

OSOBOWOŚCIOWE PREDYKTORY RÓWNOWAŻENIA RÓL ZAWODOWYCH I RODZINNYCH WŚRÓD KOBIET

Aleksandra Peplińska, Anna Sadowska

Instytut Psychologii, Uniwersytet Gdański
Institute of Psychology, University of Gdańsk

PERSONALITY PREDICTORS OF WORK-LIFE BALANCE AMONG WOMEN

Summary. Since the earliest age, each man plays various interrelated and coexisting roles in their family, social and professional life. Individual roles are realised simultaneously or sequentially and remain in relationship. Each role may complement, expand or disturb the course of a career in life. Undoubtedly, family/personal life and work are the key areas of human life. One cannot treat both these areas as independent of each other. There exists a continuous spillover between them – a natural, dynamic process developing over the entire course of human life. The effective integration of the spheres of work and family functioning is conditioned by many factors. On the basis of the literature, we can divide the determinants of the integration of these two roles into two categories: environmental, resulting, for instance, from the specific nature of the workplace or organization, the roles fulfilled, and the profession; individual, which can be associated with the properties of the individual, such as gender, age, education, children, or the status of the relationship, or they may result from the structure of the personality and the mental properties of the individual, such as motivation, values, level of commitment, mental health, physical health, etc. One of the crucial elements in the process of balancing work and family roles is the personality. The research on this issue indicates that among the dimensions of personality that have particular importance are neuroticism and extraversion, which significantly affect the direction and quality of the spillover between these two spheres of functioning. The aim of presented study was verify personality predictors of work-life balance among women. The survey involved 160 women with the various education, working professionally and possessing the least one child.

Key words: work-family conflict, family-work conflict, work-life balance, personality, personality predictors

Adres do korespondencji: Aleksandra Peplińska, e-mail, psyape@ug.edu.pl

Wprowadzenie

Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat jesteśmy świadkami wielu przekształceń zarówno na rynku pracy, jak i w wymiarze społeczno-obyczajowym, kulturowym, które determinują zmiany w zakresie stylu życia, realizacji życiowych ról, czy preferowanych wzorów konsumpcji, realizacji kariery zawodowej, czy wartości (Bańka, 2007). Zdaniem Bańki (2005), w kontekście ilości i tempa zachodzących zmian, zasadna wydaje się potrzeba aktualizacji większości dotychczasowych teorii dotyczących rozwoju człowieka, predyktorów szczęścia, a także miar sukcesu życiowego. Zdaniem niektórych badaczy, u podstaw szeroko rozumianego sukcesu życiowego leży zdolność jednostki do równoważenia ról zawodowych i osobistych, szczególnie w wymiarze życia rodzinnego, rozumiana jako umiejętność skutecznego integrowania tych podstawowych obszarów funkcjonowania jednostki, minimalizowania lub niwelowania negatywnych przepływów pomiędzy nimi oraz neutralizowania negatywnych konsekwencji wynikających z godzenia obu tych sfer. Wspomniana zdolność stanowi bowiem podstawę doświadczanego przez człowieka poczucia zadowolenia i szczęścia (Kossek, Ozeki, 1998; Rostowska, 2008, 2009; Peplińska, Rostowska, 2013).

W związku z zachodzącymi obecnie zmianami realiów życia człowieka problematyka interakcji między pracą zawodową a życiem osobistym cieszy się dużym zainteresowaniem nie tylko naukowców, ale i polityków, ekonomistów i pracodawców (Evans, Bartolome, 1984; Peplińska, 2012). W tym kontekście życie osobiste obejmuje wszelkie aspekty pozazawodowego funkcjonowania jednostki, w tym formy spędzania wolnego czasu, podejmowania się szeregu ról osobistych (nie zawodowych), zainteresowań, pasji, ale przede wszystkim także sferę funkcjonowania rodzinnego, np. rodziny prokreacyjnej, stanowiącej obszar zainteresowania prezentowanego opracowania. Zarówno sfera funkcjonowania rodzinnego, jak i zawodowego stanowią podstawowe obszary życia, w obrębie których zaspokajane są ważne potrzeby jednostki determinujące jej poziom satysfakcji z całego życia (Barnett, 2008). Obie wiążą się ze specyficznymi zadaniami i wymaganiami, a poziom zaangażowania w ich realizację determinowany jest czynnikami zarówno o charakterze osobistym, jak i społecznym. Stanowią też ważne obszary samorealizacji współczesnego człowieka, niezależnie od płci (Whitehead, 2008). Tradycyjne teorie ujmujące sfery życia zawodowego i rodzinnego jako niezależne od siebie, uznać można dziś jako nieaktualne, bowiem, jak dowodzą badania, pomiędzy tymi obszarami występuje stały przepływ (*spillover*) zarówno pozytywnych, jak i negatywnych doświadczeń (Duxbury, Higgins, 2001; Rostowski, 2006; Janicka, 2008; Peplińska, 2012). Przepływ ów stanowi naturalny i dynamiczny proces, rozwijający się na przestrzeni całego życia, a wynikający z płynności i przepuszczalności granic między obiema sferami (Rostowski, 2006; Zalewska, 2008; Peplińska, Rostowska, 2013).

Grzywacz i Marks (2000; Grzywacz, 2000) podkreślają złożoność relacji pomiędzy analizowanymi obszarami funkcjonowania człowieka, zwracając uwagę na dwojaki charakter owych zależności, zarówno konfliktowy, jak i facylitujący. Wspomniani autorzy (Grzywacz, Marks, 2000) wskazują ponadto, iż złożoność

analizowanych interakcji może dotyczyć także czynników pośredniczących w tym procesie. Jeden czynnik może bowiem jednocześnie stanowić źródło konfliktu, jak i ułatwienia, a doświadczenia związane z wieloma rolami mogą jednocześnie generować pozytywne, jak i negatywne skutki, np. długie godziny pracy mogą prowadzić do narastania poczucia zmęczenia i napięć przenoszonych na inne sfery funkcjonowania, np. rodzinę, ale mogą też zapewniać bezpieczeństwo finansowe i możliwość rozwoju zarówno jednostce, jak i członkom jej rodziny (Zalewska, 2008).

Interakcje między rolami zawodowymi i rodzinnymi

W zakresie problematyki interakcji pomiędzy obszarem aktywności zawodowej i rodzinnej, dostrzec można dwie zasadnicze perspektywy teoretyczne: oddziaływań negatywnych i pozytywnych (Lachowska, 2008, 2010, 2012). W obrębie perspektyw oddziaływań negatywnych podstawowym pojęciem jest „konflikt”, który wprowadzony został przez Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek i Rosenthal (1964) i odnosił się do zjawiska, w którym wymogi związane z udziałem w jednej organizacji/grupie, stały w konflikcie z wymaganiami udziału w innych.

Greenhaus i Beutell (1985; Baka, 2012) natomiast definiują konflikt jako nie-spójne wymagania w pracy i rodzinie, polegające na wzajemnym utrudnieniu realizacji zadań. Duxbury i Higgins (1994, 2001) określają konflikt praca – rodzina jako występujący w sytuacji, gdy wymagania związane z poszczególnymi rolami nie są spójne i kompatybilne, a udział w realizacji jednej roli utrudnia udział w drugiej. Wyróżnia się zasadniczo trzy formy konfliktu praca – rodzina: konflikt oparty na kryterium *czasu* determinowany zależnością, iż czas poświęcany na realizację jednej z ról ogranicza możliwość poświęcenia go innej, konflikt *napięć*, polegający na przenoszeniu problemów generowanych w jednej roli na drugą, konflikt *zachowania*, przejawiający się w nieodpowiednim stylu zachowania wykorzystywanym w jednej roli do pełnienia drugiej (Greenhaus, Beutell, 1985; Duxbury, Higgins, 2001; Rostowski, 2006; Janicka, 2008).

Procesy wzajemnego wzbogacania, facylitacji poszczególnych ról postuluje perspektywa oddziaływań pozytywnych. Zgodnie z tym podejściem pełnienie jednej roli, np. zawodowej, ułatwiane jest pełnieniem innej, np. rodzinnej, a zasoby związane z jedną rolą wpływają na poprawę pełnienia drugiej, np. poprzez zdobyte doświadczenia i umiejętności. Dla przykładu nabyte kompetencje dotyczące planowania, zarządzania czasem, komunikacji na płaszczyźnie życia zawodowego mogą być wykorzystywane do efektywniejszego pełnienia ról rodzinnych.

Na pozytywne powiązania w zakresie wielości ról, jako jeden z pierwszych, wskazywał Marks (1977, za: Lachowska, 2010, 2012). Zauważył on, iż pełnienie wielu ról nie tylko nie musi zużywać zasobów jednostki, ale je wręcz wzmacniać, poprawiając ogólny dobrostan. Można zatem wysunąć hipotezę, w opozycji do teorii drenażu zasobów Hobfolla (1989), iż doświadczenia w zakresie realizacji jednej roli mogą dostarczać zasobów możliwych do wykorzystania w realizacji innej (Greenhaus, Powell, 2006). Nastąpić zatem może swoiste nabywanie umiejętności i dojrzałości osobowej, wzbogacanie struktury osobowości oraz pozytywne oddziaływanie na samopoczucie i ogólny dobrostan psychiczny jednostki.

Podjęmując rozważania dotyczące wzajemnych interakcji pomiędzy pracą i życiem rodzinnym, nie można zapomnieć też o kierunkowości owej zależności. Początkowe badania w tym zakresie koncentrowały się jedynie na oddziaływaniach pracy zawodowej na funkcjonowanie rodzinne jednostek, mając na względzie, iż granice systemu rodzinnego są bardziej przepuszczalne niż granice systemu pracy czy organizacji (Rostowski, 2006). Wskazywano zatem na jednokierunkowość analizowanego problemu (Parasuraman, Greenhaus, 2002). O ile trudno nie zgodzić się z założeniami, jak i wynikami badań, wskazującymi na istotny wpływ pracy zawodowej na funkcjonowanie rodzinne, o tyle nie należy zapominać, iż kierunek wspomnianego przepływu może być także odwrotny. Zwrot w podejściu do analizowanych zależności, jak i kierunku ich przepływów, nastąpił wraz z końcem XX wieku. W okresie tym potwierdzono bowiem empirycznie dwukierunkowość oddziaływań sfery zawodowej i rodzinnej, tj. pracy na rodzinę, jak i rodziny na pracę (Lachowska, 2008).

Determinanty integracji ról zawodowych i rodzinnych

Skuteczna integracja sfery funkcjonowania zawodowego i rodzinnego, prowadząca do zadowolenia jednostek ze względnej równowagi, uwarunkowana jest wieloma czynnikami. Znaczenie ich zmienia się w czasie, rzutując tym samym na jakość życia człowieka (Peplińska, Rostowska, 2013). Na podstawie literatury przedmiotu można dokonać podziału determinantów integracji obu ról na środowiskowe, np. wynikające ze specyfiki samego miejsca pracy, organizacji czy pełnionych funkcji, zawodu, jak i czynniki indywidualne, które mogą być powiązane z właściwościami jednostki, jak: płeć, wiek, wykształcenie, posiadanie dzieci czy status związku, ale i wynikające ze struktury osobowości podmiotu i właściwości psychicznych, np. motywacje, wartości, poziom zaangażowania w role, dobrostan psychiczny, zdrowie itp.

Grzywacz i Marks (2000) w ramach teorii systemowej, poszukiwali odpowiedzi na pytanie o znaczenie tych czynników w procesie równoważenia ról społecznych jednostki. Przeprowadzone przez autorów badania na ponad 2000 pracowników ukazały, iż źródła doświadczeń związanych z pełnieniem ról zarówno w rodzinie, jak i w pracy mają niezwykle złożony charakter. Okazało się bowiem, iż można wymienić bariery, które oddziałują na powstawanie konfliktu zarówno na linii praca – rodzina, jak i rodzina – praca, ale też takie, które są specyficzne tylko dla jednego z wymienionych kierunków. Niektóre z tych barier ponadto mogą jednocześnie stanowić specyficzne zasoby jednostki (Grzywacz, 2000; Grzywacz, Marks, 2000; Zalewska, 2008).

Wyniki badań wspomnianych autorów, ale też i wielu innych, wyraźnie wskazują, iż czynnikiem niezwykle istotnym w analizowanych zależnościach jest płeć, która może stanowić zarówno predyktor, jak i moderator tych zależności (Frone, Russell, Cooper, 1997; Frone, Yardley, Markel, 1997, za: Janicka, 2008). Płeć partnerów istotnie różnicuje oczekiwania i przekonania dotyczące pełnienia ról rodzinnych i zawodowych. Umieścić je można na kontinuum podejścia do ról tradycyjnego – nietradycyjnego, tym samym prowadzą one do różnorodnych zależności

w relacji rodzina – praca (Lachowska, 2012). Można zatem zakładać, iż kobiety o bardziej tradycyjnym podejściu do ról życiowych, w większym stopniu zaangażowane w kwestie życia rodzinnego, odczuwać będą więcej zakłóceń w realizacji roli zawodowej. W przypadku natomiast mężczyzn o tradycyjnym podejściu zachodzić może zależność odwrotna – poprzez większe zaangażowanie w pracę zawodową częściej mogą doświadczać konfliktu typu praca – rodzina (Greenhaus, Beutell, 1985). Na podstawie jednakże dostępnych w tym zakresie badań nie można mówić o tak prostej zależności, bowiem ich wyniki, uwzględniające płeć partnerów, pozostają niespójne, a niekiedy wręcz sprzeczne i niejasne. Z jednej strony odnaleźć można prace niestwierdzające różnic w zakresie nasilenia konfliktu praca – rodzina czy rodzina – praca pomiędzy kobietami i mężczyznami (Duxbury, Higgins, 2001; Barnett, 2008; Lachowska, 2010), z drugiej podkreślające niekorzystną sytuację kobiet, prowadzącą do częstszego doświadczania konfliktów, niezależnie od ich kierunku (Rostowski, 2006; Rostowska, 2009). Wydaje się zatem słuszne poszukiwanie dodatkowych, poza samą płcią, czynników mogących wyjaśnić uzyskane w badaniach rozbieżności. Zmienną taką niewątpliwie być może, wspomniane już wcześniej, zaangażowanie w rolę. Wysoki poziom zaangażowania w rolę może prowadzić do doświadczania konfliktu w obszarze realizowanych ról ze względu na wysoką koncentrację uwagi i działań. Jak jednak sugeruje Rostowska (2009), zaangażowanie jednostki w jedną rolę może prowadzić do pojawiania się konfliktów w relacji praca – rodzina, choć nie musi pozbawiać jednostki zdolności integrowania obu tych sfer w zakresie choćby wykonywanych obowiązków.

Nie bez znaczenia, w opisanym przypadku, pozostawałaby także spostrzeżana jakość roli i poziom satysfakcji z jej realizacji. Może ona sprzyjać pozytywnym przepływowi pomiędzy pełnionymi różnymi rolami bądź też negatywnym w przypadku jej braku (Baka, 2012). Jak uważa Rostowski (2006, s. 63), „pozytywne i negatywne emocjonalne reakcje na jedną rolę, tj. małżeńsko-rodzinną lub miejsce pracy, stanowi znaczący mechanizm łączący zaangażowanie w jedną z tych ról z zaangażowaniem się w drugą rolę”.

Bardzo istotnym czynnikiem w procesie równoważenia ról zawodowych i rodzinnych jest osobowość partnerów (Duxbury, Higgins, Lee, 1994; Rostowski, 2006; Janicka, 2008; Rostowska, 2008). Z przeprowadzonych w tym względzie badań wynika, iż spośród wymiarów osobowości szczególne znaczenie może mieć neurotyczność i ekstrawersja poprzez istotny wpływ na kierunek i jakość przepływu między obiema sferami funkcjonowania jednostki. Nasiloną neurotyczność, przejawiająca się m.in. trudnościami w przystosowaniu się do nowych warunków, radzeniu sobie z trudnościami, doświadczaniu wielu negatywnych emocji, napięcia, tendencjami do pesymizmu, może istotnie zakłócać proces integracji ról oraz generować poważne konsekwencje doświadczanego konfliktu. Słusznym natomiast wydaje się założenie, iż czynnikiem sprzyjającym i ułatwiającym wspomnianą integrację jest ekstrawersja, powiązana z optymizmem, umiejętnością budowania prawidłowych relacji interpersonalnych, poszukiwaniem wsparcia społecznego, ale i aktywnym (zadaniowym) podejściem do zmagania się z trudnościami i przeciwnościami życiowymi (Burke, 1988; Rostowski, 2006; Rostowska, 2009).

Wskazuje się ponadto na istotne znaczenie typu osobowości, tj. proaktywnego lub reaktywnego. Jednostka proaktywna jest we względnie małym stopniu skrepowana wpływami, oddziaływaniami sytuacyjnymi i zmianami otoczenia. Przejawia tendencje do identyfikowania możliwości, okazji, sposobności oraz wykorzystywania ich, a także wykazuje inicjatywę do uzyskiwania odpowiedniej zmiany (Rostowska, 2008). Może podejmować działania zmierzające do pozyskiwania wsparcia, angażowania się w działania restrukturyzacyjne lub negocjacje celem minimalizacji konfliktu praca – rodzina. Bierność natomiast jednostek reaktywnych, preferencje dostosowywania się do występujących okoliczności oraz unikanie działań mających na celu zmianę zaistniałej sytuacji może prowadzić do istotnie częstsze doświadczenia konfliktów (Bateman, Grant, 1993; Aryee, Srinivas, Hwee Hoon, 2005).

Cel badań

Mając na względzie dotychczasowe badania dotyczące istotnych związków pomiędzy poszczególnymi cechami jednostki a skutecznością procesu równoważenia ról zawodowych i rodzinnych, podjęto próby dalszego weryfikowania i poszukiwania istotnych moderatorów i mediatorów relacji praca – rodzina. W badaniu uwzględniono kilka zmiennych, jak cechy osobowości, płeć, posiadanie dziecka, stan cywilny oraz wykształcenie osób badanych. Prezentowane badanie ma charakter pilotażowy, a wyniki wstępnie przeprowadzonych analiz posłużoną do dalszych badań mających na celu stworzenie modelu predyktywnego równoważenia ról. Celem prezentowanych badań była wstępna próba poszukiwania osobowościowych predyktorów relacji, zarówno o charakterze równoważenia, jak i jego braku, pomiędzy pracą a życiem rodzinnym wśród kobiet z uwzględnieniem ponadto dodatkowych zmiennych, jak wykształcenie czy stan cywilny. Koncentracja na kobietach, jako osobach badanych, podyktowana była stosunkowo licznymi opracowaniami wskazującymi na tę grupę jako istotnie częściej narażoną na doświadczanie konfliktów na płaszczyźnie praca – rodzina (PR) i rodzina – praca (RP) w sytuacji posiadania co najmniej jednego dziecka (Rostowski, 2006; Lachowska, 2008; Zalewska, 2008; Rostowska, 2009). Docelowo jednak projekt badawczy zakłada rozszerzenie badań także na grupę mężczyzn.

Pytania i hipotezy badawcze

W odniesieniu do powyżej sformułowanego celu badawczego, postawiono następujące pytania badawcze:

1. Czy istnieją osobowościowe predyktory interakcji pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym wśród kobiet?
2. Czy stan cywilny i wykształcenie kobiet determinować będą istotne różnice w procesie równoważenia ról oraz w zakresie wskazanych osobowościowych predykcji relacji pomiędzy pracą a życiem rodzinnym?

H1: Na podstawie dotychczasowych badań, cytowanych we wprowadzeniu, przewidywano, iż osobowość stanowić będzie istotny predyktor relacji praca – rodzina (Frone, Russell, Cooper, 1997). Do najczęściej wymienianych osobowościowych

moderatorów wspomnianej relacji zalicza się szczególnie neurotyczność i ekstrawersję (Grzywacz, Marks, 2000; Zalewska, 2008). Skuteczne zatem równoważenie ról zawodowych i rodzinnych będzie pozytywnie determinowane poziomem serdeczności, żywości, śmiałości społecznej oraz negatywnie poziomem skrytości. Częstsze natomiast doświadczanie konfliktu ról będzie pozytywnie związane z niskim poziomem zrównoważenia emocjonalnego oraz wysokim poziomem czujności, obaw, napięcia i niepokoju.

H2: Uwzględniając dotychczasowe badania przewidywano, iż stan cywilny i wykształcenie kobiet determinować będą istotne różnice w zakresie równoważenia ról oraz w zakresie relacji pomiędzy osobowością a równoważeniem ról zawodowych i rodzinnych. Wyższe wykształcenie oraz brak związku intymnego (bycie osobą samotną) determinować będzie częstsze doświadczanie konfliktów praca – rodzina (PR) oraz rodzina – praca (RP) (Grzywacz, Marks, 2000).

Metoda

Osoby badane

Badanie zrealizowane zostało na przestrzeni 2011-2012 roku i objęło łącznie 160 kobiet pochodzących z różnych środowisk społecznych, o różnym wykształceniu i w różnym wieku (21-58 lat, $M = 35$, $Mdm = 36$). Biorąc pod uwagę stosunkowo niewielką liczbę osób badanych w zakresie zmiennej „wykształcenie”, podzielono badane kobiety na dwie grupy – osoby z wykształceniem wyższym (53%) oraz z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym (47%). Ze względu na stan cywilny wyłoniono kobiety w związkach – zarówno zalegalizowanych, jak i kohabitujących – (49%) oraz samotne (51%). Jak wspomniano już wcześniej, dobór osób badanych podyktowany był wynikami badań dotyczącymi związku pomiędzy płcią a równoważeniem ról zawodowych i rodzinnych. Na tym etapie uwagę skoncentrowano na samych kobietach. Ze względu jednak na wyniki badań dotyczące częściej doświadczanych konfliktów ról, zmienną kontrolowaną było posiadanie dzieci (Crosby, 1991). Z uwagi na wynikające z tego tytułu obowiązki domowe i rodzicielskie, wszystkie badane kobiety posiadały co najmniej jedno dziecko na wychowaniu do 15-16 roku życia, pochodzące z aktualnego bądź wcześniejszego związku.

Pomiar

W celu weryfikacji postawionych pytań i hipotez badawczych posłużono się dwoma narzędziami badawczymi.

W zakresie poszukiwania zmiennych osobowościowych wykorzystano 16-czynnikowy Kwestionariusz Osobowości Cattella (V edycja) w adaptacji polskiej Kucharskiego (2004). Kwestionariusz składa się z 185 pytań zamkniętych, które wchodzą w 16 skal podstawowych czynników osobowości. Są to: serdeczność, rozumowanie, zrównoważenie emocjonalne, dominacja, żywość, świadomość reguł, świadomość społeczna, wrażliwość, czujność, abstrakcyjność, skrytość, bojaźliwość, otwartość na zmiany, samodzielność, perfekcjonizm, napięcie oraz wskaźnik

pożądanych zachowań społecznych – ekstrawersji, niepokoju, chłodnego racjonalizmu, niezależności i samokontroli. Wskaźniki rzetelności narzędzia, przeprowadzone na polskiej grupie 766 osób są satysfakcjonujące i oscylujące wokół współczynnika α -Cronbacha = 0,74.

Pomiaru równoważenia ról zawodowych i osobistych dokonano za pomocą Kwestionariusza „Work-Life Balance” autorstwa Karasiewicza i in. (2012), który w zweryfikowanej wersji uwzględnia 5 czynników równowagi pomiędzy pracą a domem, tj. przemęczenie i brak czasu (α -Cronbacha = 0,72), rozmycie granicy praca – dom (α -Cronbacha = 0,78), unikanie tematów osobistych w pracy – rodzina ponad pracę (α -Cronbacha = 0,74), przenikanie domu do pracy (α -Cronbacha = 0,72) oraz zmiany planów wskutek konfliktu praca – dom, dom – praca (α -Cronbacha = 0,78). W wyniku badań przeprowadzonych na zróżnicowanej próbie Polaków narzędzie ocenione zostało przez autorów jako wystarczająco trafne i spójne wewnętrznie.

Wyniki badań

W celu weryfikacji pierwszej hipotezy badawczej dotyczącej osobowościowych predyktorów procesu równoważenia ról zawodowych i rodzinnych zastosowano statystyczne modele regresji liniowej metodą krokową z wykorzystaniem programu statystycznego SPSS. Spośród uzyskanych modeli regresji wybrano te o najwyższym współczynniku R -kwadrat, czyli wyjaśniające największy procent zaobserwowanych zmienności.

W przypadku analizowanego obszaru przemęczenia – wpływu pracy zawodowej na życie rodzinne kobiet uzyskano model regresji wyjaśniający 11% zaobserwowanej zmienności. Dodatnia wartość współczynnika regresji świadczy o dodatnim oddziaływaniu poszczególnych zmiennych niezależnych, zaś ujemna wartość o oddziaływaniu ujemnym. W zakresie analizowanego zatem modelu poczucie przemęczenia, przeciążenia rolami u kobiet jest ujemnie powiązane z poziomem serdeczności i dodatnio z poziomem rozumowania (tabela 1).

Tabela 1. Wyniki modelowania zależności pomiędzy zmienną „przemęczenie i brak czasu” a zespołem zmiennych objaśniających u kobiet

Model	Współczynniki nie-standaryzowane		Współczynniki standaryzowane	t	Istotność
	B	Błąd standardowy	$Beta$		
(Stała)	36,240	0,969		37,399	0,000
(A_Serdeczność)	-2,094	0,975	-0,206	-2,148	0,034
(B_Rozumowanie)	2,808	0,975	0,276	2,880	0,005

Model regresji dla zmiennej wpływu życia osobistego na pracę (rodzina ponad pracę) wyjaśnia 23% zaobserwowanej zmienności. Stawianie życia rodzinnego po-

nad pracę jest zatem dodatnio związane z poziomem śmiałości społecznej i rozumowania oraz ujemnie z poziomem napięcia i niepokoju (tabela 2).

Tabela 2. Wyniki modelowania zależności pomiędzy zmienną „unikanie tematów osobistych w pracy” (rodzina ponad pracę) i zespołem zmiennych objaśniających u kobiet

Model	Współczynniki nie-standaryzowane		Współczynniki standaryzowane	<i>t</i>	Istotność
	<i>B</i>	Błąd standardowy	<i>Beta</i>		
(Stała)	18,410	0,429		42,881	0,000
(B_Rozumowanie)	1,263	0,436	0,264	2,894	0,005
(H_Śmiałość_społeczna)	0,901	0,442	0,188	2,039	0,044
(Q4_Napięcie)	-1,143	0,441	-0,239	-2,589	0,011
(Niepokój)	-1,434	0,436	-0,300	-3,288	0,001

Model regresji dla przenikania pracy do domu (doświadczanie konfliktu praca – dom) wyjaśnia 16% zaobserwowanej zmienności. Wyższy poziom wspomnianego przenikania, doświadczania swoistego konfliktu na płaszczyźnie praca – dom, związany jest z wyższym poziomem świadomości reguł oraz napięcia u kobiet (tabela 3).

Tabela 3. Wyniki modelowania zależności pomiędzy zmienną „zmiana planów wskutek konfliktu praca – dom, dom – praca” i zespołem zmiennych objaśniających u kobiet

Model	Współczynniki nie-standaryzowane		Współczynniki standaryzowane	<i>t</i>	Istotność
	<i>B</i>	Błąd standardowy	<i>Beta</i>		
(Stała)	26,280	0,663		39,664	0,000
Stand (G_Świadomość_reguł)	2,704	0,678	0,378	3,989	0,000
Stand (Q4_Napięcie)	1,547	0,678	0,216	2,283	0,025

W przypadku dwóch pozostałych zmiennych, tj. przenikanie pracy do domu oraz rozmycie granicy praca – dom, nie uzyskano satysfakcjonujących modeli regresji. Zauważono natomiast pewne korelacje pomiędzy poszczególnymi zmiennymi osobowościowymi a wymienionymi powyżej obszarami relacji praca – dom. Przenikanie mianowicie pracy do domu pozostaje w dodatnim związku z poziomem świadomości reguł u kobiet ($r = 0,34$, $p < 0,001$) oraz poziomem chłodnego

racjonalizmu ($r = 0,26$, $p < 0,008$), zaś wymiar rozmycia granic pomiędzy pracą a domem pozostaje w ujemnym związku z poziomem śmiałości społecznej kobiet ($r = -0,21$, $p < 0,04$).

W odniesieniu do drugiej hipotezy badawczej, dotyczącej istotnej roli takich zmiennych, jak wykształcenie i stan cywilny badanych kobiet przeprowadzono dwojakie analizy statystyczne. Z jednej strony podjęto próbę weryfikacji różnic pomiędzy badanymi grupami kobiet, z drugiej strony próbę weryfikacji, na ile dane zmienne różnicują uzyskane modele predyktywne.

Jednoczynnikowa analiza ANOVA wskazała na istnienie tylko jednej istotnej różnicy pomiędzy badanymi kobietami, tj. w zakresie zmiany planów wskutek doświadczanego konfliktu ról. Okazało się, iż omawiane poczucie konfliktu zdecydowanie częściej doświadczane jest przez samotne matki z wyższym wykształceniem ($F = 3,42$; $p < 0,02$).

W zakresie analiz regresji okazało się, że zmienna „wykształcenie” stanowi istotny czynnik w ramach modelowania zależności pomiędzy zmienną „rodzina ponad pracę” a cechami osobowości dla kobiet z wyższym wykształceniem (tabela 4).

Tabela 4. Wyniki modelowania zależności pomiędzy zmienną „unikanie tematów osobistych w pracy” (rodzina ponad pracę) i zespołem zmiennych objaśniających u kobiet z wyższym wykształceniem

Model	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standaryzowane	<i>t</i>	Istotność
	<i>B</i>	Błąd standardowy	<i>Beta</i>		
(Stała)	43,904	7,622		5,760	0,000
(I_Wrażliwość)	-0,310	0,129	-0,295	-2,391	0,021
(H_Śmiałość_społeczna)	0,319	0,091	0,397	3,504	0,001
(L_Czujność)	0,420	0,204	0,247	2,061	0,045
(O_Bojaźliwość)	-0,405	0,130	-0,382	-3,115	0,003
(Q4_Napięcie)	-0,570	0,154	-0,423	-3,698	0,001
(Niepokój)	-5,741	1,518	-0,443	-3,783	0,000

Model regresji dla zmiennej „wpływ życia rodzinnego na pracę” dla kobiet z wyższym wykształceniem wyjaśnia około 49% zaobserwowanej zmienności. Stawianie rodziny ponad pracę u kobiet z wyższym wykształceniem jest dodatnio powiązane z poziomem śmiałości społecznej i czujności oraz ujemnie z poziomem napięcia, niepokoju, bojaźliwości oraz wrażliwości.

Zmienna „stan cywilny” również okazała się istotnym czynnikiem wpływającym na relacje pomiędzy poszczególnymi cechami osobowości a przedkładaniem rodziny ponad pracę (tabela 5). W przypadku samotnych matek uzyskany model regresji wyjaśnia około 14% zaobserwowanej zmienności, a stawianie rodziny ponad pracę będzie dodatnio związane z poziomem ekstrawersji (tendencja) i ujemnie z poziomem niepokoju.

Tabela 5. Wyniki modelowania zależności pomiędzy zmienną „unikanie tematów osobistych w pracy” (rodzina ponad pracę) i zespołem zmiennych objaśniających u samotnych kobiet

Model	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standaryzowane	<i>t</i>	Istotność
	<i>B</i>	Błąd standardowy	<i>Beta</i>		
(Stała)	27,421	9,282		2,954	0,005
(Ekstrawersja)	2,590	1,350	0,262	1,918	0,061
(Niepokój)	-4,228	1,741	-0,332	-2,428	0,019

Dodatkowo stan cywilny miał istotne znaczenie dla uzyskanego modelu predyktywnego w zakresie zmiennej przemęczenia, przeciążenia rolami. Uzyskany w tym względzie model dla kobiet pozostających w związku wyjaśnia 18% zaobserwowanej zmienności i skłania do wniosku, iż poczucie przeciążenia u analizowanych kobiet pozostaje w dodatnim związku z poziomem bojaźliwości (tendencja) oraz ujemnym z poziomem skrytości (tabela 6).

Tabela 6. Wyniki modelowania zależności pomiędzy zmienną „przemęczenie i brak czasu” a zespołem zmiennych objaśniających u kobiet pozostających w związku

Model	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standaryzowane	<i>t</i>	Istotność
	<i>B</i>	Błąd standardowy	<i>Beta</i>		
(Stała)	42,500	5,569		7,631	0,000
(N_Skrytość)	-0,865	0,326	-0,360	-2,653	0,011
(O_Bojaźliwość)	0,548	0,280	0,266	1,958	0,055

Dyskusja

Badania mające na celu poszukiwanie determinant relacji praca – dom i dom – praca wskazują na złożoność występujących zależności i szerokie spektrum czynników decydujących o skutecznym równoważeniu ról zawodowych i rodzinnych. W zakresie często wymienianych predyktorów niejednokrotnie pojawia się osobowość jednostki ze szczególnym wskazaniem na dwa najważniejsze w tym względzie wymiary, tj. ekstrawersję i neurotyczność determinujące radzenie sobie z trudnościami, przystosowanie do otoczenia czy umiejętność budowania poprawnych relacji interpersonalnych (Burke, 1988; Rostowska, 2008). W zakresie zaprezentowanych badań pilotażowych posłużono się narzędziem badawczym pozwalającym na szersze ujęcie osobowości, poza model Big Five Costy i McCrae, choć opisane

powyżej modele wskazują na ściśle powiązanie poszczególnych osobowościowych predyktorów z wymienionymi powyżej podstawowymi wymiarami osobowości. Na podstawie modelu regresji dotyczącego poczucia przemęczenia i braku czasu, czyli swoistego przeciążenia rolami można wnioskować, iż owo przemęczenie u kobiet pozostaje w ścisłym związku z tendencjami do wycofywania się z serdecznych, ciepłych kontaktów interpersonalnych, dążeniem do samotności i rezerwą w stosunku do innych oraz wysokim poziomem sprawności umysłowej. Można zatem wnioskować, iż kobiety o wysokim poziomie sprawności umysłowej, determinującej podejmowanie specyficznych form aktywności zawodowej, wymagających zaangażowania, wiedzy i samodzielności przy jednoczesnym braku satysfakcjonujących kontaktów interpersonalnych, mające skłonności do wycofywania się z kontaktów, izolowania, tym samym pozbawiając się ważnego źródła wsparcia społecznego, mogą stanowić grupę kobiet zagrożonych częstszym doświadczaniem przemęczenia i przeciążenia rolami, uniemożliwiającym zachowanie właściwej równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym. Uwzględnienie dodatkowych zmiennych wykazało, iż znaczący wpływ na relację pomiędzy osobowością a poczuciem przemęczenia ma stan cywilny. Analiza regresji z podziałem na wspomnianą zmienną wskazała na występowanie istotnych zależności w przypadku kobiet pozostających w związkach intymnych. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, warto byłoby się zastanowić nad rolą stopnia satysfakcji ze związku jako istotnego mediatora relacji pomiędzy osobowością a równoważeniem ról zawodowych i osobistych (Baka, 2012).

W zakresie wpływu życia rodzinnego na pracę, czyli przedkładania rodziny ponad pracę, na podstawie uzyskanego modelu regresji, można wnioskować, iż stawianie rodziny ponad pracę u kobiet pozostaje w ścisłym związku z wysokim poziomem sprawności umysłowej, wysokimi umiejętnościami nawiązywania satysfakcjonujących kontaktów interpersonalnych, inicjowania kontaktów oraz niskim poziomem napięcia i niepokoju. Zatem kobiety zaangażowane w pracę, o ekstrawertywnym profilu osobowości bez znamion neurotyczności będą w wyższym stopniu zdolne do skutecznego oddzielania od siebie i równoważenia poszczególnych sfer swojego funkcjonowania, nie dopuszczając do negatywnych przepływów pomiędzy nimi. W nawiązaniu do poprzedniego modelu, widzimy, iż umiejętność nawiązywania kontaktów interpersonalnych, otwartość na ludzi i pozytywne do nich nastawienie mogłoby chronić przed doświadczaniem przeciążenia ról i zachowaniem satysfakcjonującej równowagi. Odwołując się także do podziału stworzonego przez Strykowską (1992), powyższe zależności mogłyby dotyczyć tzw. kobiet pracy, dla których praca, choć ważna, ma wartość instrumentalną i nie jest przedkładana nad życie rodzinne. Kobiety te zdecydowanie lepiej radzą sobie z rozdzielaniem sfery życia zawodowego i rodzinnego i minimalizują ryzyko negatywnych interferencji pomiędzy tymi sferami (Strykowska, 1992; Janicka, 2008). Zasadne wydaje się zatem uwzględnienie w kolejnych, zasadniczych już badaniach, poza samą osobowością, zmiennej jaką jest postawa wobec pracy i rodziny – na ile dane sfery stanowią wartość dla kobiet i na ile determinują emocjonalne zaangażowanie,

mając szczególnie na uwadze uzyskane w prezentowanym badaniu dodatkowe, wysoce kompatybilne, modele dla kobiet z wyższym wykształceniem i kobiet niepozostających w związkach.

Trzeci z uzyskanych modeli dotyczący przenikania pracy do domu, czyli doświadczania swoistego konfliktu na płaszczyźnie praca – dom, dom – praca, podkreśla zasadność wniosku, iż doświadczanie konfliktu praca – rodzina oraz rodzina – praca jest powiązane z wysokim poziomem napięcia, neurotyczności, brakiem umiejętności radzenia sobie ze stresem, przy jednocześnie silnie zinternalizowanych normach społecznych, dotyczących wzorców zachowań i ról społecznych. Można zatem przypuszczać, iż kobiety o tradycyjnym podejściu do ról społecznych i płciowych, postrzegające siebie przez pryzmat powinności, norm społecznych przy jednocześnie niskim poziomie umiejętności radzenia sobie ze stresem i podwyższonym napięciem będą silniej odczuwały konflikty pomiędzy sferą życia zawodowego a rodzinnego. Zasadne wydaje się uwzględnienie zatem istotnej zmiennej, jaką jest głoszona przez kobiety ideologia ról społecznych i płciowych – tradycyjna czy rozszerzona, mogąca stanowić istotny mediator analizowanej powyżej zależności (Zalewska, 2008), szczególnie w kontekście wyników sygnalizujących, iż analizowany problem dotyczy częściej samotnych matek z wyższym wykształceniem.

Wyniki uzyskane w prezentowanym, co warto raz jeszcze podkreślić, pilotażowym badaniu potwierdzają zasadność dalszych poszukiwań i eksploracji empirycznej zależności pomiędzy osobowością jednostki a skutecznością równoważenia ról zawodowych i rodzinnych. Badania pozwoliły ponadto na szersze ujęcie osobowości w odniesieniu do dotychczas prezentowanych badań, uwzględnienie wymiaru sprawności umysłowej, a także zasygnalizowały możliwość istnienia ważnych moderatorów i mediatorów relacji pomiędzy osobowością a równoważeniem ról zawodowych i osobistych, jak zaangażowanie w rolę czy ideologia ról płciowych. Ponieważ badania miały charakter wstępny, pozwalają na zmodyfikowanie i rozszerzenie projektu badawczego o wspomniane powyżej zmienne. Zasadne wydaje się także uwzględnienie dodatkowych zmiennych mogących stanowić istotne moderatory zaistniałych związków, jak płeć osób badanych, wykształcenie czy stan cywilny. Badaniem objęto wyłącznie kobiety posiadające dzieci ze względu na sygnalizowane w literaturze przedmiotu (Zalewska, 2008; Lachowska, 2012) częstsze zagrożenie doświadczania konfliktów na płaszczyźnie praca – dom i dom – praca, ale słusznym wydaje się rozszerzenie projektu badawczego na populację mężczyzn i osoby bezdzietne. Warto ponadto zastanowić się nad złożonością wykonywanej pracy zawodowej, która z jednej strony może wiązać się z wyższym wykształceniem, ale także wyższym poziomem sprawności umysłowej, modelem kariery zawodowej, a także modelem małżeństwa uwzględniającym wspomnianą wcześniej ideologię ról płciowych (Rostowski, 2009).

Literatura cytowana

- Aryee, S., Srinivas, E., Hwee Honn, T. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Baka, Ł. (2012). Wymagania w pracy i w rodzinie a satysfakcja z pracy i satysfakcja z małżeństwa. Mediująca rola konfliktów między pracą i rodziną. *Polskie Forum Psychologiczne*, 17, 1, 171-186.
- Bańka, A. (2005). Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rodziny. W: A. Bańka (red.), *Psychologia jakości życia* (s. 11-78). Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Wydawnictwo PRINT-B.
- Barnett, R.C. (2008). On multiple roles: past, present and future. W: J.K. Korabik, D.S. Lero, D.L. Whitehead (red.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (s. 75-94). San Diego, CA: Elsevier.
- Bateman, T., Grant, J. (1993). Proactive component of organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 103-118.
- Burke, R.J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 3, 287-302.
- Crosby, F.J. (1991). *Juggling: the unexpected advantages of balancing career and home for women and their families*. New York: Free Press.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (1994). Interference between work and family: a status report on dual-career and dual-earner mothers and fathers. *Employee Assistance Quarterly*, 9(3-4), 55-80.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need go?* Work Network. Ottawa: Canadian Policy Research Networks, Int.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A., Lee, C. (1994). Work-family conflict. A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449-466.
- Evans, P., Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between caree and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 9-21.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1997). Relation of work-family conflicts to health outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-93.
- Grzywacz, J.G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236-243.
- Grzywacz, J.G., Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.

- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Janicka, I. (2008). Konflikt w relacji rodzina – praca a jakość życia jednostki. W: L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 419-430). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress* (2 wyd.). New York: Wiley.
- Karasiewicz, K., Lewandowska-Walter, A., Godlewska-Werner, D., Piotrkowski, A. (2012). Równowaga praca – dom według Polaków – prezentacja konstruktów i właściwości psychometrycznych kwestionariusza WLB. W: T. Rostowska, W. Budziński (red.), *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości. Perspektywa psychologiczna* (s. 38-63). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kossek, E.E., Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour – human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Kucharski, T. (2004). *Wprowadzenie do kwestionariusza 16PF-5*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Lachowska, B. (2008). Wzajemne oddziaływania pracy i rodziny – perspektywa konfliktu i facylitacji (raport z badań pilotażowych). W: L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 431-444). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Lachowska, B. (2010). Konflikt i facylitacja jako mechanizmy wzajemnych oddziaływań pracy i rodziny – analiza różnic płciowych. W: T. Rostowska, A. Peplińska (red.), *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego* (s. 283-300). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Lachowska, B. (2012). *Praca i rodzina – konflikt czy synergia?* Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Parasuraman, S., Grenhaus, J.H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Peplińska, A., (2012). Psychologiczne i zdrowotne konsekwencje równoważenia ról zawodowych i rodzinnych. W: T. Rostowska, W. Budziński (red.), *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości. Perspektywa psychologiczna* (s. 64-85). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Peplińska, A., Rostowska, T. (2013). Quality of life and relations between work and family. *Acta Neuropsychologia*, 11(1), 77-92.
- Rostowska, T. (2008). *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Rostowska, T. (2009). Aktywność zawodowa małżonków a jakość ich życia. W: T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań* (s. 60-80) Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Rostowski, J. (2006). Nierówność zawodowa kobiet a doświadczanie zadowolenia i jakości życia w miejscu pracy. Wybrane aspekty. W: T. Rostowska (red.), *Jakość życia rodzinnego – wybrane zagadnienia* (s. 43-70). Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Informatyki.

- Rostowski, J. (2009). Współczesne przemiany rozumienia związku małżeńskiego. W: T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań* (s. 15-46). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Strykowska, M. (1992). *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Whitehead, D.L. (2008). Historical trends In Work-Family: The Evolution of Earning and Caring. W: J.K. Korabik, D.S. Lera, D.L. Whitehead (red.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (s. 13-36). San Diego, CA: Elsevier.
- Zalewska, A.M. (2008). Konflikty praca – rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 403-418). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.