

JUSTYNA KURTYKA-CHAŁAS

RÓWNOWAŻENIE ŻYCIA RODZINNEGO
I ZAWODOWEGO A JAKOŚĆ ŻYCIA
ANALIZA WYBRANYCH KONCEPCJI TEORETYCZNYCH

WPROWADZENIE

Życie rodzinne i zawodowe stanowią dwa główne obszary funkcjonowania człowieka dorosłego. Zarówno rodzina, jak i praca zawodowa stanowią źródło satysfakcji, wyzwań, stają się obszarami indywidualnego rozwoju człowieka. Osoba dorosła z jednej strony zakłada rodzinę, realizuje się w niej poprzez podejmowanie różnych wyzwań. Z drugiej – wchodząc w rolę pracownika, podejmuje działania związane z realizacją swoich aspiracji na gruncie zawodowym. Wydaje się, że podejmowane zagadnienie ma zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania jednostki. Dotyka bowiem dwóch kluczowych obszarów aktywności osoby dorosłej. Należy jednak mieć na uwadze, iż wchodząc jednocześnie w liczne role społeczne, osoba dorosła musi dokonać procesu równoważenia pomiędzy tymi rolami. Powstają pytania: W jaki sposób dokonuje się proces równoważenia życia rodzinnego i zawodowego? W jaki sposób umiejętność równoważenia lub jej brak wpływają na jakość życia jednostki i jej rodziny? Lachman (2004) zwraca uwagę, że życie dorosłego człowieka jest kształtowane przez skomplikowane, złożone oddziaływania różnorodnych ról, które pełni w życiu (za: Lachowska, 2012b). Zwraca się przy tym uwagę, iż najczęściej są to role rodzinne i zawodowe. Celem prezentowanego materiału jest dokonanie przeglądu wybranych koncepcji teoretycznych, wskazujących na możliwości równoważenia życia rodzinnego i zawodowego.

Dr JUSTYNA KURTYKA-CHAŁAS – Instytut Socjologii, Wydział Nauk Historycznych i Społecznych Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, ul. Wójcickiego 1/3, 01-938 Warszawa; e-mail: j.kurtyka@uksw.edu.pl

Przez długi czas rozłączność tych dwóch obszarów życia człowieka była zagwarantowana poprzez tradycyjny podział ról. Praca zawodowa pozostawała oddzielona od życia rodzinnego, obszary te istniały obok siebie, jednak granice między nimi były na tyle dobrze oddzielone, iż nie powodowały poczucia dyskomfortu. Współcześnie obserwuje się, iż wielość, różnorodność zadań i ról podejmowanych przez osoby dorosłe, jak również czas poświęcany na ich realizację, powodują coraz większe zacieranie się granic (Lubrańska, 2014). Obszary, które dla wieku osób stanowią podstawę ich poczucia dobrego funkcjonowania, ulegają coraz większemu zacieraniu i przenikaniu. Elastyczność przestaje powoli efektywnie pełnić swoją rolę, powoduje bowiem, iż zadania zawodowe przenikają aktywności rodzinne. Jesteśmy świadkami uelastyczniania granic, co jednak nie zawsze ma swoje konsekwencje w doświadczaniu wyższej jakości życia. Na obserwowane zmiany mają bezpośredni wpływ transformacje społeczne, gospodarcze i kulturowe. W okresie ostatnich dwudziestu lat wymagania i oczekiwania w obszarach pracy i rodziny uległy znaczącym zmianom i przeobrażeniom. Tradycyjny podział na środowisko pracy i na środowisko rodziny, a także czas przeznaczony na pracę i aktywności rodzinne coraz bardziej się zaciera. Konsekwencją opisywanych zjawisk są konflikty pojawiające się pomiędzy pełnieniem ról rodzinnych i zawodowych.

1. PERSPEKTYWA KONFLIKTU RÓL

Początkowo badania empiryczne były prowadzone osobno dla obszaru rodziny i pracy. Wraz z upływem czasu i pojawianiem się nowych doniesień z badań, interesujące stało się to, w jaki sposób funkcjonowanie człowieka w pracy wpływa na jego funkcjonowanie w domu, i odwrotnie (Baka, 2012). Zjawisko to jest interesujące z poznawczego punktu widzenia, gdyż zagadnienie związane z poszukiwaniem rozwiązań i możliwości godzenia i równoważenia tych ważnych dla człowieka obszarów jego życia było początkowo analizowane w kategoriach konfliktu. Kwestia konfliktu między rolami była podkreślana w literaturze już ponad 50 lat temu (Kahn i in., 1964). Należy zauważyć, iż istnienie tych dwóch znaczących obszarów człowieka prowokowało pojawianie się sytuacji napięciowych, które przyjmowały postać konfliktów. Konflikt między rolami ma miejsce wtedy, gdy osoba, która pełni role związane z różnymi obszarami życia, napotyka na wzajemnie sprzeczne wymagania w odniesieniu do poszczególnych ról. Swoistym przejawem tej sytuacji jest konflikt między życiem rodzinnym i zawodowym (Greenhaus, Beutell, 1985). Stanowi on formę „konfliktu między rolami, w którym

wymagania roli w obszarach pracy i rodziny są pod pewnymi względami nie do pogodzenia. Oznacza to, że uczestniczenie w roli zawodowej (rodzinnej) staje się trudniejsze ze względu na uczestniczenie w roli rodzinnej (zawodowej)” (Greenhaus, Beutell, 1985, s.77). To stanowisko jest silnie udokumentowane w badaniach empirycznych. W literaturze wyróżnia się dwa odrębne, lecz powiązane ze sobą konflikty:

a) praca–rodzina (P–R) – jest to sytuacja, w której zadania i obowiązki związane z rolami zawodowymi utrudniają realizację zadań związanych z życiem rodzinnym;

b) rodzina–praca (R–P) – sytuacja, w której zadania związane z pełnieniem ról rodzinnych utrudniają wypełnianie zadań związanych z rolami zawodowymi (Lubrańska, 2014; Kowalczyk, Rzepa, 2015).

Wyniki badań empirycznych wskazują, że wymienione wyżej rodzaje konfliktów mają odmienne uwarunkowania. *Konflikt praca–rodzina* związany jest z predyspozycjami indywidualnymi, wymaganiami w pracy, obciążeniem pracą, przeciążeniem rolą zawodową, emocjonalnymi wymaganiami pracy, słabymi relacjami z przełożonymi, a także brakiem kontroli i zbyt dużą różnorodnością zadań i obowiązków na danym stanowisku pracy. Natomiast *konflikt rodzina–praca* jest silniej związany z wymaganiami w rodzinie, złymi relacjami ze współmałżonkiem, liczbą posiadanych dzieci, wielkością obciążeń zawodowych współmałżonka, poziomem zaangażowania w obowiązki domowe i rodzinne, a także niskim wsparciem ze strony partnera (za: Baka, 2012, s.173). Ukazane wyniki badań w jasny sposób wskazują, iż czynniki sprzyjające pojawieniu się konfliktu praca–rodzina znajdują się w organizacji pracy jednostki i jej środowiska zawodowego. Natomiast czynniki, które mogą przyczynić się do uaktywnienia konfliktu rodzina–praca, mają swoje źródło w środowisku rodzinnym.

W literaturze wskazuje się na istnienie silnej korelacji pomiędzy tymi konfliktami (Baka, 2011). Pomimo tego faktu są one traktowane jako odrębne konstrukty. Wskazuje się również, iż każdy z konfliktów może być rozpatrywany na poziomie trzech wymiarów:

a) *wymagania* – zaangażowanie, obowiązki, odpowiedzialność;

b) *czas* – odnosi się do tego, iż poświęcanie czasu na realizację zadań w jednej roli, powoduje ograniczenie czasu na realizację drugiej roli;

c) *napięcie związane z daną rolą* – wpływa na efektywność działania człowieka i skutkuje mniejszą wydajnością w wypełnianiu obowiązków związanych z daną rolą; uaktywnia się również, gdy napięcia wynikające z pełnienia jednej roli, przenoszone są na drugą rolę (Greenhaus, Beutell, 1985; Janicka, 2008; Zalewska, 2008).

Konsekwencje doświadczania któregoś z wymienionych konfliktów mają znaczący wpływ na funkcjonowanie człowieka i jego rodziny. Wyniki badań empirycznych wskazują na związek konfliktu praca–rodzina z ogólnym stanem zdrowia psychicznego. Dostępne wyniki badań wskazują też, że istnieje negatywny związek między konfliktem praca–rodzina a satysfakcją z pracy oraz satysfakcją z życia (Allen i in., 2000). Konflikt rodzina–praca również wykazuje negatywny związek z satysfakcją z pracy i życia (Kossek i Ozeki, 1998). Oba typy konfliktu są również powiązane z lękiem uzależnieniami i zaburzeniami nastroju. Zależności okazują się silniejsze dla konfliktu rodzina–praca niż praca–rodzina (Frone, 2000, za: Zalewska, 2008). Odnosząc się do wyników dostępnych badań empirycznych, dostrzega się wyraźne negatywne związki obu rodzajów konfliktów z jakością zdrowia psychicznego i ogólnego dobrostanu psychicznego.

2. UJĘCIE POZYTYWNE RELACJI PRACA–RODZINA

Opisana powyżej perspektywa ujmowania relacji praca–rodzina w kategoriach kryzysu nie jest jednakże ostateczną propozycją teoretyczną i praktyczną. W literaturze obcojęzycznej zwraca się uwagę na inny aspekt omawianego zagadnienia – pozytywne oddziaływanie pomiędzy rolami, które pełni jednostka. Dla celów przeprowadzanych analiz istotne jest pełnienie ról związanych z pracą zawodową i życiem rodzinnym.

Dla charakterystyki opisywanego zjawiska w literaturze anglojęzycznej stosuje się następujące określenia:

a) *positive spillover* – odnosi się do przenoszenia pozytywnych emocji, umiejętności, zachowań i wartości z jednego obszaru (np. pracy) do innego (np. rodziny), z korzyścią dla tej drugiej; oddziaływania mogą przebiegać w obie strony: rodzina–praca, praca–rodzina (Hanson, Hammer i Colton, 2006);

b) *enrichment* – sytuacja, w której doświadczenia zdobywane w jednej z ról życiowych, są przenoszone do innej, w taki sposób, że następuje wzrost zasobów w roli wzmacnianej (Greenhaus i Powell, 2006);

c) *facilitation* – odnosi się do sytuacji, w której zaangażowanie w zadania związane z jedną rolą życiową powoduje wzrost zasobów (rozwojowych, emocjonalnych, efektywności etc.), co z kolei przyczynia się do poprawy jakości funkcjonowania w innych rolach. Przykładowo – zaangażowanie w pracę zawodową powoduje wzrost pewnych kompetencji, które następnie mogą zostać wykorzystane w życiu rodzinnym. Przenoszenie kompetencji może się również odbywać w drugą stronę, z zasobów zdobytych w rodzinie, na pracę zawodową (Wayne, Grzywacz, Carlson, Kacmar, 2007);

d) *enhancement* – koncentruje się na tym, w jaki sposób wielość ról poprawia różnorodne konstrukty (np. pewność siebie, poczucie własnej wartości), co z kolei ma pozytywny wpływ na życie zawodowe i rodzinne jednostki.

Przykładowo – Greenhaus i Powell (2006) próbowali definiować pozytywne oddziaływania pomiędzy pracą a rodziną jako sytuację, w której doświadczenia zdobywane podczas pełnienia jednej roli podnoszą jakość życia w innej roli. Poszukiwano bardziej zrównoważonego podejścia, w którym możliwe byłoby ukazanie pozytywnego efektu pełnienia ról rodzinnych i zawodowych. Zwraca się przy tym uwagę, że podejście, w którym poszukuje się współzależności pomiędzy pracą a życiem rodzinnym, jest spójne z aktualnymi trendami na gruncie psychologii (Seligman, 2002) i studiów nad rodziną (Patterson, 2002). Celem tych poszukiwań jest ukierunkowanie raczej na zasoby niż słabości, obszar zdrowia niż choroby i rozumienia potencjału jednostki w kontekście systemu społecznego i rodzinnego (Greenhaus, Powell, 2006).

B. Lachowska (2012b), powołując się na doniesienia z badań, zwraca uwagę, że konflikt i facylitacja są odrębnymi konstruktami teoretycznymi, a nie przeciwstawnymi krańcami tego samego kontinuum. Podejście to wskazuje, że „jednostka może jednocześnie doświadczać dużego konfliktu i dużej facylitacji między rolami lub też małego konfliktu i małej facylitacji” (Lachowska, 2012b, s. 354). Ponadto, podobnie jak w przypadku konfliktu, w facylitacji wyróżnia się:

a) facylitację praca–rodzina – sytuacja, gdy zasoby pozyskane podczas realizacji roli zawodowej poprawiają lub ułatwiają realizację zadań związanych z życiem rodzinnym;

b) facylitację rodzina–praca – sytuacja, w której zasoby pozyskane w trakcie pełnienia ról rodzinnych poprawiają lub ulepszają funkcjonowanie jednostki w rolach zawodowych (Woydanoff, 2005).

Greenhaus i Powell (2006) stoją na stanowisku, że między rolami pełnionymi w różnych obszarach mogą przenikać mocne strony (zasoby), jak też czynniki emocjonalne (afekt). Opisują oni tzw. ścieżkę instrumentalną i afektywną, jako mechanizmy przenikania zasobów pomiędzy rolami. W ścieżce instrumentalnej zasoby pozyskane lub rozwijane podczas pełnienia jednej z ról mogą przenikać do innej roli, wpływając na poprawę jej jakości. Natomiast ścieżka afektywna oznacza, że afekt, który powstał w jednej roli, może przenikać do innej i poprawiać jej jakość. W efekcie w drugiej roli pojawia się pozytywny afekt.

Wayne i współpracownicy (2004) wskazują, że zaangażowanie w jednej roli może zwiększać zaangażowanie w innej roli, tym samym funkcjonowanie jak również jakość życia w drugiej z ról powinny ulec poprawie (za: Lachowska, 2012b). Na podstawie wskazanych założeń można oczekiwać, że „jednostki

doświadczające większej facylitacji praca–rodzina będą podejmowały więcej wysiłków i starań w obszarze rodziny i będą doznawały tam większej satysfakcji. Natomiast jednostki doświadczające większej facylitacji rodzina–praca będą podejmowały więcej wysiłków i starań w obszarze pracy i będą doznawały tam większej satysfakcji” (Lachowska, 2012b, s. 358). Z kolei inni badacze zjawiska wskazują odmienne stanowiska – zakładają bowiem, że efekty będą widoczne w obszarze, z którego pochodzą pozytywne oddziaływania, a nie w tej roli, która poddawana jest oddziaływaniom. Stanowisko takie prezentują m.in. Boyar i Mosley Jr (2007). Ich zdaniem, sytuacja jest podobna do istniejącej w przypadku konfliktu. Konsekwencje oddziaływań będą odnosiły się raczej do roli, która staje się źródłem, a nie tej, która poddawana jest wpływowi. Istnieją jednakże doniesienia z badań i sugestie wskazujące na to, iż facylitacja ról może przynosić efekty zarówno w roli poddawanej pozytywnym oddziaływaniom, jak i tej, która stanowi źródło tych oddziaływań (McNall i in., 2010, za: Lachowska, 2012b). Ta perspektywa wydaje się obiecująca, wskazuje bowiem na możliwość uzyskiwania korzyści dla obu ról (w tym ujęciu dla wypełniania zadań związanych z życiem rodzinnym i zawodowym).

Celem powyższych analiz było ukazanie wybranych modeli dostępnych w literaturze przedmiotu, które próbują wyjaśniać proces łączenia dwóch istotnych obszarów życia człowieka – rodziny i pracy. Warto poszukać jednak dalszych rozwiązań, które mogłyby wskazać, czy możliwe jest równoważenie tych obszarów. Dotychczasowe analizy były skoncentrowane wokół przedstawienia modeli wskazujących na konflikt, którego źródłem są wymagania związane z pracą i rodziną. Zagadnienie to, chociaż zaawansowane w pracach empirycznych, nie daje ostatecznego rozwiązania problemu wzajemnego przenikania się tych obszarów. Z kolei modele próbujące tłumaczyć relacje pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym w kategoriach wzajemnej wymiany zasobów, zbliżają do myślenia o tych obszarach w kategoriach poszukiwania równowagi.

Równowaga między tymi obszarami życia będzie oznaczała dla jednostki zdolność łączenia pracy z innymi wymiarami codziennego życia – rodziną, zdrowiem, aktywnością społeczną, zainteresowaniami itp. (Borkowska, 2011). Zagadnienie to ujmowane jest w literaturze przedmiotu w postaci takich terminów, jak: „dopasowanie pracy i rodziny” (*work–family fit*) lub szerzej – jako „równowaga pomiędzy pracą i życiem zawodowym” (*work–life balance*) (R. Tomaszewska-Lipiec, 2014). B. Lachowska (2012a) zwraca uwagę, iż terminów tych używa się jako rzeczowników, czyli ktoś uzyskał integrację, synergię, harmonię między rolami zawodowymi i rodzinnymi, lub jako czasownika, gdy mówimy, że dana osoba równoważy wymagania pracy zawodowej i życia rodzinnego.

D. Clutterbuck (2005) wskazuje, że osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym polega na uświadomieniu sobie różnych wymagań co do inwestowania czasu i energii danej osoby, zdolności dokonywania wyborów dotyczących inwestowania czasu i energii, selekcji wartości, na których powinny opierać się te wybory, dokonywania świadomych wyborów (s. 26-27). Równoważenie jest więc raczej utożsamiane z pewnym procesem, który dzieje się w życiu człowieka, a nie stanem, który raz osiągnięty, nie ulega zmianie.

Greenhaus i Allen (2011) definiują równowagę pomiędzy pracą a rodziną jako ogólne podejście, w którym następuje zgodność pomiędzy efektywnością i poczuciem satysfakcji z pracy u jednostki i ich zgodność z życiowymi wartościami człowieka. Osoby oceniają swoją skuteczność w każdej roli w odniesieniu do posiadanych standardów wewnętrznych. Istotny jest też poziom satysfakcji czerpany z każdej wypełnianej roli.

Powstaje pytanie, czy równoważenie jest związane z brakiem konfliktu pomiędzy rolami rodzinnymi i zawodowymi. Niektóre osoby mogą doświadczać niewielkiej interferencji pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym, gdyż wymagania rodziny są minimalne. Z tego względu nie ma czynników, które miałyby być równoważone. Konceptualizacja pojęcia równoważenia wskazuje na intensywne zaangażowanie w zadania związane z pełnieniem ról rodzinnych i zawodowych. Jednostki potrzebują inwestować w aktywności związane z pracą i rodziną, aby uzyskiwać korzyści płynące z zaangażowania w obie te role. Spostrzeganie równoważenia jako wysokiego poziomu efektywności i satysfakcji, które wynikają z pełnienia ról rodzinnych i zawodowych, okazuje się również interesujące. Jest to istotne z uwagi na fakt, iż osiągnięcia i poczucie dobrego wypełniania zadań wpływa na doświadczenie poczucia pełni życia (Greenhaus i Allen, 2011). W literaturze przytacza się też metaforę, zgodnie z którą: „wiadomość w tej metaforze równowagi jest prosta – spędzanie zbyt dużej ilości czasu w pracy powoduje cierpienie rodziny i odwrotnie” (Greenhaus i Allen, 2011, s.173).

Wyniki badań empirycznych wskazują na znaczenie różnic indywidualnych w tworzeniu poczucia równoważenia życia rodzinnego i zawodowego (Friedman i Greenhaus, 2000, za: Greenhaus i Allen, 2011, s. 174). Zgodnie z prezentowanym podejściem, osoby zorientowane na rodzinę i pracę zawodową doświadczają poczucia równowagi tylko wtedy, gdy czują własną efektywność i mają poczucie satysfakcji w zakresie obu pełnionych ról. W przeciwieństwie do tych wyników kształtują się doświadczenia osób, które są skoncentrowane na rodzinie lub karierze zawodowej. Osoby te doświadczają balansu (mają poczucie równoważenia), kiedy doświadczają efektywności i mają poczucie satysfakcji w ich głównej roli (praca bądź rodzina), niezależnie od tego, czy mają podobne poczucie saty-

sfekcji lub efektywności w drugiej roli. W skrócie można przyjąć, że zbalansowana jednostka (*balanced individual*) to osoba, która jest wysoce usatysfakcjonowana i ma wysokie poczucie efektywności w roli bądź w rolach, które uznaje za wysoko priorytetowe (Greenhaus i Allen, 2011, s. 174).

3. JAKOŚĆ ŻYCIA W KONTEKŚCIE RÓWNOWAŻENIA RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH

Dla celów dalszych analiz zostanie dokonane rozróżnienie na satysfakcję z pracy i satysfakcję z małżeństwa. Wydaje się, że w związku z podejmowaną problematyką jakość doświadczeń jednostki, w tych dwóch obszarach, może mieć istotne znaczenie. Satysfakcję z pracy można zdefiniować jako „przyjemny lub pozytywny stan emocjonalny, wynikający z oceny własnej pracy lub doświadczeń związanych z pracą” (Locke, 1969, za: Baka, 2012). Natomiast satysfakcja z małżeństwa jest rozumiana jako „pozytywna bądź negatywna postawa wobec własnych relacji z partnerem” (za: Baka, 2012). Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi mają istotne znaczenie dla jakości życia jednostek i ich rodzin (Quick, Henley i Quick, 2004, za: Lachowska, 2012b).

Początkowo termin „jakość życia” sprowadzano do satysfakcji z życia, która była mierzona poprzez ocenę emocji i uczuć. Miarą satysfakcji z życia była więc różnica między sumą emocji i uczuć pozytywnych oraz i negatywnych. Z czasem, badając satysfakcję z życia, zaczęto brać pod uwagę satysfakcję z poszczególnych sfer życia: rodzinnego, zawodowego, kontaktów towarzyskich, mieszkania i zdrowia (Evans, 1994, za: Oleś, 2002). Wraz z upływem czasu badania zmierzały w kierunku bardziej precyzyjnego ustalenia sfer, w których ocena jakości życia jest istotna, oraz w kierunku tworzenia globalnych wskaźników jakości życia (Oleś, 2004). Psychologiczna jakość życia jest rozumiana jako system postaw osoby wobec własnego życia jako całości i jego różnych obszarów (Zalewska, 2003). Określenie „jakość życia” w ujęciu subiektywnym oznacza poczucie szczęśliwego, wartościowego i satysfakcjonującego dla jednostki życia, które oparte jest na kryteriach psychologicznych, związanych z emocjonalnym stosunkiem do rzeczywistości. Natomiast w ujęciu obiektywnym, utożsamiane jest z pojęciem standardu lub poziomu życia, które wyraża stopień realizacji potrzeb, pragnień i przyjemności życiowych za pomocą dóbr materialnych i usług (Tomaszewska-Lipiec, 2014, s.18). W celu ukazania powiązań pomiędzy sposobem równoważenia życia rodzinnego i zawodowego a jakością życia zostały zebrane dane wskazujące na przedmiot analiz podejmowany w badaniach w odniesieniu do obszaru konfliktu między omawianymi obszarami bądź facylitacji (tabela 1).

Tabela 1. Wybrane wyniki badań odnoszące się do relacji praca–rodzina

Konflikt			Facylitacja				
Lp.	Autor		Przedmiot analizy	Lp.	Autor		Przedmiot analizy/wyniki
1	Parasurman i Greenhaus, 1997		Negatywne skutki konfliktu dla: życia rodzinnego, zawodowego, ogólnego dobrostanu, zdrowia psychicznego i somatycznego	1	McNall i in., 2010	FP–R ma silniejsze związki z rezultatami dotyczącymi pracy, natomiast FR–P ma silniejsze związki z rezultatami innymi niż te dotyczące pracy	
2	Allen i in., 2000	Rezultaty związane z pracą	Satysfakcja z pracy, zaangażowanie organizacyjne, alienacja, intencja odejścia z organizacji, satysfakcja z kariery zawodowej, funkcjonowanie w pracy, sukces związany z karierą zawodową			Zarówno FP–R jak i FR–P mają pozytywny związek z satysfakcją z pracy	
		Rezultaty niedotyczące pracy	Satysfakcja z życia, satysfakcja małżeńska, satysfakcja rodzinna, funkcjonowanie w rodzinie, satysfakcja z życia rodzinnego			Satysfakcja rodzinna pozostaje w pozytywnym związku zarówno z FP–R jak i FR–P	
		Rezultaty związane ze stresem	Napięcie psychologiczne, symptomy somatyczne i psychiczne, depresja, używanie substancji psychoaktywnych, wypalenie zawodowe, stres związany z pracą i stres związany z rodziną	Wskaźniki zdrowia psychicznego i fizycznego są w pozytywnym związku z FP–R i FR–P			
3	Kosek i Ozeki, 1998	Wzrost konfliktu praca – rodzina powoduje spadek satysfakcji z pracy		FP–R wywiera silniejszy wpływ w odniesieniu do rezultatów związanych z pracą, natomiast FR–P wywiera większy wpływ odnośnie rezultatów niezwiązanych z pracą			
4	Frone, Yardley i Markel, 1997	Związek pomiędzy konfliktem praca – rodzina a funkcjonowaniem w roli zawodowej		2	Vaan Steenbergen i Ellemer, 2009	Doświadczanie facylitacji (FR–P, FP–R) jest w pozytywnym związku z lepszymi wskaźnikami zdrowia fizycznego stwierdzonego na podstawie: poziomu cholesterolu, wskaźnika masy ciała, wytrzymałości fizycznej	
5	Aryee i Luke, 1996; Parasurman i in., 1996	Brak związku pomiędzy konfliktem praca – rodzina a satysfakcją z kariery					
6	Pelechutta i in., 1993	Silny negatywny związek pomiędzy konfliktem praca – rodzina a poczuciem sukcesu zawodowego					
7	Suchet i Barling, 1996	Przy wsparciu ze strony męża, KPR może nie mieć związku z satysfakcją z małżeństwa					
8	O’Driscoll i in., 1992	Wzrost KP–R wiąże się ze wzrostem psychologicznego napięcia					
9	Beatty, 1996	Wzrost KP–R wiąże się ze wzrostem niepokoju, podenerwowania i wrogości					
10	Greenglass i in., 1988	KP–R wiąże się ze skargami somatycznymi: utrata apetytu, zmęczenie					

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Lachowska (2012 b, s. 353-371).

B. Lachowska (2012b) zwraca uwagę, iż przeprowadzono znacznie mniej badań dotyczących facylitacji między rolami niż konfliktu między rolami. Natomiast modele teoretyczne, za pomocą których próbuje się wyjaśniać mechanizmy tego zjawiska, zostały zaprezentowane w ciągu ostatnich 15 lat. Pomimo faktu, iż jak zauważa autorka (Lachowska, 2012b, s. 357), model konfliktu jest znany od 1985 roku. Analiza danych dostępnych w tabeli potwierdza opisywane tendencje. Liczba danych empirycznych odnoszących się do badania uwarunkowań związanych z rozumieniem relacji rodzina–praca w kategoriach konfliktu, jest znacznie szersza, niż liczba danych ukazujących konsekwencje związane z rozumieniem konfliktu w kategoriach pozytywnego przenikania się zasobów.

PODSUMOWANIE

W artykule został dokonany przegląd wybranych koncepcji teoretycznych, w których podjęto próby wyjaśniania procesu związanego z relacjami pomiędzy rolami rodzinnymi i zawodowymi. Zostały w nim zaprezentowane dwa obszary tematyczne. Pierwszy z nich odnosi się do ujmowania relacji pomiędzy rolami rodzinnymi i zawodowymi w kategoriach konfliktu. Analiza wyników badań dostępnych w literaturze anglojęzycznej wskazuje, że w prowadzonych dotychczas badaniach dominowało to ujęcie relacji pomiędzy omawianymi obszarami życia człowieka. Dostępne dane empiryczne wskazują na liczne negatywne konsekwencje konfliktu pomiędzy rolami, są nimi m.in.: trudności w obszarze zdrowia fizycznego i psychicznego, obniżona satysfakcja z pracy i życia rodzinnego, a także trudności związane z ogólnym dobrostanem i poczuciem jakości życia. Drugi analizowany obszar odnosi się do spostrzegania relacji pomiędzy wymaganiami pracy i rodziny w kategoriach pozytywnych. W propozycjach teoretycznych skoncentrowanych wokół tego rozumienia wskazuje się na pozytywną rolę wzajemnego przenikania się zasobów i umiejętności w poszczególnych rolach i ich przenoszeniu między rolami, dla poprawy ogólnego funkcjonowania człowieka, w obu zaangażowanych obszarach. Dostępne wyniki badań, pomimo iż są dużo mniej liczne niż te, które odnoszą się do ujęcia konfliktowego, wskazują na znacznie lepsze efekty podejścia pozytywnego, nastawionego na równowagę, dla zdrowia fizycznego, psychicznego, jak również dla ogólnego dobrostanu psychofizycznego człowieka.

Reasumując podejście pozytywne, w którym oddziaływania zmiernają do poszukiwania możliwości równoważenia tych dwóch obszarów życia człowieka:

rodziny i pracy, wydaje się innowacyjną perspektywą dla poszukiwania odpowiedzi na pytanie o możliwości człowieka w zakresie równoważenia pracy i życia zawodowego.

BIBLIOGRAFIA

- ALLEN, T.D., HERST, D.E.I, BRUCK, C.S., SUTTON, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278-308.
- BAKA, Ł. (2011). Konflikt między pracą i rodziną a wypalenie zawodowe: pośrednicząca rola zasobów osobowych. *Psychologia Społeczna*, 4 (19), 367-374.
- BAKA, Ł. (2012). Wymagania w pracy i w rodzinie a satysfakcja z pracy i satysfakcja z małżeństwa. Mediująca rola konfliktów między pracą i rodziną. *Polskie Forum Psychologiczne*, 7, (1), 172-186.
- BORKOWSKA, S. (2011). Ile pracy, ile życia poza nią? W: S. BORKOWSKA (red.), *Programy praca – życie. Z teorii i praktyki*. Warszawa: IPISS.
- BOYAR, S.L., MOSLEY, Jr., D.C. (2007). The Relationship between Core Self-Evaluations and Work and Family Satisfaction: The Mediating Role of Work–Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- CLUTTERBUCK, D. (2005). *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- GREENHAUS, J.H., BEUTELL, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- GREENHAUS, J.H., POWELL, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- GREENHAUS, J.H., ALLEN, T.D. (2011). Work–family balance: a review and extension of the literature. W: J.C. QUICK i L.E. TETRICH (red.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 165-183). Washington DC: APA.
- HANSON, G.C., HAMMER, L.B., COLTON, C.L. (2006). Development nad Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work–Family Positive Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- JANICKA, I. (2008). Konflikt w relacji rodzina–praca a jakość życia jednostki. W: L. GOLIŃSKA i B. DUDDEK (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 418-430). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- KAHN, R.L., WOLF, D.M., QUINN, R., SHOEK, J.D., ROSENTHAL, R.A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- KOSSEK, E.E., OZEKI, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for Organizational behavior. Human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-149.
- KOWALCZYK, J., RZEPA, T. (2015). Konflikt ról rodzinnych i zawodowych a poczucie satysfakcji z życia. *Opuscula Sociologica*, 12, 67-76.
- LACHOWSKA, B. (2012a). *Praca i rodzina. Konflikt czy synergia?* Lublin: Wydawnictwo KUL.
- LACHOWSKA, B. (2012b). Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakość życia pracujących rodziców. *Psychologia Społeczna*, 7, 4 (23), 353-371.

- LUBRAŃSKA, A. (2014). Konflikt praca–rodzina i rodzina–praca w aspekcie różnic międzypłciowych i międzypokoleniowych. *Medycyna Pracy*, 65 (4), 521-533.
- OLEŚ, P. (2002). Jakość życia w zdrowiu i chorobie. W: P. OLEŚ, S. STEUDEN i J. TOCZOŁOWSKI (red.), *Jak świata mniej widzę: zaburzenia widzenia a jakość życia* (s. 37-42). Lublin: TN KUL.
- PATTERSON, J.M. (2002). Integrating family resilience and family stress theory. *Journal of Marriage and the Family*, 64, 349-360.
- SELIGMAN, M.E.P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- TOMASZEWSKA-LIPIEC, T. (2014). Równowaga praca – życie pozazawodowe czynnikiem wspomagającym rozwój zawodowy. *Polityka Społeczna*, 3, 17-22.
- VOYDANOF, P. (2005). Social integration, work–family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and the Family*, 67, 666-679.
- WAYNE, J.H., GRZYWACZ, J.G., CARLSON, D.S., KACMAR, K.M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.
- ZALEWSKA, A.M. (2003). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Akademia.
- ZALEWSKA, A. (2008). Konflikty praca–rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: L. GOLIŃSKA i B. DUDEK (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 403-418). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

RÓWNOWAŻENIE ŻYCIA RODZINNEGO I ZAWODOWEGO A JAKOŚĆ ŻYCIA ANALIZA WYBRANYCH KONCEPCJI TEORETYCZNYCH

Streszczenie

Celem artykułu jest prezentacja wybranych koncepcji teoretycznych odnoszących się do problematyki równoważenia życia rodzinnego i zawodowego. Kluczowym czynnikiem stało się omówienie, szerzej opracowanego w literaturze przedmiotu, podejścia ujmującego tę relację w kategoriach konfliktu (praca–rodzina, rodzina–praca). Podejście to przez długi czas było dominujące w badaniach dotyczących równoważenia ról rodzinnych i zawodowych. Omówione również zostało podejście teoretyczne, wskazujące na pozytywną rolę działań zmierzających do przenoszenia zasobów i kompetencji między rolami. Artykuł kończy tabelaryczne podsumowanie wybranych danych empirycznych, które obrazuje powiązania pomiędzy jakością życia a rozumieniem relacji rodzina–praca w kategoriach konfliktu bądź facylitacji.

Słowa kluczowe: konflikt rodzina–praca; konflikt praca–rodzina; równowaga praca–rodzina; jakość życia

BALANCING FAMILY AND PROFESSIONAL LIFE AND THE QUALITY OF LIFE ANALYSIS OF SELECTED THEORETICAL CONCEPTS

Summary

The aim of the article is to present selected theoretical concepts relating to the problem of balancing family and professional life. The key factor has become the discussion of the approach,

developed in the literature on the subject, that captures this relationship in terms of conflict (work–family, family–work). This approach for a long time was dominant in research on the balancing of family and professional roles. The article also discusses a theoretical approach pointing to the positive role of activities aimed at transferring resources and competences between roles. The article ends with a tabular summary of selected empirical data that illustrates the links between the quality of life and the understanding of the family–work relationship in terms of conflict or facilitation.

Key words: family conflict–work; conflict work–family; work–family balance; quality of life