

Irena Małgorzata Mudrecka
Uniwersytet Opolski, Wydział Nauk Społecznych
<https://orcid.org/0000-0001-8614-9727>

Wybór między rodziną a pracą zawodową

Doświadczenie i rozwiązywanie konfliktu wewnętrznego

Choice between family and work

Experiencing and solving an internal conflict

Abstract

Background – It is more and more difficult for modern man to reconcile assigned social roles, especially the role of a parent and the role of an employee. Family and work are one of the most important values, the implementation of which gives life meaning. However, there are times when these values conflict because they cannot be implemented simultaneously.

Goals – The aim of this article is to identify the causes of the conflict between the above values, the possibilities of solving it, as well as discussing strategies of preventing such difficult situations from arising.

Methodology – The article is of a review character, focuses on the description and analysis of the literature on the subject.

Results – In this article, the following issues were analysed in detail: the sense of marriage community, communication in marriage, setting priorities, mobilizing internal resources, mobilizing external resources, and the postulate of flexibility in solving emerging problems was highlighted.

Conclusions – A responsible adult is required to be able to cope with difficult situations, as well as to be aware that there are many ways to achieve your own goals and flexibly react. Obstacles can be treated as challenges, and overcoming them – a source of life satisfaction.

Keywords: values, family, professional work, internal conflict, personal resources, social resources.

Abstrakt

Tło – Współczesnemu człowiekowi coraz trudniej godzić wypełnianie przypisanych ról społecznych, zwłaszcza rolę rodzica i rolę pracownika. Rodzina i praca zawodowa to jedne z najważniejszych wartości, których urzeczywistnianie nadaje życiu sens. Jednakże są sytuacje, w których wartości te znajdują się w konflikcie, gdyż nie można ich realizować równocześnie.

Cele – Celem niniejszego artykułu jest rozpoznanie przyczyn konfliktu pomiędzy niniejszymi wartościami, możliwości jego rozwiązywania, jak również omówienie strategii umożliwiających zapobieganie powstawaniu tego rodzaju sytuacji trudnych.

Metodyka – Artykuł ma charakter przeglądowy, koncentruje się na opisie i analizie literatury przedmiotu.

Wyniki – W niniejszym artykule szczegółowej analizie zostały poddane następujące kwestie: poczucie wspólnoty małżeńskiej, komunikacja w małżeństwie, określenie priorytetów, mobilizowanie zasobów wewnętrznych, mobilizowanie zasobów zewnętrznych oraz została zwrócona uwaga na potrzebę elastyczności w rozwiązywaniu pojawiających się problemów.

Wnioski – Od dorosłego, odpowiedzialnego człowieka wymaga się umiejętności radzenia sobie w sytuacjach trudnych, jak również uświadamiania sobie, że istnieje wiele dróg prowadzących do osiągnięcia własnych celów i elastycznego reagowania. Przeszkody powinny więc być traktowane jako wyzwania, a ich pokonywanie – źródłem satysfakcji życiowej.

Słowa kluczowe: wartości, rodzina, praca zawodowa, konflikt wewnętrzny, zasoby osobiste, zasoby społeczne.

1. Wartości w życiu człowieka

Termin „wartość” pojawia się w literaturze, jak i w życiu codziennym, bardzo często. Milton Rokeach wartość określa jako „trwałe przekonanie, że specyficzny sposób postępowania lub stan finalny egzystencji jest osobiście, lub społecznie godny preferencji w przeciwieństwie do odwrotnego sposobu postępowania, lub stanu finalnego” (Martynowicz, 2004, p. 53). Z kolei Salomon Schwartz definiuje wartość jako „struktury poznawcze (pojęcia lub przekonania) odnoszące się do pożądaných stanów końcowych rzeczy i działań, wykraczające poza ramy jednego kontekstu i odgrywające fundamentalną rolę wśród czynników

motywacyjnych oraz jako kryteria wyboru, interpretowania, oceny i usprawiedliwiania zachowania własnego oraz zachowania innych ludzi” (Martynowicz, 2004, p. 54). W literaturze rodzimej wartość definiowana jest jako „uznawane i wdrażane w życiu człowieka stany rzeczy i zjawisk określane za cenne, pożądane, godne starania i wysiłku, niezbędne do zrealizowania człowieczeństwa i godności ludzkiej, posłannictwa czy podmiotowej tożsamości społeczno-kulturowej (duchowej) jednostki” (Pytka, 1999, p. 327). Wartości mają więc centralne znaczenie w procesie regulowania stosunków człowieka z otoczeniem, decydują bowiem o jego zachowaniu się w określonej sytuacji. Człowiek nieustannie musi dokonywać wyborów, a wartości to podstawowe kryteria oceny sytuacji oraz ustalania celów i środków działania.

Celem motywów stymulujących aktywność człowieka jest zaspokajanie potrzeb i w konsekwencji obiekt, który zaspokaja potrzebę, nabiera znaczenia wartości; to do niego dążymy, on jest przedmiotem naszego pożądania, ma wartość gratyfikacyjną.

Czesław Matuszewicz interpretuje pojęcie wartości w znaczeniu psychologicznym w następujących aspektach:

- za wartość uznaje się to, co jest obiektem pożądań;
- wartość utożsamia się z postawą rozumianą jako czynnik selekcji motywów (spełnia ona wtedy funkcję kryterium wyboru motywów działalności);
- wartość jest czynnikiem wpływającym na wybór celów działań, środków ich realizacji; kładzie się nacisk nie na rozumowe uzasadnienie waloru celu, lecz uwypukla się jego właściwości działania na emocje (wiąże się wartość z uczuciowym, przyjemnym lub przykrym, doznaniem właściwości przedmiotu);
- wartość utożsamia się z kryterium wyboru celu; kładzie się tu nacisk na racjonalne uzasadnienie wyboru celu działania, który spełniałby wymogi „sprawiedliwości” i „dobra” (Matuszewicz, 1975, p. 9).

Źródłem wartości są systemy społeczne, w których człowiek żyje i tylko w kontekście społecznym można analizować świat jego wartości, który jest niejednorodny, bo ukształtowany przez różne systemy. Dlatego trudno jest przedstawić jednolitą hierarchię nie tylko w świecie wartości, ale także w poszczególnych jego elementach, ponieważ uzależniona ona jest od aktualnych wymogów danego systemu społecznego, czasu, w którym dana społeczność żyje, od pragnień i dążeń poszczególnych ludzi. Szukanie przez człowieka swojego miejsca w świecie odbywa się poprzez odnajdywanie wartości ogólnoludzkich, uniwersalnych (zewnętrznych) oraz nadawanie przedmiotom, zjawiskom, zachowaniom takiej wagi, że nabierają znaczenia wartości indywidualnych (wewnętrznych).

Istniejący w świecie pluralizm aksjologiczny powoduje, że realizacja jednej wartości ogranicza możliwość realizacji innych wartości. Zdzisław Cackowski (1995, p. 37), wypowiadając się w tej kwestii, zauważa, że wartości zawsze są tworzone i realizowane kosztem jakichś innych wartości, zgodnie z maksymą „nic za darmo”. Nastawienie na pełną realizację jednej wartości (lub wybranej grupy wartości) może prowadzić do „tragicznego okaleczenia życia ludzkiego” – gdyż „pożera” ona wszystkie inne wartości ludzkiego życia. Autor sugeruje więc, że lepiej jest realizować wiele wartości częściowo niż jedną wartość całkowicie.

Indywidualny system wartości pełni ważną funkcję w życiu człowieka, gdyż pozwala zdobyć orientację w świecie zewnętrznym i wewnętrznym, pozwala odróżnić rzeczy dobre od złych, rzeczy cenne od zagrażających. Indywidualne wartości są niezbędne dla zrozumienia rzeczywistości i dla racjonalnego w niej działania. Wyznaczają one drogę życia. Wartości uwewnętrznione i uznawane przez jednostkę w tym sensie uodparniają ją na negatywne czynniki ryzyka, gdyż ukierunkowują jej aktywność, dając jej satysfakcję poprzez wewnętrzną gratyfikację, w nich to jednostka może odnaleźć sens życia. Wartości decydują o sile motywacji do działania w celu realizacji sensu życia, determinują jednostkę do walki o to, co dla niej pożądane a dodatkowo generują mechanizmy samokontroli, gdyż uruchamiają uczucia moralne w sytuacji, gdy jednostka sprzeniewierza się swoim wartościom. Istotą prawidłowego funkcjonowania człowieka jest bowiem nadawanie znaczenia, sensu, w tym sensu własnego życia. To od hierarchii wartości, a więc i konstrukcji oraz roli sensu życia, zależy odporność na życiowe trudności.

W niniejszym opracowaniu przyjęłam koncepcję zakładającą, że wartości mają charakter obiektywno-subiektywny, czyli przedmiotowo-podmiotowy (Łobocki, 1993, p. 127). Podejście to przyjmuje, że wartości nie są przez człowieka tworzone, lecz są przez niego odkrywane w rzeczywistości, ale równocześnie wymagają emocjonalnego, pozytywnego ustosunkowania się do przedmiotów, które stają się czymś upragnionym i przedmiotem dążeń ludzkich. Oznacza to, że wartości, jako byty idealne, wymagają zaangażowania świadomości ludzkiej poprzez zaktywizowanie rozumu i uczuć (Buczyńska-Garewicz, 1975).

2. Rodzina i praca zawodowa jako wartości

Rodzina i praca zawodowa to dwie wartości, które, według badań CBOS-u „Rodzina – jej znaczenie i rozumienie” (CBOS, 2019), zajmują wysokie miejsce w hierarchii wartości dorosłego, dojrzałego człowieka. To w urzeczywistnianiu wartości rodziny i pracy zawodowej większość ludzi odnajduje sens własnego życia.

Literatura dotycząca znaczenia rodziny dla człowieka jest bardzo bogata. Refleksja nad wartością rodziny jest udziałem psychologów, pedagogów, socjologów i prężnie rozwijającej się dyscypliny naukowej „nauki o rodzinie”. Mimo pewnych różnic pomiędzy wymienionymi dyscyplinami w zakresie przyjętych paradygmatów nikt nie kwestionuje, iż rodzina dla każdego człowieka stanowi naturalne środowisko rozwoju. Popularny jest termin *homo familiaris* oznaczający, iż człowiek jest istotą rodzinną. Józef Wilk podkreśla, że tylko rodzina jest odpowiednim środowiskiem dla człowieka: „Istnieje bowiem coś w rodzaju sprzężenia zwrotnego między zapotrzebowaniami człowieka a możliwościami rodziny. Poza rodziną tych zapotrzebowań realizować się nie da lub realizuje się je tylko z wielkim trudem i zawsze w sposób niepełny” (Wilk, 2016, p. 22).

Zdaniem Eulalii Adasiewicz we współczesnej rodzinie dochodzi do przemian we wszystkich aspektach jej funkcjonowania, a „jedną z przyczyn tych przeobrażeń jest zmiana w wartościach wyznawanych przez współczesnego człowieka” (Adasiewicz, 2014, p. 60). Współczesne przemiany aksjologiczne przypisuje się w znacznej mierze mass mediom, które promują indywidualny rozwój (np. pracę, karierę) oraz wartości hedonistyczne, np. poprzez rozbudzenie potrzeb witalnych i materialnych. Ma to wpływ na kształtowanie się w społeczeństwie przekonania o wyższości wartości materialnych nad moralnymi czy społecznymi. Zmiany te wpływają niekorzystnie na funkcjonowanie rodziny, w której pragnienie „mieć” coraz częściej dominuje nad „być”, co nie sprzyja usytuowaniu się wartości wyższych, wspólnotowych na szczycie hierarchii wartości rodzinnych (Ryszawy, 2016.).

Tadeusz Tyszka twierdzi, iż nie ma podstaw, aby mówić o kryzysie współczesnej rodziny. Rodzina trwa i jak dotąd społeczeństwa nie wytworzyły lepszej instytucji służącej prokreacji. Do dziś ludzie szukają w niej oparcia, poczucia bezpieczeństwa i zaspokojenia podstawowych potrzeb emocjonalnych. Dobra rodzina uważana jest za najważniejszy składnik szczęścia i najwspanialsze środowisko wychowawcze. Funkcja emocjonalna i wychowawcza w znacznym stopniu zyskuje na znaczeniu i nie może być przejęta przez inne instytucje. Zdaniem Tyszki można mówić jedynie o kryzysie rodziny patriarchalnej. Mówiąc o rodzinie współczesnej, mówi się o kobiecie i jej pracy zawodowej. Podjęcie przez nią pracy dla domu poza domem uniezależnia ją od mężczyzny, daje poczucie partnerstwa i współrzędzenia. Z chwilą, kiedy mężczyzna przestał być jedynym żywicielem rodziny i opiekunem stracił też pozycję głowy domu. A więc obserwowane zmiany w układzie ról społecznych w rodzinie, zmieniająca się pozycja małżonków w strukturze władzy (przebiegająca w kierunku równowagi pozycji i stosunków demokratycznych) mogą powodować pewne wstrząsy, których niektóre rodziny nie wytrzymują i w konsekwencji się rozpadają. Większość

jednak potrafi przetrwać te zmiany, tworząc model rodziny przystosowany do nowych warunków. Mimo wszystkich zaistniałych zmian w dzisiejszym świecie i w konsekwencji zmiany modelu rodziny, mimo prób szukania innych, lepszych rozwiązań, mimo prób przejęcia szeregu funkcji rodziny przez instytucje, rola i znaczenie rodziny okazały się niezastąpione.

Praca zawodowa wypełnia trudne do przecenienia funkcje w życiu każdego człowieka: ekonomiczne, społeczne, osobotwórcze i socjalizacyjne. Janusz Mariański uważa, że „praca jest podstawowym dobrem człowieka i społeczeństwa, pomaga człowiekowi w moralnym doskonaleniu siebie, w wypracowaniu poczucia wspólnoty, wzajemnej pomocy i innych ważnych wartości” (Mariański, 2017). Praca zawodowa daje możliwość samorozwoju, zwłaszcza praca, w której jednostka może spożytkować swoje zdolności twórcze i jest zgodna z zainteresowaniami i kompetencjami jednostki.

Omawiany konflikt wewnętrzny w sposób „ostry” będzie pojawiał się przede wszystkim u osób, które podchodzą do pracy zawodowej jako do wartości autotelicznej, czyli praca jest przez nich traktowana jako cel sam w sobie, źródło człowieczeństwa, jest dla nich podstawą rozwoju osobistego i traktują ją jako służbę wartościom społecznym. W pracy zawodowej realizują swoje zdolności i doświadczają samorealizacji, w pracy się spełniają. Natomiast inaczej będzie przebiegał ten konflikt u osób, które mają do pracy zawodowej nastawienie punitywne (pracę zawodową traktują jako karę, fatum, zło konieczne) lub instrumentalne (pracę zawodową traktują jako konieczność, gdyż jest podstawą egzystencji fizycznej, cenią ją z powodu korzyści, jakie przynosi jednostce, zwłaszcza korzyści materialnych). Tak więc praca zawodowa w wymiarze jednostkowym nie jest postrzegana tak samo przez wszystkich – dla jednych to działalność niezwykle satysfakcjonująca, będąca pożądaną treścią ich życia, dla innych to działalność nielubiana, a dla jeszcze innych – zniechęcona, będąca przymusem zewnętrznym, najczęściej przymusem ekonomicznym.

Jeśli praca zawodowa dla jednostki nie jest wartością autoteliczną konflikt wewnętrzny (jeśli się pojawi) nie będzie tak głęboki i nie będzie wywoływał negatywnych, nerwicogennych emocji. Będzie konfliktem pozornym, gdyż bez problemów jednostka jednoznacznie opowie się po stronie wartości rodzinnych (one będą na pierwszym miejscu w sytuacji konieczności dokonywania wyboru), a pracę zawodową będzie tylko „markowała”, w pracę zawodową zaangażuje się jedynie na minimalnym poziomie, takim, by tę pracę utrzymać. Będzie się liczyła z tym, że może tę pracę utracić, ale nie będzie to dla niej cios wymierzony w jej tożsamość, sens życia, utratę wartości, tylko w podstawę jej egzystencji materialnej. Ale w tym wypadku brak zaangażowania w pracę zawodową powoduje,

że zmiana pracy na inną nie jest problemem – oczywiście pod warunkiem, że na rynku jest wiele ofert pracy.

Dalsza część artykułu dotyczy tylko przypadków doświadczania konfliktu wewnętrznego przez osoby, dla których rodzina i praca zawodowa są wartościami na szczycie własnej hierarchii wartości. Badania wykazują, że rodzina znajduje się dla większości osób wyżej w tej hierarchii niż praca zawodowa (CBOS, 2020).

3. Doświadczenie konfliktu wewnętrznego

W związku z różnorodnością wartości, które domagają się chronienia, często występuje konflikt pomiędzy uznawanymi wartościami, a tym samym normami, które stoją na straży tych wartości. Człowiek nieustannie więc znajduje się w sytuacji konieczności wyboru pomiędzy wartościami i w konsekwencji musi decydować, którymi normami chroniącymi wybrane wartości, będzie się kierować w życiu.

Doświadczanie konfliktu pomiędzy wartościami, jakimi są rodzina i praca zawodowa, jest udziałem większości dorosłych członków naszego społeczeństwa. Dotyczy to zwłaszcza kobiet, gdyż w ich wypadku pogodzenie tych ról życiowych jest trudniejsze i pochłaniające o wiele więcej czasu w budżecie dnia codziennego i energii.

Koncepcja Kurta Lewina dotycząca konfliktów wewnętrznych, zwanych też konfliktami motywacyjnymi, opisuje sytuację, w której na jednostkę oddziałują jednocześnie dwie przeciwstawnie ukierunkowane siły psychologiczne (czynniki popychające do działania) mające zbliżone natężenie. Konflikt wewnętrzny może przybierać następujące formy:

- konflikt typu unikanie-unikanie – pojawia się wówczas, gdy zachodzi potrzeba dokonania wyboru pomiędzy dwoma (lub więcej) niekorzystnymi, przykrymi lub zagrażającymi sytuacjami, z których można uniknąć tylko jednej (przejawia się to w następujących myślach: „cokolwiek zrobię, zawsze spotka mnie kara i muszę wybrać tzw. mniejsze zło”),
- konflikt typu zbliżenie-unikanie – powstaje w sytuacji, w której dążeniu do celu towarzyszy chęć uniknięcia nieprzyjemnych okoliczności związanych ze zbliżaniem się do celu (towarzyszą temu takie myśli: „chcę, ale się boję”, np. w sytuacji egzaminacyjnej, „z jednej strony zależy mi na zdaniu egzaminu i chcę mieć to już za sobą, ale z drugiej strony czuję lęk, który powoduje, że chcę uciec przed nim”),
- konflikt typu zbliżenie-zbliżenie – ma miejsce wówczas, gdy występują dwa dążenia (lub więcej), z których tylko jedno może być zaspokojone,

trzeba więc z czegoś zrezygnować (pojawiają się myśli: „cokolwiek wybiorę, spotka mnie nagroda jednak okupiona kosztem nieuzyskania drugiej nagrody”) (Reykowski, 1980, p. 548).

W analizowanym przypadku mamy do czynienia z konfliktem typu zbliżenie-zbliżenie. Jednostka ma zinterioryzowane wartości rodziny i pracy zawodowej na podobnym poziomie w hierarchii wartości i nie jest w stanie równocześnie realizować tych dwóch wartości. Chce być dobrym rodzicem, mężem/żoną i dobrym pracownikiem, ale nie jest w stanie pogodzić tych ról społecznych. Jak poświęca się pracy zawodowej, przeżywa poczucie winy, że nie zajmuje się rodziną, a jak poświęca swój czas domownikom, to ma poczucie, że cierpi na tym jej/jego kariera zawodowa. Dochodzą do tego negatywne komunikaty ze strony domowników czy przełożonych, że nie spełnia ona oczekiwań innych, że nie wypełniła wszystkich powierzonych jej zadań, że mogła coś zrobić lepiej, szybciej... itd. itp. Część z tych komunikatów pochodzi jedynie z umysłu samego zainteresowanego, gdyż to on od siebie wymaga najwięcej i nie spełnia oczekiwań, jakie stawia sam siebie (wysokie ja idealne). Ale to nie ma znaczenia, czy te komunikaty są realne, czy wyimaginowane – są źródłem takiego samego cierpienia psychicznego. To rozdarcie wewnętrzne, brak umiejętności doświadczania satysfakcji z poczucia dobrze wypełnionego obowiązku odbiera radość życia i umiejętność cieszenia się drobnymi sukcesami, często generuje konflikty społeczne, przerzucanie na innych winy za swoje niepowodzenia, a nawet zaburzenia nerwicowe, czy inne stany chorobowe.

Każdy konflikt wewnętrzny wiąże się z przykrym napięciem, jest sam w sobie karą, dlatego często ludzie unikają konfliktów wewnętrznych, dzięki np. mechanizmom obronnym. Konflikty wewnętrzne generują napięcie i lęk, są źródłem swoistego stresu, doświadczania frustracji, na ogół – negatywnych emocji. Brak umiejętności konstruktywnego rozwiązywania konfliktów wewnętrznych obniża samoocenę, poczucie własnej skuteczności, jak również poczucie własnej wartości. Dlatego ważne jest, aby nie uciekać przed doświadczaniem konfliktów wewnętrznych, tylko konfrontować się z nim i poszukiwać konstruktywnych sposobów jego rozwiązywania. A dróg prowadzących do rozwiązania konfliktów wewnętrznych jest wiele.

4. Radzenie sobie w sytuacji konfliktu wewnętrznego

W związku z tym, że natura konfliktów wewnętrznych jest dwubiegunowa – z jednej strony decyduje o nich czynnik emocjonalny (niezaspokojone potrzeby, zagrożenie wartości, co generuje silne, negatywne emocje), a z drugiej strony

czynnik poznawczy, gdyż w konsekwencji zderzenia się z sytuacją problemową następuje konieczność dokonania wyboru, a to wymaga uruchomienia procesu myślenia: oceniania, wartościowania i przewidywania – radzenie sobie w sytuacji doświadczanego konfliktu wewnętrznego musi być wielokierunkowe. Wymaga bowiem pracy nad emocjami, nad sprawnością procesów intelektualno-orientacyjnych, jak również poszukiwania zasobów osobistych i społecznych ułatwiających radzenie sobie w sytuacji trudnej.

Na podstawie literatury przedmiotu można wskazać na różnorodne procesy i mechanizmy, które mogą ułatwiać małżonkom radzenie sobie z konfliktem pomiędzy urzeczywistnianiem wartości rodziny i pracy zawodowej. Ze względu na rozległą problematykę omówię tu jedynie wybrane aspekty tego zagadnienia.

4.1. Poczucie wspólnoty małżeńskiej

Doświadczenie omawianego konfliktu nie jest sprawą indywidualną jednego małżonka, lecz kwestią wspólnoty małżeńskiej, dotyczy bowiem podstaw funkcjonowania całej rodziny. W związku z tym oboje małżonkowie powinni być zaangażowani w poszukiwanie rozwiązania tej sytuacji trudnej i wzajemnie się w tym procesie wspierać. Poczucie wspólnoty daje małżonkom siłę do pokonywania trudności. Ułatwia to przyjęta zasada partnerstwa, która wymaga równego traktowania się przez współmałżonków.

Poczucie wspólnoty małżeńskiej zbudowane na wzajemnej miłości wymaga obopólnego zaufania. Zaufanie umożliwia szczere dzielenie się wszystkimi problemami, własnymi potrzebami i oczekiwaniami. Stanisław Chrobak (2018, p. 229–230), powołując się na słowa papieża Franciszka, podkreśla znaczenie zaufania w życiu małżeńskim. Kiedy małżonek wie, że współmałżonek mu ufa, to wtedy ukazuje się takim, jaki jest, bez ukrywania czegokolwiek, bez wkładania masek. Natomiast gdy wie, że współmałżonek mu nie ufa, że zawsze jest podejrzewany, krytykowany, że nie jest kochany bezwarunkowo – będzie wolał ukrywać swoje sekrety, będzie udawać kogoś, kim nie jest. W takiej sytuacji nie ma możliwości wspólnego rozwiązywania sytuacji konfliktowej. Co więcej, wtedy trudno mówić o wspólnotcie małżeńskiej.

Wzajemne zaufanie, wsparcie, współpraca i zaangażowanie emocjonalne ułatwia odnalezienie porozumienia pomiędzy małżonkami, jednakże trudno oczekiwać, że dwie dorosłe osoby będą zawsze prezentowały taką samą hierarchię wartości i nie będzie w tej kwestii żadnych rozbieżności. Dlatego poczucie wspólnoty rodzinnej wymaga również akceptacji faktu, iż czasami występują różnice i szacunku dla systemu wartości współmałżonka. Zrozumienie i akceptacja stanowiska współmałżonka ma tu zasadnicze znaczenie dla pomyślnego

rozwiązania konfliktów wewnętrznych. W przeciwnym wypadku rozszerza się lista niezwiązanych konfliktów wewnętrznych, co generuje pogorszenie się funkcjonowania jednostki i całego systemu rodzinnego.

4.2. Komunikacja w małżeństwie

Komunikacja w małżeństwie jest „wymianą informacji na temat uczuć, potrzeb, doświadczeń, planów życiowych, wszystkiego, co dotyczy relacji między małżonkami oraz innymi osobami tworzącymi rodzinę. Stanowi ona jeden z najważniejszych czynników warunkujących jakość łączącej małżonków relacji, a zwłaszcza więzi uczuciowej, ukazującej stopień ich wzajemnego zaufania i sympatii. Odzwierciedla klimat emocjonalny małżeństwa i stopień zaangażowania w życie małżeńskie” (Kądziółka, 2012, p. 37).

Proces komunikacji w małżeństwie nie tylko umożliwia przekazywanie wiadomości, ale decyduje o tym, czy wymiana myśli jest satysfakcjonująca dla obu partnerów interakcji. Jerzy Grzybowski (1997, p. 48–60) uważa, że osiąga się to dzięki stosowaniu w rozmowie następujących postaw:

- otwartości i wrażliwości – chodzi nie tylko o bezpośrednie wyrażanie własnych uczuć i myśli, ale również o wrażliwość wobec potrzeb partnera i gotowość do ich zaspokajania;
- słuchania przed mówieniem – słuchanie, co mówi współmałżonek, jest kluczową umiejętnością decydującą o tym, czy komunikacja będzie efektywna i czy małżonkowie będą potrafili unikać nieporozumień i błędnych interpretacji;
- rozumienia przed ocenianiem – rozumienie wymaga umiejętności empatycznych, czyli wczuwania się stany emocjonalne partnera, umiejętności stawiania się w sytuacji współmałżonka, co ogranicza tendencje do oceniania i ułatwia wzajemny dialog;
- dzielenia się przed dyskutowaniem – dyskutowanie najczęściej opiera się na przedstawieniu swojego stanowiska i zbijaniu argumentów partnera, co może prowadzić do generowania konfliktów, natomiast dialog oparty na dzieleniu się swoimi myślami, emocjami i przeżyciami umożliwia zbliżanie się do siebie partnerów;
- przebaczenia – małżonkowie powinni nie tylko mieć świadomość konieczności wzajemnego przebaczenia, ale również umiejętność przebaczenia, która jest zasadniczą umiejętnością decydującą o możliwości wychodzenia z konfliktów, które zdarzają się w każdym małżeństwie.

Tak więc ważne z perspektywy funkcjonowania całego systemu rodzinnego, ale również możliwości rozwiązywania konfliktów wewnętrznych małżonków

są umiejętności komunikacyjne, takie jak umiejętność jasnego, otwartego i precyzyjnego wypowiedzenia własnych poglądów i opinii, wyrażania swoich uczuć i oczekiwań, jak również umiejętność uważnego, aktywnego słuchania drugiej strony. Wspólne podejmowanie decyzji i rozwiązywanie konfliktów wymaga porozumienia i wypracowanie wspólnego stanowiska.

Zdrowa komunikacja w rodzinie wymaga porozumienia nie tylko na poziomie słów ale również emocji. Ważne jest więc dzielenie się własnymi emocjami (zarówno pozytywnymi, jak i negatywnymi), jak również empatyczna wrażliwość umożliwiająca syntoniczne odczuwanie emocji współmałżonka.

4.3. Określenie priorytetów

Określenie priorytetów i celów możliwych do osiągnięcia jest kluczowym mechanizmem warunkującym przepracowanie doświadczanych konfliktów wewnętrznych. Zadać więc trzeba sobie pytanie: Co jest najważniejsze? Którą wartość należy realizować w pierwszej kolejności, a którą można odłożyć w czasie? W sposób naturalny dla zdecydowanej większości małżonków posiadających dzieci to rodzina znajduje się na szczycie hierarchii wartości. Otwartą kwestią jest to, czy są możliwości równoległego realizowania się w pracy zawodowej, czy istnieje konieczność zmodyfikowania swoich ambicji i planów zawodowych, np. poprzez odroczenie w czasie aktywizacji zawodowej lub podjęcie mniej wymagającej i absorbującej formy pracy. Rezygnacja z aktywności zawodowej (lub jej ograniczenie) nie jest łatwą decyzją, gdyż wiąże się z pogorszeniem sytuacji materialnej rodziny, a więc nie jest obojętna dla możliwości zaspokajania uzasadnionych potrzeb wszystkich członków rodziny.

Jasne zdefiniowanie priorytetów (wartości) jest niezbędnym warunkiem racjonalnego działania i podejmowania odpowiedzialnych decyzji. Racjonalne podejmowanie decyzji wymaga kalkulacji potencjalnych zysków i strat, co z kolei jest możliwe, gdy jednostka ma zdolności antycypacyjne i ukształtowane poczucie odpowiedzialności pozytywnej rozumianej jako szczególna dbałość o pomyślną przyszłość dla siebie i innych (Mudrecka, 2012, pp. 525–540). Liczy się też uważność, rozumiana jako umiejętność koncentrowania się na postrzeganiu chwili obecnej (Siegel, 2013), będąca podstawą do kształtowania się samokontroli polegającej między innymi na tym, że jednostka ma umiejętność odraczania zaspokajania potrzeb w czasie i jednocześnie koncentrowania uwagi na osiągnięciu celu, co Daniel Goleman uznaje za klucz do sukcesu życiowego (Goleman, 2014).

Kiedy człowiek wie, czego naprawdę chce, traktuje trudności jak wyzwania. Natomiast człowiek, który nie wie, czego chce, po co właściwie żyje, ogranicza się do przyjemności i uciekania przed trudnościami żywymi oraz unikania

nieprzyjemności. Proces podejmowania decyzji wydaje się najtrudniejszy elementem, gdyż związany jest z huśtawką nastrojów, niepokojem i rozdarciem wewnętrznym.

4.4. Mobilizowanie zasobów wewnętrznych

Po podjęciu decyzji negatywne emocje wyciszają się i małżonkowie przystępują do działania. Naturalne jest, iż w sytuacjach trudnych następuje mobilizacja organizmu (w tym przypadku całego systemu rodzinnego), dzięki czemu dochodzi do mobilizowania zasobów wewnętrznych.

Pojęcie „zasoby” ma charakter multidyscyplinarny i ogólnie można powiedzieć, że określa coś, co jest potrzebne, co ma określona wartość, co jest niezbędne dla realizacji konkretnych celów. Znaczenie jednak mają tylko te zasoby, które są dostępne i można nimi dysponować, co oznacza, że jednostka musi sobie z tego zdawać sprawę, uświadamiać sobie ich istnienie i możliwość ich wykorzystania. Zasoby definiowane są jako właściwości przynależne jednostce i jej otoczeniu, które korzystnie wpływają na sposób radzenia sobie z trudnościami, jakie niesie codzienne życie (Juczyński, 2009, pp. 17–32).

Zasoby wewnętrzne, inaczej nazywane podmiotowymi lub psychologicznymi (Poprawa, 2001, pp. 103–141), są z reguły trwałymi właściwościami danej jednostki. Przykładowo wymienię takie właściwości i cechy osobowości jak: temperament, wewnętrzne umiejscowienie poczucia kontroli, poczucie własnej skuteczności, zaufanie do własnych możliwości, wiara w siebie, pozytywna, ale adekwatna samoocena, poczucie własnej wartości, optymizm, poczucie humoru, zdolność do odnajdowania sensu w kryzysowych sytuacjach, prężność psychiczna (*resilience*), inteligencja, czy kompetencje społeczne.

W sytuacji konfliktowej małżonkowie aktywizują się mocne strony. To etap ciężkiej pracy nad realizacją obranego celu. Wymaga on rozwijania swoich kompetencji, mobilizowania zasobów własnych. Ujawniają się siły rodziny, które rozumie się jako „zestaw relacji i procesów, które wspierają i ochraniają rodzinę oraz członków rodziny, szczególnie w czasach trudności i zmian” (Lachowska, 2014, p. 545).

4.5. Mobilizowanie zasobów zewnętrznych

Elementem radzenia sobie z sytuacją konfliktową jest również zidentyfikowanie zasobów tkwiących w środowisku, mobilizowanie ich i uzyskiwanie do nich dostępu. Mowa tu o wsparciu i pomocy krewnych, przyjaciół, sąsiadów, innych członków grup społecznych, do których należą małżonkowie lub instytucji

pomocowych. Ale małżonkowie muszą chcieć uzyskać to wsparcie i o nie poprosić, co dla wielu jest znaczącą trudnością, co więcej, muszą być otwarci na przyjęcie tej pomocy. Ale to małżonkowie sami muszą określić, jakiego rodzaju wsparcia potrzebują.

W ramach polityki państwa stale poszukuje się nowych rozwiązań, które, jak to stwierdził Stanisław Kawula, „umożliwiają harmonijne łączenie funkcji rodzicielskich i rodzinnych z pracą i awansem zawodowym” (Kawula, 2014, p. 322). Rozszerza się katalog form i systemów zatrudniania kobiet, jak również wprowadza się modyfikacje czasu pracy dla rodziców opiekujących się dziećmi, aby wypełnianie przez nich role rodzinne i zawodowe nie kolidowały ze sobą. W coraz większym zakresie wprowadza się elastyczny czas pracy, rozwija się formy pracy nakładczej i półetaty. Co więcej, system ułatwień dla rodziców obejmuje nie tylko matki, ale i ojców, którzy mają uprawnienia do korzystania z urlopu okolicznościowego w związku z urodzeniem dziecka, urlopu tacierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego (ale ten jest bezpłatny). Ojciec ma również prawo do 2 dni tak zwanego „urlopu na żądanie” oraz zwolnienia na czas sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny (w tym wypadku otrzymuje 80% wynagrodzenia). Ojcowie w coraz większym stopniu wspomagają swoje pracujące zawodowo żony w opiece nad dziećmi i coraz częściej korzystają z przysługujących im urlopów i zasiłków opiekuńczych.

4.6. Potrzeba elastyczności

Zawsze warto przygotować plan awaryjny na wypadek nieprzewidzianych utrudnień w realizacji celów. Świadomość, iż istnieją jeszcze inne, alternatywne warianty działania, pozwala zachować wewnętrzne przekonanie, że bez względu na przeszkody ostatecznie uda się osiągnąć pozytywne efekty. Wzmacnia to możliwość optymistycznego patrzenia w przeszłość i wiarę, że trudności zostaną pokonane.

Jeśli mimo prób rozwiązania konfliktu występującego na tle pogodzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych ten konflikt pozostaje nierozwiązany, to pozostaje alternatywa przeorganizowania priorytetów w zakresie rozwoju zawodowego, np. opóźnienie w wejściu na rynek pracy lub zmiana formy zatrudnienia. Trzeba być bowiem otwartym na zmianę, elastycznie reagować na sytuację, w miarę pojawiających się nowych informacji o warunkach panujących w rodzinie i środowisku pracy.

Rozwiązanie konfliktu wewnętrznego często wymaga zmian w postrzeganiu i interpretowaniu doświadczeń życiowych, co nie jest łatwym procesem, gdyż może generować lęk. Większość ludzi irracjonalnie boi się zmian i dlate-

go kurczowo trzyma się utartych ścieżek i oswojonych sposobów zaspakajania potrzeb a zmiany przychodzą im z trudem. Ważne jest dostrzeganie alternatywnych sposobów osiągania celów i sięganie po nie w ramach pojawiających się konieczności.

W sytuacji braku pozytywnych rezultatów powyższych działań małżonkowie powinni rozważyć możliwość zwrócenia się o pomoc do specjalisty. W ostatnich latach prężnie rozwija się psychologia pozytywna, co na gruncie psychologii rodziny zaowocowało powstaniem nowego typu interwencji rodzinnych określanych jako Psychologia Pozytywna Skoncentrowana na Rodzinie, która *de facto* koncentruje się na siłach rodziny. Ta forma pracy z rodziną polega na „wspieraniu rodziny w proaktywnym identyfikowaniu potrzeb, mobilizowaniu zasobów i osiąganiu celów przez rozwój osobistych możliwości, sił i zdolności” (Lachowska, 2014, p. 552). Chodzi więc o to, by w ramach tego postępowania członkowie rodziny zdobyli kompetencje niezbędne do samodzielnego rozwiązania sytuacji konfliktowej.

Podsumowanie

Rodzina jest szczególną wspólnotą osób sobie najbliższych, których łączą wspólne uczucia, wartości, normy i wzory zachowań. Klimat życia rodzinnego tworzą silne więzi emocjonalne, bezpośrednie interakcje pomiędzy członkami rodziny, tradycje i zwyczaje dnia codziennego, jak również wspólne rozwiązywanie trudności, jakie w sposób nieunikniony pojawiają się na drodze życia. To rodzina jest areną, na której dochodzi do sprawdzenia jakości poczucia odpowiedzialności poszczególnych członków rodziny za siebie, za całą rodzinę i za wszystkich pozostałych członków rodziny (Mudrecka, 2014, pp. 183–192). Rodzi się też poczucie współodpowiedzialności za najbliższych i ich dobro. To dlatego w sposób szczególny nabiera znaczenia sposób rozwiązywania przez małżonków pojawiających się konfliktów wewnętrznych dotyczących realizacji wartości Umiejętności, które wtedy się ujawniają i rozwijają i korzystanie z systemu wsparcia są dobrym wzorem dla dzieci, jak radzić sobie w sytuacjach trudnych. Poza tym buduje siłę rodziny, gdyż wzbogaca przekonanie członków rodziny, że razem są w stanie przeciwstawić się przeciwnościom, które pojawiają się w życiu.

Każda sytuacja konfliktowa jest frustrująca, ponieważ jest przeszkodą w realizacji celów, czyli w zaspokojeniu potrzeb. Ale jeśli małżonkowie uświadomią sobie stan swoich motywów i że istnieje wiele dróg prowadzących do osiągnięcia celów, przeszkody mogą być traktowane jako wyzwania, a ich pokonywanie – źródłem satysfakcji życiowej. Osiągnięcie bowiem trudnych celów ma większą

wartość gratyfikacyjną niż osiąganie łatwych celów. Co więcej, wpływa na cały system rodzinny, wzmacniając jej spójność wewnętrzną i budując jej odporność na następne sytuacje trudne.

Data wpłynięcia: 2021-02-18;

Data uzyskania pozytywnych recenzji: 2021-12-07;

Data przesłania do druku: 2021-12-30.

References

- Adasiewicz, E. (2014) 'Aksjologiczne uwarunkowania przeobrażeń współczesnej rodziny'. In *Współczesna rodzina w Polsce i na świecie*, (ed.) S. Cudak and E. Adasiewicz, Wydawnictwo: Społeczna Akademia Nauk, e-book.
- Buczyńska-Garewicz, H. (1975) *Uczucia i rozum w świecie wartości*, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk, Wydawnictwo PAN, Ossolineum.
- Cackowski, Z. (1995) 'Aksjologia a pedagogika. Dwanaście dyskusyjnych tez o wartościach i wartościach'. In *Nowoczesność i tradycja*, (ed.) T. Szkołut, Lublin, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Centrum Badania Opinii Społecznej (2019) *Rodzina i jej znaczenie. Komunikat z badań*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_022_19.PDF [dostęp: 28.10.2021].
- Centrum Badania Opinii Społecznej (2020) *Wartości w czasach zarazy. Komunikat z badań*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_160_20.PDF [dostęp: 28.10.2021].
- Chrobak, S. (2018) 'Przebaczenie i zaufanie w komunii rodzinnej. Uwagi na tle *Amoris Laetitia*'. In *Rodzina - historia i współczesność*, (ed.) B. Kiereś, M. Gromek and K. Hryszan, Lublin, Episteme.
- Goleman, D. (2014) *Focus. Sztuka koncentracji jako ukryte dążenie do doskonałości*, Poznań, Media Rodzina.
- Grzybowski, J. (1997) *Wprowadzenie do dialogu (w małżeństwie - i nie tylko...)*, Kraków, „M”.
- Juczyński, Z. (2009) 'Pomnażanie i wzbogacanie zasobów własnego zdrowia'. *Polskie Forum Psychologiczne*, nr 1.
- Kawula, S. (2014) 'Dziecko w rodzinie ryzyka'. In *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, S. Kawula, J. Brągiel and A. W. Janke, Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kądziołka, W. (2012) *Dialog źródłem wychowania w rodzinie*, Kraków, Wydawnictwo WAM.
- Lachowska, B. (2014) 'Pozytywna psychologia rodziny - w teorii i praktyce'. In *Psychologia rodziny*, (ed.) I. Janicka and H. Liberska, Warszawa, PWN.
- Łobocki, M. (1993) 'Pedagogika wobec wartości'. In *Kontestacje pedagogiczne*, (ed.) B. Śliwerski, Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Mariański, J. (2017) *Praca ludzka jako wartość*, HOMO ET SOCIETAS, No 2, <https://www.ejournals.eu/Homo-et-Societas/2017/2-2017/art/14091> [dostęp: 7.03.2021].
- Martynowicz, E. (2004) 'Wartości oraz ich wpływ na działanie'. In *Motywy, cele, wartości. Przyczynek do rozumienia stanu ducha i stanu umysłu współczesnych Polaków*, (ed.) E. Martynowicz, Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Matuszewicz, Cz. (1975) *Psychologia wartości*, Warszawa – Poznań, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mudrecka, I. (2012) 'Idea odpowiedzialności pozytywnej w wychowaniu – imperatyw czynienia dobra'. In *Pedagogiczne refleksje... Księga jubileuszowa poświęcona prof. Józefie Brągiel*, (ed.) B. Górnicka and A. Kurcz, Opole, Uniwersytet Opolski.
- Mudrecka, I. (2014) 'Powinności rodzicielskie w zakresie kształtowania poczucia odpowiedzialności u dzieci i młodzieży'. In *Rodzicielstwo w obliczu niepełnosprawności i zaniedbania*, (ed.) J. Brągiel and B. Górnicka, Opole, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Poprawa, R. (2001) 'Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem'. In *Podstawy psychologii zdrowia*, (ed.) G. Dolińska-Zygmunt, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Pytka, L. (1999) 'Wartości (system wartości)'. In *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, (ed.) D. Lalak and T. Pilch, Warszawa, Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Reykowski, J. (1980) 'Osobowość jako centralny system integrujący i regulujący'. In *Psychologia*, (ed.) T. Tomaszewski, Warszawa PWN.
- Ryszawy, S. (2016) *Rola rodziny w przekazywaniu wartości na przykładzie badań przeprowadzonych na terenie powiatu cieszyńskiego*, <https://core.ac.uk/download/pdf/197755352.pdf> [dostęp: 7.03.2021].
- Siegel, R. D. (2013) *Uważność. Trening pokonywania codziennych trudności*, Warszawa, Wydawnictwo Czarna Owca.
- Wilk, J. (2016) *Pedagogika rodziny*, Lublin Episteme.