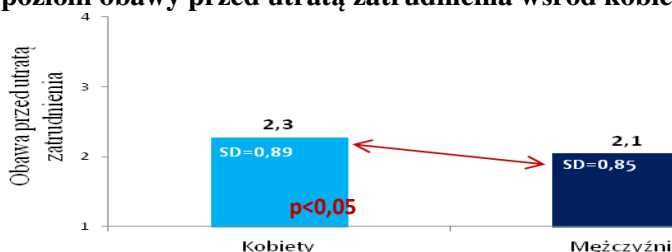
Źródło: opracowanie własne.

Niepewność. Na ten wymiar składa się sześć wskaźników: obawa przed utratą zatrudnienia; poczucie, że bez problemu będzie można znaleźć nową pracę; poczucie bezradności; poczucie braku wpływu na to, co się dzieje w życiu; trudność w dopatrzeniu się sensu w otaczającym świecie oraz poczucie, że niczego nie można być pewnym.

Na pierwszy wskaźnik, czyli na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. z następującym stwierdzeniem: obawiam się stracić zatrudnienie w moim obecnym głównym miejscu pracy?” odpowiedzi były udzielane przy pomocy czterostopniowej skali: od 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, do 4 – zdecydowanie się zgadzam. Kobiety 63 proc. i mężczyźni 74 proc. zaznaczyło odpowiedź „nie” lub „zdecydowanie nie”. Średnia u kobiet wynosi $M=2,3$; $SD=0,89$, natomiast u mężczyzn $M=2,1$; $SD=0,89$. Analiza testem t dla prób niezależnych wykazała, że kobiety istotnie statystycznie bardziej niż mężczyźni boją się o utratę miejsca pracy w nauce. Test t jest istotny na poziomie: $t(276)=2,19$; $p<0,05$ (por. wykres 7).

Wykres 7

Średni poziom obawy przed utratą zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn

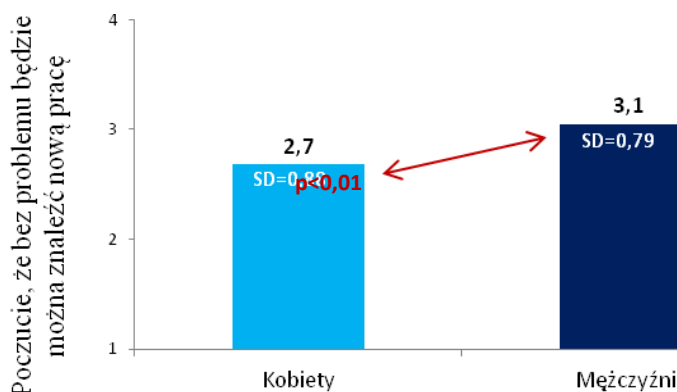


Źródło: opracowanie własne.

Na drugi wskaźnik, czyli na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. z następującym stwierdzeniem: nawet jeżeli stracę obecną pracę, nie będę mieć problemu ze znalezieniem nowej pracy?” odpowiedzi były udzielane przy pomocy czterostopniowej skali: od 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, do 4 – zdecydowanie się zgadzam. Kobiet 63 proc. i mężczyzn 80 proc., zaznaczyło odpowiedź „tak” lub „zdecydowanie tak”. Średnia u kobiet wynosi $M=2,7$; $SD=0,88$, natomiast u mężczyzn $M=3,1$; $SD=0,79$. Analiza testem t dla prób niezależnych wykazała, że mężczyźni są bardziej pewni siebie niż kobiety, jeśli chodzi o znalezienie nowej pracy. Test t jest istotny na poziomie: $t(221)=3,45$; $p<0,01$ (por. wykres 8).

Wykres 8

Średni poziom poczucia, że bez problemu będzie można znaleźć nową pracę wśród kobiet i mężczyzn



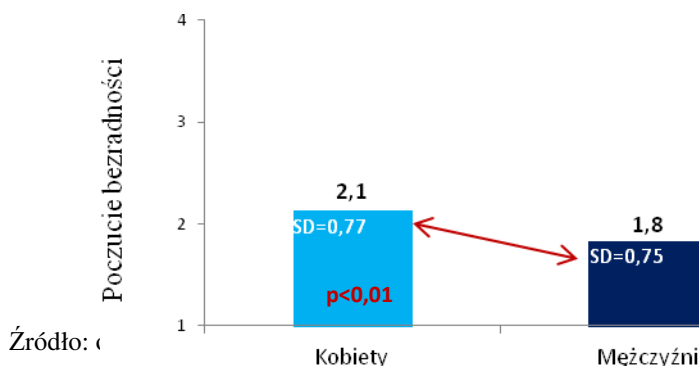
Źródło: opracowanie własne.

Na trzeci wskaźnik, czyli na pytanie „Jak często w ciągu ostatniego roku czuł się P./czuła się P. bezradny/bezradna?” odpowiedzi były udzielane przy pomocy czterostopniowej skali: od 1 – wcale, do 4 – bardzo często. Kobiet 75 proc. i mężczyzn 86 proc. zaznaczyło odpowiedź „wcale” lub „rzadko”. Średnia u kobiet wynosi $M=2,1$; $SD=0,77$, natomiast u mężczyzn $M=1,8$; $SD=0,75$. Analiza testem t dla prób niezależnych wykazała, że kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni czują się

behradne. Test t jest istotny na poziomie: $t(283)=3,32$; $p<0,01$ (por. wykres 9).

Wykres 9

Średni poziom poczucia bezradności wśród kobiet i mężczyzn

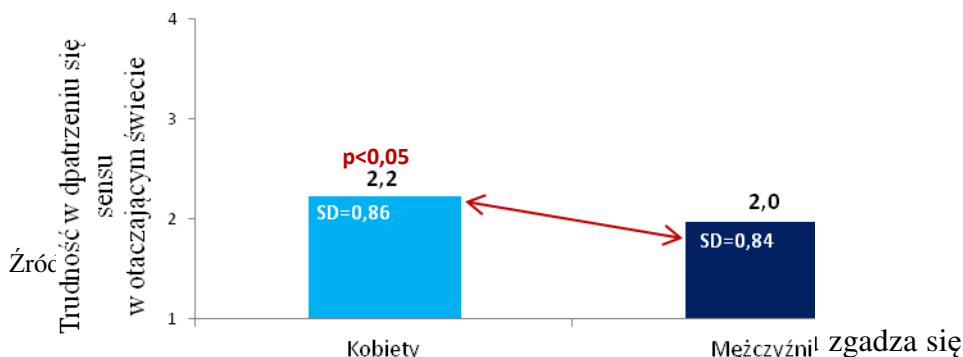


Na czwarty wskaźnik, czyli na pytanie „Jak często w ciągu ostatniego roku czuł/czuła P., że nie ma wpływu na to, co się dzieje w życiu?” odpowiedzi były udzielane przy pomocy czterostopniowej skali: od 1 – wcale, do 4 – bardzo często. Kobiety 80 proc. i mężczyźni 84 proc., zaznaczyło odpowiedź „wcale” lub „rzadko”. Średnia u kobiet wynosi $M=1,9$; $SD=0,75$, natomiast u mężczyzn $M=1,8$; $SD=0,75$. Analiza testem t dla prób niezależnych nie wykazała istotnych statystycznie różnic: $t(282)=1,61$; $p=0,109$. Wynik ten oznacza, że kobiety i mężczyźni mają podobne poczucie wpływu na wydarzenia w swoim życiu.

Na piąty wskaźnik, czyli na pytanie „W jakim stopniu zgadza się P. z następującym stwierdzeniem: coraz trudniej jest dopatrzyć się jakiegось sensu w otaczającym nas świecie?” odpowiedzi były udzielane przy pomocy czterostopniowej skali: od 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, do 4 – zdecydowanie się zgadzam. Kobiety 64 proc. i mężczyźni 78 proc. zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” lub „raczej się nie zgadzam”. Średnia u kobiet wynosi $M=2,2$; $SD=0,86$, natomiast u mężczyzn $M=2,0$; $SD=0,84$. Analiza testem t dla prób niezależnych wykazała, że kobiety w mniejszym stopniu niż mężczyźni dostrzegają sens w otaczającym świecie. Test t jest istotny na poziomie: $t(267) = 2,45$; $p < 0,05$ (por. wykres 10).

Wykres 10

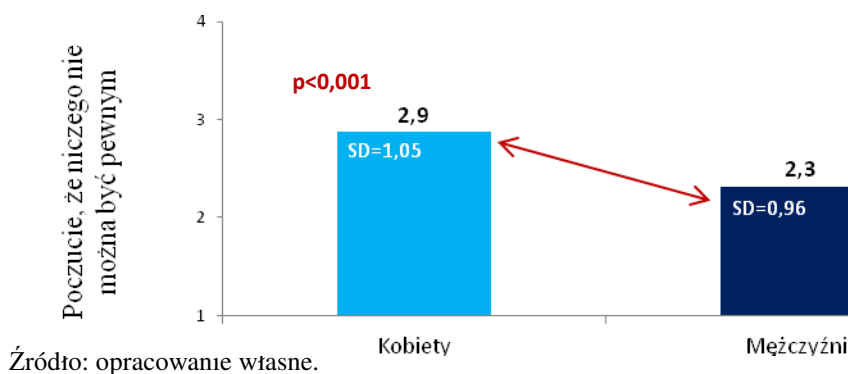
Średni poziom trudności w dostrzeganiu sensu w otaczającym nas świecie wśród kobiet i mężczyzn



P. z następującym stwierdzeniem: jedyne, czego można być obecnie pewnym, to tego, że niczego nie można być pewnym?” odpowiedzi były udzielane przy pomocy czterostopniowej skali: od 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, do 4 – zdecydowanie się zgadzam. Kobiety 68 proc. i mężczyźni 55 proc. mężczyzn, zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam” lub „raczej się nie zgadzam”. Średnia u kobiet wynosi $M=2,9$; $SD=1,05$, natomiast u mężczyzn $M=2,3$; $SD=0,96$. Analiza testem t dla prób niezależnych wykazała, że kobiety bardziej zgadzają się ze stwierdzeniem, że niczego nie można być pewnym. Test t jest istotny na poziomie: $t(264)=4,57$; $p<0,001$ (por. wykres 11).

Wykres 11

Średni poziom poczucia, że niczego nie można być pewnym wśród kobiet i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne.

4. Analiza korelacyjna

W kolejnym kroku zostały wykonane analizy korelacyjne, aby wykryć zależności między głównym wskaźnikiem mierzącym poziom równowagi między życiem zawodowym a osobistym (wskaźnik WLB) z trzema wymiarami WLB, czyli: poświęcenia, niepewności i elastyczności. Macierz korelacji sporządzono dla czterech niezależnych grup: matek, kobiet bezdzietnych, ojców i mężczyzn bezdzietnych – w celu porównania uzyskanych wyników. Wymiar poświęcenia został zdefiniowany przy pomocy wskaźnika konieczności rezygnacji ze spraw osobistych na rzecz spraw zawodowych. Do wymiaru niepewności przypisano sześć wskaźników mierzących: 1) poczucie braku wpływu na życie; 2) poczucie bezradności; 3) obawę o utratę pracy; 4) poczucie, że obecnie niczego nie można być pewnym; 5) trudność w dopatrzeniu się sensu w świecie i 6) poczucie, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe. Natomiast do wymiaru elastyczności zostały przypisane dwa wskaźniki mierzące: 1) możliwość życia w zgodzie z własnymi ideałami oraz 2) możliwość realizacji ambicji i planów życiowych.

Wyniki analizy korelacyjnej zostały przedstawione w tabeli 1. Najwięcej istotnych korelacji wystąpiło w grupie matek, w której to wskaźnik WLB koreluje bardzo silnie ujemnie ze wskaźnikiem konieczności rezygnacji ze spraw osobistych ($r=-0,57$), z poczuciem braku wpływu na życie ($r=-0,38$), z poczuciem bezradności ($r=-0,35$), z obawą o utratę pracy ($r=-0,34$) oraz z poczuciem, że obecnie niczego nie można być pewnym ($r=-0,30$). Natomiast dodatnio wskaźnik WLB koreluje z jednym wskaźnikiem wymiaru niepewności, czyli poczuciem, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe ($r=0,35$), a także ze wskaźnikami wymiaru elastyczności – możliwością życia zgodnie z własnymi ideałami i pragnieniami ($r=0,30$) oraz możliwością realizacji ambicji i planów życiowych ($r=0,24$). W grupie kobiet bezdzietnych tylko cztery wskaźniki okazały się korelować istotnie statystycznie ze wskaźnikiem WLB: silnie ujemnie koreluje wskaźnik konieczności rezygnacji ze spraw osobistych na rzecz spraw zawodowych ($r=-0,60$) i umiarkowanie ujemnie koreluje jeden wskaźnik z wymiaru niepewności – poczucie braku wpływu na życie ($r=-0,25$). Natomiast dodatnie korelacje wystąpiły ze wskaźnikami wymiaru elastyczności – możliwością realizacji ambicji i planów życiowych ($r=0,37$) i możliwością życia w zgodzie z własnymi ideałami i pragnieniami ($r=0,32$). Najmniej istotnych korelacji wystąpiło w grupie oj-

ców – tylko trzy wskaźniki korelują istotnie statystycznie ze wskaźnikiem WLB: silnie ujemnie, na podobnym poziomie jak w grupach kobiet, koreluje wskaźnik konieczności rezygnacji ze spraw osobistych na rzecz spraw zawodowych ($r=-0,59$). Dodatnio korelują natomiast wskaźniki wymiaru elastyczności – możliwość realizacji ambicji i planów życiowych ($r=0,23$) oraz możliwość życia w zgodzie z własnymi ideałami i pragnieniami ($r=0,22$). W ostatniej grupie – mężczyzn bezdzietnych – wystąpiła słabsza niż w pozostałych grupach ujemna korelacja między WLB a koniecznością rezygnacji ze spraw osobistych na rzecz spraw zawodowych ($r=-0,31$). Dwa wskaźniki z wymiaru niepewności również korelują ujemnie: obawa o utratę pracy ($r=-0,28$) oraz trudność w dopatrzeniu się sensu w świecie ($r=-0,27$). Natomiast wskaźniki wymiaru elastyczności korelują dodatnio ze wskaźnikiem WLB – możliwość realizacji ambicji i planów życiowych ($r=0,37$) oraz możliwość życia w zgodzie z własnymi ideałami i pragnieniami ($r=0,26$).

Tabela 1

Analiza korelacji r Pearsona między wskaźnikiem WLB a wskaźnikami mierzącymi trzy wymiary: poświęcenia, niepewności i elastyczności w czterech porównywanych grupach wyróżnionych ze względu na płeć i posiadanie dzieci

Wymiar	Korelacja wskaźnika WLB ze wskaźnikami:	Matki	Kobiety bezdzietne	Ojcowie	Mężczyźni bezdzietni
Poświęcenie	Konieczność rezygnacji ze spraw osobistych na rzecz spraw zawodowych	-0,57***	-0,60***	-0,59***	-0,31*
Niepewność	Poczucie braku wpływu na życie	-0,38***	-0,25*	-0,17 ^{ts.}	-0,20 ^{ts.}
	Poczucie bezradności	-0,35***	ni	ni	ni
	Obawa o utratę pracy	-0,34**	ni	ni	-0,28*
	Poczucie, że obecnie niczego nie można być	-0,30**	ni	-0,16 ^{ts.}	ni

	pewnym				
	Trudność w dopatrzaniu się sensu w świecie	-0,17 ^{ts.}	ni	-0,17 ^{ts.}	-0,27*
	Poczucie, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe	0,35**	ni	ni	ni
Elastyczność	Możliwość życia w zgodzie z własnymi ideałami i pragnieniami	0,30**	0,32*	0,22*	0,26*
	Możliwość realizacji ambicji i planów życiowych	0,24*	0,37**	0,23*	0,37**

Analiza korelacji istotna na poziomie: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$;

ts – istotność na poziomie tendencji statystycznej $p < 0,1$; ni – wynik nieistotny statystycznie

Źródło: opracowanie własne.

5. Analiza regresji

W celu dokładniejszego sprawdzenia, na podstawie których wskaźników można najlepiej przewidzieć poziom równowagi zawodowo-życiowej (*work-life-balance*), zbudowano model regresji, w którym zmienną objaśnianą był główny wskaźnik WLB (czyli pytanie „Na ile jest P. zadowolona/y z równowagi – proporcji między czasem poświęconym przez P. na pracę zarobkową a czasem, który P. przeznacza na inne sprawy w swoim życiu?”), a zmiennymi objaśniającymi były wszystkie wskaźniki przypisane do trzech wymiarów: elastyczności, niepewności i poświęcenia. Dla wymiaru poświęcenia wskaźnikiem jest konieczność rezygnacji ze spraw osobistych. Dla wymiaru niepewności wskaźnikami są: poczucie braku wpływu na życie; poczucie bezradności; obawa o utratę pracy; poczucie, że niczego nie można być pewnym; trudność w dopatrzaniu się sensu w świecie; poczucie, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe. Dla wymiaru elastyczności wskaźnikami są: możliwość życia w zgodzie z własnymi ideałami i pragnieniami oraz możliwość realizacji

ambicji i planów życiowych. Łącznie do modelu regresji wprowadzono dziewięć zmiennych objaśniających.

Przedstawiony model regresji został przetestowany w czterech niezależnych grupach wyróżnionych ze względu na płeć i posiadanie dzieci. W każdej grupie analiza regresji została przeprowadzona metodą krokową.

Grupa 1: matki. W tej grupie model regresji jest istotny statystycznie – $F(2;59)=25,46$; $p<0,001$ i wyjaśnia 45 proc. wariancji zmiennej WLB (skorygowane $R^2=0,45$). Do modelu zostały wprowadzone dwa predyktory – okazało się, że wśród matek poziom WLB można przewidzieć na podstawie silnie ujemnego wpływu konieczność rezygnacji ze spraw osobistych na rzecz spraw zawodowych ($\beta=-0,50$; $p<0,001$) oraz dodatniego wpływu poczucia, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe ($\beta=0,41$; $p<0,001$). Pozostałe predyktory są nieistotne statystycznie. Model regresji można zapisać równaniem:

WLB = 6,73 - 1,66 konieczność rezygnacji ze spraw osobistych + 1,06 poczucie, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe

Grupa 2: kobiety bezdzietne. W tej grupie model regresji jest istotny statystycznie – $F(3;34)=9,33$; $p<0,001$ i wyjaśnia 42 proc. wariancji zmiennej WLB (skorygowane $R^2=0,42$). Do modelu zostały wprowadzone trzy predyktory – okazało się, że wśród kobiet bezdzietnych poziom WLB można przewidzieć na podstawie silnie ujemnego wpływu konieczność rezygnacji ze spraw osobistych na rzecz spraw zawodowych ($\beta=-0,53$; $p<0,001$), dodatniego wpływu możliwość życia w zgodzie z własnymi ideałami i pragnieniami ($\beta=0,38$; $p<0,01$) oraz ujemnego wpływu poczucia braku wpływu na życie ($\beta=-0,30$; $p<0,05$). Pozostałe predyktory są nieistotne statystycznie. Model regresji można zapisać równaniem:

WLB = 9,18 - 2,02 konieczność rezygnacji ze spraw osobistych + 1,40 możliwość życia w zgodzie z własnymi ideałami i pragnieniami - 1,49 poczucie braku wpływu na życie

Grupa 3: ojcowie. W tej grupie model regresji jest istotny statystycznie – $F(2;79)=28,13$; $p<0,001$ i wyjaśnia 41 proc. wariancji zmiennej WLB (skorygowane $R^2=0,41$). Do modelu zostały wprowadzone dwa predyktory – okazało się, że wśród ojców poziom WLB można przewidzieć na podstawie silnie ujemnego wpływu konieczność rezygnacji ze spraw osobistych na rzecz spraw zawodowych ($\beta=-0,61$; $p<0,001$) oraz

ujemnego wpływu poczucia, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe ($\beta = -0,22$; $p < 0,05$). Pozostałe predyktory są nieistotne statystycznie. Model regresji można zapisać równaniem:

$$\text{WLB} = 12,90 - 2,03 \text{ konieczność rezygnowania ze spraw osobistych} - 0,67 \text{ poczucie, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe}$$

Grupa 4: mężczyźni bezdzietni. W tej grupie model regresji jest istotny statystycznie – $F(1;33)=7,80$; $p < 0,01$ i wyjaśnia jedynie 17 proc. wariancji zmiennej WLB (skorygowane $R^2=0,17$). Do modelu został wprowadzony tylko jeden predyktor – okazało się, że wśród bezdzietnych mężczyzn poziom WLB można przewidzieć na podstawie ujemnego wpływu obawy o utratę pracy ($\beta = -0,44$; $p < 0,01$). Pozostałe predyktory są nieistotne statystycznie. Model regresji można zapisać równaniem:

$$\text{WLB} = 8,08 - 1,04 \text{ obawa o utratę pracy}$$

6. Dyskusja

Niniejszy artykuł miał na celu spojrzenie na równowagę między życiem zawodowym i osobistym młodych naukowców w Polsce, która została skonceptualizowana w postaci trzech poziomów: elastyczności, poświęcenia i niepewności. Zbadaliśmy, jak poszczególne czynniki wpływają na ogólne poczucie równowagi między pracą a życiem osobistym u osób do czterdziestego roku życia. Nasze badanie uwidocznili wciąż istniejące różnice między płciami w sektorze nauki. W obszarze WLB kobiety osiągają niższe wyniki.

Z przeprowadzonych analiz statystycznych wynika, że poziom zadowolenia z proporcji między czasem poświęcanym pracy a czasem osobistym młodych naukowców można określić jako umiarkowany, przy czym u kobiet zadowolenie z WLB jest istotnie mniejsze niż u mężczyzn. Uzyskany przez nas wynik jest zgodny z wynikami badań pokazującymi, że akademicki w większym stopniu zmagają się z „podwójnymi” problemami – kariery i rodziny. Nawet gdy korzystają z opcji *stop-the-clock*, czyli „zawieszania” kariery na czas narodzin dziecka i pierwszego okresu jego życia, to cały czas przeżywają stres związany z łączeniem żądań rodzicielskich z surowymi oczekiwaniami związanymi z karierą, a także z kulturowymi normami, które często prowadzą je do myślenia, że nie mogą lub nie powinny pozwolić kolidować ich życiu rodzinnemu z karierą (Acker i Armenti 2004).

Wyniki naszego badania potwierdzają, że w przypadku młodych naukowców istotne znaczenie ma posiadanie dzieci. Okazało się, że matki mają najniższy poziom zadowolenia z WLB i poziom ten istotnie różni się od poziomu WLB u ojców i mężczyzn bezdzietnych. Może to wynikać z tego, że w kryteria oceny naukowej oraz tradycyjne trajektorie karier z kamieniami milowymi w postaci kolejnych stopni łatwiej wpasować się pracownikom nieskrępowanym obowiązkami opiekuńczymi (Tower i in. 2014). Chociaż badania pokazują, że rośnie zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad nowo narodzonymi dziećmi i wykonywanie niepłatnej pracy (O'Brien 2009), to w naszym badaniu w większości badanych wymiarów między matkami i ojcami występują istotnie znaczące różnice – na niekorzyść matek.

W badaniu wykazałyśmy również, że w **wymiarze poświęcenia** to kobiety istotnie częściej niż mężczyźni muszą rezygnować ze spraw osobistych na rzecz spraw zawodowych. Może to prowadzić do tego, że nie widząc kompatybilności kariery akademickiej z życiem rodzinnym, kobiety będą wybierać pracę w niepełnym wymiarze godzin lub zmieniać pracę, a to negatywnie przełoży się na ich karierę. Stwierdzono, że na wczesnych etapach kariery jest bardziej prawdopodobne, że to kobiety, a nie mężczyźni obejmą mniej prestiżowe stanowiska (*non-tenure*) lub zupełnie opuszczą akademię (Mason, Wolfinger i Goulden 2013).

Przeprowadzone analizy dla **wymiaru elastyczności** dowiodły, że nie ma istotnych różnic między młodymi kobietami i mężczyznami jeśli chodzi o poczucie, że mogą realizować swoje ambicje i plany życiowe oraz żyć w zgodzie z osobistymi ideałami i pragnieniami. Wynik ten sugeruje, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni potrafią dbać w równym stopniu o spełnianie swoich ambicji i marzeń oraz żyć w zgodzie ze sobą. Wy tłumaczeniem może tutaj być wciąż silne poczucie naukowców, że nauka jest powołaniem – wielu naukowców silnie identyfikuje się z wykonywanym zawodem (Shapin 2008).

Jeśli chodzi o **wymiar niepewności**, to kobiety uzyskały prawie na wszystkich wskaźnikach istotnie gorsze wyniki od mężczyzn. Kobiety bardziej niż mężczyźni boją się o utratę pracy, częściej czują się bezradne, rzadziej mają poczucie, że znalezienie nowej pracy będzie łatwe, mają większe trudności w dopatrzeniu się sensu w świecie oraz częściej mają poczucie, że obecnie niczego nie można być pewnym. Jedyne poczucie braku wpływu na życie jest podobne u kobiet i mężczyzn i występuje

dość rzadko. Potwierdza to wyniki badań, że dla kobiet godzenie pracy naukowej i obowiązków rodzinnych wiąże się z większym stresem (Wilton i Ross 2017; Acker i Armenti 2004).

Podsumowanie

Przeprowadzone analizy mogą w znaczący sposób poszerzyć wiedzę na temat kwestii WLB w świecie nauki. Reprezentatywna próba i objęcie badaniem stosunkowo dużej grupy naukowców pozwala z dużą dozą prawdopodobieństwa stwierdzić, że badanie uchwyciło stan rzeczywisty. Uzyskane wyniki pokazują, że wśród młodych naukowców istnieje konflikt między pracą a życiem osobistym i że zaburzenie równowagi praca-życie jest przede wszystkim problemem dla kobiet. Publikowane badania pokazują, że w przypadku akademikzek rozwój zależy nie tylko od posiadania dzieci, ale też statusu zawodowego ich partnerów oraz udzielanego przez nich wsparcia (Uhly, Visser i Zippel 2015; Ely, Stone i Ammerman 2014). Youngyoo Cha (2010) pokazała natomiast, że praca w nadgodzinach może ponownie prowadzić do oddzielania sfer zaangażowania – na mężów jedynych żywicieli rodziny i kobiety zajmujące się domem, zamiast gospodarstw o podwójnym zarobku. W naszym badaniu niemożliwe było stwierdzenie takich zależności, jednak wydaje się, że osiągnięte rezultaty pozwoliły choć w pewnym stopniu uchwycić zmiany w coraz bardziej wymagającym sektorze nauki, które negatywnie oddziałują na balans pracy naukowej i życia osobistego.

Kwestie rodziny są dla młodych naukowców ważne (Ecklund i Lincoln 2011). Ponieważ mogą one wywierać znaczący wpływ na zadowolenie z pracy, a co za tym idzie także na wyniki pracy młodych badaczy, sfera ta powinna znaleźć się w obszarze zainteresowań ludzi tworzących politykę naukową. Ponieważ łączenie kariery i życia zawsze wymaga zmiany w co najmniej jednym z tych obszarów (Damaske i in. 2014), należy się zastanowić, co zrobić, by naukowcy jednocześnie doskonalili się w sferze badawczej i znajdowali spełnienie w życiu osobistym. Dotyczy to przede wszystkim kobiet, wśród których zaburzenie równowagi praca-życie wciąż jest większym problemem. Należy przy tym podkreślić rolę zaangażowanych w życie rodzinne ojców, którzy powinni wносить wkład w redefiniowanie kulturowych modeli płciowych rodzicielstwa (O'Brien i Wall 2017: 265–266). Mamy nadzieję, że uzyskane wyniki stanowią będą bodziec, który pozwoli modyfikować system

akademicki w kierunku większego komfortu dla pracowników naukowo-badawczych obu płci.

Bibliografia:

1. Acker, S., Armenti, C., 2004, *Sleepless in academia*, „Gender and Education”, vol. 16, no.1, 3–24.
2. Campbell-Clark S., 2000, *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*, „Human Relations”, vol. 53 (6), 747 - 770.
3. Caplow T., McGee R.J. 1958, *The academic marketplace*, Basic Book, New York.
4. Centrum Badania Opinii Społecznej, 2017, *Sens życia – wczoraj i dziś. Komunikat z badań*, 41, Warszawa.
5. Cha Y., 2010, *Reinforcing separate spheres*, „American Sociological Review”, vol. 75, no.2, 303–329.
6. Coser L.A., 1974, *Greedy institutions: Patterns of undivided commitment*, Collier Macmillan, New York.
7. Cropsey K.L., Masho S.W., Shiang R., Sikka V., Kornstein S.G., Hampton C.L., 2008, *Why do faculty leave? Reasons for attrition of women and minority faculty from a medical school: Four-year results*, „Journal of Women’s Health”, vol. 17, no. 7, 1111–1118.
8. Damaske S., Howard-Ecklund E., Lincoln A.E., White V.J., 2014, *Male scientists’ competing devotions to work and family: Changing norms in a male-dominated profession*, „Work and Occupations”, vol. 41, no. 4, 477–507.
9. Deutsch, F.M., Yao B., 2014, *Gender differences in faculty attrition in the USA*, „Community, Work & Family”, vol. 17(4), 392–408.
10. Dorenkamp I., Weiß, E.E., 2017, *What makes them leave? A path model of postdocs’ intentions to leave academia*, „Higher Education”, online, <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0164-7>, dostęp: 5.01.2018.
11. Ecklund E.H., Lincoln A.E., 2011, *Scientists want more children*, „PLoS One”, Vol. 6(8), e22590, online, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0022590>, dostęp: 5.01.2018.
12. Ely R.J., Stone P., Ammerman C., 2014, *Rethink what you „know” about high-achieving women*, „Harvard Business Review”, no. 92(12), 101–109.

13. Fernandez-Crehuet J.M., Gimenez-Nadal J.I., Reyes Recio L.E., 2016, *The National Work–Life Balance Index©: The European case*, „Social Indicators Research”, vol. 128(1), 341–359.
14. Goulden M., Mason M.A., Frasch K., 2011, *Keeping women in the science pipeline*, „The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science”, vol. 638(1), 141–162.
15. Gunter R., Stambach A., 2003, *As balancing act and as game: How women and men science faculty experience the promotion process*, „Gender Issues”, vol. 21, 24–42.
16. Jacobs J. A., Winslow S. E., 2004, *Overworked faculty: Job stresses and family demands*, „ANNALS of the American Academy of Political and Social Science”, vol. 596, 104–129.
17. Kaminski D., Geisler C., 2012, *Survival analysis of faculty retention in science and engineering by gender*, „Science”, vol. 335(6070), 864–866.
18. Kowzan P., Zielińska M., Kleina-Gwizdała A., Prusinowska M., 2016, *„Nie zostaje mi czasu na pracę naukową”. Warunki pracy osób ze stopniem doktora, zatrudnionych na polskich uczelniach. Raport*, Nowe Otwarcie Uniwersytetu, Gdańsk – Bydgoszcz – Warszawa, Pdf., online,
<https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/9225/Nie%20zostaje%20mi%20czasu%20na%20prac%C4%99%20naukow%C4%85.pdf?squence=1&isAllowed=y>, dostęp: 19.12.2017.
19. Kwiek M., 2015, *Młoda kadra: różnice międzypokoleniowe w pracy naukowej i produktywności badawczej. Czy Polska różni się od Europy Zachodniej?*, „Nauka”, nr 4, 51–88.
20. Marotte M.R., Reynolds P., Savarese R.J., (Eds.), 2011, *Papa, PhD: Essays on fatherhood by men in the academy*, Rutgers University Press, New Brunswick: NJ.
21. Mason M.A., Wolfinger N., Goulden M., 2013, *Do babies matter? Gender and family in the ivory tower*, Rutgers University Press, New Brunswick: NJ.
22. Misra J., Lundquist J.H., Templer A., 2012, *Gender, work time, and care responsibilities among faculty*, „Sociological Forum”, vol. 27(2), 300–323.
23. O’Brien M., 2009, *Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact*, „The Annals of

- the American Academy of Political and Social Science”, vol. 624, 190–213.
24. O’Brien M., Wall K. (Eds.), 2017, *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Fathers on leave alone*, Springer Open.
 25. Petersen A.M., Riccaboni M., Stanley H.E., Pammolli F., 2012, *Persistence and uncertainty in the academic career*, „Proceedings of the National Academy of Sciences”, vol. 109(14), 5213–5218.
 26. Shapin S., 2008, *The scientific life: A moral history of a late modern vocation*, University of Chicago Press, Chicago – London.
 27. Standing G., 2011, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. P. Kaczmarek, M. Karolak, <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl>, dostęp: 19. 12.2017.
 28. Tower L.E., Faul A., Hamilton-Mason J., Lott-Collins W., Gibson P., 2014, *Work/life fit: The intersection of developmental life cycle and academic life cycle*, „Affilia: Journal of Women and Social Work”, 1–14.
 29. Uhly K.M., Visser L.M., Zippel K.S., 2015, *Gendered patterns in international research collaborations in academia*, „Studies in Higher Education”, vol. 42, 760–782.
 30. Weber M., 1998 [1919], *Nauka jako zawód i powołanie*, [w]: *Polityka jako zawód i powołanie*, tłum. A. Kopacki i P. Dybel, Znak, Kraków.
 31. Wilton S., Ross L., 2017, *Flexibility, sacrifice and insecurity: A Canadian study assessing the challenges of balancing work and family in academia*, „Journal of Feminist Family Therapy”, vol. 29 (1-2), 66–87.
 32. Wolfinger N.H., Mason M.A., Goulden M., 2009, *Stay in the game: Gender, family formation and alternative trajectories in the academic life course*, „Social Forces”, vol. 87, 1591–1621.

Balancing Professional and Personal Life by Young Scientists in Poland

Summary

The main purpose of this article is to examine whether scientists up to the age of 40 experience a work-life-balance and whether differences between men and women exist in this area. The study conducted on a representative sample of scientists in Poland showed that

young scientists did not get work-life balance, while on almost every index women achieved significantly lower results than men. The most difficult is to keep the balance of women with children who have the lowest WLB level. Regression analysis in the group of mothers revealed that the sense of balance is most strongly influenced by the necessity of resigning from personal matters (negatively) and the feeling that finding a new job will be easy (positively). Our results can significantly extend the knowledge about work-life balance in the academia.

Key words: family and career, women in science, work-life balance, WLB, young scientists.

Dorota Żuchowska – Skiba

Akademia Górniczo - Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie

Wydział Humanistyczny

Katedra Socjologii Gospodarki i Komunikacji Społecznej

e-mail: zuchowskadorota@gmail.com

Ocena satysfakcji z pracy zawodowej osób z niepełnosprawnościami we współczesnej Polsce

Abstrakt

Osoby z niepełnosprawnościami pomimo wdrażanych rozwiązań prawnych i licznych programów aktywizujących wciąż w znacznej mierze pozostają poza rynkiem pracy. W tej perspektywie ważną rolę odgrywa rozpoznanie czynników, które przyczynią się do poznania braku efektywności działań mających na celu poprawę wskaźników aktywności zawodowej osób z dysfunkcjami sprawności. Jeden z nich to poczucie zadowolenia z pracy osób z niepełnosprawnościami. Stanowi ono zindywidualizowany i wieloaspektowy konstrukt, będący pochodną zarówno warunków zatrudnienia, czynników społecznych oraz oczekiwań i preferencji w stosunku do pracy. Zadowolenie z pracy osób z niepełnosprawnościami i czynniki wpływające na jego poziom zostaną odtworzone na podstawie danych zebranych w ramach Diagnozy Społecznej w 2015 roku.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, niepełnosprawność, organizacja pracy, satysfakcja z pracy, relacje w pracy.

Wprowadzenie

Poczucie satysfakcji z pracy stanowi pozytywny stan emocjonalny, który jest rezultatem oceny własnej pracy (Locke 1976: 1300). Powstaje ono w rezultacie odczuwania przyjemności lub przykrości wynikających z przyjmowanych ról oraz wykonywaniem określonych zadań związanych z zatrudnieniem (Bańka 2005: 329). Satysfakcja z pracy zależy od szeregu psychologicznych, fizjologicznych i środowiskowych aspektów, które pozwalają jednostkom powiedzieć, że są zadowolone ze swojego zatrudnienia (Hoppock 1935: 47). W perspektywie teorii oczekiwań Victora H. Vrooma (1964) satysfakcja z pracy stanowi efekt zgod-

ności pomiędzy jednostkowymi oczekiwaniami, potrzebami i motywacjami a możliwością ich realizacji w środowisku pracy (Witte i inni 1998: 259). W praktyce oznacza to, że satysfakcja z zatrudnienia stanowi pochodną stopnia, w jakim oczekiwania w stosunku do wykonywanej pracy pokrywają się z nagrodami finansowymi i pozafinansowymi za jej wykonywanie. W podobny sposób satysfakcja z pracy jest ujmowana w koncepcji dostosowania pracy. Wiąże ona poczucie zadowolenia z zatrudnienia z oczekiwaniami jednostek i definiuje satysfakcję z pracy w kategoriach relacji między środowiskiem pracy a możliwościami i osobistymi preferencjami osób z niepełnosprawnościami (Dawis, England i Lofquist, 1964). Z tego punktu widzenia im bardziej możliwości jednostki odpowiadają wymaganiom w miejscu zatrudnienia i spełniają oczekiwania pracodawców oraz współpracowników tym wyższy jest jej poziom zadowolenia z pracy (Houser, Chance 1993). Wskazuje to, że zadowolenie z pracy warunkowane jest przez szereg czynników nie tylko wynikających z organizacji pracy, ale mających również o charakter jednostkowy oraz społeczny. Frederick Herzberg (1966) podzielił je na zewnętrzne i wewnętrzne. Te pierwsze obejmują warunki środowiskowe, a drugie skupiają się na cechach związanych z samą pracą (Herzberg, Mausner, Peterson i Capwell 1957). W takim ujęciu wpływ na zadowolenie z pracy mają czynniki wynikające z właściwości samej pracy, subiektywnej oceny jej organizacji a także predyspozycji pracowników oraz ich oczekiwań odnośnie pracy (Saari, Judge: 2004: 396-398; Judge, Klinger 2008: 398-403).

1. Zadowolenie z pracy osób z niepełnosprawnościami w perspektywie badawczej

Osoby z niepełnosprawnościami w Polsce są generalnie zadowolone z pracy. W badaniach z 2007 roku 62 proc. ankietowanych określiło poziom swojej satysfakcji z pracy jako umiarkowany, a niemal co trzecia osoba była bardzo zadowolona ze swojego zatrudnienia. Osoby niezadowolone stanowiły 5 proc. badanych, a bardzo niezadowolone 0,5 proc. (Brzezińska, Piotrowski 2008: 23). W 2010 roku ogólny poziom zadowolenia z pracy wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami wynosił średnio 7,41 pkt. w skali 10-punktowej, gdzie 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony” (TSN OBOP 2010:10). Wysokie oceny stopnia zadowolenia z pracy uzyskano też w badaniach prowadzonych w 2017 roku. Jedynie 7 proc. pracujących osób z niepełnosprawno-

ściami wyrażało niezadowolenie ze swojej aktualnej sytuacji zawodowej natomiast 71 proc. było z tej aktywności zadowolonych (Sochacka-Kawiecka i inni 2017: 2018).

W przypadku osób z niepełnosprawnościami warunki pracy odgrywają istotną rolę. Niedostosowane miejsca pracy stanowią barierę utrudniającą wykonywanie zadań i negatywnie wpływającą na ocenę satysfakcji z pracy (Uppal 2005). Badania nad wpływem elastyczności pracy na poziom zadowolenia z pracy wśród osób z niepełnosprawnościami pokazały, że dla tej kategorii społecznej istotną rolę odgrywa organizacja miejsca pracy (Baumgärtner i inni 2014). Negatywnie na ocenę zatrudnienia wpływało poczucie nadmiernego obciążenia pracą i stres związany z wykonywaniem zadań, które okazywało się trudne lub niemożliwe do wykonania ze względu na dysfunkcje i brak odpowiedniej organizacji pracy dla osób z niepełnosprawnościami (Hatton i inni 1999). Wskazuje to, że czynniki wynikające z warunków panujących w miejscu zatrudnienia odgrywają istotną rolę dla poziomu zadowolenia dla osób z niepełnosprawnościami z pracy jednak równie ważne są czynniki o charakterze społecznym związane z relacjami w miejscu pracy z pracodawcami i współpracownikami. W badaniach, których celem była identyfikacja czynników sprzyjających zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, 33 proc. badanych wskazało jako ważne dla podjęcia pracy wsparcie i zrozumienie ze strony otoczenia, 22 proc. pomoc w wypełnianiu obowiązków służbowych i 30 proc. w innych czynnościach, 32 proc. badanych za warunek pomocny w podjęciu pracy uważało dostosowanie organizacji pracy do specjalnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami natomiast 27 proc. pomoc w dotarciu do miejsca zatrudnienia (Golinowska, Sowa 2012: 90). Badania nad poziomem zadowolenia z pracy prowadzone przez Annę I. Brzezińską i Konrada Piotrowskiego (2008: 24-26) pokazały, że niepełnosprawni pracownicy, odpowiadając na pytanie o czynniki zadowolenia z pracy, w 45 proc. wskazywali na kontakty z innymi ludźmi w miejscu pracy. 41 proc. badanych wymieniało możliwości rozwoju, a tylko 29 proc. kwestie finansowe. Analizując wyniki badań prowadzonych w 2010 roku na zlecenie PRFON przez TNS OBOP wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami można zauważyć, że najlepiej ocenianymi aspektami pracy były warunki pracy (bhp, dostosowanie czasu wykonania zadania i obowiązków do możliwości pracownika) oraz relacje ze współpracownikami i bezpośrednimi przełożonymi (por. Świeboda

2012). Negatywnie oceniane były natomiast poziom wynagrodzeń, możliwość awansu i rozwoju oraz pewność zatrudnienia (TNS OBOP 2010: 11).

Podsumowując prowadzone badania nad oceną pracy osób z niepełnosprawnościami można dostrzec, że zadowolenie z zatrudnienia zwiększa możliwość nawiązania relacji interpersonalnych w miejscu pracy oraz warunki sprzyjające samorealizacji. Głównymi obszarami wpływającymi negatywnie na odczuwaną satysfakcję z pracy stanowią niskie dochody, często niewspółmierne do wykonywanych obowiązków, niedogodności związane z czasem pracy oraz niedostosowanie wykonywanej pracy do aspiracji osób z niepełnosprawnościami i nieuwzględnianie ograniczeń w jej wykonywaniu (Giermanowska 2016: 80-81). Istotny wpływ na poziom zadowolenia z pracy mają też kompetencje społeczne osób z niepełnosprawnościami. Oddziałują one na budowane relacje z otoczeniem społecznym osób z niepełnosprawnościami oraz na ich poczucie samoskuteczności, które w istotny sposób determinuje poziom zadowolenia z pracy (Byra, Parchomiuk 2011b). Dużą rolę odgrywają też czynniki psychologiczne, zwłaszcza akceptacja samego siebie i niski poziom lęku przed wchodzeniem w relacje w miejscu pracy (Block, Yaker, Campbell, Melvin 1964). Pozytywny wpływ na poziom satysfakcji ma też identyfikacja z wykonywanym zawodem: im jest ona wyższa tym poziom zadowolenia z pracy był większy (Byra, Parchomiuk 2011a). Sprawia to, że satysfakcja z pracy osób z niepełnosprawnościami stanowi złożony konstrukt, obejmujący zarówno czynniki jednostkowe, jak i społeczne oraz wynikające z samej organizacji pracy.

2. Satysfakcja z pracy osób niepełnosprawnych – metoda badania

Zasadniczym celem badania było odtworzenie czynników, które wpływają na poziom zadowolenia z pracy osób z niepełnosprawnościami. Założono, że zadowolenie z pracy będzie tym wyższe, im większy będzie poziom zgodności preferencji osób z niepełnosprawnościami odnośnie pracy a stopniem ich realizacji w miejscu zatrudnienia. W pierwszej kolejności wymagało to odtworzenia poziomu satysfakcji z pracy osób z niepełnosprawności mierzonej subiektywnymi deklaracjami pracujących i ukazania, w jaki sposób ulega on zmianie pod wpływem zmieniających demograficzno-społecznych, takich jak: stopień niepełnosprawności, wiek i poziom wykształcenia. Posłużono się w tym celu danymi pochodzącymi z Diagnozy Społecznej z 2015 roku. Analizy przeprowadzono

samodzielnie z użyciem programu SPSS, korzystając z udostępnionych na stronie www.diagnoza.com baz danych¹. Następnie zrekonstruowano elementy, które badani wskazali jako ważne dla pracy. Dzięki temu odtworzono oczekiwania i preferencje, jakie mają oni w stosunku do miejsca swojego zatrudnienia. Respondenci mogli wybrać trzy warunki, jakie w ich przekonaniu są najistotniejsze dla pracy. Ich charakter był zróżnicowany, z tego powodu zdecydowano się podzielić je na trzy kategorie.

Do pierwszej zaliczono te aspekty, które wiązały się z komfortem osobistym wykonania pracy, takie jak: odpowiednie godziny pracy, możliwość wykonywania części zajęć w domu, długi urlop. Druga obejmowała czynniki finansowe i pozafinansowe związane z bezpieczeństwem i poczuciem komfortu psychicznego. Zaliczono do nich: stabilność pracy, brak stresów i napięć, pracę odpowiadającą umiejętnościom, odpowiednią płacę oraz wykonywanie pracy poważanej przez innych. W trzeciej kategorii znalazły się kwestie związane z rozwojem i samorealizacją, wśród nich: możliwość osobistego rozwoju, szansa na szybki awans, samodzielność w podejmowaniu decyzji. Korzystając z danych zebranych w ramach Diagnozy Społecznej w 2015 roku odtworzono znaczenie, jakie tym kategoriom przypisują osoby niepełnosprawne oraz ukazano, na ile są one realizowane w obecnych miejscach zatrudnienia osób badanych. Następnie sprawdzono wpływ wieku, wykształcenia i stopnia niepełnosprawności na wagę i częstość wskazywania czynników uznanych przez osoby za najważniejsze w pracy zawodowej. Na ostatnim etapie badań skupiono się na zrekonstruowaniu, na ile oczekiwania osób z niepełnosprawnościami są realizowane w ich miejscu zatrudnienia.

Dzięki temu chciano odpowiedzieć na pytania: (1.) Czy na poziom odczuwanego zadowolenia z pracy wpływają czynniki o charakterze społeczno-demograficznym, takie jak: stopień niepełnosprawności, wiek i wykształcenie? (2.) Jakie czynniki związane z pracą wpływają na jej ocenę? (3.) Czy istnieją zależność pomiędzy cechami społeczno-demograficznymi jednostek a czynnikami związanymi z pracą, które uznają oni za ważne? (4.) W jakim stopniu realizacja (spełnienie warunków deklarowanych przez badanych, jako ważne dla zatrudnienia) oczekiwań w stosunku do pracy przekłada się na poczucie zadowolenia z pracy? W badaniach Diagnozy Społecznej w 2015 wzięło udział 3409 osób

¹ Wykorzystano dane zgromadzone w bazie dostępnej na stronie <http://www.diagnoza.com/> Indywidualni respondenci .sav

z niepełnosprawnościami. Stanowiły one 10,3 proc. całej próby. Wśród respondentów znalazło się 292 osoby ze znaczną niepełnosprawnością (31,8 proc.), 1328 osób z umiarkowaną niepełnosprawnością (45,7 proc.) i 652 osób z lekką niepełnosprawnością (22,5 proc.).

3. Satysfakcja z pracy osób z niepełnosprawnościami i czynniki na nią wpływające

Osoby z niepełnosprawnościami badane w 2015 roku w ramach Diagnozy Społecznej były dość zadowolone ze swojej pracy. Średnia ocena satysfakcji z zatrudnienia wynosiła 2,88 w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznaczało, że respondent był bardzo zadowolony, a 6 bardzo niezadowolony. Poziom zadowolenia z pracy wśród osób z dysfunkcjami sprawności był niższy niż u osób sprawnych, wśród których średnia ocena wynosiła 2,75 (odchylenie standardowe 1,09). Na poziom zadowolenia z wykonywanej pracy nie miała wpływu płeć, średnia ocena z zadowolenia z pracy wśród kobiet wynosiła 2,87, a mężczyzn 2,89. Wskazuje to, że ta zmienna miała niewielki wpływ na poziom satysfakcji badanych ze swojego zatrudnienia. Znacznie większą rolę odgrywały tu inne czynniki socjo-demograficzne. Najbardziej na stopień satysfakcji z pracy wpływał stopień niepełnosprawności. Im był on wyższy, tym bardziej osoby z deficytami sprawności były zadowolone z pracy. Znaczenie dla poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy miał też poziom wykształcenia. Osoby ze średnim i wyższym wykształceniem były bardziej zadowolone z wykonywanej pracy niż respondenci z wykształceniem gimnazjalnym i zawodowym oraz podstawowym i niższym. Analizując dane przedstawione w tabeli numer 1 można zauważyć również, że satysfakcja z wykonywanej pracy malała wraz z wiekiem badanych. Osoby w wieku powyżej 35 lat znacznie niżej oceniały swoje zadowolenie z pracy w stosunku do młodszych respondentów. Powyżej 65 roku życia poziom zadowolenia z pracy wzrósł, ale i tak był niższy niż wśród osób do 35 roku życia (por. tab. 1).

Tabela 1

Zadowolenie z pracy² ze względu na wiek, wykształcenie i stopień niepełnosprawności osób z niepełnosprawnościami

Czynniki demograficzno-społeczne		średnia ocena zadowolenia z pracy	
		średnia	odchylenie standardowe
wiek	do 24 lat	2,33	1,11
	25- 34 lat	2,68	1,27
	35-44 lat	2,97	1,17
	45-59 lat	2,93	1,17
	60-64 lat	2,96	1,23
	pow. 65 lat	2,88	0,92
poziom wykształcenia	podstawowe i niższe	2,87	1,23
	zasadnicze zawodowe/gimnazjum	3,00	1,10
	Średnie	2,79	1,23
	wyższe i policealne	2,80	1,18
stopień niepełnosprawności	Znaczny	2,58	1,12
	Umiarkowany	2,92	1,09
	Lekki	2,93	1,15
Ogółem		2,88	1,15

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych z roku 2015 roku pobranej ze strony <http://www.diagnoza.com/> Indywidualni respondenci .sav (dostęp: 01.12.2016).

Wskazuje to, że na subiektywne poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy wpływały czynniki demograficzne, takie jak: poziom niepełnosprawności, wykształcenie oraz wiek. Osoby młode, wykształcone, ze znacznym stopniem niepełnosprawności były bardziej zadowolone z pracy w stosunku do osób starszych, słabo wykształconych, z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności (por. tab. 1).

² Badani oceniali swoje zadowolenie z pracy w skali od 1 do 6 gdzie 1 oznaczało bardzo zadowolony, a 6 bardzo niezadowolony.

Respondenci za najważniejsze warunki, które powinna spełniać praca, najczęściej wymieniali cechy zatrudnienia, które mieściły się w kategorii obejmującej kwestie bezpieczeństwa i poczucia komfortu psychicznego. Wśród badanych, 70 proc. za najistotniejsze w pracy zawodowej uznawało odpowiednią wypłatę, 63 proc. stabilność zatrudnienia, a 63,9 proc. ceniło atmosferę, która pozwalała unikać im stresów i napięć w miejscu pracy. Natomiast 31 proc. badanych za ważną cechę pracy uznawało zatrudnienie na stanowisku zgodnym z ich umiejętnościami. Czynniki ten sprzyjał poczuciu komfortu psychicznego, gdyż dawał badanym poczucie, że dysponują odpowiednimi kompetencjami do wykonywania powierzonych im zadań. Na drugim miejscu badani lokowali kwestie związane z możliwościami rozwoju osobistego oraz samorealizacji. Dla 16,1 proc. zatrudnienie powinno umożliwiać rozwój osobisty. Spośród badanych 14,1 proc. za ważny aspekt pracy uznawało w pracy podejmowanie samodzielnych decyzji. Możliwość awansu była istotna dla wykonywanej pracy dla 3,6 proc. respondentów, podobnie jak to, że wykonywana praca była użyteczna dla społeczeństwa (3,6 proc.) (por. tabela 2). Na ostatnim miejscu respondenci wymieniali czynniki związane z komfortem osobistym. Wśród nich największą rolę odgrywały odpowiednie godziny pracy (13,2 proc.), możliwość wykonywania pracy z domu (10,5 proc.). 2,6 proc. badanych za najważniejszy warunek w pracy zawodowej uznało długi urlop.

Tabela 2

Czynniki wpływające na zadowolenie z pracy ze względu na stopień niepełnosprawności (w proc.)

stopień niepełnosprawności	znaczny	umiarkowany	lekki	ogółem
rozwój osobisty i samorealizacja				
zajęcie poważane przez innych	2,6	2,8	5,1	3,6
możliwość osobistego rozwoju	23,7	15,8	14,5	16,1
duża samodzielność	26,3	14,0	10,9	14,1
możliwość awansu	2,6	2,8	5,1	3,6
bezpieczeństwo i komfort psychiczny				
odpowiednia płaca	53,8	70,9	73,0	70,0
brak napięć i stresów	65,8	64,1	63,1	63,9
stabilność zatrudnienia	48,7	65,7	62,9	63,0
praca zgodna z umiejętnościami	25,6	28,1	37,0	31,0

komfort osobisty				
długi urlop	2,6	3,3	2,2	2,8
możliwość wykonywania części pracy w domu	10,5	2,3	1,3	3,3
odpowiednie godziny pracy	13,2	17,5	16,7	16,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych z roku 2015 roku pobranej ze strony [http://www.diagnoza.com/Indywidualni respondenci .sav](http://www.diagnoza.com/Indywidualni%20respondenci.sav) (dostęp: 01.12.2016).

Badani ze znaczną niepełnosprawnością częściej niż osoby z umiarkowaną i lekką cenili dużą samodzielność w pracy. Istotne znaczenie miały też kwestie związane z możliwością osobistego rozwoju. Uszczegóławiając, 23,7 proc. osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności wskazywało je jako istotne dla wykonywanej pracy, w stosunku do 15,8 proc. z umiarkowaną i 14,5 proc. z lekką. Respondenci ze znaczną niepełnosprawnością za najważniejszy atut pracy uważali panującą w niej atmosferę, która nie powodowała napięć i stresów (65,8 proc.). Na drugim miejscu lokowali odpowiednią płacę (53,8 proc.). Ten aspekt związany z pracą uznawali oni za istotny rzadziej niż osoby z umiarkowaną niepełnosprawnością (70,9 proc.) i lekką (73,0 proc.). Osoby ze znaczną niepełnosprawnością mniej też niż badani z umiarkowaną i lekką niepełnosprawnością cenili w pracy jej stabilność. Natomiast częściej (10,5 proc.) niż inni jako ważny warunek zatrudnienia wskazywali możliwość wykonywania części pracy z domu. Respondenci z umiarkowaną niepełnosprawnością w 2,3 proc. ten warunek wymieniali jako istotny dla pracy, a z lekką tylko w 1,3 proc. (por. tab. 2).

Dla osób z lekką niepełnosprawnością większe znaczenie niż dla osób z innymi kategoriami niepełnosprawności miało wykonywanie pracy poważanej przez innych (5,1 proc.) oraz możliwość awansu (5,1 proc.). Te cechy pracy za ważne wskazywali niemal dwa razy częściej niż osoby ze znaczną i umiarkowaną niepełnosprawnością (por. tab. 2). Spośród wszystkich badanych respondenci z lekką niepełnosprawnością najczęściej za najważniejszy aspekt pracy uznawali odpowiednie wynagrodzenie (73 proc.). Ważniejsze niż dla innych było dla nich również to, aby wykonywana praca była zgodna z ich umiejętnościami (37 proc.). Ten warunek pracy rzadziej był podnoszony przez osoby ze znaczną niepełnosprawnością (25,6 proc.) i umiarkowaną (28,1 proc.). Badani z umiarkowaną niepełnosprawnością częściej niż osoby ze znaczną i lekką niepełno-

sprawnością, wskazywały na stabilność pracy jako pożądaną cechę. Ceniły one też bardziej niż inni badani czynniki zapewniające komfort osobisty w pracy takie jak długi urlop i odpowiednie godziny pracy (por. tab. 2).

Wskazuje to, że wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności wśród respondentów obniżeniu ulegają oczekiwania, że praca będzie zgodna z umiejętnościami i da szansę na szybki awans. Zmniejszają się też oczekiwania związane z wysokością wynagrodzenia. Mniejsze wymagania odnośnie pracy wśród badanych z niepełnosprawnością idą w parze z wyższym poziomem zadowolenia z pracy w stosunku do respondentów z umiarkowaną i lekką niepełnosprawnością. Wyniki te potwierdzają hipotezę niższych oczekiwań wobec pracy, które przekładają się na wyższą ocenę pracy zawodowej osób z niepełnosprawnościami (por. Malo, Pagan 2009). W rezultacie osoby z wyższym poziomem dysfunkcji są bardziej zadowolone z pracy, gdyż ich wymagania w stosunku do miejsca zatrudnienia są niższe niż wśród osób z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności.

Wykształcenie respondentów miało znaczenie przy wskazywaniu przez badanych najważniejszych warunków w pracy zawodowej. Osoby z niepełnosprawnością mające wykształcenie podstawowe i niższe o 19,3 proc. rzadziej niż osoby z wykształceniem gimnazjalnym i zawodowym za istotny warunek dla wykonywanej pracy uznawały możliwość osobistego rozwoju. Różnica ta wzrastała wraz z poziomem wykształcenia. Im był on wyższy, tym częściej osoby z niepełnosprawnościami ceniły pracę dającą im możliwość rozwijania się. Badani, których edukacja zakończyła się na szkole podstawowej, w porównaniu z osobami z niepełnosprawnością o wyższych poziomach wykształcenia częściej cenili te rodzaje zatrudnienia, które dawały im dużą samodzielność (18,2 proc.). Respondenci z podstawowym i niższym wykształceniem najczęściej spośród wszystkich badanych uznawali odpowiednie wynagrodzenie jako najistotniejszy warunek pracy (80,0 proc.). Najbardziej doceniali też oni stabilność zatrudnienia w porównaniu z innymi respondentami (68,9 proc.). Ważna była dla nich również zgodność pracy z posiadanymi umiejętnościami (33,3 proc.). Ten warunek za istotny dla pracy uznawały częściej tylko osoby z wyższym wykształceniem (34,5 proc.). Ważną rolę dla osób z wykształceniem podstawowym i niższym w stosunku do osób z niepełnosprawnościami z wyższymi poziomami wykształcenia odgrywała możliwość długiego urlopu w pracy (6,8 proc.). Respondenci ci natomiast

najrzadziej spośród wszystkich badanych wymieniali jako ważny dla pracy czynnik związany z atmosferą niepowodującą stresów i napięć w miejscu zatrudnienia. Wraz ze wzrostem wykształcenia rosła rola tego aspektu pracy, za najbardziej pożądaną uznawały go osoby niepełnosprawne z wyższym lub policealnym wykształceniem (66,7 proc.).

Tabela 3

Czynniki wpływające na zadowolenie z pracy ze względu na poziom wykształcenia osób z niepełnosprawnościami (w proc.)

poziom wykształcenia	podstawowe i niższe	gimnazjum/ zawodowe	średnie	wyższe/ policealne
rozwój osobisty i samorealizacja				
zajęcie poważane przez innych	4,5	2,6	6,3	1,2
możliwość osobistego rozwoju	4,5	23,8	30,2	32,1
duża samodzielność	18,2	13,9	14,4	12,0
możliwość awansu	0	2,6	6,3	3,6
bezpieczeństwo i komfort psychiczny				
odpowiednia płaca	80,0	74,8	61,4	67,1
brak napięć i stresów	56,8	63,2	65,2	66,7
stabilność zatrudnienia	68,9	67,3	55,8	61,4
praca zgodna z umiejętnościami	33,3	30,3	28,6	34,5
komfort osobisty				
długi urlop	6,8	2,6	3,6	0
możliwość wykonywania części pracy w domu	2,3	1,3	4,5	6,0
odpowiednie godziny pracy	13,6	14,5	24,8	12,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych z roku 2015 roku pobranej ze strony <http://www.diagnoza.com/> Indywidualni respondenci .sav (dostęp: 01.12.2016).

Osoby z wykształceniem średnim najczęściej spośród wszystkich badanych (6,3 proc.) za warunek istotny dla wykonywanej pracy wskazywały uznawanie jej przez innych za poważane zajęcie. Najrzadziej tę cechę jako istotną wskazywały osoby z wykształceniem wyższym (1,2%) oraz gimnazjalnym i zawodowym (2,6 proc.). Respondenci ze średnim

wykształceniem najrzadziej spośród wszystkich badanych uznawali za najważniejszy cechę pracy zawodowej wysokość zarobków (61,4 proc.), które oceniali jako odpowiednie. Najmniejsze znaczenie miało też to, żeby wykonywana praca była zgodna z umiejętnościami badanych.

Wiek badanych odgrywał istotną rolę przy wskazywaniu aspektów, które były istotne w pracy zawodowej. Współczynnik R Pearsona równy 0,177 wskazywał na słabą zależność pomiędzy wiekiem a uznawaniem rozwoju osobistego jako istotnego dla pracy. Badani w wieku do 24 lat w 40 procentach wskazywali, że dla nich duże znaczenie odgrywa możliwość osobistego rozwoju, starsi badani nie uznawali tej cechy na najważniejszą dla ich pracy. Dla co piątej osoby do 24 roku życia istotne również było to, że wykonywana przez nią praca była poważana przez innych. W innych grupach wiekowych ta cecha zatrudnienia odgrywała marginalną rolę. Osoby młode do 24 roku życia najczęściej też spośród wszystkich badanych ceniły w pracy możliwość awansu (10 proc.). Respondenci w wieku do 24 lat najczęściej spośród wszystkich badanych za ważną cechę zatrudnienia uznawali jej zgodność z posiadanymi przez nich umiejętnościami. Rzadziej niż badani w innych grupach wiekowych natomiast wskazywali jako istotny warunek pracy kwestie wynagrodzenia oraz stabilności zatrudnienia, częściej niż starsi respondenci osoby z niepełnosprawnościami do 24 roku życia za warunek istotny dla pracy wskazywali panującą w niej atmosferę wolną od napięć i stresu. Wśród czynników związanych z osobistym komfortem, jako ważne dla pracy wymieniali jedynie dogodne jej godziny. Żaden z badanych w tym przedziale wiekowym nie wymienił jako istotnego warunku pracy długiego urlopu, ani pracy w domu. Podobne wyniki uzyskała Ewa Giermanowska (2007), badając stosunek do pracy młodych osób niepełnosprawnych. Młodzi ludzie najczęściej cenili w niej możliwość samorealizacji i rozwoju oraz to, że praca jest szanowana przez innych, najrzadziej wskazywali oni też czynniki dające poczucie osobistego komfortu z pracy takie jak długi urlop, dogodne godziny pracy itp. (Giermanowska 2007: 100-102).

Tabela 4

Czynniki wpływające na zadowolenie z pracy ze względu na wiek osób z niepełnosprawnościami (w proc.)

według wieku	do 24 lat	25- 34 lat	35- 44 lat	45- 59 lat	60-65 lat
rozwój osobisty i samorealizacja					
zajęcie poważane przez innych	20,0	0	0	5,6	1,5
możliwość osobistego rozwoju	40,0	26,5	20,6	15,6	10,4
duża samodzielność	10,0	5,9	9,7	12,2	20,9
możliwość awansu	10,0	8,8	1,6	3,3	1,5
bezpieczeństwo i komfort psychiczny					
odpowiednia płaca	45,5	63,9	73,0	71,0	73,1
brak napięć i stresów	80,0	60,0	61,3	65,4	64,2
stabilność zatrudnienia	45,5	61,1	69,4	64,3	58,2
praca zgodna z umiejętnościami	40,0	26,5	30,2	33,3	28,4
komfort osobisty					
długi urlop	0	2,9	0	5,0	1,5
możliwość wykonywania części pracy w domu	0	8,8	1,6	2,8	3,0
odpowiednie godziny pracy	18,2	17,1	24,2	12,2	22,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych z roku 2015 roku pobranej ze strony <http://www.diagnoza.com/> Indywidualni respondenci .sav (dostęp: 01.12.2016).

Samodzielność w podejmowaniu decyzji była szczególnie istotna dla starszych respondentów powyżej 60 lat (20,9 proc.) oraz w przedziale wiekowym 45 – 59 (12,2 proc.). Współczynnik R Pearsona wynoszący 0,154 wskazywał na słaby związek między wskazywaniem tego aspektu jako ważnego dla pracy a wieku. Samodzielność w podejmowaniu decyzji odgrywała najmniejszą rolę dla osób z niepełnosprawnościami w wieku 25-34 (5,6 proc. wskazań), nieco częściej jako istotny wskazywały osoby w wieku 35 – 44 (9,7 proc.) oraz najmłodsze w wieku do 24 lat (10 proc.). Z wiekiem badanych wzrasta znaczenie najważniejszych warunków w pracy zawodowej, w tym stabilność zatrudnienia.

W badaniach prowadzonych w ramach Diagnozy Społecznej w 2015 roku respondenci mogli wybrać trzy warunki, które w ich przekonaniu były najważniejsze w pracy zawodowej. Następnie ich zadaniem było określenie, na ile w ich obecnej pracy są one realizowane. Wybrany jako pierwszy warunek zgodnie z deklaracjami badanych był spełniony w 53,1 proc., drugi w 52,8 proc. a trzeci w 29,6 proc. w miejscach w których byli zatrudnieni. Wyniki te pokazują, że ponad połowa badanych pracuje w miejscach, w które odpowiadają ich najistotniejszym oczekiwaniom wymienianym przez nich na pierwszym i drugim miejscu, a niemal co trzecia jest zatrudniona w miejscu, które odpowiada również na trzeci warunek uznawany przez nich jako ważny dla pracy zawodowej.

Tabela 5

Zadowolenie z pracy a realizacja warunków wskazanych jako istotne dla pracy przez osoby z niepełnosprawnościami

	średnia	N	odchylenie standardowe	R Pearsona
pierwszy z wybranych warunków jest spełniony w obecnym miejscu pracy				
tak	2,69	205	1,019	0,214
nie	3,16	178	1,129	
drugi z wybranych warunków jest spełniony w obecnym miejscu pracy				
tak	2,73	197	,998	0,194
nie	3,15	175	1,145	
trzeci z wybranych warunków jest spełniony w obecnym miejscu pracy				
tak	2,59	102	1,008	0,197
nie	3,06	251	1,101	

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych z roku 2015 roku pobranej ze strony <http://www.diagnoza.com/> Indywidualni respondenci .sav (dostęp: 01.12.2016).

Stopień dopasowania pracy do preferencji badanych miał wpływ na zadowolenie z pracy zawodowej. Współczynnik korelacji R Pearsona równy 0,214 w odniesieniu do relacji pomiędzy deklarowanym poziomem satysfakcji z pracy, a realizacją w pracy pierwszego z warunków, którzy respondenci wskazywali jako ważny dla miejsca zatrudnienia, co identyfikuje słabą zależność pomiędzy tymi zmiennymi. W sytuacji, gdy był on spełniony, średnia ocena satysfakcji z pracy wynosiła 2,69, gdy nie był realizowany spadała do 3,16. W przypadku spełnienia drugiego warunku

wymienianego jako ważny dla zatrudnienia średnia ocena zadowolenia z pracy wynosiła 2,73, gdy nie był on realizowany ulegała obniżeniu do 3,15. R Pearsona wynoszące 0,194 wskazywało na istnienie słabej korelacji pomiędzy odczuwanym poziomem satysfakcji z pracy a spełnieniem drugiego warunku uznawanego przez badanych za istotny. Pomiędzy spełnieniem trzeciego warunku wymienianego jako istotny dla pracy przez badanych a poziomem satysfakcji z miejsca zatrudnienia istniała słaba zależność równa R Pearsona 0,197. Badani, w których miejscu pracy spełniony był trzeci z warunków uważany przez nich za istotny, swoje zadowolenie z pracy oceniali średnio na 2,59, natomiast gdy nie był on spełniony średnia ocena zadowolenia z pracy a obniżeniu do 3,06.

Im wyższy poziom wykształcenia reprezentowali badani, tym bardziej poczucie satysfakcji z pracy zależało od spełnienia w miejscu zatrudnienia pierwszego warunku wskazywanego jako ważny. R Pearsona równy 0,382 wskazywał na średnią zależność pomiędzy odczuwanym zadowoleniem z pracy a realizacją pierwszego warunku przy uwzględnieniu stopnia wykształcenia respondentów. Realizacja drugiego i trzeciego warunku słabiej wpływała na zadowolenie z pracy w zestawieniu z ukończonym poziomem edukacji respondentów. Wskazywała ona jednak na istnienie słabej zależności pomiędzy realizacją w miejscu zatrudnienia drugiego warunku (R Pearsona = 0,194) i trzeciego (R Pearsona = 0,197) uznawanego przez respondentów za istotny dla pracy. Prowadzi to do wniosku, że zadowolenie z pracy osób ze średnim i wyższym wykształceniem było wyższe niż wśród innych kategorii, mimo że badani formułowali wyższe oczekiwania w stosunku do miejsca zatrudnienia. Oznacza to, że wzrost wykształcenia sprawia, że badane osoby z niepełnosprawnością w większym stopniu oczekiwały pracy zgodnej z ich preferencjami. Wiek i poziom niepełnosprawności stanowiły czynniki, które słabiej niż wiek wpływały na poziom zadowolenia z pracy w zestawieniu z realizacją w pracy trzech warunków uznawanych za istotne. Im niższy wiek respondentów, tym bardziej na poziom zadowolenia z pracy wpływało to, czy praca spełnia pierwszy warunek. Istniała słaba zależność między tymi zmiennymi wynosząca R Pearsona = 0,214. Taką samą wartość miał współczynnik korelacji R Pearsona (0,214) pomiędzy deklarowanym poziomem zadowolenia z pracy a spełnianiem warunków uznanych za istotne przez badanych miał przy uwzględnieniu stopnia niepełnosprawności. W przypadku zarówno wieku, jak i stopnia niepełnosprawności

zadowolenie z pracy w słabym stopniu zależało od spełnienia w pracy drugiego warunku (R Pearsona = 0,194) i trzeciego (R Pearsona = 0,197).

Wskazuje to, że największe oczekiwania w stosunku do pracy mają osoby ze średnim i wyższym wykształceniem, młodsze (do 35 lat), z lekkim stopniem niepełnosprawności. Badani w starszym wieku, mający ukończoną edukację na poziomie gimnazjalnym, zawodowym, podstawowym i niższym, z niepełnosprawnością znaczną i umiarkowaną w mniejszym stopniu uzależniali swoją satysfakcję z zatrudnienia od spełniania w miejscu pracy warunków, które uznawali istotne dla pracy.

Wnioski

Wyniki przedstawionych analiz wskazują, że ocena satysfakcji z pracy zawodowej osób z niepełnosprawnościami zależy od warunków wymienianych przez respondentów, jako istotne dla pracy. Nieco ponad połowa badanych pracuje w miejscach, które odpowiadają ich preferencjom. Wskazuje to, że znaczna część osób z niepełnosprawnościami jest zatrudniona w miejscach nieodpowiadających ich oczekiwaniom. Z jednej strony stanowi to wynik sytuacji ekonomicznej, która często zmusza osoby z niepełnosprawnościami, analogicznie jak osoby sprawne, do przyjmowania pracy nie do końca odpowiadającej ich preferencjom oraz umiejętnościom w obliczu trudności w znalezieniu w pełni odpowiadającego im zatrudnienia (Byra, Parchomiuk 2011b: 49). Z drugiej sytuacja ta jest konsekwencją praktyk związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. W niewielkim stopniu uwzględniają one na poziomie doradztwa zawodowego dostosowanie pracy do indywidualnych preferencji i oczekiwań osób z niepełnosprawnościami (Scott, Williams, Stout i Gucher 1980; Byra Parchomiuk 2011b). Większe znaczenie odgrywa samo znalezienie zatrudnienia dla jednostek z dysfunkcjami sprawności niż poszukiwanie zatrudnienia, które odpowiadałoby jej wymaganiom (Lam i in. 1988). Pomimo to, jak pokazują badania prowadzone w Polsce, poziom zadowolenia z pracy osób z niepełnosprawnościami jest stosunkowo wysoki, nieco tylko niższy niż wśród osób sprawnych. Wyjaśnienia oparte na niższych oczekiwaniach dotyczących miejsc pracy wśród grup defaworyzowanych, do których zaliczyć można osoby niepełnosprawne, częściowo pozwalają wyjaśnić wyższe zadowolenie z pracy wśród badanych niskimi wymaganiami wobec niej. Dostrzegalne są one w odniesie-

niu do stopnia niepełnosprawności. Im jest on wyższy, tym mniejsze znaczenie dla odczuwania satysfakcji z pracy mają oczekiwania wobec pracy związane z poziomem wynagrodzenia, zgodnością z umiejętnościami i możliwością awansu. Natomiast nabierają wagi te aspekty, które powiązane są z atmosferą w pracy wolną od stresu, możliwość podejmowania samodzielnych decyzji oraz sposobów zorganizowania pracy, np. możliwość wykonywania części pracy w domu. Osoby legitymujące się średnim i wyższym wykształceniem mają niższe wymagania odnośnie poziomu wynagrodzenia oraz stabilności zatrudnienia w stosunku do osób starszych i gorzej wykształconych ale oczekują, że w pracy będzie panowała przyjazna atmosfera wolna od napięć i sprzyjająca ich osobistemu rozwojowi. Wyniki te wskazują, że o satysfakcji z pracy nie decydują tylko warunki związane z samą jej organizacją i wynagrodzeniem za nią, ale również aspekty społeczne. Sprawia to, że wsparcie osób z niepełnosprawnościami w zakresie ich aktywizacji zawodowej powinno być zorientowane nie tylko na budowanie kompetencji zawodowych, ale również społecznych, co pomogłoby tej kategorii społecznej na budowanie satysfakcjonujących relacji w miejscu pracy i w konsekwencji przyczyniało się do podniesienia poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy.

Bibliografia:

1. Bańka A., 2005, *Psychologia organizacji* [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia*, t. 3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
2. Baumgärtner M., Dwertmann D., Boehm S., Bruch H., 2014, *Satisfaction of Employees with Disabilities: The Role of Perceived Structural Flexibility*, "Human Resource Management", nr 54.
3. Block J., Yuker, H., Campbell, W., Melvin K., 1964, *Some Correlates Of Job Satisfaction Among Disabled Workers*, "The Personnel and Guidance Journal", nr 42.
4. Brzezińska A., Piotrowski K., 2008, *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*, Academica Wydawnictwo SWPS, Warszawa.

5. Byra S., Parchomiuk M., 2011b, *Społeczno-poznawcze determinanty satysfakcji z pracy wyrażanej przez osoby niepełnosprawne*, "Człowiek - Niepełnosprawność - Społeczeństwo" nr 14.
6. Byra S., Parchomiuk M., 2011a, *Satysfakcja z pracy osób niepełnosprawnych o różnym poziomie identyfikacji z zawodem*, „Polityka Społeczna”, nr 4.
7. Dawis, R., England, G., Lofquist, L., 1964, *A theory of work adjustment. Minnesota Studies*, "Vocational Rehabilitation", nr 38.
8. Giermanowska E., 2007, *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej* [w:] E. Giermanowska (red.), *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
9. Giermanowska E., 2016, *Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca* [w:] E. Zakrzewska-Manterys, J. Niedbalski (red.), *Samodzielni, zaradni, niezależni. Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
10. Golinowska S., Sowa A., 2012, *Determinanty niepełnosprawności* [w:] S. Golinowska (red.), *Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
11. Hatton C., Emerson E., Rivers M., Mason H., Mason L., Swarbrick R., Kiernan C., Reeves D., Alborz A., 1999, *Factors associated with staff stress and work satisfaction in services for people with intellectual disability*, "Journal of Intellectual Disability Research", nr 43.
12. Herzberg F., Mausnes B., Peterson R., Capwell D., 1957, *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*, Psychological Service of Pittsburgh, Pittsburgh.
13. Herzberg F., 1966, *Work and the nature of man*, OH: World, Cleveland.
14. Hoppock R., 1935, *Job Satisfaction*, Harper and Brothers: New York.
15. Houser R., Chace, A., 1993, *Job satisfaction of people with disabilities placed through a project with industry*, "Journal of Rehabilitation", nr 59.
16. Judge T. A., Klinger R., 2008, *Job satisfaction: Subjective well-being at work* [w:] M. Eid, R. J. Larsen (red.), *The science of subjective well-being*, Guilford Press, New York.

17. Lam, C., Char, F., Thorpe, H., 1988, *The effect of short-term practice on vocational assessment of mentally retarded workers*, "Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin", nr 21.
18. Locke E. A., 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction* [w:] M. D. Dunnette (red.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally College Pub. Co, Chicago.
19. Malo M. Á., Pagán R., 2009, *Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health?*, "Spanish Economic Review", nr 11.
20. Saari L. M., Judge T. A., 2004, *Employee Attitudes and Job Satisfaction*, "Human Resource Management", nr 43.
21. Scott, A., Williams, J., Stout, J., Decker, T., 1980, *Field investigations and evaluation of learning disabilities*, PA: University of Scranton Press, Scranton.
22. Sochacka-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Zielińska D., Makowska-Belta E., Ziewiec P., 2017, *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych*, <https://www.pfron.org.pl/instytucje/badania-i-analizy-naukowe/raport-koncowy-z-badania-potrzeb-osob-niepelnospawnych/>, dostęp: 02.02.2018.
23. Świeboda R., 2012, *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy – analiza wybranych aspektów z badań PFRON*, „Niepełnosprawność - zagadnienia, problemy, rozwiązania”, nr 1.
24. TNS OBOP, 2010, *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy*, <http://www.pfron.org.pl/dokumenty/>, dostęp: 15.01.2018.
25. S., 2005, *Disability, workplace characteristics and job satisfaction*, "International Journal of Manpower", nr 26.
26. Vroom, V., 1964, *Work and motivation*, Wiley & Sons, Inc., New York.
27. Witte R. H., Lois Ph. D., Kakela M. S., 1998, *Job Satisfaction of College Graduates with Learning Disabilities*, "Journal of Learning Disabilities", nr 31.

Assessment of Job Satisfaction of People with Disabilities in Contemporary Poland

Summary

Persons with disabilities, despite the implementation of legal solutions and numerous activation programs, remain largely outside the labor market. In this perspective, the recognition of factors that will contribute to the lack of effectiveness of actions aimed at improving the professional activity rates of people with disabilities plays an important role. One of them is a sense of job satisfaction of people with disabilities. Which is an individualized and multifaceted construct that is derived from both employment conditions, social factors and preferences of this social category in relation to work. Satisfaction with the work of people with disabilities and factors affecting its level will be recreated on the basis of data collected as part of the Social Diagnosis in 2015.

Key words: disability, job satisfaction, professional activity, relationships at work, work organization

Małgorzata Szyszka

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Wydział Nauk Społecznych

Katedra Filozofii Społecznej

e-mail: mszyszka@kul.pl

Kobieta w domu – kobieta w pracy. Znaczenie obu sfer dla pracujących kobiet

Abstrakt

Funkcjonowanie współczesnych kobiet obejmuje wiele obszarów: rodzinno-domowy, zawodowy czy polityczno-społeczny. Pozwalają one kobiecie spełniać się na różnych płaszczyznach. Niniejszy artykuł skupia się na dwóch rolach kobiecych – rodzinnej i zawodowej. Próbuje odpowiedzieć na pytania: jak istotne są dla kobiet wskazane obszary? Jak wpływają na ich pozycję w pracy i w domu? Jakie przynoszą korzyści, a jakie negatywne skutki w obu dziedzinach ich funkcjonowania? Analiza prowadzona jest w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych w 2016 r. wśród pracujących kobiet Lublina.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych kobieta, role rodzinne, role zawodowe.

Wprowadzenie

Zwyczajowe postrzeganie kobiety sytuuje ją w kategorii wzorowej „matki-Polki” - gospodyni domowej, strażniczki ogniska domowego, Kochającej żony i niezastąpionej matki, a jednocześnie pracownicy spełniającej się w sferze zawodowej. Same kobiety czują się przede wszystkim matkami i żonami, co świadczy o ogromnym znaczeniu ról małżeńsko-rodzicielskich dla nich samych. Z drugiej jednak strony systematycznie wzrasta liczba kobiet, które, wchodząc w dorosłe życie, widziałyby się przede wszystkim jako kobiety godzące na równi dom i pracę zawodową (Titkow 2007). Wzrasta zatem znaczenie aktywności zawodowej dla autokreacji i tożsamości kobiet, a ich pozycja społeczna determinowana jest zarówno przez kontekst rodzinny, jak i kontekst aktywizacji zawodowej (Kalinowska-Sufinowicz 2013).

Celem artykułu jest przedstawienie opinii kobiet na temat znaczenia i wzajemnych relacji obu sfer ich aktywności – pracy zawodowej oraz roli matki/gospodyni. Jak istotne są dla kobiet wskazane obszary? Jak wpływają na ich pozycję w pracy i w domu? Jakie przynoszą korzyści, a jakie negatywne skutki w obu dziedzinach ich funkcjonowania? Próba odpowiedzi na powyższe pytania zostanie podjęta w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych wśród pracujących kobiet Lublina¹. W pierwszej części artykułu przedstawiona zostanie „domowa” sfera aktywności kobiet, w drugiej – zawodowa, zaś ostatnia poświęcona będzie kwestii wzajemnego wpływu i godzenia obu sfer.

1. Kobieta w domu

Tradycja umiejscowiła kobiety w obrębie rodziny – prowadzenia gospodarstwa domowego i wychowywania dzieci. To dom, mąż i dzieci stanowiły główny cel życiowy. Choć współcześnie dokonują się zmiany w odniesieniu do postrzegania rodziny, jej struktury, pełnionych funkcji i ról wewnątrzrodzinnych oraz zmiany pozycji i roli samych kobiet, rodzina nadal stoi na czele hierarchii wartości Polaków (CBOS 2013b). Podobnie istotną wartość ma dla badanych kobiet z Lublina². Kochający mąż i szczęście własnych dzieci to dla 91,5 proc. respondentek najważniejszy cel życiowy. Na drugim miejscu kobiety sytuują przyjaźń (47,5 proc. wskazań), a na trzecim niezależność materialną (20,4 proc.) i dostatnie życie (20,0 proc.). Kariera zawodowa znajduje się na czwartym miejscu (tylko 16,7 proc. wskazań), co zresztą koresponduje z ogólnopolskimi wynikami choć przy znacznie niższym poziomie wskazań. Zatem,

¹ W artykule wykorzystano wyniki badań przeprowadzonych w 2016 r. w ramach seminarium magisterskiego z socjologii rodziny i wychowania będących podstawą prac magisterskich M. Wójcik i I. Skiby.

² Badania przeprowadzono w 2016 r. w Lublinie, zastosowano dobór celowy (N=323). Respondentki to kobiety w przedziale wiekowym od 20 do 60 lat (średnia- 38,41; mediana- 36,00; dominanta- 35), w zdecydowanej większości mężatki (83,9 proc.), posiadające dzieci – jedno (35,6 proc. badanych), dwoje (50,5 proc.), troje lub czworo (8,9 proc.). To kobiety aktywne zawodowo, w większości zatrudnione na pełnym etacie. Staż pracy badanych kobiet jest zróżnicowany. Do 5 lat pracuje 35,3 proc. respondentek, od 6 do 10 lat pracuje 30,6 proc., natomiast powyżej 11 lat – 34,1 proc. 13,0 proc. badanych zajmuje stanowiska kierownicze. Tygodniowy wymiar czasu pracy w przypadku większości respondentek wynosi 40 godz. (65,3 proc.), powyżej 40 godz. pracuje 21,7 proc. badanych, zaś poniżej- 13,0 proc. Blisko 2/3 badanych Lublinianek stanowią kobiety z wyższym wykształceniem (62,2 proc.), 34,1 proc. - z wykształceniem średnim (ogólnokształcącym i zawodowym), a 3,7 proc. - z zawodowym.

mimo podejmowania aktywności zawodowej, to posiadanie rodziny stanowi dla respondentek główny cel życiowy.

Jak więc badane Lublinianki funkcjonują w sferze domowo-rodzinnej? Jaki jest podział obowiązków w rodzinach ankietowanych osób i jaki tym samym model rodziny one preferują? Jak się okazuje, podział obowiązków domowych w rodzinach lubelskich respondentek nie odbiega od sytuacji w większości polskich domów. Domeną kobiet jest pranie (80,8 proc. wskazań), prasowanie (74,6 proc.), codzienne sprzątanie (64,4 proc.) i przygotowywanie posiłków (56,7 proc.), zaś mężczyźni – zlecanie usług do wykonania (58,2 proc.) i wyrzucanie śmieci (49,2 proc.). Egalitaryzm uwidacznia się w kwestiach opieki nad dzieckiem (68,7 proc. wskazań na wspólne wykonywanie), codziennym robieniu zakupów (54,8 proc.) czy zmywaniu naczyń (44,6 proc.). Choć poziom zaangażowania kobiet w wykonywanie obowiązków domowych jest wyższy niż mężczyzn, zauważa się wzrost wspólnego lub „wymennego” wykonywania czynności domowych (ponad jedna trzecia wskazań w przypadku przygotowania posiłków, codziennego sprzątania, gruntownych porządków, załatwiania spraw urzędowych czy wyrzucania śmieci). Z pewnością związane jest to z faktem aktywności zawodowej badanych kobiet. *Jeśli kobiety są aktywne zawodowo, mężowie częściej partycypują w wykonywaniu prac domowych* (Szlendak 2010: 196), choć ten wniosek kwestionują wyniki badania A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek i B. Budrowskiej. *Aktywność zawodowa kobiet okazała się czynnikiem najmniej różnicującym ich opinie na temat udziału mężów w codziennych pracach domowych* (Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska 2004:126). Autorki wskazują raczej na znaczenie czynników kulturowych. Kulturowo zdefiniowana męskość i bycie mężczyzną wyklucza wykonywanie przez nich prac domowych, które uznają za niemęskie, zaś mężczyźni je wykonujących za pantoflarzy. Badaczki zauważają jednak symptomy zmian – zaczątek tworzenia się nowych norm społecznych określających powinności obu płci w obszarze prac w gospodarstwie domowym (mężowie pracujących kobiet częściej niż mężowie kobiet nieaktywnych zawodowo zajmują się niektórymi pracami domowymi) (Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska 2004:106-127). Od badania autorek minęła ponad dekada, a zmiany w relacjach płci w kierunku równościowym mają intensywny

charakter, można więc przyjąć słuszność założenia o większym zaangażowaniu mężczyzn w obowiązki domowe³.

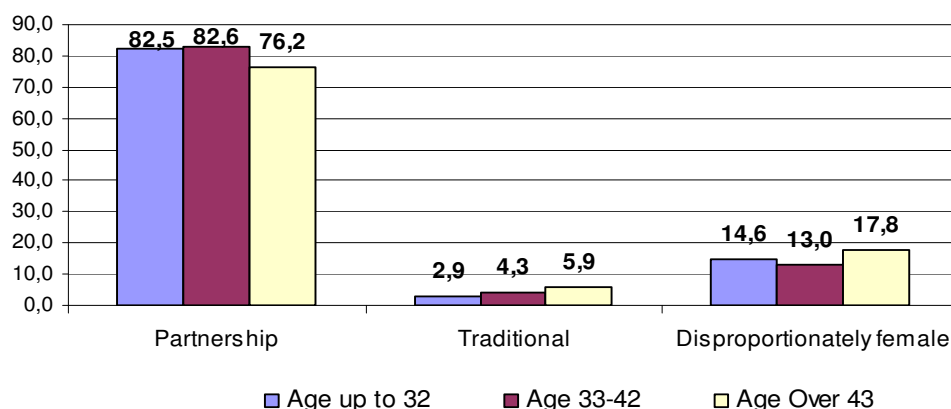
Wzrost egalitaryzmu w związkach znajduje odzwierciedlenie w kwestii decyzyjności. W zasadzie badane Lublinianki tylko w dwóch przypadkach wskazały na siebie jako głównego decydenta – to one decydują o codziennych wydatkach (51,7 proc. wskazań, choć 37,8 proc. kobiet wskazało na wspólne z małżonkiem/partnerem podejmowanie decyzji) oraz o tym, co będzie na obiad (61,9 proc., wspólnie – 24,1 proc.). O większości kwestii małżonkowie/partnerzy decydują wspólnie (o większych wydatkach – 66,6 proc., o spędzaniu wolnego czasu – 61,9 proc., o formie spędzania urlopu i świąt – po 64,1 proc., także o sposobie wychowywania dzieci – 65,6 proc.), przy czym częściej twierdzą tak młodsze respondentki.

Jaki wobec tego model organizacji życia rodzinnego preferują badane Lublinianki? W badaniu wyróżniono finalnie jego trzy typy (tradycyjny, partnerski, nieproporcjonalny żeński⁴). Najczęściej respondentki wskazywały na model partnerski (80,6 proc.), przy czym były to częściej młodsze kobiety i z krótszym stażem pracy (wykres 1, wykres 2). Na drugi rodzaj - model nieproporcjonalny żeński - wskazało 15 proc. badanych, nieznacznie częściej starsze respondentki oraz zarówno te z krótkim, jak i z dłuższym stażem pracy. Model tradycyjny zaś preferowałoby jedynie 4,4 proc. kobiet (częściej starsze i z dłuższym stażem pracy).

³ A. Titkow sama zresztą stwierdziła w publikacji z 2007r., iż już interwał czterech lat jest wystarczający, aby można było stwierdzić zmiany postaw polskiego społeczeństwa. Obrazują to wyniki odnośnie do preferencji modelu rodziny – wzrastająca liczba zwolenników partnerstwa w związku (Titkow 2007:235). Oczywiście tempo zmian jest różne w zależności od badanego aspektu.

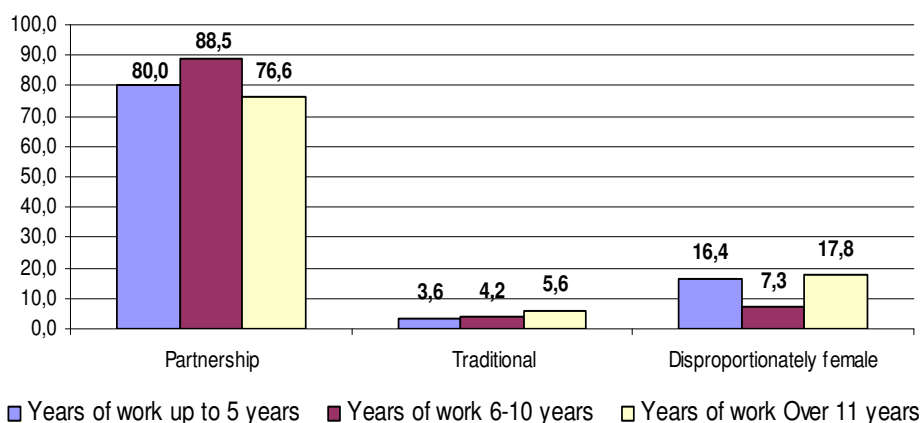
⁴ Modele stosowane przez CBOS. Zob. *O roli kobiet w rodzinie*, 2013, CBOS, Warszawa.

Wykres 1

Preferowany model życia rodzinnego a wiek respondentek (w proc., N=323)

Źródło: badania własne

Wykres 2

Preferowany model życia rodzinnego a staż pracy respondentek (w proc., N=323)

Źródło: badania własne

Konfrontacja preferowanego modelu z rzeczywistą oceną własnego zaangażowania kobiet wskazuje jednakże na rozdzźwięk, pozostając bardziej (...) *utopijnym projektem wiecznej harmonii* (Giza-Poleszczuk 2005:278). Blisko trzy czwarte badanych kobiet wskazuje na siebie jako osoby poświęcające więcej czasu na wykonywanie obowiązków domo-

wych, niezależnie od wieku i stażu pracy (tab. 1). Mimo, iż (...) *podział obowiązków domowych w dużej mierze zależy od realizowanego modelu rodziny, jednak pewne obowiązki – bez względu na funkcjonujący model relacji – są uzależnione od płci* (Boguszewski 2017:21). Niewątpliwie znaczącą rolę odgrywają tradycja, patriarchalna ideologia i religia, wzmacniając większe obciążenie obowiązkami kobiet (Szlendak 2010: 200), ale także okres transformacji w Polsce, który spowodował istotne zmiany w obrębie ról kobiecych, poszerzając katalog ról gospodyni domowej o nowe role, takie jak rola koordynatorki działań wewnątrzdomowych, zaopatrzeniowca, kontrolera finansowego, logistyka, dystrybutora dóbr materialnych czy doradcy finansowego (Kotlarska-Michalska 2010:516).

Tabela 1

Wskazanie osoby poświęcającej więcej czasu na wykonywanie obowiązków domowych a wiek i staż pracy badanych kobiet

Kto poświęca więcej czasu na wykonywanie obowiązków domowych?	Wiek						Ogółem	
	do 32 lat		33-42 lata		powyżej 43 lat		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Ja	74	71,8	83	71,6	77	74,8	234	72,7
Oboje z mężem/partnerem	26	25,2	29	25,0	19	18,4	74	23,0
Mąż/partner	0	0,0	3	2,6	5	4,9	8	2,5
Trudno powiedzieć	3	2,9	1	0,9	2	1,9	6	1,9
Ogółem	103	100,0	116	100,0	103	100,0	322	100,0
	Staż pracy						Ogółem	
	do 5 lat		6-10 lat		powyżej 11 lat		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Ja	84	75,0	63	64,9	84	77,8	231	72,9
Oboje z mężem/partnerem	23	20,5	30	30,9	19	17,6	72	22,7
Mąż/partner	2	1,8	3	3,1	3	2,8	8	2,5
Trudno powiedzieć	15	13,4	5	5,2	12	11,1	32	10,1
Ogółem	112	100,0	97	100,0	108	100,0	317	100,0

Źródło: Badania własne.

Z drugiej jednak strony obserwuje się trend osłabiający sztywny podział na typowo męskie i kobiece role, w tym w kwestii podziału obowiązków i poświęcanego na ich realizację czasu. Blisko jedna czwarta badanych kobiet (tab. 1) wskazuje, iż poświęcany na prace domowe czas jest wspólnym udziałem małżonków/partnerów. Z badań nad stereotypami płci wynika, iż coraz mniej akcentowane są różnice między kobiecością i męskością. Kobiety uaktywniły w sobie cechy męskie, mężczyźni zaś kobiece (Dzwonkowska-Godula 2015). Jest to rezultatem dysponowania przez przedstawicieli obu płci podobnym kapitałem kulturowym w związku ze wzrostem wykształcenia kobiet i ich działalnością w sferze publicznej, a także pogłębiającej się wspólnoty doświadczeń (Siemieńska 2007). Następuje zmiana relacji między kobietami i mężczyznami na różnych płaszczyznach życia społecznego, także w sferze domowo-rodzinnej. Owa zmiana relacji określana jest mianem „renegocjacji kontaktu płci”, poszukiwania „nowego przymierza”, demokratyzacji rodziny czy partnerstwa (Walczewska 2000; Fuszara 2002; Giza-Poleszczuk 2004; Giddens 2006).

Bez wątpienia zatem rodzina, mąż i dzieci mają ogromne znaczenie dla badanych Lublinianek. Choć postawa ta wpisuje się w ogólnopolską tendencję, z pewnością istotna jest specyfika Lubelszczyzny. To region, w którym tradycja i religia mają nadal dużą wagę, a przemiany struktury rodziny zachodzą wolnej. Specyfiką Lubelszczyzny jest więc niewątpliwie relatywnie duża liczba rodzin wielodzietnych, mała liczba rodzin niepełnych i mała liczba orzekanych rozwodów (Szyszka 2017: 265). Z drugiej strony obserwowane są zmiany w obszarze funkcjonowania lubelskiej rodziny – stopniowo wzrastający poziom partnerstwa w wykonywaniu obowiązków domowych, docenienie kobiety nie tylko w roli matki, ale także w innych rolach społecznych.

2. Kobieta w pracy⁵

Drugą sferą aktywności współczesnych kobiet jest praca zawodowa. W 2015 roku, współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce wyniósł 48,6 proc., zaś współczynnik zatrudnienia ogółem - 45,2 proc. (wśród kobiet w wieku produkcyjnym – 65,1 proc.). Z drugiej strony wy-

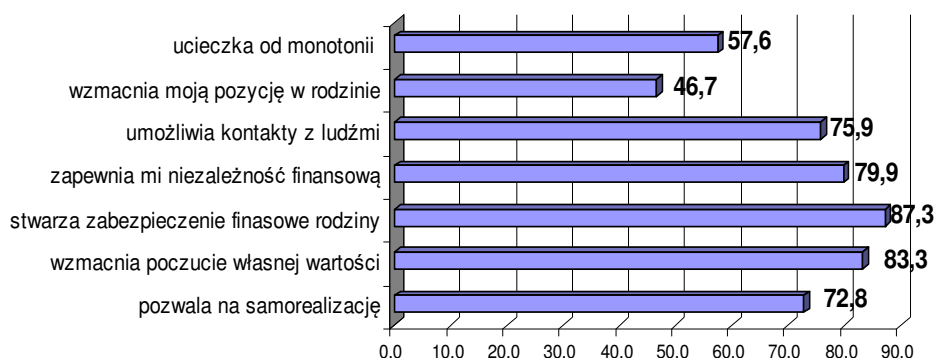
⁵ Ta część odwołuje się do danych przedstawionych w artykule M. Szyszka, 2016, *Aktywność zawodowa w opinii pracujących kobiet*, "Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska" Sectio I Filozofia-Socjologia, vol. 41, no 2, s. 103-123.

soki jest poziom bierności zawodowej kobiet. W 2015 r. 51% kobiet w wieku 15 lat i więcej to osoby nieaktywne na rynku pracy, a istotną przyczyną ich dezaktywizacji są obowiązki rodzinne (*Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, 2016: 1-20). Badane Lublinianki to kobiety pracujące i posiadające rodzinę (zob. przypis 2). Jak zatem postrzegają swoją pracę? Jakie korzyści widzą z podjętej aktywności?

Ankietowane w zdecydowanej większości są zadowolone ze swojej pracy. Częściej owo zadowolenie artykułują starsze respondentki – w kategorii wiekowej 33-42 lata – 90,5 proc. wskazań, w kategorii powyżej 42 lat – 89,3%, zaś w kategorii do 32 lat – 81,7 proc. (bez względu na długość stażu pracy). Satysfakcja z pracy wzrasta wraz z wiekiem, gdyż z upływem lat rośnie możliwość samorealizacji (Schulz, Schulz 2002). W przypadku badanych Lublinianek zadowolenie z pracy ma źródło w dwóch czynnikach – ekonomicznym i właśnie samorealizacji (wykres 3). Praca zawodowa przynosi bowiem z jednej strony oczywiście dochód, zabezpieczenie finansowe (87,3 proc.) i niezależność finansową (79,9 proc.), z drugiej zaś wzmacnia poczucie własnej wartości (83,3 proc.), umożliwia kontakty z ludźmi (75,9 proc.), pozwalając tym samym na samorealizację badanych kobiet (72,8 proc.). Nie bez znaczenia jest ponadto aspekt ucieczki od monotonii dnia codziennego (57,6 proc. wskazań), jak również wzmocnienie pozycji kobiety w rodzinie (46,7 proc.). Z badań wynika, iż kobiety aktywne zawodowo akcentują wagę właśnie niematerialnych aspektów pracy (Szuman 2001; Kwak, Pascall 2005; Duch-Krzystoszek 1996; Czarnecka 2009). Praca zawodowa poza domem wpływa bowiem na wzrost władzy, gdyż kobieta, pozyskując środki finansowe i pewność siebie, buduje swą niezależność od męża (Duch-Krzystoszek 2007:33).

Wykres 3

Opinia na temat korzyści wynikających z pracy zawodowej (w proc., N=323)



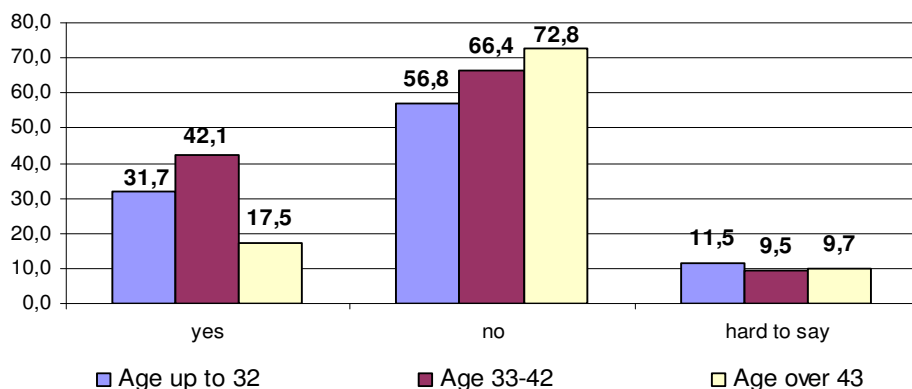
Źródło: badania własne. Respondentki mogły wybrać trzy odpowiedzi. Na wykresie przedstawiono tylko odpowiedzi twierdzące.

Potwierdzeniem znaczenia pracy zawodowej dla kobiet jest odpowiedź na pytanie o główny czynnik powrotu do pracy po urodzeniu dziecka (niewykorzystanie opcji urlopu wychowawczego). Okazuje się, że dla kobiet zasadniczą determinantą (pomijając aspekt finansowy) jest satysfakcja z pracy, która umożliwia samorealizację i rozwój osobisty (59,2 proc. wskazań), odmiana od codziennych prac domowych (62,5 proc.) oraz, przy mniejszej ilości wskazań, niezależność finansowa będąca podstawą szacunku rodziny (30,8 proc.). Co więcej, 65,3 proc. badanych Lublinianek nie zrezygnowałaby z pracy, nawet gdyby mąż bądź partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny (im starsze kobiety i im dłuższy staż pracy respondentek, tym więcej wskazań) (wykres 4, wykres 5). Być może także w tym tkwi źródło opinii kobiet na temat znaczenia i cenięcia w społeczeństwie kobiet pracujących i niepracujących. 57,3 proc. ankietowanych Lublinianek uważa, że w Polsce bardziej cennie są kobiety pracujące zawodowo, a tylko co piąta jest zdania, że obie (pracująca i niepracująca) są cennie w równym stopniu (w próbie ogół-

napolskiej obie opinie są zbliżone procentowo – po 44 proc. wskazań (CBOS 2013a:3).

Wykres 4

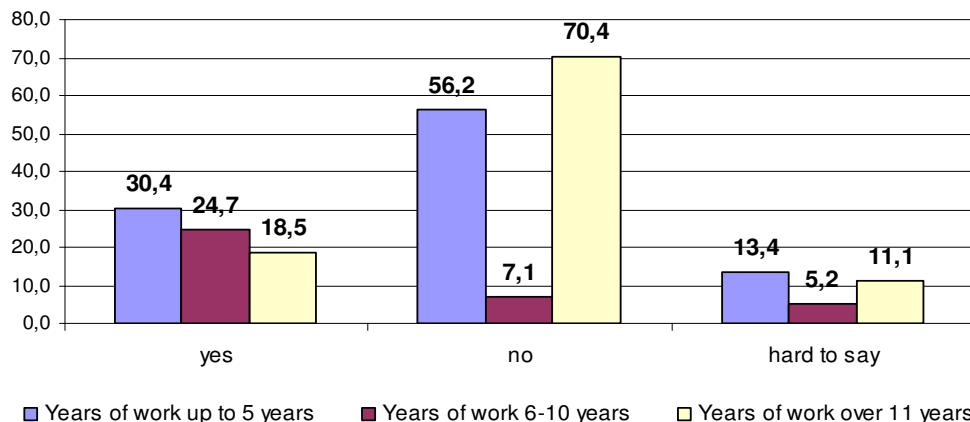
Opinia respondentek na temat ewentualnej rezygnacji z pracy zawodowej, nawet gdyby mąż bądź partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny a wiek respondentek (w proc., N=323)



Źródło: badania własne

Wykres 5

Opinia respondentek na temat ewentualnej rezygnacji z pracy zawodowej, nawet gdyby mąż bądź partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny a staż pracy respondentek (w proc., N=323)



Źródło: badania własne

Niezaprzeczalnie więc aktywność zawodowa stanowi dla kobiet wartość samą w sobie. Jest podstawą wyższej samooceny, źródłem prestiżu i uznania, daje możliwość rozwoju osobistego i uczestnictwa w życiu społecznym, stanowi swoisty „mechanizm” zachowania równowagi emocjonalnej jako przeciwwaga dla domowych zobowiązań.

3. Dom i praca – współzależność oddziaływań

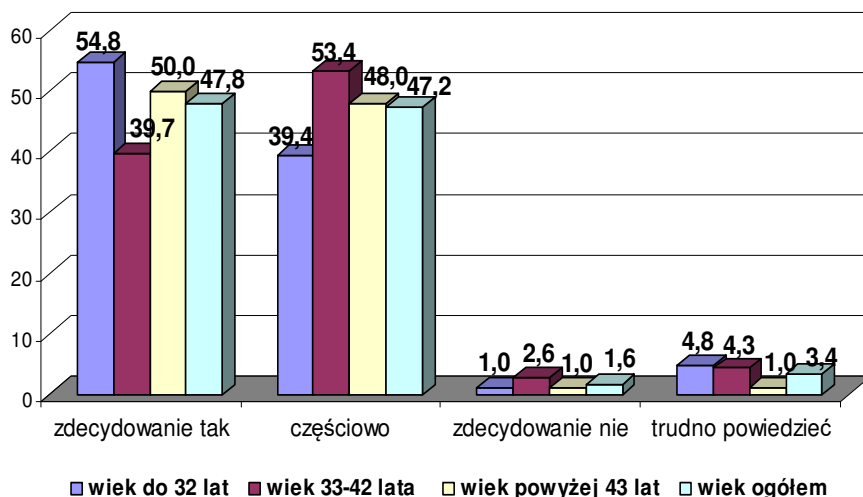
Rodzina i praca to dwa najważniejsze obszary funkcjonowania człowieka. Badania wskazują na zależność pomiędzy satysfakcją z życia rodzinnego a satysfakcją z pracy (Larson i inni 1994; Kinnunen i inni 1996; Beutell i Wittig-Berman 1999; Rostowska 2008; Sadowska-Snarska 2008; Lachowska 2012), a zadowolenie z posiadania rodziny i z pracy zawodowej są miarą sukcesu życiowego (Marek-Zborowska 2016). Jednakże każdy z tych obszarów niesie wyzwania w sferze ich realizacji, a szczególną próbą jest ich łączne wypełnianie.

Badane Lublinianki również dostrzegają wzajemny wpływ pracy i posiadania rodziny, pozytywne i negatywne strony oddziaływania obu aktywności na siebie. Generalnie w kwestii umiejętności godzenia obowiązków rodzinno-domowych z pracą zawodową zdania są podzielone (wykres 4). Blisko połowie respondentek (47,8 proc.) udaje się zawsze godzić wszystkie obowiązki, druga grupa (47,2 proc.) zaś twierdzi, że czasami wykonują jedne obowiązki kosztem drugih. Częściej z powodzeniem godzą wszystkie aktywności młodsze respondentki (54,8 proc. wskazań kobiet w wieku do 32 lat), jak również starsze (powyżej 43 lat – 50 proc. wskazań)⁶. Nie jest to łatwe zadanie. Łączenie roli matki z rolą pracownika wymaga od kobiet doskonałej organizacji czasu i pracy, wymaga bycia (...) *superwoman* czyli *3 w 1: świetna pracownica, cudowna żona i wspaniała matka* (Budrowska 2000:155). Współczesna kobieta to „nowoczesna” matka-Polka – kobieta zdecydowana, wewnątrzsterowna, preferująca partnerski charakter relacji, pragnąca doświadczyć szczęścia w życiu osobistym i realizować się w pracy zawodowej (Titkow 2007:146-147).

⁶ Staż pracy nie różnicuje odpowiedzi.

Wykres 6

**Opinia na temat godzenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową
a wiek respondentek (w proc., N=323)**

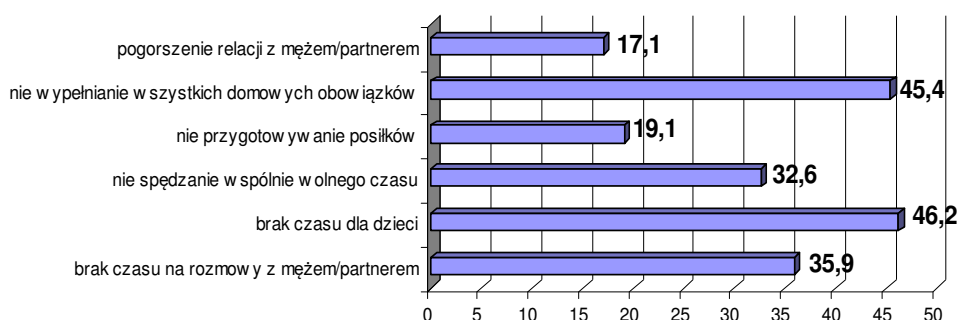


Źródło: badania własne

Kobiety dostrzegają wartość pracy i pozytywne jej skutki dla nich samych i dla rodziny. Są to oczywiście profity o charakterze ekonomicznym, a więc zabezpieczenie finansowe rodziny (93,8 proc. wskazań), wyższy standard życia (87,5 proc.) i zabezpieczenie przyszłości dzieci (82,5 proc.), ale także lepsze zorganizowanie zadań domowych (67,3 proc.) czy lepsze gospodarowanie czasem (60,1 proc.). Dostrzegają także niekorzystny wpływ ich aktywności zawodowej na życie i relacje rodzinne (wykres 7). Blisko co drugiej Lubliniance brakuje czasu dla dzieci (46,2 proc. wskazań, częściej młodsze respondentki) i na wypełnianie wszystkich obowiązków domowych (45,4 proc.), a około jednej trzeciej na rozmowy z mężem/partnerem (35,9 proc., co może skutkować nawet pogorszeniem relacji – 17,1 proc. wskazań kobiet młodszych i z krótszym stażem pracy) i na spędzanie czasu wspólnie z rodziną (32,6 proc.). Z badań wynika, iż ujemne następstwa przeciążenia zawodowego kobiet łączą się przede wszystkim z odczuwanym brakiem czasu, a szczegółowiej z konfliktem (ang. *time-based conflict*) w kwestii czasowego zaangażowania w jedną ze sfer (Second European Quality of Life Survey 2010; Sadowska-Snarska 2011; Głogosz 2011).

Wykres 7

Opinia na temat negatywnego wpływu pracy zawodowej na życie rodzinne (w proc., N=323)



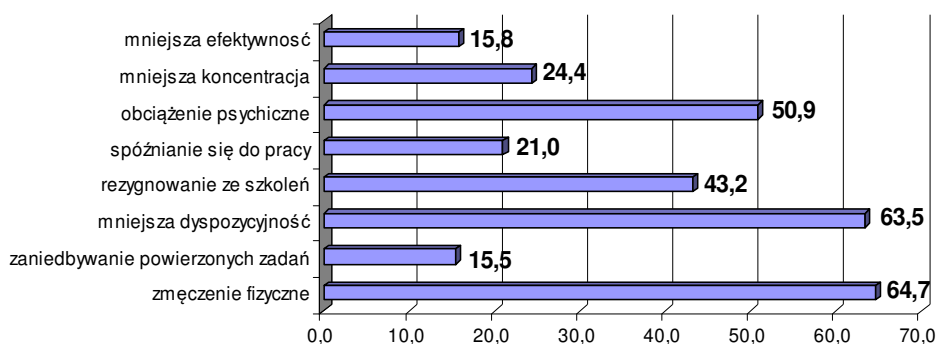
Źródło: badania własne. Na wykresie przedstawiono tylko odpowiedzi twierdzące.

Oczywiście wspomniany konflikt ma dwukierunkowy charakter. Praca może ingerować w życie rodzinne (ang. *work-to-family conflict*), bądź też obciążenia i stres wynikające z obowiązków domowych mogą zakłócać pracę zawodową (ang. *family-to-work conflict*) (Second European Quality of Life Survey 2010: 42). Respondentki z Lublina zauważają również i takie obciążenia (wykres 8). Wskazują przede wszystkim na zmęczenie fizyczne (głównie brak snu – 64,7 proc., zaskakujące częściej starsze respondentki), mniejszą dyspozycyjność (63,5 proc., oraz rezygnowanie ze szkoleń – 43,2 proc., także częściej wskazywane przez starsze respondentki oraz obciążenie psychiczne (50,9 proc., również starsze respondentki i kobiety z dłuższym stażem pracy). Młodsze ankietowane (i z krótszym stażem pracy) częściej wskazywały na spóźnianie się do pracy i mniejszą efektywność. Blisko co czwarta badana Lublinianka (24,4 proc. wskazań) skarży się na mniejszą koncentrację w pracy. Wydaje się, że szczególnie w tym obszarze (ang. *family-to-work conflict*) uwidacznia się *strain-based conflict*, który występuje, gdy obciążenia z jednej domeny wkraczają w drugą, gdy ograniczają energię wymaganą do pełnienia roli w drugim obszarze (Second European Quality of Life Survey 2010: 42). Niewątpliwie posiadanie dzieci i konieczność organi-

zacji opieki dla nich wzmacnia opisane wyżej sytuacje, jednakże podkreślenia wymaga fakt, iż częstość wskazań nie jest zbyt duża (tylko trzy odpowiedzi przekraczają 50 proc. wskazań).

Wykres 8

Opinia na temat negatywnego wpływu posiadania rodziny na pracę zawodową (w proc., N=323)



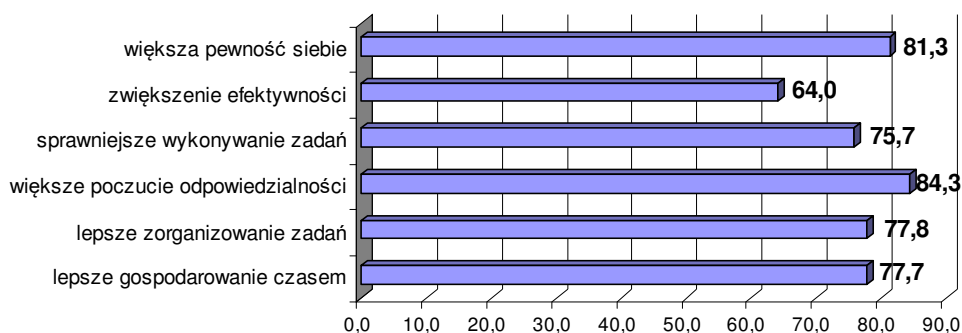
Źródło: badania własne. Na wykresie przedstawiono tylko odpowiedzi twierdzące.

Jak się okazuje, badane kobiety częściej akcentują pozytywne aspekty wpływu posiadania rodziny na aktywność zawodową (wykres 9). Podkreślają większe poczucie odpowiedzialności (84,3 proc. wskazań, częściej starsze respondentki), lepsze zorganizowanie zadań (77,8 proc., częściej starsze i z dłuższym stażem) i ich sprawniejsze wykonywanie (75,7 proc., częściej młodsze respondentki), lepsze gospodarowanie czasem (77,7 proc., częściej respondentki z dłuższym stażem pracy), co skutkuje zwiększeniem efektywności (64,0 proc., częściej młodsze respondentki). Posiadanie rodziny wpływa również na zwiększenie pewności siebie pracujących kobiet (aż 81,3 proc. wskazań, częściej starsze respondentki i z dłuższym stażem pracy). Jak wynika z badań, coraz częściej kobiety uważają, że posiadanie rodziny/dziecka nie utrudnia w żaden sposób kariery zawodowej. Znamienna wydaje się wypowiedź jednej z pracujących matek, uczestniczki badania kobiet sukcesu: *Dzieci w szybki sposób uczą elastyczności w realizacji zamierzeń, pracowitości, wczesnego wstawania po nocy, szybszej regeneracji sił. Pozwalają na mądre*

stawianie priorytetów (Marek-Zborowska 2016:318). Kobiety mające dzieci są lepiej zorganizowane, odpowiedzialne i skoncentrowane na realizacji celu, a rodzina redukuje stres zawodowy, daje poczucie harmonii i jest siłą napędową wielu zawodowych inicjatyw (Marek-Zborowska 2016:321-323). Oczywiście wymaga to determinacji samych kobiet, wsparcia męża/partnera i innych bliskich osób, partnerskich relacji w małżeństwie oraz przyjaznego środowiska w pracy. Kobiety bowiem, jak wynika z badań, częściej ponoszą konsekwencje braku równowagi na linii praca-życie rodzinne (ang. *absens of work-life balance*) (Matysiak 2009; Głogosz 2011; Baranowska 2007).

Wykres 9

Opinia na temat pozytywnego wpływu posiadania rodziny na pracę zawodową (w proc., N=323)



Źródło: badania własne. Na wykresie przedstawiono tylko odpowiedzi twierdzące.

Zaprezentowana wzajemność oddziaływań obu sfer kobiecej działalności wzmacnia przekonanie o ich istotności i randze, nie tylko dla samych kobiet. Choć dyskurs społeczny skupia się na aspekcie godzenia obu sfer, a w(...) *socjologicznym obrazie kobiet-matek widoczne stają się heroiczne wysiłki związane z łączeniem roli macierzyńskiej z rolą zawodową* (Kotlarska-Michalska 2011:33), to świadomość obopólnego wpływu obu obszarów ma niebagatelne znaczenie tak dla społecznego odbioru, jak i dla organizacji wsparcia dla pracujących kobiet.

Czy specyfika Lubelszczyzny ma znaczenie dla realizowania się kobiet w sferze zawodowej? Wydaje się, że również w tym aspekcie religia i tradycyjne usytuowanie kobiet w rolach rodzinnych odgrywają istotną funkcję. Nie bez znaczenia jest także lubelski rynek pracy, z jedną z najwyższych stóp bezrobocia (woj. lubelskie – 10,8 proc., Polska 7 proc. w I kwartale 2016r.), najniższym (obok woj. śląskiego) w skali kraju wskaźnikiem zatrudnienia (woj. lubelskie – 42,9 proc., Polska 52,1 proc. w I kwartale 2016r.) i wyraźnie wyższym współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn (63,9 proc.) niż kobiet (47,0 proc.). (GUS 2016).

Podsumowanie

Przedstawiona analiza wyników badania wśród kobiet pracujących wpisuje się w nurt badań nad rolami rodzinno-zawodowymi kobiet, stanowiąc diagnozę sytuacji lubelskich matek i pracownic. Choć wyniki nie odbiegają znacząco od innych analiz, obrazują opinię i postrzeganie obu sfer przez badane kobiety z Lublina. Mimo iż wyżej ceniona jest przez nie rodzina i posiadanie dzieci, to aktywność zawodowa ma również niebagatelne znaczenie. Kobiety są świadome wzajemnego wpływu obu sfer, dostrzegają zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki współzależności obu obszarów ich funkcjonowania, przy czym częściej dostrzegają walory obu aktywności. Mniejsza ilość wskazań ujemnych może być oczywiście pochodną przeciwstawiania się stereotypowemu postrzeganiu kobiet czy naciskom opinii społecznej na powinności odnośnie do ról kobiecych. Być może też (...) *kobiety są skłonne do przedstawiania swoich licznych obowiązków jako atrybutów kobiecości i, pokazując umiejętność ich godzenia, z jednej strony próbują udowodnić, że są niezastąpione, a z drugiej, że nie mają innego wyjścia* (Kotlarska-Michalska 2011:34).

To prowokuje pytanie, czy rzeczywiście, jak dowodzi A. Titkow (...) *kobiety są „uwięzione” w familiocentrycznym indywidualizmie, „zawieszane” między nieodpłatną pracą w gospodarstwie domowym a „szklanym sufitem” w sferze zawodowej?* (Titkow 2007:293). Zgodzić się należy z autorką, iż współczesna kobieta to super kobieta – kobieta dokonująca wyborów, ale przy współudziale ważnego czynnika – presji. Presji otoczenia, presji oczekiwań, presji własnych dążeń, które wydaje się jeszcze długo będą „pozycjonować” kobiety w społeczeństwie.

Bibliografia:

1. *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim*, 2016, Urząd Statystyczny w Lublinie; <http://lublin.stat.gov.pl>
2. Baranowska A, 2007, *Decyzje prokreacyjne – preferencje a realizacja* [w:] I. E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w świetle badań empirycznych*, Wyd. Scholar, Warszawa.
3. Beutell N.J., Wittig-Berman U., 1999, *Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career and life*, "Psychological Reports", 85 (3, Pt 1).
4. Boguszewski R., 2017, *Modele rodziny, podział obowiązków domowych i problemy w rodzinie* [w:] *Rodzina PLUS. Sytuacja polskich rodzin i oceny polityki prorodzinnej*, „Opinie i diagnozy”, nr 37, CBOS, Warszawa.
5. Budrowska B., 2000, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wyd. Funna, Wrocław.
6. Czernecka J., 2009, *Kobieta, matka, pracownik* [w:] J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, HRP, Łódź.
7. Dzwonkowska-Godula K., 2015, *Tradycyjnie czy nowocześnie? Wzory macierzyństwa i ojcostwa w Polsce*, Wyd. UŁ, Łódź.
8. Duch-Krzystoszek D., 1996, *Relacje między pracą domową i zawodową* [w:] J. Sikorska (red.), *Kobiety i ich mężowie. Studium porównawcze*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.
9. Duch-Krzystoszek D., 2007, *Kto rządzi w rodzinie. Socjologiczna analiza relacji w małżeństwie*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.
10. Fuszara M. (red.), 2002, *Kobiety na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Wyd. ISP, Warszawa.
11. Giddens A., 2006, *Przemiany intymności. Seksualność, miłość i erotyzm we współczesnych społeczeństwach*, Wyd. PWN, Warszawa.
12. Giza-Poleszczuk A., 2004, *W poszukiwaniu „nowego przymierza” – wzajemne oczekiwania kobiet i mężczyzn w Polsce* [w:] M. Marody (red.), *Zmiana czy stagnacja? Społeczeństwo polskie po czternastu latach transformacji*, Wyd. Scholar, Warszawa.

13. Giza-Poleszczuk A., 2005, *Rodzina a system społeczny. Reprodukacja i kooperacja w perspektywie interdyscyplinarnej*, Wyd. UW, Warszawa.
14. Głogosz D., 2011, *Zatrudnienie przyjazne rodzinie – oczekiwania pracujących rodziców* [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego*, Wyd. WSE, Białystok.
15. Kalinowska-Sufinowicz B., 2013, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wyd. UE, Poznań.
16. Kinnunen U., Gerris J., Vermulst A., 1996, *Work experiences and family functioning among employed fathers with children of school age*, "Family Relations", vol. 45, no. 4.
17. *Kobieta pracująca*, 2013a, CBOS, Warszawa.
18. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, 2016, GUS, Warszawa.
19. Kotlarska-Michalska A., 2010, *Rodzinne role kobiet w nowej roli* [w:] M. Frąckowiak-Sochańska, S. Królikowska (red.), *Kobiety w polskiej transformacji 1989–2009. Podsumowania, interpretacje, prognozy*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń.
20. Kotlarska-Michalska A., 2011, *Spółeczne role kobiet*, „Edukacja Humanistyczna”, nr 1(24).
21. Kwak A., Pascall G., 2005, *Kobiety na rynku pracy – bariery płci*, „Roczniki Socjologii Rodziny”, nr 16.
22. Lachowska B., 2012, *Praca i rodzina: konflikt czy synergia? Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi - uwarunkowania i znaczenie dla jakości życia kobiet i mężczyzn*, Wyd. KUL, Lublin.
23. Larson J.H., Wilson S.M., Beley R., 1994, *The impact of job insecurity on marital and family relationships*, "Family Relations", vol. 43, no. 2.
24. Marek-Zborowska B., 2016, *Kobiety sukcesu i ich kariery w województwie podkarpackim*, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
25. Matysiak A., 2009, *Employment first, then childbearing: Women's strategy in post-socialist Poland*, "Population Studies: A Journal of Demography", nr 63(3).
26. *Rodzina - jej współczesne znaczenie i rozumienie*, 2013b, CBOS, Warszawa.

27. Rostowska T., 2008, *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
28. Sadowska-Snarska C., 2008, *Rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym i osobistym*, Wyd. WSE, Białystok.
29. Sadowska-Snarska C., 2011, *Rozwiązania sprzyjające równowadze praca-rodzina w opinii badanych pracodawców* [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Uwarunkowania godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi*, Wyd. WSE, Białystok.
30. Schulz D.P., Schulz S.E., 2002, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, PWN, Warszawa.
31. *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg 2010.
32. Siemieńska R., 2007, *Kontrakt płci. Między sferą prywatną a publiczną* [w:] A. Kojder (red.), *Jedna Polska? Dawne i nowe zróżnicowania społeczne*, Wyd. WAM, Kraków.
33. Szlendak T., 2010, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wyd. PWN, Warszawa.
34. Szuman A., 2001, *Motywy pracy zawodowej matek pracujących w fazach cyklu życia rodziny*, Poznań.
35. Szyszka M., 2016, *Aktywność zawodowa w opinii pracujących kobiet*, "Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska" Sectio I Filozofia-Socjologia, vol. 41, no. 2.
36. Szyszka M., 2017, *Kondycja rodziny w województwie lubelskim* [w:] J. Hryniewicz, A. Potrykowska (red.), *Sytuacja demograficzna województwa lubelskiego jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej*, Rządowa Rada Ludnościowa, Lublin,
37. Titkow A., Duch-Krzystoszek D., Budrowska B., 2004, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.
38. Titkow A., 2007, *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.
39. Walczewska S., 2000, *Damy, rycerze i feministki*, Wyd. eFKa, Kraków.

**Woman at Home - Woman at Work.
The Significance of Both Spheres for Working Women**

Summary

The functioning of modern women spread many areas: family-home, professional or political and social. Women might fulfill on many fields. This article focuses on two women's roles - family and professional. The main aim is to answer the questions: how important are this areas for women? How do they influence on their position at work and at home? What are the benefits and the negative effects in both areas of women's functioning? The analysis is based on the results of research conducted in 2016 among the working women of Lublin.

Key words: economic activity, combine of family and professional duties, family roles, professional roles, professional activity, woman.

Joanna Pyrkosz-Pacyna

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie

Wydział Humanistyczny

Katedra Socjologii Gospodarki i Komunikacji Społecznej

e-mail: jpyrkosz@agh.edu.pl

Wymagania współczesnej gospodarki a decyzje zawodowe kobiet. Wybrane przyczyny niskiej reprezentacji kobiet w zawodach technicznych

Abstrakt

Zawody związane z nowymi technologiami wciąż przyciągają więcej mężczyzn niż kobiet. W zawodach związanych z tzw. STEM (*Science, Technology, Engineering, Math*) reprezentacja kobiet to ok. 25 proc. Nierówny udział kobiet w zawodach technicznych przyczynia się do zmniejszenia innowacyjności i dochodowości przedsiębiorstw oraz utrwalania stereotypów. Zawody związane z nowymi technologiami stanowią także intratne miejsce zatrudnienia ze względu na zarobki, potencjał awansu czy stabilność zatrudnienia. Celem niniejszego artykułu jest wskazanie i omówienie wybranych przyczyn niskiego udziału kobiet w zawodach technicznych oraz konsekwencji tego zjawiska dla rozwoju współczesnej gospodarki. W artykule omówione zostaną m.in. takie mechanizmy psychologiczne jak samoocena kompetencji, poczucie przynależności do dziedziny STEM czy stereotypowe role płciowe.

Słowa kluczowe: dyscypliny naukowe, gospodarka, role płciowe, wybory zawodowe, STEM.

Wprowadzenie

Dziedziny ściśle takie jak praca naukowa czy nowe technologie (STEM: *Science, Technology, Engineering, Math*) nadal są postrzegane jako bardziej odpowiednie dla mężczyzn. Jedynie około 25 proc. pracowników z branży STEM to kobiety (Beede i inni 2011: 1). Wyjątkiem jest branża IT w której, według niektórych doniesień, możemy zaobserwować spadek udziału kobiet wraz z upływem lat (Beede i inni 2011: 3). Podczas gdy ogólna liczba absolwentek studiów wyższych na świecie rośnie –

w wielu krajach kobiety częściej odbierają dyplom uczelni wyższej niż mężczyźni. W USA 56 proc. absolwentów do kobiety (Huang, Taddese 2000: 4), jedynie 20 proc. kobiet wybiera kształcenie w STEM. Mimo, iż możemy zaobserwować, powolny wzrost zainteresowania kobiet kształceniem na kierunkach ścisłych (Hill, Corbett, Rose 2010) nie przekłada się to na analogiczną po-akademicką aktywność zawodową. Kobiety częściej, w porównaniu z mężczyznami, obejmują stanowiska niezgodne ze swoim wykształceniem, bądź w swojej dziedzinie lecz związane raczej z kwestiami organizacyjnymi czy edukacją. Odwrotnie w przypadku mężczyzn – częściej obejmują oni stanowiska związane ze STEM mimo braku wcześniejszego przygotowania zawodowego (Beede i inni 2011). Podobne zjawisko możemy obserwować, jeśli chodzi o naukową karierę kobiet i mężczyzn. W Polsce 40 proc. wszystkich stanowisk naukowych obejmują kobiety. Natomiast proporcja ta wygląda zgoła odmiennie dla dziedzin STEM, w których odsetek kobiet zajmujących stanowiska naukowe w STEM jest, w zależności od dziedziny, na poziomie 11-28 proc. (Młodożeniec, Knapieńska 2013: 57). Przy czym najniższy udział kobiet dotyczy nauk z zakresu informatyki, energetyki czy budownictwa.

1. Zagrożenia i koszty wynikające z nierównego udziału kobiet w zawodach technicznych

Szeroko rozumiana branża nowych technologii stanowi obecnie najdynamiczniej rozwijającą się dziedzinę rynku (Lacey, Wright 2009). Pracownicy w sektorach informatycznych stanowią grupę zarówno najbardziej poszukiwanych jak i najlepiej opłacanych na rynku pracy (Hill, Corbett, Rose 2010). Umiejętności w zakresie podstaw informatyki i programowania stają się coraz bardziej kluczowe dla efektywnego funkcjonowania w rozmaitych obszarach społeczno-gospodarczych. Cytując za „National Science Board”: *Innowacje naukowe i technologiczne stają się coraz ważniejsze, gdy stoimy w obliczu zalet i wyzwań zarówno globalizacji, jak i gospodarki opartej na wiedzy. Aby osiągnąć sukces w tym nowym społeczeństwie, wszyscy studenci muszą rozwijać swoje możliwości w dziedzinach STEM na poziomie znacznie wykraczającym poza to, co w przeszłości było uważane za wystarczające* (National Science Board 2007: 2).

Przewiduje się, że biorąc pod uwagę zainteresowanie kształceniem w STEM, nie zapełnimy wszystkich miejsc pracy jakie będą dostępne

Joanna Pyrkosz-Pacyna

w niedalekiej przyszłości. Według badań (Carnevale, Smith, Strohl 2010) amerykański rynek pracy potrzebuje zatrudnić milion nowych pracowników w sektorze STEM do końca 2018 roku. Beata Preis-Hryniewicz, HR Manager z firmy Hays Poland w wypowiedzi dla portalu Eurostudent podaje, że: *Już w tej chwili braki w kadrach inżynieryjnych w Unii Europejskiej szacuje się w milionach, a zapotrzebowanie będzie rosnąć rok-rocznie*. Polscy pracodawcy także narzekają na niedobory pracowników (eurostudent.pl). Szczególnie jeśli chodzi o inżynierów i specjalistów IT, czyli dwie grupy zawodowe, gdzie kobiet jest zdecydowanie najmniej.

Kobiety, które zdecydują się podjąć trud uzyskania dyplomu w STEM w wielu przypadkach nie podejmują pracy w zawodzie (niepublikowane badania własne¹). Mamy więc do czynienia z osobliwą sytuacją, w której, podczas gdy zapotrzebowanie na specjalistów STEM na świecie dynamicznie rośnie, wykwalifikowani pracownicy nie wchodzi na rynek pracy by odpowiedzieć na zapotrzebowanie gospodarki. Niższy udział kobiet w naukach ścisłych to także obniżenie podstawowych kompetencji w tej dziedzinie wśród kobiet pracujących w innych obszarach gospodarki. Umiejętności w zakresie wykonywania obliczeń, korzystania z nowych technologii a nawet podstaw programowania przestają już być domeną pasjonatów czy prymusów. To nowe kompetencje niezbędne dla w pełni świadomych i efektywnych pracowników przyszłości.

Zmniejszanie nierówności obecnych na rozmaitych wymiarach życia społecznego stanowi poważne wyzwanie naszych czasów. Badania prowadzone przez psychologów, socjologów, kulturoznawców i przedstawicieli innych dziedzin pozwalają lepiej rozumieć przyczyny i skutki zjawisk takich jak dyskryminacja, uprzedzenia czy wykluczenie.

Spółeczeństwa w których można zaobserwować większą równość pod wieloma względami charakteryzują się także wyższym dobrostanem życia obywateli (Wilkinson, Pickett 2009). Na gruncie organizacyjnym większa różnorodność wśród kadry pracowniczej poszerza zakres i potencjał podejmowanych przedsięwzięć. Według raportu McKinsey & Com-

¹ Analiza własna danych zastanych pochodzących z corocznego Badania Losów Absolwentów prowadzonego przez Centrum Karier AGH.

pany, zwiększanie różnorodności pracowniczej prowadzi do poprawy innowacyjności a co za tym idzie, większej konkurencyjności przedsiębiorstw co w konsekwencji przekłada się na lepsze efekty finansowe firm (Hunt, Layton, Prince 2015). W większości krajów kobiety stanowią połowę kadry pracowniczej, lecz wciąż obejmują stanowiska mniej atrakcyjne pod względem zarobków, prestiżu czy perspektyw (Xu 2015). Obserwujemy także niższy udział kobiet w lepiej płatnych sektorach nauki jakimi są prywatne jednostki typu B+R (badania i rozwój). Zawody zdominowane przez kobiety stereotypowo kojarzą się z niższym społecznym prestiżem, niższymi zarobkami i mniejszymi szansami awansu (Cheryan, Plaut 2010). Można zaryzykować stwierdzenie, że nie istnieje bodaj ani jeden zawód uznawany za typowo kobiecy, który jednocześnie kojarzony jest z wysokim statusem i prestiżem. Niższy udział kobiet w zawodach STEM przyczynia się w znaczącym stopniu do istniejącej luki płacowej. Zarobki w dziedzinach STEM należą do znacząco wyższych niż w innych dziedzinach gospodarki. Kobiety znajdujące zatrudnienie w STEM zarabiają średnio 33 proc. więcej niż kobiety pracujące w innych branżach (Beede i inni 2011: 4). Wreszcie, niska reprezentacja kobiet w STEM może stanowić pewnego rodzaju sygnał dla kolejnych pokoleń młodych kobiet, iż dziedziny te, nie są odpowiednim miejscem dla nich (Murphy, Steele, Gross 2007). Mamy tu więc do czynienia z samowzmacniającym się mechanizmem utrwalania pewnych wzorców kulturowych.

Opisane zjawiska mają znaczący wpływ na stan współczesnej gospodarki. Zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników w dziedzinach związanych z nowymi technologiami rośnie w znaczącym tempie podczas gdy zaangażowanie kobiet w tym obszarze aktywności wciąż jest na bardzo niskim poziomie. Oznacza to, że stoimy w obliczu znaczących braków kadrowych i kompetencyjnych. Sprostanie wymogom współczesnej gospodarki poprzez zwiększenie równości płci w zawodach technicznych wymaga zrozumienia przyczyn niskiego zaangażowania kobiet w STEM.

2. Wybrane przyczyny niskiego zaangażowania kobiet w STEM

Czynniki mające związek z omawianym zjawiskiem możemy podzielić na te związane z uwarunkowaniami zewnętrznymi, środowiskowymi oraz te które dotyczą przekonań, postaw czy ocen dokonywanych

przez same kobiety. Najnowsze badania przybliżają nam mechanizmy odgrywające znaczącą rolę w kształtowaniu się zaangażowania (lub jego braku) do aktywności w STEM. Mechanizmy na które warto zwrócić uwagę to m.in.: poczucie przynależności do STEM, przekonania na temat natury uzdolnień, samoocena i pewność siebie, orientacja na realizację celów. Mechanizmy te, zdają się plasować wokół dwóch obszarów: postrzeganie dziedziny STEM oraz postrzeganie siebie. Postrzeganie dziedziny STEM jako odległej od własnych aspiracji, preferencji czy planów może budzić przekonanie o niedopasowaniu do tej dyscypliny czego efektem jest stwierdzenie: „To nie dla mnie”. Również postrzeganie siebie jako osoby o niskich kompetencjach w zakresie STEM może przyczynić się do wstrzymania zaangażowania. Podzielanie przekonania „To za trudne” to kolejny hamulec na drodze do aktywności w STEM. Istotną rolę w procesie odpływu potencjału wykształconych w dziedzinie STEM kobiet, odgrywają spoczywające na nich obowiązki domowe i rodzinne. W niniejszym rozdziale omówione zostaną wyżej wymienione czynniki.

2.1. Dziedziny kobiece, dziedziny męskie

W zadaniu które polegało na wiązaniu odcinków według podanego wzoru zaobserwowano istotne różnice w poziomie wykonania oraz zaangażowania badanych (Bosson, Prewitt-Freilino, Taylor 2005). Jeśli zadanie było prezentowane jako zaplatanie warkocza (tj. w salonie fryzjerskim), badani mężczyźni czuli się niekomfortowo i wykonując je w wielu przypadkach z góry uprzedzali, że nie potrafią go wykonać. Jeśli jednak to samo zadanie wraz z instrukcją było prezentowane jako zaplatanie liny (tj. na okręcie morskim), mężczyźni nie mieli z nim żadnego problemu kobiety zaś, niechętnie do niego przystępowały. Badanie to ilustruje znaczenie postrzegania pracy przez pryzmat uwarunkowań społeczno-kulturowych. Ta sama czynność postrzegana jako kobieca lub jako męska będzie wpływać na wykonanie a nawet na sam fakt podjęcia się go.

Przekonanie o podziale na dziedziny męskie i damskie jest nadal silnie obecne w naszym kręgu kulturowym. Badania potwierdzają, że zawody związane z przedmiotami ścisłymi kojarzą się głównie z mężczyznami, izolacją społeczną i fiksacją na nowych technologiach (Cheryan i inni 2013). Praca w STEM jest postrzegana jako uboga w interakcje społeczne, które z kolei mocno wpisują się w stereotypowo kobiece wzorce zachowań (Diekman i inni 2010, 2011). Kobiety postrzegają środo-

wisko STEM jako wrogie, deklarują mniej pozytywny kontakt z kadrami niż mężczyźni oraz dostrzegają mniej możliwości rozwoju (London i in. 2011). Nauki STEM są postrzegane jako niespójne z celami kulturowo identyfikowanymi z rolą kobietą. Rola ta, wiąże się z podejmowaniem aktywności mających na celu pomaganie innym lub współpracę z innymi (Weisgram, Diekman 2017). Postrzeganie dziedziny jako niezgodnej z wewnętrznymi celami może prowadzić do zaniechania zaangażowania w nią a wyboru innej.

Dla wielu przyszłych i obecnych studentek nauki ściśle kojarzą się z pracą samotniczą, izolacją społeczną i brakiem oddziaływania na innych. Zgodnie z kobiecą rolą płciową, większość kobiet poszukuje pracy odmiennej od tego wzorca. Kobiety częściej poszukują pracy, w której będą mogły współpracować z innymi, ale także pracować na rzecz innych, nieść im pomoc. Mężczyźni z kolei, zgodnie ze stereotypową rolą męską poszukują zawodów o wysokim prestiżu, wysokich zarobkach i możliwościach awansu (Diekman i inni 2011). Jedyne uczelnie na których obserwuje się wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn wśród kadry akademickiej to uczelnie pedagogiczne i medyczne (Młodożeniec, Knapieńska 2013). Statystyki te stanowią potwierdzenie teorii o znaczeniu zgodności ról. Kobiety częściej wybierają zawody które stanowią niejako przedłużenie ich prototypowej roli kobiecej jaką jest opieka i pomoc innym.

Klasyczne teorie identyfikacji społecznej (za London i inni 2011) wyjaśniają mechanizm tworzenia poczucia przynależności do określonych grup społecznych oraz co za tym idzie, przyswajania zestawu norm i powinności związanych z daną identyfikacją. Normy te nie zawsze są jawne i poznawczo dostępne. Mimo to, mają silne oddziaływanie na przekonania i zachowania. Niekiedy dochodzi do braku zgodności między identyfikacją własną a aktualną działalnością, jak właśnie w przypadku udziału kobiet w naukach ścisłych. Wciąż aktualny choć nie zawsze jawny stereotyp płciowy stanowi, że nauki ścisłe są raczej domeną mężczyzn zarówno przez wzgląd na ich zainteresowania jak i kompetencje w tym zakresie. Zjawisko to dobrze udokumentowała Cheryan wraz z współpracownikami w serii pomysłowych eksperymentów (2009). Badacze zapraszali studentki na spotkanie z doradcą zawodowym, aby zachęcić je do podjęcia pracy w dziedzinie STEM. Część osób odbywała spotkanie w pokoju, który można uznać za typowe miejsce pracy tzw. geek'a (oso-

Joanna Pyrkosz-Pacyna

by zaabsorbowanej przez komputery, gry wideo, świat fantasy, etc.). W pokoju obecne były takie charakterystyczne emblematy jak plakaty z filmu „Star Wars”, konsola do gier, puste opakowania po pizzach i napojach energetycznych. Druga część studentek trafiała do neutralnego pomieszczenia, gdzie nie można było doszukać się stereotypowych emblematów kojarzonych z typowym miejscem przebywania maniaków komputerowych. Jak się okazało, miejsce spotkania miało duże znaczenie. Studentki które rozmawiały z doradcą (płci męskiej lub żeńskiej) o wiele częściej deklarowały możliwość podjęcia pracy w STEM. Podczas gdy studentki zaproszone do pomieszczenia, w którym czuły się „nieswojo” wyrażały znacząco niższy poziom zainteresowania karierą w STEM. Wystrój pomieszczenia wywołał w osobach badanych brak poczucia zgodności między swoją grupą odniesienia (kobiety) a dziedziną (nauki ścisłe).

Postrzeganie siebie przez pryzmat realizacji stereotypowo kobiecych celów zawodowych (tj. pomaganie innym, zadania wymagające współpracy, niski priorytet dla aspektów finansowych czy prestiżu pracy) może przyczyniać się do braku aktywności kobiet w STEM. Walton i Cohen (2007) pokazali, że brak poczucia przynależności może skutkować niższymi osiągnięciami akademickimi (niższe stopnie) a London i inni (2011) zauważają, że osobiste zaangażowanie jest istotne nie tylko dla samej retencji kobiet w STEM ale także podtrzymania zaangażowania oraz satysfakcji. Dziewczęta i kobiety nierzadko same wycofują się z aktywności w dziedzinach STEM przewidując, że nie będą one dla nich odpowiednie. Owo przekonanie, nie jest jednak do końca błędne. Kobiety często spotykają się z brakiem przychylności w miejscu pracy a także wcześniej w trakcie zdobywania edukacji zarówno na poziomie podstawowym, średnim jak i na poziomie uczelni wyższej. Cytując słowa Shelley J. Correll, socjolożki z Uniwersytetu Stanforda: *Poprawa tego jak dziewczyny postrzegają siebie, jest bardzo ważna. Ale jeśli nie zmienimy także tego, jak inni ludzie myślą o dziewczynach, sprawimy, że one poczują się dobrze, aby następnie napotkać negatywne bariery ze strony środowiska* (Correll i inni 2010:50).

2.2. Godzenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich

Herman i Lewis (2012) sugerują, że macierzyństwo raczej niż płeć stanowi barierę dla pracy kobiet w branżach STEM która jest postrzegana jako szczególnie trudna do pogodzenia obowiązków zawodowych i pry-

watnych (Weisgram, Diekman 2017). To przekonanie skutkuje niższą gotowością kobiet do zaangażowania się w nauki ścisłe. Już samo wzbudzenie dostępności psychologicznej treści związanych z rodziną czy związkami natury romantycznej powodowało u badanych kobiet mniej przychylną postawę wobec zawodów STEM (Park i inni 2011). Ale jak pokazują badania Weisgram i Diekman (2017), dla zorientowanych na cele rodzinne kobiet zmiana percepcji pracy w STEM na umożliwiającą godzenie obowiązków powoduje wzrost zainteresowania karierą w tym obszarze. Kobiety, które czytały opis typowego dnia kobiety naukowczynie, zawierający poza zadaniami służbowymi także czas spędzony z rodziną, były bardziej skłonne wybrać zawód związany ze STEM.

Godzenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych stanowi trudność dla kobiet we wszystkich dziedzinach zatrudnienia. Czas spędzony poza miejscem pracy skutkuje nie tylko niższym wynagrodzeniem, ale także zmniejszonym potencjałem (Xu 2015). Według teorii akumulacji potencjału każdy pracownik wraz z przepracowanymi latami, zdobytymi doświadczeniami, nawiązanymi kontaktami zyskuje coraz większy kapitał zawodowy. Kobiety, które z uwagi na opiekę nad małymi dziećmi rezygnują tymczasowo z pracy zawodowej, siłą rzeczy akumulują mniejszy potencjał niż mężczyźni. Efekt ten jest szczególnie widoczny wśród pracowników technologicznych start-up'ów. Jak pisze Tarah Wheeler Van Vlack w książce „Women in Tech” (2016) pozostawiając miejsce pracy w korporacji, jest zdecydowanie bardziej prawdopodobne, że ktoś inny przejmie te obowiązki. W start-up'ach które zazwyczaj liczą kilka osób, poszczególne stanowiska praktycznie nigdy się nie dublują. Co więcej, tego typu inicjatywy cechują się dużą dynamiką rozwoju. Kilkumiesięczna czy nawet roczna nieobecność w korporacji nie może się równać z podobną nieobecnością w małej firmie. Van Vlack pisze bardzo bezpośrednio: (...) *jeśli masz roczną przerwę w pracy, to jest to rok doświadczeń i umiejętności które stracisz* (Vlack 2016: 99).

W ostatnich latach obserwujemy wprowadzanie pewnych strukturalnych rozwiązań mających na celu niwelowanie kosztów opieki nad dziećmi, które jak się zdaje, w zdecydowanej większości ponoszą kobiety. National Science Foundation wprowadziła rozwiązania mające na celu ułatwienie realizacji prac badawczych kobietom w ciąży oraz osobom sprawującym opiekę nad małymi dziećmi. Ułatwienia te to m.in. przedłużenie terminów realizacji zadań badawczych z uwagi na ciążę lub urlop

Joanna Pyrkosz-Pacyna

macierzyński, uwzględnienie dodatkowych kosztów na pokrycie opieki nad dzieckiem (University of Michigan 2016 za Weisgram, Diekman 2017). Także polskie instytucje finansujące badania naukowe (NCN, NCBiR) uwzględniają np. czas urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego jaki kobieta spędziła poza pracą. Jednym z rozwiązań, które umożliwia matkom kontynuację pracy zawodowej jest zmniejszenie wymiaru godzin pracy. Jednak jak pokazują badania przeprowadzone na międzynarodowej próbie, możliwości te są mocno uzależnione zarówno od kontekstu kulturowego i politycznego danego kraju jak również od rozporządzeń danej organizacji (Herman, Lewis 2012). W niektórych instytucjach, nie ma po prostu takiej możliwości. Co ciekawe, badania Herman i Lewis (2012) pokazały także, że taki zmniejszony limit godzin niektóre kobiety postrzegają jako „przysługę” ze strony pracodawcy tym samym legitymizując mniejsze szanse na awans czy podwyżkę. Inne badania pokazały pozytywny wpływ elastycznego planowania godzin pracy na zaangażowanie i zadowolenie pracowników posiadających zobowiązania rodzinne (Scandura, Lankau 1997).

Ograniczenie bądź rezygnacja z kariery zawodowej po urodzeniu dzieci może mieć konsekwencje nie tylko dla trajektorii losów zawodowych kobiet, ale także dla ich ogólnego dobrostanu psychicznego. Badania przeprowadzone w 25 europejskich krajach pokazały (Helgeson 2017), że mniejsza aktywność zawodowa kobiet wiąże się z ich niższym poziomem dobrostanu (*well-being*). Efekt ten może być zapośredniczony przez związek pracy ze statusem społecznym, ekonomicznym czy poczuciem kontroli i niezależności, samooceną czy budowaniem relacji społecznych (które są szczególnie istotne dla kobiet). Także longitudinalne badania przeprowadzone przez Frech i Damaske (2012) pokazują, że pracujące matki cieszą się lepszym ogólnym dobrostanem psychicznym niż matki pracujące w niepełnym wymiarze godzin czy nie pracujące w ogóle. Autorki kontrolowały wyjściowy stan zdrowia psychicznego badanych kobiet tym samym udowadniając, że posiadanie stałego zatrudnienia jest jednym ze znaczących filarów zdrowia psychicznego. W dużej mierze dobrostan psychiczny związany z pracą zawodową matek jest wynikiem ich osobistych preferencji. Badania pokazały, że kobiety które chciały wrócić do pracy, lecz z różnych względów nie mogły tego uczynić po urodzeniu dziecka, były szczególnie narażone na depresję. Kobiety które z przyczyn zewnętrznych musiały podjąć pracę choć wołałyby pozostać

w domu z dzieckiem również zgłaszały dyskomfort psychiczny, lecz w mniejszym stopniu niż te pierwsze (Holmes, Erickson, Hill 2012).

2.3. Barbie mówi: „matematyka jest trudna”

W latach 90. znana firma produkująca zabawki wypuściła na rynek pierwszą mówiącą lalkę Barbie. Lalka po naciśnięciu przycisku wypowiadała kilka wgranych kwestii m.in.: chodźmy na zakupy, „kto ci się podoba oraz matematyka jest trudna. Wypowiedzi lalki, a raczej wybrzmienie funkcjonujących społecznie przekonań wzbudziły poruszenie w opinii publicznej. Matematyka to dyscyplina o której panuje silne, choć nie zawsze jawne przekonanie, iż wymaga przede wszystkim szczególnych uzdolnień. Aby móc osiągać dobre rezultaty w matematyce i innych ścisłych przedmiotach, konieczny jest pewien dar, talent. Nie każdemu niestety dar ten przypada w udziale, a gdy tak się dzieje, nie warto marnować czasu na mozolne doskonalenie się w matematyce a rozsądniej jest zająć się inną, bardziej adekwatną danej osobie dyscypliną. Jako że jeszcze kilkadziesiąt lat temu dziewczęta osiągały znacząco niższe niż chłopcy wyniki w testach matematycznych, zachęcano je raczej do nauk humanistycznych. Takie przekonanie o konieczności posiadania szczególnych predyspozycji w jakiejś dziedzinie, by móc się w niej doskonalić jest jednak szkodliwe. Może powodować zaniechanie zaangażowania. Przekonania na temat natury uzdolnień mogą skutecznie stymulować lub hamować wysiłki edukacyjne. W pracy pod znaczącym tytułem „Czy matematyka jest darem?” Carol Dweck (2006), wyjaśnia niekorzystne skutki przekonania jakoby matematyka była dziedziną dla wybitnie uzdolnionych. W swoich badaniach odkryła, że dziewczęta, nawet o wysokim ilorazie inteligencji napotykając na trudność w zadaniach matematycznych dość szybko się poddają. Efekt ten nie dotyczy chłopców. Nie pojawia się także wśród dziewcząt w przypadku zadań z innych dyscyplin. Zadania matematyczne, w których natrafia się na trudność zdają się zniechęcać do dalszej pracy nad problemem. A przecież zadania matematyczne zazwyczaj wiążą się z większym prawdopodobieństwem napotkania niejasności niż w przypadku innych dyscyplin np. w testach werbalnych. Zjawisko to zauważył i opisał także polski psycholog, Grzegorz Sędek. Efekt ten określił mianem „Intelektualnej Bezradności” (Sedek, McIntosh 1998). Sędek wraz z współpracownikami w licznych badaniach udowodnili, że nawet uczniowie o wysokich osiągnięciach szkolnych i o wysokim ilora-

zie inteligencji w styczności z dyscypliną którą uważają za swoją „piętę Achillesową” popadają w stan apatii i wycofania. Dla niektórych uczniów jest to matematyka czy fizyka, dla innych język ojczysty lub obcy. Zazwyczaj jednak są to dyscypliny kulturowo zaklasyfikowane jako typowe dla dziewcząt lub chłopców. I tak najczęściej dziewczęta doświadczają intelektualnej bezradności podczas lekcji matematyki a chłopcy podczas zajęć z języka (nauka czytania i pisanie). Sędek wyjaśnia, że kluczowym czynnikiem rozwoju bezradności jest długotrwały wysiłek poznawczy bez postępów w zrozumieniu problemu, co w efekcie prowadzi do stanu poznawczego wyczerpania (Sedek, Kofta 1990; Sedek, Kofta, Tysza 1993). Jeśli taka intelektualna bezradność się rozwinie i utwali, może prowadzić do niskich osiągnięć w konkretnej dyscyplinie naukowej lub zaniechania starań.

Zarówno Sędekowi jak i Dweck oraz ich współpracownikom udało się przeprowadzić skuteczne treningi przełamywania bezradności intelektualnej. Zmiana sposobu prezentowania problemu czy poszukiwania rozwiązań zaowocowała w wielu przypadkach znaczącym podniesieniem kompetencji w danej dyscyplinie. Carol Dweck (2014) podaje przykłady spektakularnych interwencji wśród uczniów o bardzo niskich osiągnięciach w nauce. Jest to dowód na to, iż różnice w poziomie nabywania kompetencji z przedmiotów ścisłych nie są, jak chcieliby to widzieć niektórzy (Moir, Jessel 2014) wynikiem wrodzonych i stabilnych predyspozycji obserwowalnych na poziomie różnic międzypłciowych. Wynikają raczej z silnego wpływu czynników środowiskowych, kulturowych czy będących ich skutkiem, osobistych przekonań na temat natury uzdolnień.

2.4. Samoocena

Dziewczęta oceniają własne kompetencje matematycznie niżej niż chłopcy mimo uzyskiwania podobnych rezultatów (Schuster, Martiny 2017; Tellhed, Bäckström, Björklund 2017). Oznacza to, iż wyznaczają sobie wyższe standardy lub nie ufają swoim kompetencjom. Badania przeprowadzone na uczelni technicznej (niepublikowane badania własne²) pokazały istotne różnice w postrzeganiu swoich mocnych stron w kontekście zatrudnienia po studiach. Badani absolwenci zapytani, co

² Analiza własna danych zastanych pochodzących z corocznego Badania Losów Absolwentów prowadzonego przez Centrum Karier AGH.

ich zdaniem zdecydowało o otrzymaniu pracy znacznie częściej niż absolwentki wskazywali na własne kompetencje, wiedzę, kwalifikacje. Absolwentki, w znacznie większym stopniu niż absolwenci, za swój główny atut uważały umiejętności interpersonalne. Mężczyźni także wskazywali więcej własnych atutów niż kobiety. Podobne rezultaty uzyskali ankietarze na amerykańskiej uczelni MIT - *Massachusetts Institute of Technology* (Chin, Tekiel 2016). Badane absolwentki zapytane o to, jak oceniają swoje kwalifikacje względem innych absolwentów udzieliły bardziej surowych odpowiedzi niż ich koledzy. Dokładnie rzecz ujmując, oceniły się dwukrotnie niżej niż mężczyźni po MIT. Wyniki te wskazują na bardzo subtelny i trudny do pokonania problem, jakim jest niska samoocena kobiet. Nawet absolwentki prestiżowych uczelni technicznych niedowierzą swoim umiejętnościom. Efektem czego może być zaniechanie aplikowania o atrakcyjne stanowiska (Bobbitt-Zeher, 2007) czy brak skłonności do negocjowania pensji. W rzeczy samej istnieją liczne badania ukazujące, iż kobiety są mniej skłonne do negocjowania swojego wynagrodzenia oraz znacząco częściej niż mężczyźni podjęcie negocjacji uważają za niewłaściwe zachowanie (Amanatullah, Morris 2010; Jaśko, Szastok 2015).

2.5. Zagrożenie stereotypem

Kolejny mechanizm pozwalający na lepsze zrozumienie przyczyn niskiego poziomu wykonania pewnych grup społecznych w wybranych dziedzinach to zagrożenie stereotypem (Aronson i inni 1998). Do poczuć zagrożenia stereotypem dochodzi w sytuacji, gdy pewna grupa społeczna jest świadoma powszechnie podzielanego przekonania na jej temat. Przykładowo, powszechne jest przekonanie, że dziewczęta i kobiety są mniej kompetentne w przedmiotach ścisłych (Summers 2005). Przekonanie to, choć nie zawsze werbalizowane wprost, rozprzestrzenia i utrwalą się w danej społeczności. Osoby, które należą do grupy co do której panują pewne podzielane społecznie stereotypy, mogą odczuwać szczególną presję w sytuacji, gdy ich kompetencje, wiedza czy umiejętności zostają poddane próbie. Aronson i inni (1998) przekonują, że presja ta, może prowadzić do obniżenia poziomu wykonania. Mechanizm zagrożenia stereotypem może być użyteczny przy wyjaśnianiu różnicy w poziomie wykonania kobiet i mężczyzn w testach o dużym znaczeniu (wysoka presja) przy jednocześnie zbliżonych wynikach w średniej ocen (Hill,

Corbett, Rose 2010). Thoman i inni (2013) sugerują, że zagrożenie stereotypem ma wpływ nie tylko na poziom wykonania, ale także na motywację, samoocenę, potrzebę osiągnięć czy poczucie przynależności do dziedziny przedstawicieli stygmatyzowanych grup. Te doświadczenia, jak przekonują autorzy, mogą mieć wpływ na zmniejszone zaangażowanie w daną dziedzinę nawet wśród osób o wysokiej motywacji osiągnięć. Mechanizm zagrożenia stereotypem może mieć znaczący wpływ na decyzje zawodowe kobiet, które mniej chętnie niż mężczyźni wybierają kształcenie i karierę w naukach technicznych. Przekonanie o tym, że uwarunkowania płciowe mogą determinować powodzenie w danej dziedzinie aktywności, ma znaczący wpływ na decyzje zawodowe kobiet a w konsekwencji na gospodarkę krajową i globalną.

2.6. Jak środowisko kształtuje zainteresowania

Wiele postaw i przekonań na temat własnych kompetencji kształtuje się jeszcze zanim dzieci zaczną naukę formalną. Wsparcie rodziców stanowi silny predyktor rozwoju przekonania o własnej skuteczności w IT (Vekiri, Chronaki 2008). Wiele badań dowodzi, że zachęta lub przeciwnie zniechęcanie dzieci przez rodziców czy rówieśników do zajmowania się naukami ścisłymi może powodować powstawanie trwałych przekonań na temat własnej niskiej skuteczności a co za tym idzie, zmniejszenie zainteresowania i zaangażowania dziedzinami STEM (Brinkman, Diekman 2016). Eksperyment (Haden, i inni 2014) przeprowadzony w amerykańskim muzeum dla dzieci pokazał, że rodzice znacznie częściej poświęcają czas chłopcom niż dziewczynkom na tłumaczenie zjawisk naukowych. Przy czym warto dodać, że córki równie często co synowie zadawały rodzicom dociekliwe pytania. Inne badania ujawniły, że rodzice w stosunku do chłopców używają języka technicznego i naukowego częściej niż w rozmowach z dziewczynkami (Tenenbaum, Leaper 2003). Rodzice częściej też podzielają przekonanie, że nauka jest mniej ciekawa i trudniejsza dla ich córek niż dla synów. Co więcej, przekonanie to, jest predyktorem późniejszych zainteresowań i samooceny dzieci.

Istotną rolę w tym procesie odgrywają także media. W wielu programach telewizyjnych czy bajkach dla dzieci, w roli naukowca czy inżyniera widzimy zazwyczaj mężczyznę (Bond 2016). Ten wzorzec trwale zapisuje się w strukturach wiedzy dzieci. Badania nad redukcją stereotypowego wizerunku pokazują, że nawet jednorazowa ekspozycja stereoty-

powego wzorca pobudza istniejący schemat. Dzieci, które oglądały stereotypową postać częściej uważały, że nauka jest domeną mężczyzn. Jednakże prezentacja wzorca niezgodnego ze stereotypem (naukowcem jest kobieta) nie prowadziła do zmiany przekonań (dzieci pozostają przekonane o istniejącym podziale na zawody męskie i damskie (Bond 2016).

Podsumowanie

Niski udział kobiet w zawodach technicznych zarówno, jeśli chodzi o wybór toku kształcenia jak i miejsca pracy, jest coraz powszechniej zauważany i komentowany. Według estymacji firmy konsultingowej McKinsey (2015) wprowadzenie równości płciowej w zakresie rynku pracy może potencjalnie zwiększyć globalny rozwój gospodarczy o 12 trylionów dolarów. Najnowsze badania tematu nakazują poszukiwania potencjalnych przyczyn tego stanu rzeczy w obszarze psychospołecznych uwarunkowań takich jak np.: postrzeganie własnych kompetencji, postrzegane dopasowanie do dziedziny czy postrzeganie dziedziny jako umożliwiającej godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Wszelkie działania mające na celu zmianę postaw kobiet wobec nauk ścisłych, czy też zmianę przekonań otoczenia społecznego wobec aktywności kobiet w STEM, winny uwzględniać różnorodne aspekty tego złożonego zagadnienia. Implikacje praktyczne badań nad udziałem kobiet w dziedzinach STEM mają bardzo praktyczne znaczenie dla rozwoju współczesnej gospodarki. Aby sprostać oczekiwaniom pracodawców i przemysłu, konieczna jest zmiana postaw wobec pracy w STEM nie tylko przez same kobiety, ale także ich otoczenie społeczne. Nie bez znaczenia jest także działanie na rzecz ułatwienia godzenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich pracujących matek. Zwiększenie udziału kobiet w dziedzinach ścisłych, w tym szczególnie w branżach związanych z nowymi technologiami, zwiększa prawdopodobieństwo sprostania współczesnym jak i przyszłym wyzwaniom nowoczesnej gospodarki.

Bibliografia:

1. Aronson J., Lustina M., Good, C., Keough K., 1998, *When White Men Can't Do Math: Necessary and Sufficient Factors in Stereotype Threat*, "Journal of Experimental Social Psychology", nr 35.
2. Amanatullah E. T., Morris M. W., 2010, *Negotiating gender roles: Gender differences in assertive negotiating are mediated by women's fear of backlash and attenuated when negotiating on behalf of others*, "Journal of Personality and Social Psychology", nr 98.
3. Beede D., Julian T., Langdon D., 2011, *Women in STEM: A Gender Gap to Innovation*, "U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration".
4. Bobbitt-Zeher D., 2007, *The gender income gap and the role of education*, "American Sociological Association", nr 80.
5. Bond B.J., 2016, *Fairy Godmothers > Robots: The Influence of Televised Gender Stereotypes and Counter-Stereotypes on Girls' Perceptions of STEM*, "Bulletin of Science, Technology & Society", nr 36.
6. Bosson J. K., Prewitt-Freilino J. L., Taylor J. N., 2005, *Role Rigidity: A Problem of Identity Misclassification?* "Journal of Personality and Social Psychology", nr 89.
7. Brinkman B., Diekman A., 2016, *Applying the Communal Goal Congruity Perspective to Enhance Diversity and Inclusion in Undergraduate Computing Degrees* [w:] "Proceedings of the 47th ACM Technical Symposium on Computing Science Education - SIGCSE '16".
8. Carnevale A. P., Smith N., Strohl J., 2010, *Help Wanted: Projections of Jobs and Education Requirements through 2018*. Washington, DC: Georgetown University Center on Education and the Workforce.
9. Cheryan S., Plaut V. C., Davies P. G., Steele C. M., 2009, *Ambient belonging: How stereotypical cues impact gender participation in computer science*, "Journal of Personality and Social Psychology", nr 97.
10. Cheryan S., Plaut V. C., 2010, *Explaining Underrepresentation: A Theory of Precluded Interest*, Sex Roles, nr 63.
11. Cheryan S., Plaut V. C., Handron C., Hudson L., 2013, *The Stereotypical Computer Scientist: Gendered Media Representations as a Barrier to Inclusion for Women*, "Sex Roles", nr 69.

12. Chin C., Tekieli K., 2016, *The Status of Undergraduate Women at MIT*.
13. Correll S.J. in Hill C., Corbett C., St. Rose A., 2010, *Why so few? Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics*, AAUW, Washington, DC.
14. Diekman A. B., Brown E. R., Johnston A. M., Clark E. K., 2010, *Seeking Congruity Between Goals and Roles*, "Psychological Science", nr 21.
15. Diekman A. B., Clark E. K., Johnston A. M., Brown E. R., Steinberg M., 2011, *Malleability in communal goals and beliefs influences attraction to stem careers: Evidence for a goal congruity perspective*, "Journal of Personality and Social Psychology", nr 101.
16. Dweck C., 2006, *Is math a gift? Beliefs that put females at risk* [w:] S. J. Ceci, W. M. Williams (red.), *Why aren't more women in science? Top researchers debate the evidence*, American Psychological Association, Washington, DC.
17. Dweck C., 2014, *Nowa Psychologia Sukcesu*, Muza SA, Warszawa.
18. Frech A., Damaske S., 2012, *The Relationships between Mothers' Work Pathways and Physical and Mental Health*, "Journal of Health and Social Behavior", nr 53.
19. Haden C.A., Jant E.A., Hoffman P.C., Marcus M., Geddes J.R., Gaskins S., 2014, *Supporting family conversations and children's STEM learning in a children's museum*, "Early Childhood Research Quarterly", nr 29.
20. Helgeson V.S., 2017, *Psychology of Gender*, Routledge.
21. Herman C., Lewis S., 2012, *Entitled to a sustainable career? Motherhood in science, engineering and technology*, "Journal of Social Issues", nr 68.
22. Hill C., Corbett C., St. Rose A., 2010, *Why so few? Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics*, AAUW, Washington, DC.
23. Holmes E. K., Erickson J. J., Hill E. J., 2012, *Doing what she thinks best: Maternal psychological wellbeing and attaining desired work situations*, "Human Relations", nr 65.
24. Huang G., Taddese N., 2000, *Entry and persistence of women and minorities in college science and engineering education*, U.S.

-
- Department of Education, National Center for Education Statistics, Washington, DC.
25. Hunt V., Layton D., Prince S., 2015, *Diversity Matters*, McKinsey & Company, <http://www.mckinsey.com>, dostęp: 9.01.2017.
 26. Jaśko K., Szastok M., 2015, *Źródła nierównych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*, „Psychologia Społeczna”, nr 233.
 27. Lacey T. A., Wright B., 2009, *Occupational employment projections to 2018*, “Monthly Labor Review”, nr 132.
 28. London B., Rosenthal L., Levy S. R., Lobel M., 2011, *The Influences of Perceived Identity Compatibility and Social Support on Women in Nontraditional Fields During the College Transition*, “Basic and Applied Social Psychology”, nr 33.
 29. Młodożeniec M., Knapińska A., 2013, *Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce*, „Nauka”, nr 2.
 30. Moir A., Jessel D., 2014, *Płeć mózgu*, Muza SA, Warszawa.
 31. Murphy M. C., Steele C. M., Gross J. J., 2007, *Signaling threat: How situational cues affect women in math, science, and engineering settings*, “Psychological Science”, nr 18.
 32. National Science Board, 2007, *National Action Plan: For Addressing the Critical Needs of the U.S. Science, Technology, Engineering, and Mathematics Educational System*, National Science, Arlington, VA.
 33. Park L. E., Young A. F., Troisi J. D., Pinkus R. T., 2011, *Effects of everyday romantic goal pursuit on women's attitudes toward math and science*, “Personality and Social Psychology Bulletin”, nr 37.
 34. Scandura T. A., Lankau M. J., 1997, *Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction*, “Journal of Organizational Behavior”, nr 18.
 35. Schuster C., Martiny S. E., 2017, *Not Feeling Good in STEM: Effects of Stereotype Activation and Anticipated Affect on Women's Career Aspirations*, “Sex Roles”, nr 76.
 36. Sedek G., Kofta M., 1990, *When cognitive exertion does not yield cognitive gain: Toward an informational explanation of learned helplessness*, “Journal of Personality and Social Psychology”, nr 58.
 37. Sedek G., Kofta M., Tyszka T., 1993, *Effects of uncontrollability on subsequent decision making: Testing the cognitive exhaustion hypothesis*, “Journal of Personality and Social Psychology”, nr 65.

38. Sedek G., McIntosh D. N., 1998, *Intellectual helplessness: Domain specificity, teaching styles, and school achievement* [w:] M. Kofta, G. Weary, G. Sedek (red.), *Personal Control in Action: Cognitive and Motivational Mechanisms*. Plenum Press, New York.
39. Summers L., 2005, *Remarks at NBER Conference on Diversifying the Science & Engineering Workforce*,
http://www.harvard.edu/president/speeches/summers_2005/nber.php,
dostęp: 10.01.2017.
40. Tellhed U., Bäckström M., Björklund F., 2017, *Will I Fit in and Do Well? The Importance of Social Belongingness and Self-Efficacy for Explaining Gender Differences in Interest in STEM and HEED Majors*, "Sex Roles", nr 71.
41. Tenenbaum H. R., Leaper C., 2003, *Parent-Child Conversations About Science: The Socialization of Gender Inequities?*, "Developmental Psychology", nr 1 (39).
42. Thoman D. B., Smith, J. L., Brown, E. R., Chase J., Young J., Lee K., 2013. *Beyond Performance: A Motivational Experiences Model of Stereotype Threat*, "Educational Psychology Review", nr 25.
43. Walton G. M., Cohen G. L., 2007, *A question of belonging: Race, social fit, and achievement*, "Journal of Personality and Social Psychology", nr 92.
44. Weisgram E. S., Diekmann A. B., Charles M., 2017, *Making STEM "Family Friendly": The Impact of Perceiving Science Careers as Family – Compatible*, "Social Sciences", nr 6.
45. Wheeler Van Vlack T., 2016, *Women in Tech*. USA: Sasquatch Books.
46. Wilkinson R., Pickett K., 2009, *The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better*, Penguin, London.
47. Vekiri I., Chronaki A., 2008, *Gender issues in technology use: Perceived social support, computer self-efficacy and value beliefs, and computer use beyond school*, "Computers & education", nr 51.
48. Xu Y., 2015, *Focusing on women in STEM: A longitudinal examination of gender-based earning gap of college graduates*, "Journal of Higher Education", nr 86.

1. <https://www.eurostudent.pl/jakich-specjalistow-potrzebuje-rynek-pracy/>, dostęp: 10.01.2017.
2. https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx, dostęp: 10.09.2018.

The Requirements of Contemporary Economy and Women's Professional Choices.

On the Causes of Low Representation of Women in Technical Professions

Summary

Science still attracts more men than women. In occupations related to STEM (Science, Technology, Engineering, Math) representation of women is about 25 percent. Unequal participation of women in STEM contributes to the reduction of organizational innovativeness by the lack of representation of all potential users. Professions involving new technologies are also an attractive workplace due to earnings, promotion potential or employment stability. The purpose of this article is to indicate and discuss selected causes of low participation of women in STEM fields and its impact on the industry. The article contains a review of the literature along with an indication of current research directions, such as self-efficacy, sense of belonging to STEM or stereotypical gender roles.

Key words: career choices, scientific disciplines, economy, gender roles, STEM.

Justyna Wandasiewicz
Uniwersytet Śląski
Wydział Pedagogiki i Psychologii
Zakład Psychologii Pracy i Organizacji
e-mail: justawandasiewicz@wp.pl

Satysfakcja zawodowa a wykorzystywanie aplikacji mobilnych

Abstrakt

Satysfakcja zawodowa jest jednym z ważniejszych czynników gwarantujących efektywne wykonywanie obowiązków w pracy. Osoby zadowolone z powierzanych im zadań, chętnie angażują się w życie organizacji, zapewniają jej rozwój i stabilność. Dająca satysfakcję kariera zawodowa pomaga w kształtowaniu adekwatnego obrazu własnej osoby, swojej tożsamości oraz poczucia niezależności i godności osobistej. Stymuluje jednostkę do budowania dojrzałych i odpowiedzialnych relacji. Jednakże aktualne zmiany gospodarcze i technologiczne wpływają na większość sfer funkcjonowania społecznego, a złożone technologie, aplikacje mobilne zyskują nowe znaczenie we współczesnym, zglobalizowanym świecie. Artykuł w oparciu o przeprowadzone badania własne, stanowi próbę zweryfikowania najnowszych trendów w wykorzystywaniu aplikacji mobilnych w kontekście odczuwanej satysfakcji zawodowej wśród osób aktywnych zawodowo.

Słowa kluczowe: aplikacje mobilne, nowoczesne technologie, praca zawodowa, rodzaje aplikacji mobilnych, satysfakcja zawodowa.

Wprowadzenie

Rozwój technologii informacyjnej i komunikacyjnej przyczynił się do powstania nowych technologii mobilnych, które otworzyły przed użytkownikami dostęp do nieograniczonej bazy informacji z dowolnego miejsca i o dowolnej porze.

Urządzenia bezprzewodowe bardzo szybko objęły swoim zasięgiem cały świat, głównie ze względu na brak stacjonarnych ograniczeń korzystania z Internetu. Obecnie większość społeczeństwa nie potrafi sobie wyobrazić funkcjonowania bez nowoczesnych technologii i aplikacji mobilnych,

które powoli znajdują zastosowanie we wszystkich dziedzinach życia. Czy wykorzystanie aplikacji mobilnych może przyczynić się do wzrostu satysfakcji z pracy oraz ogólnie z życia? Satysfakcja z pracy jest wskaźnikiem podejścia emocjonalnego pracowników do ich pracy, zadań oraz środowiska, w którym przebywają. W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele badań dotyczących postaw pracowników wobec pracy i organizacji oraz odczuwanej w pracy satysfakcji (Zalewska 2001: 197-217; Schultz, Schultz 2002: 296-318; Argyle 2004: 42-47; Bańka 2007: 283-320). Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na wstępną charakterystykę dominujących tendencji w wyborze aplikacji mobilnych przy uwzględnieniu kontekstu odczuwanej satysfakcji zawodowej wśród osób aktywnych zawodowo.

1. Satysfakcja zawodowa

Satysfakcja z pracy to jeden z najważniejszych elementów wpływających na efektywne wykonywanie zadań zawodowych. Pojęcie satysfakcji definiowane może być jako pozytywne lub negatywne uczucia oraz postawy wobec pracy i poszczególnych współpracowników (Schultz i Schultz 2002: 296-297). Satysfakcja zawodowa jest utożsamiana z odczuwaniem przyjemności lub przykrości z wykonywanych obowiązków i objawia się w dwóch obszarach:

- zawodowym - zadowolony pracownik podchodzi do swoich obowiązków w sposób bardziej twórczy, innowacyjny, podejmuje decyzje w sposób zdecydowany i szybki;
- kontaktów z innymi ludźmi - pracownik zadowolony z powierzanych mu obowiązków jest bardziej otwarty i komunikatywny (Bańka 2007: 283-320).

Dotychczasowe badania wykazują, iż pracownicy, których charakteryzuje wysoki poziom odczuwanej satysfakcji zawodowej, chętniej przychodzą do pracy i przejawiają większą inicjatywę oraz chęć realizacji wyznaczanych przez pracodawcę celów. Jednostki te szybciej adaptują się do zmieniających się warunków pracy, są bardziej zaangażowane i wykazują mniejszą absencję (Bańka 2007: 283-320). Do czynników, które mogą wpływać na satysfakcję z wykonywanych zadań, zaliczyć można m. in. otrzymywane wynagrodzenie, relacje z przełożonym i współpracownikami, szanse na awans, a także inne aspekty, takie jak poczucie tożsamości (Argyle 2004: 42-47). Satysfakcja z zarobków wzrasta, gdy

pracownicy oceniają swoje wynagrodzenie jako sprawiedliwe. Większą satysfakcję odczuwają także osoby, które postrzegają swoje relacje z przełożonymi jako dobre i słuszne. Wynika to z faktu, iż to właśnie przełożeni decydują w sprawach awansu, ustalają warunki pracy czy podwyżki płac. Zadowoleni pracownicy, którzy mają dobre relacje ze swoimi współpracownikami bardziej angażują się w życie towarzyskie, chętnie oferują pomoc w rozwiązywaniu problemów. Ponadto, będąc wysoko zmotywowani, odpowiednio wynagradzani i doceniani przez pracodawcę z większą chęcią i skutecznością wykonują swoje obowiązki zawodowe. Wartym podkreślenia jest również fakt, iż zadowolenie z pracy wzrasta wraz z kompetencjami zawodowymi. Badania pokazują, że w pierwszych latach pracy rośnie ono znacznie szybciej wraz ze zdobywanym doświadczeniem, a następnie z upływem czasu to tempo maleje (Schultz i Schultz 2002: 306-318).

Narzędziem służącym do oceny poziomu satysfakcji z pracy jest między innymi Arkusz opisu pracy O. Neuberger'a i M. Allerbeck w polskiej adaptacji A. Zalewskiej. Wykorzystywany jest on do badania zadowolenia z pracy za pomocą siedmiu komponentów, takich jak: koledzy, przełożony, treść pracy, warunki pracy, organizacja i kierownictwo, rozwój, wynagrodzenie (Zalewska 2001: 197-217). Rzetelność skal dla sześciu składników jest wysoka, alfa Cronbacha waha się od 0,84 do 0,92. Jedynie dla składnika „Koledzy” rzetelność jest niższa, wynosi 0,69, mimo wszystko oceniono ją jako zadowalającą. Satysfakcja z każdego komponentu jest oceniana na czterostopniowej skali. Poza wymienionymi składnikami pracy, narzędzie to zawiera dwa dodatkowe pytania. Dotyczą one poziomu zadowolenia z czasu pracy oraz oceny możliwości utraty pracy. Dwa ostatnie pytania arkusza pozwalają na zweryfikowanie ogólnego zadowolenia z pracy i całego życia. Badani udzielają odpowiedzi spośród czterech możliwych - *tak*; *raczej tak*; *raczej nie*; *nie*. W Arkuszu tym można otrzymać od 0 do 54 punktów, składa się z on siedmiostopniowej skali, gdzie 0 oznacza brak zadowolenia, a 6 całkowite zadowolenie z danego składnika pracy. Ponadto narzędzie to pozwala na ocenę ogólnej satysfakcji z życia.

2. Aplikacje mobilne

Błyskawiczny rozwój nowych technologii, dostępność urządzeń mobilnych łączących się bezprzewodowo z Internetem, spowodowały

iż obecnie funkcjonowanie bez nich wydaje się wręcz niemożliwe. Ich potencjał i popularność wynika nie tylko z dostępności, ale przede wszystkim z mnogości zastosowań. Dzięki nim w bardzo łatwy i szybki sposób możliwe jest dotarcie do nieograniczonych zasobów informacji oraz ich dystrybucja w postaci cyfrowej. Paul Levison nowoczesne środki przekazu i usług społecznościowych Internetu nazywa *nowymi nowymi mediami* i uważa, że (...) *świat nowych nowych mediów otwiera olbrzymi wachlarz możliwości. Łatwy dostęp do bardzo różnych form pozwala bez trudu wybrać tę najbardziej odpowiednią dla każdego użytkownika* (Levinson 2010: 12).

Aplikacje mobilne (ang. *mobile apps*) dostępne są na specjalnych platformach zwanych *app stores*, tzw. sklepy z aplikacjami, a zarządzają nimi firmy dostarczające mobilne systemy operacyjne. Do najbardziej popularnych zaliczyć można: Google Play, Apple Appstore, Windows Store, Amazon Appstore oraz Black Berry World. Najwięcej aplikacji przeznaczonych jest do korzystania na urządzeniach mobilnych posiadających system operacyjny Android, dostępnych w dużej mierze za darmo w sklepie Google Play (Gmiterek, Kotułka 2017: 12-13).

Nie sposób mówiąc o aplikacjach mobilnych, nie zwrócić uwagi na ich obszerne zastosowanie wynikające z dynamicznego rozwoju usług oferowanych za ich pośrednictwem. Z aplikacji mobilnych, użytkownik korzysta w najbardziej dogodnym dla niego momencie i miejscu (Pawełoszek-Korek 2009: 30-58). Stanowią one źródło nieskończonej wiedzy. Za ich pomocą można sprawdzić informacje drogowe, pogodowe czy te z obszaru polityki, edukacji itp. Aktualnie aplikacje można pogrupować w katalogi tematyczne, z zakresu takich dziedzin życia jak: Biblioteka; Czytanie; Produktywność, Nauka i Edukacja; Pisanie, Tworzenie notatek, prezentacji, arkuszy kalkulacyjnych; Media społecznościowe; Multimedia; Komunikacja (Gmiterek, Kotułka 2017: 89-94).

Schemat 1

Rodzaje aplikacji ze względu na ich zastosowanie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Biznesport, 2016

(<http://biznesport.pl/blog/rodzaje-aplikacji-mobilnych>, dostęp: 05.11.2017).

Aplikacje mobilne można podzielić również ze względu na sposób ich wytworzenia, tj. na aplikacje webowe, natywne i hybrydowe. Aplikacje webowe wymagają połączenia z Internetem, mają ograniczony dostęp do funkcji, przybierają postać stron internetowych. Przykładami takich aplikacji są serwisy - jakdojade.pl, Wikipedia czy Allegro. Aplikacje natywne to rodzaj aplikacji mobilnych powstających z myślą o konkretnej platformie, np. Android, iOS, Windows Phone. Charakteryzują się dużą szybkością działania, by z nich korzystać niepotrzebny jest dostęp do Internetu, bezpośrednio łączą się z wybranymi elementami urządzenia mobilnego, jak np. GPS, akcelerometr czy aparat fotograficzny. Aplikacje hybrydowe są połączeniem aplikacji natywnych i webowych. By je zainstalować, należy wybrać odpowiednią platformę pod konkretne urządzenie mobilne. Aplikacje te wykorzystują dużo rozwiązań cechujących aplikacje webowe. Można je w łatwy i szybki sposób łączyć ze stronami internetowymi, ale zazwyczaj działają wolniej od aplikacji natywnych i mają mniejszy dostęp do funkcji urządzenia (Wmobi 2015; Biznesport 2016).

Aktualne badania wskazują, iż Polacy na swoich urządzeniach mobilnych wykonują średnio pięć czynności, tzw. *smart*, do których zaliczyć można wszelkiego rodzaju aktywności w Internecie, w *social mediach*, oglądanie wideo, granie w gry itp. Wyniki sondażu z 2016 roku pokazują, że aż 46 proc. respondentów stanowi aktywnych użytkowników Internetu mobilnego, w tym 40 proc. świadomie posługuje się różnymi aplikacjami mobilnymi (Majchrzyk 2016; Luty 2016). Jak wynika z raportu serwisu „We Are Social”, do najczęstszych aktywności na urządze-

niach mobilnych należy korzystanie z bankowości mobilnej (28 proc.), serwisów nawigacji i map (27 proc.), komunikatorów (25 proc.), oglądanie filmów/teledysków itp. (19 proc.) i granie w gry mobilne (17 proc.) (Majchrzyk 2016).

Reasumując, (...) *w świecie mobilnym najważniejsze jest zaspokajanie potrzeby informacji-tu i teraz* (Kubiak 2015: 85). Zdecydowana większość populacji korzysta z mobilnych urządzeń, skupiając się na natychmiastowym zaspokajaniu potrzeb komunikacyjnych, informacyjnych i aktywnie wykorzystując bazy multimedialnych aplikacji (Biznesport 2016).

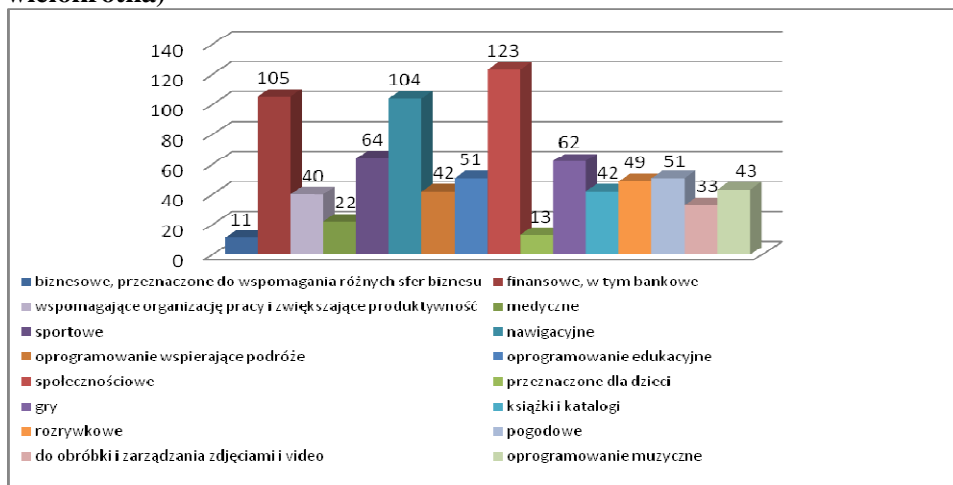
3. Metodologia i wyniki badań

Głównym celem realizowanych przez mnie badań było scharakteryzowanie najnowszych, dominujących tendencji w wyborze aplikacji mobilnych przy uwzględnieniu kontekstu odczuwanej satysfakcji zawodowej wśród osób aktywnych zawodowo.

Badania zostały przeprowadzone drogą mailową i miały charakter sondażowy. W ankiecie prócz Arkusza opisu pracy O. Neuberger'a i M. Allerbeck w polskiej adaptacji A. Zalewskiej znalazły się pytania o płeć, staż pracy oraz branżę, w której obecnie pracuje respondent. Skonstruowana została również tabela obejmująca najczęściej spotykane rodzaje aplikacji mobilnych, w której badany miał za zadanie zaznaczyć, z którego typu aplikacji korzysta oraz dopisać konkretne ich nazwy. Łącznie zebrano 130-osobową grupę aktywnych zawodowo (95 kobiet, 35 mężczyzn), z różnym stażem pracy i specjalizujących się w odmiennych branżach. Uzyskane w ten sposób informacje posłużyły w dalszej kolejności do próby zdefiniowania związku pomiędzy odczuwaną satysfakcją zawodową a wyborem aplikacji mobilnych oraz ustaleniem najczęściej wykorzystywanych aplikacji przez poszczególne grupy zawodowe. Wśród badanych znajdowały się osoby aktywne zawodowo z regionu aglomeracji śląskiej. W grupie badawczej przeważały kobiety (73 proc. respondentów), a ich staż pracy wahał się pomiędzy 2 a 26 lat. Mężczyzn (27 proc.) charakteryzował staż pracy od 2 do 13 lat. Ankietowani pracowali w takich branżach, jak: budownictwo, nieruchomości, bankowość, edukacja, branża informatyczna, energetyczna, motoryzacyjna, medyczna i kosmetyczna, a także administracja publiczna. Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby aktywnie pracujące najchętniej korzystają z apli-

kacji społecznościowych, finansowych, w tym bankowych, nawigacyjnych oraz oprogramowania wspierającego podróże (wykres 1).

Wykres 1
Najczęściej wybierane rodzaje aplikacji (N=130, dopuszczona odpowiedź wielokrotna)



Źródło: badania własne.

Na podstawie udzielanych przez respondentów odpowiedzi, najczęściej wybraną aplikacją społecznościową okazał się Facebook (97 proc. badanych), Messenger (87 proc.) oraz Snapchat (47 proc.). Wśród aplikacji finansowych respondenci wymieniali takie aplikacje jak: INGMobile (86 proc.), MojeING (74 proc.), Mbank (53 proc.). Najczęściej wykorzystywanymi aplikacjami nawigacyjnymi w badanej grupie były - Google maps (38 proc.), Yanosiknavi (27 proc.), a wśród oprogramowania podróżniczego - e-podróżnik (39 proc.). Respondenci, zwracali także uwagę na częste korzystanie z takich aplikacji, jak Instagram (49 proc.), Endomondo (46 proc.), YouTube (42 proc.), OLX.pl- ogłoszenia lokalne (39 proc.) oraz IPLA (23 proc.). Osoby badane w dużej mierze odpowiadały, iż często sprawdzają aplikacje pogodowe, tj. AliExpress (29 proc.) oraz Meteo (16 proc.). Pozostałe odpowiedzi były udzielane przez znacznie mniejszą grupę respondentów, nie przekroczyły założonego progu minimum, tj. 10 proc. i w związku z tym, nie zostały uwzględnione w analizie.

Ankietowani w Arkuszu opisu pracy najwyżej oceniali takie komponenty satysfakcji z pracy, jakimi są treść pracy (70 proc. badanych), kolejno koledzy (47 proc.) oraz warunki pracy (45 proc.). Najniżej oceniali zadowolenie z wynagrodzenia (16 proc.). Duża grupa respondentów prezentuje także wysokie zadowolenie z podziału czasu pracy (55 proc.). Badani najwyżej oceniający swoje zadowolenie z treści pracy, korzystali przede wszystkim z takich aplikacji jak: aplikacje społecznościowe, wspomagające organizację pracy, zwiększające produktywność, a także finansowe, nawigacyjne, pogodowe, podróżnicze czy edukacyjne. Natomiast osoby, oceniające swoje zadowolenie z treści pracy na najniższym poziomie (7 proc.), korzystają ze zdecydowanie mniejszej liczby aplikacji, ograniczając się głównie do aplikacji społecznościowych, rozrywkowych, gier i muzycznych. Ankietowani charakteryzujący się wysokim poziomem satysfakcji zarówno z kontaktów koleżeńskich, jak i warunków pracy, jako najczęściej używane aplikacje mobilne, typowali aplikacje społecznościowe, rozrywkowe, muzyczne i w dalszej kolejności edukacyjne. Respondenci, którzy najlepiej ocenili swoją satysfakcję z podziału czasu pracy, stanowią najliczniejszą grupę użytkowników, takich aplikacji jak: gry, rozrywkowe, muzyczne, pogodowe oraz społecznościowe. Wśród badanych najmniej liczną grupę stanowiły osoby zadowolone z wynagrodzenia, byli to użytkownicy głównie aplikacji społecznościowych, nawigacyjnych i finansowych. Osoby charakteryzujące się najwyższym ogólnym poziomem zadowolenia z pracy (42 proc. badanych) korzystały z aplikacji wspomagających ich organizację pracy oraz zwiększających produktywność. Ponadto wskazywały na częste wykorzystywanie oprogramowań edukacyjnych, np. służących nauce języków obcych. Badani, którzy oceniali swoją satysfakcję z życia na najwyższym poziomie (67 proc.), korzystają na co dzień głównie z aplikacji społecznościowych, nawigacyjnych, bankowych. Osoby oceniające satysfakcję z życia na najniższym poziomie (33 proc.) korzystają z aplikacji społecznościowych również, ale także z aplikacji rozrywkowych, pogodowych, gier i oprogramowań muzycznych.

Z przeprowadzonych badań wynika, że największą popularnością zarówno wśród osób o wysokim, jak i niskim poziomie odczuwanej satysfakcji zawodowej cieszą się mobilne aplikacje społecznościowe, takie jak Facebook czy Messenger. Pracownicy z dłuższym stażem chętnie wspomagają swoją produktywność i organizację, wykorzystując aplikacje typu

Gmail, Adobe Acrobat, Tłumacz Google. Jednostki rozpoczynające swoją drogę zawodową często poświęcają więcej czasu na aplikacje rozrywkowe czy muzyczne. Dużo osób młodych pracujących na terenie aglomeracji śląskiej, po ukończonych studiach osiedliło się w tym regionie. Mieszkając z dala od domu rodzinnego, na co dzień korzystają z aplikacji, które umożliwiają im utrzymanie relacji z bliskimi, takich jak: Skype, Messenger, Instagram, Facebook, WhatsApp. Ta grupa respondentów wykazuje również wzmożoną aktywność w korzystaniu z aplikacji podróżniczych i nawigacyjnych, np. e-podróżnik czy Google maps.

Z badań wynika, że kobiety w porównaniu do mężczyzn zdecydowanie częściej wybierają aplikacje związane z fotografią i obróbką zdjęć (36 proc.), pogodowe (27 proc.) czy oprogramowania kierowane typowo dla dzieci (25 proc.). Prawdopodobnie jest to związane z obowiązkami realizowanymi w życiu zawodowym, jak i w dużej mierze w życiu prywatnym. Większość badanych kobiet pracuje w branży edukacyjnej, a oprogramowania naukowe i te kierowane do dzieci stają się przydatne w codziennej pracy. Wśród badanych mężczyzn, przeważająca grupa wykonuje zawody związane z branżą budowlaną, informatyczną oraz transportem. Profesje ich wiążą się z częstymi wyjazdami i delegacjami, to może tłumaczyć częste korzystanie z aplikacji nawigacyjnych (46 proc.), podróżniczych (37 proc.) czy pogodowych (14 proc.). Na podstawie przeprowadzonych badań sondażowych, do najczęściej wybieranych aplikacji mobilnych w pełnej grupie respondentów, bez zróżnicowania na wiek, płeć, staż czy branżę zawodową, zalicza się przede wszystkim aplikacje społecznościowe, bankowe, nawigacyjne oraz ułatwiające podróżowanie.

Podsumowanie

Współcześnie dostrzega się coraz większe zainteresowanie społeczeństwa korzystaniem z aplikacji mobilnych i związaną z tym rosnącą ich popularizację. Analiza zebranych danych dowiodła, że poczucie kierowania swoimi działaniami, a także przyjazne i ciepłe relacje ze współpracownikami przyczyniają się do wzrostu satysfakcji zawodowej. Większe odczuwane zadowolenie z pracy sprzyja nie tylko rozwojowi firmy, ale także zachowaniom prospołecznym i ogólnie przyczynia się do poprawy jakości relacji między współpracownikami oraz przełożonymi. Pomocne są w tym aplikacje mobilne, które ułatwiają kontakt z bliskimi,

nawiązywanie nowych relacji czy organizację pracy. Badania firmy Nielsen wykazały, że ludzkość korzysta z nich około 30 godzin miesięcznie (Think With Google 2015). Wśród Polaków średni dzienny czas spędzany *stricte* na korzystaniu z urządzeń mobilnych to około 1 godziny i 18 minut (Majchrzyk 2016). Według Raportu Forrestera 85 proc. czasu spożytkowanego przy smartfonie przypada na obsługę aplikacji mobilnych (Budek 2015). Możliwe, iż wynika to z ich rozbudowanej funkcjonalności, szybkości i możliwości dużej personalizacji przekazu, pozwalającej na łatwe dostosowanie do potrzeb użytkownika. Coraz więcej osób korzysta z urządzeń mobilnych, zarówno zawodowo, jak i prywatnie. Wiele osób młodych, zwłaszcza zaczynających dopiero swoją ścieżkę kariery, nie wyobraża sobie codzienności bez aplikacji mobilnych oraz Internetu. W związku z tym, iż ludzkość zaczęła myśleć globalnie, studiowanie, podróżowanie czy praca poza miejscem zamieszkania stały się czymś naturalnym. Temu zjawisku towarzyszy właśnie rozwój aplikacji mobilnych, zwłaszcza tych społecznościowych i wspomagających pracę zawodową. *W rzeczywistości jesteśmy coraz bardziej zależni od maszyn i nowych technologii, które mają coraz większy wpływ na zmianę warunków życia społecznego, gospodarczego oraz edukację* (Kuźmińska-Sołśnia 2013: 257). Tym samym ludzkość wkroczyła w nową erę, erę informatyzacji, cybernetyzacji i multimedialności, więc nie dziwi fakt, że społeczeństwo chętnie korzysta z mobilnych urządzeń.

Podsumowując, współczesne społeczeństwo wykorzystuje potencjał swoich urządzeń mobilnych w coraz większym stopniu, a smartfony i tablety stają się nieodłącznymi przedmiotami codziennego użytku. Jako „nowi przyjaciele”, służą nie tylko do rozrywki i czerpania wiedzy o świecie, ale także stanowią ważny element w codziennej pracy, pomagając w jej organizacji, w kontaktach z innymi, bankowości i w wielu innych, dotychczas niezbadanych obszarach.

Bibliografia:

1. Argyle M., 2004, *Psychologia szczęścia*, Astrum, Wrocław.
2. Bańka A., 2007, *Psychologia pracy* [w]: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Tom 3, GWP, Gdańsk.
3. Budek K., 2015, *Raport Forrester. Aplikacje mobilne sklepów mało popularne*, <https://retailnet.pl/2015/12/04/14883-raport-forrestera-aplikacje-mobilne-sklepow-malo-popularne>, dostęp: 15.10.2017.

4. Biznesport, 2016, *Rodzaje aplikacji mobilnych*, [http://biznesport.pl/blog/rodzaje-aplikacji mobilnych](http://biznesport.pl/blog/rodzaje-aplikacji-mobilnych), dostęp: 05.11.2017.
5. Gmiterek G., Kotuła S. D., 2017, *Aplikacje mobilne nie tylko w bibliotece*, Wydawnictwo Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, Warszawa.
6. Kubiak K., 2015, *Oceny wybranych aplikacji mobilnych w opinii użytkowników*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu”, nr 41.
7. Kuźmińska-Sołśnia B., 2013, *Urządzenia mobilne i ich udział w edukacji XXI wieku*. „Edukacja –technika –Informatyka”, nr 2.
8. Levinson P., 2010, *Nowe nowe media*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
9. Luty P., 2016, *Polacy na zakupach mobilnych*. [https://magazyn.allegro.pl/5451-polacy-na zakupach-mobilnych](https://magazyn.allegro.pl/5451-polacy-na-zakupach-mobilnych), dostęp: 10.12.2017.
10. Majchrzyk Ł., 2016, *Mobile i digital w Polsce i na świecie w 2016 r.* <https://mobirank.pl/2016/01/27/mobile-digital-w-polsce-na-swiecie-2016>, dostęp: 10.12.2017.
11. Pawełoszek-Korek J., 2009, *Technologie mobilne w dostarczaniu wiedzy*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa.
12. Schultz D. P., Schultz S. E., 2002, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
13. Think With Google, 2015, *Mobile App. Marketing Insights: How Consumers Really Find and Use Your Apps*. https://storage.googleapis.com/think-v2-emea/docs/article/mobile-app-marketing-insights_2.pdf, dostęp: 15.10.2017.
14. Wmobi, 2015, *Webowa, natywna i hybryda, czyli trzy rodzaje aplikacji mobilnych*. [http://wmobi.pl/2015/04/08/webowa-natywna-i-hybryda-cyli-trzy-rodzaje-aplikacji Mobilnych](http://wmobi.pl/2015/04/08/webowa-natywna-i-hybryda-cyli-trzy-rodzaje-aplikacji-mobilnych), dostęp: 05.11.2017.
15. Zalewska A., 2001, *Arkusz Opisu Pracy O. Neubergera i M. Allerebeck – adaptacja do warunków polskich*, „Studia Psychologiczne”, nr 39 (I).

Job Satisfaction and The Use of Mobile Applications

Summary

Job satisfaction is one of the most important factors guaranteeing effective performance of work responsibilities. People who are satisfied with the tasks entrusted to them are willingly involved in the life of the organization and ensure its development and stability. A rewarding professional career helps in shaping an appropriate image of oneself, one's identity and a sense of independence and personal dignity. It stimulates an individual to build mature and responsible relationships. However, current economic and technological changes affect most areas of social functioning, and complex technologies and mobile applications are gaining new meaning in today's globalized world. The article based on the conducted own research is an attempt to verify the latest trends in the use of mobile applications in the context of the experienced job satisfaction among the professionally active people.

Key words: job satisfaction, mobile applications, new technologies, professional work, types of mobile applications.

RECENZJA

Bożenna Sztumska i Janusz Sztumski, *Świat wartości jako trzecie środowisko istnienia człowieka*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2018, ss. 204.

Przedmiotem zainteresowania Autorów recenzowanej publikacji stał się świat wartości, rozumiany tutaj jako środowisko pod pewnymi względami autonomiczne, odrębne od środowiska przyrodniczego i społecznego. Zarówno Bożenna Sztumska, jak i Janusz Sztumski, są cenionymi badaczami, zajmującymi się tą problematyką od lat. Cała praca liczy ogółem 204 strony. Składają się na nią, poza *Wprowadzeniem*, cztery rozdziały teoretyczno-metodologiczne, w których przedmiotem uwagi uczyniono m.in. definiowanie tego, czym jest wartość; różne typologie wartości; funkcje, jakie one pełnią w systemie społecznym; a także wpływ wartości na motywacje, postawy i zachowania ludzi. Ponadto, Autorzy uwzględnili ogółem dwanaście rozdziałów, w których rozważają to, jakie znaczenie mają poszczególne wartości dla jednostki i systemu społecznego jako pewnej całości. Uwaga Bożenny i Janusza Sztumskich skupiła się tutaj na *pracy, prawdzie, pokoju, pieniądzu, autorytecie i prestiżu, nauce, fachowości, tolerancji, wolności, godności, normalności oraz przyjaźni*.

Na wstępie Autorzy publikacji słusznie zauważają, że człowiek nie-jako ze swej natury jest istotą immanentnie związaną ze światem wartości. Z jednej strony bowiem, stale wartościuje, to znaczy kategoryzuje i hierarchizuje fenomeny, jakich w świecie doświadcza. Z drugiej zaś, sam też wytwarza wartości. Z tego punktu widzenia, człowiek jest zarazem istotą *wartościującą*, jak też i *wartościotwórczą*. Czym jednak jest wartość? Najprościej ujmując, pod pojęciem tym należałby rozumieć coś, co jest dla jednostki cenne. Jak wskazują Autorzy, termin ten odnosi się do wszystkiego, co (...) *zyskuje szczególne uznanie konkretnego człowieka lub danych ludzi w określonym momencie ze względu na jego lub ich potrzeby egzystencjalne, poznawcze, moralne, estetyczne itp., które mogą zostać wówczas zaspokojone, jeśli osiągnie się pożądaną wartość* (Ibidem:23). Świat wartości jest wtórny wobec środowiska naturalnego i społecznego. Współtworzą go elementy wywodzące się zarówno z pierwszego, jak i z drugiego – w tym sensie, że potrzeba (np. bezpieczeństwa) przyjmuje postać określonej wartości dopiero w ramach odpowiedniej

struktury społecznej. Świata tego nie da się jednak sprowadzić ani do środowiska naturalnego, ani do społecznego. Tworzy on swe własne środowisko, stanowiące niejako dodatkowy układ odniesienia dla zachowań jednostkowych i społecznych.

Samą wartość można byłoby przyrównać do skryptu poznawczego, który posiada pewną ramę, wyznaczającą granice tego, co należy rozumieć pod pojęciem danej wartości, jak i treść, stanowiącą jej egzemplifikację. O ile ta rama wydaje się względnie stabilna, o tyle zawartość samego skryptu może być w odmienny sposób formułowana bądź interpretowana przez poszczególnych członków danej zbiorowości. Jak zauważa A. Sen w swej pracy *Wolność i rozwój* (2002), rozumienie takiej wartości, jaką jest *wolność*, zależy w pewnej mierze od umiejscowienia jednostki w strukturze społecznej. Ci, którzy znajdują się wyżej w hierarchii, w większym stopniu będą skłonni dostrzegać wolność negatywną (od czegoś) aniżeli wolność pozytywną (do czegoś). Mimo, że ramy definicyjne tego pojęcia są względnie takie same, w końcu dotyczy ono sytuacji, kiedy jednostka jest w stanie dokonywać wyborów w sposób autonomiczny, to już sama jego zawartość zależy od wielu innych czynników, m.in. tych strukturalnych.

Autorzy recenzowanej pracy dostrzegają ten złożony charakter samych wartości, a także związany z tym problem ich obiektywizacji w społeczeństwie. To niedoprecyzowanie wartości sprawia, że na poziomie makrostrukturalnym przyjmują one postać abstrakcyjnych skryptów, a procesy ich negocjowania i definiowania następują już w obrębie niższych struktur (np. w ramach organizacji). To stwarza oczywiście pewnego rodzaju wyzwania o charakterze metodologicznym. Co bowiem respondenci rozumieją pod pojęciem *pracowitości*, deklarując, dla przykładu, w sondażu, że wartość ta ma dla nich szczególne znaczenie? Czy istnieje jakiś społeczny konsensus odnośnie tego, co jest *pracowitością*, a co *pracowitością* już nie jest? Czy *pracowitość* w przypadku pracownika naukowego jest tym samym, co *pracowitość* menedżera czy górnika? Ta złożoność, o której tutaj mowa dotyczy zresztą nie tylko samego rozumienia wartości, ale też ich funkcjonowania w obrębie społeczeństwa. Mimo, że Autorzy publikacji przyjęli za punkt wyjścia dla swoich rozważań teorię systemu społecznego, a przedmiotem uwagi uczynili także istnienie w ramach tego systemu określonego ładu aksjonormatywnego, to zarazem słusznie spostrzegli jego dynamiczny charakter. Bardziej zasad-

ne byłoby tutaj mówienie o istnieniu aksjonormatywnego rdzenia, względnie stabilnego i trwałego, oraz peryferii, podlegających nieustannym przemianom. Oba te obszary pozostają we wzajemnych relacjach – w tym sensie, że wartości obecne na peryferiach społeczeństwa mogą stać się częścią jego rdzenia i odwrotnie. Nie świadczy to o słabości rozważanego systemu, ale wręcz o jego sile, żywotności i elastyczności. Dzięki tej, chciałoby się rzec, bardziej płynnej strukturze, system jest w stanie lepiej reagować na zachodzące zmiany i się do nich dostosowywać.

Szczególnie interesujące wydały się rozważania podjęte w rozdziale trzecim, dotyczącym wprost tego, w jaki sposób wartości wpływają na zachowanie. Autorzy publikacji wyodrębnili następujące etapy w ramach tego procesu, w tym: (a) percepcji wartości szanowanych przez ludzi żyjących w określonym systemie społecznym; (b) przeobrażeń przekonań i opinii, pod wpływem pojętych i uznanych wartości; (c) kształtowania się określonych postaw; (d) pojawienia się zmian w zachowaniach ludzi. Zwrócili też uwagę na rolę środowiska społecznego, które również w tym procesie uczestniczy. Dla przykładu, rozważając wartości religijne Bożenna i Janusz Sztumscy piszą: (...) *do wartości religijnych odwołują się kapłani różnych religii, starając się poprzez przydawanie tym wartościom takich przymiotników, jak „najwyższe”, „ostateczne”, „wieczne” itp. wywrzeć na swoich słuchaczach szczególne wrażenie, a tym samym zachęcić ich do przyjęcia pożądanых przez siebie postaw i zachowań, wychodzących naprzeciw oczekiwaniom związków wyznaniowych, które reprezentują* (Ibidem:63). Szkoda, że Autorzy nie poszerzyli rozważań w tym względzie. Wydaje się bowiem, że poszczególne systemy społeczne dysponują wieloma mechanizmami, dzięki którym mogą aktywować za pomocą wartości określone zachowania ludzi. Takim mechanizmem pozostają, dla przykładu, wzory osobowe, o których zresztą Autorzy publikacji wspominają. Choć umożliwiają one ekspresję społecznie pożądanых wartości, to zarazem nie do końca wiadomo, w jaki sposób ludzie się z nimi identyfikują, a one same modelują jednostkowe zachowania. Upowszechnianie wartości za pomocą wzorów osobowych rodzi zresztą szereg pytań. Czy użycie męskiego wzoru osobowego, wyrażającego, dla przykładu, wartość, jaką jest *przedsiębiorczość*, w ten sam sposób oddziałuje na kobiety i mężczyzn? Czy jego rozpowszechnianie w tej właśnie formie może przyczynić się do sytuacji, w której kobiety rezygnują z dążenia do tej wartości, uznając, że jej realizacją powinni być zainteresowa-

ni mężczyźni? Ciekawe w związku z tym byłoby też rozważanie tego, w jakim stopniu określone wartości stają się częścią tożsamości społecznej danej zbiorowości i poprzez to umożliwiają wyodrębnienie jej w ramach szerszego układu odniesienia. Dla przykładu, *pracowitość* może być wartością istotną dla danej grupy społecznej głównie dlatego, że pozwala odróżnić ją od innych kategorii społecznych (np. „Jako przedstawiciele zbiorowości A jesteśmy bardziej pracowici od członków zbiorowości B” albo „Jako przedstawiciele zbiorowości A jesteśmy pracowici, podczas gdy członkowie zbiorowości B są leniwi”). I wreszcie, interesujące byłoby opracowanie na podstawie rozważań Autorów pewnego modelu empirycznego, który umożliwiłby opis i lepsze zrozumienie ludzkich postaw i zachowania. Takim punktem wyjścia mogłaby być teoria planowanego zachowania, zaproponowana przez I. Ajzena i M. Fishbeina. Wydaje się bowiem, że wartości mogą w istotny sposób wpływać na to, co w ich modelu zostało nazwane mianem *intencji behawioralnej*.

W drugiej części recenzowanej publikacji Autorzy przedmiotem refleksji uczynili określone wartości. Podjęte tutaj rozważania są wielowarstwowe, mają interdyscyplinarny charakter. Ze względu na to, że opis każdego rozdziału zająłby wiele miejsca, przedmiotem uwagi obejmę tylko ten, który poświęcony został *pracy*. Jest to zresztą najobszerniejszy rozdział w drugiej części recenzowanej publikacji. Bożenna i Janusz Sztumscy rozpoczynają swoje rozważania od zdefiniowania tego, co należy rozumieć pod pojęciem *pracy*. Jak słusznie zauważają, już w czasach antycznych zastanawiano się nad jej moralną wartością, być może głównie ze względu na to, że była ona świadczona bądź na zasadzie usług wzajemnych, bądź przez niewolników i jeńców wojennych. W językach europejskich słowo „praca” odnosiło się do trudu, wysiłku, mokołu, ciężaru. Taka sytuacja miała miejsce w grece (*ergon*) czy łacinie (*labor*, *opus*), a także w tych językach, które pojawiły się w okresie średniowiecza – w niemieckim (*Arbeit*) czy francuskim (*travail*). Terminy te odnosiły się głównie do pracy fizycznej. Jak zauważają Autorzy, w klasycznej grece obowiązywało też inne pojęcie – *ponos*, mające nieco dwuznaczny charakter. Z jednej strony, szlacheckie *ponos* oznaczało drogę pełną niebezpieczeństw. Z drugiej zaś, istniał też zwykły *ponos* – rozumiany jako trud prostego człowieka. Wydaje się, że ten podział – być może w ogóle charakterystyczny dla społeczeństw przednowoczesnych – był obecny także w szlacheckiej Rzeczypospolitej. E. Lewandowski rozważając charakter

narodowy Polaków wspomina o rozróżnieniu na *służbę*, a więc na coś godnego, zwykle związanego ze sprawami państwowymi (np. udziałem w sejmikach), oraz na *pracę* – nieszlachetny wysiłek podejmowany przez chłopów (a także przez mieszczan), przyjmujący postać fizycznej aktywności (roboty).

Autorzy przedmiotem swego zainteresowania uczynili też to, jak z czasem zmieniały się poglądy na wartość pracy. Punktem wyjścia dla ich rozważań stały się czasy antyczne. Choć zarówno w starożytnej Grecji, jak i Rzymie, poglądy na pracę były zróżnicowane, zdarzało się nawet, że doceniano trud i wysiłek fizyczny w nią wkładany, to jednak dominował pogląd, zgodnie z którym praca pozostawała zajęciem nieszlachetnym, przytępiającym rozwój fizyczny i duchowy człowieka. Trudno nie zgodzić się tutaj ze sformułowaną przez Autorów interpretacją tego zjawiska, sugerującą, że istotny wpływ na taką ocenę pracy miała pozycja społeczna osób prezentujących takie stanowisko, przynależących zwykle do warstw wyższych. Co ciekawe, pogląd ten odcisnął swe piętno na kulturach indoeuropejskich w ogóle. Bożenna i Janusz Sztumscy rozważając ten stosunek do pracy piszą m.in. o utopijnym państwie Platona, w którym ludzie wykonujący pracę fizyczną znaleźli się na samym dole hierarchii społecznej. Z wizją tą koresponduje hinduski system kastowy, w którym wajsjowie (rolnicy, kupcy i rzemieślnicy) i siudrowie (ludność służebna wywodząca się z podbitych Drawidów) zajmują niższe segmenty struktury społecznej, a ponad nimi są warny skupiające wojowników i kapłanów.

Zdaniem Autorów, praca zyskuje na wartości w wyniku ekspansji chrześcijaństwa. Twórcy tej kształtującej się wówczas religii postrzegali pracę produkcyjną jako pokutę za grzechy, niosącą ze sobą pewne wartości pozytywne. Trudno jest jednak zgodzić się z poglądem, że było to podejście nowe, formułowane w kontradykcji do tradycji żydowskiej. W judaizmie dużą wagę przywiązywano do pracy fizycznej. Dość dobrze obrazuje to jedna z talmudycznych historii, kiedy to uczniowie przychodzą do rabina Hillela, aby spytać się go, co jest ważniejsze: praca czy nauka Tory? Cały dzień muszą jednak na niego czekać, bo ten nie zamierza przestać orać pola, dając im tym samym sygnał, że praca jest tak samo ważna jak nauka Tory. Równie złożona jest sytuacja z wczesnochrześcijańskim ruchem monastycznym, który kładł nacisk nie tyle na pracę fizyczną, co raczej na wyrzeczenie się przyjemności, na szczególnie rozu-

miany ascetyzm. Rację mają jednak Autorzy, kiedy piszą, że praca zyskała na znaczeniu w chrześcijańskich zakonach, porządkowała życie mnichów odwracając ich myśli od świata ziemskiego.

Jak zauważają Bożenna i Janusz Sztumscy, momentem przełomowym w ocenie pracy stała się Reformacja. Jej głównie ideologowie, M. Luter oraz J. Kalwin, widzieli w niej cnotę chrześcijańską, odciągającą człowieka od grzechu. Można by rzec, że to podejście do pracy, jakie charakteryzowało średniowiecznych mnichów, przedostało się poza klasztorne mury i przekształciło ówczesne społeczeństwa Europy Północnej w jedną wielki zakon. Choć nie wiemy do końca, czy Reformacja była konsekwencją przeobrażeń gospodarczych, jakie miały wówczas miejsce, związanych m.in. z formowaniem się mieszczaństwa jako nowej klasy społecznej, czy też było odwrotnie, to jednak przyczyniła się ona do docenienia pracy fizycznej (a dokładniej rzecz ujmując, takiej, która ma użyteczny charakter). Mimo, że M. Luter i J. Kalwin niechętnie odnosili się do gromadzenia bogactw jako celu samego w sobie, to jednak zapoczątkowane przez nich ruchy religijne już w XVII stuleciu powiązały ciężką pracę z dobromem.

Autorzy nie zrezygnowali też z omówienia nurtu krytycznego, tak wyraźnie manifestującego się w marksizmie i anarchizmie w XIX wieku. Praca w ramach systemu kapitalistycznego nieodłącznie wiąże się bowiem ze zjawiskiem wyzysku czy alienacji. Wiele miejsce Bożenna i Janusz Sztumscy poświęcili także zagadnieniom związanym z Polską. Ich uwaga skupiła się m.in. na zjawiskach doświadczanych w okresie PRL-u. Myślę, że bardzo interesujące byłoby, biorąc pod uwagę erudycję Autorów i ich interdyscyplinarne podejście, uwzględnienie wątków związanych z okresem przednowoczesnym, kiedy kształtowały się ramy polskiej kultury gospodarczej, jak i z transformacją ustrojową. Na uwagę zasługują rozważania Autorów dotyczące przyszłości. Stawiają oni wiele istotnych pytań, dotyczących m.in. tego, jak może wyglądać świat bez pracy (i czy w ogóle taki świat jest możliwy)?

Jak widać, rozważania podjęte przez Bożenną i Janusza Sztumskich odnośnie pracy są rozbudowane, wielowymiarowe. Podobna sytuacja ma miejsce, kiedy Autorzy przedmiotem swej uwagi czynią pozostałe, wymienione wcześniej wartości. W każdym z rozdziałów pojawiają się istotne pytania, które prowokują do refleksji. Podsumowując zatem, recenzowana praca wydaje się wyjątkowa z kilku powodów. Po pierwsze,

dotyczy ona problematyki istotnej, a wydaje się, że coraz częściej pomijanej przez badaczy. Po drugie, publikacja ma spójny charakter – w pierwszej jej części sformułowana została pewna rama teoretyczna, w znacznej mierze inspirowana teorią systemu społecznego, w drugiej zaś – przedmiotem uwagi uczyniono poszczególne wartości. Po trzecie, erudycja Autorów, ich znajomość tematu oraz wiedza, jaką dysponują, sprawia, że książkę czyta się bardzo dobrze.

Łukasz Kutyło
Uniwersytet Łódzki

Wiodącym tematem pisma są problemy dotyczące szeroko rozumianych zagadnień pracy, jej miejsca w systemach wartości i strategiach życiowych jednostek. Podejmujemy te różnorodne wątki pracy w ujęciu: globalnym i lokalnym, makrospołecznym i indywidualnym, które mieszczą się w humanistycznej, aksjologicznej perspektywie. Praca ludzka ma rozmaite wymiary: organizacyjny, techniczny, technologiczny, psychologiczny i społeczny. Nas interesuje przede wszystkim ten wymiar, w centrum którego znajduje się jednostka. Zmieniający się kontekst życia społecznego, gospodarczego i politycznego, zarówno w Polsce jak i na świecie, generuje cały szereg problemów, sytuacji i trudnych rozstrzygnięć, odnoszących się również do pracy, jej form organizacyjnych, zatrudnienia czy samej treści pracy. Stąd też wśród zagadnień, wokół których się skoncentrujemy znajdują się m.in. te dotyczące:

- zmiany treści, form pracy i zatrudnienia w perspektywie społeczeństwa informacyjnego,
- procesów integracyjnych w Europie, poprzez nabywanie wielokulturowych kompetencji działania w sytuacji pracy,
- różnicującego się stosunku jednostki do pracy i ról zawodowych,
- relacji pracodawca – pracownik,
- zmiany wymagań kwalifikacyjnych,
- miejsca pracy w systemach wartości jednostki,
- powstawania i rozwiązywania konfliktów w sytuacji pracy,
- tworzenia i aplikowania programów humanizujących stosunki pracy i poprawiających jakość pracy,
- ideologii zawodowych i etyki pracy,
- roli związków zawodowych we współczesnych stosunkach pracy,
- roli marketingu komunikacyjnego (w tym public relations) w stosunkach pracy.

Zapraszamy zatem do współpracy i zgłaszania do publikacji artykułów, komunikatów, doniesień, informacji, interesujących case studies i recenzji. Zaproszenie kierujemy zarówno do naszych stałych współpracowników, jak i tych wszystkich, którzy zechcą tworzyć wizerunek „**Humanizacji Pracy**” jako pisma, które problem humanistycznego sensu pracy ludzkiej uznaje za podstawowy.

„Humanizację Pracy” zaprenumerować można wyłącznie
u wydawcy. Zamówień i wpłat należy dokonywać
poprzez Wydawnictwo Uczelni:
Wydawnictwo Naukowe **„NOVUM”** sp. z o. o.
ul. Wyszogrodzka 22a
09-402 Płock
tel. 24 364 94 94
fax 24 364 94 95
<http://www.wnn.pl>

Wpłaty należy dokonać na konto:
BGŻ o/Płock 84 203000451110000000157770

Prenumeratę zagraniczną przyjmuje:
CHZ „Ars Polona” S.A.
ul. Obrońców 25
03-933 WARSZAWA

Wszelkie informacje związane z prenumeratą i zakupem pojedynczych numerów „Humanizacji Pracy” uzyskać można w Wydawnictwie Naukowym **„NOVUM”** sp. z o. o