

Joanna Kowalczyk

Zespół Szkół Specjalnych im. Kawalerów Maltańskich
przy Centrum Leczenia Dzieci i Młodzieży w Zaborze

Teresa Rzepa

Uniwersytet SWPS, Wydział Zamiejscowy w Poznaniu

Konflikt ról rodzinnych i zawodowych a poczucie satysfakcji z życia

STRESZCZENIE Zbadano dwie formy konfliktu „praca–rodzina” (wymagania zawodowe utrudniają pełnienie ról rodzinnych albo obowiązki rodzinne utrudniają pełnienie roli zawodowej) oraz poziom satysfakcji z życia. Celem badania było ustalenie, czy doświadczanie konfliktów zależy od wieku, pozostawania w związku i posiadania dzieci. W badaniach uczestniczyło 140 kobiet aktywnych zawodowo.

Ustalono, że konflikty są umiarkowanie skorelowane i nie wpływają na satysfakcję z życia oraz że potomstwo nasila obie formy konfliktu, a wiek wpływa na odczuwanie konfliktu „rodzina–praca”. Pozostawanie w związku nie ma znaczenia dla odczuwania obu form konfliktu, lecz – podobnie jak wiek – wpływa na satysfakcję z życia.

SŁOWA KLUCZOWE KONFLIKT
RÓL RODZINNYCH
I ZAWODOWYCH,
SATYSFAKCJA Z ŻYCIA

Wprowadzenie

Problem konfliktu między rolami wyłonił się przeszło 50 lat temu (Kahn i in. 1964). Wtedy zaobserwowano, że wymogi roli związane z partycypacją w danej organizacji pozostają w konflikcie z koniecznością udziału w innych grupach społecznych (Greenhaus, Beutell 1985; Kinnunen, Mauno 1998).

Na podstawie tego spostrzeżenia wskazano na niespójne naciski w ramach rodziny i pracy, dotyczące głównie kobiet. Ustalono, że kobiety, które starają się sprostać wymaganiom obu ról, podlegają nieustannym napięciom (Strykowska 1992), gdyż konieczność pełnienia jednej roli stanowi przeszkodę w efektywnym sprawowaniu drugiej. Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych stanowi poważne wyzwanie dla wielu kobiet i często jest źródłem konfliktu, który przyjmuje dwie formy: 1) praca a rodzina (P–R), kiedy wymagania związane z rolą zawodową utrudniają pełnienie podstawowych ról w rodzinie, tj. żony/partnerki i matki; 2) rodzina a praca (R–P), gdy obowiązki rodzinne utrudniają pełnienie roli zawodowej (Netemeyer, Boles, McMurrian 1996; Budrowska, Duch, Titkow 2003; Titkow 2007; Zalewska 2009).

Omawiane sfery aktywności kobiet wzajemnie się determinują, gdyż satysfakcja z pracy zawodowej jest zwykle powiązana z zadowoleniem z życia rodzinnego, a obie te kategorie psychologiczne korelują z poziomem aktywności i zaangażowania w obowiązki zawodowe i domowe (Leszkowicz-Baczyńska 2002; Lachowska 2008). Efektywne pełnienie różnych ról zależy od kontekstu, w jakim jednostka funkcjonuje, od wsparcia ze strony środowiska zawodowego i rodziny, a także od wieku, stażu małżeńskiego, rodzaju i modelu związku, potomstwa, typu temperamentu, struktury osobowości, samooceny itp. (Duxbury, Higgins 2001; Aronson, Huston 2004; Lapiere, Allen 2006; Lachowska 2008). Ustalono, że kobiety radzą sobie lepiej od mężczyzn z wielością ról społecznych i zawodowych (Somech, Drach-Zahavy 2007) oraz że największe znaczenie ma dla nich wsparcie ze strony partnera w obowiązkach dotyczących opieki nad dziećmi i prowadzenia domu (Rantanen i in. 2011).

W typowym modelu rozwoju kariery zawodowej wyróżnia się następujące stadia: 1) do lat 30 – eksploracja; 2) 35–45 lat – stabilizacja; 3) 45–60 lat – utrzymanie; 4) po 60 roku życia – przystosowanie się do emerytury (Strykowska 1992). Zgodnie z tym modelem, cykl życia może być postrzegany jako seria stadiów opisywanych przez ulegające zmianom wzory aktywności, troski o karierę, realizację rozmaitych potrzeb i osiągnięcie wartościowych celów. Ze względu na umiejscowienie pracy w strukturze aktywności człowieka, zaproponowano model życia jako potrójnej spirali (*triple helix*), na którą składają się następujące pasma: zawód, rodzina i czas wolny (Rapaport, Rapaport 1975). Ustalono, że kobiety najpierw skupiają się na rodzinie, a następnie na pracy. Tak więc te, które są matkami i przekroczyły wiek 45 lat, powinny zarówno słabiej doświadczać konfliktu ról, jak i oceniać swe życie jako bardziej satysfakcjonujące niż kobiety znajdujące się na wcześniejszych etapach rozwoju kariery zawodowej.

W potocznym rozumieniu, pojęcie satysfakcji z życia odnosi się do oceny własnej egzystencji w kontekście zadowolenia z realizacji założonych celów czy planów życiowych. W literaturze naukowej satysfakcję z życia (jakość życia, poczucie szczęścia, zadowolenie z życia, dobrostan psychiczny itp.) definiuje się jako postawę wobec całokształtu własnego życia, złożoną z aspektu poznawczego i emocjonalnego (Diener 2000; Diener, Biswas-Diener 2008). Wynika ona z porównań między aktualną sytuacją życiową a jednostkowymi standardami i oczekiwaniami (Juczyński 2001; Czapiński 2004). Satysfakcji z życia nie można ujmować inaczej, jak tylko wielowymiarowo, wyróżniając w jej ramach między innymi: samoakceptację, cele życiowe, preferowany system wartości, sprawowanie kontroli nad otoczeniem, pozytywne relacje z innymi, poczucie autonomii i sensu życia czy dbałość o rozwój osobisty (Ryff, Singer 2004).

W odwołaniu do dotychczasowych ustaleń i wyników badań postanowiono sprawdzić, czy satysfakcja z życia oraz doświadczanie konfliktu „praca–rodzina” i „rodzina–praca” (zmiennie zależne) przez kobiety aktywne zawodowo zależą od ich wieku, pozostawiania w związku małżeńskim lub partnerskim oraz od potomstwa (zmiennie niezależne).

Metody i próba badawcza

Do pomiaru natężenia konfliktu ról użyto polskiej wersji testu „Konflikty: praca–rodzina i rodzina–praca”, opracowanej przez Richarda Netemeyera i współpracowników (Netemeyer, Boles, McMurrin 1996; Zalewska 2003). Każdy konflikt mierzono na podstawie odpowiedzi na pięć pytań z siedmiostopniową skalą (od „zdecydowanie się nie zgadzam” do „zdecydowanie zgadzam się”). Im wyższy wynik, tym większe nasilenie danego konfliktu.

Satysfakcję z życia badano przy zastosowaniu Skali Satysfakcji z Życia (SWLS) (Juczynski 2001). Skala zawiera pięć twierdzeń, a odpowiedzi udziela się za pomocą siedmiostopniowej skali: od „zdecydowanie się nie zgadzam” do „całkowicie się zgadzam”. Im wyższy wynik, tym większe poczucie satysfakcji z życia.

W badaniu uczestniczyło 140 kobiet aktywnych zawodowo, ze średnim i wyższym wykształceniem, mieszkających w województwie lubuskim. Dobór osób badanych był przypadkowy, choć podstawowym kryterium była aktywność zawodowa. Zgodnie z modelem rozwoju kariery zawodowej (Strykowska 1992), badane kobiety zostały podzielone na grupy: 1) do lat 34 – 42 osoby (34,1%); 2) 35–44 lata – 42 osoby (34,1%); 3) 45–60 lat – 41 osób (33,3%). Z uwagi na niewielką liczebność respondentek po 60 roku życia nie analizowano ich wyników. Ostatecznej analizie poddano więc wyniki 123 kobiet w wieku od 20 do 60 lat ($M = 39,5$; $SD = 10,31$).

Statystycznej analizie wyników dokonano za pomocą pakietu statystycznego SPSS (IBM SPSS Statistics 21). Do oceny normalności rozkładu analizowanych zmiennych posłużył test Z-Kołmogorowa-Smirnowa, zaś do oceny istotności różnic pomiędzy grupami wykorzystano jednoczynnikową analizę wariancji w schemacie międzygrupowym. W celu określenia siły związku między zmiennymi zastosowano współczynnik korelacji r -Pearsona.

Wyniki

Ustalono, że nasilenie konfliktu P–R oraz satysfakcja z własnego życia nie korelują z wiekiem (odpowiednio: $F(2,120) = 1,655$; $p = 0,195$ oraz $F(2,120) = 0,225$; $p = 0,799$). Natomiast konflikt R–P nasila się w zależności od wieku ($F(2,120) = 5,378$; $p < 0,05$), po czym – od 45 roku życia maleje (tab. 1). Konflikty R–P doświadczyły zwłaszcza kobiety z grupy drugiej ($M = 2,26$; $N = 40$) i pierwszej ($M = 1,80$; $N = 42$). Natomiast kobiety z trzeciej grupy wiekowej odczuwały najmniej konflikt ($M = 1,79$; $N = 41$).

Tabela 1

Doświadczenie konfliktu „rodzina–praca” a wiek

(I) wiek	(J) wiek	Różnica średnich (I–J)	Błąd standardowy	p	95% przedział ufności	
					Dolna granica	Górna granica
do 34	35–44	–0,45048*	0,16200	0,019	–0,8438	–0,0571
	45–60	0,02416	0,16099	1,000	–0,3667	0,4150
35–44	do 34	0,45048*	0,16200	0,019	0,0571	0,8438
	45–60	0,47463*	0,16296	0,013	0,0790	0,8703
45–60	do 34	–0,02416	0,16099	1,000	–0,4150	0,3667
	35–44	–0,47463*	0,16296	0,013	–0,8703	–0,0790

* różnica średnich istotna na poziomie 0,05.

Źródło: badanie własne.

Okazało się, że ani konflikt R–P, ani P–R nie współwystępuje z pozostawaniem w związku małżeńskim lub partnerskim (odpowiednio: $F(1,121) = 2,748$; $p > 0,05$ oraz $F(1,121) = 1,89$; $p > 0,05$). Z tym czynnikiem w sposób statystycznie istotny koreluje natomiast poziom satysfakcji z własnego życia ($F(1,121) = 8,022$; $p < 0,005$). Kobiety pozostające w stałym związku odczuwały większą satysfakcję z życia ($M = 4,07$; $N = 100$) niż niepozostające w związku ($M = 3,31$; $N = 23$).

Ponadto ustalono, że zarówno konflikt R–P, jak i konflikt P–R współwystępuje z posiadaniem dzieci (odpowiednio: $F(1,121) = 7,71$; $p < 0,006$ oraz $F(1,121) = 5,099$; $p < 0,026$). Kobiety-matki odczuwały większy konflikt R–P ($M = 2,06$; $N = 90$) niż kobiety, które dzieci nie mają ($M = 1,64$; $N = 33$); a także – kobiety-matki doświadczały większego konfliktu P–R ($M = 3,34$; $N = 90$) niż kobiety bezdzietne ($M = 2,68$; $N = 33$). Nie wykazano natomiast związku między potomstwem a satysfakcją z życia ($F(1,121) = 2,647$; $p = 0,106$ $p > 0,05$).

Okazało się, że – podobnie jak w badaniach przeprowadzonych przez autorów testu mierzącego obie formy konfliktu (Netemeyer, Boles, McMurrian 1996) – konflikt P–R wystąpił w większym natężeniu ($M = 3,165$; $SD = 1,454$) niż konflikt R–P ($M = 1,95$; $SD = 0,76$). Weryfikacja związku między konfliktem R–P a P–R wykazała statystycznie istotną zależność dodatnią na poziomie umiarkowanym ($r = 0,421$; $p < 0,01$) (tab. 2).

Tabela 2

Konflikt „praca–rodzina” a „rodzina–praca”

		P–R	R–P
P–R	korelacja Pearsona	1	0,421**
	istotność (dwustronna)		0,000
	N	123	123
R–P	korelacja Pearsona	0,421**	1
	istotność (dwustronna)	0,000	
	N	123	123

** korelacja istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Źródło: badanie własne.

Sprawdzono także związek między konfliktem P–R i konfliktem R–P a satysfakcją z życia. Obie zależności okazały się nieistotne (odpowiednio: $r = -0,093$; $p < 0,308$ oraz $r = 0,031$; $p < 0,730$).

Dyskusja

Mimo że w ostatnim czasie liczba badań dotyczących konfliktu ról rodzinnych i zawodowych z uwzględnieniem wieku kobiet, potomstwa i pozostawania w związku małżeńskim lub partnerskim znacznie wzrosła, to nadal ich wyniki są zróżnicowane, a nawet wzajemnie sprzeczne. Przeprowadzone badanie pokazało, że konflikty „rodzina–praca” i „praca–rodzina” są ze sobą skorelowane dodatnio, co wskazuje zarówno na ich obustronne wzmacnianie się, jak i na konieczność poszukiwania raz wspólnych, a raz odrębnych przyczyn psychospołecznych i kulturowych, decydujących o ich współwystępowaniu, sile i dominacji. Uzyskane wyniki są zgodne z rezultatami wielu innych badań, których autorzy starali się wykazać, że każdy z tych konfliktów może mieć swoje przyczyny i przebieg oraz specyficzne konsekwencje dla oceny zadowolenia z życia (m.in.: Netemeyer, Boles, McMurrian 1996; Allen i in. 2000; Kwak 2002; Zalewska 2003, 2009; Titkow 2007; Allen, Finkelstein

2014). Jak się okazało, konsekwencje wynikające z doświadczania konfliktu związanego z relacją „praca–rodzina” bądź „rodzina–praca” nie pociągają za sobą zmian w zakresie satysfakcji z własnego życia, której ocena najwyraźniej zależy od innych czynników.

Przeprowadzone badanie dowiodło, że potomstwo – w odróżnieniu od pozostawania lub nie w związku małżeńskim czy partnerskim – wpływa na nasilenie obu form konfliktu, choć nie ma znaczenia dla poziomu satysfakcji z własnego życia. Kobiety-matki doświadczają zatem silniej tak konfliktu „praca–rodzina”, jak i konfliktu „rodzina–praca” niż kobiety bezdzietne. Może to być związane z wykonywaniem przez współczesne kobiety – mimo powszechnie obserwowanych zmian w podziale obowiązków w rodzinie – większości zadań domowych, przy jednoczesnym respektowaniu wymogu społecznego dotyczącego zaangażowanej realizacji czynności zawodowych i zdobywania kolejnych szczebli kariery. Ten wymóg prawdopodobnie jest interpretowany tak samo przez kobiety, jak przez mężczyzn, mimo że mężczyźni nadal nie są w równym stopniu zaangażowani w prowadzenie domu i opiekę nad dziećmi (Strykowska 1992; Duxbury, Higgins, Lee 1994; Wachowiak 2002; Kwak 2006). W konsekwencji, współczesne kobiety przeważnie funkcjonują jednak w ramach dwóch ról, tj. rodzinnej (opieka nad dzieckiem/dziećmi i zajęcia domowe) oraz zawodowej (Leszkowicz-Baczyńska 2002; Lachowska 2008).

Z wielu badań wynika, że zwłaszcza kobiety z małymi dziećmi (do piątego roku życia) są zmuszone poświęcać więcej czasu rodzinie i z tego powodu przejawiają większe nasilenie konfliktu „rodzina–praca” oraz częściej doświadczają zaburzeń depresyjnych i stanu stresu niż kobiety bezdzietne (Duxbury, Higgins 2001; Lapierre, Allen 2006). Poza tym okazało się, że kobiety silniej niż mężczyźni doświadczają konfliktu „praca–rodzina” oraz że odczuwanie przez nie konfliktu „rodzina–praca” zależy od modelu związku. Jeśli związek nie jest stały lub zostaje przerwany, to dochodzi do spadku poziomu satysfakcji z życia (Janicka 2008). Potwierdzono również wszem i wobec znaną oczywistość, że najlepszym wyjściem z trudnej sytuacji kobiet – jednocześnie zaangażowanych w prowadzenie domu, opiekę nad dziećmi i w obowiązki zawodowe – jest równomierny podział zadań między małżonków/partnerów. To sprawia, że kobiety rzadziej doświadczają zaburzeń depresyjnych i osiągają wyższy poziom satysfakcji z życia (Haas 1995; Kendler, Karkowski, Prescott 1999; Hammen 2005). W wypadku braku wsparcia ze strony mężczyzny kobiety natomiast dotkliwie przeżywają obie formy konfliktu, które przybierają dokuczliwą postać tzw. podwójnego obciążenia (Cramm, Blossfeld, Drobnič 1998). W takiej sytuacji specyficzne stresory rodzinne i zaangażowanie w rodzinę powodują nasilenie konfliktu „rodzina–praca”, co prowadzi do spadku satysfakcji z pracy; zaś stresory związane z pracą przyczyniają się do wzrostu konfliktu „praca–rodzina” i do obniżenia satysfakcji z rodziny (McElwain, Korabik, Rosin 2005). W literaturze podkreśla się, że nieuniknionymi konsekwencjami splotu działania tak niekorzystnych czynników i przedłużania się okresu pozostawania w podwójnym konflikcie mogą być: lęki, niepokój, zaburzenia depresyjne, spadek samooceny i poczucia własnej wartości, przewlekły stan stresu, a nawet wypalenie zawodowe lub rezygnacja z pełnienia roli społecznej czy zawodowej (Davies, McAlpine 1998; Duxbury, Higgins 2001; Hammen 2005; McElwain, Korabik, Rosin 2005; Maslach, Leiter 2011).

W przeprowadzonym badaniu ustalono ponadto, że wiek kobiet – w odróżnieniu od pozostawania lub nie w związku małżeńskim czy partnerskim – nie ma znaczenia dla oceny satysfakcji z własnego życia, a jednocześnie istotnie wpływa na odczuwanie konfliktu ról, lecz tylko w formie „rodzina–praca”. To ustalenie jest zgodne zarówno z modelem stadialnego rozwoju kobiecych karier, jak i ze spostrzeżeniami innych badaczy (Allen i in. 2000; Grzywacz, Marks 2000; Allen, Finkelstein 2014). Najbardziej dotkliwie tego typu konfliktu doświadczają kobiety znajdujące się w fazie stabilizacji zawodowej (35–44 lata), nieco

słabiej – kobiety znajdujące się w fazie eksploracji (do 34 lat), a najslabiej – pozostające w fazie utrzymania (45–60 lat).

Uzyskane wyniki z jednej strony wzmacniają opisane powyżej ustalenie dotyczące wpływu potomstwa na doświadczanie konfliktu ról, którego nasilenie jest szczególnie wyraźne w przedziałach wiekowych powiązanych z dziecinością (tj. do 34 lat oraz od 35 do 44 lat), a z drugiej – obrazują dynamikę współczesnych przemian obyczajowych (Kwak 2002, 2006; Budrowska, Duch, Titkow 2003; Renzetti, Curran 2005). Badane kobiety bowiem otwarcie przyznały, że rodzina przyczynia się do wzrostu doświadczanego konfliktu ról oraz że utrudnia realizację obowiązków zawodowych. Ta konstatacja jest odmienna od nie tak dawnej obserwacji poczynionej przez Marię Strykowską (1992), że ówczesne kobiety nie przyznawały się do tego, iż praca koliduje z ich obowiązkami rodzinnymi. Dziś trudno byłoby już uznać za trafny podział na „kobiety kariery” – gotowe zrezygnować z życia rodzinnego – i „kobiety pracy”, dla których najważniejsza jest realizacja własnej kariery zawodowej (Strykowska 1992). Współczesne kobiety są raczej nastawione na efektywne godzenie ról rodzinnych i zawodowych, uznając takie nastawienie za podobną oczywistość, jak stałe wsparcie ze strony męża/partnera. Można zatem zaryzykować tezę, że kobiety prawdopodobnie czułyby się nieszczęśliwe, gdyby pełnione przez nie role ograniczały się wyłącznie do społecznych.

Poza tym powszechnie zauważa się, że w naszym kraju następuje wyraźna zmiana etosu pracy kobiet. Coraz bardziej widać, że praca służy kobietom nie tylko do zaspokajania potrzeb ekonomicznych, lecz również zyskuje wartość autoteliczną i zapewnia odpowiednio wysoki status w rodzinie (Budrowska, Duch, Titkow 2003; Titkow 2007). Warto podkreślić, że województwo lubuskie, gdzie przeprowadzono badania, jest obciążone wysoką stopą bezrobocia, która dotyczy zwłaszcza kobiet, więc można przypuszczać, iż praca stanowi tu wyjątkową wartość.

Przeprowadzone badanie pozwoliło także na stwierdzenie, że pozostawanie w związku małżeńskim lub partnerskim – w odróżnieniu od wieku i posiadania dzieci – wpływa na odczuwanie satysfakcji z własnego życia. Przy tym wyniki niektórych badań wskazują na to, że osoby pozostające w związku małżeńskim są rzadziej skonfliktowane ze sobą i wyżej oceniają jakość swego życia niż rodziny kohabitujące i samotne matki (Aronson, Huston 2004). Zdecydowana większość badań świadczy jednak o tym, że kobiety pozostające w stałym związku – niezależnie od jego formy – są bardziej zadowolone z życia, co jest zgodne z ustaleniami poczynionymi w ramach psychologii pozytywnej i psychologii zdrowia (Argyle 2004; Czapiński 2004; Maslow 2006; Heszen, Sęk 2007; Linley, Joseph 2007; Diener, Biswas-Diener 2008; Seligman 2010). Doniesienia empiryczne na temat czynników warunkujących zadowolenie z życia wśród kobiet świadczą o szczególnym znaczeniu pomysłnego zakończenia procesu wychowywania i opieki nad dziećmi oraz pozostawania w stałym związku, co pozwala kobietom swobodnie angażować się w realizację własnej kariery zawodowej (Kotowska 2005; Myers 2007; Vaillant 2007; Janicka 2008).

Podsumowując należy stwierdzić, że jednoczesne pełnienie ról rodzinnych i zawodowych z reguły prowadzi do doświadczania podwójnego konfliktu („praca–rodzina” i „rodzina–praca”), nasilanego lub minimalizowanego przez tak ważne czynniki, jak dzieci, wiek oraz pozostawanie w związku małżeńskim lub partnerskim. Przy tym, co warto podkreślić, ani konflikt ról, ani te czynniki – za wyjątkiem pozostawania lub nie w stałym związku – nie mają znaczenia dla odczuwania i oceny satysfakcji z własnego życia. Jest więc prawdopodobne, że zarówno stopień doświadczania konfliktu ról, jak i ocena satysfakcji z własnego życia zależą od jeszcze innych czynników psychospołecznych i kulturowych, wśród których

najczęściej wskazuje się na zasoby osobiste i na umiejętność zarządzania nimi. Mówi o tym teoria ról i zasobów zaproponowana przez Stevana E. Hobfolla (2006). Ponieważ każdy człowiek ma ograniczone zasoby osobiste, więc dąży do ich ochrania, zachowania i pomnażania. Tymczasem jednoczesne sprawowanie ról rodzinnych i zawodowych prowadzi do długotrwałego stresu i powoduje zużywanie się zasobów, czemu towarzyszy niezadowolony z pracy, spadek satysfakcji z życia, ze związku małżeńskiego/partnerskiego i rodziny (Rice, Frone, McFarlin 1992; McElwain, Korabik, Rosin 2005; Maslach, Leiter 2011; Rantanen i in. 2011).

Można jednak odwołać się do teorii mnogości ról (Pleck 1995), zgodnie z którą osoby pełniące ich więcej doświadczają lepszego samopoczucia i zwiększenia satysfakcji życiowej, gdyż negatywne efekty w jednej roli są z powodzeniem redukowane przez efekty pozytywne uzyskiwane w innej roli. Rosalind Barnett i Jannet Hyde (2001) potwierdziły, że kobiety aktywne zawodowo, pozostające w stabilnym związku i mające dzieci, mają lepsze samopoczucie i zgłaszają mniej problemów, mimo doświadczania konfliktu ról. Ponadto kobiety zadowolone z pracy i rodziny lepiej funkcjonują w obu sferach, co przekłada się na odczuwanie zadowolenia z życia (Rostkowski 2006). Okazuje się więc, że wielość pełnionych ról nie musi prowadzić do wewnętrznych konfliktów, a nawet jeśli do nich prowadzi, to nie wszyscy doświadczają z tego powodu negatywnych konsekwencji (Lambert 1990; Kossek, Ozeki 1998; Allen i in. 2000; Grzywacz, Marks 2000; Allen, Finkelstein 2014). Ostatecznie trzeba przyznać, że konflikt ról może implikować zarówno negatywne, jak i pozytywne skutki. Z jednej strony może wywoływać stres, zmęczenie, zniechęcenie i napięcie, a z drugiej – poczucie wzrostu psychicznego, rozwoju osobowości i pełniejszego funkcjonowania (Maslow 2006).

LITERATURA

- Allen T.D., Herst D.E.L., 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”, nr 5 (2), s. 278–308.
- Allen T.D., Finkelstein L.M. 2014, *Work – Family Conflict among Members of Full-time Dual-earner Couples: an Examination of Family life Stage, Gender, and Age*, „Journal of Occupational Health Psychology”, nr 19 (3), s. 376–384.
- Argyle M. 2004, *Psychologia szczęścia*, Wydawnictwo Astrum, Wrocław.
- Aronson S.R., Huston A.C. 2004, *The Mother–Infant Relationship in Single, Cohabiting and Married Families: a Case for Marriage?*, „Journal of Family Psychology”, nr 18 (10), s. 5–18.
- Barnett R.C., Hyde J.S. 2001, *Women, Men, Work and Family*, „American Psychologist”, nr 56, s. 781–796.
- Budrowska I., Duch D., Titkow A. 2003, *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, www.ips.org.pl.
- Cramm C., Blossfeld H-P., Drobnic S. 1998, *Die Auswirkungen der Doppelbelastung durch Familie und Beruf auf das Krankheitsrisiko von Frauen*, „Zeitschrift für Soziologie”, nr 5, s. 341–357.
- Davies L., McAlpine D.D. 1998, *The Significance of Family, Work, and Power Relations for Mothers' Mental Health*, „Canadian Journal of Sociology”, nr 23 (4), s. 369–387.

- Diener E. 2000, *Subjective Well-being: the Science of Happiness and a Proposal for a National Index*, „American Psychologist”, nr 55 (1), 34–43.
- Diener E., Biswas-Diener R. 2008, *The Science of Optimal Happiness*, Blackwell Publishing, Boston.
- Duxbury L.E., Higgins C.A., Lee C. 1994, *Work-family Conflict; a Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control*, „Journal of Family Issues”, nr 15 (3), s. 449–466.
- Duxbury L.E., Higgins Ch. 2001, *Work-life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where do We Need Go?*, Work Network, Canadian Policy Research Networks, Ottawa.
- Greenhaus J.H., Beutell N.J. 1985, *Sources of Conflict between Work and Family Roles*, „Academy of Management Review”, nr 10, s. 76–88.
- Grzywacz J.G., Marks N.F. 2000, *Reconceptualizing the Work–Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family*, „Journal of Occupational Health Psychology”, nr 5 (1), s. 111–126.
- Haas L. 1995, *Structural Dimension of the Work and Family Interface*, w: *The Work and Family Interface: Toward a Contextual Effects Perspective*, red. G. Bowen, J. Pittman, Family Focus Series, National Council on Family Relations, Minneapolis, s.113–121.
- Hammen C. 2005, *Stress and Depression*, „Annual Review of Clinical Psychology”, nr 1, s. 293–319.
- Heszen I., Sęk H. 2007, *Psychologia zdrowia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Hobfoll S.E. 2006, *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Janicka I. 2008, *Konflikt w relacji rodzina–praca a jakość życia*, w: *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, red. L. Golińska, B. Dudek, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 419–431.
- Juczyński Z. 2001, *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa.
- Kahn R.L., Wolf D.M., Quinn R., Snoek J.D., Rosenthal R.A. 1964, *Organizational Stress*, Wiley, New York.
- Kendler K.S., Karkowski L.M., Prescott C.A. 1999, *Causal Relationship between Stressful Life Events and the Onset of Major Depression*, „American Journal of Psychiatry”, nr 156, s. 837–841.
- Kinnunen U., Mauno S. 1998, *Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict Among Employed Women and Men in Finland*, „Human Relations”, nr 51, s. 157–177.
- Kossek E.E., Ozeki C. 1998, *Work–Family Conflict, Policies, and Job–Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior–Human Resources Research*, „Journal of Applied Psychology”, nr 83, s. 139–149.
- Kotowska I.E. 2005, *Scenariusze polityki ludnościowej dla Polski. Badanie eksperckie Delhi*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Kwak A. 2002, *Uniwersalność instytucji rodziny i kierunek jej przemian*, „Roczniki Socjologii Rodziny”, t. XIV, s. 11–23.
- Kwak A. 2006, *Czas pracy – perspektywa matek małych dzieci*, „Pedagogika Rodziny”, nr 1, s. 93–104.

- Lachowska B. 2008, *Wzajemne oddziaływanie pracy i rodziny – perspektywa konfliktu i facylitacji (raport z badań pilotażowych)*, w: *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, red. L. Golińska, B. Dudek, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 431–444.
- Lambert S.J. 1990, *Processes Linking Work and Family: A critical Review and Research Agenda*, „Human Relations”, nr 43 (3), s. 239–257.
- Lapierre L.M., Allen T.D. 2006, *Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being*, „Journal of Occupational Health Psychology”, nr 11 (2), s. 169–181.
- Leszkowicz-Baczyńska Ż. 2002, *Między domem a pracą – wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania zadowolenia z życia kobiet*, w: *Przemiany orientacji życiowej kobiet zamężnych. Studium socjologiczne*, red. A. Wachowiak, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań, s. 75–122.
- Maslach Ch., Leiter M.P. 2011, *Prawda o wypaleniu zawodowym*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Maslow A. 2006, *Motywacja i osobowość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- McElwain A.K., Korabik K., Rosin H.M. 2005, *An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict*, „Canadian Journal of Behavioral Science”, nr 37 (4), s. 283–298.
- Myers D.G. 2007, *Związki z ludźmi a dobre życie: szukanie równowagi między interesem jednostki i wspólnoty w polityce społecznej*, w: *Psychologia pozytywna w praktyce*, red. P.A. Linley, S. Joseph, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 389–412.
- Netemeyer R.G., Boles J.S., McMurrian R. 1996, *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*, „Journal of Applied Psychology”, nr 81, s. 400–410.
- Pleck J. 1995, *Work Roles, Family Roles and Well Being*, w: *The Work and Family Interface: Toward a Contextual Effects Perspective*, red. G. Bowen, J. Pittman, Family Focus Series, National Council on Family Relations, Minneapolis, s. 17–23.
- Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* 2004, red. J. Czapiński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Psychologia pozytywna w praktyce* 2007, red. P.A. Linley, S. Joseph, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Rantanen M., Mauno S., Kinnunen U., Rantanen J. 2011, *Do Individual Coping Strategies Help or Harm in the Work-Family Conflict Situation? Examining Coping as a Moderator between Work-Family Conflict and Well-being*, „International Journal of Stress Management”, nr 18 (1), s. 24–48.
- Rapaport R., Rapaport R.N. 1975, *Leisure and the Family Life Cycle*, Routledge, London.
- Renzetti C.M., Curran D.J. 2005, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Rice R.W., Frone M.R., McFarlin D.B. 1992, *Work-nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life*, „Journal of Organizational Behavior”, nr 13, s. 155–168.
- Rostkowski J. 2006, *Nierówność zawodowa kobiet a doświadczanie zadowolenia i jakości życia w miejscu pracy. Wybrane aspekty*, w: *Jakość życia rodzinnego. Wybrane zagadnienia*, red. T. Rostkowska, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Informatyki, Łódź, s. 43–70.
- Ryff C.G., Singer B. 2004, *Paradoksy kondycji ludzkiej: dobrostan i zdrowie na drodze ku śmierci*, w: *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 147–162.

- Seligman M.E.P. 2010, *Co możesz zmienić, a czego nie możesz (ucząc się akceptować siebie)*, Media Rodzina, Poznań.
- Somech A., Drach-Zahavy A. 2007, *Strategies for Coping with Work–Family Conflict: the Distinctive Relationships of Gender Role Ideology*, „Journal of Occupational Health Psychology”, nr 12 (1), s. 1–19.
- Strykowska M. 1992, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań.
- Titkow A. 2007, *Tożsamość polskich kobiet: ciągłość, zmiana, konteksty*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.
- Vaillant G.E. 2007, *Pozytywne starzenie się*, w: *Psychologia pozytywna w praktyce*, red. P.A. Linley, S. Joseph, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 334–362.
- Wachowiak A. 2002, *Przemiany orientacji życiowej kobiet zamężnych: studium socjologiczne*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań.
- Zalewska A.M. 2003, *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa.
- Zalewska A.M. 2009, *Konflikty „praca–rodzina” oraz ich źródła i skutki w zależności od płci i posiadania dzieci*, w: *Kobiecość w obliczu zmian. Studia interdyscyplinarne*, red. A. Chybicka, B. Pastwa-Wojciechowska, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, s. 101–123.

CONFLICT OF FAMILY AND PROFESSIONAL ROLES AND LIFE SATISFACTION

KEYWORDS

CONFLICT OF FAMILY
AND PROFESSIONAL ROLES,
LIFE SATISFACTION

SUMMARY Two forms of “job versus family” conflict were researched: when fulfilling professional requirements hinders performing family roles or conversely. Moreover, the participants (i.e. 140 professionally active women) were asked about the level of their satisfaction with life.

The aim of the research was to establish whether the experienced conflicts depend on the following factors: age, living in a relationship and being a parent.

It turned out that the conflicts are moderately correlated and do not have an influence on satisfaction with life. While being a parent escalates both forms of conflict, neither age or living in a relationship have an influence on perceiving them. However, both of these factors are significant to the level of satisfaction with life.