

Anna Wołpiuk-Ochocińska

Uniwersytet Rzeszowski
ORCID: 0000-0002-4316-7308

Wartość sukcesu rodzinnego i zawodowego oraz dopasowanie ról rodzinnych i zawodowych wśród kobiet i mężczyzn z Podkarpacia

The value of family and professional success and the matching of family and professional roles among women and men from Podkarpacie

Streszczenie

Współczesność stawia przed ludźmi wiele wyzwań. Wymaga się od nich rozwijania się na polu zawodowym, a jednocześnie zachęca do pełnienia roli partnera, małżonka, ojca czy matki. Jednocześnie każdy ma realizować się i odnosić szeroko rozumiany sukces życiowy. Celem niniejszego artykułu było poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, jak obecnie rozumiany jest sukces życiowy. W badaniach wzięło udział 191 osób z woj. podkarpackiego w wieku 16–60 lat. Zastosowano narzędzia badawcze w postaci kwestionariusza „Sukces i jego wartość” w oprac. własnym oraz kwestionariusza dopasowania pracy i rodziny Josepha Grzywacza i Brendy Bass w opracowaniu Bogusławy Lachowskiej. Wyniki badań podkreślają znaczenie wartości rodzinnych w życiu zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a także wskazują na potrzebę zrozumienia różnic w postrzeganiu równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym.

Słowa kluczowe: sukces życiowy, role rodzinne, praca zawodowa, dopasowanie pracy i rodziny

Abstract

Modernity poses many challenges to people. They are required to develop in the professional field, and at the same time encouraged to perform roles such as being a partner, spouse or father, mother. At the same time, everyone is supposed to realize themselves and achieve broadly understood success in life. The aim of this article was to seek an answer to the question of how success in life is understood today. The study involved 191 people from the Podkarpackie Voivodeship, aged 16–60. Research tools in the form of a questionnaire “Success and its value” were used in the elaboration of the S. and the Work and Family Matching Questionnaire by Joseph Grzywacz and Brenda Bass prepared by Bogusława Lachowska. The results of the study highlight the importance of family values in the lives of both women and men, and point to the need for a better understanding of the differences in perceptions of work-life balance.

Keywords: life success, family roles, professional work, work and family compatibility

Wprowadzenie

Dzisiejszy świat jest pełen młodych, ambitnych ludzi marzących o sukcesie w życiu prywatnym i zawodowym. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni pragną pięć się po szczeblach kariery, rozwijać swoje umiejętności i dążyć do samorealizacji. Nierzadko jednak możemy zaobserwować odmienne ścieżki kariery. Zmaskulinizowany świat to wielkie wyzwanie. Kobiety starają się dorównać mężczyznom na polu zawodowym, a od mężczyzn wymaga się, by w równym stopniu realizowali się w życiu rodzinnym. Współczesność stawia wiele wyzwań przed obiema płciami. Jak podkreśla Eugenia Mandal, „współcześnie żyjemy w cywilizacji »mody na sukces« i wydawać by się mogło, iż nie ma nic bardziej satysfakcjonującego dla podmiotu jak doświadczenie sukcesu”¹. Sukces daje poczucie spełnienia, radości czy uniesienia. Choć potocznie sukces utożsamiany jest zazwyczaj z karierą zawodową, to jednak pojęcie to ma znacznie szersze znaczenie.

Istota sukcesu zależy od sposobu jego definiowania, a ten może być wieloraki. W świetle interpretacji słownikowych wyraz sukces pochodzi od łacińskiego słowa *successus* – podejście i jest rozumiany jako „pomyślny wynik jakiegoś przedsięwzięcia, osiągnięcie zamierzonych celów i powodzenie”². Sukces może także oznaczać przewyższanie własnych ograniczeń czy bycie najlepszym w jakiejś dziedzinie, ale także ciągle uczenie się i rozwijanie³. Józef Kozielecki⁴ utożsamia go ze zrealizowaniem celów z pozytywnym wynikiem planowanej aktywności przez jednostkę. Zdaniem Jamesa Dornana i Johna Maxwela⁵ osoby odnoszące sukces to przede wszystkim te, które osiągają swoje cele i zamierzenia, a także realizują osobiste oczekiwania względem swojego środowiska. Józef Maciuszek⁶ z kolei sukces postrzega jako osiągnięcie przez jednostkę stawianych sobie celów, zwłaszcza takich, które w dosyć istotnym stopniu przekraczają jej wcześniejsze osiągnięcia albo inne dokonania. Iwona Majewska-Opiełka⁷ uwzględnia dodatkowo indywidualne potrzeby człowieka, definiując sukces jako przebieg procesu dążenia do realizacji jakiegoś celu, który świadczy o pełnym wykorzystaniu przez człowieka własnych możliwości po to, by jego potrzeby w oczekiwanym przez niego stopniu zostały zaspokojone. Ponadto sukces można postrzegać nie tylko przez pryzmat własnych aspiracji i motywacji, ale też przez sferę potrzeby osiągnięć oraz poczucia własnej

¹ E. Mandal, *Jakość życia a sukces. Fenomen lęku przed sukcesem u kobiet i mężczyzn*, „Psychologia Jakości Życia” 2003, t. 2, nr 1, s. 71.

² M. Bańko (red.), *Wielki słownik wyrazów obcych: sukces*, Warszawa 2005, s. 1191.

³ J. Leary-Joyce, *Psychologia sukcesu*, Warszawa 2012, s. 23–24.

⁴ J. Kozielecki, *Psychotransgresjonizm: nowy kierunek psychologii*, Warszawa 2001, s. 37.

⁵ J. Dornan, J. Maxwell, *Strategia sukcesu*, Warszawa 1995, s. 57.

⁶ J. Maciuszek, *Sztuka udanego życia, czyli jak osiągnąć szczęście, sukces i powodzenie*, Kraków 1996, s. 49.

⁷ I. Majewska-Opiełka, *Sukces firmy*, Gdańsk 2003, s. 35.

wartości⁸, co prowadzi do wniosku, że niemożliwe wręcz wydaje się mówienie o sukcesie w sensie obiektywnym. Każda jednostka stawia sobie odmienne cele, każda posiada inne wartości i potrzeby, co w konsekwencji prowadzi do innego, subiektywnego postrzegania sukcesu przez poszczególne jednostki.

Chcąc więc w pełni zrozumieć charakter omawianego zjawiska, niezbędne wydaje się również wyodrębnienie tych obszarów, w których współczesny człowiek osiąga sukces. Na podstawie badań nad sukcesem Anna Firkowska-Mankiewicz⁹ wymienia cztery jego wymiary:

- materialny, z którym wiążą się między innymi takie kategorie, jak: wysokie dochody, dobra sytuacja materialna czy posiadanie różnego rodzaju dóbr;
- samorealizacyjny – przejawiający się w osiąganiu tego, co przynosi radość, ogólną satysfakcję z życia oraz przybliża człowieka ku doskonałości;
- emocjonalno-afiliacyjny charakteryzowany w odniesieniu do budowania relacji z innymi, szczególnie jako posiadanie rodziny, szczęście małżeńskie i rodzinne czy serdeczne kontakty towarzyskie;
- stratyfikacyjno-prestiżowy rozumiany jako osiągnięcie wysokiego poziomu wykształcenia, wysokiej pozycji społecznej lub wykonywanie przez dane osoby zawodu, który cieszy się szerokim uznaniem w opinii innych ludzi.

Jerzy Leszkowicz-Baczyński¹⁰ wylicza siedem typów pojmowania sukcesu oraz wiążących się z nim pewnych skojarzeń. Sukces w jego ocenie może być ujmowany jako bogactwo, kwalifikacje zawodowe, efekt stabilizacji, efekt orientacji na pracę, wartości autoteliczne, umiejętność osiągania celów oraz efekt orientacji na rodzinę.

Rozumienie przez ludzi poszczególnych kategorii sukcesu i czynników je nazywających decyduje o zróżnicowanych formach jego definiowania. Każdy bowiem może posiadać odmienną niż powszechnie przyjętą w społeczności wizję sukcesu, której podporządkowuje swoje działania.

Podsumowując, można zatem przyjąć ogólną definicję, którą proponuje autorka niniejszego opracowania, i powiedzieć, że sukces życiowy polega na osiągnięciu istotnych celów życiowych, które postrzegane są przez jednostkę jako subiektywnie ważne. Ludzie mogą mieć osiągnięcia w różnych dziedzinach życia, ale tylko osiągnięcia w dziedzinach życia ważnych dla nich traktują jako swego rodzaju sukces życiowy.

Osiągnięcie sukcesu w cenionej dziedzinie zazwyczaj wymaga włożenia większego wysiłku w dany obszar życia, a co za tym idzie, pojawia się prawdopodobieństwo zaniedbywania innych znaczących obszarów. Praca i rodzina reprezentują dwa

⁸ E. Erazmus, *Edukacja a sukces zawodowy*, Warszawa 1999, s. 55.

⁹ A. Firkowska-Mankiewicz, *Czym jest sukces dla współczesnego Polaka. Kontekst socjodemograficzny i psychospołeczny* [w:] *Elementy nowego ładu*, red. H. Domański, A. Rychard, Warszawa 1997, s. 304–306.

¹⁰ J. Leszkowicz-Baczyński, *Koncepcja i przejawy sukcesu w środowiskach klasy średniej* [w:] *Kariera i sukces. Analizy socjologiczne*, red. K.M. Słomczyński, Zielona Góra 2007, s. 263.

najbardziej istotne wymiary życia dorosłego człowieka. W tradycyjnym podejściu praca zawodowa i życie rodzinne ujmowane są często jako dwa odrębne światy¹¹. Jednakże w perspektywie ostatnich kilkunastu lat w coraz większym stopniu uwagę badaczy przyciąga zagadnienie wzajemnych oddziaływań między sferą życia zawodowego a rodzinnego. Dotychczas badacze zajmujący się zagadnieniem łączenia przez człowieka jego aktywności w różnych sferach życia (rodzinnej i zawodowej) z reguły przyjmowali perspektywę konfliktu¹². Ponadto wskazywano, że konflikt praca – rodzina jest zjawiskiem częstszym i mającym bardziej szkodliwe konsekwencje dla zdrowia psychofizycznego jednostek oraz dla ich funkcjonowania w pracy i w domu niż konflikt rodzina – praca¹³. Czynniki rodzinne w postaci stopnia zaangażowania w obowiązki domowe i rodzinne okazywały się wiązać z wyższym nasileniem konfliktu rodzina – praca¹⁴.

Warto jednak zauważyć, że w wielu wypadkach korzyści z pełnienia wielu ról mogą równoważyć, a nawet przewyższać związane z tym dyskomfort. Badania R.C. Barnetta i współpracowników¹⁵ pokazały, że poziom stresu w pracy i dobrostan psychiczny jest moderowany przez satysfakcjonujące życie rodzinne. Ponadto inni autorzy podkreślają, że pełnienie jednej roli (rodzinnej czy zawodowej) może przynosić pozytywne doświadczenia i wyniki drugiej roli. W tym ujęciu doświadczenia nabyte w pełnieniu jednej roli są wykorzystywane do bardziej skutecznego pełnienia drugiej roli¹⁶.

Równie ważny wydaje się aspekt równowagi uzyskiwanej pomiędzy pracą a rodziną lub szerzej pojmowanym życiem prywatnym. Równowaga odnosi się do indywidualnego podejścia jednostki do pełnienia przez nią ról i może być rozumiana jako tendencja do pełnego zaangażowania się w ich realizację¹⁷ bądź szerzej jako

¹¹ B. Lachowska, *Człowiek dorosły wobec wymagań związanych z funkcjonowaniem w różnych sferach życia: zawodowej i rodzinnej*, „Psychologia Rozwojowa” 2008, t. 13, nr 1, s. 101–114.

¹² D.S. Carlson, K.M. Kacmar, L.J. Williams, *Construction and initial validation of a Multi-dimensional Measure of Work-Family Conflict*, „Journal of Vocational Behavior” 2000, t. 56, nr 2, s. 259; R.G. Netemeyer, J.S. Boles, R. McMurrian, *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*, „Journal of Applied Psychology” 1996, t. 81, nr 4, s. 407.

¹³ Ł. Baka, *Konflikt między pracą i rodziną a wypalenie zawodowe. Pośrednicząca rola zasobów osobowych*, „Social Psychology” 2011, t. 6, nr 4(19), s. 369.

¹⁴ M.C.W. Peeters i in., *Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout*, „International Journal of Stress Management” 2005, t. 12, nr 1, s. 54.

¹⁵ R.C. Barnett, N.L. Marshall, J.H. Pleck, *Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress*, „Journal of Marriage and the Family” 1992, t. 54, s. 357; R.C. Barnett, N.L. Marshall, A. Sayer, *Positive spillover effects from job to home: A closer look*, „Women & Health” 1992, t. 19, nr 2/3, s. 38.

¹⁶ J.G. Grzywacz, N.F. Marks, *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” 2000, t. 5, nr 1, s. 115; J.H. Greenhaus, K.M. Collins, J.D. Shaw, *The relation between work-family balance and quality of life*, „Journal of Vocational Behavior” 2003, t. 63, nr 3, s. 515.

¹⁷ S.R. Marks, S.M. MacDermid, *Multiple roles and the self: A theory of role balance*, „Journal of Marriage and the Family” 1996, t. 58, s. 422.

podejście jednostki charakteryzujące się jednakowym zaangażowaniem i odczuwaną satysfakcją z pełnienia zarówno ról zawodowych, jak i rodzinnych. Tak rozumiana równowaga rodzina – praca zakłada zarówno brak konfliktu pomiędzy obszarem rodziny i pracy, jak również pozytywne sprzężenie pomiędzy nimi, przyjmując jednocześnie jednakowy przydział zasobów dla obydwu wymiarów życia. Bilans zasobów może być zarówno niski/negatywny, jak i wysoki/pozytywny¹⁸. Równowaga pozytywna sugeruje równie wysoki poziom zasobów (np. czasu, uwagi, poświęcenia) do pełnienia obu ról i umożliwia poświęcenie czasu, uwagi czy zaangażowania w pełnienie ról rodzinnych i zawodowych. Jednocześnie równowaga ta przyjmować może różne formy: równowagi czasu (rozumianej jako zbliżona suma czasu poświęcanego na pełnienie ról zawodowych i rodzinnych), równowagi poświęcenia (równego poziomu psychologicznego zaangażowania w pełnienie ról) oraz równowagi zadowolenia (równego poziomu satysfakcji z pełnienia ról rodzinnych i zawodowych)¹⁹. Na podstawie powyższych można domniemywać, że potrzeba równowagi będzie pozytywnie wiązała się zarówno z docenianiem sukcesu w obszarze pełnienia ról rodzinnych, jak i zawodowych jako niezbędnych elementów omówionego balansu ról.

Przedmiot i cel badań

Przedmiotem badań w niniejszym opracowaniu jest wartość sukcesu rodzinnego, zawodowego oraz poziom godzenia ról zawodowych i rodzinnych badanych osób. Celem przedstawionych badań było poszukiwanie tych obszarów z zakresu życia rodzinnego i zawodowego, które dla badanych osób wydają się być ważne, a przez to ich osiągnięcie jest traktowane jako sukces, oraz związków korelacyjnych pomiędzy wymiarami sukcesu i dopasowania ról rodzinnych i zawodowych.

Grupa badana i narzędzia badawcze

W badaniu wzięło udział 191 osób z woj. podkarpackiego w wieku 16–60 lat, z czego kobiety stanowiły nieco ponad 73% badanych, a mężczyźni niecałe 28%.

W badaniach zastosowano następujące narzędzia badawcze:

- kwestionariusz „Sukces i jego wartość” w oprac. własnym oraz
- kwestionariusz dopasowania pracy i rodziny Work-Family Fit Questionnaire Josepha Grzywacza i Brendy Bass w opracowaniu Bogusławy Lachowskiej²⁰.

¹⁸ C. Kirchmeyer, *Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time* [w:] *Trends in organizational behavior*, red. C.L. Cooper, D.M. Rousseau, t. 7, Wiley, West Sussex, UK, 2000, s. 83.

¹⁹ J.H. Greenhaus, K.M. Collins, J.D. Shaw, *The relation between...*, s. 528.

²⁰ J.G. Grzywacz, B.L. Bass, *Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit*, „Journal of Marriage and Family” 2003, t. 65, s. 261.

Kwestionariusz „Sukces i jego wartość” składa się z 40 twierdzeń dotyczących różnych aspektów życia rodzinnego i zawodowego. Dziesięciu kompetentnych sędziów wybrało po 19 aspektów, które wydają się być ważne dla osiągnięcia szeroko rozumianego sukcesu w życiu rodzinnym i zawodowym, ponadto dodano dwa sformułowania dotyczące równowagi pomiędzy tymi wymiarami. W ostatecznej wersji na podstawie analizy czynnikowej wyodrębniono trzy podskale: wartość sukcesu rodzinnego (alfa Cronbacha = 0,919), wartość sukcesu zawodowego (alfa Cronbacha = 0,905) i wartość równowagi w życiu zawodowym i rodzinnym (alfa = 0,757). Poszczególne skale mają zadowalającą rzetelność mierzoną spójnością wewnętrzną.

Zadaniem osoby biorącej udział w badaniach jest określenie na pięciostopniowej skali, w jakim stopniu dany wymiar życia jest ważny dla osiągnięcia sukcesu w życiu. Ranga najniższa oznacza, że dany wymiar jest zdecydowanie nieważny, a najwyższa – zdecydowanie ważny.

Kwestionariusz Work-Family Fit w polskiej wersji językowej opracowała Bogusława Lachowska²¹. Informacje uzyskane za pomocą tego narzędzia są poznawczymi ocenami zakresu, w jakim wymagania (lub zasoby) roli w jednej sferze życia utrudniają (lub ułatwiają) pełnienie roli w innej sferze. W kwestionariuszu wyodrębniono cztery podskale: dwie skale konfliktu (praca – rodzina i rodzina – praca pozwalają określić poziom, w jakim naciski związane z czasem i napięciem jednej z ról zakłócają funkcjonowanie w innej roli) oraz dwie skale facylitacji (praca – rodzina i rodzina – praca mierzą stopień, w jakim umiejętności, zachowania czy pozytywne emocje związane z pełnieniem roli w jednej dziedzinie życia facylitują, ułatwiają pełnienie ról w drugiej dziedzinie). Narzędzie składa się z 16 itemów – po cztery stwierdzenia na każdą podskale. Osoba badana 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 każdej skali mieszczą się w granicach 4–20. Wyższy wynik oznacza większe nasilenie danego typu wpływu.

Analiza wyników badań własnych

W czasie analiz wyodrębniono grupy badanych w różnym stopniu ceniących sobie sukces rodzinny i zawodowy. Okazuje się, że potoczne antagonizowanie sukcesu rodzinnego i zawodowego ma niewielkie pokrycie w wynikach badań. Badani ceniący sobie w wysokim stopniu rodzinę zazwyczaj również cenią sobie sukces zawodowy, ci zaś, dla których wartość rodziny ma mniejsze znaczenie, również mniejszą wartość przypisują pracy, co pokazano w tabeli 1.

²¹ B. Lachowska, *Człowiek dorosły wobec wymagań...*, s. 111.

Tabela 1. Sukces zawodowy a sukces rodzinny z uwzględnieniem nasilenia ważności wymiarów w badanej grupie

		Sukces rodzinny			Ogółem
		niska wartość	średnia wartość	wysoka wartość	
Sukces zawodowy	niska wartość	31	21	12	64
	średnia wartość	22	20	14	56
	wysoka wartość	7	17	39	63
ogółem		60	58	65	183
Chi-kwadrat Pearsona = 34,442, $p < 0,000$					

Źródło: opracowanie własne.

Zasadniczo można powiedzieć, że badani przypisują małą – średnią – dużą wartość zarówno sukcesowi rodzinnemu, jak i zawodowemu w sposób proporcjonalny, jednakże występuje istotna różnica w wyborze tendencji skrajnych (niski – wysoki) pomiędzy badanymi grupami.

Tabela 2. Wartość sukcesu rodzinnego i zawodowego dla kobiet i mężczyzn

	Wymiar sukcesu	Średnia	N	Odchylenie standardowe	t	p
Kobieta	sukces rodzinny a	5,3693	142	,66933	8,560	0,000
	sukces zawodowy	4,7324	142	,73669		
Mężczyzna	sukces rodzinny a	5,4478	50	,54426	8,497	0,000
	sukces zawodowy	4,6624	50	,68659		

Źródło: opracowanie własne.

Z analizy danych zawartych w tabeli 2 wynika, że zarówno dla badanych mężczyzn, jak i kobiet życie rodzinne stanowi większą wartość niż sukces w życiu zawodowym, co przeczy powszechnemu przekonaniu o tym, że dla mężczyzn bardziej istotne wydają się osiągnięcia w życiu zawodowym. Co ciekawe, sukces zawodowy okazuje się równie istotny dla kobiet co dla mężczyzn, co obrazuje tabela 3.

Tabela 3. Wartość sukcesu zawodowego i rodzinnego w opinii badanych kobiet i mężczyzn

Płeć	N	Średnia	Odchylenie standardowe	U Manna-Whitneya	Istotność asymptotyczna	D Cohena
Sukces rodzinny (średni wynik)	K 130	5,3692	,67426	2872,500	,692	
	M 46	5,4215	,55253			
Sukces zawodowy (średni wynik)	K 130	4,7339	,74422	2533,500	,124	
	M 46	4,6189	,66409			
Równowaga między pracą a rodziną	K 129	11,23	,980	2311,500	,009	0.5375
	M 47	10,47	1,743			

Źródło: opracowanie własne.

Mężczyźni w porównaniu z kobietami równie mocno doceniają sukcesy w życiu rodzinnym (tabela 3). W skali 1–6 średni wynik mężczyzn w przypadku sukcesu rodzinnego oscyluje wokół 5,4 (i jest nieco wyższy niż u kobiet), co sugeruje przywiązywanie bardzo dużej uwagi do tego wymiaru życia. Różnice istotne statystycznie pomiędzy płciami pojawiają się jedynie w zakresie wartości, jaką jest równowaga pomiędzy omawianymi powyżej dziedzinami życia. Kobiety bowiem bardziej cenią sobie równowagę w życiu zawodowym i rodzinnym ($d = 0,5$, $0 < 0,000$).

Tabela 4. Wymiary sukcesu rodzinnego najbardziej cenione przez badanych

Kobiety		Mężczyzna	
Bycie dla dzieci autorytetem	5,57	Bycie dla dzieci autorytetem	5,45
Zdrowie w rodzinie	5,42	Zgoda w rodzinie	5,13
Zgoda w rodzinie	5,40	Zdrowie w rodzinie	5,13
Poczucie wsparcia ze strony bliskich	5,40	Zabezpieczenie finansowe rodziny	5,06
Wspólne spędzanie czasu z rodziną	5,29	Satysfakcjonujące życie seksualne pomiędzy małżonkami	4,95
Umiejętność rozwiązywania problemów w życiu rodzinnym	5,29	Wspólne spędzanie czasu z rodziną	4,92
Poczucie bezpieczeństwa członków rodziny	5,27	Posiadanie współmałżonka	4,85
Harmonia w relacjach rodzice – dzieci	5,20	Utrzymanie trwałości związku małżeńskiego	4,83
Utrzymanie trwałości związku małżeńskiego	5,18	Umiejętność rozwiązywania problemów w życiu rodzinnym	4,79

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku sukcesu rodzinnego występuje zgodność, co jest najważniejsze. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni uznają za najważniejsze spełnienie się w roli rodzica i bycie autorytetem dla swoich dzieci. Za równie ważną badani obojga płci uznają zgodę i zdrowie w rodzinie. W grupie młodych kobiet wysokie noty dotyczą szeroko rozumianych relacji rodzinnych, natomiast wśród młodych mężczyzn jako najważniejszy pojawia się wymiar relacji małżeńskich, czyli posiadanie małżonka czy dobre współżycie seksualne. W grupie kobiet te dwa wymiary zajmują 14 i 17 pozycję na 19 możliwych.

Co ciekawe, za najmniej istotny wymiar sukcesu rodzinnego (ale nadal z notą powyżej średniej arytmetycznej) badane kobiety i mężczyźni uznają zachowanie tradycji rodzinnych.

Różnice istotne statystycznie pomiędzy kobietami a mężczyznami pojawiają się w niewielu wymiarach. Kobiety przypisują istotnie wyższą wagę poczuciu wsparcia ze strony bliskich ($d = 0,6956$, $p < 0,000$), utrzymaniu trwałości związku małżeńskiego ($d = 0,377$, $p = 0,006$), umiejętności rozwiązywania problemów rodzinnych ($d = 0,433$, $p = 0,03$), jak również zabezpieczeniu finansowemu rodziny ($d = 0,306$, $p = 0,031$).

Tabela 5. Wymiary sukcesu zawodowego najbardziej cenione przez badanych

Kobieta		Mężczyzna	
Stabilizacja zawodowa	5,43	Satysfakcjonujące zarobki	5,37
Dobre relacje ze współpracownikami	5,42	Satysfakcja zawodowa	5,16
Satysfakcjonujące zarobki	5,40	Dobre relacje ze współpracownikami	5,12
Praca zgodna z zainteresowaniami	5,35	Stabilizacja zawodowa	5,02
Satysfakcja zawodowa	5,25	Poczucie bezpieczeństwa w pracy	4,92
Poczucie bezpieczeństwa w pracy	5,24	Zdobycie doświadczenia i nowych umiejętności w pracy	4,84
Uznanie i szacunek współpracowników	5,22	Praca zgodna z zainteresowaniami	4,78
Zdobycie doświadczenia i nowych umiejętności w pracy	5,21	Uznanie i szacunek szefa	4,78

Źródło: opracowanie własne.

Wśród badanych panuje również zgodność w kwestii preferencji najbardziej istotnych wymiarów sukcesu zawodowego. Kobiety doceniają stabilizację w pracy, zadowalające zarobki i relacje ze współpracownikami – te same wymiary cenią sobie także mężczyźni. Równie ważne wydaje się być zdobycie nowych umiejętności w pracy.

Co ciekawe, najmniejszą wartość wymiarom sukcesu zawodowego badani obojga płci przypisują luksusowym warunkom pracy, służbowym gadżetom i posiadaniu własnej firmy.

Badane kobiety wybierają podobne kategorie sukcesu zawodowego (zob. tabela 6), jednak przypisują im wyższą wartość. Kobiety w istotnie wyższym stopniu w porównaniu z badanymi mężczyznami cenią sobie dobre relacje ze współpracownikami ($d = 0,388$, $p = 0,034$) i szacunek z ich strony ($d = 0,16$, $p = 0,026$), relacje z szefem ($d = 0,463$, $p = 0,003$), pracę zgodną z zainteresowaniami ($d = 0,639$, $p < 0,000$), możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji ($d = 0,507$, $p = 0,003$). Kobiety również mocniej pragną wysokiego ($d = 0,352$, $p = 0,042$) lub wymarzonego stanowiska ($d = 0,421$, $p = 0,031$), bezpieczeństwa ($d = 0,406$, $p = 0,01$) i stabilizacji zawodowej ($d = 0,611$, $p < 0,000$).

Okazuje się, że w grupie kobiet rodzina w istotnie wyższym stopniu wspomaga życie zawodowe niż odwrotnie. Badane kobiety odczuwają silny pozytywny wpływ rodziny na efekty ich pracy (zob. tabela 6). W mniejszym stopniu uznają natomiast, że praca pomaga w życiu rodzinnym, a wręcz odwrotnie – odczuwają konfliktowy wpływ pracy na rodzinę.

Konfliktowy wpływ pracy na rodzinę dominuje w sposób istotnie wyższy w porównaniu z konfliktem rodzina – praca w obu grupach badanych.

W grupie mężczyzn występuje wyższy poziom facylitacji życia rodzinnego na zawodowe niż konfliktu, natomiast nie pojawiają się różnice w poziomie facylitacji/konfliktu w wymiarze praca – rodzina.

Tabela 6. Facylitacja i konflikt praca – rodzina – praca z uwzględnieniem płci badanych

Kobieta		N	Średnia	Odchylenie standardowe	p	d
1	Konflikt_P_R	141	12,34	3,531	,033	0,292
	Facylitacja_P_R	141	12,06	2,948		
2	Konflikt_R_P	141	11,82	2,755	,000	-0,609
	Facylitacja_R_P	141	12,63	2,840		
3	Konflikt_P_R	136	12,23	3,509	,032	-0,193
	Konflikt_R_P	136	11,69	2,701		
4	Facylitacja_P_R	136	11,94	2,903	,012	-0,535
	Facylitacja_R_P	136	12,51	2,813		
mężczyzna		N	średnia	odchylenie standardowe	p	d
1	Konflikt_P_R	50	11,50	3,627	1,000	
	Facylitacja_P_R	50	11,50	2,866		
2	Konflikt_R_P	50	11,24	2,487	,000	-0,777
	Facylitacja_R_P	50	11,94	2,494		
3	Konflikt_P_R	48	11,42	3,666	,644	
	Konflikt_R_P	48	11,23	2,537		
4	Facylitacja_P_R	48	11,44	2,902	,154	
	Facylitacja_R_P	48	11,98	2,531		

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 7. Różnice w zakresie postrzegania facylitacji/konfliktu praca – rodzina pomiędzy kobietami i mężczyznami

Płeć		N	Średnia	Odchylenie standardowe	U Manna-Whitneya	Istotność
Konflikt_P_R	kobieta	141	12,34	3,531	3048,000	,154
	mężczyzna	50	11,50	3,627		
Facylitacja_P_R	kobieta	141	12,06	2,948	3163,500	,279
	mężczyzna	50	11,50	2,866		
Konflikt_R_P	kobieta	141	11,82	2,755	3212,000	,347
	mężczyzna	50	11,24	2,487		
Facylitacja_R_P	kobieta	141	12,63	2,840	3029,000	,137
	mężczyzna	50	11,94	2,494		

Źródło: opracowanie własne.

Jak wykazano w tabeli 7, nie pojawiają się różnice międzypłciowe w nasileniu facylitacji i konfliktu w wymiarach praca – rodzina. Okazuje się, że kobiety i mężczyźni w podobnym stopniu oceniają zarówno trudności związane z pogodzeniem życia rodzinnego i zawodowego, jak i pozytywny wpływ jednego na drugie. Nasiłenie konfliktu i facylitacji kształtuje się na poziomie średniej teoretycznej.

Tabela 8. Korelacje pomiędzy badanymi zmiennymi

		1. Płeć	2. Wiek	3. Zamieszkanie	4. Wykształcenie	5. Liczba dzieci	6. Sukces zawodowy	7. Sukces rodzinny	8. Równowaga	9. Konflikt_P_R	10. Facylitacja_P_R	11. Konflikt_R_P
Wiek	r	0,103										
	p	0,078										
Zamieszkanie	r	-0,096	-0,034									
	p	0,102	0,569									
Wykształcenie	r	-0,051	-0,095	,273**								
	p	0,486	0,192	0,000								
Liczba dzieci	r	-0,005	,669**	-0,083	-,188*							
	p	0,937	0,000	0,165	0,011							
Sukces zawodowy	r	-,193**	-0,038	-,176*	,158*	-0,035						
	p	0,007	0,597	0,015	0,028	0,633						
Sukces rodzinny	r	-,171*	0,077	-0,032	-0,064	,230**	,297**					
	p	0,018	0,288	0,659	0,381	0,002	0,000					
Równowaga	r	-,287**	-0,018	-0,060	0,085	0,024	,323**	,561**				
	p	0,000	0,803	0,412	0,244	0,746	0,000	0,000				
Konflikt_P_R	r	-0,104	,251**	0,036	0,124	0,125	0,076	0,004	-0,003			
	p	0,153	0,000	0,616	0,087	0,090	0,296	0,956	0,963			
Facylitacja_P_R	r	-0,085	,259**	-0,011	0,136	0,135	,175*	-0,007	-0,010	,912**		
	p	0,243	0,000	0,882	0,061	0,068	0,015	0,920	0,885	0,000		
Konflikt_R_P	r	-0,095	,147*	-0,096	0,113	0,087	,295**	-0,001	0,011	,627**	,841**	
	p	0,189	0,043	0,187	0,121	0,238	0,000	0,993	0,884	0,000	0,000	
Facylitacja_R_P	r	-0,110	0,069	-,142*	0,106	0,085	,364**	0,053	0,102	,306**	,587**	,867**
	p	0,129	0,346	0,050	0,144	0,253	0,000	0,462	0,157	0,000	0,000	0,000

** korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie);

* korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: opracowanie własne.

Związki korelacyjne pomiędzy badanymi zmiennymi opisano w tabeli 8. Okazuje się, że zmienne sukcesu zawodowego, sukcesu rodzinnego i równowagi między nimi korelują ze sobą w stopniu umiarkowanym. Sukces rodzinny pozytywnie koreluje z liczbą posiadanych dzieci, wartością sukcesu zawodowego, równowagą w życiu rodzinnym i zawodowym oraz płcią badanych. Nie wystąpiły natomiast korelacje tego typu sukcesu z facylitacją i konfliktem praca – rodzina – praca. Osoby ceniące sukces rodzinny częściej są kobietami, mają więcej dzieci i odczuwają również potrzebę równowagi pomiędzy pracą a rodziną.

Z kolei zmienna w postaci wartości sukcesu zawodowego w niskim aczkolwiek istotnym stopniu koreluje z poziomem wykształcenia, miejscem zamieszkania, jak również z wymiarami facylitacji praca – rodzina i rodzina – praca oraz z wymiarem

konfliktu rodzina – praca. Okazuje się więc, że im bardziej osoby cenią sukces zawodowy, tym bardziej odczuwają pozytywny wpływ pracy na życie rodzinne, i odwrotnie – paradoksalnie bardziej odczuwają negatywne konsekwencje życia rodzinnego w pracy zawodowej.

Co ciekawe, wymiar równowagi (*balance*) między pracą a rodziną nie koreluje z żadnym z wymiarów dopasowania pracy – rodziny (*fit*).

Podsumowanie i dyskusja wyników

Sukces jest pojęciem wielowymiarowym także wówczas, gdy zawężymy jego rozumienie tylko do obszaru rodziny czy pracy. Okazuje się, że poszczególne osoby cenią sobie inne wymiary życia świadczące o sukcesie zawodowym i rodzinnym.

Rodzina, mimo nieustannych procesów transformacyjnych²², nadal stanowi podstawową wartość w życiu człowieka. Sukcesy osiągnięte w jej obszarze okazują się być istotnie ważniejsze od sukcesów zawodowych niezależnie od płci badanych. Powszechnie panujący więc stereotyp, że rodzina jest dziedziną kobiet, a mężczyźni poszukują źródła samorealizacji w sferze zawodowej²³, nie ma odzwierciedlenia w przedstawionych powyżej wynikach badań. Badani mężczyźni równie silnie odczuwają wartość poszczególnych aspektów życia rodzinnego – w ich ujęciu sukces rodzinny jest postrzegany w sposób tradycyjny jako zgoda i zdrowie w rodzinie i możliwość jej utrzymania. Jednak równie ważne okazują się być pozytywne relacje małżeńskie. Na to zwraca również uwagę Anna Kwak²⁴, podkreślając, że relacje między małżonkami wyłaniają się z tła życia rodzinnego, zaczynając być zauważalne i wydzielane z niego jako szczególny rodzaj relacji. W ramach szeroko rozumianego sukcesu zawodowego główną wartością dla badanych okazują się być satysfakcjonujące zarobki – te zaś pozytywnie korelują z rodzinnymi wymiarami sukcesu, takimi jak: zapewnienie dzieciom startu w dorosłe życie, zabezpieczenie finansowe rodziny czy poczucie bezpieczeństwa członków rodziny. Ponadto pozytywny związek wartości sukcesu rodzinnego i sukcesu zawodowego może wskazywać na wspierający wpływ pracy na życie rodzinne, np. poprzez zapewnienie cennej stabilizacji finansowej. Badani podkreślają, że dla sukcesu zawodowego niezbędne są dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi, realizacja zainteresowań czy zdobywanie doświadczeń. Są więc one związane zarówno z motywacją zewnętrzną, jak i wewnętrzną i okazują się być uniwersalne także dla osób z innych krajów²⁵.

²² K. Dzwonkowska-Goduła, *Tradycyjnie czy nowocześnie? Wzory macierzyństwa i ojcostwa w Polsce*, Łódź 2015, s. 147.

²³ B. Marczyńska, E. Atanassow, *Osiągnąć sukces*, „Kobieta i Biznes” 1994, t. 2, nr 2, s. 16.

²⁴ A. Kwak, *Współczesny świat zmian – alternatywy dla małżeństwa*, „Acta Universitatis Lodzianensis” 2014, t. 51, s. 10.

²⁵ L.K.J. Kuron et al., *Millennials' work values: differences across the school to work transition*, „Personnel Review” 2015, t. 44, nr 6, s. 998; F.M. Sortheix et al., *The role of career values for work*

W przypadku równowagi w życiu zawodowym i rodzinnym okazuje się, że kobiety doceniają bardziej jej wartość w porównaniu z mężczyznami. Jest to uzasadnione tym, że to one zazwyczaj są bardziej obciążone obowiązkami życia rodzinnego i przyjmują na siebie więcej odpowiedzialności za tę dziedzinę życia²⁶. Jednocześnie pragną rozwijać się zawodowo w równym stopniu co mężczyźni, co sprawia, że częściej muszą godzić ze sobą obie dziedziny życia: rodzinę i pracę. Nie pojawiły się różnice międzypłciowe w poziomie odczuwania wspierającej vs. utrudniającej roli pracy i rodziny na tę drugą. Wpływ rodziny na pracę okazał się istotnie częściej facylitujący niż utrudniający zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn, co potwierdziły wcześniejsze badania²⁷. W grupie kobiet oddziaływania negatywne istotnie częściej występowały w relacji praca – rodzina aniżeli w relacji rodzina – praca, natomiast oddziaływania wspomagające istotnie częściej pojawiały się w relacji rodzina – praca niż praca – rodzina.

Brak związków pomiędzy równowagą a dopasowaniem praca – rodzina ma swoje uzasadnienie w badaniach wcześniejszych²⁸, wskazujących, że są to dwa odrębne konstrukty teoretyczne. Równowaga zakłada z góry, że żadna z dziedzin życia nie dominuje, a tym samym nie utrudnia i nie ułatwia funkcjonowania w dziedzinie drugiej. Dopasowanie między innymi wiąże się z wiekiem i miejscem zamieszkania, a równowaga ze wspomnianą płcią czy – jak wynika z badań – z liczbą godzin pracy²⁹ czy częstością wspólnych rodzinnych aktywności³⁰.

Interesujący wydaje się brak związków korelacyjnych pomiędzy wartością sukcesu rodzinnego a wymiarami dopasowania rodzina – praca – rodzina. Docenianie życia rodzinnego i łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym okazują się być niezależnymi wymiarami. Ludzie mogą cenić sobie życie w rodzinie i niezależnie od tego lepiej lub gorzej radzić sobie z łączeniem poszczególnych wymiarów życia. Jednocześnie pozytywna istotna korelacja pomiędzy sukcesem rodzinnym a równowagą między rodziną a pracą pokazuje, że osoby ceniące sobie rodzinę w większym stopniu doceniają możliwość realizowania się w wielu rolach – nie tylko rodzinnych.

engagement during the transition to working life, „Journal of Vocational Behavior” 2013, t. 83, nr 3, s. 469; F.J. Froese, *Work values of the next generation of business leaders in Shanghai, Tokyo, and Seoul*, „Asia Pacific Journal of Management” 2013, t. 30, nr 1, s. 313.

²⁶ H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999, s. 99; CBOS, *Kobiety i mężczyźni o podziale obowiązków domowych. Komunikat z badań*, Warszawa 2006, s. 2–4.

²⁷ B. Lachowska, *Konflikt i facylitacja jako mechanizmy wzajemnych oddziaływań pracy i rodziny – analiza różnic płciowych [w:] Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego*, red. T. Rostowska, A. Peplińska, Warszawa 2010, s. 293.

²⁸ M.C. Clarke, *The work-family interface: differentiating balance and fit*, „Family and Consumer Sciences Research Journal” 2004, t. 33, nr 2, s. 127.

²⁹ T.K. McNamara i in., *Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture*, „Social Science Research” 2013, t. 42, nr 2, s. 286.

³⁰ M.C. Clarke, *The work-family interface...*, s. 121.

Wnioski

1. **Sukces rodzinny jako najwyższa wartość.** Badania pokazują, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni w wyższym stopniu cenią sobie sukces rodzinny niż zawodowy ($p < 0,000$). To wskazuje na dominację wartości rodzinnych wśród badanych, co może odzwierciedlać społeczne normy i oczekiwania, które kładą duży nacisk na rolę rodziny jako podstawowej jednostki społecznej. Wspieranie rodziny, emocjonalne więzi oraz bezpieczeństwo rodzinne mogą być postrzegane jako kluczowe elementy szczęścia i spełnienia życiowego.
2. **Podobna wartość sukcesu zawodowego.** Chociaż rodzina jest uznawana za najważniejszą, zarówno kobiety, jak i mężczyźni cenią sukces zawodowy w podobnym stopniu. To może sugerować, że w dzisiejszym społeczeństwie obie płcie dostrzegają znaczenie kariery zawodowej, która nie tylko wpływa na status społeczny, ale również na osobiste spełnienie i niezależność finansową.
3. **Równowaga między życiem a pracą.** Wyniki wskazują, że dla kobiet uzyskiwanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym jest istotniejsze niż dla mężczyzn. Może to wynikać z tradycyjnych ról płciowych, gdzie kobiety często są postrzegane jako główne opiekunki w rodzinie, co rodzi większą presję na pogodzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Taki kontekst może wskazywać na potrzebę wsparcia w politykach pracy, które umożliwią kobietom lepsze zarządzanie tymi dwiema sferami życia.
4. **Poczucie utrudnienia w rolach rodzinnych.** Częstsze doświadczanie przez kobiety poczucia, że praca utrudnia im spełnianie się w rolach rodzinnych, może wskazywać na trudności w balansowaniu tych dwóch sfer. Taki stan rzeczy może prowadzić do stresu i wypalenia zawodowego, a także wpływać na relacje rodzinne. Warto, aby pracodawcy i społeczeństwo podejmowali działania mające na celu wspieranie kobiet w ich rolach, takie jak elastyczne godziny pracy, urlopy rodzicielskie oraz programy wsparcia dla rodzin.

Podsumowanie

Wyniki badań podkreślają znaczenie wartości rodzinnych w życiu zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a także wskazują na potrzebę lepszego zrozumienia różnic w postrzeganiu równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym. Zmiany w politykach pracy oraz społeczne wsparcie mogą przyczynić się do lepszego zaspokojenia potrzeb obydwu płci, co w efekcie może prowadzić do zdrowszego i bardziej zrównoważonego życia.

Bibliografia

- Baka Ł., *Konflikt między pracą i rodziną a wypalenie zawodowe. Pośrednicząca rola zasobów osobowych*, „Social Psychology” 2011, t. 6, nr 4(19), s. 367–374.
- Bańko M. (red.), *Wielki słownik wyrazów obcych: sukces*, PWN, Warszawa 2005.
- Barnett R.C., Marshall N.L., Pleck J.H., *Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress*, „Journal of Marriage and the Family” 1992, t. 54, s. 358–367.
- Barnett R.C., Marshall N.L., Sayer A., *Positive spillover effects from job to home: A closer look*, „Women & Health” 1992, t. 19, nr 2/3, s. 13–41.
- Carlson D.S., Kacmar K.M., Williams L.J., *Construction and initial validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*, „Journal of Vocational Behavior” 2000, t. 56, nr 2, s. 249–276.
- CBOS, *Kobiety i mężczyźni o podziale obowiązków domowych. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2006.
- Clarke M.C., *The work-family interface: differentiating balance and fit*, „Family and Consumer Sciences Research Journal” 2004, t. 33, nr 2, s. 121–140.
- Domański H., *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999.
- Dornan J., Maxwell J., *Strategia sukcesu*, Warszawa 1995.
- Dzwonkowska-Goduła K., *Tradycyjnie czy nowocześnie? Wzory macierzyństwa i ojcostwa w Polsce*, Łódź 2015.
- Erazmus E., *Edukacja a sukces zawodowy*, Warszawa 1999.
- Firkowska-Mankiewicz A., *Czym jest sukces dla współczesnego Polaka. Kontekst socjodemograficzny i psychospołeczny* [w:] *Elementy nowego ładu*, red. H. Domański, A. Rychard, Warszawa 1997, s. 303–330.
- Froese F.J., *Work values of the next generation of business leaders in Shanghai, Tokyo, and Seoul*, „Asia Pacific Journal of Management” 2013, t. 30, nr 1, s. 297–315.
- Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D., *The relation between work-family balance and quality of life*, „Journal of Vocational Behavior” 2003, t. 63, nr 3, s. 510–531.
- Grzywacz J.G., Bass B.L., *Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit*, „Journal of Marriage and Family” 2003, t. 65, s. 248–262.
- Grzywacz J.G., Marks N.F., *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” 2000, t. 5, nr 1, s. 111–126.
- Kirchmeyer C., *Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time* [w:] *Trends in organizational behavior*, red. C.L. Cooper, D.M. Rousseau, t. 7, Wiley, West Sussex, UK 2000, s. 79–93.
- Kozielecki J., *Psychotransgresjonizm: nowy kierunek w psychologii*, Warszawa 2001.
- Kuron L.K.J., Lyons S.T., Schweitzer L., Ng E.S.W., *Millennials' work values: differences across the school to work transition*, „Personnel Review” 2015, t. 44, nr 6, s. 991–1009.
- Kwak A., *Współczesny świat zmian – alternatywy dla małżeństwa*, „Acta Universitatis Lodzianensis” 2014, t. 51, s. 5–19.
- Lachowska B., *Człowiek dorosły wobec wymagań związanych z funkcjonowaniem w różnych sferach życia : zawodowej i rodzinnej*, „Psychologia Rozwojowa” 2008, t. 13, nr 1, s. 101–114.
- Lachowska B., *Konflikt i facylitacja jako mechanizmy wzajemnych oddziaływań pracy i rodziny – analiza różnic płciowych* [w:] *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego*, red. T. Rostowska, A. Peplińska, Warszawa 2010, s. 283–298.
- Leary-Joyce J., *Psychologia sukcesu*, przeł. J. Sawicki, Warszawa 2012.
- Leszkowicz-Baczyński J., *Koncepcja i przejawy sukcesu w środowiskach klasy średniej* [w:] *Kariera i sukces. Analizy socjologiczne*, red. K.M. Słomczyński, Zielona Góra 2007, s. 259–282.

- Maciuszek J., *Sztuka udanego życia, czyli jak osiągnąć szczęście, sukces i powodzenie*, Kraków 1996.
- Majewska-Opielka I., *Sukces firmy*, Gdańsk 2003.
- Mandal E., *Jakość życia a sukces. Fenomen lęku przed sukcesem u kobiet i mężczyzn*, „Psychologia Jakości Życia” 2003, t. 2, nr 1, s. 71–88.
- Marczyńska B., Atanassow E., *Osiągnąć sukces*, „Kobieta i Biznes” 1994, t. 2, nr 2, s. 15–19.
- Marks S.R., MacDermid S.M., *Multiple roles and the self: A theory of role balance*, „Journal of Marriage and the Family” 1996, t. 58, s. 417–432.
- McNamara T.K., Pitt-Catsoupes M., Matz-Costa C., Brown M., Valcour M., *Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture*, „Social Science Research” 2013, t. 42, nr 2, s. 283–298.
- Netemeyer R.G., Boles J.S., McMurrian R., *Development and validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*, „Journal of Applied Psychology” 1996, t. 81, nr 4, s. 400–410.
- Peeters M.C.W., Montgomery A.J., Bakker A.B., Schaufeli W.B., *Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout*, „International Journal of Stress Management” 2005, t. 12, nr 1, s. 43–61.
- Sortheix F.M., Dietrich J., Chow A., Salmela-Aro K., *The role of career values for work engagement during the transition to working life*, „Journal of Vocational Behavior” 2013, t. 83, nr 3, s. 466–475.