

## Małżeństwo dwóch karier

Małżeństwo dwóch karier to nowoczesny model rodziny, jaki można coraz częściej obserwować w dzisiejszych czasach. W tradycyjnym modelu, mąż jest głównym żywicielem rodziny, więc rozwija swoją karierę zawodową, natomiast niepracująca zawodowo żona przejmuje większość obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci i utrzymaniem porządku w domu. Taki tradycyjny model rodziny nie zawsze jest możliwym i dobrym rozwiązaniem w odniesieniu do wymogów współczesnego rynku pracy oraz potrzeb i aspiracji każdego z małżonków; ma też swoich zagorzałych zwolenników i przeciwników. Obecnie, na skutek przemian gospodarczych i społecznych, jakie miały miejsce w drugiej połowie XX wieku, coraz więcej kobiet spotkać można na eksponowanych stanowiskach związanych z nauką, polityką, sztuką czy biznesem; coraz częściej pełnią też funkcje kierownicze. Jednocześnie, dzisiejsze niezależne i ambitne kobiety, mimo posiadanych wysokich kwalifikacji mają często do czynienia ze zjawiskiem „szklanego sufitu”, co oznacza, że spotykają się z niewidzialnymi przeszkodami w drodze do awansu.

W porównaniu z modelem tradycyjnym, małżeństwo dwóch karier niesie ze sobą więcej dylematów oraz konfliktów rodzino – zawodowych, z jakimi muszą się zmierzyć obydwój partnerzy. Nadmierne obciążenie obowiązkami, częsta zamiana ról rodzinnych oraz zdecydowanie mniej czasu dla siebie może powodować stres i nieporozumienia między małżonkami. Niemniej jednak, w małżeństwach, w których obydwój partnerzy mają wysoką potrzebę osiągnięć, dominacji i rozwoju zawodowego, stresem jest także sytuacja, w której jedno z małżonków (najczęściej kobieta) porzuca ambicje i podporządkowuje się drugiemu. Poświęcenie własnej kariery zawodowej i podporządkowanie karierze męża, w przypadku kobiet ambitnych, o dużej potrzebie osiągnięć, chcących piąć się w górę będzie prowadzić niechybnie do niezadowolenia i napięć, co może nieść ze sobą negatywne skutki zdrowotne, a nawet w skrajnych wypadkach może doprowadzić do rozpadu rodziny.

Do niewątpliwych korzyści, jakie niesie ze sobą satysfakcjonująca praca małżonki zaliczyć można: wyższy dochód rodziny, większe zadowolenie małżonki, jej indywidualna tożsamość, możliwość szerszych kontaktów towarzyskich małżonki, mniejszy stres związany z zapewnieniem utrzymania rodziny, większa radość

z rodzicielstwa. Po stronie minusów, na które zwracają uwagę mężczyźni w małżeństwach dwukarierowych należą najczęściej stres wynikający z fizycznego i emocjonalnego obciążenia, mniej czasu wolnego, większa ilość obowiązków domowych, zmniejszona aktywność seksualna wynikająca z wyczerpania lub braku czasu, mniej czasu na wspólne życie emocjonalne, itp.

Niektórzy partnerzy nie są w stanie zaakceptować również sytuacji, w której poziom zawodowy i osiągnięcia żony znacznie przewyższają sukcesy męża. W takim wypadku, jeśli żona nie podejmie działań w celu zmiany swojej pozycji zawodowej bardziej zgodnej z posadą męża, dochodzić może do poważnych konfliktów, a w rezultacie nawet do rozpadu ich małżeństwa.

Harmonia i spokój w rodzinie dwóch karier jest możliwa pod warunkiem wzajemnego zrozumienia przez kobietę i mężczyznę ich potrzeb i ról zawodowych oraz wynegocjowania wspólnych kompromisów zawodowych. Większość par małżeńskich przeżywa różnego rodzaju konflikty i problemy, ale mogą się one bardziej nasilać w rodzinach dwóch karier. Warunkiem szczęśliwego związku dwojga ludzi rozwijających równocześnie karierę zawodową jest dobra komunikacja partnerów i poznanie swoich oczekiwań jeszcze przed zawarciem związku, świadomość swoich indywidualnych predyspozycji i potrzeb, elastyczność oraz nastawienie na możliwość zrewidowania wstępnych uzgodnień z partnerem dotyczących wspólnego życia.

Ponadto, kobiety mimo wszystko muszą sobie zdawać sprawę z obciążeń, jakie wynikają z pełnienia podwójnej roli matki pracującej zawodowo. Kobieta w małżeństwie jest bardziej obciążona obowiązkami domowymi, w większym stopniu jest odpowiedzialna za organizację życia całej rodziny, pomimo pracy zawodowej bardziej angażuje się w prace w domu oraz sprawowanie opieki nad dziećmi. Pracujące kobiety starają się równoważyć obowiązki w domu i w pracy, wykonując dużo więcej czynności niż ich partnerzy. Niestety, odbywa się to zazwyczaj dzięki wielu wyrzeczeniom ze strony kobiet, głównie kosztem odpoczynku i czasu wolnego, ale też nierzadko kosztem potrzeby samorealizacji. W dobrze funkcjonujących związkach, w których obydwoje małżonkowie mają zdolność do radzenia sobie z problemami życia rodzinnego, konflikty związane z pełnieniem różnych ról przebiegają w łagodniejszy sposób.

M. Parker, Peltier i Wolleat (1981) <sup>1</sup> zalecają wykorzystanie następujących **dziwięciu technik w celu usprawnienia dookreślenia ról partnerów w związku dwóch karier:**

- 1. Wzajemne zwracanie się do siebie z prośbą o pomoc i wsparcie.**
- 2. Rozmowy z innymi parami prowadzącymi podobny styl życia.**
- 3. Ograniczenie obowiązków branych naraz na siebie.**
- 4. Wspólne rozmowy na temat oczekiwań, celów i potrzeb.**
- 5. Planowanie rozkładów zajęć (zwłaszcza czasu spędzanego razem i oddzielnie).**
- 6. Poszukiwanie pomocy poza rodziną w zakresie prac domowych i opieki nad dziećmi.**
- 7. Zwracanie się do pracodawcy lub przełożonego o wprowadzenie korzystnych rozwiązań w środowisku pracy.**
- 8. Zaplanowanie czasu wolnego pozwalającego na uwolnienie się od stresu i relaks.**
- 9. Zaplanowanie działań w sytuacjach krytycznych – plany „awaryjne” na wypadek zaistnienia sytuacji nieprzewidzianych (np. choroba, wyjazd poza miasto).**

Jednym z praktycznych sposobów na radzenie sobie z pełnieniem ról praca – dom, który stosuje wielu pracodawców rozumiejących potrzeby pracowników oraz dbających o jakość i wydajność pracy w swoich organizacjach, wydaje się być wprowadzenie pewnych użytecznych (szczególnie dla kobiet), rozwiązań, takich jak telepraca, elastyczne godziny pracy (zadaniowy czas pracy), możliwość pracy nie na cały etat, urlopy „tacierzyńskie” czy nawet zakładanie przy firmach dziennych ośrodków opieki dla dzieci, takich jak żłobki czy przedszkola. Przykładem takich dobrych praktyk jest ostatnio szeroko nagłaśniana kampania społeczna „Firma przyjazna matce”, która wspiera kobiety, które chcą mieć dzieci i jednocześnie chcą się rozwijać zawodowo. Jest coraz więcej przedsiębiorstw, które

---

<sup>1</sup> Edwin L. Herr, Stanley H. Cramer „**Planowanie kariery zawodowej. Część III**”. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 30, Warszawa 2005 (str. 109-110)

nie tylko respektują prawa pracujących matek i przestrzegają kodeksu pracy, ale też wprowadzają udogodnienia pomagające łączyć rolę zawodową z rolą opiekuńczą. Dla współczesnych kobiet praca zawodowa jest ważną wartością, a nawet warunkiem szczęścia. U matek pracujących daje się zauważyć ponadto silną potrzebę pogodzenia roli rodzinnej z obowiązkami zawodowymi.

Podsumowując, praca zawodowa, jako jedna z ról życiowych daje współczesnemu pracownikowi więcej możliwości doświadczania sukcesu i w połączeniu z innymi rolami, jakie pełni w życiu, wpływa pozytywnie na poczucie wartości i zaufanie do samego siebie. Próba równoważenia różnych ról związanych z życiem zawodowym, jak i małżeńsko - rodzinnym jest warunkiem niezbędnym w małżeństwach dwukarierowych. Koszty związane z realizacją ambicji zawodowych kobiet są rekompensowane przez ich poczucie zadowolenia zawodowego, większe poczucie niezależności oraz realizację ich potencjału, zaś zaangażowanie w pracę nie musi wcale wykluczać zaangażowania w życie rodzinne. Wymaga to jednak dojrzałości obydwójga partnerów, efektywnej komunikacji, realistycznego podejścia do życia oraz partnerstwa w podziale obowiązków domowych. Połączenie pracy zawodowej z udanym życiem rodzinnym jest jak najbardziej możliwe oraz wpływa istotnie na poczucie zadowolenia i szczęścia, a zatem na ogólną satysfakcję z życia obydwójga partnerów.

Opracowanie:

Małgorzata Sinior

Źródła:

1. Bańka A. „Rola rodziny w karierze zawodowej i w radzeniu sobie z bezrobociem” [w] „Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym.”, Poznań 1995 (str.182-193).
2. Herr E. L., Cramer S. H. „Planowanie kariery zawodowej. Część III”. [w] Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 30, Warszawa 2005 (str. 109-110)
3. Rostowska, T. „Aktywność zawodowa małżonków a jakość ich życia” [w] „Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań” pod red. T. Rostowskiej, Warszawa 2009