

Poznań, 18 września 2019 r.

dr hab. Teresa Chirkowska-Smolak, prof. UAM  
Instytut Psychologii  
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Niny Andersz  
„Źródła uzyskiwania równowagi między pracą a życiem prywatnym  
i konsekwencje jej braku”  
przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Joanny Czarnoty-Bojarskiej, prof. UW**

Pytanie, czy można pogodzić pracę zawodową z życiem osobistym, rodzinnym, nie jest nowe, badacze stawiali je od dziesiątek lat w związku z powszechnym podejmowaniem pracy zawodowej przez kobiety w powojennej Europie, zmianami ról w rodzinie na bardziej partnerskie, wzrostem liczby samotnych rodziców wychowujących dzieci itp. Problem godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, dotyczący na przykład pracujących kobiet, to tylko jedna strona omawianego zagadnienia. Interesujące wydają się również zmiany, jakie zachodzą w organizacjach, które mogą utrudniać wypełnianie wymagań wynikających z jednoczesnego pełnienia różnych ról. W ostatnich latach ze szczególną mocą wracamy do pytania, czy równowaga pomiędzy poszczególnymi sferami życia jest możliwa, a jeżeli tak, to jakie warunki należy spełnić? Wydaje się, że pogodzenie wymagań pracy z wymaganiami życia osobistego staje się możliwe m.in. dzięki odpowiedniej organizacji czasu i wsparciu ze strony najbliższych i współpracowników. Wciąż jednak niewiele wiadomo na temat roli właściwości indywidualnych samego pracownika. Recenzowana praca doktorska rzuca dodatkowe światło na to, w jakie konsekwencje określonego modelu godzenia ról zawodowej i osobistej ponosi pracownik oraz jaką w tym rolę pełnią wybrane zmienne indywidualne (kompetencje społeczne, indywidualny kapitał społeczny i perfekcjonizm).

Rozprawa doktorska Pani mgr Niny Andersz składa się ze 186 stron (w tym bibliografia, która liczy aż 30 stron). Ma ona klasyczną strukturę i odpowiada zalecanej wg standardów edytorskich APA strukturze raportu z badań. Składa się ze wstępu, części teoretycznej (28 stron) i części empirycznej (3 rozdziałów, w sumie sto stron). Wprowadzenie teoretyczne składa się z 6 podrozdziałów. Zostało w nim zdefiniowane pojęcie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym (*work-life balance*) oraz przedstawiona została rola czynników sytuacyjnych (sytuacji zawodowej i rodzinnej) i czynników indywidualnych w utrzymaniu równowagi praca-życie. Ponadto omówiono konsekwencje tej równowagi (lub jej braku) dla poczucia dobrostanu pracownika. Wprowadzenie teoretyczne jest bardzo zwarte, jednak przegląd ten umożliwia zrozumienie postawionych w rozprawie celów badawczych i hipotez. W części badawczej Doktorantka przedstawia metodę (cel i plan badań oraz pytania badawcze, przybliży trzy etapy postępowania badawczego (przygotowanie narzędzia służącego do pomiaru nasilenia strategii łączenia życia zawodowego i rodzinnego, badanie jakościowe oraz badanie ilościowe), przedstawia wyniki badań na każdym z tych etapów, a na końcu dyskutuje uzyskane rezultaty.

W oparciu o wyniki badań jakościowych Pani Nina Andersz konstruuje model zależności pomiędzy

trzema wybranymi rodzajami połączeń ról oraz wskaźnikami dobrostanu. Doktorantka bierze pod uwagę konsekwencje równowagi bądź konfliktu doświadczanego przez pracowników pomiędzy wymaganiami różnych ról i wskazuje przy tym na satysfakcję z pracy oraz wypalenie zawodowe. Jest to trafny wybór, ponieważ jak pokazują badania Maslach i Leitnera (2010) obciążenie pracą stanowi jeden z najważniejszych czynników wypalenia, natomiast przyczyną konfliktu praca-życie osobiste jest to, że zwyczajnie brakuje czasu na obie formy aktywności (w przeciętnej rodzinie zwykle oboje rodzice pracują zawodowo). Spowodowane jest to wydłużającym się czasem pracy, nieprzewidywanymi dodatkowymi godzinami pracy (noce, weekendy), wydłużaniem się czasu spędzanego na dojazdy do pracy oraz koniecznością ustawicznego kształcenia się. Pracownicy, a zwłaszcza pracujący rodzice, często odczuwają chroniczny brak czasu i pracują pod nieustanną presją, a dodatkowo istniejąca kultura pracy po godzinach odbiera im możliwość utrzymania balansu. Uwzględniając dane statystyczne dotyczące warunków pracy w Europie można zauważyć, że chociaż tendencja do wydłużania się czasu pracy uległa zahamowaniu, to jednak praca jest wykonywana szybciej (w większym tempie), rośnie też jej złożoność. Intensyfikacja pracy (długie godziny pracy i jej rosnące tempo) stanowi bez wątpienia niekorzystną sytuację, która wywiera silny wpływ na pracowników i może prowadzić do negatywnych skutków. W tym przypadku Doktorantka wskazuje na satysfakcję z życia i pracy (obniżoną w przypadku konfliktu ról) oraz na wypalenie zawodowe.

W tym kontekście nie dziwi fakt, że w literaturze przedmiotu dominują analizy konfliktu ról zawodowych z rodzinnymi (konfliktu praca-rodzina, czy rzadziej rodzina-praca). Z przyjemnością odnotowałam więc, że Doktorantka dostrzega, iż wzajemne przenikanie się ról zawodowej i rodzinnej może być też zjawiskiem pozytywnym. A niewielu autorów dostrzega zjawisko facylitacji ról zawodowych i satysfakcjonujące udzielenie się w każdej z nich. Możemy mieć przecież do czynienia z sytuacją, w której sposób wykonywania określonych zadań w pracy będzie mieć znaczenie dla przyszłego wykonania zadań w życiu prywatnym. Zachowania, które przejawiamy w pracy możemy przenosić też na czynności życia prywatnego, a poczucie dobrostanu, wynikające z sukcesów odnoszonych w pracy może ułatwiać samorealizację w pozostałych obszarach życia (pozytywny transfer doświadczeń, przez co poprawia się funkcjonowanie w innej roli życiowej, zwany wzbogacaniem, *enrichment*). Warto w przyszłości zwrócić też uwagę na pozytywny aspekt facylitacji ze sfery rodzinnej na funkcjonowanie pracowników, jakim jest np. wsparcie emocjonalne ze strony rodziny. Zwykle w tym kontekście zwraca się uwagę na kulturę organizacyjną i na to, że miejsce pracy może być postrzegane jako wspierające pracowników w wypełnianiu roli rodzinnej. A rodzina jako wspierająca pracownika w wypełnianiu roli zawodowej?

Doktorantka wychodzi z założenia, że relacja między życiem zawodowym i rodzinnym przybiera trzy formy: przenikanie, segmentację i kompensację (Wilensky, 1960), a jednostka podejmuje świadome decyzje dotyczące tego, w jaki sposób będzie dysponować posiadanymi zasobami (inwestować np. czas, energię).

Przy opisie przenikania Doktorantka zwraca uwagę na to, w jaki sposób udane życie rodzinne może być „czynnikiem wpływającym na ogólne zadowolenie z życia, podobnie jak sukces zawodowy” (tzw. przenikanie pozytywne z domu). Píše też o przenikaniu negatywnym z domu do pracy oraz z pracy do domu. Ciekawa jestem, co Doktorantka sądzi o możliwości przenikania pozytywnego z pracy do domu, ponieważ o tym nie wspomina. Warto byłoby, moim zdaniem, dokładniej scharakteryzować trzeci model łączenia ról, tj. segmentację. Segmentacja, jak Doktorantka słusznie zauważa, nie jest tożsama z osiągnięciem równowagi praca-życie. Można się bowiem zastanawiać nad tym, czy w przypadku niskiej satysfakcji z obu sfer życia mamy do

czynienia z segmentacją, czy może z przenikaniem negatywnym. Oraz czy z segmentacją mamy do czynienia tylko wtedy, gdy w obu sferach satysfakcja jest pozytywna lub (w obu) negatywna, tj. czy może być sytuacja, że pełnienie jednej z ról przynosi niewielką satysfakcję, a nie dochodzi do kompensacji (przenoszenia niewykorzystanych zasobów), a właśnie do segmentacji? I, w końcu, czy zrównoważone zaangażowanie w obowiązki zawodowe i prywatne występuje tylko w przypadku segmentacji (czy można sobie wyobrazić równowagę praca-życie także w przypadku przenikania?).

Relacja między życiem zawodowym i rodzinnym jest, jak pisze Pani mgr Nina Andersz „wypadkową czynników sytuacyjnych i wyborów osobistych” oraz, jak dalej zauważa, również właściwości indywidualnych jednostki, jej cech i kompetencji. Czynniki indywidualne pełniły w pracy rolę moderatorów pomiędzy wybranymi rodzajami połączeń ról oraz wskaźnikami dobrostanu.

Zaproponowany przez Doktorantkę model to model moderacji. Czynniki indywidualne, które pełniły rolę moderatorów, zostały wyłonione na podstawie wypowiedzi osób biorących udział w badaniu jakościowym. Pani Andersz stawia sobie pytanie o znaczenie wybranych cech osobowości dla sposobu funkcjonowania w pracy i życiu rodzinnym. Nie skupia się jednak na cechach osobowości ogółem (np. na dosyć często wykorzystywanych pięciu czynnikach osobowości z modelu Wielkiej Piątki), Autorka podkreśla, że „obecnie za uzasadnione uważa się badanie związków pomiędzy równowagą praca-życie a zmiennymi z zakresu różnic indywidualnych o węższym zakresie znaczeniowym, w celu precyzyjnego określenia wpływu cech i postaw na postrzeganie równowagi ról” i decyduje się na uwzględnienie perfekcjonizmu. Można pokusić się jednak o uwagę, że stawianie sobie bardzo wysokich wymagań z jednoczesną skłonnością do surowego oceniania swoich dokonań i zaangażowania (a nawet oceniania dokonań jako porażki w przypadku perfekcjonizmu dezadaptacyjnego) do pewnego stopnia może być związane z wysokim nasileniem sumienności i neurotyczności, które to cechy, zdaniem Allen, Hersta, Brucka i Stutton (2012) wiążą się z ryzykiem zachwiania równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Na związek perfekcjonizmu adaptacyjnego i dezadaptacyjnego z neurotycznością i neurotyzmem wskazywała zresztą (cytowana przez Doktorantkę) K. Szczucka (2010).

Celem przeprowadzonych przez Panią mgr Andersz badań była „weryfikacja modeli zależności pomiędzy subiektywnym poczuciem dobrostanu w zależności od występujących różnic indywidualnych w zakresie stosowanych połączeń pomiędzy rolą rodzinną i zawodową, wybranych umiejętności społecznych oraz cech osobowości, a także konsekwencji pozytywnej oraz negatywnej interferencji dla satysfakcji z pełnionych ról rodzinnych i zawodowych” (s.39). Rozumiem, że także dla doświadczanego wypalenia zawodowego.

Zaletą przeprowadzonych badań było to, że na początkowym etapie Doktorantka przeprowadziła badania jakościowe, tj. częściowo ustrukturalizowane wywiady w celu wyłonienia ostatecznej listy zmiennych indywidualnych mogących kształtować równowagę praca-życie. Wywiady dotyczyły napotykanych trudności w utrzymywaniu równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym oraz sposobów radzenia sobie z nimi. Po jakościowe metody badań niektórzy autorzy sięgali w celu analizy problemu równowagi praca-życie już wcześniej, jednak ten rodzaj badań stosowany był bardzo rzadko. W dodatku ich autorzy skupiali się głównie na analizie czynników sytuacyjnych, a Pani Andersz przyglądała się uważniej osobistemu doświadczeniu pracujących rodziców, związanemu z „postrzeganiem przez nich harmonii połączenia życia zawodowego i rodzinnego”.

To, że przy analizie problemu równoważenia ról życiowych (rodzinnych i zawodowych), tj. analizie wyboru strategii łączenia tych ról, Pani Nina Andersz wyszła poza charakterystyki środowiska zawodowego i rodzinnego i uwzględniła rolę indywidualnych cech pracowników zasługuje na podkreślenie. Badanie wnosi do naszej wiedzy dodatkowe informacje na temat roli czynników wewnętrznych w procesie uzyskiwania równowagi praca-życie.

Doktorantka wyróżniła, jak już wspomniałam, trzy takie zmienne: kompetencje społeczne, indywidualny kapitał społeczny oraz perfekcjonizm (adaptacyjny oraz dezadaptacyjny). Uzyskane wyniki pokazują, że kompetencje społeczne mogą pełnić ważną rolę w budowaniu równowagi praca-życie (właściwie mają znaczenie dla wyjaśniania trudności w uzyskiwaniu tej równowagi, np. konflikt praca-życie mogą silniej odczuwać osoby o ograniczonym dostępie do wsparcia społecznego, czy osoby o niezbyt wysokich umiejętnościach interpersonalnych) i na związek równowagi z poczuciem dobrostanu. Natomiast w przypadku perfekcjonizmu, jego moderujący wpływ na relację pomiędzy strategią łączenia ról ze wskaźnikami dobrostanu okazał się zaskakujący (choć większość analizowanych zależności nie była istotna).

Na podstawie „wyników badania jakościowego oraz analizę zgromadzonej literatury” Autorka skonstruowała model zależności pomiędzy wybranymi rodzajami połączeń ról oraz wskaźnikami dobrostanu. Nie jestem przekonana, czy Doktorantka dobrze zrobiła, gdy zrezygnowała z kompensacji i zdecydowała się na analizowanie dwóch pozostałych połączeń ról: przenikania (pozytywnego i negatywnego) oraz segmentacji. Zgromadzona literatura sugerowała iż takie połączenie ról jest ważne. Nie chodzi tu chyba o to, że trudno byłoby pozyskać badanych (osoby pracujące, będące w związkach i posiadające dzieci do 12 roku życia), które łączyłyby role w sposób kompensacyjny.

Wyniki badań jakościowych, prezentowane w pracy, wskazują na to, że strategie kompensacyjne nie wystąpiły u badanych, ale przebadano tylko 15 par małżeńskich. Jak sama Doktorantka wskazuje, badani byli mało zróżnicowani pod względem statusu społecznego oraz sytuacji zawodowej i rodzinnej. Większość badanych miała wykształcenie wyższe, mieszkali w dużym mieście, nie byli zagrożeni utratą pracy. Dobór osób do badania (a badacz był w stanie łatwo to kontrolować) mógł wpłynąć na uzyskane wyniki (tu: brak wybieranej strategii kompensacyjnej). Uważam, że warto było dobierać badanych także spośród osób z niższym wykształceniem, które np. nie oceniałyby negatywnie braku możliwości zrównoważonego funkcjonowania w obu sferach życia.

Jak dobrze rozumiem, Pani Andersz zrezygnowała z analizy moderującej roli czynników wewnętrznych w przypadku tej strategii łączenia życia zawodowego i rodzinnego dlatego, że relacje pomiędzy strategią kompensacji a wskaźnikami dobrostanu były „trudne do jednoznacznego określenia” (s. 90)? Autorka powołuje się na związki pomiędzy zasadniczymi zmiennymi, które nie są istotne, bądź są słabe. Trudno mi w tym przypadku ocenić, czy na brak takiego związku mogły mieć wpływ ograniczenia w doborze próby (na tym etapie badań kwestionariuszowych wzięło udział 259 osób). Po pierwsze, w pracy zabrakło informacji na temat wykształcenia osób badanych. Osoby badane pracowały co najmniej 30 godzin tygodniowo, a praca w niepełnym wymiarze godzin pozwala utrzymać równowagę pomiędzy pracą a rodziną (życiem osobistym), ma też wpływ na poziom wypalenia zawodowego (wyższe wskaźniki dobrostanu z uwagi na mniejsze obciążenie pracą). Ponadto, w metryczce znajdowało się pytanie

dotyczące placówek szkolno-oświatowych, do których uczęszczają dzieci, korzystania z usług niani oraz osób mieszkających w gospodarstwie domowym, jednak np. dziadkowie mieszkający wspólnie z osobami badanymi mogą być np. czynni zawodowo i nie mogą przez to pomagać w opiece nad dziećmi oraz czy odciążają badanych w innych obowiązkach, bądź pomoc taką mogą świadczyć bliscy, którzy nie zamieszkują wspólnie, można było zapytać po prostu o pomoc w opiece nad dziećmi ze strony bliskich. Zebrane informacje na temat sytuacji rodzinnej mogłyby być wykorzystane nie tylko do scharakteryzowania osób badanych, ale też do wyjaśniania poziomu równowagi pomiędzy rolami zawodową a rodzinną. Zmienne uboczne wcale nie muszą być mało ważne.

Ponadto zabrakło mi opisu statystycznego zmiennych zależnych. Wprawdzie podstawowe statystyki opisowe znajdują się w załączniku (nr 6), ale tylko dla satysfakcji, natomiast już nie dla wypalenia zawodowego. Interpretacja uzyskanych wyników może zależeć od rozkładu kluczowych zmiennych. Jaki był średni poziom wypalenia u badanych (przynajmniej w porównaniu z wynikami badań innych polskich autorów)? Czy rozkłady były normalne? Czy badani byli zadowoleni z pracy i życia? Jak bardzo?

Nie bardzo też rozumiem, jaki cel miało badanie (jakościowe) par małżeńskich/partnerskich, jeżeli potem zebrane informacje „poddawano analizie [T.Ch-S: tylko] jednostkowo, a następnie analizowano tendencje występujące w badanej grupie”? Bardzo bym była ciekawa, czy np. wypowiedzi partnerów są spójne itd.

Przeprowadzone analizy statystyczne wykonane zostały prawidłowo. Doktorantka przedstawiła dane w tabelach, zilustrowała wyniki wykresami, uzyskane zależności zostały prawidłowo podsumowane. Wspomnę, że choć tylko niektóre hipotezy znalazły swoje potwierdzenie, to autorce udało się zgromadzić wartościowy materiał empiryczny. Pani mgr Nina Andersz dokonała ciekawej interpretacji wielu szczegółowych prawidłowości, których kierunki nie zawsze były zgodne z przewidywaniami (jak w przypadku perfekcjonizmu).

W pracy znajdują się drobne usterki językowe i formalne, na przykład:

- grupa badawcza to ta, która bada a nie ta, która jest badana,
  - prezentując wyniki badań w języku polskim należy przedstawiać wartości dziesiętne mniejsze od 1 z zerem przed przecinkiem jako separatorem dziesiętnym (Doktorantka stosuje angielski sposób zapisu),
  - poszczególne rozdziały powinny rozpoczynać się od nowej strony,
- co sprawia wrażenie, że Doktorantka zbyt szybko spieszyła się z oddaniem pracy.

Pomimo wskazanych w recenzji uwag, muszę stwierdzić, że w opiniowanej rozprawie znajduje się wiedza poparta rzetelnymi danymi empirycznymi. Badania zostały prawidłowo zaplanowane a wyniki starannie przeanalizowane. Wszystko to wskazuje na wystarczająco dobre opanowanie przez Panią Andersz warsztatu badawczego i umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Recenzowana rozprawa dowodzi, że Doktorantka posiada kompetencje wymagane od osoby ubiegającej się o stopień doktora. Wykazuje Ona wystarczającą znajomość literatury przedmiotu, posiada umiejętność wyboru problemu badawczego, zaprojektowania oraz samodzielnego realizowania szerokiego programu badań w celu uzyskania oryginalnych wyników.

**Konkluzja:**

Stwierdzam, że przedstawiona mi do oceny praca spełnia warunki stawiane rozprawie doktorskiej, określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o tytule naukowym i stopniach naukowych (Dz. U. nr 65; poz. 595 z późn. zm) i stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. W związku z powyższym **wnoszę o dopuszczenie** Pani mgr Niny Andersz do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

T. Chochowski-Smolak