

RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM - WYZWANIA WSPÓŁCZESNEJ KOBIETY

Streszczenie

Cel – Celem pracy była diagnoza i ocena zachowań współczesnych kobiet na rynku pracy. Ponadto, przedstawiono zarówno nietypowe formy zatrudnienia kobiet, jak i pomocy rodzinie ze strony przedsiębiorstw.

Metodyka badania – Badania ilościowe przeprowadzono metodą ankietową, techniką ankiety rozdawanej przy użyciu narzędzia pomiarowego – kwestionariusza.

Wynik – Współczesna kobieta jest zmuszona sprostać trudnym zadaniom, które wiążą się z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Gwarancję sukcesu stanowi nie tylko osiągnięcie równowagi na tych dwóch płaszczyznach, ale doskonalenie się, inwestycja we własny rozwój osobisty, racjonalna ocena sytuacji oraz wiara we własne możliwości.

Oryginalność/wartość – Pomimo głębokich przemian gospodarczo-społecznych, które nastąpiły w Polsce w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia, nadal obserwuje się zjawiska, w których kobiety dzięki swojej pracy istotnie uczestniczą w tworzeniu dobrobytu w Polsce, jednak ich dążenie do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wciąż stanowi barierę w osiąganiu sukcesu. Temat ciągle pozostaje znaczący, gdyż nie tylko promowanie przedsiębiorczości kobiet staje się ważnym elementem, lecz także działania mające na celu podniesienie samooceny kobiet, a w szczególności budowanie ich marki osobistej. Jednocześnie działania, które służą zmianie społecznych stereotypów, a przede wszystkim utwierdzeniu w przekonaniu współczesnych kobiet o ich wartości w społeczeństwie.

Słowa kluczowe: rynek pracy, kapitał ludzki, elastyczne formy zatrudnienia, rozwój osobisty, marka osobista

WORK-LIFE BALANCE – CHALLENGES FOR CONTEMPORARY WOMEN

Summary

Goal – to diagnose and assess how contemporary women act in the labour market. Moreover, to present non-typical forms of employment of women, as well as companies' support for their families.

Research methodology – Survey-based quantitative research, involving a survey carried out by means of a measuring tool – a questionnaire.

Score – Contemporary women are forced to face difficult tasks related to their families and jobs. In order to succeed, one needs to focus not only on a balance between these two spheres but also on self-development, investing in one's personal development, rational assessment of one's own opportunities and belief in one's own strengths.

Originality/value – despite profound changes of economic and social character, occurring in the 1990s, one can still observe situations in which women, although playing an essential role in creating prosperity in Poland, are hindered in their drive to succeed due to their willingness to maintain the work-life balance. The issue is of crucial importance, as it is essential not only to support the women's entrepreneurial spirit but also to promote actions in order to reinforce the self-esteem of women, and particularly to build their personal branding. To change social stereotypes and, mostly, to reinforce in the women the awareness of their value for the society.

Key words: labour market, human capital, flexible forms of employment, personal development, personal branding

DOI: 10.15290/wpewbmn3.2019.12

Wprowadzenie

Celem niniejszego artykułu były: diagnoza i ocena zachowań na rynku pracy współczesnych kobiet, rozpoznanie stosowanych instrumentów, określenie możliwości rozwoju i kreatywności współczesnej kobiety. Ponadto, przedstawiono zarówno nietypowe formy zatrudnienia kobiet, jak i pomocy rodzinie ze strony przedsiębiorstw.

Wraz z rozwojem gospodarki, w Polsce nastąpił wzrost standardu życia społeczeństwa, a co za tym idzie, świadomości współczesnych kobiet. Ogólnoludzkie wartości, takie jak: rodzina, rodzicielstwo, dzieci wśród niektórych grup społecznych nabierają odmiennego znaczenia. Współczesna kobieta odgrywa więc kluczową rolę w kształtowaniu nowych pokoleń. Jest ona zmuszona sprostać trudnym zadaniom, jakie wiążą się z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Gwarancją sukcesu jest osiągnięcie równowagi nie tylko na dwóch głównych, życiowych płaszczyznach, ale doskonalenie się, inwestycja we własny rozwój osobisty, racjonalna ocena sytuacji oraz pozytywne nastawienie życiowe, a co więcej, wiara we własne umiejętności. Przedsiębiorstwa, zatrudniające kobiety, coraz częściej dostrzegają znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym swoich pracowników, stąd stosują elastyczne formy zatrudnienia oraz nietypowe rodzaje pomocy, przez co zaspokajają nie tylko podstawowe potrzeby pracowników, lecz także dbają o ich korzyści, uzyskanie satysfakcji i tym samym utrzymanie wykwalifikowanych i efektywnych pracowników. Koniecznymi i skutecznymi formami pomocy rodzinie są działania ze strony państwa, które dąży do stworzenia dla nich jak najlepszych warunków, umożliwiających zrównoważone życie całej rodziny.

Obowiązki rodzinne i zawodowe współczesnej kobiety a rozwój osobisty

Wśród krajów, które należą do kręgu kultury zachodniej, systematycznie zwiększa się aktywność zawodowa zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Kobiety, które odgrywają określone role w życiu rodziny, chcą już spełniać się nie tylko w życiu rodzinnym, lecz pragną odnosić sukcesy również w sferze zawodowej i publicznej. W naszym kraju pojawiają się i zyskują na popularności nowe wzorce relacji między płciami, przejmowane z zachodnich społeczeństw¹.

Współczesna kobieta powinna wybierać to, w co wierzy i co ją wyraża, jak również pozostawać wierna swoim wartościom. Jednak każda indywidualnie powinna opracować hierarchię swoich wartości i celów, usamodzielnic się oraz uniezależnić od zewnętrznej presji i krytyki². Po latach osiemdziesiątych nastąpiła zmiana rynku pracy. Na przestrzeni kilku czy kilkunastu lat położenie kobiet na rynku pracy skomplikowało się niepomyślnie, gdyż pracodawcy, określając kobiety przez pryzmat ich funkcji rozrodczych oraz związanej z tym niedostatecznej dyspozycyjności, uznali je za pracowników drugiej kategorii³.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku zawiera podstawowe gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn, takie jak⁴: równość wobec prawa, a także prawo do równego traktowania przez władze i zakaz dyskryminacji.

Podjęcie i kontynuacja pracy zawodowej przez kobietę jest nie tylko sposobem na zabezpieczenie finansowe, ale możliwością wykorzystania zdobytej wiedzy, pozyskania nowych umiejętności, rozpoznania i spożytkowania własnego potencjału oraz szansą na rozwój. Konkurencją dla pracy są jednak obowiązki, które wynikają z założenia rodziny⁵.

Kobieta powinna mieć plany i cele, do których zmierza. Ustrukturyzowane cele stają się rzeczywistością, gdy są skrupulatnie wyliczone i zapisane⁶.

Czynniki sprzyjające odnoszeniu sukcesów w życiu rodzinnym i zawodowym współczesnej kobiety

Kobiety, odnoszące sukcesy, zdają sobie sprawę z tego, że osiągnięcia są uzależnione nie tylko od inteligencji, ale od sposobu myślenia o świecie. O tym, jakie cele wyznacza dana osoba, ostatecznie decyduje wizerunek siebie, istotne jest zarazem to, jak oceniamy poczynione postępy oraz w jakim zakresie sukces

¹ C. Sadowska-Snarska, *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008, s. 287-288.

² A. Chybicka, E. Zubrzycka, *Siła kobiet w biznesie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2015, s. 296-297.

³ C. Sadowska-Snarska, *Równowaga ...*, op. cit., s. 175.

⁴ Ibidem, s. 213.

⁵ A. Chybicka, E. Zubrzycka, *Siła ...*, op. cit., s. 297-298.

⁶ H. Cloud, *Reguły sukcesu*, Wydawnictwo Polskiej Prowincji Dominikanów „W drodze”, Poznań 2012, s. 230-232.

lub porażka wpływa na zachowanie⁷. Kluczowym czynnikiem, skupiającym wszystkie cechy, które oddziałują na produktywność jednostki, a także mają wpływ na wydajność i efekty pracy jednostki, jest kapitał ludzki, w tym wykształcenie, inteligencja i wrodzone zdolności⁸.

Kapitał ludzki jest cechą każdej jednostki. Wśród wartości niematerialnych różni się wiele wartości, takich jak: kompetencje, wiedza, doświadczenie, talent, zdrowie, zdolności czy energia życiowa⁹.

Z kolei, kreatywność, jako proces rozwijania oraz wyrażania nowatorskich pomysłów, ma na celu rozwiązanie problemów bądź zaspokojenie potrzeb i jest celowym procesem tworzenia innowacji¹⁰. Kreatywność zawsze wymaga twórczego myślenia albo działania, zaś wszelkie twórcze działania są zamierzone i powinny doprowadzić do uformowania się czegoś oryginalnego, a końcowy wynik powinien być cenny, biorąc pod uwagę realizację danego celu¹¹.

Budowanie marki osobistej jest świadomym, konsekwentnym oraz wewnętrznie spójnym procesem, dzięki któremu kobieta może stale rozwijać się i pozytywnie odróżniać od innych¹². Jest zarazem czerpaniem z niepowtarzalnego potencjału danej osoby oraz eksponowaniem go w efektywny sposób. To jednak proces wielofazowy, w skład którego wchodzi: uznanie, wyeksponowanie i utrwalenie tego, co najlepsze. To sprawne połączenie rozwoju osobistego z rozwojem zawodowym¹³.

Dla współczesnej kobiety decydującą rolę powinna odgrywać chęć uczenia się przez całe życie, przede wszystkim traktowanie życia i porażek jako nauki. Wykształcenie zdobyte przez: dodatkowe zajęcia, kursy językowe, grę na instrumencie czy zajęcia kulturalne powinna traktować jako inwestycję w przyszłość¹⁴.

Kobiety są znacznie bardziej produktywne zawodowo, gdy czują się dobrze. Potrzebują równowagi emocjonalnej i poczucia bezpieczeństwa zawodowego. Dobre samopoczucie jest podstawą pracy i współpracy. W pracy z kobietami w pierwszej kolejności należy zadbać o emocje. Kobiety, czując komfort emocjonalny, „rozkwitają” i nie są im potrzebne ani premie, ani podwyżki, ani awanse, żeby przekraczać swoje granice¹⁵.

⁷ R.E. Franken, *Psychologia motywacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006, s. 508-509.

⁸ D. Moroń, *Kapitał ludzki i społeczny. Kierowanie i zarządzanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012, s. 32.

⁹ Ibidem, s. 34.

¹⁰ *Zarządzanie kreatywnością i innowacją*, Harvard Business Essentials, Harvard Business School Publishing, 2005 for the Polish edition by MT Biznes Ltd., s. 123.

¹¹ F. Trompenaars, *Kultura innowacji, kreatywność pracowników a sukces firmy*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 25.

¹² S. Trzeciak, *Coaching marki osobistej*, Sergiusz Trzeciak & GWP, Sopot 2015, s. 28.

¹³ www.ewahartman.com [data dostępu: 03.05.2018].

¹⁴ S. Trzeciak, *Coaching ...*, op. cit., s. 43-46.

¹⁵ A. Chybicka, E. Zubrzycka, *Siła ...*, op. cit., s. 181.

Programy pomocy i działania na rzecz równowagi między życiem zawodowym a osobistym oraz elastyczne formy zatrudnienia kobiet

Modelem, który sprzyja godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, są czynności realizowane w czterech współzależnych obszarach, takich jak¹⁶:

- promowanie elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy;
- zwiększanie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem (żłobków, przedszkoli);
- promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne;
- zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.

Na współczesnym rynku pracy pojawia się pewny rodzaj ryzyka, które zwane jest ryzykiem elastyczności. To rodzaj ryzyka społecznego dotyczącego zatrudnienia pracowników na elastycznym rynku pracy oraz w nietypowych formach zatrudnienia. Wykonywanie pracy w specjalnych formach nie zawsze musi dla pracownika wiązać się ze stratą czy zagrożeniem¹⁷.

Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają pracownikom pogodzić życie zawodowe i prywatne, a także stanowią rozwiązanie dla tych, którzy nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin lub w jednym miejscu, np. dla matek wychowujących dzieci. Najczęściej spotykane formy elastycznego zatrudnienia to: samozatrudnienie, praca tymczasowa, zatrudnienie na czas określony czy telepraca¹⁸.

Elastyczny czas pracy oznacza odejście od tradycyjnego, stałego systemu, w którym każdy pracownik jednocześnie rozpoczynał i kończył pracę, jednak pracowano długo w ciągu dnia, tygodnia i roku kalendarzowego. Niezmienny był również całonocny wymiar czasu pracy oraz moment zakończenia aktywności zawodowej, przejścia na emeryturę. Etap pracy zawodowej poprzedzał etap edukacji¹⁹.

Elastyczne zatrudnienie wraz z bezpieczeństwem pracowniczym, określane jako *flexicurity*, jest gwarancją bezpiecznego przejścia pomiędzy: edukacją a pracą, różnymi miejscami zatrudnienia, prowadzeniem domu a pracą, bezrobociem a pracą oraz różnymi typami umów o pracę. Elastyczne warunki pracy są bezpieczne wtedy, kiedy na żadnym etapie ani na żadnej z przytoczonych ścieżek, które wyłaniają się w życiu pracownika, nie przyczyniają się do: pogorszenia jego statusu w firmie, ograniczania awansu na wyższe stanowisko, jego szans awansu społecznego, nie zaburzają więzi środowiskowych, nie blokują dostępu

¹⁶ C. Sadowska-Snarska, L. Machol-Zajda, D. Głogosz, *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007, s. 13-14.

¹⁷ E. Giermanowska, *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013, s. 119-120.

¹⁸ www.wikipedia.org [data dostępu: 30.09.2018].

¹⁹ C. Sadowska-Snarska, L. Machol-Zajda, D. Głogosz, *Elastyczne ...*, op. cit., s. 22.

do informacji, nie utrudniają udziału w szkoleniach, nie powodują dyskryminacji w stosunku do pracowników pracujących w niezmiennych ramach organizacji pracy, jak również nie zakłócają życia pozazawodowego, a szczególnie rodzinnego²⁰.

Po 1989 roku na polskim rynku pracy występowało zjawisko ubóstwa, nierówności społecznych i bezrobocia. Te zjawiska były szczególnie odczuwane przez kobiety, gdyż one w pierwszej kolejności były narażone na utratę pracy, a zarobki, które otrzymywały, były niższe od zarobków mężczyzn²¹.

Obecny status zawodowy kobiet na rynku pracy współlistnieje z cechami, które określają ich potencjał zawodowy. Współczesny rynek pracy sprzyja autentycznej konkurencji osób, które dysponują mniejszym lub większym kapitałem zawodowym. Inwestycja w osobisty rozwój zawodowy ma aktualnie decydujące znaczenie dla: kariery zawodowej kobiety, trwałości zatrudnienia, jej pozycji na rynku pracy i warunków pracy²².

Istotna dla kobiety równowaga między życiem: osobistym, rodzinnym a życiem zawodowym jest określana jako stan, w którym potrafi ona poradzić sobie z ewentualnym konfliktem między różnymi wymaganiami dotyczącymi jej czasu i energii w taki sposób, że są zaspokojone jej pragnienia dostatku i spełnienia²³. Brak równowagi praca – życie jest jednym z największych problemów pracowników, co daje podstawę do działań pracodawcom na rzecz: godzenia życia zawodowego z rodzinnym, promowania, upowszechniania, wspierania działań, wprowadzania rozwiązań, które znacznie ułatwiają życie kobietom pracującym, a wychowującym małe dzieci lub sprawującym opiekę nad osobami zależnymi, łączenia i równoważenia pracy zawodowej z życiem prywatnym²⁴.

Programy na rzecz godzenia życia rodzinnego z zawodowym stanowią skuteczne narzędzie do umacniania postaw i morale pracowników, zmierzają do redukcji absencji oraz zatrzymania wiedzy o organizacji na konkurencyjnym rynku w niedogodnych ekonomicznie czasach. W dobie rosnącej konkurencji i globalizacji, w której firmy są nastawione na redukcję kosztów dla właścicieli firm, kadry zarządzającej oraz specjalistów od zasobów ludzkich, kluczowym wyzwaniem staje się świadomość, że programy praca – życie są fundamentalnym elementem strategii zarządzania zasobami ludzkimi²⁵.

²⁰ Ibidem, s. 57.

²¹ M. Pataj, *Kobiety w sferze publicznej. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2015, s. 92.

²² G. Firlit-Fesnak, *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008, s. 258.

²³ D. Clutterbuck, *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 26.

²⁴ C. Sadowska-Snarska, *Równowaga ...*, op. cit., s. 114-116.

²⁵ Ibidem, s. 118.

Tabela 1.
Potwierdzenie czynników wpływających na równowagę w pracy i życiu osobistym współczesnej kobiety, według opinii respondentek, N=80

Wyszczególnienie	Respondentki zgadzające się ze stwierdzeniem	Respondentki niezgadzające się ze stwierdzeniem	Respondentki niemające zdania
Integracja pracy z założeniem rodziny	59	16	5
Zmaganie się kobiet z większością obowiązków rodzinnych	19	53	8
Dobra sytuacja kobiet na rynku pracy	59	17	4
Dobra sytuacja materialna współczesnej kobiety	58	20	2
Kompetencje jako kluczowy czynnik w kierowaniu karierą	38	12	30
Dążenie do sukcesu zawodowego jako synonimu równouprawnienia	19	56	5

Źródło: badania własne.

Uzyskaniu równowagi sprzyja polityka prorodzinna, realizowana przez państwo, mająca na celu zarówno dobro rodziny, jak i społeczeństwa. Jej przesłanki tkwią w założeniach światopoglądowych, uznających rodzinę za najważniejszą komórkę w społeczeństwie, a która odgrywa fundamentalną rolę w procesie wychowania dzieci i młodzieży. Polega także na usiłowaniu stworzenia rodzinom właściwych warunków ekonomicznych ze strony państwa²⁶.

Tabela 2.
Ocena stopnia ważności systemów wsparcia rodziny ze strony pracodawcy (średnia ocena*), według opinii respondentek, N = 80

Wyszczególnienie	Średnia ocena
Dostosowanie terminu urlopów do potrzeb pracownika	3,96
Elastyczny czas pracy	3,64
Dodatkowa opieka medyczna	3,53
Zapomoga finansowa w trudnej sytuacji losowej	3,31

Oceny dokonano na skali: od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 jest najwyższą oceną.

Źródło: badania własne.

²⁶ www.wikipedia.org [data dostępu: 03.05.2018].

Tabela 3.
Ocena stopnia ważności systemów wsparcia rodziny ze strony państwa (średnia ocena*),
według opinii respondentek, N = 80

Wyszczególnienie	Średnia ocena
Urlop macierzyński (20 tygodni)	4,59
Karta Dużej Rodziny	3,85
Program „Maluch plus”	3,89
Program „Rodzina 500+”	3,66

Oceny dokonano na skali: od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 jest najwyższą oceną.

Źródło: badania własne.

Na codzienność współczesnej kobiety składa się wiele zadań. Nawet pracując w pełnym wymiarze godzin i jednocześnie piastując odpowiedzialne stanowisko, musi ona jeszcze poradzić sobie z większością obowiązków domowych. Kobiety są niezwykle ambitne, zaś w pracy przede wszystkim są zobowiązane wykazywać się kompetencjami i znajomością rzeczy, budząc jednocześnie zaufanie współpracowników²⁷.

Wnioski z badań

Obecny rozwój gospodarczy oraz rosnąca konkurencja na rynku pracy skłoniła współczesne kobiety nie tylko do zwiększenia aktywności zawodowej, ale także do: polepszenia sytuacji materialnej, uzyskania niezależności, a co za tym idzie, inwestycji we własny rozwój osobisty. Podjęcie odpowiednich czynności wspierających ze strony państwa czy pracodawcy jest kluczowym elementem działań w celu lepszego zaspokojenia potrzeb współczesnej kobiety, a w konsekwencji osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Badania ilościowe przeprowadzono metodą ankietową, techniką ankiety rozdawanej przy użyciu narzędzia pomiarowego – kwestionariusza. Respondentki, udzielające odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu, to osoby pochodzące z różnych grup społecznych. Struktura respondentek uwzględnia osoby, które aktywnie uczestniczą zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym, jak również tworzą zespoły osób o określonych zainteresowaniach i hobby. Zdecydowaną większość wśród ankietowanych kobiet stanowiły kobiety zaangażowane w pracę zawodową. W badaniu tym wzięło udział 80 kobiet.

Przeprowadzenie badania ankietowego w zakresie osiągania równowagi między życiem osobistym a zawodowym współczesnej kobiety pozwoliło na określenie fundamentalnych kryteriów wyborów życiowych, a także poznanie

²⁷ A. Chybicka, E. Zubrzycka, *Siła ...*, op. cit., s. 174-205.

potrzeb i oczekiwań kobiet pracujących, a przede wszystkim matek, związanych z pełnieniem przez nie ich istotnej, życiowej roli.

Z niniejszego badania wynika, że dla większości respondentek priorytetem przy wyborze swojej życiowej roli była integracja pracy z założeniem rodziny. Prawie jedna czwarta respondentek zdecydowanie zgodziła się ze stwierdzeniem, że współczesna kobieta jest obciążona większością obowiązków rodzinnych. Ponad połowa respondentek stwierdziła pozytywny wpływ dobrej sytuacji materialnej na równowagę między życiem osobistym a zawodowym, zaś podstawowe znaczenie w kierowaniu karierą współczesnej kobiety dla prawie połowy ankietowanych miały kompetencje, czyli umiejętności i wiedza. Większość respondentek określiła sytuację kobiet na rynku pracy jako dobrą, lecz prawie trzy czwarte respondentek nie zgodziło się z opinią, że sukces zawodowy jest synonimem równouprawnienia.

Większość respondentek wyraźnie opowiedziała się za tym, że pracodawcy w swoich przedsiębiorstwach powinni stosować rozwiązania sprzyjające godzeniu życia rodzinnego z zawodowym, a wśród ważności systemów wsparcia ze strony pracodawcy prawie połowa najwyżej oceniła dostosowanie terminu urlopów do potrzeb pracownika, natomiast pod względem stopnia ważności systemów wsparcia rodziny ze strony państwa, trzy czwarte respondentek najwyżej oceniła uzyskanie urlopu macierzyńskiego.

Podsumowanie

Wzrost standardu życia społeczeństwa i zwiększająca się świadomość wzmaga oczekiwania współczesnych kobiet dotyczące poziomu życia zarówno zawodowego, jak i osobistego. Mimo znacznych obowiązków, współczesna kobieta realizuje zadania wynikające z powierzonych jej ról bądź niejednokrotnie sama decyduje, którą rolę społeczną przyjąć i jak się w niej spełnić.

Dzięki analizie możliwości rozwoju i kształtowania ścieżki życiowej oraz zawodowej współczesnej kobiety rozpoznano wpływ działań na uzyskanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, co potwierdziły badania bezpośrednie. Wyniki badań pozwoliły określić stopień zadowolenia współczesnych kobiet z: sukcesów zawodowych, sytuacji rodzinnej, zaspokojonych potrzeb, a także oddziaływanie poszczególnych działań prorodzinnych na rzeczywistą sytuację rodziny.

Działania prorodzinne państwa i działalność współczesnych przedsiębiorstw, zmierzające do uzyskania równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, dysponują skutecznymi narzędziami sprzyjającymi osiągnięciu zrównoważonej sfery życiowej, szczególnie przyjaznymi kobietom, które, chcąc spełniać różne role życiowe, mogą korzystać z programów na rzecz godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Kobieta, czując się radosna i szczęśliwa, znacznie szybciej uwierzy w swoje możliwości, jednocześnie zmierzając w kierunku osiągnięcia sukcesu życiowego.

Literatura

- Chybicka A., Zubrzycka E., *Siła kobiet w biznesie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2015.
- Cloud H., *Reguły sukcesu*, Wydawnictwo Polskiej Prowincji Dominikanów „W drodze”, Poznań 2012.
- Clutterbuck D., *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
- Firlit-Fesnak G., *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008.
- Franken R. E., *Psychologia motywacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
- Giermanowska E., *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.
- Moroń D., *Kapitał ludzki i społeczny. Kierowanie i zarządzanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012.
- Pataj M., *Kobiety w sferze publicznej. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2015.
- Sadowska-Snarska C., Machol-Zajda L., Głogosz D., *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007.
- Sadowska-Snarska C., *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.
- Trompenaars F., *Kultura innowacji, kreatywność pracowników a sukces firmy*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010.
- Trzeciak S., *Coaching marki osobistej*, Sergiusz Trzeciak & GWP, Sopot 2015.
- Zarządzanie kreatywnością i innowacją*, Harvard Business Essentials, Harvard Business School Publishing, 2005 for the Polish edition by MT Biznes Ltd.

Materiały elektroniczne

www.ewahartman.com [data dostępu: 03.05.2018].

www.wikipedia.org [data dostępu: 03.05.2018; 30.09.2018].