

Paulina Szymańska

JAKOŚĆ RELACJI PRACA–DOM ORAZ DOM–PRACA W KONTEKŚCIE POSIADANYCH ZASOBÓW OSOBISTYCH

THE QUALITY OF THE WORK–HOME AND HOME–WORK RELATIONSHIP IN THE CONTEXT OF PERSONAL RESOURCES

Uniwersytet Łódzki / University of Lodz, Łódź, Poland

Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Rozwoju Człowieka / Institute of Psychology, Department of Human Development Psychology

STRESZCZENIE

Wstęp: Celem niniejszego badania było sprawdzenie, czy strata lub zysk zasobów osobistych ma związek z występowaniem konfliktu lub facylitacji między pracą a rodziną. **Materiał i metody:** W badaniu wzięło udział 90 osób, których średnia wieku wynosiła 34,5 roku. Do oszacowania zasobów osobistych wykorzystano COR-Evaluation (Conservation of Resources-Evaluation) Hobfolla, zaadaptowany przez Dudka i wsp. Narzędzie to pozwala ocenić poziom zysków i strat w zakresie 40 zasobów oraz obliczyć ogólny poziom zyskanych bądź utraconych zasobów. Do zbadania jakości relacji praca–dom oraz dom–praca użyto kwestionariusza SWING (Survey Work-Home Interaction – Nijmegen) Geurts i wsp. w adaptacji Mościckiej-Teske i Merez. **Wyniki:** Zysk zasobów osobistych pozytywnie korelował z facylitacją praca–dom i dom–praca. Szczególnie istotnym predyktorem w obydwu przypadkach było polepszenie się kontaktów z najbliższymi członkami rodziny. Strata zasobów osobistych współwystępowała z wysokim poziomem konfliktu między badanymi sferami życia. Głównym predyktorem konfliktu dom–praca była zmienna oznaczająca ograniczenie swobodnego dostępu do świadczeń medycznych. W odniesieniu do konfliktu praca–dom kluczowym wyznacznikiem okazało się zmniejszenie posiadanego zabezpieczenia materialnego na wypadek dramatycznych zdarzeń losowych. **Wnioski:** Wyniki badania potwierdziły, że zysk zasobów osobistych pełni istotną rolę podczas kształtowania się pozytywnej relacji między życiem prywatnym a zawodowym. Strata zasobów jest natomiast kluczowa dla zaistnienia konfliktu między tymi obszarami. Ponadto wskazano, które z zasobów są predyktorami jakości relacji praca–dom i dom–praca. Uzyskane informacje ułatwią m.in. planowanie oddziaływań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, np. podczas projektowania aktywności, które mają na celu zwiększenie satysfakcji i efektywności zawodowej pracowników. Med. Pr. 2014;65(6):755–764

Słowa kluczowe: facylitacja, konflikt, zasoby osobiste, relacja praca–dom, relacja dom–praca

ABSTRACT

Background: The aim of the study was to examine whether gain or loss of personal resources is associated with conflict or facilitation between work and family. **Material and Methods:** The study involved 90 employees (mean age: 34.5 years). The Polish version of COR-Evaluation (Conservation of Resources-Evaluation) questionnaire, developed by Hobfoll and adapted by Dudek et al, was used to assess personal resources. The questionnaire enables to estimate gain and loss of 40 resources and calculate the overall level of gained or lost resources. SWING Questionnaire (Survey Work-Home Interaction, Nijmegen), developed by Geurts et al. and adapted by Mościcka-Teske and Merez, was used to examine the quality of work–home and home–work relationship. **Results:** The gain of personal resources positively correlates with both home–work facilitation (HWF) and work–home facilitation (WHF). Improvement of the family relations proved to be the most significant predictor of HWF and WHF. The loss of personal resources coincides with high level of conflict between the investigated areas of life. The main predictor of home–work conflict (HWC) was the variable relating to restrictions of access to medical services. In case of work–home conflict (WHC) the reduction of material security in case of dramatic life events was the major predictor. **Conclusions:** The results confirmed that the gain of resources is crucial for HWF/WHF, while their loss is an important factor, when the HWC/WHC is considered. The resources, which proved to be the main predictors of work–home and home–work relationship were also indicated. The obtained information may be beneficial to human resources managers, especially in designing the activities aimed at increasing the satisfaction and effectiveness of employees. Med Pr 2014;65(6):755–764

Key words: facilitation, conflict, personal resources, work–home relationship, home–work relationship

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Paulina Szymańska, Uniwersytet Łódzki, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Rozwoju Człowieka, ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź, e-mail: paulina.szymanska@uni.lodz.pl
Nadesłano: 24 września 2014, zatwierdzono: 11 grudnia 2014

WSTĘP

Rodzina i praca to główne obszary aktywności ludzkiej. Przekraczając próg dorosłości, młody człowiek wykształca pierwsze trwałe, intymne więzi z partnerem,

rozpoczyna samodzielne życie i zakłada własną rodzinę. Jednocześnie gwałtownie rozwija się jego działalność w sferze zawodowej – zdobywa pierwszą pracę, awansuje, zarabia na utrzymanie siebie i najbliższych osób. Konieczność sprostania wymaganiom stawianym

z jednej strony przez rodzinę, a z drugiej przez pracę może silnie oddziaływać na funkcjonowanie człowieka w każdym z tych środowisk. Rodzina i praca nie są więc obszarami zupełnie od siebie niezależnymi.

Badacze wielokrotnie podejmowali próby zweryfikowania relacji między życiem zawodowym a prywatnym (1,2). Geurts i Demerouti (3) wprowadziły pojęcie interakcji między sferami życia ludzkiego, podkreślając, że „zachodzi ona wtedy, gdy funkcjonowanie człowieka (w tym również jego zachowanie) w jednym obszarze (np. domu) jest modyfikowane (pozytywnie lub negatywnie) poprzez ilościowe i jakościowe wymagania drugiego obszaru (np. pracę)” (3).

W swojej koncepcji autorki odniosły się do modelu wysiłku–regeneracji Meijmana i Muldera (4) oraz założyły, że brak możliwości regeneracji – przy odczuwaniu dużego obciążenia w jednym ze środowisk życia – może skutkować rozwinięciem się negatywnej reakcji oddziałującej również na inne sfery funkcjonowania. Kiedy jednak obciążenie jest postrzegane przez człowieka jako adekwatne do wkładanego wysiłku, a możliwości regeneracji są satysfakcjonujące, ujawnia się pozytywna interakcja między obiema sferami. Istnienie w tym przypadku 2 rodzajów wpływu – negatywnego i pozytywnego – zostało potwierdzone również w innych badaniach.

Pierwszy z rodzajów interakcji – negatywny wpływ jednego środowiska na drugie – określany jest zazwyczaj przez badaczy mianem konfliktu. Ten typ konfliktu został zdefiniowany w literaturze niemal 30 lat temu (5) i jest obiektem zainteresowania naukowego do dzisiaj (6,7). Zgodnie z definicją Greenhausa i Beutella (5) pojawia się on wtedy, gdy między rolami, które człowiek realizuje w życiu prywatnym i zawodowym, pojawia się sprzeczność. Wówczas wypełnienie jednej roli utrudnia funkcjonowanie w drugiej.

Badacze (8), mając na uwadze kierunek zależności, wyróżniają 2 rodzaje konfliktu – konflikt rodzina–praca (family–work conflict – FWC) oraz konflikt praca–rodzina (work–family conflict – WFC). W niniejszym artykule zdecydowano się posługiwać zamiennie pojęciem konfliktu (ze względu na popularność pojęcia w literaturze i zgodę badaczy co do jego stosowania) oraz negatywnej interakcji (ze względu na odwołanie do koncepcji Geurts i Demerouti, na której oparto narzędzie kwestionariuszowe wykorzystane w niniejszym badaniu).

Analiza publikacji dotyczących pozytywnego wpływu sfery rodzinnej i zawodowej na siebie wskazuje, że badacze nie są zgodni zarówno co do stosowanego nazewnictwa, jak i szczegółów definicyjnych. Problematyka mnogości

ról pełnionych przez człowieka i pozytywnej relacji między nimi po raz pierwszy była podejmowana w latach 70. XX w. (9,10). Zauważono wtedy, że energia i zasoby gromadzone przez człowieka dzięki funkcjonowaniu w jednej ze sfer mogą polepszać jego funkcjonowanie w innej sferze. W późniejszych badaniach posługiwano się wieloma pojęciami na określenie tego zjawiska: positive spillover, enrichment, enhancement i facilitation.

W niniejszym opracowaniu zdecydowano się na korzystanie zamiennie z 2 pojęć: facylitacja (ze względu na częstość stosowania w polskiej literaturze) oraz pozytywna interakcja (w związku z odniesieniem do koncepcji teoretycznej). Analogicznie do konfliktu również facylitacja ma charakter 2-kierunkowy: facylitacja rodzina–praca (family–work facilitation – FWF) oraz facylitacja praca–rodzina (work–family facilitation – WFF).

Jakość interakcji między sferą rodzinną a zawodową stanowi istotny wyznacznik ogólnej jakości życia (11), jest również istotna dla efektywnego i satysfakcjonującego funkcjonowania w rodzinie (12) i pracy (13). Celowe jest więc poszukiwanie źródeł konfliktowej bądź facylitującej interakcji między rodziną a pracą oraz pracą a rodziną. Badacze analizowali wcześniej związek relacji między tymi sferami z cechami osobowości (14), a także czynnikami związanymi z pracą, m.in. jej wymaganiami i czasem pracy (15) oraz czynnikami dotyczącymi rodziny, np. konfliktami z partnerem (16). Analizowanymi wyznacznikami są także stres i sposoby radzenia sobie z nim (14).

Badacze zajmujący się problematyką jakości relacji między rodziną a pracą często odnoszą się do koncepcji teoretycznych uwzględniających wymagania i zasoby. Analizują m.in. zasoby, które występują w konkretnych sferach życia, np. w pracy (17), bądź skupiających się na interakcji między wymaganiami otoczenia i możliwościami jednostki, żeby im sprostać (18).

Jedną z teorii podkreślających rolę zasobów człowieka jest teoria zachowania zasobów (conservation of resources theory – COR) Hobfolla (19). Autor koncepcji zakłada, że ludzie mają tendencję do gromadzenia ważnych dla nich rzeczy i dążą do tego, żeby je jak najdłużej utrzymać. Jednocześnie mogą je inwestować, powiększać ich pulę bądź wykorzystywać w trudnych sytuacjach życiowych. Posiadanie wielu zasobów zabezpiecza człowieka w sytuacji ich straty, dzięki czemu może on efektywnie funkcjonować, nawet w przypadku pojawienia się silnego stresu.

Hobfoll dzieli zasoby na różne kategorie. Jednym z głównych kryteriów jest przynależność danego zasobu do Ja. Na tej podstawie wyróżnia:

- zasoby wewnętrzne – cechy podmiotowe, takie jak samoocena, prężność, poczucie kontroli i poczucie własnej skuteczności;
- zasoby zewnętrzne – specyficzne cechy otoczenia, które człowiek musi pozyskać ze środowiska fizycznego, społecznego czy kulturowego.

MATERIAŁ I METODY

Cel

Zasoby stanowią istotny czynnik wpływający na funkcjonowanie człowieka – zwiększają szanse na przetrwanie i ułatwiają adaptację do zmieniających się warunków otoczenia (19). Celem niniejszego badania było zweryfikowanie jakości relacji między sferą zawodową a prywatną w kontekście posiadanych przez człowieka zasobów osobistych. Bogata literatura na temat roli zasobów w konflikcie rodzina–praca i praca–rodzina mogłaby dostarczyć pewnych informacji umożliwiających sformułowanie hipotez. Mniejsza liczba badań dotyczących facylitacji, szczególnie w kontekście zysku lub straty zasobów, oraz brak zgody badaczy spowodowały jednak, że w niniejszym badaniu sformułowano jedynie pytania badawcze.

Pierwsze 2 pytania (P) odnoszą się do ogólnych wskaźników straty i zysku zasobów oraz ich związku z facylitacją i konfliktem.

- P1: Czy zysk zasobów wiąże się z występowaniem facylitacji między rodziną a pracą bądź pracą a rodziną?
- P2: Czy strata zasobów wiąże się z występowaniem konfliktu między rodziną a pracą bądź pracą a rodziną?

Pierwsza zasada COR mówi, że strata zasobów jest bardziej odczuwalna niż ich zysk. Oznacza to więc, że silniejsze doznania wywoła u człowieka utrata czegoś cennego (np. wsparcia społecznego, zabezpieczenia materialnego czy nadziei) niż pozyskanie tych samych elementów. Kolejna teza teorii mówi, że zysk zasobów staje się szczególnie ważny w obliczu potencjalnej straty. Bazując na tym założeniu, autorka niniejszej publikacji sformułowała kolejne pytania:

- P3: Czy strata lub zysk zasobów jest predyktorem facylitacji dom–praca?
- P4: Czy strata lub zysk zasobów jest predyktorem facylitacji praca–dom?
- P5: Czy strata lub zysk zasobów jest predyktorem konfliktu dom–praca?
- P6: Czy strata lub zysk zasobów jest predyktorem konfliktu praca–dom?

W pytaniach badawczych dotyczących facylitacji (P3 i P4) uwzględniono również stratę zasobów jako potencjalny predyktor, ponieważ istnieją badania potwierdzające, że człowiek kompensuje sobie stratę w jednej sferze życiowej poprzez lepsze działanie w innej. Wspominają o tym m.in. Geurts i Demerouti (3), odwołując się do prac innych autorów.

Narzędzia badawcze

W badaniu zastosowano: COR-Evaluation Hobfolla (Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat), zaadaptowany przez Dudka i wsp. (20) oraz Kwestionariusz SWING (Survey Work–Home Interaction – Nijmegen) autorstwa Geurts i wsp. w polskiej adaptacji Mościckiej-Teske i Merecz (21) oraz ankietę socjodemograficzną, przygotowaną przez autorkę niniejszej publikacji.

Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat (20) pozwala ocenić wielkość strat i zysków w zakresie 40 różnych zasobów, pogrupowanych w 5 kategorii – tj. zasoby hedonistyczne i witalne, zasoby duchowe, zasoby rodzinne, zasoby ekonomiczno-polityczne oraz zasoby władzy i prestiżu. W pierwszej kolejności osoba badana określa na skali od 1 do 5, w jakim stopniu dany obszar (zasób) jest dla niej ważny. Następnie szacuje, czy w danym obszarze w ciągu ostatnich 12 miesięcy nastąpiła u niej zmiana. Badany ma możliwość zaznaczenia na skali od 0 do 5 siły tej zmiany (0 oznacza brak zmiany, 5 – bardzo dużą zmianę).

Autor kwestionariusza założył, że w ciągu roku możliwe jest odnotowanie zarówno zysku, jak i straty danego zasobu, dlatego też badany podczas wypełniania narzędzia określa nie tylko siłę zmiany na lepsze (zysk) w danym obszarze, ale i zmiany na gorsze (straty). Wielkość zysku i straty oblicza się, mnożąc ważność danego zasobu przez siłę zmiany, określoną przez badanego. Po zsumowaniu wyników uzyskanych w poszczególnych zasobach możliwe jest uzyskanie wyniku dla danej kategorii, np. zasobów duchowych oraz ogólnego wskaźnika zysku i ogólnego wskaźnika straty zasobów.

Trafność teoretyczną narzędzia oszacowano m.in. poprzez porównanie uzyskanych rezultatów z wynikami Skali Odczuwanego Stresu (PSS-10) autorstwa Cohena, Karmacka i Mermelstein (20), co jest zgodne z podstawowymi założeniami teorii COR Hobfolla. W polskiej adaptacji uzyskano satysfakcjonujące wyniki, zbliżone do wskaźników uzyskanych przez autorów wersji oryginalnej. Współczynnik rzetelności α Cronbacha kwestionariusza wyniósł 0,96 dla wielkości strat oraz 0,92 (20) dla wskaźnika zysków, co jest wynikiem bardzo wysokim.

Kwestionariusz SWING autorstwa Geurts i wsp. w polskiej adaptacji i Mościckiej-Teske i Merecz umożliwia zbadanie relacji między 2 głównymi obszarami życia człowieka – rodziną i pracą. Podczas wypełniania kwestionariusza badany określa na 4-stopniowej skali (0 – nigdy, 1 – czasami, 2 – często, 3 – zawsze), jak często doświadcza określonych stanów bądź sytuacji związanych z interakcjami między obiema sferami.

Narzędzie składa się z 4 skal (21):

- pozytywny wpływ rodziny na życie zawodowe (pozytywna relacja dom–praca),
- negatywny wpływ rodziny na życie zawodowe (negatywna relacja dom–praca),
- pozytywny wpływ pracy na życie prywatne (pozytywna relacja praca–dom),
- negatywny wpływ pracy na życie prywatne (negatywna relacja praca–dom).

Rzetelność polskiej adaptacji kwestionariusza, mierzona współczynnikiem zgodności wewnętrznej α Cronbacha, wynosi 0,79 dla całej skali, natomiast wskaźniki dla podskal mieszczą się w przedziale 0,73–0,89 (21).

Grupa badana i przebieg badania

Badanie miało charakter ankietowy. Przeprowadzono je w okresie od stycznia do marca 2014 roku na terenie Łodzi. W doborze osób posłużono się metodą kuli śniegowej. Każdy badany był powiadomiony o dobrowolności udziału i anonimowości. Otrzymywał komplet narzędzi testowych wraz z ankietą demograficzną. Komplet był opatrzony precyzyjną instrukcją, zawierającą informację o celu badania oraz o możliwościach wykorzystania uzyskanych wyników przez badaczy.

W badaniu wzięło udział 90 pracujących osób: 55 kobiet i 35 mężczyzn. Średnia wieku badanych wynosiła 34,5 lata (odchylenie standardowe (standard deviation – SD) = 10,13). Osoby badane mieszkały głównie w dużych miastach, tj. powyżej 100 tys. mieszkańców (75%). W mniejszych miastach i na wsi mieszkało po 12% ankietowanych. Jedna osoba nie określiła swojego miejsca zamieszkania.

Analizując sytuację rodzinną, brano pod uwagę stan cywilny, liczbę dzieci i konieczność ich utrzymywania. Opisując stan cywilny, 44 osoby określiły go jako „wolny”, natomiast 46 w momencie badania było w związku małżeńskim. Badani bezdzietni stanowili 54% próby badanej grupy, osoby z 1 dzieckiem – 29%, z dwojgiem – 11%, a z trojgiem – 4%. Jedna osoba nie podała liczby potomstwa. Cztery osoby zaznaczyły, że mają dzieci, jednak nie utrzymują ich finansowo.

Analiza ankiety demograficznej pod kątem zawodowym wskazała, że staż zawodowy badanych wahał się od niespełna roku do ponad 15 lat. Poniżej 3 lat było zatrudnionych 28% osób, 32% pracowało łącznie 4–10 lat, staż zawodowy 10% osób wynosił 11–15 lat, a 30% – ponad 15 lat. Ankietowani byli zatrudnieni głównie w firmach prywatnych (74%, w tym 36 osób w firmach polskich i 39 osób w zagranicznych). W instytucjach sektora publicznego i organizacjach samorządowych pracowało 26%. Osoby badane deklarowały, że w pracy spędzały 15–63 godzin tygodniowo (średnia (mean – M) \pm SD = 40,58 \pm 9,23).

Analizy statystyczne

Analiza wyników została przeprowadzona przy użyciu pakietu statystycznego IBM SPSS Statistics 21. Do weryfikacji 2 pierwszych pytań badawczych (P1 i P2) wykorzystano współczynnik korelacji r -Pearsona. W przypadku pozostałych pytań (P3–P6) posłużono się wielozmienną regresją liniową. Dane spełniały podstawowe założenia tej metody, tj. liniowość, homoscedastyczność, brak współliniowości zmiennych objaśniających i brak autokorelacji składnika losowego. Liczba obserwacji była większa od liczby zmiennych objaśniających. W poszczególnych modelach uwzględniono zmienne, które pozostawały w istotnym związku ze zmienną objaśnianą.

WYNIKI

W pierwszej kolejności przeanalizowano relację między rodziną i pracą oraz pracą i rodziną a ogólnymi wskaźnikami zmiany poziomu zasobów (tab. 1).

Rezultaty badania wskazały, że wynik określający subiektywny zysk zasobów dodatnio korelował zarówno ze wskaźnikiem pozytywnej relacji praca–dom, jak i pozytywnej relacji dom–praca. Ponadto wskaźnik zysku zasobów korelował ujemnie z wynikiem w skali negatywnej relacji praca–dom ($r = -0,266$, $p < 0,012$). Wskaźnik strat zasobów korelował dodatnio z wynikiem w skali negatywnej relacji dom–praca i wynikiem w skali negatywnej relacji praca–dom.

W dalszej części przeanalizowano, które zasoby jednostki są wyznacznikami występowania facylitacji (tab. 2 i 3) i konfliktu między pracą a rodziną oraz rodziną a pracą (tab. 4 i 5).

W tabeli 2. zamieszczono model przedstawiający predyktory pozytywnej relacji między rodziną a życiem zawodowym. W modelu uwzględniono jedną zmienną, tj. subiektywny zysk, dotyczący zasobu związanego z ser-

decznymi kontaktami w rodzinie ($\beta = 0,398$; $p < 0,001$). Analiza statystyczna wykazała, że zmienna wyjaśniała niecałe 16% zmienności zmiennej objaśnianej ($R^2 = 0,159$).

Model dotyczący predyktorów pozytywnej relacji między życiem zawodowym a rodzinnym zamieszczono w tabeli 3. Do modelu zostały włączone 3 zmienne, które wyjaśniały 30% wariacji zmiennej objaśnia-

nej ($R^2 = 0,303$). Podobnie jak w przypadku pozytywnej relacji dom–praca istotnym wyznacznikiem okazała się zmienna będąca wskaźnikiem zysku w sferze kontaktów w rodzinie ($\beta = 0,330$; $p = 0,002$). Drugim dodatkowym predyktorem była zmienna odnosząca się do zysku poczucia, że żyje się w kraju stabilnym ekonomicznie ($\beta = 0,253$; $p = 0,015$). Jedynym ujemnym wyznaczn-

Tabela 1. Zależność między ogólną wielkością zysku i straty zasobów a relacją praca–dom i dom–praca

Table 1. Relationship between general resources gain and general resources loss, and work–home and home–work interactions

Zmienna Variable	Współczynnik korelacji r-Pearsona Pearson's correlation coefficient	
	ogólna wielkość zysku zasobów general resources gain	ogólna wielkość straty zasobów general resources loss
Relacja praca–dom / Work–home interaction		
negatywna / negative	–0,266*	0,241*
pozytywna / positive	0,404**	–0,099
Relacja dom–praca / Home–work interaction		
negatywna / negative	–0,165	0,292**
pozytywna / positive	0,252*	0,098

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Tabela 2. Analiza regresji wyjaśniająca wpływ zasobów osobistych na pozytywną relację dom–praca

Table 2. Regression analysis testing the effect of gain or loss of personal resources on positive home–work interaction

Zmienna objaśniająca Explanatory variable	Pozytywna relacja dom–praca Positive home–work interaction			
	B	SE	β	p
Stała / Constant	5,303	0,433		0,001
Zysk – serdeczne kontakty w rodzinie / Gain – warm family contacts	0,159	0,040	0,398	0,001
($R^2 = 0,159$, $F = 16,182$, $p < 0,001$)				

R^2 – współczynnik determinacji / determination coefficient, F – test F / F test.

B – współczynnik niestandardyzowany / nonstandardized coefficient, SE – błąd standardowy / standard error, β – współczynnik standaryzowany / standardized coefficient.

Tabela 3. Analiza regresji wyjaśniająca wpływ zasobów osobistych na pozytywną relację praca–dom

Table 3. Regression analysis testing the effect of gain or loss of personal resources on positive work–home interaction

Zmienna objaśniająca Explanatory variable	Pozytywna relacja praca–dom Positive work–home interaction			
	B	SE	β	p
Stała / Constant	5,930	0,315		0,001
Zysk – serdeczne kontakty w rodzinie / Gain – warm family contacts	0,098	0,030	0,330	0,002
Strata – posiadanie energii życiowej, „napędu” / Loss – possessing life energy, „drive”	–0,129	0,040	–0,299	0,002
Zysk – poczucie, że żyję w kraju stabilnym ekonomicznie / Gain – the feeling of living in an economically stable country	0,120	0,048	0,253	0,015
($R^2 = 0,303$, $F = 12,173$, $p < 0,001$)				

Skróty jak w tabeli 2 / Abbreviations as in Table 2.

Tabela 4. Analiza regresji wyjaśniająca wpływ zasobów osobistych na negatywną relację dom–praca
Table 4. Regression analysis testing the effect of gain or loss of personal resources on negative home–work interaction

Zmienna objaśniająca Explanatory variable	Negatywna relacja dom–praca Negative home–work interaction			
	B	SE	β	p
Stała / Constant	2,603	0,201		0,001
Strata – swobodny dostęp do świadczeń medycznych / Loss – easy access to medical services	0,129	0,026	0,450	0,001
Zysk – posiadanie wpływowych znajomych / Gain – possessing influential friends	-0,113	0,038	-0,272	0,004
($R^2 = 0,275$, $F = 16,087$, $p < 0,001$)				

Skróty jak w tabeli 2 / Abbreviations as in Table 2.

Tabela 5. Analiza regresji wyjaśniająca wpływ zasobów osobistych na negatywną relację praca–dom
Table 5. Regression analysis testing the effect of gain or loss of personal resources on negative work–home interaction

Zmienna objaśniająca Explanatory variable	Negatywna relacja praca–dom Negative work–home interaction			
	B	SE	β	p
Stała / Constant	8,517	0,477		0,001
Strata – posiadanie zabezpieczenia materialnego na wypadek dramatycznych zmian życiowych / Loss – possessing material security in case of dramatic changes in life	0,324	0,068	0,441	0,001
Zysk – bycie tolerancyjnym / Gain – being tolerant	-0,154	0,073	-0,246	0,039
Strata – mieszkanie w bezpiecznej okolicy / Loss – living in a safe neighbourhood	-0,213	0,106	-0,237	0,048
($R^2 = 0,304$, $F = 12,257$, $p < 0,001$)				

Skróty jak w tabeli 2 / Abbreviations as in Table 2.

nikiem pozytywnej relacji dom–praca była subiektywna strata energii życiowej, „napędu” ($\beta = -0,299$; $p = 0,002$).

Negatywna relacja między sferą rodzinną a zawodową była wyjaśniana przez 2 zmienne (tab. 4). Pierwsza dotyczyła subiektywnego poczucia straty swobodnego dostępu do świadczeń medycznych ($\beta = 0,450$; $p < 0,001$), natomiast druga oznaczała zysk wpływowych znajomych ($\beta = -0,272$; $p = 0,004$). Stworzony model wyjaśniał 27,5% zmienności wyników ($R^2 = 0,275$).

Model ukazujący predyktory negatywnej relacji praca–dom, zamieszczony w tabeli 5., wyjaśniał 30% zmienności zmiennej objaśnianej ($R^2 = 0,304$). W jego skład weszły 3 zmienne – 2 odnoszące się do straty zasobów i 1 do ich zysku. Analiza statystyczna wskazała, że dodatnim wyznacznikiem negatywnej relacji praca–dom była strata zabezpieczenia materialnego na wypadek dramatycznych sytuacji życiowych ($\beta = 0,441$; $p < 0,001$). Ujemna zależność pojawiła się w przypadku zmiennej będącej wskaźnikiem zysku tolerancyjności ($\beta = -0,246$; $p = 0,039$) oraz zmiennej oznaczającej pogorszenie się (stratę) poziomu bezpieczeństwa w miejscu zamieszkania ($\beta = -0,237$; $p = 0,048$).

OMÓWIENIE

Rodzina i praca to 2 główne środowiska działania człowieka, które pozostają w interakcji. W Polsce zatrudnionych jest ponad 15,5 mln osób powyżej 15. roku życia (22). Niemal 87% (23) ma stałe, wyznaczone godziny pracy, co z jednej strony może ułatwiać utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, natomiast z drugiej może zmniejszać elastyczność człowieka, np. jego dostępność w określonych godzinach.

Budowanie pozytywnej relacji między rodziną a pracą jest w dzisiejszych czasach szczególnie istotne, ponieważ oddziałuje ona na poziom satysfakcji życiowej (zarówno zawodowej, jak prywatnej), wzmaga emocjonalne przywiązanie do miejsca pracy oraz polepsza stan zdrowia fizycznego i psychicznego (9,10,24).

Celem niniejszego badania było sprawdzenie, w jaki sposób strata lub zysk ważnych, cenionych przez człowieka dóbr, cech czy warunków może wpływać na relację między życiem rodzinnym a zawodowym. Uzyskane rezultaty wskazują, że im wyższy ogólny zysk zasobów, tym interakcja między obiema sferami życia

oceniana jest jako bardziej pozytywna. Subiektywna strata zasobów natomiast współwystępuje z konfliktem między tymi obszarami. W toku socjalizacji człowiek uczy się, jakie zasoby są istotne dla jego przetrwania i efektywnej egzystencji, a dzięki własnym doświadczeniom i przekazom społecznym dowiadyuje się, jak je zdobywać. Ich gromadzenie natomiast pozwala zabezpieczyć się przed ewentualną stratą w sytuacji trudnej lub zagrażającej (25). Posiadanie zasobów jest więc kluczowe dla dobrostanu jednostki. Badacze potwierdzają – co jest spójne również z otrzymanymi rezultatami i teorią COR Hobfolla (25) – że facylitacja między obszarem prywatnym a zawodowym jest czynnikiem, który wiąże się z niskim poziomem napięcia i stresem (26,27). Konieczność codziennego balansowania między 2 sferami życia – rodziną i pracą – mobilizuje człowieka do zwiększania puli zasobów osobistych. Ewentualna utrata tych zasobów jest przyczyną pojawienia się negatywnych emocji, m.in. złości, zwiększa także ryzyko depresji (19,25,26).

W niniejszym badaniu poszukiwano tych zasobów, które mogą szczególnie wpływać na jakość relacji między rodziną i pracą. W przypadku pozytywnej relacji między życiem domowym a zawodowym kluczową rolę odegrało poczucie zysku w zakresie serdecznych kontaktów w rodzinie. Poprawa relacji z najbliższymi dostarcza bowiem zazwyczaj wielu pozytywnych emocji, zwiększa chęć do działania i podwyższa poziom energii życiowej. Pracownik zadowolony w życiu prywatnym będzie w większym stopniu zadowolony w życiu zawodowym. Jednocześnie wskazuje się również, że osoby usatysfakcjonowane swoim życiem rodzinnym są bardziej efektywne, sprawniej wykonują swoje obowiązki zawodowe i chętniej pomagają innym współpracownikom (28,29).

Drugi model, który powstał na podstawie wyników, wskazał wyznaczniki pozytywnego wpływu środowiska zawodowego na prywatne. Najbardziej znaczące, podobnie jak w przypadku facylitacji między pracą a rodziną, okazało się poczucie zysku w sferze serdecznych kontaktów z bliskimi. Wcześniejsze badania jako wyznaczniki pozytywnej interakcji praca–dom wskazały główne czynniki związane z pracą. Niekiedy jednak widoczne są również rezultaty odmienne, np. negatywna korelacja między zaangażowaniem rodzinnym a występowaniem pozytywnej relacji między pracą a rodziną (13).

Dominująca rola środowiska domowego w procesie facylitacji może być częściowo związana ze specyfiką kulturową naszego kraju. Analizując hierarchię warto-

ści Polaków, można zauważyć, że od lat jako najważniejsza wskazywana jest rodzina – ponad 80% badanych umieszcza ją przed zdrowiem czy dobrobytem finansowym (30). Dodatkowo najbliżsi – dzieci, małżonkowie i przyjaciele – stanowią główne źródło zadowolenia życiowego Polaków (31).

Pozytywny wpływ środowiska zawodowego na rodzinne może być więc bardziej wyrazisty przede wszystkim wtedy, gdy człowiek ma zgromadzone zasoby, które ochronią to, co w jego życiu jest najbardziej istotne. Łatwiej jest mu wówczas wykorzystywać wiedzę i kompetencje zawodowe w życiu prywatnym.

W niniejszym badaniu istotnym predyktorem pozytywnej relacji między sferą zawodową a prywatną były: strata energii życiowej i poczucie wzrostu ekonomicznej stabilności kraju zamieszkania. Ciekawe jest wystąpienie w modelu regresji ostatniej z nich. Możliwe, że jest to związane ze specyficznym momentem, w którym przeprowadzane było badanie, tj. od stycznia do marca 2014 r. W mediach wielokrotnie pojawiały się wówczas informacje związane z trudnościami politycznymi i ekonomicznymi pojawiającymi się w państwie ościennym – na Ukrainie, oraz liczne dyskusje odnoszące się do ich związku z sytuacją Polski. Prawdopodobne jest, że w efekcie tych czynników w badaniu wyraźnie ujawniło się zaniepokojenie stabilnością ekonomiczną i polityczną kraju. Często badani uznawali te 2 zasoby – tj. poczucie, że żyje się w kraju stabilnym ekonomicznie oraz poczucie, że żyje się w kraju stabilnym politycznie – jako bardzo ważne i notowali w nich przede wszystkim stratę, co zapewne nie pozostało bez wpływu na uzyskane rezultaty.

Trzecie pytanie badawcze odnosiło się do wyznaczników negatywnej relacji między życiem domowym a pracą. Badanie wykazało istnienie 2 zasobów osobistych, które mogą istotnie oddziaływać na tę relację – straty swobodnego dostępu do świadczeń medycznych oraz zysku wpływowych znajomych. Konflikt między głównymi sferami życia w kontekście teorii COR może oznaczać, że wymagania jednej sfery przyczyniają się do wyczerpania zasobów w drugiej.

Zdrowie jest jednym z zasobów, które są kluczowe dla optymalnego funkcjonowania człowieka. Strata możliwości korzystania ze świadczeń medycznych w celach profilaktycznych bądź leczniczych może wiązać się ze zwiększonym poziomem negatywnych emocji i niepokojem o swoją przyszłość (26). Emocje te będą w pierwszej kolejności ujawniały się w sferze rodzinnej, ponieważ to ona stanowi podstawowy obszar życia człowieka, natomiast później mogą negatywnie

oddziaływać na sferę zawodową. Druga zmienna w modelu, tj. powiększenie się grona wpływowych kolegów, pozostaje w negatywnym związku z konfliktem rodzina-praca. W zagrażającej sytuacji wpływowi znajomi mogą stanowić źródło wsparcia w sferze zawodowej, co może obniżać negatywny wpływ środowiska rodzinnego na pracę. Badacze wskazują bowiem, że wsparcie przełożonych i współpracowników jest ważne dla utrzymania równowagi i może zmniejszać poziom konfliktu między sferą zawodową a prywatną (32).

Jako ostatnią przeprowadzono analizę predyktorów negatywnej relacji między pracą a życiem prywatnym. W opinii społecznej ta interakcja zdaje się być szczególnie wyrazista w dzisiejszym świecie. Wydłużony czas pracy, nadgodziny, praca w domu, brak urlopu czy bardzo wysokie wymagania niekorzystnie oddziałują na życie rodzinne. Badanie wskazało istnienie 3 zasobów, które mogą wpływać na negatywną relację praca-dom.

Pierwszy z nich to subiektywna strata posiadanego zabezpieczenia finansowego na przyszłość. Może mieć ona wiele przyczyn – może być efektem inwestycji zasobu i niezwrócenia się jej lub pojawienia się zagrożenia, które wymagało wydatkowania pozyskanych uprzednio zasobów, albo uzyskania w ostatnim czasie niewystarczającej ilości zasobów finansowych, np. w związku z niekorzystną sytuacją zawodową.

Drugim istotnym zasobem jest bycie tolerancyjnym – zysk z tego zasobu obniża poziom konfliktu. Zasób należy do kategorii zasobów wewnętrznych, a ich gromadzenie stanowi bufor zaradczy w sytuacji stresowej i pozwala zarządzać innymi zasobami (19). Możliwe zatem, że zwiększając poziom tolerancji, człowiek uodparnia się na trudności, które napotyka na swej drodze oraz zmienia sposób spostrzegania i interpretowania zdarzeń życiowych. Dzięki temu w mniejszym stopniu odczuwa negatywny wpływ pracy na życie prywatne.

Trzecim predyktorem konfliktu praca-dom okazał się być zasób związany z poczuciem bezpieczeństwa w miejscu zamieszkania. Wyniki sugerują, że im większa strata tego zasobu, tym mniejszy poziom konfliktu między sferą zawodową a prywatną. Badanie nie wskazuje, który z 2 typów czynników – tj. związanych z pracą czy ze sferą rodzinną – w większym stopniu modyfikował poziom konfliktu, zwraca jedynie uwagę na szeroko rozumianą stratę zabezpieczenia. Na podstawie dotychczasowych badań można jednak przypuszczać, że konflikt praca-rodzina będzie się nasilał szczególnie wtedy, gdy strata ta będzie efektem funkcjonowania zawodowego (14,33).

Opisywane badanie nie jest wolne od ograniczeń. Warto pamiętać o stosunkowo niewielkiej grupie badanej, w związku z czym celowe byłoby zweryfikowanie rezultatów w większej, reprezentatywnej próbie. Nielosowy dobór badanych i struktura badanej grupy nie pozwala na uogólnianie wyników na populację generalną. Jednocześnie użyte metody są narzędziami samoopisowymi i mimo wysokich wskaźników trafności i rzetelności są efektem subiektywnej oceny sytuacji przez osoby badane.

Co prawda samo pojęcie konfliktu i facylitacji jest ściśle związane z tym, jak człowiek postrzega swoją pracę i życie rodzinne, jednak do kolejnych badań można włączyć zmienne, które pozwalają na bardziej obiektywne oszacowanie zmian w zakresie zasobów, np. miary efektywności zawodowej czy wskaźniki zysków lub strat w obszarze rodzinnych finansów. Nierzwykłe cenne w przypadku pomiaru i analizy zasobów mogłyby być badania podłużne, które ilustrowałyby rzeczywistą różnicę w liczbie posiadanych zasobów, a nie opierały się na retrospekcji dokonanej przez badanego. Mimo powyższych ograniczeń, można stwierdzić, że badanie rozszerzyło dotychczasową wiedzę na temat wyznaczników konfliktu i facylitacji między sferą rodzinną a zawodową

WNIOSKI

Rodzina i praca to obszary, które są wyznacznikiem satysfakcjonującego życia. Interakcja między tymi sferami stanowi obiekt zainteresowania zarówno psychologów, pedagogów, jak i socjologów. Niniejsze badanie zwraca szczególną uwagę na problematykę zasobów – cennych dóbr, ważnych kompetencji czy istotnych osób, które mogą modyfikować interakcję między środowiskiem rodzinnym a zawodowym. Uzyskane wyniki pozwalają na następujące wnioski:

- zysk zasobów osobistych wiązał się z facylitacją dom-praca i praca-dom,
- strata zasobów osobistych wiązała się z konfliktem dom-praca i praca-dom,
- im większy zysk w sferze serdecznych kontaktów w rodzinie, tym większa facylitacja dom-praca,
- im większy zysk poczucia stabilności ekonomicznej kraju i zysk serdecznych kontaktów z bliskimi oraz im mniejsza strata energii życiowej, tym większa facylitacja praca-dom,
- im większa strata swobodnego dostępu do świadczeń medycznych oraz im mniejszy zysk wpływowych znajomych, tym większy konflikt dom-praca,

■ im większa strata zabezpieczenia finansowego na wypadek trudnych sytuacji życiowych, im mniejszy zysk w zakresie własnej tolerancyjności i strata poczucia bezpieczeństwa w miejscu zamieszkania, tym większy konflikt praca–dom.

Rezultaty niniejszego badania mogą nie tylko stanowić inspirację dla badaczy, ale także wskazywać kierunki oddziaływań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach. Wiedza na temat tego, które zasoby są ważne dla zaistnienia facylitującej bądź konfliktowej relacji między sferą rodzinną a zawodową jest bowiem przydatna m.in. podczas ustalania strategii działań socjalnych i prorodzinnych, a także projektowania innych aktywności, mających na celu zwiększenie wydajności pracowników.

PIŚMIENNICTWO

1. Chow E.N.-L., Berheide C.W.: The interdependence of family and work: A framework for family life education, policy, and practice. *Fam. Relat.* 1988;37(1):23–28, <http://dx.doi.org/10.2307/584425>
2. Rupert P.A., Hartman E.R.T., Miller A.S.O.: Work demands and resources, work–family conflict, and family functioning among practicing psychologists. *Prof. Psychol. Res. Pract.* 2013;44(5):283–289, <http://dx.doi.org/10.1037/a0034494>
3. Demerouti E., Geurts S.: Towards a typology of work–home interaction. *Community Work Fam.* 2004;7(3):285–309, <http://dx.doi.org/10.1080/1366880042000295727>
4. Meijman T.F., Mulder G.: Psychological aspects of workload. W: Drenth P.J.D., Thierry H., de Wolff C.J. [red.]. *Handbook of work and organizational psychology*. Vol. 2. Work psychology. Psychology Press, Hove 1998, ss. 5–33
5. Greenhaus J.H., Beutell N.J.: Sources of conflict between work and family roles. *Acad. Manage. Rev.* 1985;10(1):76–88, <http://dx.doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
6. Allen T.D., Herst D.E.L., Bruck C.S., Sutton M.: Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *J. Occup. Health Psychol.* 2000;5(2):278–308, <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
7. Kinnunen U., Geurts S., Mauno S.: Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one year longitudinal study on gender differences. *Work Stress* 2004;18(1):1–22, <http://dx.doi.org/10.1080/02678370410001682005>
8. Frone M.R., Russell M., Cooper M.L.: Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *J. Appl. Psychol.* 1992;77(1):65–78, <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
9. Marks S.R.: Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *Am. Sociol. Rev.* 1977;42(6):921–936, <http://dx.doi.org/10.2307/2094577>
10. Sieber S.D.: Toward a theory of role accumulation. *Am. Sociol. Rev.* 1974;39(4):567–578, <http://dx.doi.org/10.2307/2094422>
11. Wayne J.H., Grzywacz J.G., Carlson D.S., Kacmar K.M.: Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Hum. Res. Manag. Rev.* 2007;17(1):63–76, <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
12. McNall L.A., Masuda A.D., Nicklin J.M.: Flexible work arrangements, job satisfaction and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *J. Psychol.* 2010;144(1):61–81, <http://dx.doi.org/10.1080/00223980903356073>
13. Aryee S., Srinivas E.S., Tan H.H.: Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *J. Appl. Psychol.* 2005;90(1):132–146, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
14. Grzywacz J.G., Marks N.F.: Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *J. Occup. Health Psychol.* 2000;5(1):111–126, <http://dx.doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.111>
15. DiRenzo M.S., Greenhaus J.H., Weer C.H.: Job level, demands, and resources as antecedents of work–family conflict. *J. Vocat. Behav.* 2011;78(2):305–314, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.002>
16. ten Brummelhuis L.L., van der Lippe T.: Effective work–life balance support for various household structures. *Hum. Res. Manag.* 2010;49(2):173–193, <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20340>
17. Braunstein-Bercovitz H.: A multidimensional mediating model of perceived resource gain, work–family conflict sources, and burnout. *Int. J. Stress Manage.* 2013;20(2):95–115, <http://dx.doi.org/10.1037/a0032948>
18. Bakker A.B., Demerouti E.: The Job Demands-Resources model: State of the art. *J. Manage. Psychol.* 2007;22(3):309–328, <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
19. Hobfoll S.E.: Stres, kultura i społeczność: Psychologia i filozofia stresu. GWP, Gdańsk 2006
20. Gruszczyńska E.: Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat – polska adaptacja COR-Evaluation S.E. Hobfolla i jej podstawowe właściwości psychometryczne. W: Bielawska-Batorowicz E. [red.]. *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla*. Polskie doświadczenia. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012, ss. 99–110

21. Mościcka-Teske A., Merecz D.: Polska adaptacja kwestionariusza SWING do diagnozy interakcji praca-dom i dom-praca. *Med. Pr.* 2012;63(3):355–369
22. Główny Urząd Statystyczny: Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2014 r. GUS, Warszawa 2014
23. Główny Urząd Statystyczny: Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r. GUS, Warszawa 2012
24. Grzywacz J.G., Bass B.L.: Work, family, and mental health: Testing different models of work–family fit. *J. Marriage Fam.* 2003;65(1):248–261, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>
25. Hobfoll S.E.: Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Am. Psychol.* 1989;44(3): 513–524, <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
26. Hill E.J.: Work–family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work–family stressors and support. *J. Fam. Issues* 2005;26(6):793–819, <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X05277542>
27. Wells J.D., Hobfoll S.E., Lavin J.: Resource loss, resource gain, and communal coping during pregnancy among women with multiple roles. *Psychol. Women Q.* 1997; 21(4):645–662, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00136.x>
28. Bagger J., Li A., Gutek B.A.: How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Hum. Relat.* 2008;61(2):187–211, <http://dx.doi.org/10.1177/0018726707087784>
29. Carlson D.S., Hunter E.M., Ferguson M., Whitten D.: Work–family enrichment and satisfaction mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *J. Manag.* 2014;40(3):845–865, <http://dx.doi.org/10.1177/0149206311414429>
30. Centrum Badań Opinii Społecznej: Wartości i normy. Komunikat z badań. CBOS, Warszawa 2013
31. Centrum Badań Opinii Społecznej: Polacy o swoim szczęściu, pechu i zadowoleniu z życia. Komunikat z badań. CBOS, Warszawa 2014
32. Kossek E.E., Pichler S., Bodner T., Hammer L.B.: Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Pers. Psychol.* 2011;64(2):289–313, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
33. Hargis M.B., Kortba L.M., Zhandova L.S., Baltes B.B.: What is really important: Examining the relative importance of antecedents to work–family conflict. *J. Manag. Issues* 2011;23(4):386–408