

Fazy życia rodzinnego a rozwój zawodowy kobiet

16 kwietnia 2022

to akurat nie jest praca magisterska z pedagogiki, ale jest świetna

Z dwóch ról pełnionych przez kobietę – macierzyńskiej i zawodowej – społeczeństwo znacznie wyżej ceni rolę przypisaną jej przez biologię i tradycję, wywierając nacisk w kierunku jej perfekcyjnego wykonywania. Natomiast same kobiety coraz większe znaczenie przypisują roli przez siebie wybranej, czego widocznym efektem jest ich intensywna aktywizacja zawodowa i to nie tylko z przyczyn ekonomicznych. Awans kobiet jest jednak bardziej niż mężczyzn uzależniony od specyficznych warunków w pracy i w środowisku rodzinnym. Przebieg kariery zawodowej kobiet jest w dużym stopniu uzależniony od roli przypisanej (małżeństwo, macierzyństwo) i to ona wpływa na inny niż u mężczyzn przebieg stadiów rozwoju zawodowego.

Zasadniczą determinantą zmian rozwojowych występujących u mężczyzn jest wiek biologiczny, a u kobiet rodzina, a szczególnie długość i rozłożenie w czasie najistotniejszej fazy życia rodzinnego, tj. fazy rodzicielskiej.

Powszechnie wyróżnia się cztery fazy życia rodzinnego: zawarcie związku małżeńskiego, faza wczesnego rodzicielstwa (najbardziej obciążająca i angażująca kobietę), faza późnego czynnego rodzicielstwa, tj. lata wychowywania dzieci i wspólnego zamieszkiwania z nimi, i faza postparentalna. W każdej z nich różnie kształtuje się u mężczyzn i u kobiet stosunek do wykonywanej pracy i osiągnięta z niej satysfakcja.

Na początku trwania fazy pierwszej nie obserwuje się zasadniczych różnic między płciami. Ze względu na niewielkie

zaabsorbowanie obowiązkami domowymi okres ten stwarza duże możliwości skoncentrowania się na problemach zawodowych i umacnianiu pozycji w pracy.

Znaczna różnica między mężczyznami i kobietami występuje dopiero w fazie drugiej, kiedy mężczyźni zdecydowanie dążą do autonomii i niezależności, a kobiety angażują się w życie rodzinne. Okresowe obniżenie aktywności zawodowej u kobiet lub jej zawieszenie, związane z podjęciem roli macierzyńskiej, powoduje powstanie dystansu między nimi a mężczyznami, którzy w tym czasie nie ponoszą zbyt wielkich kosztów rodzinnych i mogą być skoncentrowani na własnej karierze.

Okres trzeci może być korzystny dla realizacji przez kobiety zamierzeń awansowych i osiągnięcia promocji zawodowej. Sprzyja temu zwłaszcza istnienie modelu rodziny partnerskiej, oznaczającej nie tylko akceptację aspiracji zawodowych kobiet, ale także bardziej egalitarny podział obowiązków między małżonkami oraz między rodzicami i dziećmi.

W miarę upływu czasu (odchowanie dzieci) następuje wzrost ambicji zawodowych u kobiet, czemu towarzyszy wzrost znaczenia pracy. Okres zmniejszania się rodziny wskutek opuszczania domu przez dorosłe dzieci może stać się dla kobiet okresem wydajnej pracy.

Rozpatrując znaczenie pracy zawodowej w perspektywie życia obserwuje się, że najwyższe miejsce w hierarchii wartości życiowej zajmuje praca u kobiet najmłodszych, z wiekiem jej ranga dość wyraźnie zmniejsza się (małe dzieci), by ponownie, u kobiet starszych, stać się kategorią cenioną.

Obowiązki rodzinne wpływają na ograniczenie aspiracji zawodowych, toteż kobiety generalnie cechuje raczej dążenie do pewności i stabilizacji niż do osiągnięć i awansu. Ścisły związek kobiety z rodziną wywołuje u nich odmienne preferencje. Kobiety cenią środowisko pracy i stosunki międzyludzkie, podczas gdy dla mężczyzn najważniejsze są

warunki związane z długoterminową karierą, pracą pewną i dobrze płatną.

Na tym tle wyróżnia się trzy wzorce przebiegu kobiecych karier zawodowych:

- kobieta głównie zajmuje się rodziną i prowadzeniem domu, pracuje sporadycznie z niskim zaangażowaniem,
- kobieta rozpoczyna pracę zawodową, wychodzi za mąż, rodzi dzieci i wychowuje je przerywając w tym czasie pracę, po czym wraca do pracy, jest to tzw. kariera przerywana,
- kończąc edukację kobieta podejmuje pracę zawodową i wchodzi w związki rodzinne bez przerywania pracy, łącząc z sukcesem rolę pracownika, matki, żony, jest to tzw. kariera dwutorowa.

W sytuacji ostatniego wzorca – podwójnej roli – kobieta pracująca, pełniąc obowiązki matki i żony pragnie równocześnie realizować się zawodowo. W rezultacie łączenia spoczywających na niej z tego tytułu obowiązków doświadcza ona wielu negatywnych konsekwencji. Jedną z nich stanowi przeciążenie, sytuacja, kiedy wymagania przekraczają czas i możliwości kobiety. Dla oddania wielkości obciążenia kobiety używa się czasem określenia „podwójna alienacja”. Nie oznacza to braku kompetencji kobiety, ale trudności w gospodarowaniu czasem i energią. Innym negatywnym skutkiem pełnienia przez kobiety dwóch ról są konflikty. Zachodzą one wtedy, gdy oczekiwania w stosunku do roli rodzinnej są niezgodne z oczekiwaniami związanymi z pracą. Wszystkie konflikty przeżywane przez kobietę (w zależności od swego natężenia) odbijają się niekorzystnie na wykonywanej przez nią pracy, jej rozwoju, samopoczuciu, a także zdrowiu.

T.R. Sarbin i V. L. Allen opracowali koncepcję konfliktu ról; roli przypisanej (biologicznej) i wybranej (zawodowej) u kobiety. Wysuwają oni hipotezę, że obydwie role różnią się w sposobie oceniania ich i nagradzania przez otoczenie. I tak:

kobiety są rzadziej i mniej nagradzane niż mężczyźni przez otoczenie, ale częściej i ostrzej sankcjonowane. Mężczyzna robiący karierę zawodową jest pozytywnie oceniany i jako pracownik i jako ojciec. Kobieta odnosząca sukcesy zawodowe jest często negatywnie oceniana jako matka, gdyż sądzi się, że dzieje się to kosztem rodziny. Opinia społeczna wywiera nacisk na kobietę w kierunku perfekcyjnego wypełniania roli przypisanej, stąd kobieta często zaniedbuje rolę wybraną, czyli zawodową, albo staje wręcz przed wyborem: praca czy rodzina.

Jednak poza negatywnymi można wskazać również na pozytywne skutki łączenia przez kobietę dwóch ról. Są to m.in. bardziej wszechstronny rozwój osobowości, mądrzejsze macierzyństwo, dojrzałe partnerstwo i większa ogólna satysfakcja.

Niezależnie od istnienia różnorodnych przeszkód, wiele kobiet z powodzeniem wykonuje swoje obowiązki zawodowe i rodzinne osiągając w nich sukces, na co dowodów dostarcza codzienna praktyka.

Różnica między obiema płciami w przebiegu karier zawodowych i faz życia rodzinnego dowodzi, iż płeć wywiera zdecydowanie większy wpływ na przebieg pracy zawodowej kobiet niż mężczyzn.

Sarbin, T. R. and Allen, V. L., Role theory. In The Handbook of Social Psychology, Gardner, Lindsey and Elliot, Aronson (eds), Addison-Wesley, Reading, MA 1968, pp. 488-538.

Jeśli potrzebujesz pomocy w pisaniu nowej pracy z pedagogiki, to polecamy serwis [pisanie prac z pedagogiki](#) - fachowa pomoc w pisaniu prac.