

Ewa Krause

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz

Macierzyństwo kobiet-naukowców* – o konflikcie roli rodzicielskiej i zawodowej

Słowa kluczowe: macierzyństwo, rola rodzicielska, rola zawodowa, konflikt ról, kobieta–naukowiec, matka–naukowiec

Key words: maternity, parental role, professional role, conflict of roles, woman academic, mother academic

Wprowadzenie

W dyskursie dotyczącym macierzyństwa¹, mimo że z biegiem czasu przybiera on różne formy i w poszczególnych epokach zmienia się, można zauważyć stabilny trzon. Na ten trzon składają się pewne powszechnie przyjęte przekonania, takie jak np. „macierzyństwo jest powołaniem każdej kobiety – jest jej podstawową rolą biologiczną i społeczną”², „wszystkie kobiety są stworzone do tego, by być matkami”³. Na tej podstawie oczekuje się od wszystkich kobiet (niezależnie od ich indywidualnych predyspozycji, pragnień czy aspiracji), aby uczestniczyły w sposób aktywny w reprodukowaniu gatunku ludzkiego, ponieważ to sama na-

* Przez określenie kobieta – naukowiec w niniejszym opracowaniu rozumie się kobiety podejmujące aktywność naukowo-dydaktyczną.

¹ W literaturze przedmiotu macierzyństwo definiowane jest jako „proces stawania się i bycia matką” [M. Przymont-Ciesielska, *Macierzyństwo w perspektywie kobiet podejmujących aktywność naukowo-dydaktyczną – trzy autonarracje*, „Edukacja Dorosłych”, nr 2, Warszawa 2011, s. 164]. Jest ono jednym z bardziej zróżnicowanych doświadczeń człowieka. Oblicza macierzyństwa są wypadkową krzyżowania się różnych czynników zarówno pod względem emocjonalnym, psychicznym, społecznym, kulturowym oraz tworzenia różnego rodzaju indywidualnych i grupowych konstelacji tego doświadczenia (Ibidem, s. 163).

² Z. Gawlina, *Macierzyństwo jako wartość w kontekście przemian społecznych*, [w:] *Blaski i cienie życia rodzinnego*, red. Z. Tyszka, „Roczniki Socjologii Rodziny”, Tom XV, Poznań 2003, s. 34.

³ H. Bradley, *Pleć*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 151, za: Z. Wojciechowska, *Macierzyństwo – czynnik wykluczenia na współczesnym rynku pracy czy szansa dla nowych rozwiązań w kobiecej karierze?*, „Edukacja Dorosłych” 2012, nr 1, s. 79.

tura wyznaczyła je do tej roli⁴. Obecnie jednak coraz częściej macierzyństwo nie jest już jednoznacznie kojarzone z naturą kobiety (wrodzonym instynktem macierzyńskim), jej misją czy przeznaczeniem – „coraz mniejszą popularnością cieszy się opinia, że macierzyństwo jest jedyną karierą będącą monopolem kobiet, z której to kariery rezygnować nie wolno”⁵. Współcześnie nie wymaga się od kobiet pozostania w domu i zajmowania się wyłącznie dziećmi, co dawniej było powszechną praktyką. Wzorcową/idealną/dobłą matką, według raportu „Społeczna rola matki – wyzwania współczesnego macierzyństwa” (2015), to „tzw. «super kobieta», która spełnia się jako kochająca, a przy tym rozsądna mama, jest dobrą żoną, która jednocześnie nie zapomina o własnych potrzebach, a także – przynajmniej dla części społeczeństwa – realizuje się zawodowo”⁶. Dziecko stanowi dla niej priorytet. Nie oznacza to jednak, że ztraca się w macierzyństwie i porzuca funkcjonowanie w innych rolach. Wręcz przeciwnie – dzięki dobrej organizacji i wytrwałości łączy obowiązki rodzinne z pozostałymi obszarami życia. Nie zapomina przy tym, że jest również kobietą. W związku z tym dba o swoją urodę, rozwój intelektualny i czas wolny. Jeżeli tylko tego pragnie, spełnia się również zawodowo⁷. Współczesna mama jest kobietą spełniającą się zawodowo lub przeciwnie – niepracującą. Może być zatem zarówno pracownicą, jak i gospodynią domową⁸. Taka matka jest perfekcyjna w wielu sferach życia i związanych z nimi rolach społecznych. Ta presja stawia kobietę–matkę w sytuacji szczególnie trudnej.

Współcześnie kobiety mogą pełnić i pełnią w społeczeństwie różnorodne role. Nie wszystkie z nich są przez nie akceptowane w pełni, inne częściowo, jeszcze inne całkowicie odrzucane, co stanowi przyczynę napięć i stresu⁹. W związku z koniecznością wynikłą z ich aktywności zawodowej, kobiety przeważnie funkcjonują w ramach dwóch ról – rodzinnej (związanej z opieką nad dzieckiem/dziećmi i obowiązkami domowymi) i zawodowej. Społeczny „nakaz macierzyństwa”¹⁰ i niespójne naciski w ramach rodziny oraz pracy powodują, że

⁴ Z. Gawlina, *Macierzyństwo...*, s. 34.

⁵ P. Szukalski, *Bezdzietność w Polsce*, [w:] *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie polskim*, red. W. Warzywoda-Kruszyńska, P. Szukalski, Wyd. UŁ, Łódź 2004, s. 104.

⁶ *Społeczna rola matki – wyzwania współczesnego macierzyństwa*, Raport z badania 2015, s. 182, <http://tops-katowice.pl/dopobrania/2015.07.31-raport.pdf> [13.04.2016].

⁷ *Ibidem*, s. 181–182.

⁸ *Ibidem*, s. 8.

⁹ A. Kwiatek, *Kobieta–matka vs. kobieta pracownica. Jakość życia pracujących zawodowo matek*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, Katowice 2014, nr 179, s. 64.

¹⁰ Zofia Gawlina wskazuje, że „predyspozycje biologiczne kobiety, odpowiednio uzasadnione przez instytucje społeczne, stały się przesłanką do upowszechnienia «nakazu macierzyństwa», z którego dla każdej normalnej kobiety wynika powinność rodzenia dzieci, otaczania ich opieką i zapewnienia dobrego wychowania. [...] Społeczny «nakaz macierzyństwa» od wieków

starając się sprostać wymaganiom tych ról, podlegają permanentnym napięciom, „gdyż konieczność pełnienia jednej roli stanowi przeszkodę w efektywnym sprawowaniu drugiej”¹¹. W realiach współczesnego świata, kobiety chcące jednocześnie pełnić te dwie role, muszą zatem zmierzyć się z takimi problemami, jak:

- tradycyjne postrzeganie ról kobiet¹² i mężczyzn (tradycyjny model rodziny), stereotypowe postrzeganie kobiety i nierówny podział obowiązków domowych (ciężar takich obowiązków spoczywa przede wszystkim na kobietach, kształtując tym samym ich niekorzystną pozycję na rynku pracy);
- wybór: praca zawodowa/kariera czy rodzina? (chęć samorealizacji w sferze zawodowej często kłóci się z potrzebą a nawet „obowiązkiem” macierzyństwa);
- niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet – bariery w podejmowaniu pracy, osiąganiu awansu i wysokich zarobków (pracodawcy obawiają się, że pracownica–matka będzie częściej korzystała z urlopów i zwolnień lekarskich, przez co będzie mniej dyspozycyjna i efektywna w pracy);
- problemy z powrotem do pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem (często brak alternatywy wobec pracy w pełnym wymiarze godzin, sztywny czas i wymiar pracy);
- problemy z zapewnieniem opieki nad dzieckiem w czasie pracy (niewystarczający dostęp do instytucji opiekuńczych)¹³.

W tych szczególnych okolicznościach, na jakie składają się również warunki panujące na współczesnym rynku pracy, muszą odnajdować swoją drogę zawodową kobiety, które zostają matkami i pełnią rolę rodzica. Dla pracujących kobiet, niezależnie od tego czy mają ambicje zawodowe, czy też nie, wyzwaniem jest zatem godzenie ról rodzicielskiej i roli zawodowej. Jednoczesne pełnienie

przekazywany jest młodym pokoleniom w ramach socjalizacji rodzinnej oraz poprzez pouczenia ze strony licznych instytucji, w tym zwłaszcza Kościoła. Presja jest tym silniejsza, im bardziej procesy demograficzne współczesnego świata wykazują tendencję do zawężonej reprodukcji gatunku ludzkiego” [Z. Gawlina, *Macierzyństwo...*, s. 34].

¹¹ J. Kowalczyk, T. Rzepa, *Konflikt ról rodzinnych i zawodowych a poczucie satysfakcji z życia*, „Opuscula Sociologica”, Szczecin 2015, nr 2, s. 68.

¹² W opinii autorki niniejszego opracowania należy zwrócić uwagę również na problem tkwiący w mentalności samych kobiet, dla których możliwość uwolnienia się od tradycyjnych ról funkcjonuje bardziej w sferze postulatów niż realizacji.

¹³ *Funkcjonowanie matek–naukowców w obszarze życia rodzinnego i zawodowego*, badanie realizowane w 2013 i 2014 roku w ramach akcji Fundacji Mama „Mama na uczelni”; badanie przeprowadzone pod kierownictwem E. Paprzyckiej, <http://wns.sggw.pl/wp-content/uploads/FUNKCJONOWANIE-MATEK-NAUKOWC%C3%93W-%C5%BBYCIE-ZAWODOWE-I-RODZINNE.pdf> [13.04.2016]; Zob. także: A. Kwiatek, *Kobieta–matka ...*, s. 69.

tych ról z reguły prowadzi do doświadczenia podwójnego konfliktu – „praca–rodzina” oraz „rodzina–praca”¹⁴.

W rzeczywistości wiele kobiet „znajduje się w sytuacji konfliktu z rolą matki, kiedy próbuje dostosować się do niej w jej sztywno określonej definicji”¹⁵. Konflikt ten może być także efektem tzw. syndromu Barbary Niechcicowej¹⁶. Opisuje on sytuację, w której kobiety odnoszące sukcesy zawodowe i dobrze wykształcone ulegają naciskom społecznym i wchodzą w rolę matki. W wyniku spełniania oczekiwań innych wchodzą one w nową rolę, nie tylko bez odpowiedniego przygotowania, ale przede wszystkim bez wewnętrznego przyzwolenia na tę nową sytuację życiową¹⁷. Kobiety kariery zawodowej, w tym również i te, które decydują się na realizowanie kariery naukowej¹⁸, są zatem szczególnie narażone na trudności w godzeniu roli matki z rolą zawodową. W niniejszych rozważaniach skupiono się na jednym z obszarów macierzyństwa, a mianowicie pełnieniu roli matki/rodzica i łączeniu jej z rolą zawodową kobiet–naukowców, które stanowią liczną grupę pracowników uczelni akademickich. W tym przypadku wykonywanie pracy zawodowej wiąże się z pełnieniem dwóch funkcji: naukowo-badawczej i dydaktycznej. Pierwsza polega na prowadzeniu badań naukowych oraz prezentacji i publikacji ich efektów, a także realizacji różnego rodzaju projektów badawczych. Druga obejmuje czynności związane z prowadzeniem zajęć ze studentami (godzinowa liczba obciążeń różni się w zależności od obejmowanego stanowiska oraz przyjętych przez poszczególne uczelnie regulacji) oraz systematyczne prowadzenie konsultacji. Do obowiązków nauczyciela akademickiego należy również uczestnictwo w życiu uczelni (np. poprzez pełnienie funkcji organizacyjnych).

Celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na konflikt ról matka–naukowiec oraz uwrażliwienie środowiska akademickiego na trudności w łączeniu macierzyństwa z aktywnością naukowo-dydaktyczną.

¹⁴ J. Kowalczyk, T. Rzepa, *Konflikt ról...*, s. 72.

¹⁵ B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wyd. Funna, Wrocław 2000, s. 382.

¹⁶ K. Kuryś, *Urodzenie pierwszego dziecka jako wydarzenie krytyczne w życiu kobiet i mężczyzn*, Oficyna Wyd. Impuls, Kraków 2010, s. 129.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ **Kariera naukowa** to: „specyficzny przebieg życia zawodowego, który dotyczy osób dążących do zdobywania stopni naukowych: doktora, doktora habilitowanego, a jej zwieńczeniem jest uzyskanie tytułu naukowego profesora (z jego osiągnięciem nie kończy się jednak rozwój naukowy). To proces, podczas którego jednostka pracująca naukowo (naukowiec, pracownik naukowy) gromadzi przede wszystkim osiągnięcia naukowo-badawcze (poprzez m.in. publikacje naukowe, prowadzenie badań naukowych, projektów badawczych), a także osiągnięcia w pracy dydaktycznej, działalności popularyzatorskiej i organizacyjnej, niezbędne do uzyskania wskazanych stopni i tytułu naukowego”. E. Krause, *Dziecko-rodzina a kariera naukowa – kariera kosztem życia rodzinnego?* (tekst złożony do publikacji).

Konflikt ról matka–nauowiec

Problem konfliktu między rolami wyłonił się już przeszło 50 lat temu. Pisał o nim m.in. Robert L. Kahn i in. (1964). Zaobserwowano wówczas, że wymogi roli związane z partycypacją w określonej organizacji pozostają w konflikcie z koniecznością udziału w innych grupach społecznych, na co zwrócili uwagę Jeffrey H. Greenhaus, Nicholas J. Beutell (1985) oraz Ulla Kinnunen, Saija Mauno (1998)¹⁹. Gdy wymagania stawiane przez pracę i przez rodzinę są do pewnego stopnia ze sobą niezgodne, zachodzi konflikt „praca–rodzina”. Konflikt ten jest dwukierunkowy. Można bowiem mówić zarówno o negatywnym oddziaływaniu pracy na rodzinę (konflikt „praca–rodzina”), jak i o niekorzystnym wpływie rodziny na pracę (konflikt „rodzina–praca”). Definicje tych rodzajów konfliktu opisali Richard G. Netemeyer i współpracownicy (1996). Konflikt „praca–rodzina” to konflikt ról, w którym wymagania związane z rolą zawodową utrudniają pełnienie ról w rodzinie (żony/partnerki i matki) – oddziałują na zdolność pracownika do wywiązywania się z zobowiązań rodzinnych. Z kolei konflikt „rodzina–praca” to rodzaj konfliktu ról, który zachodzi wówczas, gdy wymagania związane z życiem rodzinnym negatywnie wpływają na pełnienie roli zawodowej. Jednostka może doświadczać tych dwóch rodzajów konfliktu jednocześnie²⁰.

Odnosząc się do powyższych rozważań, konflikt kobiet–matek podejmujących aktywność naukowo-dydaktyczną można określić jako **konflikt ról matka–nauowiec**. Takim sformułowaniem posłużono się w badaniu zatytułowanym „Funkcjonowanie matek–naukowców w obszarze życia rodzinnego i zawodowego”. Konflikt ten zdefiniowano jako sytuację zachodzącą wówczas, „gdy wymagania stawiane kobiecie przez pracę naukową i przez wychowanie dziecka w roli matki powodują, że **dana kobieta nie jest w stanie wypełnić celów stawianych przed naukowcem** (spełnienia formalnych warunków pracy na uczelni) **lub odpowiednio byciem matką** (m.in. zapewnienie środków do życia, stworzenie bezpiecznego miejsca wzrostu zarówno pod względem fizycznym i emocjonalnym, tworzenie i utrzymywanie relacji z dzieckiem rozwijającej się w kierunku szacunku i zaufania)”²¹. Wyróżnione w przywołanej publikacji wymiary konfliktu ról matka–nauowiec dotyczą:

1. **wymiaru czasowego**, który obejmuje brak czasu na prowadzenie badań; wyczerpanie fizyczne i psychiczne związane z wychowaniem dziecka; obowiązki związane z dzieckiem znacznie ograniczające czas na pracę naukową;

¹⁹ J. Kowalczyk, T. Rzepa, *Konflikt ról...*, s. 67.

²⁰ J. Kłosowska, https://badaniahr.pl/rownowaga_miedzy_zyciem_prywatnym_a_praca_work_life_balance (dostęp 13.04.2016).

²¹ *Funkcjonowanie matek–naukowców ...*

2. **wymiaru finansowego**, który związany jest ze zwiększeniem się potrzeb finansowych związanych z dodatkowym członkiem rodziny; rezygnacją z badań naukowych na rzecz pracy dydaktycznej (gdzie istnieje możliwość otrzymywania stałej pensji); niedostatecznym zaspokojeniem potrzeb finansowych;
3. **wymiaru emocjonalnego**, który dotyczy stresu związanego z pogodzeniem obowiązków zawodowych i domowych; frustracji wynikającej z nakładania się w czasie roli matki i rozwijającego się naukowca, braku czasu na budowanie więzi z dzieckiem, bólu rozłąki z dzieckiem.

Konfliktu „praca–rodzina” i konfliktu „rodzina–praca” silniej doświadczają kobiety–matki, w tym również te realizujące kariery naukowe, niż kobiety bezdzietne. To, że potomstwo wpływa na nasilenie obu form konfliktu, udowodniły badania kobiet aktywnych zawodowo (ze średnim i wyższym wykształceniem) przeprowadzone przez Joannę Kowalczyk i Teresę Rzepę (2015). W szczególności kobiety z małymi dziećmi (do piątego roku życia²²) zmuszone są poświęcać więcej czasu rodzinie i z tego powodu przejawiają większe nasilenie konfliktu „rodzina–praca” oraz częściej doświadczają zaburzeń depresyjnych i stanu stresu niż kobiety bezdzietne. Kobiety–matki przyznają, że to obowiązki związane z rodziną przyczyniają się do wzrostu doświadczanego konfliktu ról oraz że utrudniają realizację roli zawodowej. W porównaniu z mężczyznami, silniej także doświadczają konfliktu „praca–rodzina”²³. Jak słusznie zauważają przywołane autorki, „może to być związane z wykonywaniem przez współczesne kobiety – mimo powszechnie obserwowanych zmian w podziale obowiązków w rodzinie – większości zadań domowych, przy jednoczesnym respektowaniu wymogu społecznego dotyczącego zaangażowanej realizacji czynności zawodowych i zdobywania kolejnych szczebli kariery. Ten wymóg prawdopodobnie jest interpretowany tak samo przez kobiety, jak przez mężczyzn, mimo że mężczyźni nadal nie są w równym stopniu zaangażowani w prowadzenie domu i opiekę nad dziećmi”²⁴. Opieka nad dziećmi jest bowiem społecznie postrzegana jako zadanie przede wszystkim kobiet.

Wyniki uzyskane w ramach badania zatytułowanego „Kariery młodych naukowców”²⁵ (2005) również potwierdzają, że to kobiety–naukowcy zdecydowanie częściej są odpowiedzialne za całość bądź większość obowiązków do-

²² Autorka niniejszego opracowania spotkała się z opinią lekarzy/pediatrów, że dzieci po ukończeniu 5 roku życia nabierają odporności własnej i mniej chorują.

²³ J. Kowalczyk, T. Rzepa, *Konflikt ról...*, s. 71.

²⁴ Ibidem.

²⁵ 2005 Young Scientists in Poland (projekt „Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn”, PHARE).

mowych”²⁶. Według raportu „Społeczna rola matki – wyzwania współczesnego macierzyństwa” (2015) dla części badanych najodpowiedniejszy jest wciąż tradycyjny podział obowiązków, w którym mężczyzna zarabia na rodzinę, a kobieta zajmuje się domem i dziećmi. Dla innych rozwiązanie to jest niesprawiedliwe. Uważają, że rodzice (zwłaszcza ci pracujący) powinni dzielić się obowiązkami domowymi na pół²⁷. Praca zawodowa kobiet wymusza bowiem równy podział obowiązków domowych pomiędzy obojga rodziców. Badania Joanny Kowalczyk i Teresy Rzepy potwierdziły, że „najlepszym wyjściem z trudnej sytuacji kobiet – jednocześnie zaangażowanych w prowadzenie domu, opiekę nad dziećmi i w obowiązki zawodowe – jest równomierny podział zadań między małżonków/partnerów”²⁸. W wypadku braku takiego wsparcia kobiety dotkliwie doświadczają obu form konfliktu (tzw. podwójne obciążenie). Wówczas specyficzne stresory związane z życiem rodzinnym przyczyniają się do wzrostu konfliktu „rodzina–praca” (prowadzi do spadku satysfakcji z pracy), zaś stresory związane z pracą powodują nasilenie konfliktu „praca–rodzina” (skutkiem jest obniżenie satysfakcji z rodziny)²⁹.

Kobiety–naukowcy, będące matkami swoją sytuację oceniają jako dużo gorszą od kobiet, które nie posiadają potomstwa. Według badania „Kariery młodych naukowców” osoby pracujące naukowo dopóki nie mają dzieci, deklarują niewielki wpływ obowiązków rodzinnych na ich karierę. Jednak co czwarta kobieta–matka wskazuje, że obowiązki rodzinne stanowią przeszkodę w karierze naukowej³⁰. Badanie zatytułowane „Funkcjonowanie matek–naukowców w obszarze życia rodzinnego i zawodowego” (2013/2014) ujawniło, że zdecydowana większość matek–naukowców zaznacza, że macierzyństwo jest czynnikiem modyfikującym plany związane z rozwojem kariery naukowej. Niemalże wszystkie twierdzą, że ją spowalnia. Czynnikiem spowalniającym rozwój kariery naukowej kobiet–matek, w opinii badanych, są: wychowanie dziecka, małe wsparcie ze strony uczelni, niekomfortowa atmosfera w miejscu pracy, brak zrozumienia dla sytuacji rodzinnej ze strony przełożonych i współpracowników, brak rozwiniętych instytucji opiekuńczych – takich jak żłobki i przedszkola przy uczelniach³¹.

²⁶ Konferencja *Kobiety w lokalnych elitach. Problemy godzenia obowiązków rodzinnych z pracą i aktywnością społeczną*, Instytut Studiów Społecznych UW, Fundacja Feminoteka we współpracy z katedrą UNESCO Kobiety-Społeczeństwo-Rozwój, Podkowa Leśna, 20.05.2011 (broшура konferencyjna), <http://workcaresynergies.eu/wp-content/uploads/2011/07/Podkowa200502011.pdf> [13.04.2016].

²⁷ *Społeczna rola matki – wyzwania współczesnego macierzyństwa...*, s. 8–9.

²⁸ J. Kowalczyk, T. Rzepa, *Konflikt ról...*, s. 71.

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ Konferencja *Kobiety w lokalnych elitach...*

³¹ *Funkcjonowanie matek–naukowców...*

W większości kobiety–naukowcy pełniące rolę rodzica, według przywołanego wyżej badania, negatywnie oceniają sytuację matek na uczelniach. Napotykają one wiele trudności w godzeniu kariery naukowej z macierzyństwem. Przede wszystkim spotykają się z brakiem wsparcia i zrozumienia ze strony uczelni. Wyniki badania pokazują, że zdecydowanie częściej otrzymują wsparcie od rodziny niż ze strony instytucji w swojej karierze naukowej. Stąd też nie odraczały decyzji o założeniu rodziny. Miało to jednak związek ze wsparciem ze strony rodziny i męża/partnera. Należy też podkreślić, że badane matki–naukowcy odznaczają się dużym samozaparciem i rezygnacja z własnej kariery naukowej jest dla nich niezwykle trudna. Stąd też zdecydowana większość po wsparciu zwraca się do rodziny, bowiem uczelnia lub państwowe placówki nie zapewniają im dostatecznej pomocy³². Inne badania – „Work Care 2006” – wykazały natomiast, że praca na uczelni była równocześnie postrzegana jako umożliwiająca godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Badane podkreślały, że istotnym czynnikiem jest stosunek do rodzicielstwa innych współpracowników i przełożonego³³.

Przywołane badania potwierdziły hipotezę o wpływie obowiązków rodzinnych na karierę naukową kobiet. Badane kobiety–naukowcy wymieniały obowiązki związane z urodzeniem i opieką nad dzieckiem jako główny czynnik zmniejszonej mobilności³⁴. Pełnienie roli matki utrudnia (zwłaszcza gdy dziecko/dzieci są małe) mobilność na rynku pracy naukowej, która staje się normą. Konieczność rozstania z bliskimi na czas wyjazdu, konieczność wprowadzenia zmian w życiu rodzinnym to bariery w kontekście wyjazdów do zagranicznych ośrodków naukowych wspierających rozwój kolejnych stopni kariery naukowej. Istotnym problemem jest więc godzenie wyjazdów na staże, stypendia, praktyki, badania terenowe z rolą rodzica³⁵. Łączenie opieki nad dziećmi i pracy naukowej powoduje, że ten obszar zawodowy jest mniej efektywny. Publikuje się mniej, gdy jest się rodzicem małego dziecka/małych dzieci. Mimo że matki–naukowcy starają się poświęcić pracy naukowej czas codziennie, to obowiązki związane z opieką i wychowaniem dzieci utrudniają im regularną pracę. Wskutek tego bardzo często są zmuszone do pracy w godzinach rannych, późnym wieczorem lub nawet w nocy. Najczęstszym miejscem pracy naukowej kobiet jest dom, ponie-

³² *Funkcjonowanie matek–naukowców...*

³³ Konferencja *Pleć w nauce – przeszkoda czy atut? Kariery naukowe a życie prywatne*, Instytut Studiów Społecznych UW, Fundacja Feminoteka we współpracy z katedrą UNESCO Kobiety-Społeczeństwo-Rozwój. Warszawa, 1.06.2010 (broszura konferencyjna), <http://workcaresynergies.eu/wp-content/uploads/2011/12/PL%20Discussion%20paper%20PL.pdf> [dostęp 13.04.2016].

³⁴ Konferencja *Pleć w nauce ...*

³⁵ *MaMa na uczelni i tata też. Praktyczny poradnik dla władz uczelni*, Fundacja Mama, Obywatele Nauki, Warszawa 2013, https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2015_12/9de563efac1050f4ef791dd86db065f1.pdf [13.04.2016].

waż to właśnie tam mają szansę jednocześnie zajmować się dzieckiem i pracą³⁶. Macierzyństwo stanowi także przeszkodę w przypadku ubiegania się o stanowiska dające większe szanse rozwoju kariery, ale wiążące się z większym obciążeniem czasowym. Pełnienie roli rodzicielskiej jest zatem jednym z ważnych czynników opóźniających rozwój kariery naukowej kobiet³⁷.

Kobiety–naukowcy oczekują: tolerancji wobec faktu, że ze względu na inny cykl życiowy później osiągają stopnie naukowe; złagodzenia reżimów czasowych określonych w awansach naukowych, określonej liczby lat na doktorat czy habilitację; wprowadzenia urlopów od dydaktyki, w okresie wychowywania dzieci możliwości pracy w domu lub na część etatu; studiów doktoranckich na odległość; zorganizowania systemu środowiskowego opieki nad małymi dziećmi; rozwoju bibliotek cyfrowych³⁸. Czynnikiemami wspomagającymi rozwój kariery naukowej kobiet–matek, w opinii samych respondentek, mogą być zatem: pomoc ze strony rodziny, pomoc ze strony uczelni w postaci bardziej elastycznego czasu pracy oraz utworzenie instytucji opiekuńczych przy szkołach wyższych, dłuższy okres na zdobywanie kolejnych stopni naukowych, zmniejszenie ilości punktów wymaganych za działalność naukową oraz przy ocenie pracy naukowca³⁹. Ważne jest więc, aby brać pod uwagę sytuację rodzinno–życiową oraz płęć przy ocenie dorobku naukowego. Rodzicielstwo bowiem obniża wskaźniki osiągnięć w pracy naukowej, wtedy gdy dzieci są małe, w porównaniu z osobami, które w takim samym okresie dzieci nie miały⁴⁰.

Wartości, jakimi kierują się kobiety–naukowcy będące matkami, to rodzina i optymalny rozwój dzieci. Równocześnie starają się możliwie jak najwięcej czasu przeznaczyć na rozwój naukowy. Jeżeli jednak najbliżsi mogą ucierpieć z powodu ich pracy naukowej – wybierają rodzinę⁴¹. Badania przeprowadzone przez Dorotę Gębuś również potwierdzają, że kobiety wybierają życie rodzinne. Autorka wskazuje, że ponad połowa badanych kobiet „w sytuacji ostrego konfliktu ról wybrałaby rodzinę kosztem rozwoju zawodowego. [...] Można powiedzieć, że badane poświęciłyby karierę zawodową na rzecz wychowywania dzieci, jeśli koszty awansu byłyby zbyt wysokie. Natomiast nie zrezygnowałyby z pracy, jeśli pozwalałaby ona na wypełnianie obowiązków rodzinnych⁴². Decyzja o urodzeniu dziecka uznawana jest dla wielu kobiet pracujących naukowo za rezygnację

³⁶ *Funkcjonowanie matek–naukowców...*

³⁷ Konferencja *Płęć w nauce...*

³⁸ A. Knapińska (oprac.), *Rozbić szklany sufit*, MNiSW 5.06.2009, <http://www.nauka.gov.pl/polska-nauka/rozbic-szklany-sufit,archiwum,1.html> [13.04.2016].

³⁹ *Funkcjonowanie matek–naukowców...*

⁴⁰ *MaMa na uczelni...*

⁴¹ *Funkcjonowanie matek–naukowców...*

⁴² D. Gębuś, *Rodzina a kariera zawodowa – dylematy współczesnych młodych kobiet*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia, Sociologica” 2014, nr 51, s. 199–200.

z kariery naukowej, a dłuższa przerwa na wychowanie dzieci za przeszkodę w jej rozwoju. Są one przekonane, że tych aspektów nie da się pogodzić⁴³. To wszystko powoduje, że wiele kobiet rezygnuje z badań i pracy naukowej (lub z posiadania dzieci)⁴⁴.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że nieuniknionymi konsekwencjami przedłużania się okresu pozostawania w podwójnym konflikcie może być „rezygnacja z pełnienia roli społecznej czy zawodowej”⁴⁵. Autorzy badania „Funkcjonowanie ...” zauważają, że „normą wydają się być sytuacje, w których kobiety decydowały się zrezygnować z wyzwania naukowego, przez obawę, że może ucierpieć na tym ich rodzina. Jest to objawem z pewnością bardzo niepokojącym, wskazuje już nie tylko na brak wsparcia ze strony uczelni, ale również na zmniejszenie szans na dalszą karierę naukową. Może to stanowić niewidzialną blokadę zdobywania kolejnych tytułów naukowych”⁴⁶. W ten sposób kobiety marnują swój kapitał zawodowy.

Zakończenie

Analiza problemu godzenia macierzyństwa z pracą zawodową/karierą według modnej i promowanej przez media masowe i projekty społeczne idei „mogę mieć wszystko”, pokazuje, że bardzo wiele zależy od samej matki i jej aktywności na rynku pracy. Prawdopodobne jest więc, że stopień doświadczania konfliktu ról zależy od zasobów osobistych i umiejętności zarządzania nimi. W tym kontekście warto odwołać się do teorii ról i zasobów Stevana E. Hobfolla (2006). „W związku z tym, że każdy człowiek ma ograniczone zasoby osobiste, więc dąży do ich ochrania, zachowania i pomnażania. Tymczasem równoczesne pełnienie ról rodzinnych i zawodowych prowadzi do długotrwałego stresu i powoduje zużywanie się zasobów, czemu towarzyszy spadek satysfakcji z życia, niezadowolenie z pracy i rodziny”⁴⁷.

Zgodnie jednak z inną teorią – mnogości ról Josepha H. Plecka (1995), osoby pełniące ich więcej doświadczają zwiększenia satysfakcji życiowej i lepszego samopoczucia. Negatywne efekty w jednej roli są bowiem z powodzeniem redukowane przez pozytywne efekty uzyskiwane w innej roli. Badania Rosalind Barnett i Jannet Hyde (2001) potwierdziły, że kobiety aktywne zawodowo, mające dzieci i pozostające w stabilnym związku, mimo doświadczania konfliktu ról, mają lepsze samopoczucie i zgłaszają mniej problemów. Wielość pełnionych ról

⁴³ N. Treude, M. Matzke, *Kariera pomimo dzieci – trudna sprawa*, „Deutsche Welle”, 08.03.2010, <http://www.dw.de/kariera-pomimo-dzieci-trudna-sprawa/a-5319580> [13.04.2016].

⁴⁴ *MaMa na uczelni...*

⁴⁵ J. Kowalczyk, T. Rzepa, *Konflikt ról...*, s. 71.

⁴⁶ *Funkcjonowanie matek–naukowców...*

⁴⁷ *Ibidem*, s. 72–73.

nie musi zatem prowadzić do wewnętrznych konfliktów. Jeśli jednak do nich prowadzi, to nie wszyscy muszą doznawać z tego powodu negatywnych konsekwencji. Konflikt ról może więc implikować negatywne (stres, zmęczenie, zniechęcenie i napięcie) oraz pozytywne skutki (poczucie wzrostu psychicznego, rozwoju osobowości i pełniejszego funkcjonowania)⁴⁸.

Niezaprzeczalnie jednak równoczesne podejmowanie ról macierzyńskiej z realizowaną rolą zawodową stawia kobietę w sytuacji trudnej. Obie sfery aktywności (jeśli mają być dobrze realizowane) wymagają ciągłych poświęceń. Podsumowując niniejsze rozważania należy stwierdzić, że kobiety, które chcą jednocześnie być dobrymi matkami i dobrymi naukowcami, borykają się z nieustającym konfliktem ról. Jak słusznie wskazuje Dorota Gębuś „praca na dwa etaty – w domu i w pracy – prowadzi do przeciążenia rolami, szczególnie w sytuacji, kiedy realizacja ambicji zawodowych wymaga dyspozycyjności i mobilności”⁴⁹, a to jest wymagane od osób pracujących naukowo. Warunki współczesnego rynku pracy kłócą się więc z ideą macierzyństwa⁵⁰.

Obowiązki matek–naukowców związane z rodziną wzmacniają konflikt ról oraz utrudniają realizację roli zawodowej, bowiem pełnienie roli rodzica spowalnia rozwój kariery naukowej kobiet. Pracując naukowo trzeba być stale na bieżąco, a to wymaga znacznie większych inwestycji ze strony kobiety, lepszego zorganizowania i większego wsparcia ze strony rodziny⁵¹, ale też ze strony uczelni. Aby rodzicielstwo nie stanowiło przeszkody w pracy naukowej kobiet–matek, działania wspierające łączenie życia rodzinnego i zawodowego są koniecznością⁵². Kobiety silniej, w porównaniu z mężczyznami, w trudnych chwilach odczuwają i ujawniają potrzebę wsparcia. Konkretyzacją reakcji społecznej na obawy towarzyszące kobietom–matkom mogą być różne rodzaje wsparcia społecznego, takie jak wsparcie: emocjonalne, wartościujące, instrumentalne, rzeczowe, informacyjne, duchowe⁵³. Ewa Włodarczyk wskazuje, że „w efekcie dostosowanego do potrzeb i skutecznie udzielonego wsparcia społecznego można się spodziewać, że osoba, której tego wsparcia udzielono, zostanie wzmocniona psychicznie i zachęcona do działania, do podjęcia prób przezwyciężenia piętzą-

⁴⁸ Ibidem, s. 73.

⁴⁹ D. Gębuś, *Rodzina...*, s. 200.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ R. Siemieńska-Zochowska, *Niech będą zachowane proporcje* (wywiad przeprowadzony przez A. Korzekwę), „Kwartalnik Urzędu Patentowego RP” nr 1, Warszawa 2011, s. 24–25, http://www.uprp.pl/uprp/_gAllery/31/37/31378/KWARTALNIK_nr_1-2011_inter.pdf [13.04.2016].

⁵² Rozwiązania wspierające łączenie ról rodzicielskiej i kariery naukowej zostały opisane w innym opracowaniu autorki: *Dziecko–rodzina a kariera naukowa – kariera kosztem życia rodzinnego?* (tekst złożony do publikacji). Warto także odwołać się do publikacji: *MaMa na uczelni...*

⁵³ E. Włodarczyk, *Polka w sytuacji macierzyństwa: w trosce o osiągnięcie i spełnianie wartości macierzyństwa*, „Chowanna” nr 2, Katowice 2008, s. 69–70.

cych się trudności⁵⁴. Należy też zwrócić uwagę na buforowe – pośrednie, wyprzedzające działanie wsparcia społecznego, które może stanowić element prewencji pierwotnej ukierunkowanej na otoczenie społeczne i na osobę⁵⁵.

W kwestii minimalizowania negatywnych konsekwencji konfliktu ról istotnym czynnikiem jest stosunek do rodzicielstwa innych współpracowników i przełożonego oraz przełamywanie stereotypów dotyczących kariery naukowej. „Tradycyjnie kariera naukowa jest postrzegana jako wymagająca poświęceń i rezygnacji z życia rodzinnego. Wciąż funkcjonuje stereotyp naukowca całkowicie oddanego swojej pracy badawczej. To wzorzec, który nie uwzględnia sytuacji i doświadczeń kobiet, ale też w ogóle rodziców, chcących utrzymywać równowagę między karierą i życiem rodzinnym. Ponadto w środowisku naukowym wciąż istnieją stereotypy dotyczące płci w rozwoju naukowym. Dążenie do zmiany tych stereotypów poprzez pracowanie nad zmianą postaw w tym środowisku, a także edukację na wielu poziomach jest niezbędne dla poprawy sytuacji matek/rodziców w środowisku akademickim⁵⁶. Warto zatem poszukiwać rozwiązań, które w dynamicznie zmieniających się warunkach współczesnego rynku pracy pozwolą na pogodzenie dwóch ważnych obszarów kobiecej biografii – roli matki i roli zawodowej. Słusznie wskazuje Ewa Kubiak-Szymborska, że „wspomaganie kobiet, m.in. poprzez procesy edukacyjno-wychowawcze, może współprzyczyniać się do łagodzenia napięć i konfliktów, powstających na styku życia zawodowego i pozazawodowego, w tym na styku macierzyństwa i kariery⁵⁷”.

Bibliografia

1. Budrowska B., *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wyd. Funna, Wrocław 2000.
2. *Funkcjonowanie matek–naukowców w obszarze życia rodzinnego i zawodowego*, badanie realizowane w 2013 i 2014 roku w ramach akcji Fundacji Mama „Mama na uczelni”; badanie przeprowadzone pod kierownictwem E. Paprzyckiej, http://wns.sggw.pl/wp-content/uploads/FUNKCJONOWANIE-MATEK-NAUKOWC%C3%93W-_%C5%BBYCIE-ZAWODOWE-I-RODZINNE.pdf [13.04.2016].

⁵⁴ Ibidem, s. 70.

⁵⁵ Ibidem, s. 71.

⁵⁶ *MaMa na uczelni...*

⁵⁷ E. Kubiak-Szymborska, *Macierzyństwo–praca zawodowa. Kontekst i różne oblicza dylematu*, [w:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Bydgoszcz 2014, s. 382.

3. Gawlina Z., *Macierzyństwo jako wartość w kontekście przemian społecznych*, [w:] *Blaski i cienie życia rodzinnego*, red. Z. Tyszka, „Roczniki Socjologii Rodziny”, Tom XV, Poznań 2003.
4. Gębuś D., *Rodzina a kariera zawodowa – dylematy współczesnych młodych kobiet*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia, Sociologica” 2014, nr 51.
5. Kłosowska J., https://badaniahr.pl/rownowaga_miedzy_zyciem_prywatnym_a_praca_work_life_balance [13.04.2016].
6. Knapieńska A. (oprac.), *Rozbić szklany sufit*, MNiSW 5.06.2009, <http://www.nauka.gov.pl/polska-nauka/rozbic-szklany-sufit,archiwum,1.html> [13.04.2016].
7. Konferencja *Kobiety w lokalnych elitach. Problemy godzenia obowiązków rodzinnych z pracą i aktywnością społeczną*, Instytut Studiów Społecznych UW, Fundacja Feminoteka we współpracy z katedrą UNESCO Kobiety-Społeczeństwo-Rozwój, Podkowa Leśna, 20.05.2011 (broшуra konferencyjna), <http://workcaresynergies.eu/wp-content/uploads/2011/07/Podkowa200502011.pdf> [13.04.2016].
8. Konferencja *Płeć w nauce – przeszkoda czy atut? Kariery naukowe a życie prywatne*, Instytut Studiów Społecznych UW, Fundacja Feminoteka we współpracy z katedrą UNESCO Kobiety-Społeczeństwo-Rozwój. Warszawa, 1.06.2010 (broшуra konferencyjna), <http://workcaresynergies.eu/wpcontent/uploads/2011/12/PL%20Discussion%20paper%20PL.pdf> [13.04.2016].
9. Kowalczyk J., Rzepa T., *Konflikt ról rodzinnych i zawodowych a poczucie satysfakcji z życia*, „Opuscula Sociologica”, Szczecin 2015, nr 2.
10. Kubiak-Szymborska E., *Macierzyństwo – praca zawodowa. Kontekst i różne oblicza dylematu*, [w:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2014.
11. Kuryś K., *Urodzenie pierwszego dziecka jako wydarzenie krytyczne w życiu kobiet i mężczyzn*, Oficyna Wyd. Impuls, Kraków 2010.
12. Kwiatek A., *Kobieta-matka vs. kobieta pracownica. Jakość życia pracujących zawodowo matek*, „Studia Ekonomiczne”, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, Katowice 2014, nr 179.
13. *MaMa na uczelni i tata też. Praktyczny poradnik dla władz uczelni*, Fundacja Mama, Obywatele Nauki, Warszawa 2013, https://www.nauka.gov.pl/g2/original/2015_12/9de563efac1050f4ef791dd86db065f1.pdf [13.04.2016].
14. Pryszmont-Ciesielska M., *Macierzyństwo w perspektywie kobiet podejmujących aktywność naukowo-dydaktyczną – trzy autonarracje*, „Edukacja Dorosłych”, Warszawa 2011, nr 2.
15. Siemieńska-Żochowska R., *Niech będą zachowane proporcje* (wywiad przeprowadzony przez A. Korzekwę), „Kwartalnik Urzędu Patentowego RP”,

- Warszawa 2011, nr 1, http://www.uprp.pl/uprp/_gAllery/31/37/31378/KWARTALNIK_nr_1-2011_inter.pdf [13.04.2016].
16. *Spoleczna rola matki – wyzwania współczesnego macierzyństwa*, Raport z badania 2015, <http://rops-katowice.pl/dopobrania/2015.07.31-raport.pdf> [13.04.2016].
 17. Szukalski P., *Bezdzietność w Polsce*, [w:] *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie polskim*, red. W. Warzywoda-Kruszyńska, P. Szukalski, Łódź 2004.
 18. Treude N., Matzke M., *Kariera pomimo dzieci – trudna sprawa*, „Deutsche Welle”, 08.03.2010, <http://www.dw.de/kariera-pomimo-dzieci-trudna-sprawa/a-5319580> [13.04.2016].
 19. Włodarczyk E., *Polka w sytuacji macierzyństwa: w trosce o osiągnięcie i spełnianie wartości macierzyństwa*, „Chowanna”, Katowice 2008, nr 2.
 20. Wojciechowska Z., *Macierzyństwo – czynnik wykluczenia na współczesnym rynku pracy czy szansa dla nowych rozwiązań w kobiecej karierze?*, „Edukacja Dorosłych”, Warszawa 2012, nr 1.

Streszczenie

Artykuł stanowi próbę ukazania konfliktu ról doświadczanego przez kobiety–matki podejmujące aktywność naukowo-dydaktyczną oraz trudności w łączeniu macierzyństwa z rolą zawodową. W opracowaniu zasygnalizowano problemy, z jakimi muszą się zmierzyć kobiety chcące jednocześnie pełnić te dwie role. Na podstawie literatury przedmiotu, w tym dostępnych wyników badań przedstawiono, że obowiązki związane z rodziną wzmacniają konflikt ról oraz utrudniają realizację roli zawodowej. Ponadto ukazano, że macierzyństwo i pełnienie roli rodzica jest czynnikiem opóźniającym rozwój kariery naukowej kobiet. Wskazano przy tym na czynniki ją spowalniające i wspomagające. Celem niniejszego tekstu jest zatem zwrócenie uwagi na konflikt ról matka–naukowiec oraz uwrażliwienie środowiska akademickiego na trudności w łączeniu macierzyństwa z aktywnością zawodową kobiet–naukowców.

The motherhood of women academics – on the role of the conflict between the parental and professional roles

Summary

The paper is an attempt to present the conflict of roles experienced by women-mothers undertaking academic research and teaching activity, and the difficulty of combining motherhood with their professional role. The problems faced by women who want to fulfil these two roles simultaneously have been signalled in the study. Based on the literature of the subject, including the results of available

research, it has been shown that family duties enhance the conflict of roles, and hinder the execution of the professional one. In addition, it has also been shown that motherhood and the performance of the parental role is a factor delaying the development of women's academic careers. Factors supporting and slowing them down have also been indicated. Therefore, the purpose of this paper is to draw attention to the conflict between the roles of a mother and an academic, and to sensitize academia to the difficulties in combining motherhood with the professional activity of women academics.