

Agnieszka Gałkowska

**MIĘDZY SCYLLĄ A CHARYBDĄ?
BOGUSŁAWA LACHOWSKA, PRACA I RODZINA.
KONFLIKT CZY SYNERGIA? KONFLIKT I FACYLITACJA
MIĘDZY ROLAMI RODZINNYMI I ZAWODOWYMI
- UWARUNKOWANIA I ZNACZENIE DLA JAKOŚCI ŻYCIA
Kobiet i Mężczyzn,
[WYDAWNICTWO KUL, LUBLIN 2012, S. 322]**

Niemal każdy dorosły człowiek zastanawia się, jak praca i rodzina – dwa zasadnicze obszary ludzkiego funkcjonowania w świecie – wpływają na nasze życie i poczucie satysfakcji. Czy balansując, często z niemałym trudem, między jednym a drugim, traci się więcej niż wybierając tylko jeden z tych obszarów? Lektura książki Bogusławy Lachowskiej każe to pytanie traktować jako retoryczne – osadzona jest bowiem mocno w realiach, które sprawiają, że niewiele osób może swobodnie wybierać między skierowaniem swojej głównej aktywności tylko na pracę albo tylko na rodzinę. W tej sytuacji ważniejsza staje się refleksja nad wzajemnymi powiązaniem tych pól i ich związkiem z jakością życia. Autorka wychodzi bowiem z założenia, że nie można traktować pracy i rodziny jako dwóch niezależnych obszarów, ich przenikanie się stanowi bowiem codzienne doświadczenie osób telefonujących z pracy do dzieci czy małżonka, próbujących w domu wygospodarować czas na przygotowanie się do pracy czy uporania się z zaległą dokumentacją. Podjęła się zbadać, czy sposób, w jaki oba te obszary – rodzinny i zawodowy – wpływają na siebie, a więc czy pozostają w konflikcie

czy też stymulują się wzajemnie – ma znaczenie dla oceny jakości życia dokonywanej przez jednostki. Ujmowanie relacji między pracą a rodziną w kategoriach konfliktu ról, kiedy pełnienie jednej roli zaburza sprawność realizacji drugiej, ma już swoją tradycję, autorka jednak podejmuje też zdecydowanie rzadziej dotąd analizowane zagadnienie możliwego działania facylitującego między tymi obszarami, tj. pozytywnego wpływu np. umiejętności zdobytych w jednym polu, na efektywność funkcjonowania w „konkurencyjnym” obszarze. Przyjmuje przy tym, że i konflikt, i facylitacja, ze względu na różne ich źródła i odmienne konsekwencje, stanowiąc mogą niezależne zjawiska, co oznacza, że np. wzrost konfliktu nie musi być tożsamy ze spadkiem oddziaływań facylitujących.

Bogusława Lachowska problem relacji między pracą a rodziną widzi bardzo szeroko, co odzwierciedla stworzony przez nią złożony model teoretyczny (odwołujący się przede wszystkim do prac Voydanoff i Frona oraz Patterson), który stanowi podstawę do sformułowania hipotez głównych (autorka stawia ich dziesięć, ale uszczegóławia dodatkowo w odniesieniu do kolejnych składowych głównego problemu badawczego) i poddawany jest szczegółowej weryfikacji przy użyciu wielu technik badawczych i zaawansowanych procedur statystycznych.

Model ten ma dwie, zwierciadlane części, wyróżnione ze względu na kierunek spodziewanych wpływów. Analizowane są bowiem z jednej strony wpływy rodziny na pracę oraz ich związki z parametrami dotyczącymi jakości życia. Oddzielnie zaś (druga część modelu) badane są wpływy pracy na rodzinę oraz ewentualne związki badanych zmiennych ze wskaźnikami jakości życia. Te ostatnie określane są oddzielnie dla oceny poznawczej (satisfakcja) i dla emocjonalnej (dystres). Uwzględniane są zatem: satisfakcja z pracy/dystres w pracy, satisfakcja rodzina/dystres rodzinny oraz ogólna satisfakcja z życia/ogólny dystres. Autorka zakłada przy tym, że postrzeganie roli zawodowej jako utrudniającej funkcjonowanie rodzinne oraz rodzinnej jako utrudniającej realizację roli zawodowej (konflikt praca–rodzina, konflikt rodzina–praca) oraz dostrzeganie ułatwień, jakie niesie praca dla realizacji ról rodzinnych bądź rodzina dla pracy (facylitacja praca–rodzina, facylitacja rodzina–praca), pośredniczy we wpływie czynników związanych z różnymi aspektami pracy i różnymi rodzajami charakterystyki rodziny na jakość życia.

Każdy przewidywany w modelu czynnik jest szczegółowo omawiany, przytaczana jest też dyskusja nad jego istotą, uwarunkowaniami i znaczeniem oraz związane z nim badania. Ponadto zdecydowana większość zmiennych określana jest przy pomocy kilku, nierzadko złożonych wskaźników, wymagających użycia wielu narzędzi badawczych. W odniesieniu np. do samego obszaru pracy, określono wymagania¹ związane z pracą obejmujące te dotyczące czasu pracy

¹ Są to wg koncepcji Voydanoff, przywoływanej przez autorkę, żądania, oczekiwania i normy wynikające z roli mające charakter strukturalny lub psychologiczny, którym jednostka musi się podporządkować, odpowiedzieć na nie lub zaadaptować się do nich poprzez wysiłek fizyczny lub umysłowy.

i zakresu pracy w ponadwymiarowym czasie, wymagania związane z napięciem – ryzyko utraty pracy, przeciążenie roli zawodowej; wymagania odnoszące się do granicy między pracą a rodziną, w tym związane z przemieszczaniem się i z nakładaniem się ról (zajmowanie się rodziną w pracy i pracą w domu). W zakresie zasobów² (pracy wyodrębnione zostały tzw. zasoby generujące zasoby (poczucie autonomii w pracy, możliwości rozwoju zawodowego i uczenie się oraz wsparcie uzyskiwane ze strony współpracowników) oraz nagrody z obszaru pracy (określane przez wysokość dochodu i wielkość nagród psychologicznych, takich jak np. uznanie, odczuwanie dumy czy szacunek). Brane pod uwagę były też zasoby pracy odnoszące się do granicy między pracą a rodziną, tj. normatywne wsparcie kultury organizacyjnej dla godzenia ról rodzinnych i zawodowych oraz wsparcie w tym zakresie otrzymywane ze strony przełożonego. Ze względu na utrzymujące się odmienne znaczenie pracy i rodziny dla poczucia satysfakcji życiowej kobiet i mężczyzn, we wszystkich analizach uwzględniano też czynnik płci.

W efekcie przedstawienie uzyskanych danych, analiza wzajemnych powiązań między badanymi zmiennymi, określenie efektów i ostateczna weryfikacja hipotez, stały się niezwykle skomplikowane, choć trzeba przyznać, że autorka próbowała dokładnie wyjaśnić uzyskane rezultaty i sposoby, jakie do tego prowadziły. Ta złożoność wynikająca tak z analitycznych kompetencji autorki, jak i z samej istoty problemu, pozostaje mimo wszystko podstawową trudnością w odbiorze całości książki, tym bardziej, że w kolejnych rozdziałach, zapewne aby przypomnieć czytelnikowi dotychczasowy tok myślenia, powtarzane są, choć niedosłownie, treści już wcześniej w pracy rozwijane.

Badania omówione w książce dotyczyły 159 kobiet i 155 mężczyzn, aktywnych zawodowo, z co najmniej średnim wykształceniem, pozostających w związkach małżeńskich również z osobami pracującymi i wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku poniżej 12 lat (więcej niż jedno dziecko posiadała jedynie jedna trzecia badanych).

Uzyskane wyniki wskazują, które spośród wymagań i zasobów związanych z poszczególnymi rolami mają znaczenie dla doświadczanego konfliktu lub facylitacji. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni referują podobne nasilenie konfliktu i facylitacji w obu obszarach, choć płeć różnicuje czasem czynniki, które są ich najsilniejszymi predyktorami. Spośród wymagań związanych z rolą rodzinną, o wielkości konfliktu rodzina–praca decyduje, niezależnie od płci, przeciążenie rolą oraz zajmowanie się sprawami rodziny w czasie pracy. Natomiast spostrzeżenie pracy jako utrudnienia dla pełnienia ról rodzinnych jest wyznaczone przede wszystkim przeciążeniem roli zawodowej, zajmowaniem się pracą w czasie dla rodziny oraz praca w czasie ponadwymiarowym, zlecana bez wcześniejszych uzgodnień, a w grupie mężczyzn także ryzyko utraty pracy. Co ciekawe, sama ilość czasu potrzebnego rodzinie lub pracy nie stanowi istotnego predyktora kon-

² Czyli strukturalnych lub psychologicznych aktywów, które wspomagać mogą pełnienie roli, redukować jej wymagania lub generować nowe zasoby.

fliktu, o ile osoba nie jest zaskakiwana koniecznością nagłego wygosparowania dodatkowych godzin.

W odniesieniu do czynników wpływających na poziom facylitacji między obszarami, różnice płci są większe. U kobiet najważniejszym predyktorem facylitacji rodzina–praca są takie spośród wyróżnionych zasobów rodziny, jak: uzyskiwane od rodziny wsparcie normatywne dla godzenia ról (tj. zrozumienie dla spraw zawodowych partnera lub rodzica, akceptacja dostosowywania życia rodziny do wymagań roli zawodowej osoby pracującej, gotowość rozmowy na temat spraw zawodowych istotnych dla funkcjonowania rodziny) oraz tzw. systemowe zasoby rodziny (spójność, elastyczność, dobra komunikacja). Konflikt rodzina–praca przewidywać można natomiast, gdy rodzina słabo radzi sobie z trudnościami dnia codziennego spowodowanymi godzeniem życia domowego z zawodowym. Mężczyźni doświadczają natomiast facylitującego wpływu zasobów rodzinnych na pracę, jeśli uzyskiwać mogą różne nagrody psychologiczne płynące z kontaktów z żoną i dziećmi. Ponadto im żona bardziej udziela wsparcia, tj. umacnia poczucie własnej wartości mężczyzny i sprawia, że ma świadomość ważności swojej roli w rodzinie, okazuje mu sympatię i zrozumienie, tym rzadziej ocenia on rodzinę jako przeszkodę w działalności zawodowej. Co więcej, wsparcie żony jest ważne także dla redukcji negatywnych wpływów pracy zawodowej na funkcjonowanie mężczyzn w roli rodzinnej.

Z kolei zasoby uzyskiwane dzięki pracy facylitują pełnienie roli rodzinnej wtedy, gdy rola zawodowa daje możliwość uczenia się i rozwoju zawodowego, przy czym dla mężczyzn w tym zakresie istotne jest też wsparcie współpracowników. Zasoby pracy mogą także zmniejszać utrudniający wpływ pełnienia roli zawodowej na funkcjonowanie w rodzinie. Predyktorami są tu kultura organizacji sprzyjająca harmonizowaniu tych dwóch obszarów, a dla kobiet ponadto nagrody psychologiczne uzyskiwane w pracy, wsparcie współpracowników oraz (tak, jak w facylitowaniu) możliwość uczenia się i rozwoju zawodowego.

Pełnienie ról rodzinnych w większym stopniu poprawia realizację ról zawodowych, niż odwrotnie. Praca bowiem w dużo mniejszym stopniu (niż rodzina w stosunku do pracy) facylituje funkcjonowanie w rodzinie. Generalnie też częściej niż rodzina jest źródłem oddziaływań utrudniających.

Badania przeprowadzone przez Bogusławę Lachowską ujawniły też istnienie szeregu statystycznie istotnych powiązań między charakterystyką pracy i rodziny oraz konfliktu i facylitacji ze wskaźnikami jakości życia kobiet i mężczyzn. Autorka stwierdziła, że udane godzenie ról rodzinnych i zawodowych, wyrażające się niskim natężeniem konfliktu między nimi, ma duże znaczenie dla jakości życia. Co więcej, wbrew powszechnemu mniemaniu dotyczy to w tym samym stopniu kobiet, co i mężczyzn, w odniesieniu do których raczej nie docenia się, jak duże znaczenie ma dla ich dobrostanu udane pełnienie ról rodzinnych. Nie oznacza to jednak, że wszystkie zależności układają się tak samo w przypadku kobiet i mężczyzn.

Spostrzeżenie, że rodzina ma negatywny wpływ na funkcjonowanie zawodowe, u obu płci zwiększa dystres związany z pracą, dystres w relacjach z rodziną oraz dystres ogólny. Analogicznie dzieje się, gdy praca jest spostrzegana jako utrudnienie dla efektywnej realizacji roli rodzinnej – rośnie wówczas dystres rodzinny, dystres w pracy i dystres ogólny. Gdy natomiast życie rodzinne uznane zostaje za źródło facylitacji w pełnieniu roli zawodowej, zmniejszają się u wszystkich objawy ogólnego dystresu, a u kobiet także dystresu w pracy.

Reakcja emocjonalna kobiet i mężczyzn na konflikt i facylitację między rolami jest więc bardzo podobna, jednak już poznawcze oceny jakości życia (satisfakcja) są mocniej zróżnicowane ze względu na płeć. Konflikt między rolami, szczególnie zaś ten między pracą a rodziną, zdecydowanie mocniej szkodzi ogólnej satysfakcji z życia mężczyzn niż kobiet. U kobiet ten rodzaj konfliktu odbija się przede wszystkim na samej satysfakcji z pracy i satysfakcji z małżeństwa i rodziny (jednak nie osiąga tu poziomu istotności statystycznej), ale nie wywiera wpływu na ogólną satysfakcję z życia. Także spostrzeganie rodziny jako utrudniającej realizację roli zawodowej mocniej uderza w ogólną satysfakcję z życia u mężczyzn oraz w ich satysfakcję z małżeństwa i rodziny. Niezależny od płci pozostaje wpływ tego rodzaju konfliktu na obniżenie satysfakcji z pracy.

Konflikt między rolami (choć jego poziom, tak zresztą, jak i oddziaływań facylitujących, jest podobnie oceniany przez obie płcie), wbrew powszechnym opiniom powoduje zatem więcej negatywnych efektów dla jakości życia mężczyzn niż kobiet. Są one intensywniejsze i dotyczą większej liczby wskaźników. Ponadto spostrzeganie przez mężczyzn pracy jako utrudniającej funkcjonowanie w rodzinie, wiąże się z nasileniem u nich intencji odejścia z organizacji.

Jednym z wyjaśnień większego znaczenia konfliktu dla jakości życia mężczyzn, przywoływanych w książce, jest to, że mężczyźni nie mogą, tak jak robią to czasem kobiety, zredukować powstałych w wyniku konfliktu napięć przez wycofywanie się z roli zawodowej. Zagrażałoby to bowiem znacząco ich reputacji społecznej. Warto jednak zauważyć, że wyjaśnienie to nie jest całkiem przekonujące, dla kobiet bowiem ewentualne wycofanie się z roli „rodzinnej” byłoby podobnie piętnujące. Skoro zatem sytuacja „społeczna” kobiet i mężczyzn zaniedbujących lub porzucających którąś z pełnionych ról jest analogiczna, a różnicę stanowi rodzaj roli, za której zaniedbanie spotykają sankcje, wówczas – o ile czynnik reputacji społecznej byłby tu rzeczywiście znaczący – wpływy konfliktu na jakość życia powinny być tożsame dla obu płci. Wyraźnie są jednak różne, więc albo – co jest bardzo prawdopodobne także w świetle innych wyników przedstawionych w omawianej książce – zmieniła się percepcja roli kobiecej, a oczekiwania wobec męskiej pozostały tradycyjne, choć straciły na stabilności (być może dlatego mężczyźni są bardziej zadowoleni z rodziny, gdy uzyskują wsparcie dla swej roli rodzinnej w organizacji), albo przyczyny leżą jeszcze gdzie indziej.

Porównanie zakresu i siły wpływu doświadczanego konfliktu i facylitacji między rolami na badane wskaźniki jakości życia pokazuje, niezależnie od

płci, większe znaczenie oddziaływań utrudniających. U kobiet jednak spostrzeżenie ułatwiającego wpływu jednej roli na drugą ma częściej istotne znaczenie dla jakości życia; w przypadku doświadczania pracy jako ułatwiającej sprawną realizację roli rodzinnej zwiększa się u nich (a nie odnotowano tego u mężczyzn) satysfakcja z pracy i osłabiają się związane z nią objawy dystresu.

Choć nie sposób przedstawić w ramach krótkiej recenzji wszystkich wyników i wniosków autorki, warto podkreślić, że otrzymane rezultaty każą weryfikować potoczne wyobrażenia na temat męskiego i żeńskiego podejścia do pracy zawodowej i życia rodzinnego, wskazują na rolę rozwiązań organizacyjnych i zachowań współpracowników oraz sposobu funkcjonowania rodziny dla kreowania klimatu sprzyjającego lepszej jakości życia osób godzących, jak się okazuje, wcale nie tak odrębne światy.

Interesujące, oparte na wynikach rzetelnie przeprowadzonych i nowocześnie zanalizowanych badań, spostrzeżenia autorki warte są trudu włożonego w lekturę obfitującą w złożone statystyki i gęstą od odniesień do różnych teorii, modeli i wcześniejszych poszukiwań empirycznych. Przedstawione w książce badania są znaczące nie tylko dla zweryfikowania teoretycznego modelu, ale mają niebagatelne znaczenie praktyczne. Z tego względu przydałaby się bardziej popularna wersja pracy, dająca szansę na upowszechnienie empirycznie zweryfikowanej, solidnej wiedzy o najważniejszych obszarach aktywności ludzkiej. Godzenie pracy i życia rodzinnego, jak dobitnie dowodzi prezentowana tu monografia, nie musi bowiem być odbierane jako ryzykowna i niezbyt uszczęśliwiająca żegluga między antycznymi potworami – Scyllą i Charybdą.