

Osobowościowe i demograficzne uwarunkowania relacji pomiędzy pracą i rodziną u pracowników samorządu

Irena Iskra-Golec

Uniwersytet SWPS, Wydział Zamiejscowy w Poznaniu

Wanda Osikowska

Krakowska Akademia im. A. F. Modrzewskiego w Krakowie

Jan Przetacznik, Patrycja Siemiginowska*

Uniwersytet Jagielloński, Kraków

PERSONALITY AND DEMOGRAPHIC PREDICTORS OF WORK-FAMILY INTERFACE
IN LOCAL GOVERNMENT WORKERS

The aim of the study was to find out whether and how personality and demographic factors interact in shaping the relationship between work and family in the local government employees. The participants ($N=100$) were male (33) and female (67) workers of a local government office aged between 26 and 66 years ($M=45.0$ years; $SD=10.4$ years). Work-family interface was assessed using Work-Family Spillover Scale and personality traits were measured by NEO-Five Factor Inventory. Multivariate regression analyses (stepwise method) and bivariate correlation analyses were applied in order to find out the determinants of the work-family interface. The results have shown that work-family relationship was determined by both personality and demographic variables and their interactions (weak or moderate fit). Work-family conflict was explained by openness to experience (negative relationship) and positive interaction of neuroticism and having small children, and age and sex (weak fit of the model). Family-work conflict was explained (moderately) by agreeableness (negative), interaction of neuroticism and having small children (positive) and conscientiousness (negative). Work-family facilitation was determined (weak fit) by interactions of sex, having small children, neuroticism and agreeableness and separately by conscientiousness. Family-work facilitation was determined (moderate fit) by extraversion (positive) and interactions of sex and agreeableness (negative in females) and conscientiousness (positive in males). The results showed that in the population of local government workers dominated by women in early and middle adulthood, the relationships between work and family were determined by interaction of personality and demographic variables.

Key words: work-family relationship, demographic variables, Big Five

WPROWADZENIE

MODELE RELACJI PRACA-RODZINA

Właściwości indywidualne we współczesnych modelach opisujących mechanizm oddziaływania środowiska pracy na jednostkę są traktowane jako zasoby moderujące to oddziaływanie (np. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti i Schaufeli, 2007; Demerouti, Bakker, Sonnentag i Fulagar, 2012). Wczesne teoretyczne modele relacji praca-rodzina i w konsekwencji wczesne badania, nie uwzględniały roli właściwości indywidualnych. Modele te miały charakter strukturalny, koncentrowały się głównie na czynnikach sytuacyjnych w pracy i rodzinie, które trak-

towane były jako uwarunkowania (predyktory) związków między tymi sferami życia (np. Frone, Russell i Cooper, 1992). W efekcie, zdaniem niektórych autorów (np. Michel i Clark, 2009), badano przez całe dekady rolę czynników sytuacyjnych w pracy (np. wymagania pracy) lub w rodzinie (np. liczba dzieci) w kształtowaniu relacji pomiędzy pracą i rodziną oraz konsekwencji tych relacji. Te wczesne badania dotyczyły głównie konfliktu pomiędzy pracą i rodziną rozumianego jako forma konfliktu roli, w którym wymagania ról rodzinnych i zawodowych są pod wieloma względami nie do pogodzenia (Greenhaus i Beutell, 1985).

Dopiero bardziej współczesne modele wyszły nieco poza ten strukturalny aspekt wzajemnej relacji pomiędzy pracą i rodziną uwzględniając jej mechanizmy i modyfikatory (np. Greenhaus i Beutell, 2006). Należy też do nich model opracowany przez Wayne, Grzywacza, Carlson i Kacmar (2007) oparty na teorii systemów ekologicz-

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres:
Irena Iskra-Golec, Al. Niepodległości 8/27, 31-861 Kraków.
upiskra@cyf-kr.edu.pl

nych (Bronfenbrenner, 1989), teorii zachowania zasobów (Hobfoll, 1989) i pozytywnej teorii organizacji (Cameron i in., 2003). Dostarcza on kontekstu teoretycznego do wyjaśnienia mechanizmu facylitacji pomiędzy pracą i rodziną. Facylitacja rozumiana jest tutaj jako „zakres w jakim zaangażowanie w jedną sferę życia (pracę/rodzinę) dostarcza korzyści (np. rozwojowych, afektywnych, kapitałowych, lub sprawnościowych), które przyczyniają się do poprawy funkcjonowania w drugiej sferze życia (np. praca-rodzina)” (Wayne i in., 2007, s. 65). Autorzy wyróżniają podstawowe predyktory, konsekwencje oraz modyfikatory facylitacji. Podstawowym założeniem przyjętej perspektywy teoretycznej jest to, że jednostki posiadają naturalną tendencję do rozwoju i osiągania najwyższych poziomów funkcjonowania na poziomie indywidualnym i systemowym (rodzina, praca). Czynniki, które umożliwiają facylitację, są właściwości indywidualne (np. pozytywna afektywność) oraz zasoby środowiskowe (np. obiekty, warunki).

WIELKA PIĄTKA A POZYTYWNE I NEGATYWNE ODDZIAŁYWANIA POMIĘDZY PRACĄ I RODZINĄ

Pierwsze badania dotyczące związku pomiędzy właściwościami osobowości (model Wielkiej Piątki, WP) i relacją praca-rodzina pojawiły się w pierwszej dekadzie XXI wieku (np. Kinnunen, Vermulst, Gerris i Makikangas, 2003; Bruck i Allen, 2003; Wayne, Musisca i Fleeson, 2004). Dotyczyły one roli właściwości osobowości w odniesieniu do pozytywnej jak i negatywnej relacji pomiędzy tymi sferami, w odróżnieniu od wcześniejszych badań, które brały pod uwagę tylko negatywny i jednokierunkowy aspekt tej relacji oraz wąski zakres zmiennych indywidualnych (neurotyzm, negatywna afektywność, wzór zachowania A).

W holenderskim badaniu przekrojowym wykazano, że WP moderuje doświadczanie konfliktu pomiędzy pracą i rodziną (negatywny wpływ pracy na rodzinę) oraz jego konsekwencji w zakresie dobrostanu wśród ojców (Kinnunen i in., 2003). Stabilność emocjonalna moderowała związek pomiędzy zmęczeniem w pracy a konfliktem rodzina-praca oraz między konfliktem rodzina-praca i depresją. Ugodowość moderowała związek pomiędzy konfliktem praca-rodzina i satysfakcją z małżeństwa. Autorzy uważają, że stabilność emocjonalna może chronić jednostki przed negatywnym wpływem konfliktu pomiędzy pracą i rodziną na dobrostan. Ugodowość zaś, może chronić przed negatywnym oddziaływaniem konfliktu praca-rodzina na satysfakcję z małżeństwa.

Bruck i Allen (2003) badali związek pomiędzy konfliktem praca-rodzina, właściwościami osobowości modelu WP, zachowaniem Typu A i negatywną afektywnością. Uzyskali pozytywne związki konfliktu praca-rodzina z neurotyzmem i komponentem niecierpliwości i skłonność do irytacji wzoru zachowania A (ale nie z komponentem dążenia do osiągnięć). Negatywne związki uzyskano dla konfliktu praca-rodzina i ugodowości oraz sumienności. Autorzy konkludowali, że ugodowe jednostki rzadziej doświadczają konfliktu pomiędzy pracą i rodziną a osoby

sumienne są efektywne w realizowaniu swoich zobowiązań w pracy i w domu unikając w ten sposób konfliktu pomiędzy tymi sferami.

Wayne i współautorzy (2004) w badaniu powiązań pomiędzy WP i relacją praca-rodzina, w losowo wybranej reprezentatywnej grupie amerykańskiej, uwzględnili obok ich negatywnego oddziaływania (konflikt) także oddziaływanie pozytywne (facylitacja) oraz dwukierunkowość tej relacji (wpływ pracy na rodzinę oraz rodziny na pracę). Uzyskali pozytywny związek neurotyzmu, a negatywny sumienności z konfliktem pomiędzy pracą i rodziną w obu kierunkach. Ugodowość zaś, była negatywnie związana tylko z jednym kierunkiem tego konfliktu (konflikt praca-rodzina). Ekstrawersja była pozytywnie związana z facylitacją w obu kierunkach, sumiennosc i ugodowość z facylitacją rodzina-praca a otwartość na doświadczenie z facylitacją praca-rodzina.

Longitudinalne podejście do badania roli właściwości osobowości w odniesieniu do konfliktu praca-rodzina zastosowali Rantanen i współpracownicy (2005). Badaniem objęto 80 kobiet i 75 mężczyzn w dwóch punktach czasowych (w wieku 33 i 36 lat). Badano właściwości osobowości, konflikt pomiędzy pracą i rodziną w obu kierunkach oraz objawy stresu. Uzyskano pozytywny związek neurotyzmu z konfliktem pomiędzy pracą i rodziną w obu kierunkach i z objawami stresu u kobiet i u mężczyzn. Otwartość na doświadczenie była pozytywnie związana z negatywnym oddziaływaniem pracy na rodzinę u mężczyzn, a ugodowość była negatywnie związana z objawami stresu w obu grupach osób badanych.

W ostatniej dekadzie XXI wieku pojawiły się pierwsze badania metaanalizy dotyczące związku WP z relacją praca-rodzina (Allen i in., 2012) lub szerzej rozumianą relacją praca-życie poza pracą (Michel, Clark i Jaramillo, 2011). Metaanaliza oparta na wynikach 68 badań (artykuły w periodykach naukowych, prezentacje konferencyjne, prace doktorskie, nie opublikowane artykuły oraz bazy danych) dotyczących związku pomiędzy zmiennymi demograficznymi i dyspozycyjnymi takimi jak WP, pozytywna afektywność i umiejscowienie kontroli (Allen i in., 2012) wykazała silne związki negatywnej afektywności i neurotyzmu z konfliktem praca-rodzina. Te właściwości indywidualne, zdaniem autorów, predysponują jednostki do doświadczania konfliktu pomiędzy sferą pracy i rodziny, a pozytywna afektywność, wewnętrzne umiejscowienie kontroli i optymizm pomagają jednostkom radzić sobie z wymaganiami ze strony rodziny i pracy. Wykazano także negatywny związek ugodowości i sumienności z konfliktem praca-rodzina. Autorzy uważają, że ugodowość może być pomocna w znajdowaniu społecznych zasobów do radzenia sobie z konfliktem praca-rodzina, a sumiennosc warunkująca dobre wykonanie zadań pomaga w radzeniu sobie z obowiązkami obu ról.

Kolejna metaanaliza oparta na wynikach 66 badań wykazała związek WP z konfliktem i facylitacją pomiędzy pracą i życiem poza pracą w obu kierunkach (Michel, Clark i Jaramillo, 2011). Modelowanie równań strukturalnych wykazało że, ekstrawersja, ugodowość i sumien-

ność były negatywnie, a neurotyzm pozytywnie związane z konfliktem praca-życie poza pracą. Ekstrawersja, ugodowość, sumienność i otwartość na doświadczenie były związane z facylitacją praca-życie poza pracą. Najsilniejszym predyktorem konfliktu praca-życie poza pracą był neurotyzm, a najsilniejszym predyktorem facylitacji praca-życie poza pracą były ekstrawersja i otwartość na doświadczenie.

FAZA ŻYCIA I FAZA KARIERY ZAWODOWEJ A RELACJA PRACA-RODZINA

Holenderscy autorzy (Demerouti, Peeters i van der Heijden, 2012) wprowadzili perspektywę fazy życia i fazy kariery zawodowej ujmowanych łącznie (definiowanych przez wiek, status rodzicielski oraz staż pracy) do analizy relacji pomiędzy pracą i rodziną. Z tej perspektywy wyróżnili trzy fazy różniące się w zakresie wymagań i zasobów w sferze pracy i rodziny. Należą do nich: 1) faza poszukiwania i stabilizacji obejmująca okres wczesnej dorosłości, pracownicy młodzi (wiek 18 do 35 lat); 2) faza konsolidacji obejmująca średnią dorosłość, pracownicy w średnim wieku pomiędzy 36 i 45 rokiem życia; oraz 3) faza wyłączenia się obejmująca późną dorosłość, starsi pracownicy (powyżej 45 roku życia). W pierwszej fazie jednostki eksponowane są na wysokie wymagania i niewystarczające zasoby zarówno w pracy jak i w rodzinie. Wynika to z konieczności sprostania obowiązkom zarówno zawodowym jak i rodzinnym przy niższym, w porównaniu do późniejszych stadiów, poziomie wiedzy i doświadczenia w obu dziedzinach. Początek kariery zawodowej związany jest ze zwiększonymi wymaganiami wynikającymi z konieczności nabywania i rozwoju umiejętności wymaganych na stanowisku oraz adaptacji do środowiska społecznego organizacji. Wraz ze zmianą stanu cywilnego i pojawieniem się dzieci wzrastają wymagania, które trwają aż do podjęcia przez najmłodsze dziecko nauki szkolnej (do 6 roku życia). Rodzice zatem, a szczególnie matki, w tej fazie poddani są wyższym wymaganiom, niż rodzice starszych dzieci. Badania pokazują, że u pracowników posiadających dzieci poniżej 6 roku życia występuje wyższy poziom konfliktu rodzina-praca, niż u osób posiadających dzieci w starszym wieku. Pracujące matki dzieci w wieku przedszkolnym zaś, w największym stopniu doświadczają konfliktu pomiędzy pracą i rodziną w obu kierunkach (Moen i Roehling, 2005; Dilworth, 2004, za Demerouti i in., 2012).

Zgodnie z zaproponowanym przez Demerouti i współautorów (2012) modelem, w fazie średniej dorosłości występują wysokie wymagania w pracy, przeciętne wymagania w sferze rodzinnej oraz wysoki poziom zasobów zarówno w sferze zawodowej, jak i rodzinnej. W tym okresie pracownicy zrealizowali już wiele celów zawodowych (np. dążenie do awansu), mają już pewne sukcesy zawodowe oraz większą autonomię i elastyczność w pracy, niż we wcześniejszej fazie. Dalszy rozwój kariery i doskonalenie kompetencji w celu osiągnięcia ich poziomu eksperckiego nadal jednak wymaga wysiłku. W sferze rodzinnej także ustąpiło wiele wcześniejszych obciążeń, ale wzrasta obciążenie związane z opieką nad starzejącymi się rodzicami

oraz nad wnukami. Wyniki niektórych badań pokazują spadek konfliktu rodzina-praca w tej grupie w porównaniu do fazy wcześniejszej (np. Baltes i Young, 2007, za Demerouti i in., 2012). Inne badania zaś (Hundley, 2001, za Demerouti i in., 2012), wskazują na wzrost konfliktu rodzina-praca u rodziców dorastających dzieci (zwłaszcza mężczyzn). Wyniki badań porównujących fazę pierwszą i drugą pod tym względem sugerują, że obie te grupy wiekowe doświadczają wysokiego konfliktu pomiędzy pracą i rodziną w obu kierunkach (np. Grzywacz i in., 2002, za Demerouti i in., 2012; Matthews i in., 2010, za Demerouti i in., 2012).

W trzeciej fazie wymagania w sferze rodzinnej i zawodowej stają się umiarkowane, a zasoby w postaci doświadczenia, wiedzy i pozycji w hierarchii społecznej w obu sferach wysokie. W tej fazie, w porównaniu do faz wcześniejszych, w sferze pracy występuje mniejsze obciążenie rozwojem kariery czy koniecznością zdobywania środków finansowych. W sferze rodzinnej może utrzymywać się konieczność opieki nad starzejącymi się rodzicami oraz wnukami, ale nie występują już obciążenia związane z realizacją roli rodzica. W badaniu reprezentatywnej grupy pracowników amerykańskich wykazano w tej fazie niższy poziom konfliktu pomiędzy pracą i rodziną w obu kierunkach oraz wyższy poziom facylitacji w porównaniu do wcześniejszych faz (np. Grzywacz i in., 2002, za Demerouti i in., 2012).

Reasumując, ujmując relacje pomiędzy pracą i rodziną z łącznej perspektywy fazy życia i fazy kariery zawodowej, zgodnie z modelem zaproponowanym przez holenderskich autorów (Demerouti, i in., 2012) popartym przez wyniki badań, można sformułować wniosek, że wyższy poziom konfliktu pomiędzy pracą i rodziną oraz niższy poziom facylitacji występuje u pracowników młodych (szczególnie u młodych matek) i w średnim wieku. U starszych pracowników zaś, w porównaniu do pracowników młodych i w średnim wieku, obniża się poziom konfliktu pomiędzy sferami pracy i życia, a wzrasta poziom facylitacji pomiędzy nimi.

W badaniach dotyczących właściwości osobowości w modelu WP i relacji pomiędzy rodziną, największą zgodność wyników uzyskano w odniesieniu do pozytywnego związku konfliktu praca-rodzina w obu kierunkach z neurotyzmem oraz negatywnego związku konfliktu praca-rodzina z ugodowością i sumiennością. Ekstrawersja i otwartość na doświadczenie wydają się być – w świetle większości badań – pozytywnie związane z facylitacją pomiędzy pracą i rodziną (w obu kierunkach), a ugodowość i sumienność z facylitacją rodzina-praca. Brakuje badań (zgodnie z wiedzą autorów tej publikacji) pokazujących jak obie te kategorie zmiennych (zmiennie demograficzne i osobowościowe) „zachowują się” względem siebie w odniesieniu do relacji pomiędzy pracą i rodziną. Czy jedna z tych kategorii tworzy silniejsze związki z relacją praca-rodzina czy też zmiennie demograficzne i osobowościowe wchodzą ze sobą w interakcje w związkach z relacją praca-rodzina? Celem badań przeprowadzonych w grupie pracowników samorządu lokalnego było znalezienie odpowiedzi na tak sformułowane pytanie badawcze.

METODA**OSOBY BADANE**

Badaniu poddano urzędników samorządu lokalnego ($n=100$): kobiety ($n=67$) oraz mężczyzn ($n=33$). Więcej niż 50% badanej grupy to osoby we wczesnej i średniej dorosłości (Tabela 1). Grupa kobiet i mężczyzn nie różniła się pod względem wieku (test t : $t=-.44$; $df=98$; $p=.664$), stażu pracy (test t : $t=.15$; $df=98$; $p=.881$), wykształcenia ($chi-kwadrat=1.51$; $df=1$; $p=.218$), ani liczby posiadanych dzieci ($p=.377$ test U Manna-Whitneya). Blisko 40% osób badanych, zarówno kobiet jak i mężczyzn, posiada przynajmniej jedno dziecko w wieku do 7 lat (Tabela 2).

Wśród badanych osób kobiety podobnie często wychowują małe dzieci (37%) jak mężczyźni (39%). Różnica między tymi częstościami jest nieistotna ($chi-kwadrat=.041$, $df=1$, $p=.840$). Istotne są natomiast związki ($p<.001$) pomiędzy posiadaniem małych dzieci a wiekiem pracowników i ich stażem pracy. Młodszy pracownicy, o krótszym stażu pracy częściej wychowują małe dzieci, niż pracownicy starsi, o dłuższym stażu. Średni wiek badanych, którzy wychowują małe dzieci ($M=36.1$ przy $SD=3.9$), jest istotnie niższy od średniego wieku tych, którzy małych dzieci nie mają ($M=47.2$ przy $SD=10.9$). Średni staż pracy badanych, którzy wychowują małe

dzieci ($M=11.1$ przy $SD=4.0$), jest istotnie niższy od średniego stażu tych, którzy małych dzieci nie mają ($M=24.2$ przy $SD=12.2$).

Tabela 2

Posiadanie małych dzieci (do 7 roku życia) w grupach badanych kobiet i mężczyzn

Posiadanie małych dzieci	Ogół badanych		Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%	N	%
Tak	38	38.0	25	37.3	13	39.4
Nie	62	62.0	42	62.7	20	60.6
Ogółem	100	100.0	67	100.0	33	100.0

ZASTOSOWANE TECHNIKI BADAWCZE

W badaniach wykorzystano Skalę Wzajemnego Wpływu Pracy i Rodziny (Grzywacz i Marks, 2000; Grzywacz i Bass, 2003), która składa się z 14 pozycji podzielonych na cztery skale: 1) Konflikt Praca-Rodzina (4 pozycje, np. „Praca sprawia, że jestem zbyt zmęczony, aby zająć się w domu sprawami, które wymagają mojej uwagi”); 2)

Tabela 1

Struktura badanej grupy ze względu na zmienne demograficzne

Grupa	Ogół badanych		Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%	N	%
Ogół badanych	100	100.0	67	67.0	33	33.0
Wiek (w latach)						
21 – 30	7	7.0	2	3.0	5	15.2
31 – 40	44	44.0	32	47.8	12	36.4
41 – 50	26	26.0	19	28.4	7	21.2
51 – 60	16	16.0	13	19.4	3	9.1
61 – 70	7	7.0	1	1.5	6	18.2
Staż pracy (w latach)						
1 – 10	29	29.0	18	26.9	11	33.3
11 – 20	34	34.0	22	32.8	12	36.4
21 – 30	18	18.0	15	22.4	3	9.1
31 – 40	15	15.0	11	16.4	4	12.1
41 – 50	4	4.0	1	1.5	3	9.1
Wykształcenie						
średnie	19	19.0	15	22.4	4	12.1
wyższe	81	81.0	52	77.6	29	87.9
Liczba dzieci						
0	17	17.0	10	14.9	7	21.2
1	35	35.0	23	34.3	12	36.4
2	40	40.0	28	41.8	12	36.4
3	8	8.0	6	9.0	2	6.1

Konflikt Rodzina-Praca (4 pozycje, np. „Problemy i troski domowe zaprzęają moją uwagę, gdy jestem w pracy”); 3) Facylitacja Praca-Rodzina (3 pozycje, np. „To, czym zajmuję się w pracy, pomaga mi w sprawach osobistych i praktycznych w domu”) oraz 4) Facylitacja Rodzina-Praca (3 pozycje, np. „Moje życie rodzinne pomaga mi zrelaksować się i przygotować na kolejny dzień w pracy”). Badani oceniali częstość występowania opisanych sytuacji na skali typu Likerta od 1 do 5, gdzie częstość przypisywana jest według klucza: 1-nigdy, 2-rzadko, 3-czasami, 4-często, 5-zawsze. Zgodność wewnętrzną poszczególnych skal wyrażona współczynnikiem α -Cronbacha w badanej próbie wynosiła odpowiednio: .82; .79; .53 i .39.

Do badania cech osobowości Wielkiej Piątki wykorzystano Inwentarz Osobowości NEO-FFI w polskiej adaptacji (Zawadzki, Strelau, Szczepaniak i Śliwińska, 1998). Kwestionariusz zawiera 60 twierdzeń podzielonych na pięć skal pozwalających dokonać pomiaru cech osobowości na wymiarach: neurotyczności (NEU), ekstrawersji (EKS), otwartości na doświadczenie (OTW), ugodowości (UGD) i sumienności (SUM). Badani zaznaczali na 5-stopniowej skali, do jakiego stopnia zgadzali się z każdym ze stwierdzeń (od 1 – „zdecydowanie nie zgadzam się” do 5 – „zdecydowanie zgadzam się”). Współczynniki α -Cronbacha w polskiej adaptacji kwestionariusza wynoszą odpowiednio: dla NEU – .80; dla EKS – .77; dla OTW – .68; dla UGD – .68 oraz dla SUM – .82. Współczynniki zgodności wewnętrznej w badanej próbie są podobne do uzyskanych przez autorów adaptacji (por. Tabela 3).

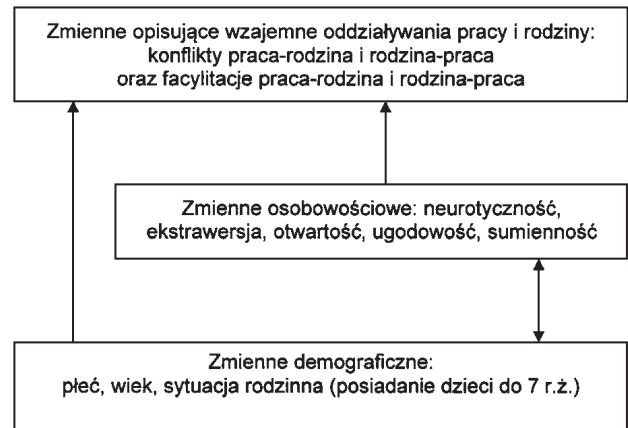
Tabela 3
Rzetelność pomiaru zmiennych

Narzędzie	Zmienna	Liczba pozycji	wsp. alfa Cronbacha	Skorygowane wsp. korelacji pozycji ze skalą	Średni wsp. korelacji między pozycjami
Skala Wzajemnego Wpływu Pracy i Rodziny	konflikt praca-rodzina	4	.823	49 – .71	.542
	konflikt rodzina-praca	4	.793	49 – .71	.500
	facylitacja praca-rodzina	3	.529	49 – .71	.268
	facylitacja rodzina-praca	3	.386	49 – .71	.154
NEO-FFI	neurotyczność	12	.808	.37 – .62	.266
	ekstrawersja	12	.715	-.01 – .66	.196
	otwartość	12	.657	-.12 – .50	.133
	ugodowość	12	.692	.09 – .46	.166
	sumienność	12	.844	.34 – .70	.322

MODEL BADAWCZY I METODY STATYSTYCZNEGO OPRACOWANIA WYNIKÓW BADANIA

Celem prezentowanego badania jest weryfikacja przedstawionego poniżej ogólnego modelu badawczego, który przedstawia zależności pomiędzy badanymi zmiennymi

(Rycina 1). Model ma charakter ogólny, nazwy umieszczone w ramach reprezentują grupy zmiennych, a strzałki oznaczają możliwe powiązania.



Ryc.1. Model obrazujący grupy zmiennych mierzonych w badaniu i możliwe wzajemne relacje między nimi

WYNIKI BADAŃ

Przeprowadzono dwuwymiarowe analizy korelacji oraz wielowymiarowe analizy regresji (metoda krokowa).

DWUWYMIAROWE ANALIZY ZWIĄZKÓW MIĘDZY ZMIENNYMI

W dwuwymiarowych analizach uzyskano ujemną korelację konfliktu praca-rodzina z otwartością na doświadczenie, konfliktu rodzina-praca z ugodowością i sumiennością, oraz dodatnie korelacje facylitacji praca-rodzina

z sumiennością oraz facylitacji rodzina-praca z ekstrawersją (Tabela 4).

Średnie wartości wyników badania relacji pomiędzy pracą i rodziną oraz zmiennych osobowościowych w grupach osób badanych różniących się pod względem wieku, płci i posiadania małych dzieci przedstawiają Tabele 5 i 6.

Zwraca uwagę istotna różnica w zakresie konfliktu praca-rodzina (u kobiet wyższe wartości). Wskaźnik eta-kwadrat jednakże, na poziomie 4.1% świadczy o słabości związku między konfliktem praca-rodzina a płcią, zatem międzypłciowa różnica, choć istotna, osiąga ograniczone rozmiary.

Tabela 4

Współczynniki korelacji pomiędzy zmiennymi osobowościowymi a pozostałymi zmiennymi mierzonymi w badaniu

Zmienna	Neurotyzm	Ekstrawersja	Otwartość	Ugodowość	Sumiennosc
Konflikt praca-rodzina	.18	.06	-.21*	-.12	.09
Konflikt rodzina-praca	.15	.08	0	-.36**	-.32**
Facylitacja praca-rodzina	-.03	.17	-.02	.09	.25*
Facylitacja rodzina-praca	-.12	.29*	.08	-.10	.15

Istotność: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$

Tabela 5

Średnie arytmetyczne i odchylenia standardowe wyników uzyskanych w badaniu Skala wzajemnego oddziaływania pomiędzy pracą i rodziną oraz kwestionariuszem NEO-FFI w grupie kobiet i mężczyzn

Zmienna	Kobiety		Mężczyźni		Testy t	
	M	SD	M	SD	t(df=98)	p
Konflikt praca-rodzina	11.03	3.16	9.55	3.89	2.043	.044*
Konflikt rodzina-praca	7.72	2.91	7.52	2.61	.336	.738
Facylitacja praca-rodzina	8.67	2.11	8.24	2.25	.935	.352
Facylitacja rodzina-praca	9.82	2.07	9.18	2.21	1.420	.159
Neurotyczność	20.25	6.84	18.67	8.48	1.006	.317
Ekstrawersja	30.34	5.70	28.70	6.16	1.322	.189
Otwartość	26.04	5.44	27.06	6.47	-.824	.412
Ugodowość	31.55	4.93	31.76	6.16	-.192	.849
Sumiennosc	35.43	6.55	34.76	6.33	.490	.625

Istotność: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$

Tabela 6

Średnie arytmetyczne i odchylenia standardowe wyników uzyskanych w badaniu Skalą Wzajemnego Wpływu Pracy i Rodziny oraz kwestionariuszem NEO-FFI u osób posiadających i nie posiadających małych dzieci oraz istotność różnic pomiędzy nimi

Zmienna	Pracownicy wychowujący małe dzieci		Osoby, które nie mają małych dzieci		Testy t	
	M	SD	M	SD	t(df=98)	p
Konflikt praca-rodzina	11.20	3.43	10.10	3.46	1.522	.131
Konflikt rodzina-praca	8.80	2.74	7.00	2.63	3.340	.001*
Facylitacja praca-rodzina	8.40	2.01	8.60	2.26	-.489	.626
Facylitacja rodzina-praca	10.00	2.06	9.40	2.15	1.344	.182
Neurotyczność	19.70	6.71	19.80	7.87	-.048	.962
Ekstrawersja	29.90	6.22	29.70	5.71	.126	.900
Otwartość	26.50	5.56	26.30	5.97	.197	.844
Ugodowość	30.10	5.53	32.60	4.45	-2.511	.014*
Sumiennosc	34.70	5.92	35.50	6.79	-.668	.506

Istotność: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$

Wystąpił wyższy poziom konfliktu rodzina-praca u osób posiadających małe dzieci w porównaniu do osób ich nie posiadających. Związek między konfliktem rodzina-praca i posiadaniem małych dzieci jest jednak dość słaby ($\eta^2=10.2\%$). Druga istotna różnica dotyczy ugody. Średni poziom tej zmiennej jest istotnie wyższy u pracowników bez małych dzieci niż u tych, którzy je posiadają i wychowują. Różnica ta, chociaż istotna, jest niewielka ($\eta^2=6.0\%$).

WIELOWYMIAROWE ANALIZY ZWIĄZKÓW MIĘDZY ZMIENNYMI

Przeprowadzono analizy regresji wielokrotnej (metoda krokowa) w celu określenia predyktorów konfliktu i facylitacji pomiędzy pracą i rodziną w obu kierunkach.

KONFLIKT PRACA-RODZINA

Pierwszą zmienną wyjaśniającą konflikt praca-rodzina okazała się otwartość na doświadczenie (Tabela 7). Im wyższy jej poziom, tym mniejsze nasilenie konfliktu. W następnej kolejności konflikt praca-rodzina wyjaśniała interakcja neurotyczności i posiadania małych dzieci. Neurotyczność sprzyja większemu nasileniu konfliktu praca-rodzina u pracowników posiadających dzieci do lat 7 (Tabela 7). Model ten wyjaśnia łącznie niespełna 17% wariacji konfliktu praca-rodzina zatem łączna jego zależność od zespołu wszystkich predyktorów jest dość słaba lub umiarkowana ($R=.45$). Z analiz dwuwymiarowych wynika, że dodatkowe predyktory konfliktu praca-rodzina to wiek i płeć (wzrost wraz z wiekiem, u kobiet wyższy poziom tego konfliktu, niż u mężczyzn).

Tabela 7

Indywidualne (osobowościowe i demograficzne) predyktory konfliktu praca-rodzina

Zmienna wyjaśniana R i R^2	Efekt	Parametr równania regresji		Test istotności współcz. regresji		Współcz. β
		Wartość	błęd. stand.	t	p	
Konflikt praca-rodzina $R=.447$ $R^2=20.0\%$ skoryg. $R^2=16.6\%$	wyraz wolny	8.8333	2.2065			
	Otwartość	-.1183	.0555	-2.129	.036	-.197
	posiadanie małych dzieci × neurotyczność	-.0630	.0182	-3.457	.001	-.374
	Wiek	.1135	.0362	3.131	.002	.339
	Płeć	.7275	.3387	2.148	.034	.198

Tabela 8

Indywidualne (osobowościowe i demograficzne) predyktory konfliktu rodzina-praca

Zmienna wyjaśniana R i R^2	Efekt	Parametr równania regresji		Test istotności współcz. regresji		Współcz. β
		Wartość	błęd. stand.	t	p	
Konflikt rodzina-praca $R=.504$ $R^2=25.4\%$ skoryg. $R^2=23.1\%$	wyraz wolny	15.1540	1.8253			
	Ugodowość	-.1150	.0543	-2.120	.037	-.206
	posiadanie małych dzieci × neurotyczność	-.0395	.0124	-3.183	.002	-.290
	Sumiennosc	-.1045	.0408	-2.560	.012	-.240

Tabela 9*Indywidualne (osobowościowe i demograficzne) predyktory facylitacji praca-rodzina*

Zmienna wyjaśniana R i R ²	Efekt	Parametr równania regresji		Test istotności współcz. regresji		Współcz. beta
		Wartość	błąd. stand.	t	p	
Facylitacja praca-rodzina R=.397 R ² =15.8% skoryg. R ² =12.2%	wyraz wolny	6.1508	1.1762			
	pleć × posiadanie małych dzieci × neurotyczność	.0148	.0071	2.098	.039	.219
	Sumiennosc	.0682	.0330	2.064	.042	.204
	posiadanie małych dzieci × ugodowość	-.0349	.0152	-2.293	.024	-.500
	posiadanie małych dzieci × neurotyczność	.0499	.0231	2.159	.033	.477

będących rodzicami małych dzieci współczynnik korelacji między neurotycznością i konfliktem pomiędzy praca i rodziną wynosi -.32, a wśród tych, którzy małych dzieci nie mają .11. Te dwa współczynniki istotnie różnią się od siebie ($p=.041$), ale żaden z nich nie różni się istotnie od zera.

FACYLITACJA RODZINA-PRACA

Jedyną zmienną, która w izolowanej formie oddziałuje na facylitację rodzina-praca, jest ekstrawersja. Dodatni związek oznacza, że im wyższy poziom ekstrawersji tym wyższy poziom facylitacji rodzina-praca (Tabela 10).

Pozostałe predyktory obecne w modelu: ugodowość, sumiennosc i pleć, wzajemnie wchodzą ze sobą w interakcje i nie można wpływow każdej z nich rozpatrywać oddzielnie. Wyniki te skonfrontowano z prostymi współczynnikami korelacji między facylitacją rodzina-praca a ugodowością w obu grupach. Współczynnik ten wśród kobiet wynosi -.37 i jest istotny ($p=.002$). Wśród mężczyzn współczynnik wynosi .28 i jest nieistotny ($p=.117$). Badanie zatem, wykazało ujemne oddziaływanie ugodowości na facylitację rodzina-praca tylko w grupie kobiet.

Ostatnia zmienna osobowościowa obecna w modelu to sumiennosc. Model odtwarza dodatni wpływ sumiennosci na facylitację rodzina-praca u mężczyzn i bliski zera

u kobiet. Rezultaty te zestawione ze współczynnikami korelacji między facylitacją rodzina-praca a sumiennoscą w każdej z grup pokazują, że wśród mężczyzn współczynnik wynosi $r=.57$ i jest istotny ($p<.001$). Wśród kobiet facylitacja rodzina-praca koreluje z sumiennoscą w stopniu bliskim zera ($r=-.07$) i nieistotnym. Wynika z tego, że sumiennosc sprzyja facylitacji rodzina-praca, ale tylko u mężczyzn.

DYSKUSJA

Celem badania było znalezienie odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, czy właściwości osobowości i zmienne demograficzne (wiek, pleć, posiadanie dzieci poniżej 7 roku życia) determinują konflikt pomiędzy pracą i rodziną (w obu kierunkach) oraz facylitację (w obu kierunkach) samodzielnie czy też we wzajemnych interakcjach w grupie urzędników samorządu lokalnego. Uzyskane wyniki można wyjaśnić posilując się wynikami dotychczasowych badań dotyczących roli WP w moderowaniu relacji pomiędzy praca i rodziną, jak i w terminach modelu opracowanego przez holenderskich autorów (Demerouti i in., 2012).

Badanie wykazało słabą zależność konfliktu praca-rodzina od zmiennych osobowościowych i demograficznych oraz od ich interakcji. Należą do nich otwartość na do-

Tabela 10*Indywidualne (osobowościowe i demograficzne) predyktory facylitacji rodzina-praca*

Zmienna wyjaśniana R i R ²	Efekt	Parametr równania regresji		Test istotności współcz. regresji		Współcz. beta
		Wartość	błąd. stand.	t	p	
Facylitacja rodzina-praca R=.537 R ² =28.9% skoryg. R ² =24.3%	wyraz wolny	6.1279	1.5819			
	Ekstrawersja	.0888	.0330	2.689	.008	.245
	Ugodowość	-.0856	.0398	-2.152	.034	-.202
	Sumiennosc	.0992	.0331	3.000	.003	.301
	Pleć	6.3916	1.4241	4.488	.000	2.841
	pleć × sumiennosc	-.0851	.0330	-2.583	.011	-1.353
pleć × ugodowość	-.1011	.0401	-2.522	.013	-1.442	

świadczanie (im wyższa tym niższe nasilenie konfliktu), interakcja neurotyczności i posiadania małych dzieci (u osób posiadających małe dzieci) oraz wiek (wzrost wraz z wiekiem) i płeć (wyższy u kobiet). Konflikt praca-rodzina wydaje się bardziej nasilony u konserwatywnych, mało stabilnych emocjonalnie, starszych matek dzieci do lat 7. Brakuje zgodności badań co do roli otwartości na doświadczenie w zakresie konfliktu praca-rodzina. W longitudinalnych badaniach (Rantanen, Pulkkinen i Kinnunen, 2005) otwartość na doświadczenie u mężczyzn była pozytywnie związana z negatywnym oddziaływaniem pracy na rodzinę. Występuje duża zgodność wyników badań co do związku konfliktu praca-rodzina z neurotycznością (np. Allen i in., 2012).

Konflikt rodzina-praca wyjaśniały łącznie w stopniu umiarkowanym zmienne osobowościowe i jedna zmienna interakcyjna. Były to ugodowość (negatywnie), interakcja neurotyczności i posiadania dzieci do 7 roku życia (pozytywnie) oraz sumiennosc (negatywnie). Nasilenie konfliktu rodzina-praca było wyższe u osób o niższym poziomie ugodowości, wyższym poziomie neurotyczności i posiadających przynajmniej jedno dziecko do lat 7 oraz o niższym poziomie sumiennosci. Występuje dość duża zgodność wyników innych badań co do pozytywnego związku neurotyczności z konfliktem rodzina-praca (np. Allen i in., 2012) oraz negatywnego z ugodowością i sumiennoscą (np. Michel, Clark i Jaramillo, 2011).

Obecność interakcji neurotyczności i posiadania dzieci do 7 roku życia wśród predyktorów konfliktu pomiędzy pracą i rodziną w obu kierunkach także znajduje potwierdzenie w wielu badaniach i może wynikać z przewagi wymagań zarówno ze strony rodziny, jak i pracy nad zasobami w obu tych dziedzinach w fazie wczesnej dorosłości, jak zakłada model opracowany przez holenderskich autorów (Demerouti, i in., 2012).

Facylitację praca-rodzina wyjaśniają w słabym stopniu głównie zmienne interakcyjne płci, posiadania małych dzieci, neurotyczności i ugodowości oraz samodzielnie sumiennosci. Opierając się także na wynikach analiz dwuwymiarowych można stwierdzić, że ugodowość pozytywnie oddziałuje na facylitację praca-rodzina w grupie ojców dzieci do 7 lat charakteryzujących się sumiennoscą. Wynik ten wpisuje się w znany z innych badań układ zależności pomiędzy facylitacją praca-rodzina z ugodowością i sumiennoscą (np. Michel, Clark i Jaramillo, 2011) oraz zmiennymi demograficznymi (częstszy konflikt w grupie kobiet).

Facylitację rodzina-praca determinują łącznie w stopniu umiarkowanym ekstrawersja (pozytywnie) oraz interakcje płci z ugodowością i sumiennoscą. Sumiennosc sprzyja facylitacji tylko u mężczyzn a ugodowość nie sprzyja facylitacji rodzina-praca u kobiet. Uzyskany wynik jest, co do związku facylitacji rodzina-praca ze zmiennymi osobowościowymi, zgodny z wcześniejszymi badaniami. Związek facylitacji rodzina-praca z ekstrawersją, z ugodowością i sumiennoscą wykazano w amerykańskich badaniach (Wayne i in., 2004).

W przeprowadzonym badaniu każda z form relacji pomiędzy pracą i rodziną była wyjaśniana łącznie przez zmienne osobowościowe i demograficzne oraz ich interakcje. Oznacza to, że rola zmiennych natury demograficznej była równie silna jak rola zmiennych osobowościowych w kształtowaniu funkcjonowania człowieka w obu sferach życia w badanej grupie, w której przeważały kobiety w fazie wczesnej i średniej dorosłości. Powstaje pytanie jak „zachowują się” zmienne demograficzne i osobowościowe w odniesieniu do relacji praca-rodzina w późniejszej fazie życia i kariery zawodowej oraz w grupie mężczyzn. Mała liczebność grupy mężczyzn jest ograniczeniem przeprowadzonych badań. Liczbowa przewaga kobiet nad mężczyznami w badanej grupie odzwierciedla jednak faktyczny stan zatrudnienia ze względu na płeć w populacji urzędników samorządu lokalnego.

LITERATURA

- Allen, T.D., Johnson, R.C., Saboe, K.N., Cho, E., Dumani, S., Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 17-26.
- Bronfenbrenner, U. (1989). Ecological systems theory. W: R. Vasta (red.), *Six theories of child development. Annals of child development: A research annual* (tom 6, s. 187-249). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bruck, C.S., Allen, T.D. (2003). The relationship between big five traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., Quinn, R.E., Wrzesniewski, A. (2003). Developing a discipline of positive organizational scholarship. W: K.S. Cameron, J.E. Dutton, R.E. Quinn (red.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Sonnentag, S., Fullagar, C. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: a study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 2, 276-295.
- Demerouti, E., Peeters, M.C.W., van der Heijden, B.I.J.M. (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47, 4, 241-258.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-68.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 1, 72-92.
- Grzywacz, J.G., Bass, B.L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.
- 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, 1, 111-126.

- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 3, 513-524.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., Makikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relation to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35, 1669-1683.
- Michel, J.S., Clark, M.A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47, 163-168.
- Michel, J.S., Clark, M.A., Jaramillo, D. (2011). The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work-nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 191-203.
- Moen, P., Roehling, P. (2005). *The career mystique: Cracks in American dream*. Boulder, CO: Rowman and Littlefield.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress. *Journal of Individual Differences*, 26, 155-166.
- 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 Resources Management Review*, 17, 1, 63-76.
- Wayne, J.H., Musisca, N., Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 2, 121-141.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.