

Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakość życia pracujących rodziców

Bogusława Lachowska

Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

W badaniach analizowano związek konfliktu i facylitacji między rolami rodzinnymi i zawodowymi z jakością życia pracujących rodziców. W analizach uwzględniono jakość życia w obszarze pracy i rodziny: satysfakcję z pracy i małżeńską oraz dystres w pracy i małżeński, a także ogólną jakość życia: satysfakcję z życia i ogólny dystres. Badaniami objęto 151 kobiet i 151 mężczyzn z rodzin dwuzawodowych. Stwierdzono, że konflikt wiąże się z negatywnymi efektami zarówno w obszarze związanym z rolą utrudniającą pełnienie roli w innym obszarze, jak i w obszarze poddanym takim utrudniającym oddziaływaniom, oraz odnośnie do ogólnej jakości życia. Facylitacja natomiast wiąże się z pozytywnymi efektami jedynie w obszarze związanym z rolą facylitującą pełnienie roli w innym obszarze oraz z ogólną jakością życia. Wyniki zinterpretowano w świetle teorii zachowania zasobów, teorii atrybucji źródła zmian w pełnieniu roli, teorii wymiany społecznej oraz norm wzajemności.

Słowa kluczowe: *konflikt praca–rodzina, konflikt rodzina–praca, facylitacja praca–rodzina, facylitacja rodzina–praca, satysfakcja z pracy, satysfakcja małżeńska, satysfakcja z życia, dystres w pracy, dystres małżeński, dystres globalny*

Wprowadzenie

Psychologowie *life-span* wskazują, że życie dorosłego człowieka jest współkształtowane przez złożone, skomplikowane oddziaływania wielu pełnionych przez niego ról społecznych (Lachman, 2004). Najczęściej są to role zawodowe i role podejmowane w obszarze rodziny. Badacze uważają, że w związku z przemianami gospodarczymi, społecznymi i kulturowymi godzenie wielorakich ról społecznych będzie zjawiskiem występującym coraz częściej, i to zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn (Perry-Jenkins, Repetti i Crouter, 2000). Niektórzy wyrażają pogląd, iż godzenie ról w obszarze pracy z rolami poza nią, zwłaszcza w obszarze rodziny, jest najważniejszym wyzwaniem, z jakim muszą się zmierzyć współczesne pokolenia pracowników (Halpern, 2005; za: Carlson, Grzywacz i Zivnuska, 2009). Jest to zadanie ważne, ponieważ – jak to dostrzegło wielu pracodawców – udane godzenie pracy i rodziny sprzyja szczęściu pracownika i jego rodziny, a także ma duże znaczenie dla efektów

ekonomicznych organizacji (Perrone, Wright i Jackson, 2009).

Badacze często uznawali rodzinę i pracę za dwa odrębne obszary aktywności, wręcz za dwa różne światy, z którymi wiążą się różne reguły, wzorce myślenia i zachowania (Clark, 2000). Takie podejście znajdowało wyraz w badaniach, w których pracę i rodzinę ujmowano tak, jakby funkcjonowały one niezależnie od siebie. Jednak już w końcu lat 70. ubiegłego wieku zauważono, że wydarzenia mające miejsce w jednym z obszarów oddziałują na to, co dzieje się w drugim. Zauważono także, iż charakter oddziaływań między pracą a rodziną pozostaje w związku z jakością życia pracowników. W literaturze podejmującej zagadnienie związków między pełnieniem przez jednostkę wielorakich ról społecznych a jej dobrostanem wyróżnia się dwie zasadnicze perspektywy teoretyczne: perspektywę konfliktu oraz wzajemnego ubogacania i umacniania się pełnionych ról (Voydanoff, 2002).

Jeśli chodzi o konflikt między pracą a rodziną najczęściej przytaczana jest definicja Jeffreya H. Greenhausa i Nicholasa J. Beutella (1985). Odwołują się oni do koncepcji konfliktu ról i konfliktu ról przedstawionej przez Roberta L. Kahna i współpracowników (Katz

Bogusława Lachowska, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, adres e-mail: lachow@kul.lublin.pl

i Kahn, 1979; Wolfe, Quinn, Snoek i Rosenthal, 1964; za: Greenhaus i Beutell, 1985). Bazując na tej koncepcji, podają, że konflikt między pracą a rodziną stanowi formę „konfliktu między rolami, w którym wymagania roli w obszarach pracy i rodziny są pod pewnymi względami nie do pogodzenia. Oznacza to, że uczestniczenie w roli zawodowej (rodzinnej) staje się trudniejsze ze względu na uczestniczenie w roli rodzinnej (zawodowej)” (Greenhaus i Beutell, 1985, s. 77). Wymagania roli mogą pochodzić od jej nadawcy oraz od standardów funkcjonowania w roli przyjętych przez osobę (Kahn i Quinn, 1970; za: Edwards i Rothbard, 2000). W literaturze anglojęzycznej konflikt między pracą a rodziną określany jest terminami: *conflict*, *opposition*, *incompatibility* (Edwards i Rothbard, 2000). W tym opracowaniu używany będzie termin „konflikt”.

Jeżeli natomiast chodzi o pozytywne oddziaływania między pełnionymi rolami, to obecnie teoretycy i badacze tego zjawiska korzystają z wcześniejszych opracowań, głównie Stephena R. Marksa (1977) i Sama D. Siebera (1974). Marks uważał, że uczestniczenie w rolach tworzy energię, która może być wykorzystana do poprawy doświadczeń związanych z pełnieniem innych ról. Sieber (1974) natomiast wyrażał pogląd, że zasoby nabyte w jednej roli mogą być inwestowane w innej, a kumulacja ról ubogaca osobowość jednostki. Pozytywne oddziaływania między pracą a rodziną definiowane są jako „stopień, w jakim doświadczenia w jednej roli poprawiają jakość życia w innej” (Greenhaus i Powell, 2006, s. 73) oraz jako „stopień, w jakim zaangażowanie jednostki w jednej dziedzinie życia (czyli w pracy lub rodzinie) dostarcza zysków (rozwojowych, afektywnych, skuteczności i w postaci kapitału społecznego), które przyczyniają się do poprawy funkcjonowania drugiej dziedziny życia (odpowiednio: rodziny lub pracy)” (Wayne, Grzywacz, Carlson i Kacmar, 2007, s. 64). Zjawisko to występuje, „gdy pełnienie jednej roli (na przykład: zawodowej) staje się lepsze lub łatwiejsze w związku z pełnieniem innej roli (na przykład: rodzinnej)” (Wayne, Musisca i Fleeson, 2004, s. 110), gdy „zasoby związane z jedną rolą poprawiają lub ułatwiają pełnienie innej roli” (Voydanoff, 2004, s. 399). Wskazuje się, że pomimo pewnych różnic w tych definicjach, u ich podłoża leży wspólne założenie, iż uczestniczenie w roli staje się łatwiejsze lub odnosi korzyści w związku z lepszym funkcjonowaniem w efekcie pełnienia innej roli (Shockley i Singla, 2011). W literaturze anglojęzycznej można spotkać kilka określeń zjawiska pozytywnych oddziaływań między rolami rodzinną i zawodową: *facilitation*, *positive spillover*, *enrichment*, *enhancement*. W tym opracowaniu używany będzie termin „facylitacja”.

W literaturze przyjmuje się, że konflikt i facylitacja to odrębne konstrukty teoretyczne, a nie przeciwstawne krańce tego samego kontinuum (Grzywacz i Bass, 2003; Voydanoff, 2005a, 2005b; Wayne i in., 2004). Oznacza to, że osoba może na przykład jednocześnie doświadczać dużego konfliktu i dużej facylitacji między rolami lub też małego konfliktu i małej facylitacji. Przyjmuje się także, że zarówno konflikt, jak i facylitacja działają w dwu kierunkach: praca wpływa na życie rodzinne, a rodzina wpływa na pełnienie ról zawodowych (Frone, Russell i Cooper, 1992; Frone, Yardley i Markel, 1997; Greenhaus i Powell, 2006; Grzywacz i Marks, 2000; Voydanoff, 2005a, 2005b; Wayne i in., 2007). W związku z tym wyróżnia się konflikt praca–rodzina pojawiający się wtedy, gdy wymagania roli zawodowej utrudniają realizację wymagań roli rodzinnej oraz konflikt rodzina–praca, polegający na tym, że wymagania roli rodzinnej utrudniają realizację zobowiązań roli zawodowej. Analogicznie w przypadku facylitacji wyróżnia się facylitację praca–rodzina, gdy zasoby nabyte w obszarze pracy ulepszają lub ułatwiają pełnienie ról w obszarze rodziny oraz facylitację rodzina–praca, gdy zasoby nabyte w związku z pełnieniem ról rodzinnych poprawiają lub ułatwiają funkcjonowanie w rolach zawodowych (Voydanoff, 2005a). W wielu badaniach empirycznie potwierdzono, że uwzględnienie czteroczynnikowego modelu oddziaływań między pracą a rodziną, obejmującego dwie jakości wpływu (konflikt i facylitacja) i dwa kierunki wpływu (praca–rodzina i rodzina–praca) pozwala najlepiej wyjaśnić zjawiska (por. Lachowska, 2008).

Uważa się, iż konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi mają istotne znaczenie dla jakości życia jednostek i ich rodzin, a także dla efektów ekonomicznych organizacji (Quick, Henley i Quick, 2004). Psychologiczną jakość życia stanowi „system postaw osoby, wyrażający jej stosunek wobec własnego życia jako całości i jego różnych obszarów” (Zalewska, 2003a, s. 9). Podejście to jest zgodne z głównym założeniem koncepcji subiektywnego dobrostanu, mówiącym o tym, że aby zrozumieć dobrostan jednostki należy bezpośrednio zmierzyć jej poznawcze i emocjonalne reakcje wobec własnego życia i wobec specjalnych obszarów tego życia (Diener i Suh, 1997). W modelu addytywnym globalnej jakości życia przyjmuje się, że postrzegana jakość życia w każdej dziedzinie życia jednostki addytywnie kształtuje globalną jakość życia. Globalna jakość życia jest więc determinowana przez sumę doświadczeń związanych z jakością życia w poszczególnych obszarach aktywności jednostki (Rice, Frone i McFarlin, 1992). To podejście mieści się w teoretycznej perspektywie „dół–góra”, która zakłada, że „poczucie szczęścia jest funkcją różnorodnych

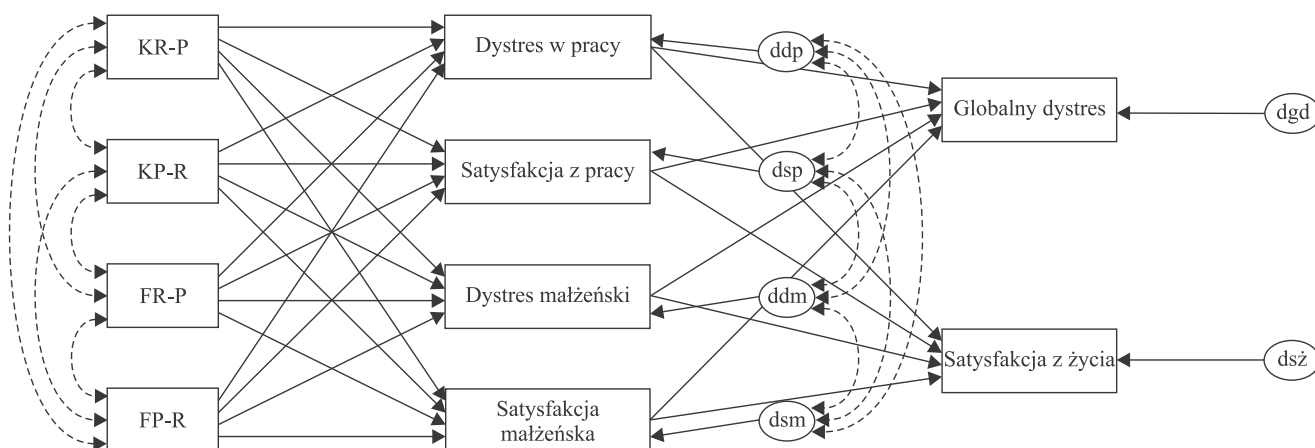
satysfakcji cząstkowych i przeżyć emocjonalnych wynikających ze stałych, jak i zmiennych okoliczności życia” (Czapiński, 2005, s. 52). W badaniach najczęściej uwzględnia się dwie zasadnicze determinanty globalnej jakości życia: jakość życia związaną z pracą i z rodziną. Zgodnie z propozycją teoretyczną Zalewskiej (2003a), postawy jednostki wobec życia są rezultatem procesów wartościowania przebiegających na dwóch poziomach i wyrażane są w sądach i ocenach poznawczych oraz w samopoczuciu, reakcjach emocjonalnych i odczuciach, czyli w ocenach emocjonalnych. Uważa się, że należy dokonywać pomiaru każdego z tych odrębnych komponentów (Diener i Suh, 1997).

Celem prezentowanego opracowania jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, jakie znaczenie dla jakości życia pracowników mają doświadczane przez nich konflikt i facylitacja między pełnionymi rolami rodzinnymi i zawodowymi. W badaniach własnych globalną jakość życia oraz jakość życia obszarową scharakteryzowano w aspekcie satysfakcji (z pracy, z małżeństwa i z życia) oraz dystresu (doświadczanego w obszarze pracy, w obszarze relacji małżeńskiej i dystresu ogólnego, niezwiązanego z kontekstem). Zgodnie z addytywnym modelem jakości życia przyjęto, że oddziaływania konfliktu i facylitacji na globalną jakość życia są pośrednie, mediowane przez jakość życia obszarową: w obszarze pracy i rodziny (Rysunek 1).

Podłoże teoretyczne i hipotezy badawcze

Konflikt ról a jakość życia

Greenhaus i Beutell (1985) wymieniają trzy źródła konfliktu między rolami: czas poświęcony roli oraz napięcie i zachowania związane z rolą. Natomiast Edwards i Rothbard (2000) przedstawiają mechanizmy łączące pracę i rodzinę, z powodu których pełnienie roli w jednym z tych obszarów staje się gorsze w efekcie pełnienia roli w drugim z nich. Uważają oni, że utrudniający wpływ jednej roli na funkcjonowanie w innej dokonuje się na bazie procesu drenażu zasobów (*resource drain*) i psychologicznego procesu przenikania (*spillover*). Konflikt na bazie drenażu zasobów pojawia się, gdy czas lub uwaga zostają przemieszczone między obszarem pracy i rodziny, a w efekcie tego przemieszczenia w obszarze, któremu poświęcono mniej czasu lub uwagi (czyli w obszarze, z którego wycofano czas lub uwagę) pewne wymagania nie są realizowane. Oznacza to, że pełnienie roli w tym obszarze staje się gorsze (Edwards i Rothbard, 2000). Natomiast konflikt na bazie procesu przenikania pojawia się, gdy napięcie lub pewne zachowania związane z jedną rolą są przenoszone do innego obszaru, utrudniając tam realizowanie wymagań roli. Napięcie związane z rolą jest z reguły rozumiane jako negatywna emocjonalna odpowiedź na stres w roli, obejmująca negatywny afekt (Greenhaus i Beutell, 1985). Rothbard (2001) wyjaśnia, że napięcia ograniczają energię oraz możliwości fizyczne



Rysunek 1.

Model zależności między zmiennymi. Znaczenie symboli: KR-P konflikt rodzina –praca, KP-R konflikt praca-rodzina, FR-P facylitacja rodzina –praca, FP-R facylitacja praca –rodzina. Za pomocą kółek z symbolem *d* (*disturbance*) oraz pierwszymi literami nazw zmiennych oznaczono nieobserwowalne zmienne wyrażające nieuwzględnione w badaniu czynniki mające wpływ na wyjaśniane zjawisko. Liniją przerywaną zaznaczono kowariancje między zmiennymi.

i psychiczne dostępne w drugim obszarze. Natomiast w przypadku konfliktu związanego z zachowaniami, zachowanie wypracowane w jednym z obszarów utrudnia pełnienie roli w innym, a osoba, przemieszczając się między obszarami, nie jest w stanie dostosować swojego zachowania do wymagań danej roli (Edwards i Rothbard, 2000).

W badaniach konfliktu między rolami wyróżnia się dwa obszary: obszar związany z rolą, która wywiera oddziaływanie utrudniające pełnienie roli w innym obszarze (*a sending domain*) oraz obszar związany z rolą poddaną takim utrudniającym oddziaływaniami (*a receiving domain*). W literaturze prowadzone są dyskusje dotyczące związków konfliktu między rolami z jego efektami w każdym z tych obszarów. W klasycznych modelach konfliktu ról przyjmuje się, że konflikt wiąże się z rezultatami w obszarze, który jest poddawany oddziaływaniom utrudniającym. Najbardziej rozpowszechnioną tego typu koncepcją jest model zaproponowany i empirycznie potwierdzony przez Frone'a, Russell i Cooper (1992), następnie rozszerzony przez Frone'a, Yardleya i Markel (1997). Frone i współpracownicy (1992; 1997) przyjmują, że konflikt praca–rodzina jest w bezpośrednim i pozytywnym związku z dystresem rodzinnym, a konflikt rodzina–praca jest w bezpośrednim i pozytywnym związku z dystresem w pracy. Uzasadniają te oczekiwania, odwołując się do definicji konfliktu między rolami. Zgodnie z nią, konflikt praca–rodzina odzwierciedla stopień, w jakim praca ogranicza możliwości jednostki realizowania zobowiązań w obszarze rodziny. Zdaniem tych badaczy oznacza to, że wysoki poziom konfliktu praca–rodzina powinien być w negatywnym związku z realizowaniem wymagań roli w obszarze rodziny. Ponadto częste zmaganie się ze spowodowanymi konfliktem praca–rodzina przeciwnościami utrudniającymi realizowanie wymagań roli rodzinnej może wiązać się z doświadczaniem wysokiego poziomu dystresu w tej roli.

Analogiczne wyjaśnienia podawane są w odniesieniu do związków między konfliktem rodzina–praca a dystresem w obszarze pracy. Na przykład jednostki doświadczające dużego konfliktu rodzina–praca mogą odnotowywać podwyższony poziom dystresu w pracy, uniemożliwiający właściwe wypełnianie zawodowych obowiązków, ponieważ są przytłoczone zmaganiem wynikającym z tego konfliktu. W efekcie doświadczają pogorszenia jakości życia w pracy (Frone i in., 1992). Niemożność właściwego wypełniania oczekiwań roli zawodowej, spowodowana przez konflikt rodzina–praca wywiera także wpływ na szanse otrzymania nagród w pracy, takich jak awans czy premia. Badacze wskazują, że pozwala to oczekiwać negatywnego związku konfliktu rodzina–praca z satysfakcją

z pracy (Aryee, Fields i Luk, 1999). Takie samo wyjaśnienie podawane jest w stosunku do związków między konfliktem praca–rodzina a satysfakcją w obszarze rodziny.

W świetle powyższych uzasadnień można więc oczekiwać, że gdy pełnienie jednej roli zakłóca pełnienie innej, jednostka ma trudności w realizowaniu wymagań tej drugiej i musi zmagać się z trudnościami, co zwiększa prawdopodobieństwo doświadczania w drugiej roli dystresu i mniejszej satysfakcji. Zgodnie z tym modelem oczekuje się, że konflikt praca–rodzina wywoła efekty w obszarze rodziny, a konflikt rodzina–praca w obszarze pracy.

Zwolennicy przedstawionego podejścia uważają więc, że efektów konfliktu między rolami należy poszukiwać w obszarze poddanym utrudniającym wpływom. Inni badacze są jednak przeciwnego zdania. Twierdzą, że efektów konfliktu należy spodziewać się raczej w obszarze związanym z rolą będącą przyczyną utrudnień w pełnieniu innej roli niż w obszarze narażonym na takie utrudniające oddziaływania (na przykład Boyar i Mosley Jr, 2007). Zwolennicy tego drugiego podejścia odwołują się do teorii atrybucji (na przykład Kinnunen, Feldt, Geurts i Pulkkinen, 2006) oraz teorii społecznej wymiany (Blau, 1964; za: Bentein i Guerrero, 2008) i norm wzajemności (Gouldner, 1960; 1992). Odwołując się do teorii atrybucji, badacze ci przyjmują, że gdy pojawia się konflikt ról, jednostki mogą doświadczać pogorszenia funkcjonowania w obszarze poddanym utrudniającym wpływom, ale jednocześnie dokonują atrybucji źródła tego konfliktu (*source attribution*) i winę za ten konflikt przypisują obszarowi związanemu z rolą wywierającą oddziaływanie utrudniające pełnienie innej roli (Shockley i Singla, 2011). Natomiast na gruncie teorii społecznej wymiany przyjmuje się założenie, iż „zachowania jednostek wobec innych motywowane są spodziewaną proporcjonalną odpłatą z ich strony” (Reber i Reber, 2008, s. 729). Z kolei zasada wzajemności zobowiązuje jednostki, „aby odwdzięczać się innym tym samym zachowaniem, którego doświadczyliśmy z ich strony” (Kenrick, Neuberg i Cialdini, 2002, s. 308). Oznacza to, że można oczekiwać, iż w przypadku konfliktu praca–rodzina winę za ten konflikt jednostka będzie przypisywała rolom zawodowym oraz będzie doświadczała dystresu i dyssatisfakcji raczej w obszarze pracy niż rodziny, w przypadku zaś konfliktu rodzina–praca, będzie doświadczała dystresu i dyssatisfakcji raczej w obszarze rodziny, będącej przyczyną konfliktu.

Częste wśród badaczy jest także stanowisko, iż konflikt ról wywołuje efekty zarówno w obszarze poddanym oddziaływaniom utrudniającym, jak i w obszarze wywierającym te oddziaływania. Takie poglądy prezentują na przykład Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton i Baltes

(2009), którzy na podstawie analizy wyników wielu badań stwierdzają, że efekty konfliktu pojawiają się zarówno w obszarze utrudniającym pełnienie innych ról, jak i w obszarze narażonym na takie utrudniające oddziaływanie.

Wyniki dotychczasowych badań są zróżnicowane i dostarczają potwierdzeń każdego z tych stanowisk. Wyniki wielu badań pozwalają stwierdzić, że pozytywny związek konfliktu praca–rodzina ze stresem w pracy i poza pracą jest najbardziej jednoznaczny i najsilniejszą relacją spośród tych, które zachodzą między tym typem konfliktu a różnymi rezultatami (Allen, Herst, Bruck i Sutton, 2000). Stwierdzono także, że konflikt praca–rodzina wiąże się z negatywnym wpływem na ogólny stan zdrowia psychicznego (Allen i in., 2000). Stosunkowo nieliczne są badania dotyczące związków konfliktu praca–rodzina ze stresem rodzinnym, ale ich wyniki zgodnie wskazują na pozytywny związek tego konfliktu z dystresem rodzinnym, rodzicielskim i małżeńskim (na przykład Grandey i Cropanzano, 1999). Średnia ważona korelacji między konfliktem praca–rodzina a miarami stresu rodzinnego wynosi 0,31 (Allen i in., 2000). W większości badań stwierdzono istotny negatywny związek między konfliktem praca–rodzina a satysfakcją z pracy oraz satysfakcją z życia (Allen i in., 2000; Kossek i Ozeki, 1998). Bardziej zróżnicowane i niejednorodne są dane dotyczące związków konfliktu praca–rodzina z satysfakcją małżeńską, ale wyniki metaanaliz wskazują na zależność ujemną (Allen i in., 2000).

Dotychczasowe dane wskazują także na negatywny związek drugiego z konfliktów (rodzina–praca) z satysfakcją z pracy i z życia (Kossek i Ozeki, 1998). Badania przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych przez Frone'a (2000; za: Zalewska, 2008) na próbie reprezentatywnej ukazują, że z uzależnieniami, lękiem i zaburzeniami nastroju wiążą się oba typy konfliktu, ale zależności są istotnie silniejsze w przypadku konfliktu rodzina–praca niż konfliktu praca–rodzina. Badania polskich nauczycieli wykazały, że z wysokim poziomem wypalenia zawodowego wiąże się zarówno wysoki poziom konfliktu praca–rodzina, jak i konfliktu rodzina–praca (Baka, 2011). Wyniki wielu badań wskazują więc, że konflikt między rolami wiąże się z postawami i zachowaniami zarówno w obszarze utrudniającym pełnienie roli w innym obszarze, jak i w obszarze poddanym takim utrudniającym oddziaływaniami (Balmforth i Gardner, 2006; Carlson i in., 2009).

W omawianym badaniu przyjęto więc, że można oczekiwać rezultatów konfliktu w każdym z tych obszarów. Zgodnie z addytywnym modelem jakości życia oczekiwano także wpływu konfliktu na ogólną jakość życia.

Przyjęte założenia teoretyczne pozwoliły sformułować następujące hipotezy badawcze:

Hipoteza 1. Wyższy poziom konfliktu praca–rodzina będzie łączył się z niższym poziomem satysfakcji z małżeństwa, z pracy i ogólnej satysfakcji z życia przy jednoczesnym większym nasileniu dystresu małżeńskiego, w pracy i ogólnego.

Hipoteza 2. Wyższy poziom konfliktu rodzina–praca będzie łączył się z niższym poziomem satysfakcji z małżeństwa, z pracy i ogólnej satysfakcji z życia przy jednoczesnym większym nasileniu dystresu małżeńskiego, w pracy i ogólnego.

Facylitacja ról a jakość życia

Przeprowadzono znacznie mniej badań dotyczących facylitacji między rolami niż konfliktu między rolami, a modele teoretyczne wyjaśniające mechanizmy tego zjawiska (na przykład Greenhaus i Powell, 2006; Wayne i in., 2007) zaprezentowano dopiero w ostatnim dziesięcioleciu (podczas gdy model konfliktu przedstawiono już w 1985 roku, czyli prawie 30 lat temu). Wpływ roli facylitującej pełnienie innej roli dokonuje się na bazie psychologicznego procesu przenikania. Greenhaus i Powell (2006) uważają, iż między rolami pełnionymi w różnych obszarach mogą przenikać zasoby oraz pozytywny afekt. Zasoby uzyskane lub rozwinięte w związku z pełnieniem jednej roli mogą przenikać do innej roli, poprawiając jej jakość (to tzw. ścieżka instrumentalna). Natomiast pozytywny afekt powstały w jednej roli może przenikać do innej roli i poprawiać jej jakość, co w rezultacie rodzi tam pozytywny afekt (to tzw. ścieżka afektywna). Pozytywny afekt jest przez autorów tej koncepcji rozumiany jako pozytywny nastrój i pozytywne emocje.

W przypadku facylitacji między rolami, podobnie jak w przypadku konfliktu, toczą się dyskusje co do obszaru, w którym można spodziewać się efektów facylitacji: czy w obszarze związanym z rolą facylitującą pełnienie innej roli, czy też w obszarze związanym z rolą poddaną takim facylitującym oddziaływaniami.

Tradycyjnie przyjmuje się, przez analogię do konfliktu, że facylitacja wiąże się z rezultatami w obszarze poddanym pozytywnym oddziaływaniami. Na przykład Wayne i współpracownicy (2004) koncepcję konfliktu przedstawioną przez Frone'a i współpracowników (1992; 1997) aplikują do zjawiska facylitacji i przyjmują, że skoro zaangażowanie w jednej roli może zwiększać zaangażowanie w innej roli, to funkcjonowanie i jakość życia w tej drugiej roli powinny ulec poprawie. Zatem, jak stwierdzają Wayne i współpracownicy (2004), należy

oczekiwać, że jednostki doświadczające większej facylitacji praca–rodzina będą podejmowały więcej wysiłków i starań w obszarze rodziny i będą doznawały tam większej satysfakcji. Natomiast jednostki doświadczające większej facylitacji rodzina–praca będą podejmowały więcej wysiłków i starań w obszarze pracy i będą doznawały tam większej satysfakcji.

Inni badacze prezentują odmienne stanowiska. Twierdzą, że efektów należy oczekiwać raczej w obszarze, z którego takie pozytywne oddziaływania pochodzą, a nie w obszarze poddawanych tym oddziaływaniom. Na przykład Hakanen, Peeters i Perhoniemi (2011) uważają, że facylitacja praca–rodzina i facylitacja rodzina–praca wywierają wpływ na jakość życia w obszarze związanym z rolą będącą źródłem pozytywnych oddziaływań, a więc (odpowiednio) w obszarze pracy i rodziny. Także Boyar i Mosley Jr. (2007) są zdania, że w przypadku facylitacji, analogicznie jak w przypadku konfliktu, należy oczekiwać, że oddziaływania te wywrą wpływ raczej na rezultaty w obszarze, z którego pochodzą, niż na rezultaty w innym obszarze. Badacze prezentujący takie poglądy (na przykład Wayne i in., 2007) najczęściej odwołują się – podobnie jak to ma miejsce w przypadku konfliktu – do teorii atrybucji (na przykład Kinnunen i in., 2006) oraz teorii społecznej wymiany (Blau, 1964; za: Bentein i Guerrero, 2008) i zasad wzajemności (Gouldner, 1960; 1992). Odwołując się do teorii atrybucji, badacze argumentują, że gdy pełnienie jednej roli facylituje pełnienie drugiej, jednostki doświadczają korzyści w roli, która poddana jest tym pozytywnym oddziaływaniom, a zasługę przypisują roli powodującej te pozytywne oddziaływania (*source attribution*) (Shockley i Singla, 2011). Natomiast na podstawie teorii społecznej wymiany oczekują, że jednostki doświadczające facylitacji ról będą przejawiały pozytywny afekt i pozytywne zachowania wobec obszaru będącego źródłem pozytywnych wpływów, dążąc – zgodnie z zasadami wzajemności – do odwzajemnienia korzyści uzyskanych w danym obszarze (Blau, 1964; za: Wayne i in., 2007). Na przykład gdy pracownicy oceniają, że organizacja pomaga im w integrowaniu ról rodzinnych i zawodowych, postrzegają organizację jako bardziej wspierającą i troszczącą się o nich i w odpowiedzi czują się zobowiązani do odwzajemnienia, co wyraża się w przychylniej postawie wobec pracy (McNall, Nicklin i Masuda, 2010).

Bardzo częste jest jednak stanowisko, iż facylitacja ról wiąże się z efektami zarówno w roli poddawanej pozytywnym oddziaływaniom, jak i w roli będącej źródłem tych oddziaływań (na przykład McNall i in., 2010). Takie oczekiwania są uzasadniane na przykład w świetle założeń modelu facylitacji Greenhausa i Powella (2006)¹.

W modelu tym przyjmuje się, że zasoby nabyte w danym obszarze mogą być wykorzystane do poprawy funkcjonowania zarówno w tym obszarze, jak i w innym. Z kolei lepsze pełnienie ról daje pozytywny afekt, który może zatem pojawiać się w każdym z tych obszarów. Ponadto pozytywny afekt, jaki powstaje w roli w rezultacie nabywania w tej roli zasobów, może przenikać do innego obszaru i poprawiać tam funkcjonowanie. Bycie lepszym w roli w tym drugim obszarze również daje pozytywny afekt w tej roli. Oznacza to więc, że poprawy funkcjonowania i pozytywnego afektu można oczekiwać w każdym z obszarów: zarówno w obszarze związanym z rolą facylitującą pełnienie ról w innym obszarze, jak i w obszarze związanym z rolą poddaną takim facylitującym oddziaływaniom.

Z kolei Wayne i współpracownicy (2007) w swoim modelu facylitacji łączą podejście tradycyjne (wywodzące się z modelu konfliktu Frone'a i współpracowników; 1992, 1997) z teorią wymiany społecznej. Przyjmują więc, że gdy jedna rola pozytywnie oddziałuje na inną, to jednostka doświadcza korzyści w roli, która jest poddawana pozytywnym oddziaływaniom (podejście tradycyjne), a jednocześnie zasługę uzyskania tych korzyści przyznaje roli, która pozytywnie oddziałuje (atrybucja źródła), co kształtuje pozytywne postawy wobec tej roli (zgodnie z teorią społecznej wymiany i zasadami wzajemności).

Wyniki dotychczasowych badań są zróżnicowane i dostarczają potwierdzeń każdego z tych stanowisk. Wskazują one na pozytywne związki facylitacji rodzina–praca i facylitacji praca–rodzina z satysfakcją z pracy i satysfakcją rodzinną oraz ze wskaźnikami zdrowia fizycznego i psychicznego, jednak zależności te są z reguły słabe lub umiarkowane (McNall i in., 2010). W wielu badaniach stwierdzono, że facylitacja między rolami, podobnie jak konflikt, wiąże się z postawami i zachowaniami w obu obszarach: w obszarze poddanym pozytywnym oddziaływaniom i w obszarze będącym źródłem tych oddziaływań (Balmforth i Gardner, 2006; Carlson i in., 2009). W badaniach własnych przyjęto więc, że słuszne jest, aby oczekiwać rezultatów facylitacji w każdym z tych obszarów. Zgodnie z addytywnym modelem jakości życia, przyjętym w tym badaniu, uzasadnione jest także oczekiwanie rezultatów facylitacji w stosunku do ogólnej jakości życia. Sformułowano więc następujące hipotezy:

Hipoteza 3. Wyższy poziom facylitacji praca–rodzina będzie łączył się z wyższym poziomem satysfakcji z małżeństwa, z pracy i ogólnej satysfakcji z życia, przy jednoczesnym mniejszym nasileniu dystresu małżeńskiego, w pracy i ogólnego.

Hipoteza 4. Wyższy poziom facylitacji rodzina–praca będzie łączył się z wyższym poziomem satysfakcji małżeńskiej, z pracy i ogólnej satysfakcji z życia, przy jednoczesnym mniejszym nasileniu dystresu małżeńskiego, w pracy i ogólnego.

Metoda

Osoby badane

W badaniach uczestniczyło 151 kobiet i 151 mężczyzn, reprezentujących rodziny o stylu życia określanym w literaturze anglojęzycznej terminem *dual-earner families*. Oznacza to, że w tego typu rodzinach oboje małżonkowie są aktywni zawodowo i pozwala oczekiwać, iż każdy z nich napotyka na stosunkowo duże zobowiązania w obszarze rodziny i pracy. Badane rodziny miały co najmniej jedno dziecko w wieku poniżej 12 lat. Osoby uczestniczące w badaniu posiadały wykształcenie co najmniej średnie. Badania przeprowadzili specjalnie przygotowani ankieterzy (studenci ostatnich lat psychologii), którzy osobiście kontaktowali się z każdą badaną osobą i przedstawiali cel badań. Osoby badane zapoznano z zasadami obowiązującymi przy wypełnianiu kwestionariuszy, w szczególności z zasadą samodzielnego udzielania odpowiedzi zgodnych z prawdą. Po wyrażeniu zgody osoby badane otrzymały zestaw kwestionariuszy. Aby zminimalizować niebezpieczeństwo wspólnego udzielania odpowiedzi przez małżonków na pytania kwestionariuszy, każda z osób sama odbierała od ankietera materiały w zaklejonej kopercie (koperta oraz każdy kwestionariusz miały wyraźne oznaczenia mówiące o ich przeznaczeniu: odrębne dla męża i dla żony). W terminie ustalonym z osobami badanymi ankieterzy osobiście odbierali kwestionariusze (oddawane w zaklejonych kopertach). Badania przeprowadzono nieodpłatnie, z zachowaniem anonimowości. Za tym, że zasada samodzielnego wypełniania kwestionariuszy była przestrzegana, może przemawiać to, iż korelacje między wieloma wynikami uzyskanymi w grupie kobiet i mężczyzn są nieistotne statystycznie lub słabe, na przykład korelacja między wielkością facylitacji rodzina–praca w grupie kobiet i mężczyzn wynosi $r = 13$ i nie jest istotna statystycznie, analogiczna zaś korelacja między wielkością facylitacji praca–rodzina jest słaba i wynosi $r = 16$ (gdyby w obu grupach odpowiedzi udzielały te same osoby, korelacje te zapewne byłyby silne).

Za rzetelnością uzyskanych danych przemawiają także różnice w korelacjach między analogicznymi zmiennymi w grupie kobiet i mężczyzn, na przykład korelacja między konfliktem praca–rodzina a satysfakcją małżeńską wynosi w grupie mężczyzn $r = 40$, natomiast w grupie kobiet nie jest istotna statystycznie.

Narzędzia pomiaru

Wielkość konfliktu i facylitacji między pracą i rodziną określono za pomocą skali Work-Family Fit Questionnaire, którą po raz pierwszy wykorzystano w projekcie badawczym realizowanym w Stanach Zjednoczonych w 1995 roku przez The John D. & Catherine T. MacArthur Foundation Research Network on Successful Middlelife Development. Ukazało się wiele publikacji prezentujących wyniki badań zrealizowanych za pomocą tego kwestionariusza (na przykład Boyar i Mosley Jr., 2007; Grzywacz i Marks, 2000; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum i Aasland, 2008; Wayne i in., 2004). Polską wersję tego kwestionariusza opracowała Lachowska (2008). Dane uzyskane za pomocą tego narzędzia pomiaru to poznawcze oceny zakresu, w jakim wymagania (lub zasoby) roli w jednej sferze życia utrudniają (lub poprawiają czy też ułatwiają) pełnienie roli w innej sferze. Skale Konflikty (Praca–Rodzina i Rodzina–Praca) pozwalają określić stopień, w jakim naciski związane z czasem i napięciem w jednej z ról zakłócają funkcjonowanie w innej roli. Przykładowe stwierdzenie Skali Konflikty Praca–Rodzina to: „Stres w pracy sprawia, że w domu jesteś podenerwowany”, a Skali Konflikty Rodzina–Praca to: „Osobiste lub rodzinne problemy i zmartwienia zaprzatają Twoją uwagę, kiedy jesteś w pracy”. Skala Facylitacji Praca–Rodzina mierzy stopień, w jakim umiejętności, zachowania, pozytywny nastrój powstałe w związku z pełnieniem roli zawodowej facylitują pełnienie ról rodzinnych. Przykładowe stwierdzenie tej skali: „Rzeczy, które robisz w pracy, pomagają Ci radzić sobie z osobistymi i praktycznymi problemami w domu”. Skala Facylitacji Rodzina–Praca mierzy stopień, w jakim pozytywny nastrój, poczucie spełnienia, wsparcie i zasoby zdobyte w domu w związku z pełnieniem ról rodzinnych facylitują pełnienie ról zawodowych. Przykładowe stwierdzenie to: „Zrobienie w domu wszystkiego, co trzeba, sprawia, że w pracy pracujesz intensywniej i wydajniej”. Kwestionariusz składa się z 16 itemów, po cztery stwierdzenia na każdy czynnik. Badany udziela odpowiedzi, zaznaczając na skali o zakresie od 1 (*nigdy*) do 5 (*cały czas*), jak często sytuacja opisana w danym stwierdzeniu występowała w jego życiu w ciągu ostatnich sześciu miesięcy. Wyniki możliwe do uzyskania w każdym z wymiarów mieszczą się w granicach 4–20. Wyższy wynik oznacza większe nasilenie danego typu wpływu. Wartości współczynników rzetelności skal wchodzących w skład tego kwestionariusza i wszystkich pozostałych skal przedstawiono w Tabeli 1.

Ogólną satysfakcję z życia określono za pomocą Skali Satysfakcji z Życia SWLS, której autorami są Diener, Emmons, Larsen i Griffin (1985). Polskiej adaptacji

skali dokonał Juczyński (2001). Skala składa się z pięciu stwierdzeń. Badany na skali 1–7 określa, w jakim stopniu każde ze stwierdzeń odnosi się do jego dotychczasowego życia. Możliwe do uzyskania wyniki mieszczą się w granicach od 5 do 35. Wyższy wynik wskazuje na większą satysfakcję z życia.

Oceny nasilenia objawów ogólnego niezwiązanego z kontekstem dystresu dokonano za pomocą Kwestionariusza Ogólnego Stanu Zdrowia Davida Goldberga w polskiej adaptacji Makowskiej i Merecz (2001). W badaniach zastosowano wersję 28-itemową (GHQ-28). Jak podają badacze (Frydecka, Małyszczak, Chachaj i Kiejna, 2010), ta wersja kwestionariusza oprócz informacji o ogólnym stanie zdrowia psychicznego dostarcza danych o objawach somatycznych, lęku, depresji, bezsenności i zaburzeniach funkcjonowania społecznego. Kwestionariusz ten pozwala na określenie prawdopodobieństwa, że dana osoba cierpi na zaburzenia psychiczne lub też że takie zaburzenia mogą się u niej rozwinąć. Im wyższy wynik, tym większe nasilenie zaburzeń (Makowska i Merecz, 2001). Uważa się, że za pomocą GHQ można zbadać poczucie zaburzenia psychicznego i subiektywną ocenę jego następstw, nazywane niespecyficznym cierpieniem psychicznym (*nonspecific psychological distress*) (Frydecka i in., 2010). Kwestionariusz ten jest powszechnie używany, również na gruncie polskim, do badania dystresu psychicznego (np. Czabała, Brykczyńska, Bobrowski i Ostaszewski, 2005). Badacze ci podają, że „wysokie wyniki w skali świadczą o nasileniu występowania różnych objawów tzw. dystresu psychicznego, a więc chwilowej lub trwającej dłużej niezdolności do normalnego, zdrowego funkcjonowania” (Czabała i in., 2005, s. 4).

Satysfakcję z pracy oszacowano za pomocą Skali Satysfakcji z Pracy SSP opracowanej przez Zalewską (2003b). Skala składa się z pięciu stwierdzeń. Badany na skali 1–7 określa, w jakim stopniu każde ze stwierdzeń odnosi się do jego pracy zawodowej. Możliwe do uzyskania wyniki mieszczą się w granicach od 5 do 35. Wyższy wynik wskazuje na większą satysfakcję z pracy.

Zadowolenie z małżeństwa określono za pomocą polskiej wersji ENRICH (Marital Satisfaction Scale EMS) (Fowers i Olson, 1993). ENRICH pozwala ocenić różne aspekty związane z małżeńskim przystosowaniem i satysfakcją. Obejmuje 10 stwierdzeń, a każde z nich dotyczy jednego z obszarów relacji małżeńskiej, mających zasadnicze znaczenie dla małżeńskiej satysfakcji. W prezentowanych badaniach ze skali usunięto stwierdzenie odnoszące się do sytuacji finansowej: „Jestem bardzo zadowolony z naszej sytuacji finansowej i ze sposobu, w jaki podejmujemy decyzje finansowe”, co poprawiło

wartość współczynnika α Cronbacha. Jak można sądzić, w tym przypadku oceny badanych dotyczyły raczej globalnej sytuacji ekonomicznej w kraju i wyrażały dosyć powszechne niezadowolenie z sytuacji finansowej, natomiast w niewielkim stopniu odnosiły się do jakości relacji małżeńskiej. Osoba badana ustosunkowuje się do każdego stwierdzenia za pomocą pięciostopniowej skali (1–5), na której określa, w jakim stopniu dane stwierdzenie charakteryzuje jej małżeństwo. Możliwe do uzyskania wyniki mieszczą się w granicach 9–45. Im wyższy wynik uzyskuje badany, tym większa jest jego satysfakcja małżeńska.

Dystres w obszarze pracy oraz w obszarze relacji małżeńskiej określono za pomocą polskiej wersji indeksu Pearlina (1975). Dystres jest tutaj rozumiany jako pojawiający się w szczególnych warunkach, w szczególnych sytuacjach (wyodrębnionych i oddzielonych od innych sytuacji czasem i przestrzenią). Indeks obejmuje siedem przymiotników opisujących negatywne emocje. Osoba badana za pomocą pięciostopniowej skali określa, w jakim natężeniu odczuwa daną emocję. Możliwe do uzyskania wyniki wahają się w granicach od 7 do 35. Im wyższy wynik, tym większy poziom dystresu doświadczanego w odpowiedzi na specyficzne warunki w obszarze związanym z daną rolą.

Wyniki

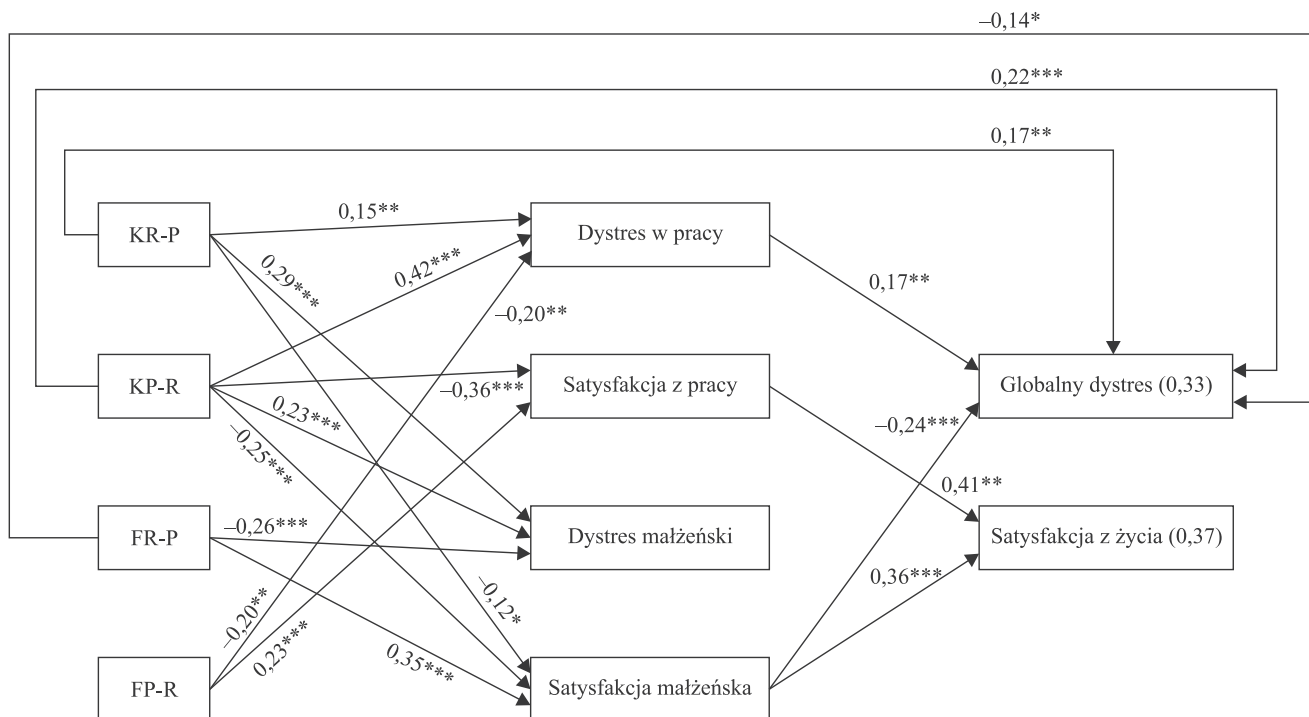
Średnie, odchylenia standardowe i korelacje między zmiennymi przedstawiono w Tabeli 1. Rysunek 2 ukazuje wartości standaryzowanych współczynników ścieżek.

W analizach zastosowano modelowanie równań strukturalnych (SEM) zgodnie z rozwiązaniem proponowanym w programie AMOS (Arbuckle, 2007) w pakiecie SPSS. Modelowanie równań strukturalnych daje możliwość specyfikacji i estymacji modeli związków liniowych między zmiennymi. Zmienne w modelu to zmienne latentne, reprezentujące konstrukty teoretyczne, oraz zmienne mierzalne, będące wskaźnikami tych konstruktywów (MacCallum i Austin, 2000). Wśród teoretyków i badaczy istnieje powszechna zgoda co do tego, iż w analizach należy stosować modele ze zmiennymi latentnymi, a to ze względu na ich zdecydowaną przewagę nad modelami pozbawionymi tych zmiennych (Little, Linderberger i Nesselroade, 1999). Jednak zgromadzone dane i zastosowane skale nie zawsze pozwalają na realizację tego postulatu. W takich sytuacjach badacze radzą sobie w różny sposób, między innymi traktując pomiar zagregowany jako zmienną jawną. Takie rozwiązanie przyjęto w prezentowanych analizach. Decyzja ta była podyktowana tym, iż zmienne latentne uwzględnione w modelu były mierzone za pomocą skal składających się z wielu pozycji,

Tabela 1.
Średnie, odchylenie standardowe, korelacje i współczynniki rzetelności

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Konflikt praca – rodzina	10,77	3,05	(0,81)									
2. Facylitacja praca – rodzina	10,81	2,89	0,17**	(0,78)								
3. Konflikt rodzina – praca	9,61	2,67	0,47***	0,19**	(0,74)							
4. Facylitacja rodzina – praca	14,34	2,56	0,14*	0,30***	0,18**	(0,72)						
5. Dystres małżeński	10,46	4,21	0,33***	0,08	0,36***	-0,14*	(0,93)					
6. Dystres w pracy	13,26	5,49	0,46***	-0,07	0,33***	0,09	0,52***	(0,92)				
7. Satysfakcja małżeńska	34,59	6,53	-0,25***	-0,01	-0,17**	0,28***	-0,53***	-0,27***	(0,81)			
8. Satysfakcja z pracy	21,86	6,18	-0,32***	0,16**	-0,17**	0,03	-0,19**	-0,54***	0,23***	(0,89)		
9. Satysfakcja z życia	22,82	4,96	-0,28***	-0,00	-0,16**	0,13*	-0,33***	-0,33***	0,46***	0,49***	(0,84)	
10. Globalny dystres	22,64	10,73	0,42***	0,04	0,34***	-0,14*	0,38***	0,37***	-0,41***	-0,21***	-0,30***	(0,82)

Wartości współczynników rzetelności skal umieszczono w nawiasach
* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$



Rysunek 2.

Standaryzowane współczynniki ścieżek. Wartości w nawiasach to wielkość wyjaśnionej wariancji. Dla przejrzystości nie zaznaczono na rysunku nieobserwowalnych zmiennych resztowych i kowariancji między nimi oraz między zmiennymi egzogenicznymi. Pominięto również te ścieżki z Rysunku 1, które nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej.

co – w przypadku uwzględnienia w modelu zmiennych latentnych – oznaczałoby konieczność użycia każdej pojedynczej pozycji jako wskaźnika określonej zmiennej latentnej. Spowodowałoby to zbytnie skomplikowanie modelu od strony graficznej, lecz przede wszystkim ryzyko jego nieidentyfikowalności ze względu na niekorzystną proporcję między liczebnością próby badawczej a liczbą zmiennych, a co za tym idzie estymant do wyliczenia. Przeprowadzenie obliczeń byłoby więc niemożliwe. Za przyjęciem takiego rozwiązania przemawiało również to, że skale wykorzystane w badaniu z reguły były tworzone przez ich autorów z użyciem eksploracyjnej, a nie konfirmacyjnej analizy czynnikowej, która byłaby bardziej odpowiednia, jeżeli wyodrębnione czynniki i ich wskaźniki miałyby stanowić część większego modelu.

Z tym rozwiązaniem wiąże się jednak ryzyko uzyskania mniej rzetelnych rezultatów. Aby zminimalizować to niebezpieczeństwo, sprawdzono, czy jest spełniony ważny warunek agregacji itemów, a mianowicie czy itemy w obrębie każdego zestawu tworzą jeden wymiar, czyli są miarami jednego konstrukt (Little, Cunningham i Shahar, 2002). W przypadku zastosowanych skal wartość wskaźników ich rzetelności α Cronbacha (w granicach od 0,72

do 0,93) pozwala przyjąć, że warunek ten został spełniony. Ponadto, wykorzystując konfirmacyjną analizę czynnikową, przeprowadzono zabieg zbudowania modeli źródłowych i dopuszczalność każdej ze zmiennych wyszczególnionych na modelu została potwierdzona wynikami w testach dopasowania (ich wyniki są dostępne u autorki opracowania). Potwierdzono więc, że pytania w poszczególnych kwestionariuszach w spójny sposób mierzą analizowany obszar.

Zastosowanie w prezentowanych analizach modelu bez zmiennych latentnych może usprawiedliwiać również to, że ich celem jest weryfikacja modelu i próba jego odtworzenia w badanej grupie osób, natomiast nie jest nim badanie i zrozumienie struktury zestawu itemów, co wymagałoby wyodrębnienia części strukturalnej i części pomiarowej w modelu (Little i in., 2002). W literaturze prezentowane są poglądy, iż używanie w modelu skal sumarycznych, pomimo wad tego zabiegu, jest w pewnych okolicznościach korzystne i daje dobre rezultaty, dlatego badacze często po niego sięgają (Górnjak, 2000).

Zastosowane w analizach podejście do modelowania polega na kombinacji podejścia eksploracyjnego i konfirmacyjnego, co oznacza, że model zbudowany na pod-

stawie wiedzy teoretycznej jest testowany i następnie modyfikowany (Perek-Białas i Górniak, 2008). Model dopasowywano, eliminując ścieżki, które nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej oraz wprowadzając, zgodnie z indeksami modyfikacyjnymi, nowe ścieżki wskazujące na istnienie określonych wpływów (Kline, 2005). Usunięto dziewięć ścieżek, które nie uzyskały poziomu istotności statystycznej oraz, zgodnie z indeksami modyfikacyjnymi, dodano trzy ścieżki wskazujące na bezpośredni wpływ konfliktu i facylitacji na ogólny dystres (Tabela 2).

Porównania uzyskanych w ten sposób modeli zagnieżdżonych pozwalają stwierdzić, iż kolejne modele z dodaną ścieżką pasują do danych istotnie lepiej niż modele bez tej ścieżki. Natomiast usuwanie z modelu ścieżek nieistotnych statystycznie nie wiąże się z istotnie lepszym

dopasowaniem modelu, ale pozwala na uzyskanie stopni swobody oraz modelu prostszego, mniej skomplikowanego, czyli lepszego. Przyjęty ostatecznie model jest istotnie lepiej dopasowany do danych niż model wyjściowy ($\Delta\chi^2 = 25,91$; $\Delta df = 6$; $p < 0,01$). Uzyskane wskaźniki dopasowania [$\chi^2(15) = 14,20$; $p = 0,51$; $CMIN/df = 0,95$; $GFI = 0,991$; $AGFI = 0,965$ oraz $RMSEA < 0,001$; $LO < 0,001$; $HI = 0,05$; $PCLOSE = 0,94$; $NFI = 0,984$; $CFI = 1,00$; $RFI = 0,951$] pozwalają stwierdzić, że przyjęty model dobrze pasuje do macierzy wariancji i kowariancji, co pozwala uznać go za użyteczne odwzorowanie rzeczywistości.

Zastosowanie procedury modelowania równań strukturalnych pozwala na „weryfikowanie struktury przyczynowej zbioru zmiennych oraz pozwala zdekomponować korelacje par zmiennych, czyli rozbić je na składowe

Tabela 2.
Statystyki dopasowania poszczególnych modeli do danych

	χ^2	$\Delta\chi^2$	df	Δdf	Istotność różnicy	$RMSEA$	CFI	NFI	RFI
Model wyjściowy	40,11		9			0,11	0,962	0,952	0,771
1. Po dodaniu ścieżki: KP-R→ogólny dystres	18,76	21,35	8	1	$p < 0,01$	0,07	0,987	0,979	0,879
2. Po dodaniu ścieżki: FR-P→ogólny dystres	13,44	5,32	7	1	$p < 0,05$	0,06	0,992	0,985	0,901
3. Po dodaniu ścieżki: KR-P→ogólny dystres	4,89	8,55	6	1	$p < 0,01$	0,00	1,00	0,994	0,958
4. Po usunięciu ścieżki: FR-P → satysfakcja z pracy	5,04	0,15	7	1	n.i.	0,00	1,00	0,994	0,963
5. Po usunięciu ścieżki: dystres w pracy → satysfakcja z życia	5,31	0,27	8	1	n.i.	0,00	1,00	0,994	0,966
6. Po usunięciu ścieżki: dystres małżeński → ogólny dystres	5,33	0,02	9	1	n.i.	0,00	1,00	0,994	0,970
7. Po usunięciu ścieżki: KR-P → satysfakcja z pracy	6,22	0,89	10	1	n.i.	0,00	1,00	0,993	0,968
8. Po usunięciu ścieżki: FR-P → dystres w pracy	8,41	2,19	11	1	n.i.	0,00	1,00	0,990	0,961
9. Po usunięciu ścieżki: satysfakcja z pracy → ogólny dystres	9,43	1,02	12	1	n.i.	0,00	1,00	0,989	0,960
10. Po usunięciu ścieżki: FP-R → satysfakcja małżeńska	10,55	1,12	13	1	n.i.	0,00	1,00	0,988	0,958
11. Po usunięciu ścieżki: FP-R → dystres małżeński	11,39	0,84	14	1	n.i.	0,00	1,00	0,987	0,958
12. Po usunięciu ścieżki: dystres małżeński → satysfakcja z życia	14,20	2,81	15	1	n.i.	0,00	1,00	0,984	0,951

związane z oddziaływaniami bezpośrednimi i pośrednimi oraz na składowe związane z oddziaływaniem nieprzyczynowym” (Gaul i Machowski, 2004, s. 370). Ze względu na to, że badania mają charakter korelacyjny, przyczynowość jest tutaj rozumiana zgodnie z pojęciem przyczynowości zakładanym w modelu analizy ścieżek (Gaul i Machowski, 2004). W modelu własnym przyjmuje się, że konflikt praca–rodzina, konflikt rodzina–praca, facylitacja praca–rodzina i facylitacja rodzina–praca są bezpośrednimi predyktorami satysfakcji z małżeństwa i z pracy oraz dystresu w pracy i w obszarze relacji z małżonkiem, a ich oddziaływania na ogólną jakość życia są pośrednie, mediowane przez jakość życia obszarową.

Przeprowadzone analizy ukazują, że konflikt praca–rodzina wywiera istotny pozytywny efekt na dystres w pracy i dystres w relacji z małżonkiem, a także istotny negatywny efekt na satysfakcję z pracy i satysfakcję z małżeństwa. Zatem potwierdzenie uzyskała Hipoteza 1 dotycząca związków konfliktu praca–rodzina z jakością życia obszarową: w obszarze pracy i rodziny. Uzyskane dane wskazują ponadto, że konflikt rodzina–praca wywiera istotny pozytywny efekt na dystres w pracy i dystres małżeński, a także istotny negatywny efekt na satysfakcję małżeńską. Nie stwierdzono natomiast istotnego związku konfliktu rodzina–praca z satysfakcją z pracy. Zatem Hipoteza 2, dotycząca związków konfliktu rodzina–praca z jakością życia obszarową, została potwierdzona częściowo.

Zgodnie z przyjętymi hipotezami, oczekiwano, że facylitacja między rolami, podobnie jak konflikt, będzie wiązać się z rezultatami zarówno w obszarze podlegającym pozytywnym oddziaływaniom, jak i w obszarze wywierającym te oddziaływania. Jednak przeprowadzone analizy pozwalają na stwierdzenie istotnych zależności jedynie między facylitacją a wskaźnikami jakości życia w obszarze związanym z rolą wywierającą facylitujący wpływ na pełnienie innej roli. Stwierdzono bowiem, że facylitacja praca–rodzina pozostaje w istotnym statystycznie związku jedynie ze wskaźnikami jakości życia w obszarze pracy, nie ma natomiast związku ze wskaźnikami jakości życia w obszarze rodziny. Kierunek tych zależności jest zgodny z oczekiwaniami, czyli wyższy poziom facylitacji praca–rodzina wiąże się z większą satysfakcją z pracy, a jednocześnie z mniejszym dystresem w pracy. Potwierdzenie uzyskała więc ta część Hipotezy 3, która dotyczy związków facylitacji praca–rodzina z jakością życia w obszarze pracy, natomiast nie uzyskała potwierdzenia część hipotezy dotycząca związków tego typu facylitacji z jakością życia w obszarze rodziny. Stwierdzono ponadto, że facylitacja rodzina–praca jest istotnym predyktorem jakości życia w obszarze rodziny w przewidywanym kierunku, natomiast nie ma związku z jakością życia w obszarze

pracy. Facylitacja rodzina–praca jest więc w pozytywnym związku z satysfakcją małżeńską i jednocześnie w negatywnym związku z dystresem małżeńskim. Wynik ten oznacza częściowe potwierdzenie Hipotezy 4.

W opracowaniu sformułowano oczekiwania dotyczące związków konfliktu i facylitacji ze wskaźnikami ogólnej jakości życia. Spodziewano się, że oba typy konfliktu, czyli praca–rodzina (Hipoteza 1) i rodzina–praca (Hipoteza 2), będą w pozytywnym związku z nasileniem objawów ogólnego dystresu, a jednocześnie w negatywnym związku z ogólną satysfakcją z życia. Natomiast jeśli chodzi o facylitację oczekiwano, że zarówno facylitacja praca–rodzina (Hipoteza 3), jak i rodzina–praca (Hipoteza 4) będą w pozytywnym związku z ogólną satysfakcją z życia i jednocześnie w negatywnym związku z nasileniem objawów ogólnego dystresu. Wyniki analiz pokazują, że konflikt praca–rodzina wywiera istotny wpływ na satysfakcję z życia i na ogólny dystres w kierunku zgodnym z przewidywaniami: standaryzowany efekt łączny konfliktu praca–rodzina na globalny dystres wynosi 0,35, a na ogólną satysfakcję z życia –0,23. Wynik ten potwierdza Hipotezę 1 dotyczącą związków między konfliktem praca–rodzina a ogólną jakością życia. Natomiast facylitacja praca–rodzina nie oddziałuje istotnie ani na ogólną satysfakcję z życia, ani na ogólny dystres (standaryzowany efekt łączny wynosi odpowiednio: 0,09 i –0,03). Nie uzyskała więc potwierdzenia Hipoteza 3 dotycząca związków facylitacji praca–rodzina z ogólną jakością życia. Natomiast jeżeli chodzi o oddziaływania wywierane przez rodzinę na pracę (konflikt rodzina–praca i facylitacja rodzina–praca), są one w istotnym statystycznie związku z nasileniem objawów ogólnego dystresu, a kierunek tych zależności jest zgodny z oczekiwaniami. Oznacza to, że wyższy poziom konfliktu rodzina–praca wiąże się z większym, a wyższy poziom facylitacji rodzina–praca wiąże się z mniejszym nasileniem objawów ogólnego dystresu (standaryzowany efekt łączny wynosi odpowiednio: 0,22 i –0,23). Natomiast związek konfliktu rodzina–praca z satysfakcją z życia nie jest istotny statystycznie (standaryzowany efekt łączny wynosi –0,04). Wynik ten więc częściowo potwierdza Hipotezę 2 dotyczącą związków konfliktu rodzina–praca z ogólną jakością życia (potwierdzono związek tego konfliktu z ogólnym dystresem, nie stwierdzając związku z ogólną satysfakcją). Natomiast związek facylitacji rodzina–praca z satysfakcją z życia jest pozytywny (standaryzowany efekt łączny wynosi 0,13). Wynik ten potwierdza Hipotezę 4 dotyczącą związków facylitacji rodzina–praca z ogólną jakością życia: zgodnie z oczekiwaniami jest ona w negatywnym związku z ogólnym dystresem i jednocześnie w pozytywnym związku z ogólną satysfakcją z życia.

Oddziaływania konfliktu praca–rodzina i konfliktu rodzina–praca oraz facylitacji rodzina–praca na ogólny dystres są bezpośrednie i pośrednie. Wpływy pośrednie dokonują się poprzez dystres w pracy i satysfakcję małżeńską. Ogólny dystres pozostaje pod wpływem konfliktu praca–rodzina (standaryzowany efekt łączny wynosi 0,35), konfliktu rodzina–praca (0,22) oraz facylitacji rodzina–praca (–0,23). Z kolei efekty wywierane na ogólną satysfakcję z życia mają charakter jedynie pośredni – poprzez satysfakcję z pracy i satysfakcję małżeńską. Ogólna satysfakcja z życia pozostaje pod wpływem konfliktu praca–rodzina (–0,23) oraz facylitacji rodzina–praca (0,13).

Dyskusja

Celem badań było określenie znaczenia, jakie dla jakości życia osób godzących role rodzinne z zawodowymi mają konflikt i facylitacja między tymi rolami. W badaniach uwzględniono dwie jakości wpływu (konflikt i facylitacja), ale również dwa kierunki wpływu (oddziaływanie pracy na rodzinę i rodziny na pracę). Analizując jakość życia, wzięto pod uwagę ogólną jakość życia, niezwiązaną z kontekstem, oraz jakość życia obszarową (w obszarze pracy i rodziny). Zgodnie z addytywnym modelem jakości życia przyjęto model zależności między zmiennymi, w którym obszarowa jakość życia stanowi wyłączne predyktory ogólnej jakości życia. W przypadku ogólnej jakości życia jako zmienne wynikowe przyjęto satysfakcję z życia i ogólny dystres. Dla obszaru rodziny zmiennymi wynikowymi były satysfakcja z małżeństwa i dystres małżeński, a dla obszaru pracy – satysfakcja z pracy i dystres w pracy.

Wyniki badań własnych wskazują, że gdy konflikt i facylitacja między rolami wiążą się z rezultatami w odniesieniu do jakości życia, to konflikt oddziałuje na jakość życia negatywnie, a facylitacja – pozytywnie. Facylitacja kształtuje więc pozytywne postawy wobec życia, natomiast konflikt jakość życia uszkadza. Facylitacja wiąże się z większą satysfakcją i jednocześnie z mniejszym dystresem. Wyjaśnienia dla tego wyniku można poszukiwać na gruncie teorii zasobów. W literaturze można spotkać propozycje różnych teorii zasobów, które były wykorzystywane w obszarze badań nad oddziaływaniami pracy i rodziny: teoria wymiany społecznej (Foa i Foa, 1980, za: Grzywacz i Butler, 2005), teoria wymagań i zasobów w pracy (Bakker i Demerouti, 2007), teoria SOC Baltesów (Wiese, Freund i Baltes, 2000), model Karaska (Ogińska-Bulik i Juczyński, 2010) czy koncepcje zasobów osobistych, takich jak przekonania na własny temat (Bandura, 1997, za: Łaguna, 2010) czy dyspozycyjny optymizm (Carver i Scheier, 2002, za: Łaguna, 2010). Jednak co do konfliktu i facylitacji między rolami badacze

najczęściej odwołują się do teorii zachowania zasobów Hobfolla (2006) (na przykład: Grandey i Cropanzano, 1999; Halbesleben, Harvey i Bolino, 2009). Zgodnie z przyjętą definicją facylitacji oznacza ona, że zasoby nabyte w związku z pełnieniem jednej roli mogą poprawiać pełnienie innej roli. Oznacza to, iż facylitacja wiąże się z pozyskiwaniem, pomnażaniem i ochranianiem zasobów. W świetle zaś teorii zachowania zasobów Hobfolla (2006) pozyskiwanie, pomnażanie i ochranianie zasobów wiąże się z pozytywnymi efektami w odniesieniu do jednostki. W teorii tej przyjmuje się również, że jednostki mające wiele zasobów są mniej narażone na napotykanie stresorodnych sytuacji, które negatywnie wpływałyby na ich zdrowie. Ponadto zasoby pomagają w radzeniu sobie z wymaganiami ról, co zmniejsza napięcia z nią związane. Przyjęcie założeń tej teorii pozwala więc wyjaśnić zarówno negatywne związki facylitacji z dystresem, jak i pozytywne związków facylitacji z satysfakcją.

Z kolei konflikt między rolami pogarsza jakość życia. Z większym konfliktem wiążą się większy dystres i jednocześnie mniejsza satysfakcja. Zgodnie z przyjętą definicją konfliktu między rolami pojawia się on, gdy realizacja wymagań jednej roli utrudnia realizację wymagań innej roli. Z realizacją wymagań wiąże się zużywanie zasobów, a ich utrata, zgodnie z koncepcją Hobfolla (2006), rodzi poczucie zagrożenia i prowadzi do negatywnych efektów, takich jak depresja, niepokój, dyssatisfakcja, napięcie. Badacze stwierdzają, że gdy w związku z pełnieniem jednej roli zasoby zostaną zużyte, co utrudnia pełnienie innej, doświadczanie negatywnych stanów może dotyczyć każdej z ról (Grandey i Cropanzano, 1999).

Wyjaśnień dla stwierdzonych zależności między konfliktem i facylitacją a analizowanymi wskaźnikami jakości życia dostarcza także psychologia rozwojowa. Konflikt ról wskazuje, iż utrudniona jest, a może nawet zablokowana, realizacja celów życiowych ważnych dla człowieka dorosłego (Gurba, 2005). Natomiast facylitacja oznacza, że realizacja celów w jednym obszarze życia może ułatwiać realizację celów w innym, a wyniki wielu badań pokazują, że realizacja celów życiowych wiąże się z pozytywnymi emocjami i z innymi aspektami dobrostanu (Wiese, 2007, za: Wiese i Salmela-Aro, 2008).

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że gdy pracownik ocenia, iż jego praca utrudnia mu funkcjonowanie w rolach rodzinnych, zmniejsza to jego satysfakcję z pracy, z małżeństwa i ogólną satysfakcję z życia i jednocześnie zwiększa dystres doświadczany w pracy, w relacji z małżonkiem i dystres globalny. Z kolei, gdy pracownik ocenia, że rodzina utrudnia mu realizację zobowiązań w pracy, zmniejsza to jego satysfakcję z małżeństwa i jednocześnie zwiększa dystres doświadczany w relacji

z małżonkiem, dystres w pracy i ogólny dystres. Spośród dwu analizowanych typów konfliktu uszkadzający wpływ konfliktu praca–rodzina na jakość życia jest z reguły istotnie silniejszy niż wpływ, jaki na ten sam aspekt jakości życia wywiera konflikt rodzina–praca. Efekt, jaki konflikt praca–rodzina wywiera na dystres w pracy jest istotnie większy niż efekt, jaki na dystres w pracy wywiera konflikt rodzina–praca ($c.r. = 2,21, p < 0,05$), natomiast na satysfakcję z pracy oddziałuje jedynie konflikt praca–rodzina (konflikt rodzina–praca nie ma istotnego związku z satysfakcją z pracy). Ponadto konflikt praca–rodzina oddziałuje na ogólną satysfakcję z życia (konflikt rodzina–praca nie ma istotnego związku z tą zmienną). Oprócz tego standaryzowany efekt łączny, jaki konflikt praca–rodzina wywiera na globalny dystres wynosi 0,34, podczas gdy analogiczny efekt wywierany przez konflikt rodzina–praca wynosi 0,23. Stwierdzono, że efekt wywierany przez konflikt rodzina–praca na analizowane wskaźniki jakości życia nie jest w żadnym przypadku istotnie silniejszy niż efekt, jaki na te same wskaźniki wywiera konflikt praca–rodzina. Można zatem stwierdzić, że konflikt praca–rodzina oddziałuje na większą liczbę wskaźników jakości życia niż konflikt rodzina–praca a ponadto efekt, jaki konflikt praca–rodzina wywiera na jakość życia jest często silniejszy niż efekt wywierany przez konflikt rodzina–praca.

Facylitacja między rolami ma istotny statystycznie związek z mniejszą liczbą analizowanych wskaźników jakości życia niż konflikt. Stwierdzono, że facylitacja rodzina–praca oddziałuje na satysfakcję i dystres małżeński, a także na ogólną satysfakcję z życia i na ogólny dystres. Natomiast facylitacja praca–rodzina oddziałuje na satysfakcję z pracy i dystres w pracy. Dane te są zgodne z rezultatami uzyskanymi w innych badaniach, w których także stwierdzono, że istotne związki facylitacji z różnymi aspektami jakości życia pojawiają się rzadziej niż związki konfliktu. Wyjaśnienia dla tego wyniku może dostarczyć teoria zachowania zasobów Hobfolla (2006). W świetle tej teorii uzasadnione jest oczekiwanie, że efekty konfliktu będą pojawiać się częściej i będą silniejsze niż efekty facylitacji. Z konfliktem wiąże się bowiem utrata zasobów, z facylitacją zaś ich pozyskiwanie, pomnażanie i chronienie, a w świetle tej teorii utrata zasobów jest niewspółmiernie bardziej znacząca od zysku (Hobfoll, 2011). Oznacza to, że przy takim samym poziomie straty i zysku, wpływ straty jest znacznie silniejszy. W teorii zachowania zasobów przyjmuje się także, że cykle spirali zysków są wolniejsze niż cykle spirali strat i oddziałują słabiej (Hobfoll, 2006). Należy jednak zauważyć, że chociaż wyniki badań własnych ukazują, iż związki facylitacji z analizowanymi aspektami jakości

życia rzadziej niż analogiczne związki konfliktu są istotne statystycznie, to jednak, jeżeli efekty te występują, nie są one słabsze niż efekty, jakie na ten sam aspekt jakości życia wywiera konflikt. Otóż, facylitacja rodzina–praca wywiera na satysfakcję małżeńską efekt istotnie większy niż konflikt rodzina–praca ($c.r. = 2,25; p < 0,05$), a wielkość efektu facylitacji rodzina–praca na dystres małżeński i ogólny dystres nie różni się istotnie od efektu wywieranego przez konflikt rodzina–praca. Wskazuje to, że znaczenie facylitacji dla jakości życia jednostki jest duże i sugeruje, że warto prowadzić dalsze badania, które pozwoliłyby lepiej zrozumieć mechanizm jej działania i rolę w życiu pracowników.

W badaniach własnych spodziewano się, że konflikt i facylitacja będą wywierać efekty zarówno w obszarze poddanym określonym oddziaływaniami, jak i w obszarze będącym źródłem tych oddziaływań. Oczekiwania te uzyskały potwierdzenie w przypadku konfliktu, nie potwierdziły się natomiast w przypadku facylitacji. Konflikt między rolami oddziałuje na jakość życia w obu tych obszarach. Jednak efekt, jaki konflikt wywiera na dystres w obszarze będącym źródłem utrudniających oddziaływań, jest istotnie większy niż ten wywierany na dystres w obszarze poddanym tym utrudniającym oddziaływaniami ($p < 0,05$). Natomiast jeżeli chodzi o wpływ konfliktu na satysfakcję, to konflikt praca–rodzina wywiera istotnie większy wpływ na satysfakcję z pracy niż na satysfakcję małżeńską ($p < 0,05$), konflikt rodzina–praca oddziałuje natomiast jedynie na satysfakcję małżeńską, czyli na satysfakcję w obszarze będącym źródłem oddziaływań utrudniających, nie wywiera natomiast istotnego wpływu na satysfakcję w obszarze poddanym tym oddziaływaniami (czyli na satysfakcję z pracy). Natomiast efekty facylitacji stwierdzono jedynie w obszarze związanym z rolą będącą źródłem pozytywnych oddziaływań. Zatem facylitacja praca–rodzina wywiera efekt na jakość życia w obszarze pracy (zwiększa satysfakcję z pracy i zmniejsza dystres w pracy), natomiast facylitacja rodzina–praca wpływa na jakość życia w obszarze rodziny (zwiększa satysfakcję małżeńską i zmniejsza dystres małżeński).

Reasumując, można stwierdzić, że efekty facylitacji występują jedynie w obszarze związanym z rolą wywierającą pozytywny wpływ na pełnienie roli w innym obszarze, natomiast efekty konfliktu pojawiają się zarówno w obszarze będącym źródłem utrudniających oddziaływań, jak i w obszarze tym oddziaływaniami poddanym, przy czym efekty w obszarze będącym źródłem oddziaływań są z reguły silniejsze niż efekty w obszarze poddanym tym utrudniającym oddziaływaniami. Podobne wnioski formułują inni badacze. Kossek i Ozeki (1998) stwierdziły, że związek konfliktu praca–rodzina z satysfakcją

z pracy jest silniejszy niż analogiczny związek konfliktu rodzina–praca. Innstrand i współpracownicy (2008) w badaniach podłużnych stwierdzili, że wyczerpanie w pracy jest w negatywnym związku z facylitacją praca–rodzina oraz w pozytywnym związku z konfliktem praca–rodzina, natomiast związku wyczerpania w pracy z facylitacją rodzina–praca oraz konfliktem rodzina–praca okazały się nieistotne statystycznie. McNall ze współpracownikami (2010) stwierdzili, że facylitacja praca–rodzina silniej wiąże się ze zmiennymi w obszarze pracy, natomiast facylitacja rodzina–praca silniej wiąże się ze zmiennymi w obszarze poza pracą. Natomiast Wayne i współpracownicy (2004) doszli do wniosku, że facylitacja wiąże się z efektami w obszarze będącym źródłem pozytywnych wpływów (*the originating role*), a konflikt wiąże się z rezultatami afektywnymi (*affective outcomes*) w roli będącej źródłem utrudnień oraz z rezultatami na poziomie zachowań (*behavioral outcomes*) w roli poddanej utrudniającym wpływom (*the receiving role*). W badaniach własnych stwierdzono, że facylitacja rodzina–praca zwiększa satysfakcję małżeńską i redukuje dystres doświadczany w relacji z małżonkiem. Do podobnych stwierdzeń doszli na przykład Hakanen i współpracownicy (2011) w badaniach podłużnych. Stwierdzili oni, że w miarę upływu czasu facylitacja rodzina–praca wywiera pozytywny efekt zarówno na zasoby w obszarze rodziny, jak i na satysfakcję małżeńską. Uważają oni, że poczucie, iż role pełnione w obszarze życia prywatnego wzbogacają i poprawiają jakość roli zawodowej, co może zwiększać satysfakcję jednostki z relacji małżeńskiej oraz zwiększać postrzegane przez nią wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół, a także wykorzystanie tego wsparcia. Zatem, w efekcie facylitacji rodzina–praca w obszarze rodziny generowane są zasoby i poprawia się ich wykorzystanie, co zwiększa także możliwość wykorzystywania ich do radzenia sobie z wymaganiami w obszarze rodziny i może sprzyjać redukcji dystresu małżeńskiego. Z kolei Grzywacz i Bass (2003) zauważają, że facylitacja rodzina–praca może być zasobem ochraniającym przed problemami fizycznymi, psychicznymi i przed problemami związanymi z nadużywaniem alkoholu. A więc, co jest zgodne z wynikami badań własnych, facylitacja rodzina–praca może redukować ogólny dystres.

Silniejsze związki konfliktu z rezultatami w obszarze będącym źródłem utrudniających wpływów niż z rezultatami w obszarze poddanym tym utrudniającym oddziaływaniom oraz brak efektów facylitacji w obszarach poddanych pozytywnym oddziaływaniom wydaje się zaskakujący w świetle stwierdzeń wchodzących w skład kwestionariusza. Treść tych stwierdzeń dotyczy bowiem oceny wpływu wywieranego przez jedną z ról na

funkcjonowanie w innej. Uzyskane dane sugerują więc, że zarówno w przypadku facylitacji, jak i konfliktu ujawnia się głównie działanie mechanizmu atrybucji źródła danego wpływu oraz zasad teorii wymiany społecznej i norm wzajemności. Oznacza to, że jednostki mogą doświadczać pogorszenia (w przypadku konfliktu) lub polepszenia czy też ułatwienia (w przypadku facylitacji) pełnienia roli poddanej określonym oddziaływaniom, ale jednocześnie dokonują atrybucji źródła tych efektów, co następnie kształtuje ich postawy w roli będącej przyczyną pogorszenia lub ulepszenia i ułatwienia pełnienia innej roli.

Wyniki innych badań potwierdzają, że pracownicy często postępują zgodnie z zasadą wzajemności, co może mieć korzystne znaczenie dla organizacji. Stwierdzono (Meyer i Allen, 1991; za: Yao i Wang, 2008), że jednostki, które doświadczają ze strony organizacji korzystnego traktowania (na przykład w postaci profesjonalnych szkoleń lub możliwości kontynuowania edukacji), czują się zobowiązane do angażowania się w organizacji (*normative commitment*) tak długo, jak długo czują, że nie spłacyli wszystkich długów wobec organizacji. Norma wzajemności wiąże się bowiem z silnym poczuciem obowiązku i zobowiązania pracownika wobec organizacji, które pojawiają się w odpowiedzi na pozytywne doświadczenia i korzyści uzyskiwane ze strony organizacji. W przypadku konfliktu działa również mechanizm tradycyjny, przy czym jego efekty są słabsze. Zgodnie z tym mechanizmem, w roli poddanej negatywnym oddziaływaniom jest utrudniona realizacja zobowiązań, co w efekcie powoduje dystres i dyssatisfakcję w tej roli. Facylitacja kształtuje więc pozytywne postawy wobec roli ułatwiającej pełnienie innej roli, natomiast konflikt kształtuje negatywne postawy wobec roli utrudniającej pełnienie innej roli oraz wobec roli poddanej tym utrudniającym oddziaływaniom.

Rezultaty przeprowadzonych analiz ukazują więc, że oddziaływania między rolami rodzinnymi i zawodowymi kształtują satysfakcję pracownika z pracy oraz dystres doświadczany przez niego w obszarze pracy. Okazuje się, że gdy pracownik ocenia, iż praca utrudnia mu realizację celów rodzinnych, jego satysfakcja z pracy zmniejsza się, a dystres doświadczany w pracy narasta. Natomiast gdy pracownik ocenia, że praca ułatwia mu realizację jego rodzinnych celów, jego satysfakcja z pracy zwiększa się, a jednocześnie maleje dystres doświadczany w pracy. Ponadto, gdy rodzinne zobowiązania pracownika utrudniają mu realizowanie zobowiązań zawodowych, zwiększa się doświadczany przez niego dystres w pracy. Satysfakcja z pracy i dystres w tym obszarze pozostają więc pod wpływem konfliktu i facylitacji praca–rodzina oraz konfliktu rodzina–praca. Z kolei satysfakcja z pracy

i dystres w pracy są ważnymi predyktorami funkcjonowania pracownika w organizacji, a zatem również efektów ekonomicznych organizacji. Na przykład satysfakcja z pracy uważana jest za najważniejszy predyktor intencji odejścia z organizacji, odchodzenie pracowników zaś z organizacji z reguły nie jest dla organizacji korzystne (Bentein, Vandenberg, Vanderberghe i Stinglhamber, 2005). Można więc stwierdzić, że organizacja mogłaby odnieść wymierne korzyści ekonomiczne, podejmując działania, które pozwoliłyby zredukować konflikt między rolami (praca–rodzina i rodzina–praca), a także podejmując działania zwiększające facylitację praca–rodzina.

Badana grupa osób nie była grupą reprezentatywną, co utrudnia generalizację stwierdzonych prawidłowości. Poza tym korelacyjny charakter danych nie pozwala określić zależności przyczynowych, co wymagałoby badań podłużnych. Ponadto, w badaniach uwzględniono stosunkowo nieduży zakres wskaźników jakości życia. W dalszych badaniach warto byłoby wziąć pod uwagę ich szersze spektrum, włączając nie tylko afekt negatywny, ale i pozytywny oraz nie tylko wskaźniki subiektywne, ale i obiektywne, takie jak obiektywne wskaźniki efektywności pracownika. Mogłoby to przyczynić się do lepszego zrozumienia roli facylitacji. Ponadto, oceniając jakość życia w obszarze rodziny, wzięto pod uwagę jedynie jakość relacji małżeńskiej, która jest wprawdzie uważana za bardzo ważną dla kształtowania globalnej jakości życia, ale może nie być wystarczająca w przypadku rodziców małych dzieci. Warto byłoby sprawdzić, czy uwzględnienie obszaru relacji z dziećmi pozwoliłoby lepiej zrozumieć analizowane zależności. Uwzględnienie jeszcze innych obszarów życia wydaje się uzasadnione również ze względu na to, że pojawiły się bezpośrednie efekty między konfliktem i facylitacją a globalną jakością życia. Niestety, zastosowana procedura badań nie dawała możliwości kontrolowania kolejności, w jakiej osoby badane udzielały odpowiedzi na pytania dotyczące ogólnej satysfakcji z życia, pracy i małżeństwa. Natomiast z doniesień w literaturze wynika, iż kolejność ta może mieć duże znaczenie dla wyników. Na przykład Schwarz, Strack i Mai (1991; za: Czapiński, 2005) stwierdzili, że korelacja między zadowoleniem z małżeństwa i ogólnym zadowoleniem z życia wynosi $r = 0,67$, gdy pytanie o zadowolenie z małżeństwa poprzedza pytanie o zadowolenie z życia, natomiast gdy kolejność pytań jest odwrotna, korelacja ta jest dużo mniejsza i wynosi zaledwie $r = 0,32$. Badacze (Czapiński, 2005) wskazują, że dla ogólnej oceny życia duże znaczenie może mieć poznawcza dostępność informacji o konkretnych sprawach. Ważne wydaje się więc, aby w dalszych badaniach kontrolować kolejność udzielania odpowiedzi przez osobę badaną. Ważne byłoby

także poszukiwanie innych moderatorów analizowanych zależności. Odnosnie do podjętej problematyki za taki moderator uważa się płeć (Wayne i in., 2007). Wyniki badań własnych sugerują natomiast, że takim moderatorem może być stopień zinternalizowania zasady wzajemności, tym bardziej że uważa się, iż w różnych kulturach norma ta jest w różnym stopniu internalizowana w procesie socjalizacji (Yao i Wang, 2008).

Zaprezentowane badania wpisują się w obszar zagadnień dotyczących jakości życia osób pełniących wielorakie role społeczne. Uwzględniono w nich czteroczynnikowy model oddziaływań pracy i rodziny, co jest zalecane przez badaczy. Oprócz konfliktu rolę wzięto pod uwagę facylitację, co wpisuje się w szerszy nurt zainteresowań współczesnej psychologii, jakim jest psychologia pozytywna (Seligmann i Csikszentmihalyi, 2000). Analizie poddano jednocześnie różne wskaźniki jakości życia, zarówno obszarowego, jak i globalnego. Uzyskane dane mogą mieć znaczenie teoretyczne, ponieważ zdołają przyczynić się do lepszego zrozumienia zależności między oddziaływaniami praca–rodzina a jakością życia pracowników. Wyniki mogą mieć także znaczenie praktyczne, ponieważ pokazują, że dla jakości życia pracownika oraz dla efektów ekonomicznych organizacji istotne znaczenie mają nie tylko działania pozwalające na redukcję konfliktu między rolami, lecz także działania zwiększające facylitację ról.

LITERATURA CYTOWANA

- 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*, 5 (2), 278–308.
- Arbuckle, J. L. (2007). *Amos 16.0 users guide*. Chicago, IL: Amos Development Corporation.
- Aryee, S., Fields, D., Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25 (4), 491–511.
- Baka, Ł. (2011). Konflikt między pracą i rodziną a wypalenie zawodowe: pośrednicząca rola zasobów osobowych. *Psychologia Społeczna*, 4 (19), 367–374.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Balmforth, K., Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organization. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 69–76.
- Bentein, K., Guerrero, S. (2008). The employment relationship: Current research avenues. *Industrial Relations*, 63 (3), 409–424.
- Bentein, K., Vandenberg, R., Vandenberghe, C., Stinglhamber F. (2005). The role of change in the relationship between com-

- mitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90 (3), 468–482.
- Boyar, S. L., Mosley Jr., D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265–281.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459–1486.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory. *Human Relations*, 53, 747–770.
- Czabała, Cz. J., Brykczyńska, C., Bobrowski, K., Ostaszewski, K. (2005). Problemy zdrowia psychicznego w populacji gimnazjalistów warszawskich. *Postępy Psychiatrii i Neurologii*, 14 (1), 1–9.
- Czapiński, J. (2005). Psychologiczne teorie szczęścia. W: J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (s. 51–102). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Diener, E., Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189–216.
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P. (2000). Mechanism linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178–199.
- Fowers, B. J., Olson, D. H. (1993). ENRICH Marital Satisfaction Scale: A brief research and clinical tool. *Journal of Family Psychology*, 7 (2), 176–185.
- 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 (1), 65–78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- Frydecka, D., Małyszczak, K., Chachaj, A., Kiejna, A. (2010). Struktura czynnikowa Kwestionariusza Ogólnego Zdrowia (GHQ-30). *Psychiatria Polska*, XLIV (3), 431–439.
- Gaul, M., Machowski, A. (2004). Wprowadzenie do analizy ścieżek. W: J. Brzeziński (red.), *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów* (s. 362–390). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25 (2), 161–170.
- Gouldner, A. W. (1992). Znaczenie wymiany a wzajemność w życiu społecznym. U podłoża współczesnych teorii wymiany. W: M. Kempny, J. Szmatka (red.), *Współczesne teorie wymiany społecznej. Zbiór tekstów* (s. 73–106). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Górnjak, J. (2000). *My i nasze pieniądze*. Kraków: Aureus.
- Grandey, A. A., Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–370.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72–92.
- 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, 248–262.
- Grzywacz, J. G., Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97–109.
- 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.
- Gurba, E. (2005). Wczesna dorosłość. W: B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka* (s. 202–233). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94 (6), 1452–1465.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 8–30.
- Hobfoll, S. E. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116–122.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work and Stress*, 22 (1), 1–15.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Katz, D., Kahn, R. L. (1979). *Spółeczna psychologia organizacji*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Kenrick, D. T., Neuberg, S. L., Cialdini, R. B. (2002). *Psychologia społeczna*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149–162.

- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of Structural Equation Modeling*. New York, London: The Guilford Press.
- Kossek, E. E., Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior. Human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139–149.
- Lachman, M. E. (2004). Development in midlife. *Annual Review of Psychology*, 55, 305–331.
- Lachowska, B. (2008). Wzajemne oddziaływania pracy i rodziny – perspektywa konfliktu i facylitacji (raport z badań pilotażowych). W: L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 431–453). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Lachowska, B. (2012). Wielorakie role społeczne – konflikt czy facylitacja? W: I. Ulfik-Jaworska, A. Gała (red.), *Dalej w tę samą stronę* (s. 223–246). Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9 (2), 151–173.
- Little, T. D., Linderberger, U., Nesselrode, J. R. (1999). On selecting indicator for multivariate measurement and modeling with latent variables: When ‘good’ indicators are bad and ‘bad’ indicators are good. *Psychological Methods*, 4, 192–211.
- Łaguna, M. (2010). *Przekonania na własny temat i aktywność celowa. Badania nad przedsiębiorczością*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- MacCallum, R. C., Austin, J. T. (2000). Applications of Structural Equation Modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 51, 201–226.
- Makowska, Z., Merecz, D. (2001). *Ocena zdrowia psychicznego na podstawie badań kwestionariuszami Davida Goldberga. Podręcznik dla użytkowników kwestionariuszy GHQ-12 i GHQ-28*. Łódź: Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42 (December), 921–936.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25 (3), 381–396.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199–218.
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2010). *Osobowość, stres a zdrowie*. Warszawa: Difin.
- Pearlin, L. I. (1975). Status inequality and stress in marriage. *American Sociological Review*, 40, 344–357.
- Perek-Białas, J., Górniak, J. (2008). *Wprowadzenie do modelowania równań strukturalnych z programem SPSS AMOS. Materiały kursowe – do użytku wewnętrznego*. Kraków: AGH, SPSS.
- Perrone, K. M., Wright, S. L., Jackson, Z. V. (2009). Traditional and nontraditional gender roles and work family interface for men and women. *Journal of Career Development*, 36, 8–24.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62 (4), 981–998.
- Quick, J. D., Henley, A. B., Quick, J. C. (2004). The balancing act – At work and at home. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 426–438.
- Reber, A. S., Reber, E. S. (2008). *Słownik psychologii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Rice, R. W., Frone, M. R., McFarlin, D. B. (1992). Work – nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155–168.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.
- Shockley, K. M., Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37 (3), 861–886.
- Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, C. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39 (August), 567–578.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23 (1), 138–164.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66 (2), 398–412.
- Voydanoff, P. (2005a). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666–679.
- Voydanoff, P. (2005b). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822–836.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63–76.
- 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.
- Wiese, B. S., Freund, A. M., Baltes, P. B. (2000). Selection, optimization and compensation: An action related approach to work and partnership. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 273–300.
- Wiese, B. S., Salmela-Aro, K. (2008). Goal conflict and facilitation as predictors of work-family satisfaction and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 490–497.
- Yao, X., Wang, L. (2008). Socially oriented values and reciprocity norm predict organizational commitment. *Asian Journal of Social Psychology*, 11, 247–252.
- Zakrzewska, M. (2004). Konfirmacyjna analiza czynnikowa w ujęciu pakietu statystycznego LISREL 8.51 (2001) Karla G. Jöreskoga i Daga Sörboma. W: J. Brzeziński (red.), *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów* (s. 442–478). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Zalewska, A. M. (2003a). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Academica.
- Zalewska, A. M. (2003b). Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzianae. Folia Psychologica*, 7, 49–61.
- Zalewska, A. M. (2008). Konflikty praca–rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: L. Gołńska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 403–418). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

PRZYPISY

1. Dokładniejszy opis modelu Greenhausa i Powella można znaleźć w opracowaniu: Lachowska, B. (2012). Wielorakie role społeczne – konflikt czy facylitacja? W: I. Ulfik-Jaworska, A. Gała (red.), *Dalej w tę samą stronę* (s. 223–246). Lublin: Wydawnictwo KUL.

The influence of conflict and facilitation in family and work roles on the quality of life in working parents

Bogusława Lachowska

Institute of Psychology The John Paul II Catholic University of Lublin

Abstract

In the presented study an analysis was performed of the relationship between Conflict and Facilitation between family role and work role, and the quality of life of occupationally active parents. The analysis covered the quality life in work and family domains: satisfaction with work and marriage, and work and marital distress, as well as the global quality of life: life satisfaction and distress. The study covered 151 females and 151 males from dual-career families. It was observed that the Conflict role is associated with negative effects, in the domain which is the source of difficulties (a sending domain), as well as in the domain subjected to difficulties-inducing influences (a receiving domain), and with respect to the global quality of life. Facilitation is related with positive effects only with respect to the quality of life in the domain which is the source of influences facilitating the performance of role in another domain, and with the global quality of life. The results were interpreted in the light of Conservation of Resources (COR) theory, the source attribution theory, social exchange theory, and norms of reciprocity.

Key words: *work-family conflict, family-work conflict, work-family facilitation, family-work facilitation, job satisfaction, marital satisfaction, life satisfaction, job distress, marital distress, global distress*

Złożono: 13.04.2012

Złożono poprawiony tekst: 20.11.2012

Zaakceptowano do druku: 24.11.2012