

## WYMAGANIA W PRACY I W RODZINIE A SATYSFAKCJA Z PRACY I SATYSFAKCJA Z MAŁŻEŃSTWA MEDIUJĄCA ROLA KONFLIKTÓW MIĘDZY PRACĄ I RODZINĄ

**Łukasz Baka**  
Zakład Psychologii  
Akademia im. Jana Długosza  
Częstochowa

### EFFECTS OF JOB AND FAMILY DEMANDS ON JOB SATISFACTION AND MARITAL SATISFACTION. MEDIATING ROLE OF WORK-FAMILY CONFLICTS

**Summary.** The study was aimed at investigation 1) effect of job and family demands on job and marital satisfaction, 2) mediating role of work-family and family-work conflicts and differences between women and men in regards to work the conflicts and job and marital satisfaction. Participants were 281 workers represented different type of occupation. The result support researching hypothesis partly. High work and family demands correlated with low job and marital satisfaction. Moreover work-family conflict mediated effect of job demands on job satisfaction. Family-work conflict did not play role of mediator. Men were characterized by lower family-work conflict and lower marital satisfaction than women. There were not sex differences related to work-family conflict and job satisfaction.

**Key words:** job demands, family demands, job satisfaction, marital satisfaction, work-family conflict, family-work conflict

### Wprowadzenie

Na przełomie ostatnich dwudziestu lat wymagania w obszarach pracy i rodziny znacząco się zmieniły. Tradycyjny podział na środowisko pracy i środowisko rodziny oraz czas przeznaczony na pracę i czynności rodzinne coraz bardziej się zaciera, a role przypisane tym dwóm obszarom przenikają się wzajemnie. Zmiany te są wynikiem zarówno przemian polityczno-ekonomicznych w naszym kraju, jak też procesów globalizacji i industrializacji na świecie. Początkowo, badania w obszarach pracy i rodziny prowadzone były niezależnie. Z czasem okazało się, że to, jak ktoś funkcjonuje w pracy może wpływać na jego funkcjonowanie w domu i od-

---

Adres do korespondencji: Łukasz Baka, e-mail, lukaszbaka@interia.pl

wrotnie. Pomiedzy badaczami wciáz nie ma zgodności, co do tego, w jaki sposób wielość ról oraz wymagania z nimi związane łączą się ze zdrowiem i samopoczuciem człowieka (Demerouti, Bakker, Voydanoff, 2010). Część badaczy sugeruje, że każda rola, niezależnie od siebie, może być źródłem pozytywnych emocji, poprzez które przyczynia się do wzrostu szeroko pojętego poczucia jakości życia. Dlatego funkcjonowanie w wielu rolach będzie wiązało się z doświadczaniem wyższego zadowolenia z życia niż funkcjonowanie w jednej roli. Potwierdzają to niektóre badania (np. Greenglass, 2003; Demerouti, Bakker, Bulters, 2004). Pełnienie ponadto różnorodnych ról może przyczyniać się do nabywania kompetencji i wzrostu zasobów osobistych, np.: wysokiej samooceny, poczucia własnej skuteczności, umiejętności współpracy i radzenia sobie ze stresem, umiejętności interpersonalnych – i generować tym samym pozytywny nastrój (Demerouti, Bakker, Yoydanoff, 2010). Taki dodatni transfer jest zgodny z założeniami koncepcji poszerzania umysłu i budowy zasobów osobistych (Fredrickson, 2001). Zgodnie z nią doświadczanie różnych pozytywnych stanów afektywnych poszerza zakres pola uwagi, poznania i działania, poprzez które kształtuje wysokie poczucie jakości życia.

Silniej udokumentowane empirycznie jest stanowisko, zgodnie z którym wielość i różnorodność wymagań związanych z rolami zawodowymi i rodzinnymi jest źródłem konfliktu, ten z kolei skutkuje gorszym zdrowiem i niższym zadowoleniem z życia. Przykładowo wykazano związek wymagań w pracy i w rodzinie (np. liczby godzin pracy oraz liczby posiadanych dzieci) z konfliktem między pracą i rodziną (Bellavia, Frone, 2005), jak również związek konfliktu między pracą i rodziną z brakiem satysfakcji z pracy i małżeństwa (Netemeyer, Boles, McMurian, 1996; Burke, Greenglass, 1999), napięciem psychicznym, depresją, lękiem oraz nadużywaniem substancji psychoaktywnych (Frone, 2000), gorszym zdrowiem psychicznym i fizycznym (Mikkelsen, Burke, 2004), tendencją do porzucenia pracy (Kelloway, Gottlieb, Barham, 1999), obniżonymi osiągnięciami w pracy (Witt, Carlson, 2006) oraz wypaleniem zawodowym (Bacharach, Bamberger, Conley, 1991).

Celem niniejszych badań jest określenie związków pomiędzy wymaganiami w pracy i w rodzinie a satysfakcją z pracy i z małżeństwa oraz ustalenie w jaki sposób konflikt między pracą i rodziną pośredniczy w tej relacji. Zbadać chcę ponadto różnice w poziomie konfliktów między pracą i rodziną oraz satysfakcję z pracy i z małżeństwa ze względu na płeć. Biorąc pod uwagę odmienne oczekiwania społeczne względem kobiet i mężczyzn odnośnie do pełnionych ról społecznych, przewidywanie różnic międzypłciowych w zakresie konfliktu ról oraz satysfakcji z pracy i małżeństwa wydaje się być uzasadnione.

### **Pojęcie konfliktu między pracą i rodziną**

Konflikt pomiędzy pracą i rodziną jest definiowany jako pewna odmiana konfliktu ról, w którym wymagania roli związane z jedną dziedziną życia utrudniają bądź wykluczają realizację wymagań roli związanych z inną dziedziną życia (Greenhaus, Beutell, 1985). Innymi słowy, sprostanie wymogom ról wiążących się z uczestnictwem w życiu rodzinnym (zawodowym) jest utrudnione poprzez realizację ról wiążących się z życiem zawodowym (rodzinnym). Utrudnienia te mogą

wynikać: (a) z braku czasu (*time based*), np. nieobecność na uroczystości rodzinnej z powodu obowiązków w pracy, (b) z napięcia emocjonalnego (*strain based*), np. złość na członków rodziny z powodu stresujących wydarzeń w pracy oraz (c) z wymogu odmiennych sposobów zachowania się w rolach rodzinnych i zawodowych (*behavior based*), np. potraktowanie członka rodziny jak tzw. „trudnego klienta” (Grzywacz i in., 2007).

Autorzy rozróżniają konflikt praca – rodzina (*work-family conflict, WFC*) odnoszący się do sytuacji, w których wymagania związane z rolami zawodowymi przekładają się na funkcjonowanie ludzi w domu oraz konflikt rodzina – praca (*family-work conflict, FWC*), gdzie wymagania związane z rolami rodzinnymi utrudniają pełnienie obowiązków zawodowych. Konstrukty te traktowane są jako odrębne, choć korelacja między nimi jest dosyć silna (Byron, 2005). Przegląd badań z lat 1980-2002 wykazał, że konflikt praca – rodzina jest silniejszy i bardziej powszechny niż konflikt rodzina – praca (Eby i in., 2005). Poza tym ma on bardziej szkodliwy wpływ również na zdrowie psychofizyczne pracowników.

### **Wymagania w pracy i rodzinie a konflikt między pracą i rodziną**

Badania pokazują, że konflikt praca – rodzina i rodzina – praca mają nieco odmienne uwarunkowania. Predyspozycje indywidualne (np.: WZA, negatywna afektywność i niska ugodowość) oraz wymagania w pracy są szczególnie związane z konfliktem praca – rodzina, podczas gdy wymagania w rodzinie oraz złe relacje ze współmałżonkiem wiążą się silniej z konfliktem rodzina – praca (Byron 2005). Przykładowo, psychologowie pokazali, że do konfliktu praca – rodzina przyczyniają się obciążenia pracą (Grzywacz, Marks, 2000), zmianowy system pracy (Demerouti, Bakker, Bulters, 2004), przeciążenie rolą zawodową (Parasuraman i in., 1996), emocjonalne wymagania pracy – np.: częstość obciążających kontaktów interpersonalnych w pracy (Bakker, Geurts, 2004), słabe relacje z przełożonymi (Kinnunen, Mauno, 1998), a także brak kontroli i duża różnorodność obowiązków na stanowisku pracy (Bellavia, Frone, 2005). Z kolei wyznacznikami konfliktu rodzina – praca są liczba posiadanych dzieci i wielkość obciążeń zawodowych współmałżonka (Grzywacz, Marks, 2000), poziom zaangażowania w obowiązki domowe i rodzinne (Peeters i in., 2005), a także złe relacje małżeńskie i niskie wsparcie ze strony partnera (Demerouti, Bakker, Bulters, 2004).

### **Pojęcie satysfakcji z pracy i satysfakcji z małżeństwa**

Praca i rodzina to dwa szczególnie ważne obszary funkcjonowania większości ludzi. Można więc przyjąć, że doświadczanie satysfakcji w obydwu tych obszarach, w sposób znaczący przyczynia się do poczucia jakości życia. Satysfakcję z pracy definiuje się jako: „przyjemny lub pozytywny stan emocjonalny, wynikający z oceny własnej pracy lub doświadczeń związanych z pracą” (Locke, 1969 za: Makin, Cooper, Cox, 2000, s. 82). Powstaje on zwykle wówczas, gdy pracownik uzyskuje poprzez pracę cenione wartości. Autorzy przyjmują, że na ogólną satysfakcję z pracy składają się zwykle satysfakcje częściowe, np.: dotyczące wynagrodzenia, wa-

runków pracy, relacji z przełożonymi i współpracownikami, możliwości rozwoju oraz treści pracy.

Z kolei satysfakcja z małżeństwa (*marital satisfaction*) rozumiana jest jako: „pozytywna bądź negatywna postawa wobec własnych relacji z partnerem” (Symonds, Horvath, 2004, s. 446) lub też, w najnowszym ujęciu, jako: „zgeneralizowana subiektywna ocena jakości własnego małżeństwa” (Li, Fung, 2011, s. 246). Tradycyjnie satysfakcję z pracy i małżeństwa badacze traktowali jako względnie trwałe postawy. Obecnie przyjmuje się, że są one raczej zmieniającymi się w czasie stanami, zależnymi w pewnym stopniu od bieżących wydarzeń, doświadczanego afektu, czy wzbudzonego schematu poznawczego.

### **Konflikt między pracą i rodziną a satysfakcja z pracy i satysfakcja z małżeństwa**

Podobnie jak różne są wyznaczniki konfliktu praca – rodzina i rodzina – praca, tak różne mogą być ich konsekwencje. O ile następstwa konfliktu praca – rodzina dotyczą przede wszystkim obszaru pracy, o tyle następstwa konfliktu rodzina – praca odnoszą się głównie do obszarów domu i rodziny (Frone, Russell, Cooper, 1997). Liczne badania potwierdzają, że konflikt praca – rodzina wiąże się z niską satysfakcją z pracy wśród policjantów, pielęgniarek i inżynierów (Bacharach, Bamberger, Conley, 1991), personelu medycznego (Thomas, Ganster, 1995), nauczycieli (Netemeyer, Boles, McMurrian, 1996) oraz sprzedawców (Darrat, Amyx, Bennett, 2010). Na znaczenie konfliktu praca – rodzina dla satysfakcji z pracy wskazują też dane uzyskane w toku szeroko zakrojonych metaanaliz. Przykładowo Kossek i Ozeki (1998) w metaanalizie opartej na 46 studiach empirycznych, przeprowadzonych na różnych grupach społecznych i zawodowych, pokazali, że niemalże we wszystkich analizowanych badaniach konflikt praca – rodzina wiązał się ujemnie z satysfakcją z pracy. Średnia korelacja uzyskana dla związku tych dwóch zmiennych wyniosła  $r = -0,24$ . Allen i współautorzy (2000) uzyskali zbliżoną korelację ( $r = -0,23$ ).

Studia nad związkiem między konfliktem rodzina – praca oraz satysfakcją z małżeństwa przynoszą nieco większą rozbieżność w wynikach. Przykładowo, Covernan (1989) wykazał korelację ujemną tych zmiennych, ale tylko dla mężczyzn, z kolei w dwóch innych studiach uzyskano wyniki dokładnie odwrotne – ujemną relację konfliktu rodzina – praca z satysfakcją z małżeństwa dla kobiet, ale nie dla mężczyzn (Kinnunen, Mauno, 1998). W badaniach Netemeyera i współautorów (1996) uzyskano także ujemny związek między tymi czynnikami lub brak związku, w zależności od badanej grupy zawodowej.

### **Hipotezy badawcze**

Wiemy, że wymagania w pracy korelują dodatnio z konfliktem praca – rodzina (Grzywacz, Marks, 2000), a ten wiąże się z niską satysfakcją z pracy (Kossek, Ozeki, 1998). Z kolei wymagania w rodzinie są dodatnio związane z konfliktem rodzina – praca (Demerouti, Geurts, Kompier, 2004), a ten prowadzi często do niskiej satysfakcji z małżeństwa (Netemeyer, Boles, McMurrian, 1996). Istnieją też

studia, w których bezpośrednio potwierdzona została mediacyjna rola konfliktu praca – rodzina i rodzina – praca w odniesieniu do związku pomiędzy wymaganiami w pracy i w rodzinie a zdrowiem (Kinnunen, Mauno, 1998; Geurts i in., 2003; Janssen i in., 2004; Peeters i in., 2005). Przykładowo, w badaniach holenderskich ustalono, że obciążenia pracą poprzez konflikt praca – rodzina oddziałują na negatywny afekt w pracy, nastrój depresyjny oraz dolegliwości zdrowotne (Geurts i in., 2003). Z kolei Peeters i in. (2005) wykazali, że konflikt praca – rodzina mediuje wpływ wymagań pracy na wypalenie, zaś konflikt rodzina – praca mediuje wpływ wymagań rodzinnych na wypalenie. Podobnych danych dostarczają badania na pielęgniarkach (Janssen i in., 2004). W hipotezie 1 (H1) przewiduję, że konflikt praca – rodzina jest mediatorem związku wymagania w pracy – satysfakcja z pracy, z kolei konflikt rodzina – praca mediuje efekt wymagań w rodzinie na satysfakcję z małżeństwa (H2).

W literaturze przedmiotu wspomina się, że kobiety i mężczyźni w nieco odmienny sposób doświadczają wymagań zawodowych i rodzinnych. Być może jest to związane z różnymi oczekiwaniami społecznymi względem obydwu płci, przekazywanymi w toku socjalizacji. Niewykluczone też, że pewną rolę odgrywają czynniki biologiczne. O ile od mężczyzn oczekuje się, aby szczególnie dobrze radzili sobie z obciążeniami zawodowymi, o tyle od kobiet wymaga się, aby lepiej niż mężczyźni realizowały obowiązki rodzinne i domowe (Peeters i in., 2005; Demerouti, Bakker, Yoydanoff, 2010). Dlatego należy spodziewać się, że kobiety doświadczają silniejszego konfliktu rodzina – praca i słabszego konfliktu praca – rodzina w porównaniu z mężczyznami. Ponadto, bardziej efektywne radzenie sobie z obowiązkami domowymi i rodzinnymi skutkować powinno wyższym poziomem satysfakcji z małżeństwa wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Z kolei skuteczne realizowanie obowiązków zawodowych powinno silniej wzmacniać satysfakcję z pracy wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Część badań potwierdza takie prawidłowości (Frone, Russell, Cooper, 1997). W hipotezie 3 (H3) przewiduję, że kobiety będą doświadczać silniejszego konfliktu rodzina – praca i słabszego konfliktu praca – rodzina, w porównaniu z mężczyznami. Ponadto kobiety powinny odczuwać wyższą satysfakcję z małżeństwa i niższą satysfakcję z pracy niż mężczyźni (H4).

## Metoda

### Osoby badane

Osobami badanymi były osoby dorosłe, pozostające w związku małżeńskim i pracujące w następujących zawodach: nauczyciela, policjanta, strażaka oraz członka personelu medycznego ( $N = 281$ ). Warunkiem koniecznym włączenia do badań było posiadanie minimum jednego dziecka. Wśród osób badanych było 148 kobiet (53%). Wiek osób badanych wahał się od 20 do 60 lat ( $M = 38,04$ ;  $SD = 9,73$ ). Badani posiadali od 1 do 8 dzieci ( $M = 1,48$ ;  $SD = 1,09$ ). Ogólny staż pracy wynosił od 1 roku do 40 lat ( $M = 15,91$ ;  $SD = 10,47$ ).



## Pomiar

W badaniach uwzględniono sześć zmiennych, do pomiaru których wykorzystano siedem narzędzi badawczych – kwestionariuszy. Trzy z nich mierzyły wymagania w pracy – konflikty interpersonalne, ograniczenia organizacyjne oraz obciążenia pracą. Po jednym kwestionariuszu użyto do pomiaru obciążeń obowiązkami rodzinnymi, konfliktu między pracą i rodziną, satysfakcji z pracy oraz satysfakcji z małżeństwa. Liczba dzieci mierzona była pojedynczym wskaźnikiem (pytaniem).

**Wymagania w pracy.** Wymagania w pracy mierzone były trzema kwestionariuszami – Skalą Konflikty Interpersonalnego (*ICAWS, Interpersonal Conflicts at Work*), Skalą Ograniczeń Organizacyjnych (*OCS, Organizational Constraints Scale*) oraz Skalą Obciążenia Pracą (*QWI, Quantitative Workload Inventory*) – w opracowaniu Spector i Jexa (1998). *ICAWS* zawiera cztery pozycje, *OCS* – jednaście, zaś *QWI* – pięć pozycji. Wszystkie skale mają pięciostopniową rozpiętość odpowiedzi (od 1 – mniej niż raz w miesiącu lub nigdy, do 5 – kilka razy dziennie). O trafności teoretycznej narzędzi mogą świadczyć dodatnie korelacje z napięciem psychicznym, dolegliwościami somatycznymi, a także lękiem jako cechą i stanem, depresją, frustracją i negatywną afektywnością. W badaniach walidacyjnych współczynniki rzetelności dla poszczególnych skal wyniosły odpowiednio  $\alpha = 0,74$  dla *ICAWS*,  $\alpha = 0,85$  dla *OCS* oraz  $\alpha = 0,81$  dla *QWI* (Spector, Jex, 1998). W niniejszych badaniach współczynniki rzetelności  $\alpha$ -Cronbacha były wyższe niż w oryginalnych badaniach i wyniosły 0,79 dla *ICAWS*, 0,88 dla *OCS* i 0,86 dla *QWI*.

**Wymagania w rodzinie.** Zmienna ta mierzona była za pomocą dwóch wskaźników. Pierwszy z nich opierał się na pojedynczym pytaniu dotyczącym ilości posiadanych dzieci. Drugim z nich był wynik na skali *Home Demands Scale (HDS)*, autorstwa Peeters i współpracowników (2005). Zawiera ona listę różnych obowiązków rodzinnych (np.: sprzątanie, robienie zakupów, opieka nad dziećmi), a zadaniem osoby badanej jest zaznaczenie czasu, jaki poświęca na każdy z tych obowiązków. Współczynnik rzetelności  $\alpha$ -Cronbacha w badaniach oryginalnych wyniósł 0,8. W moich badaniach był także zadowalający ( $\alpha = 0,82$ ).

**Konflikt praca – rodzina i rodzina – praca.** Do pomiaru tej zmiennej został wykorzystany kwestionariusz *Multidimensional Measure of Work-Family Conflict* (Carlson, Kacmar, Williams, 2000). Składa się on z osiemnastu pozycji, z których po dziewięć odnosi się do podskali konfliktu praca – rodzina i podskali konfliktu rodzina – praca. Dodatkowo każda z podskal zawiera po trzy wymiary konfliktu, dotyczące czasu, napięcia i zachowania. Rzetelność  $\alpha$ -Cronbacha wyniosła w badaniach oryginalnych dla skal konfliktu praca – rodzina i rodzina – praca odpowiednio 0,78 i 0,88, zaś w prezentowanych studiach 0,83 i 0,84.

**Satysfakcja z pracy.** Mierzona była na podstawie narzędzia opracowanego przez Bettencourta i współpracowników (2001), w adaptacji Wołowskiej (2008). Kwestionariusz Satysfakcji z Pracy mierzy stopień zadowolenia z zewnętrznych i wewnętrznych aspektów związanych z pracą (np.: wynagrodzenia, relacji międzyludzkich, możliwości rozwoju). Narzędzie składa się z dziewięciu pozycji, każda oceniana na siedmiopunktowej skali (od 1 – zupełnie niezadowolony, do 7 – cał-

kowicie zadowolony). W badaniach oryginalnych jego rzetelność wyniosła  $\alpha = 0,88$ , w moich badaniach  $\alpha = 0,89$ .

**Satysfakcja z małżeństwa.** Do pomiaru tej zmiennej wykorzystano skróconą wersję kwestionariusza *Comprehensive Marital Satisfaction Scale (CMSS)*, w opracowaniu Blum i Mehrabian (1999). Składa się on z czternastu twierdzeń, o rozpiętości odpowiedzi od -4 nie zgadzam się w bardzo dużym stopniu, do 4 – zgadzam się w bardzo dużym stopniu. Połowa twierdzeń wymaga odwrotnego sposobu kodowania odpowiedzi. W badaniach walidacyjnych autorów skali uzyskano zadowalające parametry statystyczne – trafności teoretycznej i rzetelności ( $\alpha = 0,94$ ). W moich badaniach rzetelność skali CMSS była także dosyć wysoka ( $\alpha = 0,88$ ).

## Wyniki badań

### Statystyki opisowe

W tabeli 1 przedstawiona jest maczyca korelacji dla uwzględnionych w badaniach zmiennych. Wynika z niej, że wiek wiąże się dodatnio z obowiązkami w rodzinie i ujemnie z satysfakcją z pracy. Z kolei płeć koreluje ujemnie z obowiązkami w rodzinie i konfliktem rodzina – praca i dodatnio z satysfakcją z małżeństwa. Trzy badane wymagania w pracy są ze sobą dodatnio związane, nie wiążą się natomiast z wymaganiami w rodzinie – tj. obowiązkami rodzinnymi i liczbą dzieci. Ponadto, wszystkie badane wymagania w pracy ujemnie wiążą się z satysfakcją z pracy, ale nie korelują z satysfakcją z małżeństwa. Z kolei wymagania rodzinne dotyczące liczby dzieci, ale nie obciążeń obowiązkami w rodzinie, korelują ujemnie z satysfakcją z małżeństwa. Konflikty praca – rodzina i rodzina – praca silnie ze sobą korelują, podobnie jak satysfakcja z pracy i satysfakcja z małżeństwa.

Tabela 1. Matryca korelacji badanych zmiennych

Zmienne	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Wiek	38,04	9,73	-									
2. Płeć	1,53	0,51	0,09	-								
3. Liczba dzieci	1,48	1,09	0,6***	0,01	-							
4. Konflikty interpersonalne	1,38	0,62	0,03	-0,01	-0,03	-						
5. Ograniczenia organizacyjne	1,62	0,54	-0,03	0,01	0,03	0,42***	-					
6. Obciążenie pracą	3,38	1,03	0,02	0,01	0,05	0,23***	0,27***	-				
7. Obowiązki rodzinne	2,21	1,23	0,48***	-0,45***	0,38***	0,07	0,02	-0,09	-			
8. Konflikt praca – rodzina	3,79	1,11	0,13*	-0,09	0,04	0,36***	0,3***	0,33***	0,15*	-		
9. Konflikt rodzina – praca	3,13	1,05	-0,02	-0,12*	0,03	0,14*	0,25***	0,23***	0,19**	0,59***	-	
10. Satysfakcja z pracy	4,28	1,36	-0,12*	0,07	-0,02	-0,28***	-0,25***	-0,21*	0,04	-0,26***	-0,22***	-
11. Satysfakcja z małżeństwa	2,12	1,32	0,01	0,14*	-0,17**	-0,03	-0,06	-0,09	-0,2**	-0,15*	-0,24***	0,23***

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$



Tabela 2. Konflikt praca – rodzina jako mediator wpływu wymagań w pracy na satysfakcję z pracy

Satysfakcja w pracy									
Mediator: Konflikt praca – rodzina	Konflikt interpersonalny			Ograniczenia organizacyjne			Obciążenia w pracy		
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$
Ścieżki mediacji:									
X → Y (c)	-0,55	0,14	-0,27***	-0,58	0,16	-0,25***	-0,35	0,08	-0,29***
X → M (a)	0,62	0,13	0,35***	0,69	0,16	0,31***	0,41	0,08	0,33***
M(X) → Y(b)	-0,26	0,07	-0,26***	-0,27	0,07	-0,28***	0,25	0,07	-0,26***
X(M) → Y (c')	-0,37	0,14	-0,18**	-0,38	0,16	-0,16*	-0,24	0,08	-0,2**
Test Sobela	Z = 2,94; p < 0,001			Z = 2,87; p < 0,001			Z = 2,93; p < 0,001		

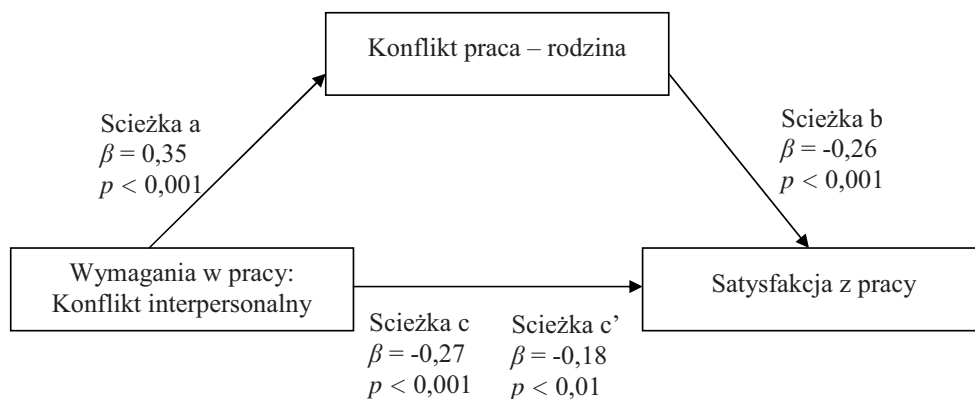
\*p < 0,5; \*\*p < 0,01; \*\*\*p < 0,001

#### Mediacyjna rola konfliktu praca – rodzina i rodzina – praca

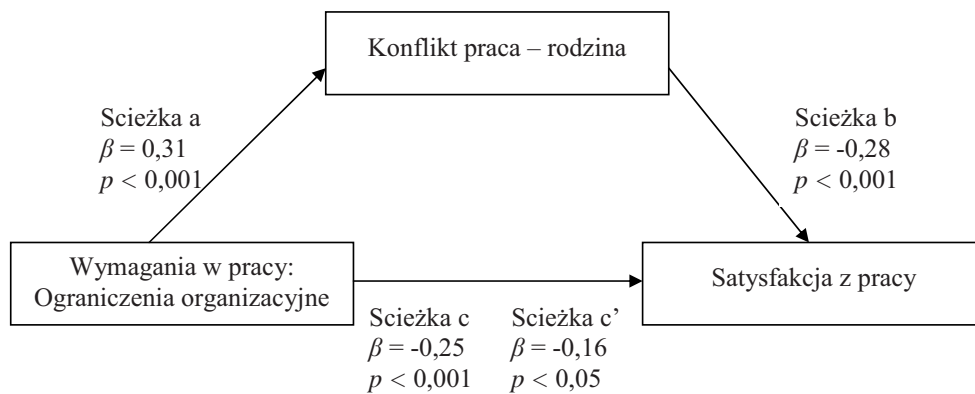
W hipotezie H1 przewidywałem, że konflikt praca – rodzina mediuje negatywny efekt wymagań w pracy na satysfakcję z małżeństwa. Do jej weryfikacji posłużyłem się procedurą wnioskowania statystycznego opracowaną przez Barona i Kenny'ego (1986). Upraszczając, w procedurze tej chodzi o wykazanie, że zmienna niezależna jest predyktorem mediatora (tzw. ścieżka a), mediator jest predyktorem zmiennej zależnej przy kontroli zmiennej niezależnej (ścieżka b), a zmienna niezależna jest predyktorem zmiennej zależnej przy kontroli mediatora (ścieżka c'). Ponadto testuje się bezpośredni związek zmiennej niezależnej ze zmienną zależną, bez udziału mediatora (ścieżka c). Aby można było mówić o wystąpieniu mediacji, muszą zostać spełnione warunki istotności statystycznej wartości  $\beta$  ścieżek a i b, jak również wartość  $\beta$  ścieżki c powinna być większa niż ścieżki c'. Dodatkowo efekt mediacji można sprawdzać testem Sobela (<http://people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>). W przypadku hipotezy H1 analiza danych powinna wykazać, że: wymagania w pracy są predyktorem konfliktu praca – rodzina (X na M, ścieżka a); konflikt praca – rodzina jest predyktorem satysfakcji z pracy, przy kontroli wymagań w pracy [M(X) na Y, ścieżka b]; zależność między wymaganiami w pracy i satysfakcją z pracy [X na Y, ścieżka c] osłabi się po uwzględnieniu konfliktu praca – rodzina [X(M) na Y, ścieżka c'].

Wyniki hierarchicznej analizy regresji z efektem mediacji przedstawia tabela 2. Okazuje się, że wymagania w pracy (tj. konflikty interpersonalne, ograniczenia organizacyjne i obciążenie pracą) oddziałują na satysfakcję z pracy w sposób bezpośredni (ścieżka c) oraz pośredni, za pomocą konfliktu rodzina – praca (ścieżka c').

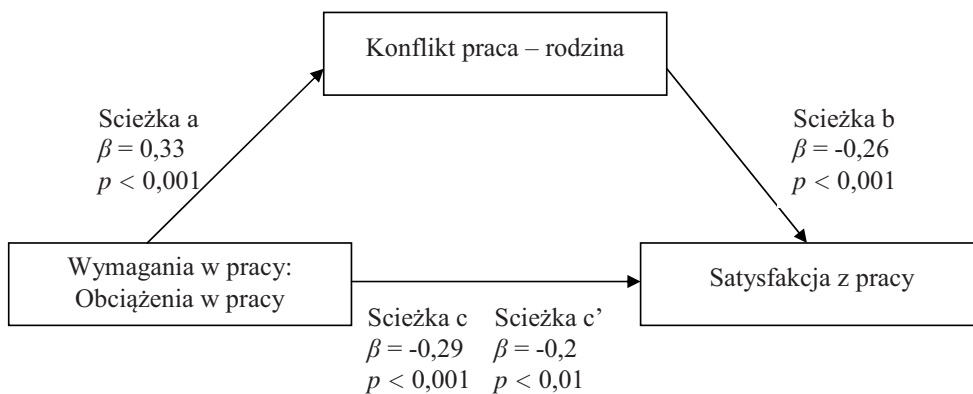
Ryciny 1, 2 i 3 ilustrują, że wysokie poziomy konfliktu interpersonalnego (rycina 1), ograniczeń organizacyjnych (rycina 2) i obciążenia pracą (rycina 3) są wyznacznikami wysokiego poziomu konfliktu praca – rodzina (ścieżka a), a wysoki poziom konfliktu praca – rodzina jest wyznacznikiem niskiej satysfakcji z pracy (ścieżka b). Uzyskane dane potwierdzają hipotezę H3, zgodnie z którą wymagania w pracy oddziałują na satysfakcję z pracy przy pośrednictwie konfliktu praca – rodzina.



Rycina 1. Konflikt praca – rodzina jako mediator wpływu konfliktu interpersonalnego na satysfakcję z pracy



Rycina 2. Konflikt praca – rodzina jako mediator wpływu ograniczeń organizacyjnych na satysfakcję z pracy



Rycina 3. Konflikt praca – rodzina jako mediator wpływu obciążeń w pracy na satysfakcję z pracy

W hipotezie H2 prognozowałem, że wymagania w rodzinie oddziałują na satysfakcję z małżeństwa za pomocą konfliktu rodzina – praca. Wyniki analizy korelacji (tabela 1) pokazują, że jedynie wymagania dotyczące obciążenia obowiązkami rodzinnymi wiążą się z konfliktem rodzina – praca. Liczba posiadanych dzieci nie jest skorelowana z konfliktem rodzina – praca. Wynik ten wskazuje, że potencjalnie może być istotny tylko jeden efekt mediacyjny – mediowany przez konflikt rodzina – praca efekt obciążenia obowiązkami rodzinnymi na satysfakcję z małżeństwa. Tabela 3 pokazuje jednak, że o ile faktycznie wysoki poziom obciążenia obowiązkami rodzinnymi jest wyznacznikiem wysokiego poziomu konfliktu rodzina – praca (ścieżka a), o tyle konflikt rodzina – praca nie jest wyznacznikiem niskiej satysfakcji z małżeństwa (ścieżka b). Mediacyjny efekt konfliktu rodzina – praca nie potwierdził się w odniesieniu do związku wymagania w rodzinie – satysfakcja z małżeństwa.

Tabela 3. Konflikt rodzina – praca jako mediator efektu wymagań w rodzinie na satysfakcję z małżeństwa

Mediator: Konflikt rodzina – praca	Satysfakcja z małżeństwa					
	Obowiązki rodzinne			Liczba dzieci		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$
Ścieżki mediacji:						
X → Y (c)	0,01	0,09	-0,19**	-0,18	0,07	-0,14*
X → M (a)	0,19	0,08	0,18**	0,03	0,06	0,03
M(X) → Y(b)	0,07	0,11	-0,07	-0,3	0,07	-0,24***
X(M) → Y (c')	-0,01	0,09	-0,01	-0,12	0,07	-0,1

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

### Różnice ze względu na płeć

W hipotezie H3 prognozowałem, że kobiety doświadczają niższego poziomu konfliktu praca – rodzina, ale wyższego poziomu konfliktu rodzina – praca niż mężczyźni. Z kolei w hipotezie H4 spodziewałem się, że kobiety cechują się niższym poziomem satysfakcji z pracy i wyższym poziomem satysfakcji z małżeństwa, w porównaniu z mężczyznami. Przeprowadzona analiza porównawcza testem *t*-Studenta pokazała różnice ze względu na płeć w odniesieniu do obowiązków rodzinnych [ $t(279) = -3,63$ ;  $p < 0,001$ ], satysfakcji z małżeństwa [ $t(280) = -2,31$ ;  $p < 0,05$ ] i konfliktu rodzina – praca [ $t(279) = -2,07$ ;  $p < 0,05$ ]. Okazuje się, że kobiety w porównaniu z mężczyznami są bardziej obciążone obowiązkami rodzinnymi ( $M = 2,56$  i  $M = 1,54$ ), cechuje je też wyższy poziom konfliktu rodzina – praca ( $M = 3,27$  i  $M = 3,01$ ) i wyższy poziom satysfakcji z małżeństwa ( $M = 2,31$  i  $M = 1,93$ ). Analiza pokazała brak różnic międzypłciowych w odniesieniu do konfliktu praca – rodzina [ $t(279) = 151$ ; n.i.] oraz satysfakcji z pracy [ $t(280) = -1,26$ ; n.i.]. Uzyskane dane jedynie częściowo potwierdzają hipotezy H3 i H4.

### Dyskusja

W badaniach testowałem rolę konfliktu praca – rodzina jako mediatora relacji wymagania w pracy – satysfakcja z pracy oraz rolę konfliktu rodzina – praca jako mediatora relacji wymagania w rodzinie – satysfakcja z małżeństwa. Interesowały mnie też różnice w poziomie tych konfliktów, a także w poziomie satysfakcji z pracy i satysfakcji z małżeństwa ze względu na płeć. Wyniki jedynie częściowo potwierdziły postawione hipotezy. Okazuje się, że wymagania w pracy dotyczące konfliktu interpersonalnego, ograniczeń organizacyjnych i obciążenia pracą oddziałują na niską satysfakcję z pracy w sposób bezpośredni, jak też pośredni, poprzez nasilenie konfliktu praca – rodzina (H1). Z kolei wymagania w rodzinie dotyczące liczby dzieci oraz obciążenia obowiązkami w rodzinie wiążą się z niską satysfakcją

z małżeństwa bezpośrednio, ale nie za pomocą konfliktu rodzina – praca (H2). Jeśli chodzi o różnice międzypłciowe, analiza pokazała, że kobiety cechuje silniejszy konflikt rodzina – praca (H3) i jednocześnie wyższa satysfakcja z małżeństwa (H4) niż mężczyźni, jednak nie występują różnice pomiędzy płciami w odniesieniu do konfliktu praca – rodzina i satysfakcji z pracy.

Zastanawiając się nad niezgodnością niektórych wyników z przewidywaniami, podkreślić należy, że przyjęte w artykule zależności pomiędzy zmiennymi są jedynie jednym z wielu możliwych kierunków ich oddziaływań na siebie. Badania nad kierunkiem relacji pomiędzy wymaganiami pracy i rodziny, konfliktem ról rodzinnych i zawodowych a dobrostanem psychofizycznym człowieka nie są do końca spójne. Niektóre z nich pokazują, że czynniki te wzajemnie na siebie oddziałują i w różnych okresach kierunek ten może być odmienny (Leiter, Durop, 1996; Kelloway, Gottlieb, Barham, 1999; Demerouti, Bakker, Bulters, 2004). Na przykład Leiter i Durop (1996), w badaniach podłużnych, pokazali, że przeciążenie pracą prowadzi do wypalenia zawodowego, a dalej do konfliktu praca – rodzina, jednak konflikt praca – rodzina zwrótnie nasila wypalenie. W innych badaniach podłużnych, na grupie personelu medycznego wykazano, że w zależności od tego jaki konflikt poddany jest analizie, różne mogą być jego relacje ze stresem. I tak, stres był predyktorem konfliktu praca – rodzina, podczas gdy konflikt rodzina – praca okazał się być predyktorem stresu (Kelloway, Gottlieb, Barham, 1999). Można więc mówić raczej o łańcuchu wzajemnych oddziaływań niż o pojedynczych relacjach przyczynowo-skutkowych. W czasie trwania sytuacji stresowej działa bowiem na człowieka wiele czynników osobowych i środowiskowych, które wzajemnie wpływają na siebie, jak również modyfikują reakcje organizmu, tworząc gęstą sieć interakcji.

Na koniec wspomnieć chciałbym o pewnych ograniczeniach niniejszych badań, które osłabiają ich trafność zewnętrzną oraz nakazują ostrożność w interpretacji wyników. Po pierwsze większość wykorzystanych do badań narzędzi, choć wykazuje dobre parametry psychometryczne, jest wciąż w fazie walidacji. Także nielosowy dobór próby badawczej wskazuje, aby z pewną ostrożnością traktować uzyskane wyniki. Inne ograniczenie wynika z faktu, że analiza mediacji dokonywana była na podstawie wyników badań przekrojowych, a nie podłużnych lub zebranych w modelu eksperymentalnym. Zarówno satysfakcja z pracy, jak i satysfakcja z małżeństwa, to procesy dynamiczne. Dla uchwycenia dynamiki rozwoju tych zjawisk bardziej wskazane wydają się być badania podłużne, z przynajmniej kilkumiesięczną przerwą w pomiarze.

## Literatura cytowana

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Bacharach, S.B., Bamberger, P., Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Bakker, A.B., Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work & Occupations*, 31, 345-366.
- Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The moderator – mediator variable distinction in social psychological research. Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bellavia, G., Frone, M.R. (2005). Work-family conflict. W: J. Barling, E.K. Kelloway, M.R. Frone (red.), *Handbook of work stress* (s. 113-147). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bettencourt, L.A., Gwinner, K.P. Meuter, P. (2001). A comparison of attitude, personality and knowledge predictors of service – oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 86, 29-41.
- Blum, J.S., Mehrabian, A. (1999). Personality and temperament correlates of marital satisfaction. *Journal of Personality*, 67, 93-125.
- Burke, R.J., Greenglass, E.R. (1999). Work-family conflict, spouse support and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*, 67, 965-982.
- Darrat, M., Amyx, D., Bennett, R. (2010). An investigation into the effects of work-family conflict and job satisfaction on salesperson deviance. *Journal of Personal Sales Management*, 30, 239-251.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Bulters, A. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 128-149.
- Demerouti, E., Geurts, S.A.E., Kompier, M. (2004). Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International*, 23, 6-35.



- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Fredricson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Frone, M.R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Geurts, S.A.E., Kompier, M.A.J., Roxburgh, S., Houtman, I.L.D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-559.
- Greenglass, E. (2004). Różnice wynikające z ról płciowych, wsparcie społeczne i radzenie sobie ze stresem. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J.G., Arcury, T.A., Martin, A., Carillo, L., Burke, B., Coates, M.L., Qandt, S.A. (2007). Work-family conflict. Experiences and health implications among immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1119-1130.
- 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*, 5, 111-126.
- Janssen, P.P.M., Peeters, M.C.W., de Jonge, J., Houkes, I., Tummers, G.E.R. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and outcomes and the mediating role of work home interference: A cross cultural validation study among nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 411-429.
- Kelloway, E.K., Gottlieb, B.H., Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kinnunen, U., Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- 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, 139-149.
- Leiter, M.P., Durop, M.J. (1996). Work, home, and in between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32, 29-47.
- Li, T.H., Fung, H. (2011). The dynamic goal theory of marital satisfaction. *Review of Gender Psychology*, 15, 246-254.
- Makin, P., Cooper, C., Cox, C. (2000). *Organizacja a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Mikkelsen, A., Burke, R.J. (2004) Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 11, 429-444.
- Milkie, M.A., Peltola, P. (1999). Playing All the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and the Family*, 61(2), 476-490.
- 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*, 81, 400-410.
- Parasuraman, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V.M., Beutell, N.J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Peeters, M.C.W., Montgomery, A.J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Spector, P.E., Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Symonds, D., Horvath, A.O. (2004). Optimizing the alliance in couple therapy. *Family Process*, 43, 443-455.
- Thomas, L.T., Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-to-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Witt, L.A., Carlson, D.S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 343-357.
- Wołowska, A. (2008). *Postawy związane z pracą a poczucie jakości życia*. Referat wygłoszony na XXXIII Zjeździe Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w Poznaniu.