

Aneta Judzińska
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,
Wydział Studiów Edukacyjnych
<https://orcid.org/0000-0001-6686-7131>

O macierzyństwie kobiet pełniących zawodową służbę wojskową (na przykładzie Polskich Sił Zbrojnych)

On the Motherhood of Women Performing Professional Military Service (on the example of the Polish Armed Forces)

Abstract

Background: For about twenty years, Polish women have been able to access military service full-time. It means that they can, like men, participate in career development perceived in terms of promotion to a higher military position/rank. On the other hand, there is no doubt that the military remains a typically male professional space. Thus, it requires women to go beyond the traditionally understood division of social roles or – in the case of married women – to combine them skillfully.

Objectives: The article aims to present the specificity of the functioning of women on the path of a professional military career from the perspective of family and professional dilemmas. Particular attention will be paid to the category of motherhood.

Methodology: This article is an overview. The author mentions the research results on women in the military space available in the literature, including her research. Due to the small amount of research, as a supplement, the author also analyzes Internet sources – more specifically, press interviews with female soldiers.

Conclusions: The nature of the difficulties between military service and family indicates the need for regular monitoring of women's participation in the military space. The cited studies indicate that balancing the maternal role with the professional role of a soldier

is complex and depends both on non-professional factors (relations with the husband, including the divisions of roles in the family) and organizational ones. The latter results from the specificity of the service (the requirement of mobility and availability) and the attitudes of superiors. For some women, it turns out that motherhood becomes an object of exclusion and stereotyping on the part of soldiers. There is also a lack of institutional (belonging to the military) forms of childcare. In selected cases, motherhood itself triggers the process of self-exclusion from the career in favor of fulfilling the role of a mother.

Keywords: soldier, motherhood, professional military service, family and professional dilemmas.

Abstrakt

Tło: Od około dwudziestu lat Polki mają możliwość dostępu do służby wojskowej w pełnym wymiarze. Oznacza to, że mogą podobnie jak mężczyźni uczestniczyć w rozwoju kariery postrzeganej w kategoriach awansu na wyższe stanowisko/stopień wojskowy. Z drugiej jednak strony nie ulega wątpliwości, że wojsko pozostaje typowo męską przestrzenią zawodową. Tym samym wymaga od kobiet wykraczania poza tradycyjnie rozumiany podział ról społecznych bądź – w przypadku zamężnych kobiet – umiejętnego ich łączenia.

Cel: Celem artykułu jest przybliżenie specyfiki funkcjonowania kobiet na ścieżce wojskowej kariery zawodowej w perspektywie dylematów rodzinno-zawodowych. Szczególna uwaga zostanie zogniskowana wokół kategorii macierzyństwa.

Metodyka: Niniejszy artykuł ma charakter przeglądowego. Autorka przywołuje dostępne w literaturze przedmiotu wyniki badań poświęconych tematyce kobiet w przestrzeni militarnej, w tym badania własne. Z uwagi na niewielką ich liczbę, w ramach uzupełnienia dokonuje też analizy tekstów internetowych – ściślej wywiadów prasowych z żołnierzami.

Wnioski: Charakter trudności na linii służba wojskowa-rodzina, wskazuje na potrzebę regularnego monitorowania partycypacji kobiet w przestrzeni militarnej. Przytoczone badania wskazują, że proces równoważenia roli macierzyńskiej z rolą zawodową żołnierki jest złożony i zależy zarówno od czynników pozazawodowych (relacji z mężem, w tym podziału ról w rodzinie), jak i organizacyjnych. Te drugie wynikają ze specyfiki służby (wymogu mobilności i dyspozycyjności) oraz postaw przełożonych. Okazuje się, że dla części kobiet macierzyństwo staje się obiektem wykluczenia i stereotypizacji ze strony żołnierzy. Brakuje też instytucjonalnych (przynależnych wojsku) form opieki nad dziećmi. W wybranych przypadkach macierzyństwo samo w sobie uruchamia proces samowykluczania się z kariery na rzecz spełnienia się w roli matki.

Słowa kluczowe: żołnierka, macierzyństwo, zawodowa służba wojskowa, dylematy rodzinno-zawodowe.

Wstęp

Przemiany cywilizacyjne i kulturowe, w tym ruchy emancypacyjne przełomu XIX i XX w., doprowadziły do uzyskania przez kobiety dostępu do sfery edukacyjnej (uniwersytety) i zawodowej. Marginalne z założenia znaczenie zyskało pochodzenie etniczne, status ekonomiczny czy płeć. W rezultacie, profesje prestiżowe (np. naukowiec, prawnik), zmaskulinizowane (np. żołnierz, policjant) dotychczas przypisane mężczyznom, stały się również udziałem kobiet. Konsekwencje zmian w przestrzeni życia publicznego, swoim zasięgiem objęły także system rodzinny. Zakres ról pełnionych przez małżonków/partnerów uległ stopniowej transformacji. Nie pozostawia więc wątpliwości, że praca zawodowa i życie rodzinne – szczególnie w przypadku kobiet – silnie ze sobą korelują. Wpływ na strukturę i specyfikę funkcjonowania rodziny ma również kultura oraz ustrój polityczny. Współcześnie – jak ujmuje to K. Slany, „najsilniejszym prądem w nowoczesnym społeczeństwie staje się etyka samorealizacji i własnych osiągnięć, dążenie do bycia autorem/autorką własnego życia oraz kreowanie jednostkowej tożsamości” (Slany, 2003, p. 36). W rezultacie wydłuża się okres wchodzenia w związki małżeńskie. Alternatywnym dla tradycyjnego modelu rodziny staje się model egalitarny. A. Giddens ujmuje to mianem demokratyzacji życia rodzinnego. Zdaniem autora doszło tu do wykrystalizowania się relacji partnerskiej, opartej na dialogu i wzajemnych negocjacjach. Zakres ról dookreślających „powinności” męża i żony – w przeciwieństwie do modelu tradycyjnego – uległ relatywizacji. Przyjął formę wypracowanej na drodze konsensusu wewnętrznej umowy pomiędzy małżonkami (Giddens, 1999, p. 84). Jednym z zasadniczych elementów wyróżniających ów model na tle modelu tradycyjnego stał się stosunek do finansów. Zgodnie z jego założeniem odpowiedzialnością za byt rodziny zostali objęci: tak mężczyzna, jak i kobieta. Dla obojga pojawiła się również przestrzeń do rodzinnej, jak i zawodowej (samo)realizacji (Titkow i inni, 2004, p. 114). Na potrzeby niniejszego artykułu za główną przyjęto definicję autorstwa J. Ostrouch-Kamińskiej. Jak podkreśla badaczka, istota modelu egalitarnego:

nie odnosi się do równości kobiet i mężczyzn w znaczeniu niwelowania różnicy między nimi, ale do równości w znaczeniu negocjacji prowadzonych z tego samego poziomu (władzy) w relacji, płynnej regulacji oraz dzielenia rodzinnych ról płciowych i związanych z nimi pozycji (Ostrouch-Kamińska, 2011, p. 21).

Z drugiej jednak strony, na co wskazują rozważania m.in. K. Slany (2002), A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska (2004), D. Duch-Krzystoszek (2007), egalitaryzacja stosunków małżeńskich dla części kobiet ma charakter deklaratyw-

ny. W rzeczywistości przyjmuje formę mieszaną, a to z uwagi na tradycjonalizm obecny np. w podziale obowiązków domowych. Badania CBOSu z 2018 r. wydają się potwierdzać to założenie. Spośród trzech, możliwych do wyboru opcji związanych z wykonywaniem obowiązków domowych („kobieta”, „mężczyzna”, „różnie lub wspólnie”), okazało się, że to w większości domeną kobiet jest m.in. pranie (82%), prasowanie (81%), przygotowywanie posiłków (65%), sprząatanie (61%) czy zmywanie naczyń/wkładanie i wyjmowanie naczyń ze zmywarki (56%) (CBOS, 2018, pp. 1–4). Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy A. Jawor upatruje treść kobiecych przekonań. Wyraża się to w niechęci kobiet do delegowania obowiązków domowych, wspartej przekonaniem o powinności ich realizacji (np. sprząatania, gotowania, ścielenia łóżek). Odmienne wyjaśnienia dostarczają wyniki międzynarodowych badań poświęconych m.in. rozpiętości przekonań na temat zagrożenia męskości. Okazuje się, że polscy mężczyźni podobnie jak np. mężczyźni w Albanii czy Kosowie mogą zmagać się z problemem relatywnie szybkiej utraty statusu męskości w oczach innych. Jedną ze strategii radzenia sobie, jaką przyjmują, jest bierność wobec wykonywania prac domowych stereotypowo uznanych za kobiece (Bosson *et al.*, 2021, pp. 8, 11, 14). Warto więc nadmienić, że specyfika ponowoczesnego świata w istocie zwielfokrotniła liczbę zadań w pełnionych przez kobiety rolach matki, żony czy pracowniczki (Jawor, 2018, pp. 91–93). Zadań, z których jak pokazują wybrane wyniki badań (por. np. Szlendak 2011, Stanisław 2013, Rudnik 2013 za: A. Jawor, 2018, p. 93) – kobiety mniej lub bardziej świadomie nie chcą lub nie mogą (z powodu bierności męża/partnera) rezygnować. W pewnym uproszczeniu można więc przyjąć, że i neoliberalna rzeczywistość nie uchroniła ich przed koniecznością dokonywania trudnych, nierzadko sprzecznych wyborów pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym.

Znamiennym wydaje się w tym kontekście pytanie, które przed laty postawili A. Titkow i H. Domański (1995) w książce o tak samo brzmiącym tytule: „Co to znaczy być kobietą w Polsce”? Nie sposób zaprzeczyć, że pozostaje ono nadal aktualne. Co więcej, kryje w sobie wiele obszarów, w ramach których to pojęcie się realizuje. „Kobieta w rodzinie”, „Kobieta w edukacji”, „Kobieta w polityce”, „Kobieta w zmaskulinizowanej przestrzeni zawodowej, np. wojsku”. Koncentrując uwagę na tej ostatniej, można postawić kolejne, analogiczne pytania: Co to znaczy być kobietą w Wojsku Polskim? – czy idąc o krok dalej – Co to znaczy być kobietą-matką pełniącą zawodową służbę wojskową? Ten poznawczy dylemat skłonił mnie do podjęcia refleksji nad specyfiką funkcjonowania kobiet w przestrzeni militarnej. „Dla każdego” nie oznacza przecież „w taki sam sposób”. Hasło „równość w różnorodności” wydaje się trafnie odzwierciedlać charakter potrzeb kobiet pełniących zawodową służbę wojskową. Nie myślę tu o predyspozycjach fizycznych czy osobowościowych. Te pierwsze, z uwagi na tempo proce-

sów informatyzacji armii i nasycenia nowoczesnymi technologiami – w większości korpusów i specjalności – nie pełnią już tak kluczowej roli (Pacześniak, 2008, p. 356). Drugie – na co wskazuje psychologia różnic indywidualnych – są względnie niezależne od płci (por. Strelau, 2019). Korzystając z analizy danych zastanych: metody *desk research* tj. analizy dostępnych w literaturze przedmiotu badań naukowych, metody analizy treści artykułów prasowych i aktów prawnych oraz – w ramach metod reaktywnych – analizy wyników badań własnych, chciałabym przybliżyć specyfikę funkcjonowania żołnierek na ścieżce wojskowej kariery zawodowej w perspektywie dylematów rodzinno-zawodowych (Makowska, Boguszewski, 2013, pp. 9–31). Szczególną uwagę zogniskuję wokół kategorii małżeństwa i macierzyństwa. Nie ulega wątpliwości, że to drugie – wraz z jego fizjologicznym wymiarem: ciążą, położeniem czy laktacją, jest czynnikiem regulującym położenie kobiet w przestrzeni zawodowej, co wtórnie może oddziaływać na życie rodzinne. Interesujące wydaje się w tym kontekście czy, a jeśli tak, to jakiego rodzaju kontrowersji i trudności doświadczają żołnierki żony/matki. Mając na uwadze powyższe rozważania, postawiłam następujące pytanie badawcze: Jakie obszary życia określają specyfikę funkcjonowania żołnierek-matek na ścieżce wojskowej kariery zawodowej w perspektywie dylematów rodzinno-zawodowych? Można przypuszczać, że specyfikę funkcjonowania żołnierek-matek określają trzy obszary: macierzyństwo, małżeństwo (związek nieformalny), system zawodowy, które regulują intensywność konfliktu rodzinno-zawodowego, sprzyjając jego wzmocnieniu lub osłabieniu.

1. Macierzyństwo żołnierek – regulacje prawne

Z chwilą przystąpienia Polski do Struktur Sojuszu Północnoatlantyckiego, tj. w 1999 r. kobiety uzyskały prawo dostępu do kształcenia w szkołach i akademiach wojskowych. W rezultacie umożliwiło im to wejście na ścieżkę wojskowej kariery zawodowej. Od 2003 r., czyli z chwilą pojawienia się pierwszych absolwentek nastąpił prawie 7% wzrost obecności kobiet w armii (7,5%)^{1,2} ('Międzynarodowy Dzień Kobiet', 2021). Organem opiniodawczo-doradczym Ministra Obrony Narodowej w sprawach dotyczących wojskowej służby kobiet stała się Rada ds. Kobiet w MON ('Nowa kadencja Rady ds. Kobiet', 2021).

¹ Stan na 8.03.2021 r.

² Pod koniec stycznia 2021 r. liczba kobiet wyniosła: w korpusie oficerów 2223, podoficerów 1462, szeregowych 4574; podaję za: Międzynarodowy Dzień Kobiet, <https://www.wojsko-polskie.pl/sgwp/articles/aktualnosci-w/2021-03-08k-miedzynarodowy-dzien-kobiet/> ('Międzynarodowy Dzień Kobiet', 2021).

Podstawowym dokumentem regulującym formalną obecność kobiet w przestrzeni militarnej jest ustawa z 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Zgodnie z aktualnym brzmieniem ustawy kobieta będąca w ciąży lub karmiąca piersią nie pracuje więcej niż czterdzieści godzin tygodniowo oraz nie pełni nocnych dyżurów. Bez zgody żołnierki nie deleguje się jej poza miejsce pełnienia służby oraz nie powierza zadań służbowych, które mogłyby być zagrożeniem dla zdrowia. Dotyczy to również kobiet sprawujących opiekę nad dzieckiem do lat czterech, pozostających w związku małżeńskim z żołnierzem bądź samotnie wychowujących dziecko. Z kolei żołnierki karmiące piersią mają prawo do dwóch półgodzinnych przerw, które wliczają się do czasu służby. Kobietom pełniącym zawodową służbę wojskową przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski oraz wychowawczy, który regulują zasady Kodeksu pracy. Żołnierka wraca na dotychczas zajmowane stanowisko służbowe w sytuacji, gdy urlop wychowawczy trwa do 12 miesięcy. Jeżeli czas jego trwania jest dłuższy, zostaje przeniesiona do rezerwy kadrowej. Po zakończeniu takiego urlopu bądź rezygnacji w trakcie jego trwania – jeżeli nie ma możliwości wyznaczenia na stanowisko służbowe – żołnierka pozostaje w rezerwie kadrowej na co najmniej 6 miesięcy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1131, 1666, art. 65 ust. 1–5 art. 65a ust. 1–6). W sytuacji choroby, przypadającej w czasie ciąży i przebywania na zwolnieniu lekarskim, żołnierka otrzymuje 100% uposażenia (Dz.U. z 2021 r. poz. 1131, 1666, art. 89a, ust. 3, pkt 4). Przedstawione powyżej prawa żołnerek-matek zostały też zawarte w broszurze pt. „Kobieta-Żołnierz-Rodzic” dostępnej na stronie internetowej Ministerstwa Obrony Narodowej (‘Kobieta-Żołnierz-Rodzic’). Należy nadmienić, że od 1991 r. funkcjonuje też Stowarzyszenie „Rodzina Wojskowa”, którego celem jest. m.in. ugruntowanie trwałości rodziny wojskowej i podnoszenie jej społecznego prestiżu oraz integrowanie społeczności lokalnych – wojskowych z cywilnymi (‘Stowarzyszenie Rodzina Wojskowa’).

2. Dylematy kobiet żołnerek, matek – *work life balance* czy konieczność wyboru? Przegląd badań

Z uwagi na totalny charakter instytucji wojska, dostęp do środowiska żołnerek jest utrudniony. Odzwierciedla to skomplikowana procedura organizowania grupy respondentek regulowanej wytycznymi resortu obrony narodowej. Być może z tego powodu niewiele jest badań poświęconych doświadczeniom kobiet pełniącym zawodową służbę wojskową. Mając na uwadze powyższe refleksje, na podstawie dostępnych w literaturze analiz empirycznych, w tym badań własnych

oraz tekstów internetowych wyłonię i scharakteryzuję poszczególne obszary związków pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym kobiet żołnerek, oraz ich potencjalne konsekwencje i próby rozwiązania dylematów. Za punkt wyjścia posłużą mi rozważania autorstwa J.H. Greenhaus i N.J. Beutell (1985, p. 77). Badacze zdefiniowali pojęcie konfliktu ról jako „formę konfliktu między rolami, w którym naciski ze strony pracy i rodziny są pod pewnymi względami wzajemnie niekompatybilne. W rezultacie, uczestnictwo w roli zawodowej (rodzinnej) jest utrudnione przez uczestnictwo w roli rodzinnej (pracy)”. Przyjmuje to następujące konfiguracje. Pierwsza: rodzina – praca obrazuje sytuację, w której system rodzinny tj. postawa męża/partnera oraz macierzyństwo lub jego brak, mogą regulować dynamikę, tempo i miejsce żołnerek w przestrzeni zawodowej wojska. Drugi rodzaj konfliktu występuje na linii praca – rodzina (Greenhaus, Beutell, 1985, pp. 76–78). Nawiązując do sytuacji żołnerek oznacza to, że specyfika pracy (służby) oraz postawy przełożonych mogą w istotny sposób oddziaływać na życie rodzinne (m.in. na czas spędzony z rodziną, poziom zaangażowania w wypełnianie ról rodzinnych, samopoczucie i dobrostan psychiczny). Te dość trywialne wnioski ogniskują w sobie kluczowe dylematy, z którymi konfrontują się kobiety – żołnierki – matki. Sądzę, że jeśli za punkt wyjścia przyjmiemy i rozważymy te współistniejące obszary, dostrzeżemy złożony mechanizm adaptacji kobiet do pełnienia obu ról.

2.1. System rodzinny – macierzyństwo

Jako pierwszy obszar analizy przyjmę macierzyństwo, które – jak pisała B. Budrowska (2000) – stanowi w życiu kobiety punkt zwrotny. Siła i kierunek owego zwrotu podlega jednak różnicowaniu, zważywszy na indywidualny charakter uwarunkowań osobowościowych i temperamentalnych danej kobiety. Okazuje się też, że czynnikiem regulującym intensywność konfliktu na linii macierzyństwo – służba wojskowa może być kolejność podejmowanych ról. Myślę tu o dwóch hipotetycznych sytuacjach. W pierwszej kobieta zostaje matką, gdy pełni już zawodową służbę wojskową. W drugiej, doświadczenie macierzyństwa pojawia się przed podjęciem zawodu żołnierki. O treści owych alternatyw w kontekście dylematów rodzinno-zawodowych pisała A. Titkow. Badaczka wykazała, że w opinii społecznej okresem kariery zawodowej kobiet zamężnych jest czas przed urodzeniem dziecka bądź w momencie, kiedy dziecko jest już „wystarczająco” autonomiczne (Titkow, 2007, p. 237). Kolejnym czynnikiem regulującym treść dylematów rodzinno-zawodowych może być liczba dzieci. Badania A. Piotrowskiego przeprowadzone wśród 47 żołnerek Marynarki Wojennej wykazały, że kobiety będące matkami dwojga lub trojga

dzieci reprezentowały wyższy, ogólny poziom zadowolenia z życia niż matki jedynaków. W refleksji badacza,

wyższa satysfakcja z życia u kobiet w MW posiadających więcej niż jedno dziecko powiązana może być z godzeniem dwóch głównych płaszczyzn aktywności człowieka: życia rodzinnego i zawodowego (Piotrowski, 2012, p. 333).

Poszukując wyjaśnień dla istnienia różnic w doświadczaniu macierzyństwa, warto nadmienić, że nie każda żołnierka wyraża zainteresowanie rozwojem kariery, a co za tym idzie wzrostem potrzeby dyspozycyjności i mobilności. W szczególności myślę tu o aspiracjach związanych z awansem na ścieżce dowódczej, uznawanej za typowo męską domenę. Kolejnym czynnikiem, który należy uwzględnić, jest specyfika pełnionej służby oraz miejsce kobiety w hierarchii wojskowej: rodzaj korpusu, stopień wojskowy, zajmowane stanowisko.

2.2. Redefinicja życiowych priorytetów: obniżenie aspiracji zawodowych, wzrost aspiracji rodzinnych

Pierwszy ze sposobów rozwiązania dylematów rodzinno-zawodowych polega na zmianie życiowych priorytetów. Reprezentantki tego ujęcia zazwyczaj po raz pierwszy zostają matkami, będąc już czynnymi zawodowo żołnierzami. Po urodzeniu dziecka dewaluują znaczenie rozwoju zawodowego, definiowanego z reguły przez pryzmat awansu na wyższy stopień lub stanowisko. Ta grupa kobiet – choć nadal chce być aktywna zawodowo – wycofuje się z tradycyjnie rozumianej ścieżki kariery wojskowej. Ich uwaga zostaje zogniskowana na dziecku/dzieciach, jego/ich dobrostanie psychofizycznym. Wcześniejsze aspiracje zawodowe niejako „ulatują” na rzecz aspiracji rodzinnych. W takim rozumieniu jak podkreśla K. Kuśmirek, obowiązki rodzinne m.in. urodzenie i wychowanie dzieci, redefiniują życie zawodowe. Kobiety wybierają mniej absorbujące stanowiska wojskowe, np. administracyjne. Wykazują też niższe – niż dotychczas – zainteresowanie awansem (Kuśmirek, 2017, p. 114). Do podobnych wniosków doszła M. Piortrowska-Trybull. Konkludując wyniki badań własnych, przeprowadzonych wśród 34 żołnerek podkreśla, że „dokonywane wybory w wielu przypadkach są zdeterminowane przyjętą hierarchią wartości”. Z reguły u jej szczytu znajduje się rodzina (Piortrowska-Trybull, 2016, p. 76). Specyfikę redefinicji życiowych priorytetów oddają też niektóre z wypowiedzi moich badanych³. CELINA

³ Badania jakościowe w formie indywidualnych wywiadów częściowo ustrukturyzowanych przeprowadzonych w grupie 31 kobiet w stopniu oficera Wojska Polskiego od podporucznika do podpułkownika, zrealizowano w 2017 r. w pięciu jednostkach zlokalizowanych na terenie wo-

i CARMEN⁴ eksponują znaczenie macierzyństwa, choć każda z nich wydaje się prezentować odmienny stosunek do rozwoju zawodowego. Pierwsza odnosi się do tego przychylnie, jednak – z uwagi na priorytety rodzinne – rezygnuje z niego. Druga zaś otwarcie deklaruje brak zainteresowania.

Kiedy kobieta decyduje się być matką i kiedy zakłada rodzinę, to szereg etatów i takich propozycji wojskowych już przepada. Mówiąc krótko: Bo jednak mamy to do siebie – przynajmniej większość z nas, które są matkami, że jednak skupiamy się na swoich dzieciach i dobro dzieci jest ważniejsze niż np. to, żebym teraz poleciała na misję Z na rok, chociaż dla mnie to by była świetna sprawa, ale dziecko jest ważniejsze. I cały czas ta presja, żeby być dobrą matką. Dylematy bycia mamą w mundurze – to jest straszne. I to przerabiają czynne żołnierki, czy policjantki. To jest to, że my pracujemy na dwóch etatach: jesteśmy mamami i chcemy dobrze realizować swoją rolę, a z drugiej strony chcemy się realizować zawodowo, tak? I to jest czasami ciężkie do pogodzenia [CELINA].

Wie pani co? Ja mam takie podejście, że odkąd urodziłam dziecko, mi się przewartościowało życie. Zanim, nie miałam dziecka, chciałam tu, jak najszybciej tu major, podpułkownik [...] więc tak – przed urodzeniem dziecka bardzo chciałam, tak? Urodziłam X – Jezus Maria – 180 stopni – nie, dla mnie to już nie jest coś, co było kiedyś najważniejsze, tylko teraz jest takim jakby dodatkiem. Ja teraz, siedząc w pracy, myślę, co jest w domu, jak X, tak? Czy coś zjadł w tym żłobku, czy znowu mi panie powiedzą, że płakał, ale bawił się [...] to jest dla mnie teraz życie codzienne, tak? Wcześniej miała takie parcie, widząc, że – o, moi koledzy się przygotowują do awansu, to ja mam być gorsza?! (śmiej) To ja też zrobię wszystko, tak? Tak się nauczę, tak się wykszolę, żeby to mieć. A teraz? Nie zależy mi na tym. Mam już to gdzieś. Ja stwierdziłam, że tym kapitanem mogę być do emerytury. Żeby mieć tylko ten święty spokój, tak? I żeby tylko w domu było super [CARMERN].

Specyfikę niniejszego ujęcia oddaje myśl B. Budrowskiej. Kobieta może „poświęcać swój czas na pracę zawodową, nawet w nietradycyjnym zawodzie, ale tylko pod warunkiem, że nie ucierpi na tym rodzina” (Budrowska, 2000, pp. 15–16). Można więc przyjąć, że elementem wspólnym dla przedstawicielek tej grupy kobiet jest rola matki. Stanowi ona swoisty filtr, przez który żołnierki patrzą na rzeczywistość zawodową.

jewództwa dolnośląskiego, mazowieckiego, lubuskiego oraz wielkopolskiego. Wyniki badań zostały opublikowane w monografii pt. *Wojskowa kariera zawodowa w doświadczeniach kobiet. Studium socjopedagogiczne*, Poznań 2020, (Judzińska, 2020).

⁴ Imiona badanych są fikcyjne. Przyjęto następującą logikę ich nadawania. Imiona rozpoczynające się literą „A” – podporucznik, „B” – porucznik, „C” – kapitan, „D” – przedstawicielki korpusu oficerów starszych: major i podpułkownik.

2.3. Redefinicja częściowa: próba adaptacji i równoważenia ról rodzinnych i zawodowych

Drugim ze sposobów rozwiązania dylematów rodzinno-zawodowych jest dążenie do pogodzenia obu ról. W tym ujęciu kobiety dokonują próby rozdzielenia aspiracji na każdą z dwóch sfer aktywności. Przez pojęcie aspiracji w przestrzeni zawodowej rozumiem chęć rozwoju na ścieżce kariery. Redefinicję częściową reprezentują dwie grupy żołnierek. Pierwsza to kobiety, które uprzednio zostały matkami. W tym przypadku decyzja o wstąpieniu do struktur militarnych krystalizuje się po osiągnięciu psychologicznej zgody/gotowości na rozłąkę z dzieckiem. Drugą grupę stanowią kobiety, które już jako żołnierki zostają matkami. Macierzyństwo sprawia, że przez pewien czas „wyłączają się” z aktywności zawodowej – średnio od roku do dwóch lat. Jest to czas poświęcony na realizowanie się w nowej, rodzinnej roli. Dochodzi tu do tymczasowej tranzycji aspiracji z zawodowych na rodzicielskie. Jednocześnie po upływie tego okresu, kobieta powraca do służby wojskowej, „dzieląc” swoje ambicje pomiędzy służbę i rodzinę. Przedstawicielki tego ujęcia są świadome spowolnienia dynamiki awansu⁵. W obu przypadkach macierzyństwo nadal stanowi punkt odniesienia. Pozostawia jednak przestrzeń dla rozwoju kariery zawodowej. Obrazuje to wypowiedź jednej z moich badanych:

Mam X dzieci, więc musiał być czas na to, żebym urodziła moje dzieci. Był to czas, no z racji fizjologii kobiecej [...] kiedy ja rodziłam moje dzieci, to był kapitan i major, wtedy to wszystko wyhamowało, wtedy musiało się to uspokoić, natomiast już teraz wiadomo, że ciężko jest kobietom. [...] Ja potrzebowałam czasu na odchowanie dzieci, to podstawowe, skorzystałam tylko z urlopu macierzyńskiego i wróciłam [...] tutaj się dobrze czuję i chciałabym kontynuować służbę, a, no, nie ukrywam, że moim marzeniem jest, żeby zdobyć wyższy stopień wojskowy i, no, z tym się wiąże właśnie zarządzanie dużym zespołem [EMMA].

Podkategorią wpisującą się w założenia redefinicji częściowej jest *Wzrost potencjału zawodowego*. W tym przypadku kobiety posługują się pojęciem motywacji (wewnętrznej), której doświadczają po urodzeniu dziecka. Staje się ona płaszczyzną do podejmowania wyzwań zawodowych. Kobiety zwracają uwagę na rozwój i doskonalenie kompetencji ważnych z punktu widzenia kariery. Można w tym kontekście przytoczyć analizy B. Drapikowskiej. Badania ankietowe przeprowa-

⁵ Należy jednocześnie podkreślić, że rozmiar owego spowolnienia zależy też od innych czynników, m.in. postaw przełożonych, które omówię w dalszej części tekstu.

dzione wśród 33 żołnerek na temat kompetencji dowódczych kobiet ujawniły częściowo tendencję do ich różnicowania ze względu na płeć. Za przydatne w dowodzeniu cechy, respondentki wskazywały również te, które tradycyjnie wiązane są z rolą matki: obowiązkowość, sumienność, samodzielność, wyrozumiałość czy zdolności organizatorskie (Drapikowska, 2013, p. 72). Zbliżona narracja pojawia się w materiale prasowym Ł. Braun. Autorka artykułu *Mama w wojsku – z pamiętnika pani żołnierz*, wskazuje na doskonałą organizację żołnerek matek, ich wytrzymałość na niedogodności związane z brakiem snu czy przemęczeniem (Braun, 2018).

Podsumowując tę część rozważań, należy podkreślić, że zaproponowany podział ma charakter umowny. Wynika to z płynności granic pomiędzy dwoma obszarami aktywności kobiet, w tym podejścia do własnych potrzeb i umiejętnego ich rozpoznawania na różnych etapach życia. Przykładowo, żołnierka-matka deklarująca brak zainteresowania karierą może zmienić swoją perspektywę, gdy jej dziecko stanie się bardziej autonomiczne.

2.4. System rodzinny – małżeństwo (lub związek nieformalny)

2.4.1. Praca męża (partnera)

Choć obszar ten bez wątpienia jest frapujący, brakuje reprezentatywnych danych poświęconych jakości relacji uczuciowej żołnerek i związanych z tym dylematów rodzinno-zawodowych w nawiązaniu do pracy męża/partnera (przedstawiciel służb mundurowych/osoba cywilna). Nie istnieją też statystyki wskazujące, który typ zatrudnienia męża/partnera jest wśród zamężnych żołnerek dominujący. Pozostaje więc analiza i próba rekonstrukcji fragmentarycznych obrazów kobiet reprezentujących wybrane obszary struktur wojskowych.

Wyniki badań własnych ujawniły, że prawie połowa kobiet pozostaje w relacji uczuciowej z żołnierzem. Badane zwracają w tym kontekście uwagę na praktyczny aspekt związku z przedstawicielem służb mundurowych. Eksponują zalety związane ze sposobem organizacji życia rodzinno-zawodowego.

U nas jest dużo rozwodów w wojsku tak samo. To są te wszystkie właśnie różne rozłąki, przesiedlenia, kręcenia się, w to i we w te. [...] albo ja, albo drugie musi się wyrzec, tak? Bo każdy z nas teraz chce robić karierę. I cywil i wojskowy, więc teraz jest pytanie, kto będzie robił tę karierę. Czy oboje będą w stanie ją robić i dźwigać obowiązki rodziny i dzieci, czy musi po prostu poświęcić to [ADELINA].

W części wypowiedzi dochodzi do wartościowania na rzecz relacji uczuciowej z żołnierzem. Badane nadmieniają tu o spójności biografii zawodowych. Żołnier-

ki na podstawie własnych sądów i obserwacji otoczenia formułują hipotezę, że związek z osobą cywilną może być źródłem nieporozumień ze względu na specyfikę i tryb służby.

Jest większe zrozumienie nawet z tego względu, że wracam do domu, albo nie wracam. Dzwonię, że muszę zostać dłużej w pracy czy mąż do mnie i ja to rozumiem, tak? Nie ma czegoś takiego, że „ojej znowu?”. Wiemy, jak jest, tak. No bo niejednokrotnie słyszę od znajomych, zwłaszcza tutaj od panów słyhać, że żony czy tam partnerki mają pretensje, że znowu, że jedzie na poligon, że go znowu nie będzie dwa tygodnie, że go znowu nie będzie miesiąc, że musi zostać, że, że znowu ma służbę, że weekend mu przepada. No a u nas jest, no jest, jak jest, tak? No my musimy się z tym zgodzić [CHRYZANTA].

Myszę, że to jest też i plus, duży plus, że mamy tą mobilność, tak? Że gorzej by było jak, np. nie wiem – małżonek miałby mieć jakąś firmę w miejscu, bo to by determinowało niestety, że nie możemy się stąd ruszyć. My wyszliśmy z założenia, że dom czy takie miejsce, gdzie osiadziemy na stałe, to odchodząc na emeryturę. Na razie wynajmujemy mieszkanie, więc to też powoduje, że to też jest kwestia spakowania się [CHIONIA].

Dysonans budzi więc nie tyle zmaskulinizowany charakter pracy zawodowej, ile raczej jej specyfika wymagająca wysokiego poziomu mobilności i dyspozycyjności. Potwierdziły to badania W. Nowosielskiego przeprowadzone w grupie żołnierzy zawodowych (bez podziału na płeć). Okazało się, że 48% respondentów ujawniało trudności z godzeniem wymagań służby i obowiązków rodzinnych. Ich specyfika wskazywała konflikt na linii praca – rodzina. Oznacza to, że „stroną poszkodowaną” była w tym przypadku rodzina. Jednocześnie przeszło 39,5% badanych uznało za pozytywny wpływ pracy (służby) zawodowej na proces wychowywania dzieci (Nowosielski, 2003, p. 38). Z kolei badania przeprowadzone przez Wojskowe Biuro Badań Społecznych w 2009 r. wykazały, że ponad 84% żołnerek było zadowolonych z realizowania obowiązków zawodowych. Jednocześnie – zdaniem respondentek – nie przekładało się to na trudności w wykonywaniu obowiązków domowych (Branicka and Baran-Wojtachnio, 2009 za: Kuśmirek, 2017, p. 115). Złożonych wniosków na temat życia rodzinnego i zawodowego dostarczyły badania A. Piotrowskiego i I. Królikowskiej przeprowadzone wśród 47 żołnerek Marynarki Wojennej (Piotrowski, Królikowska, 2012, p. 388). Grupę porównawczą stanowiły kobiety w zawodach cywilnych. Autorzy postanowili zbadać nasilenie konfliktów na linii praca – rodzina oraz rodzina – praca u obu grup kobiet. Okazało się, że niższy jest poziom nasilenia konfliktu na linii rodzina – praca a jego wielkość w odniesieniu do kobiet w zawodach cywilnych

jest zbliżona. Badania ujawniły też, że żołnierki pozostające w związku uczuciowym z przedstawicielem służb mundurowych prezentują wyższy poziom nasilenia konfliktów na linii praca – rodzina w porównaniu do żołnierek związanych z osobą cywilną. Okazało się, że wielkość tego nasilenia uzależniona jest od korpusu, w którym kobieta pełni służbę. Najwyższy wskaźnik konfliktu odnotowano w korpusie podoficerów, najniższy zaś w korpusie oficerów (co wydaje się spójne z zaprezentowanymi powyżej wynikami badań własnych). W konstatacji autorów: „nakładające się obowiązki wyjazdów, częste szkolenia poza miejscem zamieszkania u obojga małżonków powodują, że trudniej jest pogodzić dwa główne obszary życia” (Piotrowski, Królikowska, 2012, p. 390). Z drugiej jednak strony, gdy żołnierki zostały poddane badaniu Skalą satysfakcji z życia, wyższy poziom zadowolenia ujawniły te, które były w związku uczuciowym z żołnierzem. Wśród argumentów wyjaśniających takie wybory uczuciowe A. Piotrowski przytacza większe zrozumienie partnera dla potrzeby dyspozycyjności i mobilności, co sprzyja efektywnej komunikacji pomiędzy małżonkami, zmniejszając tym samym liczbę potencjalnych konfliktów (Piotrowski, 2012, p. 330).

2.4.2. Podział ról rodzinnych – egalitaryzm umiarkowany

Analiza dostępnych badań i materiałów internetowych poświęconych życiu rodzinnemu żołnierek wskazuje na zwrot w stronę modelu egalitarnego. Przemawia za tym m.in. specyfika i tryb służby oraz troska o materialny byt rodziny. M. Trybull-Piotrowska i M. Jabłońska-Wołoszyn w badaniach przeprowadzonych wśród 34 żołnierek doskonalących swoje kompetencje w Akademii Obrony Narodowej poprosiły o wskazanie, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniami dotyczącymi wykonywanej pracy, pracy przełożonych oraz relacji społecznych w pracy. Okazało się, że najwięcej badanych (82,35%) utożsamiało się ze stwierdzeniem „zależy mi na stabilnej pracy zabezpieczającej byt rodzinie” (Piotrowska-Trybull and Jabłońska-Wołoszyn, 2017, pp. 46–47). W dalszej części ankiety, badane zostały poproszone o wskazać ważności poszczególnych obszarów życia w opinii respondentek. Okazało się, że spośród 10 możliwych (m.in. realizacja zainteresowań, wypoczynek, praca zawodowa, dalszy rozwój), jako bardzo ważne, respondentki wskazały życie rodzinne oraz zapewnienie bliskim środków finansowych (Piotrowska-Trybull and Jabłońska-Wołoszyn, 2017, p. 43). Również badania B. Czuby ujawniły, że potrzeby materialne rodziny, są jednym z kluczowych motywów aktywności zawodowej kobiet (Czuba, 2015, p. 56). Z drugiej jednak strony, część obowiązków domowych podejmowanych przez żołnierki wpisuje się w istotę modelu tradycyjnego.

Mając na uwadze powyższe uwarunkowania, model relacji z mężem (partnerem) określeń mianem egalitaryzmu umiarkowanego. Choć w swoich założe-

niach wydaje się on mniej lub bardziej trafnie odzwierciedlać życie rodzinne żołnerek, odmienne są drogi do jego osiągnięcia. Jednym z czynników jest praca zawodowa męża (partnera). Można przypuszczać, że większą otwartość wobec płynności ról prezentują mężczyźni związani z wojskiem. Może to wynikać ze zbliżonego zakresu doświadczeń zawodowych. Potwierdziły to wyniki badań własnych. Oto kilka przykładowych wypowiedzi badanych, będących żonami żołnierzy:

A to w zależności... mąż lubi gotować, ja nie przepadam za gotowaniem, więc pozwalałam mu się realizować w jego dziedzinie (śmiech). Jeśli chodzi o jakieś pranie, sprzątanie, prasowanie, no to już jest moja działka, ale ogólnie jakieś tam prace porządkowe, ogródek, palenie w piecu – to już takie – to mąż. Tak samo mycie samochodu – to akurat jest raczej taki standardowy podział obowiązków, bym powiedziała, wtapiamy się w obraz standardowej rodziny [CHRYSIANA].

Bardzo podobnie [dzielimy się obowiązkami – przyp. autorka]. [...] od malowania, załatwiania gości do mebli, takich rzeczy jestem ja. Od karmienia dzieci jest mój mąż. W ten sposób. [...] nie ma określonych, że ja robię to, ty robisz to. Nie, nie ma tak. Jest to bardzo płynne [CHIONIA].

Myślę, że [obowiązkami dzielimy się – przyp. autorka] po równo. Mój mąż jest taki, że uwielbia gotować i to jeśli chodzi o to, niejednokrotnie zdarzy się, że nawet częściej gotuje, tak? A ja bardziej te drugie sprawy typu porządku, sprzątanie, no ale jak trzeba, to tutaj jest wymiennosc funkcji. Tak samo z opieką nad D [dzieckiem – przyp. autorka] [CHRYZANTA].

Różnie to bywa, nie, zakupy, czy... nie, opieka nad dziećmi – nie, myślę, że to takie uzupełnianie się w zależności od sytuacji [DANIELA].

Z kolei w przypadku partnerów reprezentujących środowisko cywilne, owa gotowość zostaje wypracowana poprzez wpływ czynników zewnętrznych – tj. charakter służby. Długotrwałe, bo niekiedy większe niż ośmiogodzinne absencje w domu, mogą niejako „wymuszać” na mężczyźnie przejęcie części obowiązków żony. Jak wskazuje poniższa wypowiedź – mogą też dodatkowo obciążać kobietę. W szczególności, gdy dotychczasowy podział zadań w rodzinie był tradycyjny.

Gorzej było z mężem... Nie wiedział, czy poradzi sobie z organizacją życia domowego, pracą, opieką nad trójką dzieci. Trochę to trwało, zanim przekonał się, że i on da radę. Musiałam również poprosić babcię o pomoc w opiece nad dziećmi. Trzeba było wszystko zaplanować. Przygotować pełną lodówkę na czas 16-tki, popisać karteczki na lodówce, na półkach, wszystko wytłumaczyć i pokazać. Istny survival. (Moja mama jest żołnierzem, 2019).

Mówiąc o czynnikach regulujących podział ról w rodzinie, należy też wspomnieć o znaczeniu doświadczeń socjalizacyjnych, tak pierwotnych, jak i wtórnych, których treść reguluje poziom otwartości wobec dopuszczalnych form zachowań mężczyzn i kobiet.

2.4.3. Role rodzicielskie

Analiza postaw i doświadczeń żołnierek pozwala wnioskować, że role rodzicielskie uległy częściowym przeobrażeniom. Na pierwszy plan wysuwa się postać ojca, który ze zdystansowanego i niedostępnego, staje się czułym i bardziej zaangażowanym opiekunem. „Nowa wizja ojcostwa” – jak określa to w swoim artykule M. Lewicka, odbiega w założeniach od tradycyjnego modelu opartego na stylu autorytarnym.

Współczesny ojciec wielokrotnie zaangażowany jest w prace domowe związane z opieką nad dzieckiem, m.in. bierze czynny udział w wychowaniu go, pomaga w odrabianiu lekcji, towarzyszy w życiu codziennym, wspiera dziecko i stara się rozwiązać jego trudności, spędza z nim wolny czas (Lewicka, 2020, p. 206).

Nie oznacza to jednak, że doszło tu do diametralnej konwersji funkcji rodzicielskich. Okazuje się, że charakter postaw wpisujących się w rolę matki nie uległ znaczącym przemianom. Kobiety nadal postrzegają macierzyństwo jako jedno z kluczowych zadań życiowych. W tym przypadku nie chodzi więc o zmianę postaw, czy zachowań macierzyńskich, co raczej o negocjowanie przestrzeni na linii matka – dziecko. Po pierwsze dotyczy to czasu przeznaczanego na realizację innych, ważnych dla współczesnej kobiety ról, m.in. pracy czy kariery zawodowej. Po drugie odnosi się do przyzwolenia i stworzenia miejsca dla wyrażającego zaangażowanie w opiekę ojca. Badania własne wykazały, że choć w większości mężowie (partnerzy) wspierają kobiety w podejmowaniu wyzwań zawodowych, związanych np. z kilkutygodniowymi lub miesięcznymi wyjazdami wyrażając gotowość do sprawowania opieki nad dzieckiem, żołnierki nie chcą z tych propozycji korzystać. Dla zobrazowania tej sytuacji zostanie przytoczona wypowiedź jednej z badanych.

Nawet patrząc z mojej perspektywy, teraz jednostka nasza jedzie na misje [...] powiem szczerze, gdybym nie miała dziecka, poleciałabym, tak? Na pewno chciałybym też gdzieś tam zaliczyć ten etap, że tak powiem mieć tę misję za sobą i nabrać tego doświadczenia, ale ja to się śmieję, że dla mnie misje skończyły się w momencie, jak zaszłam w ciążę, tak? [...] Odkąd pojawiło się dziecko, ja sobie teraz nie wyobrażam, chociaż mąż do mnie mówił, że „Jak chcesz, to leć, przecież ja

się D zajmę”. A ja mówię: „To nie o to chodzi, że Ty się zajmiesz. Ja wiem, że Ty się zajmiesz, że Ty sobie poradzisz, ale ja z perspektywy mojej jako matki nie wyobrażam sobie, że teraz bym pojechała, zostawiła trzyletnie dziecko na pół roku, tak?”. I żeby mnie nie było, myślę, że za dużo bym straciła. Staram się jednak gdzieś tam troszeczkę bardziej skupić na życiu rodzinnym, odkąd się dziecko pojawiło, tak? [CHRYZANTA].

Można więc wnioskować, że u części żołnierek imperatyw macierzyństwa i zadań wpisujących się w jego zakres pozostaje niezmienny pomimo widocznej aktywizacji roli ojcowskiej.

Kończąc rozważania poświęcone systemowi rodzinnemu – małżeństwu, należy odnieść się do wyników diagnozy społecznej z 2015 r. w populacji generalnej dotyczących warunków i jakości życia Polaków. We fragmencie podejmującym badanie preferencji na temat rozwiązań umożliwiających godzenie posiadania dzieci i pracy zawodowej, okazało się, że elastyczny czas pracy (61% mężczyzn i 59% kobiet) oraz lepsze możliwości opieki poza domem nad dziećmi do 7 r. życia (27% mężczyzn i 31% kobiet) były najczęściej wskazywanymi przez respondentów i respondentki propozycjami. Ponadto, diagnoza społeczna ujawniła, że odpowiedź dotycząca potrzeby instytucjonalnych form opieki nad dziećmi była częściej udzielana przez kobiety. Może to świadczyć o wciąż obecnym tradycjonalizmie w podziale obowiązków rodzinnych, pomimo stopniowych przeobrażeń roli ojcowskiej (Czapiński, Panek, 2015, pp. 142–144).

2.5. System zawodowy – Siły Zbrojne

Tę grupę czynników określiłam mianem zewnętrznych (zawodowych), ponieważ znajdują się one poza systemem rodzinnym, ale poprzez swoją specyfikę wywołują w nim zmiany. Wyróżniłam tu trzy kategorie: dyspozycyjność, mobilność oraz stereotypy ze strony przełożonych. O istnieniu funkcjonalnej zależności pomiędzy sferą zawodową i rodzinną, świadczą m.in. dwie pierwsze kategorie, o których znaczeniu nadmieniłam już w części poświęconej macierzyństwu. Teraz dokonam ich głębszej charakterystyki.

2.5.1. Dyspozycyjność

Jednym z kryteriów corocznej oceny żołnierza (w okresie od 15 sierpnia do 15 października) przesądzającej o jego pozostawieniu lub usunięciu ze służby jest wymóg dyspozycyjności. W znaczenie tego pojęcia wpisuje się m.in. gotowość do wykonywania rozkazów przełożonych, akceptacja wobec zmian pojawiających się w rutynowym planie dnia pracy oraz konieczność działania w sy-

tuacjach nagłych, nieprzewidywanych. Jest to związane np. ze służbą w systemie zmianowym bądź służbą przekraczającą przeciętny, ośmiogodzinny czas pracy. Można w tym kontekście przytoczyć badania A. Piotrowskiego, które ujawniły, że kobiety pełniące służbę w systemie zmianowym charakteryzują się znacznie niższym – w porównaniu do systemu jednozmianowego – poziomem satysfakcji z życia. Jak podkreśla autor,

Konieczność wykonywania obowiązków w nieregularnych porach powoduje nie tylko deregulację rytmów okołodobowych, a co za tym idzie, wpływa na stan zdrowia, ale także nie pozostaje bez znaczenia na jakość życia rodzinnego (Piotrowski, 2012, p. 331).

Podjmując refleksję nad zagadnieniem dyspozycyjności i jej roli w generowaniu konfliktów na linii rodzina – praca zawodowa, należy zwrócić uwagę na nienormowany czas służby. Jego specyfikę obrazuje wypowiedź moich badanych.

(Śmiech) tutaj rządzi chaos. Tutaj najważniejszą rzeczą są... w tej kancelarii jest telefon i on dzwoni. Dzwoni o różnych dziwnych porach. Nawet wieczorem, w domu, kąpiąc dziecko, czasami odbieram telefon, a tu np. dzwoni pan redaktor z X [nazwa programu informacyjnego – przyp. A.J.], bo... i czy mogę się wypowiedzieć na jakiś tam temat. Okej. Trzeba się do tego przyzwyczaić. Bywa to irytujące. No ale każdy dzień jest inny, tak? [CELINA].

Czasami trzeba pojechać wcześniej, czasami trzeba zostać dłużej, czasami trzeba wyjechać w ogóle na cały miesiąc bądź też dłużej. Na ogół element zaskoczenia jest zawsze. To, że to jest wojsko, nie ma z tym nic wspólnego, że jest poukładana instytucja. To jest zupełnie inne przeciwieństwo [BOGNA].

Kolejnym wskaźnikiem dookreślającym pojęcie dyspozycyjności jest określona specyfiką stanowiska i trybem służby, obecność w miejscu pracy (miejscu pełnienia służby). Okazuje się, że mamy w tym przypadku do czynienia z pewnym paradoksem. Skonfrontowała się z nim jeszcze w 2018 r. część matek-żołnerek. Zgodnie z przepisami, „kobieta-żołnierz” powracająca z urlopu macierzyńskiego nie podlega opiniowaniu, jeśli przebywa na urlopie do 15 października. W przypadku powrotu przed tym terminem – już tak. Choć istnieje wymóg 6-miesięcznego okresu służby na stanowisku służbowym, by móc podlegać opiniowaniu (ocenie rocznej), okazuje się, że nie jest on związany z rzeczywistą obecnością na służbie. W praktyce dochodziło więc do sytuacji, w których kobieta podlegała ocenie okresowej również w zakresie dyspozycyjności, pomimo iż w rzeczywistości przebywała na urlopie macierzyńskim

(<https://portal-mundurowy.pl/index.php/component/k2/item/8361-opiniowanie-po-urlopie-wychowawczym>), (Glińska, 2017). Dzięki interwencji m.in. Rady ds. Kobiet w 2021 r. wprowadzono zmiany w rozporządzeniu w sprawie opiniowania służbowego żołnierzy zawodowych. W arkuszu oceny pojawiła się m.in. tabela uwzględniająca nieobecności żołnierza wraz z przyczynami absencji (Dz.U. 2021 poz. 358). Takie rozwiązanie – jak przekonuje P. Glińska – spowoduje, że „dowódca zyska wiedzę na temat dyspozycyjności danego żołnierza i będzie mógł, w bardziej obiektywny sposób, ocenić wywiązywanie się przez niego z obowiązków i zadań służbowych” (Glińska, 2021). Z powodu braku danych po 2019 r., ciężko jest jednak arbitralnie rozstrzygnąć, czy problem żołnierek-matek powracających z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego ostatecznie został rozwiązany.

2.5.2. Mobilność

Wymóg mobilności w zawodowej służbie wojskowej można postrześć przez pryzmat zmiany miejsca zamieszkania. Z reguły dotyczy to sytuacji, w których awans na wyższe stanowisko lub zmiana stanowiska na inne wiąże się ze zmianą jednostki (garnizonu), w której żołnierka pełni służbę. Wynika to z zasad polityki kadrowej: jedynie wakat na danym stanowisku odpowiadający kwalifikacjom kandydata/kandydatki umożliwia jego objęcie. Nowelizacja ustawy pragmatycznej w 2013 r. zmniejszyła potrzebę przemieszczania się. W przypadku korpusu oficerów młodszych oraz korpusu szeregowych dla danego stopnia etatowego przypisano dwa stopnie wojskowe, natomiast w przypadku podoficerów trzy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1131, 1666, art. 42, ust. 1). Doprowadziło to do stabilizacji warunków służby, obniżając potrzebę zmiany miejsca zamieszkania po uzyskaniu awansu. Niemniej jednak wymóg mobilności pozostaje nadal aktualny. Badania własne wykazały, że ponad połowa żołnierek przejawia wobec niego negatywny stosunek. Wynika to ze sposobu wartościowania życiowych priorytetów. Zdecydowana większość badanych za punkt wyjścia przyjmuje życie rodzinne, przypisując szczególne znaczenie macierzyństwu. Można to zaobserwować zarówno wśród kobiet będących matkami, jak i pragnących nimi zostać. Poniżej kilka przykładowych wypowiedzi:

Wiem, jak to jest żyć poza domem. To nie jest nic fajnego. Wiem, jak to jest nie mieć rodziny przy sobie, i mimo że nie miałam jeszcze dziecka, ale te dojazdy to jest po prostu wykańczające. [...] no nie było to jakoś... Czas tam, jeśli chodzi o wojskowość – super. Natomiast czas bez rodziny to nie jest nic fajnego. I mimo że też mnóstwo znajomych tam poznałam i też utrzymujemy kontakt, już, o, po takim czasie ciągle, ale jednak to nie jest fajne [CARMEN].

Ale myślę, że tutaj gdzieś w tych strukturach, w których teraz gdzieś tutaj pracuję, tak? Że chciałabym tu zostać. I tak jeśli chodzi o miejsce zamieszkania. Myślę, że po prostu tutaj w tej okolicy. Mam tutaj rodziców w X. Nie chciałabym się stąd przemieszczać tak naprawdę. [...] Na razie myślę, żeby moje dziecko rodzeństwo miało [BERENIKA].

No nie ukrywam, że życie prywatne no jest teraz takim moim głównym marzeniem, tak? Dziecko, rodzina. Natomiast podpułkownik to się chyba by wiązało z przeprowadzką, zmianą miejscowości [CYRIAKA].

Podobnych wniosków dostarczyły badania ankietowe M. Piotrowskiej-Trybull. Okazało się, że jednym z czynników ograniczających rozwój kariery zawodowej jest niechęć wobec zmiany miejsca zamieszkania wynikającej z awansu. Jako argument badane wskazywały posiadanie rodziny. Jak zauważa badaczka wspólnie z M. Jabłońską-Wołoszyn, w tym przypadku trudność stanowi „godzenie ról zawodowych i rodzinnych w zawodzie żołnierza. Przyjęta hierarchia wartości kobiet żołnierzy determinuje ich wybory między ewentualnym awansem i zmianą miejsca służby a poświęceniem się dla dobra rodziny” (Piotrowska-Trybull, Jabłońska-Wołoszyn, 2017, pp. 42, 50).

Z wymogiem mobilności związana jest także potrzeba przemieszczania się podyktowana koniecznością doskonalenia własnych kompetencji poprzez udział w kursach, szkoleniach czy studiach podyplomowych. Podejmując wątek mobilności i jej znaczenia dla doświadczania dylematów rodzinno-zawodowych, należy też wspomnieć o udziale w misjach poza granicami kraju. Badania własne wykazały, że ponad połowa żołnerek z dużym entuzjazmem odnosi się do możliwości wyjazdu. Jednocześnie, większość z nich świadomie z niego rezygnuje, gdy zostaje matką. Macierzyństwo staje się w tym kontekście wartością regulującą treść życiowych priorytetów – również tych związanych z karierą. Obrazuje to poniższa wypowiedź.

Macierzyństwo wiąże się z tym, właściwie dłuższa niż roczna przerwa, bo tak naprawdę wyłącza, bo gdzieś tam się odbiega od tego, co się robi, nie jest się na bieżąco, nie wiem – jakieś kursy, jakieś wyjazdy, wiele rzeczy omija. Samo macierzyństwo też jakoś w głowie powoduje to, że ja np. nie chciałam już jechać na kolejną misję, chociaż jest to najciekawszy okres w moim życiu i właściwie tak duszą, bardzo bym chciała, wziąć udział w kolejnej misji – [jednostka – przyp. autorka.] stawia i daje taką możliwość, natomiast wiem, że nie wezmę. Jeżeli nie będę oczywiście musiała, bo to już inna sprawa, ale nie zostawię swojego dziecka. To jest ta bariera. Myślę, że większość panów, którzy jeżdżą na misje, te dzieci zostawia. No i są pojedyncze panie, które to robią, aczkolwiek z tego, co wiem, też

niechętnie, natomiast no ja sobie tego nie wyobrażam. [...] wszystko się zmienia, jak się pojawia dziecko [CELERYNA].

2.5.3. Postawy przełożonych – macierzyństwo jako problem

Naturalnym prawem rodziny, w której kobieta i mężczyzna są aktywni zawodowo, jest posiadanie potomstwa. Kodeks pracy określa dopuszczalny zakres pytań kierowanych do kandydata/kandydatki podczas rozmowy kwalifikacyjnej (Kodeks Pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1320, art. 22, § 1–5). Zakazane są pytania o plany macierzyńskie. Nie zawsze jednak znajduje to odzwierciedlenie w praktyce. Macierzyństwo kobiet pełniących zawodową służbę wojskową – w określonych przypadkach staje się przedmiotem wykluczenia i niezrozumienia ze strony przełożonych. E. Leśniewska zauważa, że:

Bardzo często właśnie przez uwarunkowania biologiczne uniemożliwia się kobietom awans, postrzegając je jako problem dla pracodawcy, gdy zajmą w ciąży (Leśniewska, 2012).

Zbliżoną optykę ukazały badania ankietowe M. Palczewskiej i B. Drapikowskiej przeprowadzone wśród 127 żołnierzy w stopniu oficera (kapitan, major, podpułkownik). W krytycznych opiniach wobec służby wojskowej kobiet pojawiły się uwagi dotyczące macierzyństwa.

[...] urlopy wychowawcze i macierzyńskie (każda kobieta ma prawo do tego), ale brak obecności na stanowisku – porażka.

[...] długotrwała absencja w przypadku ciąży i urodzenia dziecka przy jednoczesnym braku możliwości wyznaczenia na stanowisko innej osoby.

Większość z nich nie pracuje, ani nie służy, tylko po prostu „jest”, od ciąży do ciąży (Palczewska, Drapikowska, 2014, pp. 104, 109).

Z jednej strony są to zarzuty wobec samej istoty macierzyństwa czy raczej jego biologiczno-psychologicznej specyfiki, m.in. okresu okołoporodowego, porodu, połogu, które w naturalny sposób „wymuszają” absencję zawodową. Z drugiej strony, w ostatniej z wypowiedzi widoczna jest krytyka wobec postaw i motywacji zawodowych żołnerek-matek. Ten ambiwalentny obraz macierzyństwa koresponduje z wnioskami wyprowadzonymi na podstawie badań własnych. Doświadczenia żołnerek pozwoliły wyróżnić dwie narracje ukazujące żołnierki-matki jako: pokrzywdzone bądź sprawczynie sytuacji. W pierwszym najczęściej spotykanym przypadku macierzyństwo staje się obiektem wykluczenia wskutek stereotypowych reakcji ze strony przełożonych. Przedstawione w kategoriach

„problemu dla pracodawcy”, pozostaje spójne z logiką przytoczonych powyżej wypowiedzi żołnierzy. Łamanie prawa, brak znajomości przepisów regulujących funkcjonowanie żołnierek-matek, uprzedzenia wobec ich kompetencji i możliwości zawodowych czy niechęć do podejmowania dialogu, stanowią poważną przeszkodę w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych.

No myślę, że u kobiet to jest kwestia też rodziny. Nie będę przytaczać gdzie, ale byłam na pewnych rozmowach odnośnie objęcia po prostu innego stanowiska, równorzędnego stopniem, jednakże bardziej mi dogodnego i w jednym z trzech pierwszych pytań, które dostałam, to czy planuję jeszcze mieć dzieci. Więc wydaje mi się, że no takich pytań raczej nie powinno być... Więc już na początku można było stwierdzić, że gra to dużą rolę i na dane stanowisko, mimo że miałam lepsze dokumenty, certyfikaty, umiejętności – nie zostałam skierowana. Wybrano kogoś innego płci męskiej, który na pewno nie miał na rozmowie pytań, mimo że też ma X dzieci w tym samym w zasadzie wieku co ja, to nie było pytań odnośnie do czy chodzi na zwolnienia lekarskie z powodu dzieci na przykład albo, czy planuje jego żona mieć następne, co też utrudni mu funkcjonowanie [CHRISTIANA].

Jeżeli ja jako matka karmiąca muszę się tłumaczyć przełożonemu, że piszę wniosek o skrócenie dnia pracy, tak? Jeżeli ja będąc w ciąży, będąc na kursie w X, muszę walczyć o to, żeby mnie nie usunięto z tego kursu, bo jestem w ciąży, to pokazuje pewne problemy, które są [CHIONIA].

Drugi przypadek, o którym wspomina, kilka badanych dotyczy zjawiska „wykorzystywania” macierzyństwa do celów zawodowych. Badane zwracają w tym kontekście uwagę na rolę obniżonych aspiracji do podjęcia służby. Macierzyństwo staje się tu przepustką do stabilizacji finansowej. Taka optyka wpisuje się we wspomniany wcześniej problem motywacji zawodowych żołnierek-matek.

To są takie osoby dla mnie bez powołania, które tylko szukają stałej pracy: że przychodzi no i popracuje, powiedzmy miesiąc i od razu zachodzi w ciążę, i nawet nie dotrzyma do tego pierwszego kontraktu, bo sama miałam takie przypadki, że ledwo się zatrudniła i od razu zaszła w ciążę, i tego samego dnia na L4 poszła i przez to jesteśmy negatywnie postrzegane, np. to jest... Mężczyźni w końcu wychodzą z takiego założenia: po co nam kobiety zatrudniać, jak ona zaraz pójdzie na L4 i nie będzie jej dwa lata [...] nie jestem przeciwna zakładaniu rodziny, tylko uważam, że trzeba sobie wyrobić markę, zapracować na swoje, no i nie robić tego, tak jak mówię, że w pierwszym dniu zajścia w ciążę tutaj można, to nie jest, tak, że się cały czas, nie wiem, biega po polu, tylko przełożeni są naprawdę... są wyrozumiali i po prostu jakąś inicjatywą się wykazać [CHROMIRA].

Z powyższych narracji wyłania się niejednoznaczny obraz przełożonego, który z jednej strony jawi się jako osoba pozbawiona empatii, nieprzestrzegająca przepisów prawa, opierająca swoje myślenie na stereotypach płci. Z drugiej strony – co podkreśla CHROMIRA – negatywny stosunek żołnierzy może wynikać niekiedy z postaw samych kobiet. Punktem różnicującym staje się w tym kontekście kategoria motywacji i podejścia do pełnienia służby przez kobiety.

Podsumowanie

Przytoczone badania wskazują, że proces równoważenia roli macierzyńskiej z rolą zawodową żołnierki jest złożony. Dookreślają go trzy obszary życia mieszczące się w ramach czynników pozazawodowych (macierzyństwo, małżeństwo) oraz zawodowych (służba zawodowa). Pierwsze podejmują tematykę ról rodzinnych. Okazuje się, że konfrontacja z rolą matki może przyczynić się do redefinicji zawodowych priorytetów, powodując tymczasowy lub długofalowy spadek zainteresowania rozwojem zawodowym. Z większości wypowiedzi wyłania się też mniej lub bardziej uświadomione przez badane tożsamościowe pytanie: co to znaczy być matką? Szczególnego znaczenia nabiera w przypadku kobiet, które doświadczyły macierzyństwa, będąc już czynną funkcjonariuszką. Owo pytanie wydaje się pomocne w wyznaczaniu granic aktywności zawodowej. W wybranych przypadkach oznacza rezygnację z kariery na rzecz spełnienia się w roli matki. Zagadnienie ról rodzinnych to również praca zawodowa męża (partnera) i jego zaangażowanie w opiekę i wychowanie dziecka/dzieci. Gdy jest on zawodowo związany ze służbą wojskową, sytuacja wydaje się niejednoznaczna. Z jednej strony sprzyja zrozumieniu dla absencji wykraczającej niekiedy poza 8-godzinny czas służby. W rezultacie usprawnia komunikację i minimalizuje liczbę konfliktów pomiędzy małżonkami. Z drugiej strony ta sama przesłanka może utrudniać realizację obowiązków rodzinnych, w tym sprawowanie opieki nad dziećmi. Okazuje się, że czynnikiem różnicującym może być w tym kontekście rodzaj korpusu. Powyższe dylematy życia prywatnego korespondują z trzecim obszarem, który określiłam mianem zawodowego. Dotyczą specyfiki służby (wymogu mobilności i dyspozycyjności) oraz postaw przełożonych. Okazuje się, że jedną z przeszkód w godzeniu ról są stereotypy, które wciąż jeszcze pojawiają się w mentalności wybranych przedstawicieli struktur wojskowych. Nie ulega więc wątpliwości, że empatyczna postawa zwierzchnika, zrozumienie ze strony męża i wsparcie najbliższych jest w tym zakresie kluczowe.

Być może pomocnym w rozwiązaniu dylematów rodzinno-zawodowych byłoby stworzenie instytucjonalnych (przynależnych wojsku) form opieki na dziećmi.

Warto również zastanowić się nad budowaniem poczucia wspólnoty pomiędzy żołnierzami poprzez stworzenie przestrzeni do cyklicznej wymiany doświadczeń nie tylko zawodowych, ale i rodzicielskich. Kolejną propozycją w obszarze struktur militarnych mogłoby być wprowadzenie cyklu szkoleń z zawodowego *savoir vivre* pomiędzy płciami. Partycypujący w nim żołnierze i żołnierki wszystkich korpusów mogłyby poruszyć kwestie wzajemnej komunikacji – w tym praw i obowiązków zawodowych (przyszłych) matek-żołnierek.

Z uwagi na ograniczoną liczbę badań poświęconych doświadczeniom kobiet w przestrzeni wojska, refleksji podjętych w niniejszym artykule nie można uogólniać na całą populację żołnierek. Warto jednak zwrócić uwagę na specyfikę dylematów, z jakimi mogą konfrontować się matki-funkcjonariuszki oraz na potencjalne próby ich rozwiązania. Niniejszy artykuł stanowi tym samym zaproszenie do dalszej dyskusji i pogłębienia badań w tym obszarze.

Data wpłynięcia: 2021-11-16;

Data uzyskania pozytywnych recenzji: 2021-12-11;

Data przesłania do druku: 2021-12-30.

References

- Bosson, J. *et al.* (2021) 'Psychometric Properties and Correlates of Precarious Manhood Beliefs in 62 Nations', *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52, pp. 231–258. doi:10.1177/0022022121997997.
- Branicka, J. and Baran-Wojtachnio, M. (2009) *Służba zawodowa kobiet – żołnierzy*. Warszawa: Wojskowe Biuro Badań Społecznych.
- Braun, Ł. (2018) 'Mama w wojsku – z pamiętnika pani żołnierz'. Available at: <https://pl.aleteia.org/2018/03/24/matka-stworzona-do-sluzby-z-pamietnika-pani-zolnierz/> (Accessed: 4 October 2021).
- Budrowska, B. (2000) *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*. 1st edn. Wrocław: Wydawnictwo Funna.
- 'CBOS' (2018). Available at: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_127_18.PDF (Accessed: 4 October 2021).
- Czapiński, J. and Panek, T. (2015) *Diagnoza społeczna 2015 warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa: Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego. Available at: http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf.
- Czuba, B. (2015) *Kobiety w wojsku: przystosowanie zawodowe, relacje społeczne, emocje: studium socjologiczne*. 1st edn. Warszawa: Wojskowa Akademia Techniczna.

- Drapikowska, B. (2013) 'Kompetencje dowódcze – własne oraz innych kobiet – w opiniach kobiet – żołnierzy', *Defence – Scientific Quarterly of Management and Command Faculty*, II (4 (8)), pp. 68–84.
- Duch-Krzysztosek, D. (2007) *Kto rządzi w rodzinie. Socjologiczna analiza relacji w małżeństwie*. Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Dz.U. z 2021 r. poz. 1131, 1666.
- Dz.U. 2021 poz. 358.
- Giddens, A. (1999) *Trzecia droga. Odnowa Socjaldemokracji*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Glińska, P. (2017) 'O co walczą Polki w mundurze'. Available at: <http://w.polska-zbrojna.pl/home/articleshow/24318?t=O-co-walczą-Polki-w-mundurze> (Accessed: 4 October 2021).
- Glińska, P. (2021) 'Opiniowanie po nowemu'. Available at: <http://polska-zbrojna.pl/home/articleshow/33641?t=Opiniowanie-po-nowemu> (Accessed: 4 October 2021).
- Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. (1985) 'Sources and conflict between work and family roles', *The Academy of Management Review*, 10 (1), pp. 76–88. doi:10.2307/258214.
- Jawor, A. (2018) *Intymność cenzurowana: Panika moralna wokół rodziny na przykładzie rodzin nieheteronormatywnych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Judzińska, A. (2020) *Wojskowa kariera zawodowa w doświadczeniach kobiet*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza. Available at: <https://www.ceeol.com/search/book-detail?id=990809> (Accessed: 19 December 2021).
- 'Kobieta-Żołnierz-Rodzic' (no date). Available at: <https://www.gov.pl/web/obrona-narodowa/kobieta---zolnierz---rodzic>.
- Kodeks Pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1320.
- Kuśmirek, K. (2017) 'Służba kobiet w siłach zbrojnych', *Czasopismo Naukowe Instytutu Studiów Kobiecych*, 1 (2), pp. 108–124. doi:10.15290/cnisk.2017.01.02.06.
- Leśniewska, E. (2012) 'Policjantki są wiatropylne. Zachodzą w ciążę i po służbie'. Available at: <http://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/policjantki-sawiatropylne-zachodza-w-ci-aze-i-po-sluzbie,202989.html> (Accessed: 4 October 2021).
- Lewicka, M. (2020) 'Przemiany roli ojca we współczesnej kulturze. Implikacje pedagogiczne', *Teologia i Moralność*, 15 (1(27)), pp. 201–212. doi:10.14746/tim.2020.27.1.13.
- Makowska, M. and Boguszewski, R. (2013) 'Analiza danych zastanych – zagadnienia wstępne', in *Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studenta*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, p. 252.
- 'Międzynarodowy Dzień Kobiet' (2021). Available at: <https://www.wojsko-polskie.pl/sgwp/articles/aktualnosci-w/2021-03-08k-miedzynarodowy-dzien-kobiet/>.
- 'Moja mama jest żołnierzem' (2019). Available at: https://zyciesiedleckie.pl/pl/11_wiadomosci/21223_moja-mama-jest-o-nierzem.html (Accessed: 4 October 2021).
- 'Nowa kadencja Rady ds. Kobiet' (2021). Available at: <https://www.gov.pl/web/obrona-narodowa/nowa-kadencja-rady-ds-kobiet2>.

- Nowosielski, W. (2003) *Sytuacja społeczna i warunki materialne rodzin wojskowych i pracowników wojska*. Wojskowe Biuro Badań Społecznych.
- Ostrouch-Kamińska, J. (2011) *Rodzina partnerska jako relacja współzależnych podmiotów*. Kraków: Oficyna Wydawnicza IMPULS.
- Pacześniak, A. (2008) 'Udział kobiet w armii – konieczność czy feministyczne fanaberie?', in *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, p. 486.
- Palczewska, M. and Drapikowska, B. (2014) 'Służba wojskowa kobiet wyzwaniem dla Sił Zbrojnych RP', *obronność - zeszyty naukowe wydziału zarządzania i dowodzenia akademii sztuki wojennej*, 3 (11), pp. 98–112.
- Piotrowska-Trybull, M. (2016) 'Problematyka aspiracji zawodowych kobiet żołnierzy w kontekście sprawnej realizacji zadań', *Zeszyty Naukowe AON*, (nr 2 [103]), pp. 67–82.
- Piotrowska-Trybull, M. and Jabłońska-Wołoszyn, M. (2017) 'Atrybuty różnorodności kobiet żołnierzy w świetle wyników badań pilotażowych', *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (3–4; 116–117) „Zarządzanie różnorodnością w świetle wyzwań współczesnego rynku pracy” (Managing Diversity in Light of the Challenges of the Contemporary Labor Market), pp. 39–52.
- Piotrowski, A. (2012) 'Jakość życia kobiet – żołnierzy pełniących służbę w Marynarce Wojennej.', in *Obywatel w mundurze. Aksjologiczny wymiar funkcjonowania nowoczesnych sił zbrojnych*. Wrocław: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych im. gen. Tadeusza Kościuszki, pp. 325–338.
- Piotrowski, A. and Królikowska, I. (2012) 'Konflikty służba – rodzina i ich wpływ na małżeństwo kobiet-żołnierzy przed misją', in *Obywatel w mundurze. Aksjologiczny wymiar funkcjonowania nowoczesnych sił zbrojnych*. Wrocław: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych im. gen. Tadeusza Kościuszki, pp. 382–397.
- Slany, K. (2002) *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Slany, K. (2003) 'Dylematy i kontrowersje wokół małżeństwa i rodziny we współczesnym świecie', in *Wybrane problemy współczesnej demografii*. Łódź: Zakład Demografii UŁ, pp. 25–52.
- 'Stowarzyszenie Rodzina Wojskowa' (no date). Available at: http://rodzinawojskowa.pl/asp/pl_start.asp?typ=14&menu=14&strona=1.
- Strelau, J. (2019) *Różnice indywidualne. Historia – determinanty – zastosowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Titkow, A. (2007) *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Titkow, A., Duch-Krzyszczak, D. and Budrowska, B. (2004) *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- (2018) 'Opiniowanie po urlopie wychowawczym'. Available at: <https://portal-mundurowy.pl/index.php/component/k2/item/8361-opiniowanie-po-urlopie-wychowawczym> (Accessed: 4 October 2021).

