

Izabela Grabowska
Ewelina Słotwińska-Roślanowska
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Zadowolenie z pracy a godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych przez pracujące kobiety z dziećmi w wieku do lat 14 w Polsce

Wprowadzenie

Zadowolenie z pracy jest czynnikiem o kluczowym znaczeniu nie tylko dla analiz z zakresu zarządzania, lecz także dla praktyki działania przedsiębiorstw czy ogólnej satysfakcji z życia ludności. Badania wskazują, że wielu pracodawców przykłada dużą wagę do zadowolenia pracownika, zakładając, że wzrost satysfakcji przyczyni się do podniesienia efektywności pracy. Satysfakcja z pracy, pomimo faktu, że związek pomiędzy satysfakcją z pracy a efektywnością pracownika nie jest jednoznaczny [Springer 2010], wymieniana jest jako jedno z kluczowych narzędzi motywacji pracownika.

Celem niniejszego artykułu jest dokonanie oceny wpływu wybranych cech związanych z łączeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych na zadowolenie z pracy wśród pracujących kobiet z dziećmi do lat 14 w Polsce. Do oceny wykorzystano ogólny model liniowy wielu zmiennych (OML).

Punktem wyjścia analiz jest zdefiniowanie zadowolenia z pracy. Locke definiuje satysfakcję z pracy jako rezultat postrzegania własnej pracy jako takiej, która umożliwi osiągnięcie ważnych wartości i celów, pod warunkiem jednak, że te wartości są zgodne z potrzebami lub pomagają w realizacji podstawowych potrzeb człowieka [Locke 1976]. Definicja ta oznacza, że pracownik pozytywnie wartościuje te cechy, które mają dla niego znaczenie i wynikają z jego wewnętrznych potrzeb. Ale już Spector nie akcentuje znaczenia potrzeb dla satysfakcji z pracy, wskazując równocześnie na kluczową rolę procesów poznawczych w kształtowaniu się zadowolenia z miejsca pracy [Spector 1997]. Takie rozumie-

nie zadowolenia z pracy podzielane jest także przez Naira, który wskazuje, że satysfakcja z pracy odzwierciedla także ocenę i postrzeganie wartości własnej pracy [Nair 2007]. Dla celów niniejszej analizy najbardziej użyteczną definicję zadowolenia z pracy wskazuje Gross [2003], która definiuje satysfakcję z pracy jako „stopień pozytywnego lub negatywnego samopoczucia, wytworzonego w rezultacie wykonywanych zadań w konkretnych warunkach fizycznych i społecznych”.

Istnieje bogata literatura dotycząca czynników determinujących zadowolenie z pracy. Jedno z najpopularniejszych i najstarszych podejść to dwuczynnikowa teoria Herzberga [Herzberg et al. 1959], w ramach której wyróżnia się dwie grupy determinant satysfakcji z pracy. Pierwsza z nich to tzw. czynniki higieny pracy, do których należą: wynagrodzenie, bezpieczeństwo zatrudnienia, zajmowane stanowisko, typ hierarchii w firmie, relacje międzyludzkie oraz czynniki indywidualne. Drugą zaś tworzą tzw. czynniki motywacyjne, do których należą m.in. bycie docenianym, otrzymywanie premii za dobrze wykonaną pracę, możliwość awansu i rozwoju osobistego czy indywidualne sukcesy i osiągnięcia. Inne podejście, które wywodzi się z teorii Herzberga to koncepcja Hackmana et al. [1975]. W swoich analizach satysfakcji z pracy skupiają się oni na aspektach związanych z samą pracą i charakterystyką zajmowanego stanowiska, a w szczególności na: wykorzystaniu różnorodnych umiejętności do wykonywania powierzonych zadań, wykonywaniu zadań prowadzących do sukcesu większego projektu, znaczeniu wykonywanych zadań dla funkcjonowania przedsiębiorstwa, wyso-

kim poziomie autonomii przy wykonywaniu zadań czy jakości otrzymywanej informacji zwrotnej.

Z punktu widzenia niniejszego opracowania najbardziej użyteczny podział czynników wpływających na zadowolenie z pracy znajduje się w opracowaniu Gross [2003], która wyróżniła trzy ich rodzaje:

- 1) organizacyjne (warunki i organizacja pracy, w tym: czas pracy, płaca, perspektywy awansu, bezpieczeństwo w pracy, polityka funkcjonowania i rozwoju firmy);
- 2) osobowe (wiek, płeć, zdolności poznawcze, zdrowie, doświadczenie zawodowe, cechy osobowości);
- 3) społeczne (klimat organizacyjny, szacunek w pracy, relacje z przełożonymi, relacje z klientami i współpracownikami).

Z uwagi na cel analiz oraz dostępność danych w niniejszym opracowaniu skupiono się na analizie wpływu czynników osobowych (związanych ze statusem społeczno-demograficznym i sytuacją rodzinną) oraz organizacyjnych, które mogą determinować możliwości łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych.

Analiza została ograniczona do kobiet z dziećmi do lat 14 jako zbiorowości najbardziej zagrożonej trudnościami w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Ograniczenie próby do matek małych dzieci wynikało również z chęci weryfikacji niejednoznacznych wyników badań nad wpływem posiadania małego dziecka na satysfakcję z pracy [Katzell 1979; Pleck 1985; Lorence 1987; Hanson i Sloan 1992].

Z uwagi jednak na specyfikę próby, którą stanowią pracujące kobiety z co najmniej jednym dzieckiem do lat 14, zakres zmiennych potencjalnie determinujących zadowolenie z pracy rozszerzono o charakterystyki opisujące skład gospodarstwa domowego, ze szczególnym uwzględnieniem liczby i wieku dzieci oraz zmienne pozwalające na uchwycenie konfliktu pomiędzy pracą zawodową a obowiązkami rodzinnymi rozumianego jako źródło stresu i napięć (w tym napięć czasowych), wynikających z trudnych do pogodzenia wymagań związanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych i rodzinnych [Carlson et al. 2000].

Ograniczenie próby do kobiet wynikało także z faktu, iż dotychczasowe badania poziomu zadowolenia z pracy i czynników wpływających na satysfakcję z pracy ujawniły, że działanie poszczególnych czynników może być różne dla każdej z płci. Wyniki badań dotyczących wpływu płci na zadowolenie z pracy nie są jednoznaczne. Część badaczy wskazuje, że sfera pracy (zwłaszcza posiadanie pra-

cy) ma większe znaczenie dla mężczyzn niż dla kobiet. To w przypadku mężczyzn obserwuje się silniejsze związki zadowolenia z pracy z konfliktem rodzina-praca [Parasuraman et al. 1992; McElwain et al. 2005; Zalewska 2009]. Podobnie wyniki dotyczące znaczenia różnych elementów pracy dla satysfakcji z niej w grupie mężczyzn i kobiet nie są jednoznaczne. Czarnota-Bojarska i Łada [2004] wskazują, że tzw. czynniki higieny związane z kontekstem pracy są ważniejsze dla kobiet niż mężczyzn, a dla mężczyzn ważniejsze są „motywatory” związane z samą pracą, czyli możliwości rozwoju. Tych zależności nie zaobserwowano jednak w grupie pracowników o najkrótszym stażu, w której nie wykryto różnic płciowych w ważności aspektów pracy. Autorki wnioskuje, że młode kobiety i młodzi mężczyźni mają podobne aspiracje – możliwości awansu i rozwoju w pracy oraz relacje społeczne i życie poza pracą są równie ważne dla mężczyzn i kobiet. Natomiast wyniki badań de Vaus i McAlister [Schultz 2002], a także badania prowadzone w USA [Spector 1997] oraz wyniki badań Sousa-Poza [2000] nie pokazują istotnych różnic między kobietami a mężczyznami (mimo nierównego traktowania) w zakresie satysfakcji z pracy. Badania te odwołują się do tradycyjnego rozumienia roli płci, zgodnie z którą praca ma dla kobiet znaczenie mniejsze i bardziej instrumentalne (towarzystwie albo finansowe) niż dla mężczyzn [Spector 1997]¹. Natomiast badania Jarosa i Zalewskiej [2008]² wskazały, że mężczyźni cechują się wyższą satysfakcją z pracy zarówno ogólną, jak i w odniesieniu do poszczególnych elementów pracy oraz częściej doświadczają emocji pozytywnych związanych z pracą, a rzadziej emocji negatywnych w porównaniu z kobietami. Biorąc pod uwagę niejednoznaczność w zakresie oceny wpływu płci na zadowolenie z pracy oraz fakt, że zjawisko to badane jest w kontekście łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, dla których płeć ma kluczowe znaczenie, budowanie wspólnego modelu dla kobiet i mężczyzn nie byłoby zasadne.

Koncepcja badawcza

Uwzględniając dwa syntetycznie opisane powyżej nurty analiz: zadowolenia z pracy i godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, proponujemy koncepcję, która je spina i może stanowić podstawę do odpowiedzi na postawione pytanie badawcze:

Jakie czynniki determinują zadowolenie z pracy w kontekście łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych przez pracujące kobiety, posiadające pod opieką co najmniej jedno dziecko do lat 14 w Polsce?

Zadowolenie z pracy w kontekście łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych rozpatrywać należy na poziomie koncepcyjnym związanym z wpływem polityki publicznej na kształtowanie się charakteru związków pomiędzy zadowoleniem z pracy a godzeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych. Wpływ polityki publicznej kształtującej zadowolenie z pracy i możliwości godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych internalizowany jest na trzech poziomach:

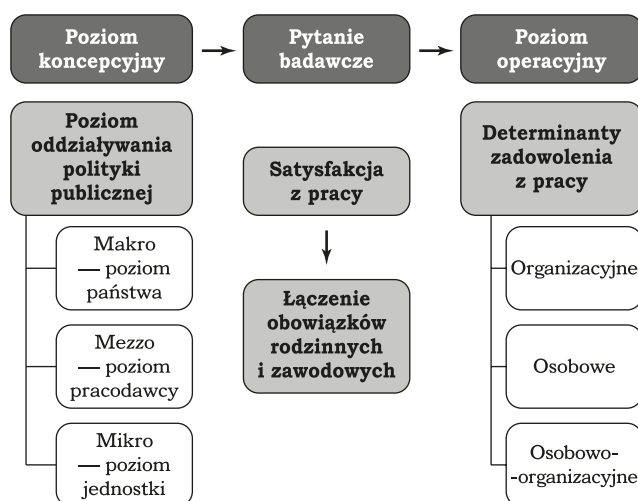
- 1) makro – poziom państwa (uregulowania prawne czy działania instytucji publicznych);
- 2) mezzo – poziom pracodawcy (praktyka pracodawców, która – mimo że w znacznym stopniu determinowana poprzez uregulowania prawne czy działania instytucji publicznych – obejmuje również rozwiązania kształtowane na poziomie pracodawcy);
- 3) mikro – poziom indywidualny jednostki – pracownika, który podejmuje określone zachowania w kontekście wykonywanej pracy oraz łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Tak wyróżnionym poziomom oddziaływania polityki publicznej można przyporządkować determinanty zadowolenia z pracy rozpatrywane w kontekście łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, które, odwołując się do Gross [2003], podzielono na:

- organizacyjne – związane bezpośrednio z miejscem pracy, które kształtowane są zarówno na poziomie makro (uregulowań prawnych czy działań instytucji publicznych), jak i na poziomie mezzo, związanym z praktyką przedsiębiorstw;
- osobowe – związane bezpośrednio z sytuacją społeczno-demograficzną pracownika, w tym jego sytuacją rodzinną – obecnością partnera i dzieci w określonym wieku wraz z ich liczbą; charakterystyki te, choć w pewnym stopniu mogą być kształtowane na poziomie makro i mezzo, w głównej mierze wynikają z decyzji na poziomie jednostki, a zatem odwołują się do poziomu mikro;
- osobowo-organizacyjne – związane bezpośrednio z wzajemnym oddziaływaniem zobowiązań rodzinnych i zawodowych; zagadnienia te dotyczą wszystkich trzech poziomów analizy koncepcyjnej: mikro, mezzo i makro.

W syntetycznym ujęciu zaprezentowana koncepcja badawcza została przedstawiona na rysunku 1.

Rysunek 1. Zaproponowana koncepcja badawcza



Źródło: opracowanie własne.

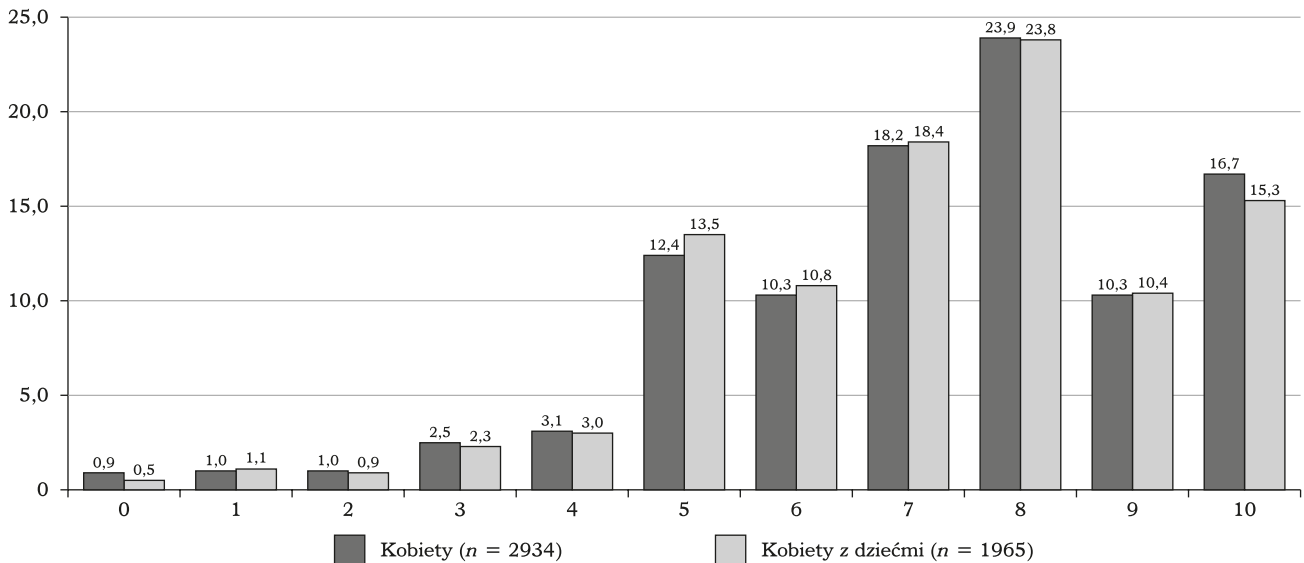
Dane i metoda

Weryfikacja przedstawionej powyżej koncepcji, a w szczególności próba odpowiedzi na pytanie badawcze przeprowadzona zostanie na podstawie danych zebranych w II rundzie Badania Generacje i Rodziny (*Gender and Generation Survey – GGS*) przeprowadzonego w IV kwartale 2014 r. i I kwartale 2015 r. na próbie 13 896 respondentów w wieku 18–79 lat. Na potrzeby niniejszego badania próba została jednak ograniczona do pracujących matek posiadających w gospodarstwie domowym co najmniej jedno dziecko do lat 14.

Poziom zadowolenia z miejsca pracy (zmienna zależna) został zmierzony w skali od 0 (bardzo niezadowolony) do 10 (bardzo zadowolony). Rozkład zadowolenia z miejsca pracy dla matek z dziećmi do lat 14 i dla pracujących kobiet ogółem (jako kategorii porównawczej) przedstawiono na rysunku 2.

Jak wynika z zaprezentowanego rysunku, rozkłady zadowolenia z miejsca pracy dla obu wyróżnionych grup są bardzo zbliżone, a występujące różnice są nieistotne statystycznie. Przytoczone dane wskazują na dość wysoki poziom zadowolenia z pracy. Zarówno dla matek, jak i dla pracujących kobiet ogółem dominująca wartość wyniosła 8 (24%). Średni poziom satysfakcji, zarówno dla kobiet ogółem, jaki i matek z dziećmi do 14 lat wyniósł około 7,3 (z odchyleniem standardowym około 2,1). Zadowolenie z pracy dla obu populacji wykazywało stosunkowo silną asymetrię lewostronną, co świadczy o dużym udziale kobiet wskazujących na wysoki poziom zadowolenia z pracy obu wyróżnionych grup respondentek.

Rysunek 2. Rozkład zadowolenia z pracy (według deklaracji respondenta) dla pracujących kobiet oraz dla matek z dziećmi do lat 14 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników II rundy Badania Generacji i Rodziny (GGs) dla Polski.

W kolejnym kroku dokonano operacjonalizacji zmiennych niezależnych. Zgodnie z zaproponowaną koncepcją badawczą, w modelu uwzględniono niżej wymienione zmienne.

Organizacyjne – dotyczące cech miejsca pracy respondentki:

- tygodniowy czas pracy (w godzinach);
- tygodniowy czas pracy podniesiony do kwadratu (w godzinach²)³;
- zadowolenie z pewności i stabilności zatrudnienia (ocenione w skali od 0 – całkowicie niezadowolona do 10 – całkowicie zadowolona);
- sprawowanie nadzoru nad pracą innych (tak lub nie);
- możliwość ustalania czasu pracy dostosowanego do potrzeb (tak lub nie);
- rodzaj pracy (najemna w sektorze prywatnym lub publicznym);
- lokalizacja miejsca wykonywania pracy (w różnych miejscach poza domem, zwykle w domu lub częściowo w domu lub częściowo poza, w jednym miejscu poza domem);
- parytet płci w zatrudnieniu w miejscu pracy (w większości kobiety, w większości mężczyźni, po równo);
- uzyskiwanie dodatkowych świadczeń pozapłacowych:
 - możliwość kształcenia (tak lub nie),
 - dodatkowa opieka medyczna lub ubezpieczenie zdrowotne (tak lub nie),

- mieszkanie (tak lub nie),
- opieka nad dzieckiem (tak lub nie),
- rodzaj umowy (umowa o pracę na czas określony, umowa o pracę na czas nieokreślony, pozostałe).

Osobowe:

- społeczno-demograficzne:
 - wiek respondentki (do 34 lat, 35–44 lata, 45 i więcej),
 - poziom wykształcenia (wyższe, średnie, zawodowe i poniżej),
 - klasa miejscowości zamieszkania (wieś, miasto),
 - subiektywna ocena stanu zdrowia (dobre lub bardzo dobre, mniej niż dobre);
- dotyczące sytuacji rodzinnej respondentki:
 - współmieszkanie z parterem (zamieszkiwanie z partnerem, niezamieszkiwanie z partnerem lub brak partnera),
 - liczba dzieci w gospodarstwie domowym,
 - obecność dzieci do lat 6 w gospodarstwie domowym (tak lub nie).

Osobowo-organizacyjne – dotyczące konfliktu pomiędzy pracą zawodową a obowiązkami rodzinnymi:

- zmienne opisujące wpływ pracy na wykonywanie obowiązków domowych:
 - ile razy w ciągu 3 miesięcy poprzedzających wywiad respondent wrócił z pracy zbyt zmęczony, żeby wykonać konieczne prace domowe,

- ile razy w ciągu 3 miesięcy poprzedzających wywiad trudno było respondentowi wypełnić obowiązki rodzinne z powodu ilości czasu, jaki poświęcił pracy;
- zmienne opisujące wpływ obowiązków domowych na wykonywanie pracy:
 - ile razy w ciągu 3 miesięcy poprzedzających wywiad z powodu wykonanych prac domowych respondent przyszedł do pracy zbyt zmęczony, żeby sprawnie funkcjonować,
 - ile razy w ciągu 3 miesięcy poprzedzających wywiad trudno było respondentowi skoncentrować się w pracy z powodu obowiązków rodzinnych.

Istotnym ograniczeniem analizy jest brak wśród zmiennych organizacyjnych zmiennej dotyczącej dochodów z pracy, które są silną determinantą zadowolenia z pracy (np. [Zalewska 2009; Budrowska et al. 2003; Unger 2002; Kalinowska-Nawrotek 2005; Kwak, Pascall 2005; Schultz, Schultz 2002; Siemieńska (red.) 1997; Barnett, Bradley 2007]). Co prawda w kwestionariuszu badania GGS dostępna jest informacja o dochodach ankietowanych, ale z uwagi na to, że są to łączne dochody z zarobkowych i niezarobkowych źródeł, z uwagi na wysoki odsetek odmów odpowiedzi na to pytanie (ok. 50%), zdecydowano o niewłączaniu tej zmiennej do modelu.

Należy również podkreślić, że analiza skupia się jedynie na aspektach związanych z cechami miejsca pracy, które mają znaczenie dla łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych w powiązaniu z sytuacją rodzinną respondenta. Analiza ma więc charakter obszarowy. Model nie uwzględnia zatem szeregu innych zmiennych związanych ze środowiskiem pracy, jak np. stanowisko pracy [Błaszczyk et al. 2006], intensywność pracy [Burchell et al. 2002], autonomia w pracy [Herzberg et al. 1959], sposób zarządzania w miejscu pracy [Katz 1978], relacje ze współpracownikami i przełożonymi (w tym potrzeba władzy i uznania [Springer 2010]), treść pracy [Schultz, Schultz 2002, Warr 1999; Jaros, Zalewska 2008], możliwość awansu i rozwoju.

Ze względu na fakt, że zmienna zależna – zadowolenie z pracy – posiada 11 kategorii, została potraktowana jako zmienna o charakterze quasi-ciągłym, co pozwala na zastosowanie ogólnego modelu liniowego wielu zmiennych (OML). Procedura OML umożliwia dokonywanie analizy regresji oraz analizy wariancji dla jednej zmiennej zależnej względem dowolnej liczby czynników i/lub zmiennych. W modelu jako predyktory uwzględniać można zarówno zmienne ilościowe, jak i jakościowe. Z uwagi na za-

kres i charakter przyjętych zmiennych niezależnych nie bez znaczenia pozostaje również to, że procedura ta jest odporna na odstępstwa od założenia normalności rozkładu populacji ujętej w analizach.

Wyniki analiz

Poniżej zaprezentowano wyniki modelowania w zakresie poziomu zadowolenia z pracy dla II rundy Badania Generacje i Rodziny (GGS) dla pracujących kobiet z dziećmi do lat 14 (zob. tabela 1).

Sytuacja społeczno-demograficzna respondentek

W oszacowanym modelu ujawnił się istotny wpływ oceny stanu zdrowia na zadowolenie z pracy. Okazuje się, że kobiety oceniające swoje zdrowie jako dobre cechują się wyższym poziomem zadowolenia z wykonywanej pracy. Niewątpliwie wynik taki – zgodny z wynikami innych badań, np. [Pocztowski 1996; Schultz, Schultz 2002; Daubas-Letourneux, Thébaud-Mony 2002; Benach et al. 2002] – wskazujący na pozytywną korelację pomiędzy stanem zdrowia a zadowoleniem z pracy zawodowej, może wynikać z faktu, że dobry stan zdrowia może być czynnikiem zmniejszającym napięcie na linii rodzina–praca.

W zakresie wpływu wieku na zadowolenie z pracy, wyniki analiz wskazują, że kobiety w młodszych grupach wieku są mniej zadowolone z pracy w porównaniu z grupą 45 lat i więcej, choć wyniki te okazały się istotne statystycznie jedynie dla grupy 35–44 lata. Uzasadnienie dla takich wyników może stanowić fakt, że to kobiety w wieku 35–44 doświadczają największych napięć na linii rodzina–praca, co może być czynnikiem zmniejszającym ich zadowolenie z wykonywanej pracy. Uzyskany wynik jest zgodny z obserwacjami dokonanymi w ramach innych badań, np. [Clark et al. 1996, Zalewska 2009].

Jak wynika z zaprezentowanego modelu, istotne znaczenie dla poziomu zadowolenia z pracy ma również poziom wykształcenia matki. Kobiety z wyższym wykształceniem są bardziej zadowolone z wykonywanej pracy niż kobiety z wykształceniem co najwyżej zawodowym. Pozytywny wpływ wykształcenia na zadowolenie z pracy w Polsce potwierdzają m.in. wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego [Górniak 2016]⁴ oraz analizy prowadzone przez Springer [2010]⁵. Wytłumaczenia różnic w poziomie zadowolenia z miejsca pracy według poziomu wykształcenia należy poszukiwać w różnym znacze-

Tabela 1. Satysfakcja z pracy zawodowej kobiet – wyniki oszacowania parametrów modelu

Zmienna		Kategorie	Wartość parametru	Poziom oddziaływania polityki publicznej
ZMIENNE ORGANIZACYJNE	Tygodniowy czas pracy (w godz.)		-0,001	MAKRO, MEZZO
	Tygodniowy czas pracy (w godz.) ²		0	
	Zadowolenie z pewności i stabilności zatrudnienia		0,533***	
	Nadzór nad pracą innych	tak	0,154	
		nie	ref.	
	Możliwość ustalania czasu pracy stosownie do potrzeb	tak	-0,008	
		nie	ref.	
	Rodzaj pracy	najemna w sektorze publicznym	0,006	
		najemna w sektorze prywatnym	ref.	
	Miejsce wykonywania pracy	w różnych miejscach poza domem	-0,018	
		zwykle w domu lub częściowo w domu częściowo poza	0,19	
		w jednym miejscu poza domem	ref.	
	Parytet płci	w większości mężczyźni	-0,005	
		w większości kobiety	-0,006	
		po równo	ref.	
	Dodatkowe świadczenia – kształcenie	tak	0,214	
		nie	ref.	
	Dodatkowe świadczenia – dodatkowa opieka zdrowotna/ubezpieczenie zdrowotne	tak	-0,046	
		nie	ref.	
	Dodatkowe świadczenia – mieszkanie	tak	0,244	
nie		ref.		
Dodatkowe świadczenia – opieka nad dzieckiem	tak	0,17		
	nie	ref.		
Rodzaj umowy	umowa na czas określony	0,098		
	pozostałe	0,459		
	umowa na czas nieokreślony	ref.		
ZMIENNE OSOBOWO-ORGANIZACYJNE	Doświadczenie zdarzenia – wróciłem z pracy zbyt zmęczony, żeby wykonywać konieczne prace domowe	kilka razy w miesiącu lub częściej	-0,384**	MIKRO, MEZZO
		raz bądź dwa razy w miesiącu	-0,258	
		nigdy	ref.	
	Doświadczenie zdarzenia – trudno mi było wypełniać moje obowiązki rodzinne z powodu ilości czasu, jaki poświęcałem pracy	kilka razy w miesiącu lub częściej	-0,141	
		raz bądź dwa razy w miesiącu	0,201	
		nigdy	ref.	
	Doświadczenie zdarzenia – z powodu wykonywanych pracy domowych przyszedłem do pracy zbyt zmęczony, żeby sprawnie funkcjonować	kilka razy w miesiącu lub częściej	-0,149	
		raz bądź dwa razy w miesiącu	-0,052	
		nigdy	ref.	
	Doświadczenie zdarzenia – trudno mi było skoncentrować się w pracy z powodu obowiązków rodzinnych	kilka razy w miesiącu lub częściej	-0,051	
		raz bądź dwa razy w miesiącu	-0,134	
		nigdy	ref.	

cd. tabeli 1

Zmienna		Kategorie	Wartość parametru	Poziom oddziaływania polityki publicznej
ZMIENNE OSOBOWE	Obecność w gospodarstwie domowym dzieci do lat 6	nie	-0,277*	MAKRO, MIKRO
		tak	ref.	
	Liczba dzieci w gospodarstwie domowym		0,025	
	Zamieszkiwanie z partnerem	nie zamieszkuje z partnerem lub brak partnera	-0,056	MIKRO
		zamieszkuje z partnerem	ref.	
	Wiek	do 34 lat	-0,272	
		35-44 lata	-0,408***	
		45+	ref.	
	Poziom wykształcenia	wyższe	0,321**	
		średnie	-0,097	
		zawodowe i niżej	ref.	
	Klasa miejscowości zamieszkania	miasto	-0,131	
		wieś	ref.	
	Zdrowie	dobre lub bardzo dobre	0,287**	
ani dobre ani złe lub złe lub bardzo złe		ref.		

$$R^2 = 0,418$$

Krytyczny poziom istotności: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Źródło: opracowanie własne.

niu poszczególnych elementów środowiska pracy dla poszczególnych grup wykształcenia – pracownicy z wyższym wykształceniem, bardziej niż inni, cenią sobie możliwość awansu, samodzielność i możliwość rozwoju.

W zakresie zmiennych obrazujących stan rodziny respondenta, fakt zamieszkiwania z partnerem nie okazał się mieć istotnego wpływu na poziom zadowolenia z pracy. Podobnie, bez wpływu na poziom zadowolenia z pracy pozostaje liczba posiadanych przez kobietę dzieci. Istotny natomiast okazał się fakt obecności w gospodarstwie domowym pracownicy małego dziecka. Przeciwnie do wyników większości dotychczasowych badań (np. [Lorence 1987; Hanson, Sloan 1992]), obecność dzieci do lat 6 okazała się mieć pozytywny wpływ na zadowolenie z pracy.

Cechy miejsca pracy

Co do zasady cechy miejsca pracy, które w pośredni lub bezpośredni sposób mogą kształtować możliwości łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, okazały się mieć ograniczony wpływ na poziom zadowolenia z pracy kobiet mających dzieci do lat 14.

Jedynie wraz ze wzrostem pewności i stabilności zatrudnienia rośnie satysfakcja z pracy. Nie odnotowano natomiast istotnego efektu w zakresie wpływu tygodniowego czasu pracy, przy czym należy zaznaczyć, że zweryfikowano także możliwość nieliniowej zależności pomiędzy tygodniowym czasem pracy a satysfakcją z wykonywanej pracy, która również okazała się być nieistotna statystycznie.

Konflikt pomiędzy pracą zawodową a obowiązkami rodzinnymi

W oszacowanym modelu ujawnił się negatywny wpływ stosunkowo częstego doświadczania sytuacji związanej z wykonywaniem zbyt męczącej pracy, która utrudnia wykonywanie koniecznych prac domowych, na zadowolenie z wykonywanej pracy. Warto jednak zauważyć, że na poziom satysfakcji z pracy nie wpływało nadmierne i utrudniające wykonywanie pracy zawodowej obciążenie kobiet obowiązkami domowymi.

Uzyskane wyniki wpisują się w ustalenia m.in. Frye i Breaugh [2004] oraz Karimi [2008], w badaniach których ujawnił się negatywny wpływ konfliktu pomiędzy pracą zawodową a zadowoleniem z pracy.

Znaczenie cech miejsca pracy, pozwalających łączyć obowiązki rodzinne i zawodowe oraz zmniejszających tym samym konflikt „rodzina-praca”, jest wskazywane w literaturze, szczególnie w kontekście pracy zawodowej kobiet (np. [Kocot-Górecka, Kurowska 2013; Kotowska et al. 2011; Kotowska et al. 2007]), jednak zdecydowanie rzadziej w kontekście zadowolenia z wykonywanej pracy. W tym nurcie rozważań odnaleźć można także wątki związane z wpływem sytuacji rodzinnej na sytuację zawodową na rynku pracy różnych grup ludności, a szczególnie kobiet.

Podsumowanie

W niniejszym artykule przeprowadzono analizę zadowolenia z pracy matek z dziećmi do lat 14 w kontekście łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Poziom tego zadowolenia jest kształtowany przez różne czynniki w ramach polityki publicznej, która oddziałuje na poziom makro (uregulowania prawne i działania instytucji publicznych), mezo (praktyka przedsiębiorstw) oraz mikro (zachowania indywidualne jednostek). W konsekwencji na poziomie operacyjnym czynniki wpływające na zadowolenie z pracy matek w kontekście łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych zostały podzielone na organizacyjne (związane z miejscem pracy), osobowe (związane z cechami społeczno-demograficznymi jednostek i ich sytuacją rodzinną) oraz organizacyjno-osobowe (związane z występowaniem bezpośredniego konfliktu rodzina-praca).

W przypadku czynników osobowych co do zasady potwierdziły się wnioski płynące z innych badań. Wiek okazał się zmienną istotnie różnicującą poziom zadowolenia z pracy – kobiety w wieku 34–44 lata istotnie rzadziej wskazują na wyższe poziomy zadowolenia z pracy w porównaniu z osobami w wieku 45 lat i więcej, co można wiązać z występowaniem w tej grupie wieku największego natężenia obowiązków rodzinnych i nasilonego konfliktu rodzina-praca. Również poziom wykształcenia badanych okazał się mieć istotne znaczenie dla zadowolenia z pracy – kobiety z wyższym wykształceniem czyściej były zadowolone z pracy niż kobiety z wykształceniem co najwyżej zawodowym. Istotny okazał się także wpływ zdrowia – kobiety oceniające dobrze swój stan zdrowia częściej wskazują na wyższy poziom zadowolenia z pracy. Ujawnił się również pozytywny wpływ obecności dzieci do lat 6 na zadowolenie z pracy.

Ogólnie wpływ czynników organizacyjnych związanych z cechami miejsca pracy, które pośrednio lub bezpośrednio determinują możliwość łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, był nieznaczący. W przypadku cech miejsca pracy największe znaczenie okazała się mieć stabilność i pewność zatrudnienia, która pozytywnie oddziałuje na zadowolenie z wykonywanej pracy.

Dodatkowo ujawnił się wpływ jednego czynnika z grupy osobowo-organizacyjnych – częste doświadczanie sytuacji, w której kobiety były zbyt zmęczone pracą zawodową, aby wykonywać konieczne obowiązki domowe, obniża poziom zadowolenia z wykonywanej pracy.

Można jednak przypuszczać, że pomimo stosunkowo niewielkiego wpływu czynników organizacyjnych dotyczących cech miejsca pracy, a związanych z możliwościami łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, na zadowolenie z pracy, znaczenie tych elementów będzie się zwiększać w obliczu zmian demograficznych dokonujących się w Polsce. W szczególności dotyczy to problemu malejących zasobów pracy, co może skutkować koniecznością przeformułowania polityki publicznej w kierunku rozwiązań ułatwiających łączenie roli opiekuna (w tym opiekuna dziecka) oraz pracownika, a w konsekwencji prowadzących do aktywizacji zawodowej osób, które z uwagi na natężenie obowiązków rodzinnych pozostawały poza zatrudnieniem. Z tego punktu widzenia znaczenia nabiera wpływ polityki publicznej zarówno na poziomie makro, mezo, jak i mikro. Z jednej strony konieczne będzie wspieranie aktywności zawodowej osób znajdujących się w gorszej sytuacji na rynku pracy – kobiet, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami (głównie poziom mikro i makro), co pociągać za sobą będzie potrzebę zmiany środowiska pracy, uwzględniającą możliwości tych grup pracowników, w tym ich zaangażowanie rodzinne i opiekuńcze (poziom mezo).

Wyniki analiz prowadzonych w tym opracowaniu wskazują na potencjalne związki pomiędzy cechami miejsca pracy kształtującymi możliwości łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, sytuacją rodzinną i zadowoleniem z pracy, których znaczenie będzie rosło w przyszłości. Wzajemne powiązania tych trzech elementów stanowić będą istotne elementy polityki zatrudnieniowej i rodzinnej.

- ¹ Równocześnie, biorąc pod uwagę większą rolę pracy dla mężczyzn niż dla kobiet, stawiane są hipotezy, że środowisko pracy ma większy wpływ na ogólne funkcjonowanie i zadowolenie z pracy i jest powiązane z innymi zmiennymi u mężczyzn niż u kobiet [Spector 1997].
- ² Na podstawie reprezentatywnej próby ogólnopolskiej ($n = 2663$).
- ³ Zmienna uwzględniona z powodu możliwości nieliniowej zależności ze zmienną zależną.
- ⁴ W badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego poziom zadowolenia z miejsca pracy badano w kontekście zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem. Podobne podejście zastosowała Springer [2010].
- ⁵ Choć w przypadku badań Springer [2010] wpływ wykształcenia był stosunkowo niewielki.

Bibliografia

- Barnett B.R., Bradley L. [2007], *The impact of organizational support for carter satisfaction*, „Career Development International”, nr 7 (12).
- Benach J., Gimeno D., Benavides F. [2002], *Types of employment and health in the European Union*, <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0221.htm>, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Błaszczak W., Januszkiewicz K., Smigielski J. [2006], *Oblicza jakości życia – człowiek w sytuacji pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Budrowska B., Duch D., Titkow A. [2003], *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*, ISP, Warszawa.
- Burchell B., Lapido D., Wilkinson F. [2002], *Job insecurity and work intensification*, Routledge, London.
- Carlson S.D., Kacmar M.K., Williams J.L. [2000], *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*, „Journal of Vocational Behaviour”, Vol. 56.
- Clark A., Oswald A., Warr P. [1996], *Is job satisfaction u-shaped in age?*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, nr 69.
- Czarnota-Bojarska J., Łada M. [2004], *Ważność różnych aspektów pracy dla kobiet i mężczyzn o różnym jej stażu*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 1.
- Daubas-Letourneux V., Thébaud-Mony A. [2002], *Work organization and health at work in the European Union*, <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0206.htm>, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2.
- Frye N.L., Breaugh J.A. [2004], *Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model*, „Journal of Business Psychology”, Vol. 19.
- Górniak J. [2016], *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, Raporty podsumowujący projekt Bilans Kapitału Ludzkiego.
- Gross U. [2003], *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Hackman J.R. Oldham G., Janson R., Purdy K. [1975], *A new strategy for job enrichment*, „California Management Review”, nr 4 (17).
- Hanson S.L., Sloan D.M. [1992], *Young children and job satisfaction*, „Journal of Marriage and Family”, Vol. 54, No. 4.
- Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. [1959], *The motivation to work*, Wiley and Sons, New York.
- Jachnis A. [2008], *Psychologia organizacji*, Difin, Warszawa.
- Jaros R., Zalewska A.M. [2008], *Jakość życia w zależności od sytuacji na rynku pracy*, Piątek Trzynastego, Łódź.
- Kalinowska-Nawrotek B. [2005], *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Karimi L. [2008], *Do female and male employees in Iran experience similar work-family interference, job and life satisfaction?*, „Journal of Family Issues”, 30(1).
- Katz R. [1978], *The influence of job longevity on employee reactions to task characteristics*, „Human Relations”, No. 8 (31).
- Katzell R.A. [1979], *Changing attitudes towards work*, w: *Work in America: The decade ahead*, red. C. Kerr, J.M. Rowow, Harper & Row, New York.
- Kocot-Gorecka K., Kurowska A. [2013], *Znaczenie postaw wobec kulturowych ról płci, rodzinnego wzorca pracy matek oraz podziału obowiązków domowych i rodzicielskich dla zatrudnienia matek małych dzieci w Polsce*, „Studia Demograficzne”, nr 2(164).
- Kotowska I.E., Matysiak A., Baranowska A. [2011], *Family-friendly policy – which policy counteracts a fertility decline in the UE members states?*, Joint Parliamentary Meeting Social Cohesion and Demographic Development in a Sustainable Europe, 5–6 December 2011, European Parliament, Brussels.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. [2007], *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Kwak A., Pascal G. [2005], *Kobiety na rynku pracy – bariery płci. Dylematy współczesnych rodzin*, „Roczniki Socjologii Rodziny”, nr 16, UAM, Poznań.
- Locke E.A. [1976], *The nature and causes of job satisfaction*, w: *Handbook of industrial and organizational psychology*, red. M.D. Dunnette, Consulting Psychologists Press, Chicago.
- Lorenz J. (1987), *A test of „gender” and „jobs” model of sex differences in job involvement*, „Social Forces”, Vol. 66.
- McElwain A.K., Korabik K., Rosin H.M. [2005], *An examination of gender differences in work-family conflict*, „Canadian Journal of Behavioural Science”, 37(4).
- Nair P.K. [2007], *A path analysis of relationship among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: Perceptions of occupational safety and health administration outreach trainers*, dissertation, Submitted to the Graduate Studies of Texas A&M University.
- Parasuraman S., Greenhaus H., Granrose C. [1992], *Role stressors, social support, and well-being among two-career couples*, „Journal of Organizational Behavior”, 13.
- Pleck J.L. [1985], *Working wives/working husbands*, Sage, Beverly Hills.
- Pocztowski A. [1996], *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, ZNiO, Wrocław.
- Schultz D.P., Schultz S.E. [2002], *Psychologia a wyzwania dziesiętnej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Siemieńska R. (red.) [1997], *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, Scholar, Warszawa.
- Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A. [2000], *Well-being at work: a cross national analysis of levels and determinant of job satisfaction*, „Journal of Socio-Economics”, Vol. 29(6).
- Spector P.E. [1997], *Job satisfaction*, SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Springer A. [2010], *Satysfakcja a poziom dopasowania kompetencji do wymagań stanowiska pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej” we Wrocławiu, nr 19.
- Unger R.S. [2002], *Seksizm: perspektywa zintegrowana*, w: *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice*, red. B. Wojciszke, GWP, Gdańsk.
- Warr P. [1999], *Well-being and the workplace*, w: *Wellbeing: The foundations of hedonic psychology*, red. D. Kahneman, E. Diener, N. Schwartz, SAGE, New York.
- Zalewska A. [2009], *Konflikty „praca-rodzina” oraz ich źródła i skutki w zależności od płci i posiadania dzieci*, w: *Kobiecość w obliczu zmian – studia interdyscyplinarne*, red. A. Chybicka, B. Pastwa-Wojciechowska, Impuls, Kraków.