

Anna Lubrańska

## KONFLIKT PRACA–RODZINA I RODZINA–PRACA W ASPEKcie RÓŻNIC MIĘDZYPLCIOWYCH I MIĘDZYPOKOLENIOWYCH

WORK–FAMILY CONFLICT AND FAMILY–WORK CONFLICT  
IN ASPECTS OF SEX AND INTERGENERATIONAL DIFFERENCES

Uniwersytet Łódzki / The University of Lodz, Łódź, Poland

Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego / Faculty of Educational Sciences,  
Institute of Psychology, Department of Psychology of Work and Occupational Psychology

### STRESZCZENIE

**Wstęp:** W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań poświęconych wzajemnym relacjom między konfliktami praca–rodzina i rodzina–praca a wiekiem i płcią. **Materiał i metody:** W badaniu uczestniczyły 223 osoby (115 kobiet, 108 mężczyzn, 74 matki i 61 ojców) w wieku 21–63 lat. Wykorzystano Kwestionariusz Konflikty: Praca–Rodzina i Rodzina–Praca i ankietę socjodemograficzną. W weryfikacji hipotez zastosowano analizę korelacji i test U Manna-Whitneya. **Wyniki:** Ustalono, że silniejszego konfliktu praca–rodzina doświadczają badani mężczyźni i ojcowie oraz że w porównaniu z osobami bezdzietnymi silniejszego konfliktu rodzina–praca doświadczają badani rodzice. Istotnym czynnikiem skorelowanym z konfliktem praca–rodzina i rodzina–praca jest liczba godzin pracy dziennie. Z konfliktem praca–rodzina wśród matek istotnie koreluje wysokość dochodu. Ten sam konflikt jest silniej doświadczany przez osoby z okresu średniej dorosłości. **Wnioski:** Płeć i wiek pozostaje w istotnej zależności z doświadczaniem konfliktu praca–rodzina i rodzina–praca. Med. Pr. 2014;65(4):521–533

**Słowa kluczowe:** płeć, wiek, praca, konflikt praca–rodzina, konflikt rodzina–praca

### ABSTRACT

**Background:** This paper presents the results of the study concerning mutual relations between work–family conflict and family–work conflict in the context of age and sex. **Material and Methods:** The study included 223 subjects (115 women, 108 men, 74 mothers and 61 fathers), aged 21–63. The Work–Family and Family–Work Conflicts Questionnaire and socio-demographic questionnaire were used as the survey tools. To verify hypotheses the correlation analysis and the Mann-Whitney U-test were used. **Results:** It has been found that a stronger work–family conflict is experienced by the examined men and fathers and a stronger family–work conflict is observed among parents. The results of the statistical analysis showed that there is a significant relationship between the number of working hours per day and work–family conflict and family–work conflict. Work–family conflict among mothers is significantly correlated with the income. The family–work conflict is stronger in the middle adulthood group. **Conclusions:** There is a significant relationship between sex and age and work–family conflict and family–work conflict. Med Pr 2014;65(4):521–533

**Key words:** sex, age, work, work–family conflict, family–work conflict

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Anna Lubrańska, Uniwersytet Łódzki, Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego, ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź, annalubr@wp.pl  
Nadesłano: 21 lipca 2014, zatwierdzono: 11 września 2014

## WSTĘP

Rodzina i praca to dla wielu równie istotne obszary życia. Przez wiele lat ich rozłączność była gwarantowana tradycyjnym podziałem ról, oddzieleniem pracy od domu (pracy od rodziny) – struktur, które od wieków pozostawały niezależne względem siebie. Współcześnie role kobiet i mężczyzn, ich wielość, różnorodność i złożoność oraz czas poświęcony na ich realizację stopnio-

wo, ale coraz bardziej widocznie, zacierają dotychczasowe granice. Ten postępujący proces dynamizują i pogłębiają transformacje społeczne, gospodarcze i kulturowe. Przestrzenie obu obszarów, wcześniej mocno rozłącznych, coraz silniej interferują ze sobą.

Współczesnym przejawem opisanych zjawisk są konflikty ról. Konflikt między rolami pojawia się wtedy, gdy osoba pełniąca role związane z różnymi pozycjami napotyka wzajemnie sprzeczne wymagania

w odniesieniu do poszczególnych ról. Konflikt między pracą a rodziną jest tego swoistym przejawem (1). Wyróżnia się 2 odrębne, ale powiązane ze sobą konflikty:

- konflikt praca–rodzina (PR) – wymagania związane z funkcjonowaniem zawodowym utrudniają wypełnianie roli związanej z życiem rodzinnym,
- konflikt rodzina–praca (RP) – obowiązki rodzinne utrudniają realizację roli zawodowej.

Korelacja między konfliktami jest silna (2), ale są one traktowane jako odrębne konstrukty. Każdy z konfliktów można rozpatrywać w 3 wymiarach (1,3,4):

- wymagania – odpowiedzialność, obowiązki, zaangażowanie;
- czas – poświęcanie czasu na realizację jednej roli ogranicza czas na realizację drugiej;
- napięcie związane z daną rolą – utrudnia wypełnianie obowiązków wynikających z danej roli, pojawia się też wtedy, gdy napięcia z jednego obszaru przenoszone są do drugiego.

Jako wspólne bariery nasilające oba konflikty wymieniana jest liczba godzin pracy, presję w pracy (5,6), ograniczenia organizacyjne, krytykanctwo, niezgodę w rodzinie i neurotyczność (4). Wysoki poziom konfliktów wiąże się pozytywnie z wypaleniem zawodowym (2,7), negatywnie z satysfakcją z pracy (5,8) i pozytywnie z napięciem psychicznym (9). Każdy z konfliktów ma jednak odmienne uwarunkowania, specyficzne przyczyny i następstwa (2,10,11). Wyniki metaanaliz (12,13) i poszczególnych badań (14,15) dowodzą, że stresory zawodowe (m.in. niejednoznaczność, przeładowanie rolą zawodową, napięcia zawodowe) wykazują silniejszy związek z konfliktem PR, a czynniki pozazawodowe są mocniej związane z konfliktem RP.

Konflikt rodzina–praca jest wyznaczany przez liczbę posiadanych dzieci i stopień obciążeń zawodowych współmałżonka (10), wiąże się ze stresem w pracy, obniżoną satysfakcją z pracy i małżeństwa (8). Odnotowano też pozytywny związek konfliktu PR z depresją, lękiem, obniżonym dobrostanem, stresem w rodzinie, brakiem zadowolenia z rodzicielstwa, życia i niskim przywiązaniem organizacyjnym (5,11,15,16). Jednocześnie u osób z dłuższym stażem pracy wykazano mniejszy konflikt ról niż u pracowników z krótszym doświadczeniem zawodowym (17).

Następstwa konfliktów ról (behawioralne, psychologiczne, zdrowotne) są wieloaspektowe, a efekty analiz i metaanaliz pokazują duże zróżnicowanie wyników. Sugeruje się moderujący udział takich zmiennych, jak rodzaj pracy, status społeczno-ekonomiczny badanych osób, płeć, wiek, cechy osobowe, wymagania zawodowe i rodzinne oraz aspekty kulturowe (3,4,11).

Duża liczba badań nie zniechęca do dalszych poszukiwań, które mogą potwierdzić bądź rozszerzyć zakres dotychczasowych ustaleń. W związku z tym w niniejszym artykule podjęto problematykę konfliktów ról w relacji do płci oraz różnic międzypokoleniowych. Uzasadnienie dla formułowanych założeń stanowiły osiągnięcia badawcze, prawidłowości rozwojowe i uznane teorie psychologiczne.

Według badań płeć różnicuje natężenie konfliktów i jest ważnym predyktorem i moderatorem związków konfliktów ról z innymi zmiennymi (3–5,11,16,18,19). Jeśli uwzględnimy podział obowiązków wynikających z funkcjonowania zawodowego i rodzinnego oraz zobowiązania czasowe, silniejszego konfliktu RP doświadczają kobiety, z kolei mężczyźni charakteryzuje wyższy poziom konfliktu PR. Korzystając z powyższych przesłanek, sformułowano następującą hipotezę (H1): między kobietami a mężczyznami występują różnice w natężeniu konfliktów PR i RP, przy czym silniejszego konfliktu PR doświadczają mężczyźni, a silniejszego konfliktu RP kobiety.

Rozwój indywidualny w naturalny sposób zakłada, że z wiekiem zmieniają się jednostkowe cele i priorytety, modyfikacjom ulega struktura życia, jego składowe i wymiar. Na poszczególnych etapach dorosłości jednostka realizuje różne zadania rozwojowe i musi sprostać odmiennym wymaganiom (6,20–22). Zadania okresu średniej dorosłości – rodzinne i zawodowe – są szczególne. Ważnymi oczekiwaniami względem „średnich” dorosłych są z jednej strony opieka nad młodszym pokoleniem, wspieranie jego rozwoju, a z drugiej – konieczność opieki nad starzejącymi się rodzicami, z równoległym łąčeniem obowiązków zawodowych. Jednostka pełni więc jednocześnie kilka trudnych do zrównoważenia ról – rodzica, małżonka/partnera, opiekuna osób starszych i pracownika. Ta wielość i złożoność ról może prowadzić do konfliktów między nimi i skutkować „przeładowaniem rolą” (3).

W świetle teorii ról, relację praca–rodzina należy rozpatrywać w kategorii liczby ról wykonywanych przez jednostkę oraz określonych zasobów, jakie jednostka ma do dyspozycji (zasobów psychologicznych, czasu, energii, sił fizycznych). Ograniczenie i przekroczenie w zakresie dostępnych zasobów, wymaganych do pełnienia wielu różnych ról, skutkuje negatywnymi konsekwencjami w domu i w pracy, konfliktem i napięciem (19).

Rezultaty badań (6) z roku 1997 (grupa badana: N = 3552) i 2002 (N = 3504) wykazują obecność istotnych różnic międzypokoleniowych w zakresie konfliktu ról między przedstawicielami tzw. generacji

Baby Boomers (urodzeni między rokiem 1946 a 1964), tzw. pokoleniem X (urodzeni między 1963 a 1983) i najstarszą grupą wiekową (urodzeni między 1925 a 1945). Badania pokazały znacząco wyższy poziom konfliktu PR i RP w pokoleniu średnim (33–51 lat) niż w pokoleniu X (poniżej 33. roku życia) i w pokoleniu najstarszym (powyżej 52 lat). Z kolei w 2002 r. generacja X i Baby Boomers ujawniły wyższy konflikt PR niż najstarsza grupa wiekowa, konflikt RP był silniejszy w pokoleniu X niż wśród Baby Boomers, którzy z kolei prezentowali wyższe wyniki niż najstarsi badani.

Wobec powyższych przesłanek w hipotezie 2 (H2) założono, że wiek będzie różnicować intensywność konfliktów PR i RP: w porównaniu z okresem wczesnej dorosłości osoby z okresu średniej dorosłości będą doświadczać silniejszego konfliktu ról, zwłaszcza konfliktu RP.

## MATERIAŁ I METODY

Badaniem objęto 223 osoby pracujące (115 kobiet i 108 mężczyzn) w wieku 21–63 lat (średnia (mean – M) = 38,45; odchylenie standardowe (standard deviation – SD) = 11,77). Grupę charakteryzował zróżnicowany staż pracy (1–44 lata; M = 15,48; SD = 7,75), wykształcenie i dzienna liczba godzin pracy (2–20; M = 8,39; SD = 2,02). Wśród badanych było 135 rodziców (74 matki, 61 ojców) i 88 osób bezdzietnych (41 bezdzietnych kobiet, 47 bezdzietnych mężczyzn).

O doborze badanych do grupy decydowało bycie osobą pracującą (z minimalnym stażem pracy: 1 rok). Respondenci pochodzili z województwa łódzkiego. Osoby badane reprezentowały 3 okresy dorosłości:

- wczesną dorosłość – 116 osób do 35. roku życia (wiek – M: 28,06; SD: 4,17),
- średnią dorosłość – 99 osób w wieku 36–55 lat (wiek – M: 49,04; SD: 4,48),
- późną dorosłość – 8 osób powyżej 55. roku życia (wiek – M: 58,25; SD: 2,18).

Zgodnie z przyjętym celem badań, dotyczącym określenia różnic międzypokoleniowych w obszarze konfliktu ról, wykonane porównania (testem U Manna-Whitneya) objęły przedstawicieli młodszego i średniego pokolenia. Zastosowany w badaniu podział populacji sugeruje prezentowana w literaturze przedmiotu (20–22) periodyzacja okresu dorosłości. W wyróżnieniu etapów tej fazy życia uwzględnia się 3 istotne kryteria podziału (zadania rozwojowe, zmiany w strukturze życia związane z wydarzeniami typowymi dla różnych etapów życia i kryzysy życiowe) oraz

granice wiekowe (przy dużej płynności, nieostrości granic, przyjmuje się, że 55 rok życia jest przełomowym momentem dla wejścia człowieka w okres późnej dorosłości) (23).

W badaniach wykorzystano Kwestionariusz Konflikty: Praca–Rodzina i Rodzina–Praca Netemeyera, Boleśa i McMurriana w polskiej adaptacji Zalewskiej (4). Kwestionariusz zawiera 10 twierdzeń (po 5 na każdy rodzaj konfliktu: PR i RP), ocenianych na skali od 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, do 7 – zdecydowanie się zgadzam. Kwestionariusz charakteryzują satysfakcjonujące własności psychometryczne. Rzetelność (mierzona w 3 próbach) dla skali konfliktu PR wynosi 0,88–0,89, a dla konfliktu RP – 0,83–0,89 (4). Zastosowana metryczka pozwoliła na uzyskanie następujących danych: wiek, płeć, staż pracy, staż pracy na danym stanowisku, wykształcenie, dochód, wzrost dochodu i liczba godzin pracy dziennie.

## WYNIKI

Jako pierwsze zaprezentowano podstawowe statystyki opisowe (tab. 1) i wyniki analizy korelacji dla zmiennych konflikt PR i RP (tab. 2). Ze względu na brak spełnionego założenia o normalności rozkładu w badaniu zastosowano statystyki nieparametryczne – dla określenia zależności między zmiennymi obliczono współczynniki korelacji rang Spearmana ( $\rho$  Spearmana –  $r_{s}$ ) (tab. 2–5), do testowania różnic użyto testu U Manna-Whitneya (tab. 6–9).

Dla konfliktu praca–rodzina otrzymano wyższe wartości średnich i odchylenia standardowego niż dla konfliktu rodzina–praca (tab. 1). To charakterystyczny rozkład wyników – w świetle badań (4) konflikt PR występuje w większym natężeniu niż konflikt RP. W niniejszym badaniu (tab. 2) konflikty korelują ze sobą

**Tabela 1.** Statystyki opisowe dla zmiennych: konflikt praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP)  
**Table 1.** Descriptive statistics for work–family conflict (WFC) and family–work conflict (FWC)

Konflikt Conflict	Badani Respondents (N = 223)			
	M	SD	min.	maks. max
PR / WFC	16,39	7,21	1	35
RP / FWC	7,21	4,97	5	35

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

M – średnia / mean, SD – odchylenie standardowe / standard deviation, min. – minimum / minimum, maks – maksimum / max – maximum.

**Tabela 2.** Współczynniki korelacji dla zmiennych: konflikt praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP)  
**Table 2.** Correlation coefficients for work–family conflict (WFC) and family–work conflict (FWC)

Konflikt Conflict	Współczynnik korelacji Correlation coefficient								
	razem total (N = 223)	kobiety women (N = 115)	mężczyźni men (N = 108)	matki mothers (N = 74)	ojcowie fathers (N = 61)	rodzice parents (N = 135)	osoby bezdzietne childless subjects (N = 88)	wczesna dorosłość early adulthood (N = 116)	średnia dorosłość middle adulthood (N = 99)
PR / WFC	0,372**	0,291**	0,459**	0,539**	0,435**	0,487**	0,244*	0,320**	0,378**
RP / FWC									

\*\* p < 0,01.

**Tabela 3.** Współczynniki korelacji między konfliktami praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP) a zmiennymi socjodemograficznymi i właściwościami miejsca pracy w badanej grupie oraz wśród kobiet i mężczyzn

**Table 3.** Correlation coefficients between work–family conflict (WFC) and family–work conflict (FWC) and socio-demographic variables and work conditions in the whole group and among women and men

Zmienna Variable	Współczynnik korelacji Correlation coefficient					
	razem total		kobiety women		mężczyźni men	
	PR WFC	RP FWC	PR WFC	RP FWC	PR WFC	RP FWC
Wiek / Age	-0,053	0,134**	-0,110	0,104	0,016	0,175
Liczba dzieci / Number of children	-0,055	0,151*	-0,141	0,194**	0,040	0,111
Staż pracy / Work experience	-0,074	0,127	-0,140	0,114	-0,035	0,136
Staż pracy na obecnym stanowisku / Work experience at current position	0,011	0,133**	0,002	0,042	0,045	0,228*
Liczba godzin pracy dziennie / Number of working hours	0,420**	0,203**	0,318**	0,146	0,471**	0,264**
Dochód / Income	0,077	0,027	0,151	0,074	-0,023	-0,034
Wzrost dochodu / Increase in the income	-0,031	-0,037	0,060	0,053	-0,094	-0,134

\* p < 0,05; \*\* p < 0,01.

**Tabela 4.** Współczynniki korelacji między konfliktami praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP) a zmiennymi socjodemograficznymi i właściwościami miejsca pracy w grupie rodziców i osób bezdzietnych oraz w grupie matek i ojców

**Table 4.** Correlation coefficients between work–family conflict (WFC) and family–work conflict (FWC) and socio-demographic variables and work conditions among parents and childless subjects and among mothers and fathers

Zmienna Variable	Współczynnik korelacji Correlation coefficient							
	rodzice parents		osoby bezdzietne childless subjects		matki mothers		ojcowie fathers	
	PR WFC	RP FWC	PR WFC	RP FWC	PR WFC	RP FWC	PR WFC	RP FWC
Wiek / Age	-0,034	-0,000	0,040	0,215*	-0,026	-0,135	-0,020	-0,071
Liczba dzieci / Number of children	-0,052	-0,072	-	-	-0,053	0,007	-0,094	-0,212
Staż pracy / Work experience	-0,016	-0,082	-0,101	0,152	-0,036	-0,110	-0,076	-0,083
Staż pracy na obecnym stanowisku / Work experience at current position	0,077	-0,068	-0,010	0,224*	0,121	-0,127	0,035	-0,022
Liczba godzin pracy dziennie / Number of working hours	0,497**	0,231**	0,323**	0,079	0,466**	0,206	0,439**	0,255
Dochód / Income	0,090	0,024	0,072	-0,058	0,230*	0,133	-0,173	-0,193
Wzrost dochodu / Increase in the income	-0,019	0,074	-0,050	-0,173	0,061	0,142	-0,098	0,027

Objaśnienia jak w tabeli 3 / Abbreviations as in Table 3.

**Tabela 5.** Współczynniki korelacji między konfliktami praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP) a zmiennymi socjodemograficznymi i właściwościami miejsca pracy wśród reprezentantów wczesnej i średniej dorosłości  
**Table 5.** Correlation coefficients between work–family conflict (WFC) and family–work conflict (FWC) and socio-demographic variables and work conditions among early-age adults and middle-age adults

Zmienna Variable	Współczynnik korelacji Correlation coefficient			
	wczesna dorosłość early adulthood		średnia dorosłość middle adulthood	
	PR WFC	RP FWC	PR WFC	RP FWC
Wiek / Age	-0,111	0,147	-0,008	-0,052
Liczba dzieci / Number of children	-0,056	0,254**	-0,082	-0,067
Staż pracy / Work experience	-0,179	0,064	-0,018	0,014
Staż pracy na obecnym stanowisku / Work experience at current position	-0,075	0,184*	0,154	-0,041
Liczba godzin pracy dziennie / Number of working hours	0,456**	0,177	0,376**	0,162
Dochód / Income	0,068	-0,070	0,134	0,120
Wzrost dochodu / Increase in the income	-0,013	-0,014	-0,073	-0,095

Objaśnienia jak w tabeli 3 / Abbreviations as in Table 3.

w sposób umiarkowany. Silniejszy związek obu konfliktów odnotowano wśród mężczyzn ( $r = 0,459$ ) niż wśród kobiet ( $r = 0,291$ ). Uwzględnienie w analizie korelacji roli rodzicielskiej pokazuje jednak, że intensywniejszy związek obu konfliktów charakteryzuje badane matki ( $r = 0,539$ ).

Taki rozkład wyników może sugerować, że istotne dla interakcji między poszczególnymi rolami życiowymi są różnice indywidualne w sposobie postrzegania ról (a zwłaszcza ich odrębności), zaangażowanie jednostki w ich realizację i akceptowanie przez jednostkę interferencji między rolami (18). W grupie rodziców obserwuje się zdecydowanie silniejszy związek obu konfliktów ( $r = 0,487$ ) niż w grupie osób bezdzietnych ( $r = 0,244$ ). Wśród reprezentantów okresu wczesnej i średniej dorosłości otrzymano umiarkowanie silne wartości współczynników korelacji między konfliktami PR a RP.

W celu określenia związku między konfliktami ról a zmiennymi socjodemograficznymi i warunkami pracy obliczono współczynniki korelacji rho Spearmana (tab. 3–5). Analizy wykonano dla całej grupy badanych osób, z uwzględnieniem kryterium płci (tab. 3), roli pełnionej w rodzinie (matka/ojciec, tab. 4) oraz przynależności do określonej generacji (okresu wczesnej i średniej dorosłości) (tab. 5).

Analiza korelacji (tab. 3) ujawniła, że istotnym korelatem dla doświadczania konfliktu PR i RP jest dzień na liczbę godzin pracy, szczególnie w grupie badanych

mężczyzn, u których obserwuje się największą siłę tego związku. Istotną statystycznie zależność z konfliktem RP wykazano dla zmiennych: liczba dzieci (u wszystkich badanych i u kobiet), staż pracy na obecnym stanowisku (u wszystkich badanych i u mężczyzn) oraz wiek (w całej badanej populacji).

Analiza korelacji wykonana w grupie rodziców i osób bezdzietnych oraz matek i ojców (tab. 4) pokazała, że liczba godzin pracy istotnie statystycznie współwystępuje z konfliktami ról, zwłaszcza z konfliktem PR (rodzice:  $r = 0,497$ , matki:  $r = 0,466$ , ojcowie:  $r = 0,439$ ). W grupie matek ujawniono istotny dodatni związek konfliktu PR z wysokością dochodu ( $r = 0,230$ ). Wśród osób bezdzietnych z konfliktem rodzina–praca pozytywnie koreluje wiek i staż pracy na obecnym stanowisku.

Rezultaty analizy korelacji (tab. 5) dowodzą istotnych zależności między liczbą godzin pracy w ciągu dnia a doświadczaniem konfliktu PR w obu badanych grupach wiekowych. Dla przedstawicieli młodszego pokolenia odnotowano istotny statystycznie związek konfliktu RP ze stażem pracy na obecnym stanowisku ( $r = 0,184$ ). Ponadto w okresie wczesnej dorosłości liczba dzieci wiąże się z konfliktem RP ( $r = 0,254$ ). U osób w wieku średnim takiej relacji nie zaobserwowano.

Ten wynik zwraca uwagę. Okres wczesnej dorosłości to czas uczenia się 3 ważnych życiowych ról – małżonka, rodzica i pracownika. Dla młodych dorosłych proces wchodzenia w role, ich jednoczesne wypełnianie,

zdobywanie zawodowych i rodzicielskich doświadczeń, emocjonalne i czasowe zaangażowanie w proces opieki nad małymi dziećmi i ich wychowania może skutkować trudnościami w bezkonfliktowym łączeniu ról rodzinnych i zawodowych. To z kolei może sprzyjać nasileniu konfliktu rodzina–praca.

W niniejszym badaniu w dalszej kolejności określono różnice w nasileniu konfliktu PR i RP w zależności od płci (i roli w rodzinie) oraz wieku (prezentowanego okresu wczesnej lub średniej dorosłości). Z uwagi na brak spełnionego założenia o normalności rozkładu statystycznym instrumentem wnioskowania był test U Manna-Whitneya. Uzyskane wyniki przedstawiono w tabeli 6. i 7.

Jak pokazano w tabeli 6., silniejszego konfliktu praca–rodzina doświadczają badani mężczyźni. Wyniki

obu płci dotyczące konfliktu rodzina–praca wskazują na podobny poziom zmiennej zależnej (płeć nie różnicuje analizowanej populacji w zakresie tego konfliktu). Zróżnicowanie oddziaływania czynnika płci w obszarze konfliktu ról rozpatrywano także w kontekście bycia rodzicem. Porównanie konfliktów ról w grupie matek i ojców dowodzi, że badani ojcowie zdecydowanie silniej niż badane matki odczuwają interferencję obszaru pracy na sferę funkcjonowania rodzinnego.

Kierując się ciekawością poznawczą, poszukując możliwych źródeł wykazanych zależności, autorka niniejszej publikacji dodatkowo porównała kobiety i mężczyzn oraz matki i ojców w zakresie liczby godzin pracy w ciągu dnia. Wyniki testu U Manna-Whitneya dowiodły istotnie statystycznych różnic między płciami ( $U = 4625,500$ ;  $p = 0,000$ ) oraz między

**Tabela 6.** Konflikt praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP) w grupie kobiet i mężczyzn, matek i ojców, rodziców i osób bezdzietnych, matek i kobiet bezdzietnych, ojców i mężczyzn bezdzietnych (wyniki analiz testem U Manna-Whitneya)

**Table 6.** Work–family conflict (WFC) and family–work conflict (FWC) among women and men, mothers and fathers, parents and childless persons, mothers and childless woman, fathers and childless men (the Mann-Whitney U-test)

Konflikt Conflict	Średnia ranga Average rank	Suma rang Total rank	Średnia ranga Average rank	Suma rang Total rank	U	Z	p
	kobiety women (N = 115)		mężczyźni men (N = 108)				
PR / WFC	102,90	11 834,0	121,69	13 142,0	5 164,000	-2,175	<b>0,030</b>
RP / FWC	110,05	12 656,0	114,07	12 320,0	5 986,000	-0,469	0,639
	matki mothers (N = 74)		ojcowie fathers (N = 61)				
PR / WFC	59,61	4 530,5	78,81	4 649,5	1 604,500	-2,833	<b>0,005</b>
RP / FWC	66,35	5 042,5	70,13	4 137,7	2 116,500	-0,563	0,573
	rodzice parents (N = 135)		osoby bezdzietne childless subjects (N = 88)				
PR / WFC	109,89	14 835,0	115,24	10 141,0	5 736,500	-0,606	0,545
RP / FWC	121,91	16 458,5	96,79	8 517,5	4 652,000	-2,865	<b>0,004</b>
	matki mothers (N = 74)		kobiety bezdzietne childless women (N = 41)				
PR / WFC	55,03	4 072,5	63,35	2 597,5	1 297,500	-1,284	0,199
RP / FWC	63,47	4 696,5	48,13	1 973,5	1 112,500	-2,382	<b>0,017</b>
	ojcowie fathers (N = 61)		mężczyźni bezdzietni childless men (N = 47)				
PR / WFC	56,16	3 425,5	52,35	2 460,5	1 332,500	-0,627	0,531
RP / FWC	59,10	3 605,0	48,53	2 281,0	1 153,000	-1,753	0,080

U / Z – statystyki testu U Manna-Whitneya / the Mann-Whitney's U-test statistics.

matkami a ojcami ( $U = 1665$ ;  $p = 005$ ). Zdecydowanie większym zaangażowaniem czasowym – z uwagi na obowiązki domowe i zawodowe – są obciążeni badani mężczyźni i ojcowie (co może w tych grupach nasilać negatywny wpływ wymagań związanych z pracą na wypełnianie ról w rodzinie).

Na podstawie otrzymanych wyników autorka niniejszej publikacji uważa, że istotne dla wykonywanych analiz jest uwzględnienie posiadania lub braku potomstwa. Rodzice bowiem doświadczają silniejszego konfliktu RP w porównaniu z osobami bezdzietnymi. Podobna zależność występuje między matkami a kobietami, które nie mają dzieci.

Wykorzystując kryteria podziału okresu dorosłości przedstawione w charakterystyce badanej populacji, zgodnie z założeniami zawartymi w H2, porównano nasilenie konfliktu PR i RP wśród reprezentantów okresu wczesnej i średniej dorosłości. Podstawowe analizy uszczegółowiono o kryterium płci i fakt bycia rodzicem (tab. 7).

Zaprezentowany rozkład wyników (tab. 7) dowodzi istotnych statystycznie różnic między przedstawicielami młodszego i starszego pokolenia w zakresie konfliktu RP. Przynależność do określonej generacji okazała się czynnikiem decydującym o intensywności konfliktu RP (potwierdzając tym samym założenia H2, wskazującej na nasilenie tego konfliktu w okresie średniej dorosłości). Uwzględnione kryterium płci i roli w rodzinie pozwoliło na uszczegółowienie wykonanych analiz. Zestawienie wyników mężczyzn we wczesnej i średniej dorosłości ujawniło, że wiek średni to okres życia, w którym badani mężczyźni doświadczają wyższego konfliktu RP. Między kobietami i między rodzicami w okresie wczesnej i średniej dorosłości nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w zakresie konfliktu ról.

Powyżej omówione wyniki dowiodły różnic w intensywności konfliktu ról doświadczanego przez przedstawicieli różnych grup wiekowych. Kierunek tej zależności był zgodny z przewidywaniami autorki

**Tabela 7.** Konflikt praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP) wśród reprezentantów wczesnej i średniej dorosłości oraz w grupie kobiet, mężczyzn i rodziców z okresu wczesnej i średniej dorosłości (wyniki analiz testem U Manna-Whitneya)  
**Table 7.** Work–family conflict (WFC) and family–work conflict (FWC) in the context of age and among women, men and parents in the context of early and middle adulthood (the Mann-Whitney U-test)

Konflikt Conflict	Średnia ranga Average rank	Suma rang Total rank	Średnia ranga Average rank	Suma rang Total rank	U	Z	p
	wczesna dorosłość early adulthood (N = 116)		średnia dorosłość middle adulthood (N = 99)				
PR / WFC	108,18	12 548,50	107,79	10 671,50	5 721,500	-0,045	0,964
RP / FWC	99,34	11 524,00	118,14	11 696,00	4 738,000	-2,226	<b>0,026</b>
	kobiety woman (N = 57)		kobiety woman (N = 55)				
PR / WFC	59,39	3 385,50	53,50	2 942,50	1 402,500	-0,962	0,336
RP / FWC	55,14	3 143,00	57,91	3 185,00	1 490,000	-0,455	0,649
	mężczyźni men (N = 59)		mężczyźni men (N = 44)				
PR / WFC	49,01	2 891,50	56,01	2 464,50	1 121,500	-1,178	0,239
RP / FWC	44,78	2 642,00	61,68	2 714,00	872,000	<b>-2,862</b>	<b>0,004</b>
	rodzice parents (N = 41)		rodzice parents (N = 86)				
PR / WFC	61,66	2 528,00	65,12	5 600,00	1 667,000	-0,496	0,620
RP / FWC	65,76	2 696,00	63,13	5 432,00	1 691,000	-1,375	0,707

Objaśnienia jak w tabeli 6 / Abbreviations as in Table 6.

**Tabela 8.** Konflikt praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP) w grupie kobiet i mężczyzn, matek i ojców, rodziców i osób bezdzietnych w okresie wczesnej dorosłości (wyniki analiz testem U Manna-Whitneya)  
**Table 8.** Work–family conflict (WFC) and family–work conflict (FWC) among women and men, mothers and fathers, parents and childless subjects in context of early adulthood (the Mann-Whitney U-test)

Konflikt Conflict	Wczesna dorosłość Early adulthood				U	Z	p
	średnia ranga average rank	suma rang total rank	średnia ranga average rank	suma rang total rank			
	kobiety woman (N = 57)		mężczyźni men (N = 59)				
PR / WFC	55,33	3 154,00	61,56	3 632,00	1 501,000	-0,998	0,318
RP / FWC	59,25	3 377,50	57,77	3 408,50	1 638,500	-0,239	0,811
	matki mothers (N = 23)		ojcowie fathers (N = 18)				
PR / WFC	18,70	430,00	21,54	495,50	154,000	-1,395	0,163
RP / FWC	23,94	431,00	20,31	365,50	194,500	-0,332	0,740
	rodzice parents (N = 41)		osoby bezdzietne childless subjects (N = 75)				
PR / WFC	55,55	2 277,50	60,11	4 508,50	1 416,500	-0,700	0,484
RP / FWC	70,46	2 889,00	51,96	3 897,00	1 047,000	-2,853	<b>0,004</b>

Objaśnienia jak w tabeli 6 / Abbreviations as in Table 6.

**Tabela 9.** Konflikt praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP) w grupie kobiet i mężczyzn, matek i ojców, rodziców i osób bezdzietnych w okresie średniej dorosłości (wyniki analiz testem U Manna-Whitneya)  
**Table 9.** Work–family conflict (WFC) and family–work conflict (FWC) among women and men, mothers and fathers, parents and childless subjects in context of middle adulthood (the Mann-Whitney U-test)

Konflikt Conflict	Średnia dorosłość Middle adulthood				U	Z	p
	średnia ranga average rank	suma rang total rank	średnia ranga average rank	suma rang total rank			
	kobiety woman (N = 55)		mężczyźni men (N = 44)				
PR / WFC	43,29	2 381,00	58,39	2 569,00	841,000	-2,604	<b>0,009</b>
RP / FWC	45,25	2 488,50	55,94	2 461,50	948,500	-1,862	0,063
	matki mothers (N = 49)		ojcowie fathers (N = 37)				
PR / WFC	36,67	1 797,00	52,54	1 944,00	572,000	-2,924	<b>0,003</b>
RP / FWC	40,23	1 971,00	47,82	1 769,50	746,500	-1,412	0,158
	rodzice parents (N = 86)		osoby bezdzietne childless subjects (N = 13)				
PR / WFC	50,35	4 330,00	47,69	620,00	529,000	-0,311	0,755
RP / FWC	49,38	4 247,00	54,08	703,00	506,000	-0,555	0,579

Objaśnienia jak w tabeli 6 / Abbreviations as in Table 6.



niniejszej publikacji. Zaobserwowaną relację poddano bardziej szczegółowej analizie, szukając odpowiedzi na kolejne pytanie – czy wśród przedstawicieli tego samego pokolenia doświadczanie konfliktu PR i RP może być warunkowane płcią lub rolą rodzicielską? Każdy z wyróżnianych przez psychologię okresów dorosłości ma inną specyfikę, charakteryzuje się odrębnością w zakresie ról i zadań rozwojowych. Rozstrzygnięcie tego problemu wymagało porównania kobiet i mężczyzn, matek i ojców oraz rodziców i osób bezdzietnych w okresie wczesnej i średniej dorosłości w zakresie doświadczanych konfliktów ról. Otrzymane wyniki zawarto w tabelach 8 i 9.

W odniesieniu do okresu wczesnej dorosłości otrzymano zróżnicowane wyniki osób bezdzietnych i rodziców. Porównanie testem U Manna-Whitneya wykazało, że u młodych rodziców konflikt RP zaznaczył się bardziej intensywnie niż wśród osób, które nie są rodzicami. Nie zaobserwowano natomiast istotnych różnic między kobietami a mężczyznami oraz między matkami a ojcami reprezentującymi okres wczesnej dorosłości.

Omówiona analiza statystyczna wykazała, że istnieją istotne różnice między kobietami a mężczyznami oraz między matkami a ojcami – zarówno mężczyźni, jak i ojcowie w wieku średnim doświadczają intensywniejszego konfliktu PR niż kobiety i matki. Rodziców i osób bezdzietnych w okresie średniej dorosłości dotyczy podobny poziom konfliktu ról. Z kolei wśród młodych dorosłych (tab. 8) istotne statystycznie zróżnicowanie wykazano w obszarze konfliktu rodzina–praca.

## OMÓWIENIE

Różnice w nasileniu konfliktu ról prawdopodobnie zależą od pełnionych ról społecznych, wyznawanej ideologii, roli płci, oczekiwań i wymagań społecznych w danym środowisku i danej kulturze (4). W związku z kryterium podziału i zakresu obowiązków dotyczących ról rodzinnych i zawodowych oraz nakładu czasu i sił u mężczyzn można spodziewać się silniejszego konfliktu praca–rodzina, a u kobiet – rodzina–praca (11). Dowodzą tego również wyniki badań Derbisa (16) – wyższy konflikt RP rozpoznano u kobiet, a wyższy PR u mężczyzn.

Badania prezentowane w niniejszej publikacji potwierdziły tę zależność. Nasilenie konfliktu praca–rodzina zależy także od płci rodziców – badani ojcowie ujawnili wyższy poziom konfliktu PR niż badane matki. Podobny rozkład wyników uzyskano także w innych badaniach (11) – silniejsze natężenie konfliktu

praca–rodzina zaobserwowano u ojców niż u matek. W interpretacji rezultatów prezentowanych w niniejszym opracowaniu uwagę zwraca pogląd, że mężczyźni o tradycyjnym podejściu do ról życiowych, oddani obowiązkom zawodowym i silniej zaangażowani w pracę (w zakresie wymagań i czasu pracy, realizacji oczekiwań własnych i otoczenia oraz ambicji zawodowych) częściej doświadczają konfliktu PR (18). Z kolei objęte badaniem matki, w myśl przyjętych założeń, charakteryzuje silniejszy konflikt RP.

U aktywnych zawodowo kobiet-matek czasowe zaangażowanie i odpowiedzialność za wychowanie i rozwój dziecka może prowadzić do zubożenia zasobów i energii i zakłócać bezkonfliktową realizację ról (19). Zdaniem Janickiej (3) kobiety są jednak sprawniejsze w oddzielaniu pracy od rodziny, mniej kolizyjnym łączeniu ról zawodowych i rodzinnych, dzięki czemu niższy w ich przypadku jest wskaźnik interferencji praca–rodzina i rodzina–praca. Autorka niniejszej publikacji dodatkowo sprawdziła, czy posiadanie dzieci jest istotnym czynnikiem decydującym o obecności i nasileniu konfliktów ról, zwłaszcza konfliktu RP. Porównania dotyczące rodziców i osób bezdzietnych wykazały, że rodzice intensywniej doświadczają konfliktu RP niż badani, którzy nie mają dzieci. To rezultaty oczekiwane przez autorkę.

Posiadanie dzieci jest czynnikiem o istotnym znaczeniu w równoważeniu konfliktu ról (18), chociaż o jego występowaniu nie przesądza sam fakt bycia rodzicem (19). Ważne w tej relacji są: skuteczność prowadzonej polityki prorodzinnej, działań publicznych, wprowadzanie rozwiązań socjalnych oraz aktywność instytucji i służb, których zadaniem jest oferowanie koniecznego wsparcia pracującym rodzicom.

Wielość ról i różnorodność zadań rozwojowych wyróżnianych przez psychologię w okresach dorosłości (20–22) oraz różnice międzypokoleniowe w zakresie konfliktu ról (6) sugerowały autorce niniejszej publikacji obecność różnic w porównywanych grupach wiekowych – wczesnej i średniej dorosłości (H2). Wyniki niniejszych badań dały obraz konfliktu ról wśród reprezentantów różnych grup pokoleniowych i istotnie statystycznie zweryfikowały przyjęte założenia.

Doświadczanie konfliktu RP jest uwarunkowane przez przynależność do określonej grupy wiekowej – w badanej populacji silniejszy konflikt RP cechował osoby z pokolenia średniej dorosłości. Uzyskany wynik wpisuje się w charakterystykę tego okresu rozwojowego. Wypełnianie licznych ról i zadań oraz towarzyszący im szeroki zakres odpowiedzialności czyni ze średniej

dorobności czas szczególnych zobowiązań wobec siebie i innych (młodszeo i najstarszeo pokolenia).

Wyniki niniejszeo badania korespondują z innymi (6), w których wykazano znacząco wyższy poziom konfliktu PR i RP w pokoleniu średnim (33–51 lat) niż w pokoleniu X (poniżej 33. roku życia). Badania o podobnej tematyce (24) pokazują, że najsilniejszego stresu rodzicielskiego doświadczają dorośli w wieku 35–59 lat, czyli w okresie dorastania ich dzieci. Również natężenie stresu wynikająceo z opieki nad starszymi osobami, w odniesieniu do przebiegu cyklu życiowego człowieka, najsilniej dotyka osoby w wieku 35–44 lata.

W prezentowanych wynikach badań własnych widoczne są istotne statystycznie różnice między mężczyznami w różnych okresach dorobności. Silniej konfliktu rodzina–praca, czyli większego utrudniającego wpływu sfery rodzinnej na funkcjonowanie zawodowe, doświadczają mężczyźni w wieku średnim. Zwiększone zaangażowanie mężczyzn z tej grupy wiekowej w obowiązki domowe, pełnienie ról rodzicielskich i opiekuńczych, w połączeniu z zobowiązaniami zawodowymi i wysoką wartością pracy, która charakteryzuje ten moment życia, zdaje się tłumaczyć zaobserwowaną relację.

Rozważania na temat wzajemnych interferencji praca–rodzina i rodzina–praca w kontekście różnic międzypokoleniowych uszczegółowiono o wewnętrzne porównania w obszarze wczesnej i średniej dorobności (tab. 8 i 9). Ujawniono odmienny obraz i uwarunkowania konfliktu ról w obu pokoleniach. We wczesnej dorobności nie dowiedziono różnic między płciami oraz między matkami i ojcami. Dla zwiększonej interferencji RP decydujące było bycie rodzicem – silniejszy konflikt w tym zakresie występował bowiem w grupie rodziców. To charakterystyczny rezultat, wynikający z pełnienia roli rodzicielskiej.

Zgodnie z teorią cyklu życia (3) wzrost obowiązków rodzinnych podnosi intensywność konfliktu RP. Według badań Janickiej (3) u obu płci konflikt RP nasilił się w momencie zostania rodzicami. Podjęcie przez młodych ludzi tej ważnej roli skutkuje zwykle podwyższonym napięciem i zwiększonym zaangażowaniem związanym z koniecznością sprostania nowym obowiązkom.

Z kolei dla średniego pokolenia istotne okazało się kryterium płci – konflikt PR większy jest w grupie mężczyzn i ojców. W badaniach uwzględniających interakcję płci z okresem życia (11) otrzymano zbliżone dane, które wskazały, że we wczesnej dorobności badane matki i ojcowie nie różnili się poziomem konfliktu PR i RP. Zróżnicowanie wystąpiło w okresie przełomu życia (grupa wiekowa 35–45 lat), przy czym natężenie obu konfliktów

u matek jest nieznacznie mniejsze, a u ojców nieznacznie większe w porównaniu z wczesną dorobnością (11).

Wśród zmiennych, które ujawniły się jako korelaty konfliktu ról, powtarzała się liczba godzin pracy (tab. 3–5) – silniejszy efekt statystyczny (wyższe wartości współczynnika korelacji) uzyskano dla konfliktu praca–rodzina. Liczba godzin pracy była pozytywnie skorelowana z konfliktem PR, co dowodzi umiarkowanie silnego związku zobowiązań zawodowych z życiem rodzinnym. To wynik oczekiwany przez autorkę niniejszej publikacji, zbieżny z dotychczasowymi ustaleniami (2,15,19,25), które wskazują, że liczba godzin pracy nasila konflikty ról.

Różnice w liczbie godzin pracy w porównywanych grupach zawodowych (4) skutkują inną intensywnością konfliktu PR – w badaniach Zalewskiej (4) nauczyciele (najmniejsza liczba godzin pracy) doświadczają słabszego konfliktu ról niż pracownicy administracyjno-techniczni (największa liczba godzin). Im więcej godzin przeznaczają na pracę objęci badaniami nauczyciele (2), tym silniejszy przeżywają konflikt praca–rodzina ( $r = 0,25$ ).

Podobnie badane kobiety (15) – liczba godzin pracy była pozytywnie skorelowana z konfliktem PR ( $r = 0,19$ ). W kolejnych badaniach (25) zaobserwowano zbliżoną prawidłowość – konflikt PR nasila się wraz ze wzrostem liczby godzin pracy, zarówno w grupie badanych kobiet, jak i mężczyzn. Takie wyniki dowodzą, że obciążenie zawodowe, mierzone liczbą godzin pracy, pogłębia konflikt PR. Zgodnie z tym, co głoszą Greenhaus i Beutell (1), czasowe zaangażowanie w wypełnianie jednych ról ogranicza czas na realizację innych.

W analizach statystycznych, wykonanych w ramach niniejszeo badania, uwzględniono również finansowe aspekty pracy (dochód, wzrost dochodu). Wyniki pokazały dodatni związek konfliktu PR z wysokością dochodu w grupie matek ( $r = 0,230$ ). Może to sugerować, że często wyższe dochody są efektem większeo zaangażowania w pracę, zadania i obowiązki oraz skoncentrowania wysiłku pracownika na ponadprzeciętnym wypełnianiu roli zawodowej (kosztem czasu i możliwości realizacji ról rodzinnych). Następstwem takiej postawy jest zintensyfikowanie rozwoju zawodoweo, zdynamizowanie kariery, często awans (pionowy, poziomy) i związany z nim wyższy status finansowy. Nie można również wykluczyć, że większe zaangażowanie w pracę jest związane z brakiem stabilizacji, wynikającej z braku bezpieczeństwa materialnego i socjalnego. Niepewność finansowa sprawia bowiem, że jednostka pracuje dłużej, więcej i z większym oddaniem, co rozwija i nasila konflikt ról (3).

Z równoważeniem konfliktu ról mamy do czynienia wtedy, gdy praca nie zakłóca życia domowego i odwrotnie – gdy życie prywatne nie odbywa się kosztem pracy (26). Wykazana w prezentowanych badaniach istotna interferencja obszarów pracy i rodziny sugeruje konieczność podjęcia wątku problematyki rozwiązań legislacyjnych, systemowych i instytucjonalnych, które pozwalają godzić życie zawodowe z rodzinnym, głównie dzięki elastycznym formom zatrudnienia i organizacji pracy.

W świetle statystyk (27,28) w Polsce pracodawcy w niewielkim stopniu korzystają z dostępnych form elastyczności, a zdecydowana większość zatrudnionych pracuje tradycyjnie, w pełnym wymiarze czasu pracy. Sugeruje to konieczność większego popularyzowania wśród pracodawców procedur, które ułatwią pracownikom zachowanie równowagi między pracą a życiem (work-life balance). Ich odpowiedzialne stosowanie wymaga jednak wiedzy i świadomości, że rozwiązania te nie są uniwersalne czy jednoznacznie korzystne. Punkt równowagi między pracą a życiem nie jest jednakowy dla każdego pracownika – relację tę różnicuje wiek, płeć, wykształcenie i sytuacja rodzinna (26).

Również wyniki badań nad skutecznością działań instytucjonalnych nie są bezdyskusyjne. Według niektórych danych (4) wsparcie i działania organizacyjne (m.in. opieka nad dziećmi, urlopy, elastyczny czas pracy) nie przyniosły oczekiwanych efektów w osłabianiu konfliktu praca-rodzina. Z innej strony, międzynarodowe doniesienia badawcze (29) wskazują, że dłuższe płatne urlopy rodzicielskie, wychowawcze czy zdrowotne mogą osłabiać konflikt PR i RP. Według badań (29) organizacyjny nadzór i wsparcie dla rodzin związane są z mniejszym konfliktem PR, a tym samym dostarczają silnych argumentów na temat wartości tych instrumentów dla skuteczności polityki społecznej. Z kolei Shockley i Allen (15) podnosząc problem elastyczności pracy, zauważają, że silniej związana z konfliktem PR ( $r = -0,23$ ) jest elastyczność czasowa (flex-time) niż elastyczność miejsca pracy.

Dostępne dane sugerują umiarkowany optymizm w ocenie wartości nowoczesnych instrumentów organizacji czasu i miejsca pracy. Konieczne jest bowiem uwzględnienie cech podmiotowych dopuszczanej przez jednostkę interferencji między dziedzinami jej życia i specyficznych okoliczności życia (30). Nie sprawi to, że propozycje organizacyjne będą rozwiązaniami uniwersalnymi, ale oczekuje się, że będą zindywidualizowane. W działaniach podejmowanych przez

pracodawców powinny zostać uwzględnione role różnic i kontekstów indywidualnych.

Warto też wspomnieć o roli, jaką w doświadczaniu konfliktu ról odgrywa atmosfera miejsca pracy. Praktyka pokazuje, że jeśli klimat organizacyjny sprzyja równoważeniu życia zawodowego i rodzinnego, łatwiej o dialog z pracodawcą i kompromis satysfakcjonujący obie strony, a dotyczący np. godzinowego wymiaru pracy, zakresu obowiązków i rozliczania efektów pracy (30).

## WNIOSKI

Analizy statystyczne przeprowadzone w ramach niniejszego badania pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

1. Dzienna liczba godzin pracy współwystępuje z doświadczaniem konfliktu ról, zwłaszcza z konfliktem praca-rodzina – im większe dzienne godzinowe zaangażowanie zawodowe, tym silniejszy konflikt ról.
2. U matek konflikt praca-rodzina istotnie dodatnio koreluje z wysokością dochodu.
3. Wśród osób bezdzietnych występuje istotnie statystyczny związek między wiekiem i stażem pracy na obecnym stanowisku a konfliktem rodzina-praca.
4. Istotną statystycznie zależność w odniesieniu do konfliktu rodzina-praca otrzymano dla liczby dzieci (u wszystkich badanych i u kobiet), stażu pracy na obecnym stanowisku (u wszystkich badanych i u mężczyzn) oraz wieku (w całej badanej populacji).
5. Dzięki zastosowaniu kryterium płci i roli rodzicielskiej stwierdzono, że silniejszy konflikt praca-rodzina charakteryzuje badanych mężczyzn i ojców.
6. W porównaniu z osobami bezdzietnymi rodzice doświadczają silniejszego konfliktu rodzina-praca. Podobna zależność występuje między matkami a kobietami, które nie mają dzieci.
7. Okres dorosłości w sposób istotny statystycznie różnicuje doświadczanie konfliktu rodzina-praca, bardziej nasilonego w czasie średniej dorosłości. Wiek średni to okres życia, który u badanych mężczyzn wiąże się z większym konfliktem rodzina-praca.
8. W okresie wczesnej dorosłości istnieje zróżnicowanie w intensywności konfliktu rodzina-praca między rodzicami a osobami bezdzietnymi. Silniejszego konfliktu ról doświadczają młodzi rodzice.
9. W okresie średniej dorosłości istnieją istotne statystycznie różnice w nasileniu konfliktu praca-rodzina między kobietami i mężczyznami oraz między matkami i ojcami. Intensywniejszego konfliktu doświadczają mężczyźni i ojcowie w wieku średnim.

## PODZIĘKOWANIA

Podziękowania dla dr Katarzyny Biegańskiej z Uniwersytetu Łódzkiego, we współpracy z którą realizowany był projekt badawczy poświęcony problematyce psychospołecznych warunków pracy. Niniejsze opracowanie prezentuje część założeń badawczych uwzględniających znaczenie różnic międzypłciowych i międzypokoleniowych w obszarze konfliktu ról (konfliktu praca-rodzina i konfliktu rodzina-praca).

## PIŚMIENNICTWO

1. Greenhaus J.H., Beutell N.J.: Sources of conflict between work and family roles. *Acad. Manag. Rev.* 1985;10(1): 76–88, <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
2. Baka Ł.: Konflikt między pracą a rodziną a wypalenie zawodowe. Pośrednicząca rola zasobów osobowych. *Psych. Społ.* 2011;4(19):367–374
3. Janicka I.: Konflikt w relacji rodzina-praca a jakość życia jednostki. W: Golińska L., Dudek B. [red.]. *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, ss. 418–430
4. Zalewska A.: Konflikty praca-rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: Golińska L., Dudek B. [red.]. *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, ss. 403–418
5. Beutell N.J.: Self-employment, work-family conflict and work-family synergy; antecedents and consequences. *J. Small Business Entrepreneurship*. 2007;20(4):325–334, <http://dx.doi.org/10.1080/08276331.2007.10593403>
6. Beutell N.J., Witting-Berman U.: Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures. *J. Manag. Psychol.* 2008;23(5): 507–523, <http://dx.doi.org/10.1108/02683940810884513>
7. Langballe E.M., Innstrand S.T., Aasland O.G., Falkum E.: The predictive value of individual factors, work-related factors, and work-home interaction on burnout in female and male physicians: A longitudinal study. *Stress Health* 2011;27(1):73–87, <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1321>
8. Lachowska B.: Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakość życia pracujących rodziców. *Psychol. Społ.* 2012;4(23):353–371
9. Sanz-Vergel A.I., Demerouti E., Mayo M., Moreno-Jiménez B.: Work-home interaction and psychological strain: The moderating role of sleep quality. *Appl. Psychol.* 2011;60(2):210–230, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00433.x>
10. Baka Ł.: Wymagania w pracy i rodzinie a satysfakcja z pracy i satysfakcja z małżeństwa. Mediująca rola konfliktów między pracą a rodziną. *Pol. Forum. Psychol.* 2012;1:171–186
11. Zalewska A.: Płeć i okres życia a konflikty praca-rodzina. Zadowolenie z pracy i rodziny. W: Golińska L., Bielawska-Batorowicz E. [red.]. *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, ss. 365–379
12. Amstad F.T., Meier L.L., Fasel U., Elfering A., Semmer N.K.: A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus and matching-domain relations. *J. Occup. Health. Psychol.* 2011;16(2):151–169
13. Mesmer-Magnus J.R., Viswesvaran C.: Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *J. Vocat. Behav.* 2005;67(2):215–232, <http://dx.doi.org/10.1016/j.vb.2004.05.004>
14. Parasuraman S., Purohit Y.S., Godshalk V.M., Beutell N.J.: Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *J. Vocat. Behav.* 1996;48(3):275–300, <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>
15. Shockley K.M., Allen T.D.: When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *J. Vocat. Behav.* 2007;71(3): 479–493, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>
16. Derbis R.: Konflikt praca-rodzina i rodzina-praca a poczucie jakości życia matek pracujących zawodowo. W: Skłodowski H. [red.]. *Zarządzanie stresem*. Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź 2013, ss. 79–96
17. Kaźmierczak M., Chybicka A.: Konflikt praca-rodzina a zadowolenie z relacji partnerskiej – Analiza wybranych czynników demograficznych. W: Sadowska-Snarska C. [red.]. *Równowaga praca-życie-rodzina*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008, ss. 328–338
18. Peplińska A.: Psychologiczne i zdrowotne konsekwencje równoważenia ról zawodowych i rodzinnych. W: Rostowska T., Budziński W. [red.]. *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości. Perspektywa psychologiczna*. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2012, ss. 64–85
19. Rostowski J., Rostowska T.: Poziom zdrowia i dobrego samopoczucia jako następstwa konfliktu lub integracji relacji praca-rodzina. W: Rostowska T., Budziński W. [red.]. *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości. Perspektywa psychologiczna*. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2012, ss. 11–37
20. Olejnik M.: Średnia dorosłość. Wiek średni. W: Harwas-Napierała B., Trempała J. [red.]. *Psychologia rozwoju*

- człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka. Tom 2. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, ss. 234–262
21. Gurba E.: Wczesna dorosłość. W: Harwas-Napierała B., Trempała J. [red.]. Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka. Tom 2. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, ss. 202–233
  22. Straś-Romanowska M.: Późna dorosłość. Wiek starzenia się. W: Harwas-Napierała B., Trempała J. [red.]. Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka. Tom 2. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, ss. 263–292
  23. Przetacznik-Gierowska M.: Periodyzacja rozwoju psychicznego. W: Przetacznik-Gierowska M., Tyszkowa M. [red.]. Psychologia rozwoju człowieka. Zagadnienia ogólne. Tom 1. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, ss. 222–237
  24. Czapiński J.: Niekliniczne wskaźniki zdrowia psychicznego Polaków. W: Czabała J.C. [red.]. Zdrowie psychiczne. Zagrożenia i promocja. Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa 2000, ss. 231–323
  25. Lachowska B.: Wzajemne oddziaływanie pracy i rodziny – perspektywa konfliktu i facylitacji (raport z badań pilotażowych). W: Golińska L., Dudek B. [red.]. Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, ss. 430–444
  26. Gross-Gołacka E.: Równowaga praca-życie jako element strategii zarządzania zasobami ludzkimi. W: Sadowska-Snarska C. [red.]. Równowaga praca-życie-rodzina. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008, ss. 111–119
  27. Feliniak U., Ratajczyk W.: Problemy godzenia życia zawodowego i pozazawodowego kobiet regionu łódzkiego. W: Sadowska-Snarska C. [red.]. Równowaga praca-życie-rodzina. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008, ss. 232–245
  28. Sadowska-Snarska C.: Postawy pracodawców wobec problemu godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W: Sadowska-Snarska C. [red.]. Uwarunkowania godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi w Polsce. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2011, ss. 9–78
  29. Allen T.D., Lapierre L.M., Spector P.E., Poelmans S.A.Y., O’Driscoll M., Sanchez J.I. i wsp.: The link between national paid leave policy and work-family conflict among married working parents. *J. Appl. Psychol.* 2014;63(1): 5–28, <http://dx.doi.org/10.1111/apps.12004>
  30. Andysz A., Najder A., Merecz-Kot D.: Organizacyjne i indywidualne uwarunkowania korzystania z rozwiązań sprzyjających równoważeniu życia zawodowego i prywatnego. *Med. Pr.* 2014;65(1):119–129, <http://dx.doi.org/10.13075/mp.5893.2014.012>