

## **Patrycja Siemiginowska**

Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej, Uniwersytet Jagielloński, Kraków, Polska /  
Faculty of Management and Social Communication, Jagiellonian University, Krakow, Poland  
ORCID: 0000-0002-8358-5133

## **Iwona Sikorska**

Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej, Uniwersytet Jagielloński, Kraków, Polska /  
Faculty of Management and Social Communication, Jagiellonian University, Krakow, Poland  
ORCID: 0000-0002-1309-8065

## **Wanda Osikowska**

Wydział Psychologii i Nauk Humanistycznych, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego /  
Faculty of Psychology and Humanities, Andrzej Frycz Modrzewski Krakow University, Poland  
ORCID: 0000-0001-7697-4408

## **Irena Iskra-Golec**

Wydział Psychologii i Prawa, SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny, filia w Poznaniu, Polska /  
Faculty of Psychology and Law, University of Social Sciences and Humanities, Faculty in Poznan, Poland  
ORCID: 0000-0002-7236-4394

# RELACJA PRACA–RODZINA I ZDROWIE A PRĘŻNOŚĆ PSYCHICZNA PRACUJĄCYCH MĘŻCZYZN

Work–family relationship, mental health and resilience in working men

## **Streszczenie**

Wśród naglących problemów współczesnego świata coraz częściej pojawiają się zagadnienia związane z równoważeniem zaangażowania między życiem zawodowym a rodzinnym pracowników. Relacja praca–rodzina staje się bardzo istotnym aspektem funkcjonowania osób aktywnych zawodowo także w kontekście zdrowia, zwłaszcza zdrowia psychicznego.

Problem ten został poruszony w badaniach przeprowadzonych w dużym przedsiębiorstwie z województwa małopolskiego, z uwzględnieniem różnic indywidualnych w zakresie prężności psychicznej.

W badaniu wzięło udział 276 pracowników fizycznych oraz biurowych. Dalszym analizom poddano dane uzyskane od 194 mężczyzn w związkach małżeńskich (92%) lub nieformalnych (8%). Wykazano, że mężczyźni o wyższym poziomie w porównaniu do tych o niższym poziomie prężności psychicznej charakteryzowali się niższymi wynikami konfliktów: praca–rodzina oraz rodzina–praca, a także wyższym poziomem facylitacji praca–rodzina. Ponadto zgłaszali mniej objawów obniżenia poziomu zdrowia psychicznego zarówno w aspekcie objawów somatycznych, jak i niepokoju, bezsenności oraz symptomów depresji.

Uzyskane wyniki wskazują na pozytywną rolę prężności psychicznej w odniesieniu do zdrowia psychicznego oraz w kształtowaniu relacji między pracą a rodziną. Mężczyźni o wyższym poziomie prężności łatwiej godzą sferę pracy z obszarem życia rodzinnego, doświadczają mniej konfliktów między tymi dziedzinami życia i sprawniej radzą sobie ze stresem wynikającym z zaangażowania w pełnienie wielu ról. Ich psychiczne samopoczucie jest lepsze i zgłaszają mniej problemów związanych z subiektywnym pogorszeniem zdrowia psychicznego. Wynik ten może być wskazówką dla działań profilaktycznych w firmach w zakresie dbałości o zdrowie psychiczne pracowników.

**Słowa kluczowe:** relacja praca–rodzina, zdrowie psychiczne, prężność psychiczna, pracujący mężczyźni

## Abstract

Nowadays, issues connected with balancing work-life and family-life emerge increasingly among other pressing problems in the world. Work–family relationship becomes a very significant aspect of working men's functioning with regard to health, especially mental health issues. To address this issue a study in large enterprise was conducted and individual differences such as resilience were taken into account.

276 blue- and white-collar workers were investigated. Of those 194 sets of answers by men who were married (92%) or in informal relationship (8%) were further analyzed. Men with higher scores of resilience when compared with men with lower scores reported lower levels of work-family and family-work conflicts as well as higher level of work-family facilitation. Moreover, they reported fewer mental health issues connected with somatic symptoms, anxiety and depression.

Obtained results may point to a positive role of resilience in mental health and work–family relationship. Men of higher resilience might easier reconcile work-life with family, might experience less conflict between the two domains and cope better with stress emerging from engagement in many roles. Their mental well-being was better and they

reported fewer health issues. These results may point to preventive measures with regard to mental health of workforce.

**Key words:** work–family relationship, mental health, resilience, working men

## Wprowadzenie

Kwestia godzenia życia zawodowego z rodzinnym dotyczy większości osób na rynku pracy (Byron, 2005). Zachowanie równowagi między tymi sferami staje się niezwykle pożądaną umiejętnością. Jednocześnie zadanie to nie jest łatwe i może stanowić potencjalne źródło konfliktów (nie tylko konfliktu ról, ale także konfliktów interpersonalnych zarówno w środowisku rodzinnym, jak i tym związanym z pracą zarobkową). Tę właśnie stronę związku między dwiema najważniejszymi sferami życia człowieka badano najczęściej w literaturze przedmiotu. Według przeglądowego artykułu Tammy Allen (2013) koncentrowano się na niej zwłaszcza w latach 80. i 90. XX w. Na możliwe pozytywne oddziaływania tych sfer zwrócono uwagę dopiero na początku XXI w.

Wzajemne negatywne oddziaływania oparte są na założeniu, że wymagania roli pracownika są nie do pogodzenia z pełnieniem ról rodzinnych ze względu na ograniczone zasoby, którymi dysponuje osoba (*scarcity hypothesis*) – czas, energia i uwaga, które można poświęcić obu tym rolom nie są wystarczające, aby zadania wynikające z ich pełnienia zawsze mogły zostać wykonane idealnie (Greenhaus, Beutell, 1985; Greenhaus, Powell, 2006). Konflikt praca–rodzina oznacza zakłócenia w wypełnianiu zobowiązań rodzinnych spowodowane przez obowiązki zawodowe, a konflikt rodzina–praca, że potencjalnym źródłem zakłóceń w sprawnym wykonywaniu służbowych obowiązków jest sfera rodzinna i związane z nią kwestie. W literaturze ze względu na różne źródła wyróżnia się konflikty (praca–rodzina i rodzina–praca) oparte na: czasie, napięciu i zachowaniu (Carlson, Kacmar, Williams, 2000; Greenhaus, Beutell, 1985).

Z kolei oddziaływania pozytywne między pracą a rodziną możliwe są dzięki założeniu, że funkcjonowanie w wielu rolach społecznych może być źródłem dobrostanu, wynikającego z większej dostępności zasobów

osobistych, lepszego ich wykorzystania oraz możliwości ich odnawiania (*expansion theory*) (Marks, 1977 i Sieber, 1974 za: Greenhaus, Powell, 2003). Wśród konstruktów opisujących te pozytywne oddziaływania wymienia się: pozytywne wzajemne przenikanie się (*positive spillover*), facylitację (*facilitation*) i wzbogacanie (*enrichment*). Pozytywne przenikanie się bywa określane także terminem promieniowanie (Lachowska, 2008; Zalewska, 2008) i oznacza transfer pozytywnego afektu, umiejętności, zachowań i wartości między rodziną a pracą. Facylitację rozumie się jako korzyści przyczyniające się do lepszego funkcjonowania jednostki w drugiej roli oraz systemu rodzinnego i/lub pracy (Carlson, Kacmar, Wayne, Grzywacz, 2006). Z kolei wzbogacanie oznacza, że doświadczenia zdobyte podczas realizowania jednej roli polepszają jakość życia w drugiej, dzięki wykorzystanym zasobom i umiejętnościom (Greenhaus, Powell, 2006).

Badania relacji praca–rodzina prowadzone są w paradygmacie obejmującym występowanie predyktorów (*antecedants*), za które uznawane są zmienne demograficzne oraz sytuacyjne w pracy i rodzinie, oraz konsekwencji (*outcomes*) tych relacji, które rozpatruje się jako powiązane z życiem zawodowym oraz łączące się z życiem rodzinnym i zdrowiem. Od niedawna uwzględnia się także obecność moderatorów, którymi najczęściej okazywały się różnice indywidualne (Allen, 2013; Iskra-Golec, 2016, Iskra-Golec, Osikowska, Przetacznik i Siemiginowska, 2017). Wśród dotychczas rozpatrywanych uwzględniano m.in.: cechy osobowości, inteligencję emocjonalną, wyznawane wartości, umiejscowienie kontroli i zmienne indywidualne związane z działaniem zegara biologicznego.

Uzupełniające ujęcie w zakresie badań relacji praca–rodzina proponuje model wymagań i zasobów (*job demands-resources model*) (np. Bakker, Demerouti, 2018). Uwzględnia on zarówno potencjalnie trudne konteksty pracy (fizyczne, psychologiczne, społeczne i organizacyjne, np. presję pracy), generujące koszty ze strony pracownika, jak i potencjalnie wspierające aspekty sfery zawodowej (w tych samych wymiarach, np. możliwość robienia kariery) stymulujące jego rozwój, a nawet rozkwitanie (*flourishing*) w miejscu pracy oraz zasoby osobiste (np. różnice indywidualne). Zauważono, że facylitacja może pomóc wyjaśnić, w jaki sposób zasoby

rodzinne i profesjonalne podnoszą poziom energii wydatkowanej w różnych sferach funkcjonowania (Demerouti, 2012).

Niniejszy artykuł rozpatruje rolę prężności psychicznej, jako kolejnego potencjalnego moderatora związku między życiem rodzinnym a zawodowym.

## Prężność psychiczna

Badacze prężności psychicznej (*resilience*) wskazują trzy przypadki, w których używany jest ten termin. Według Emmy Werner jest to:

- 1) dobry rozwój mimo warunków dla niego niekorzystnych (np. dziecko w rodzinie przemocowej);
- 2) zachowanie kompetencji w sytuacji stresu (np. funkcjonowanie podczas egzaminu);
- 3) poprawa po doświadczeniu traumy (np. powrót do równowagi po przeżyciu powodzi) (Werner, 1995, s. 81).

Inna badaczka, Ann Masten, precyzuje grupy zjawisk, do których odnosi się pojęcie *resilience* jako:

- 1) dobry rozwój w kontekście wysokiego, skumulowanego ryzyka problemów rozwojowych;
- 2) dobre funkcjonowanie w warunkach niesprzyjających, stresujących;
- 3) powrót do normalnego funkcjonowania po katastrofie lub poważnej deprivacji (Masten, 2007, s. 923).

*Resilience* definiowała ona jako „[...] szeroki konstrukt systemowy dotyczący zdolności dynamicznych systemów do wytrzymania lub powrotu do normy po istotnych zaburzeniach” (Masten, 2007, s. 921). *Resilience* uważa się za szerokie pojęcie (*umbrella-term*), opisujące klasę zjawisk, oraz za metazasób o znaczącej funkcji prozdrowotnej (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008). Wśród badaczy prężności trwa debata, czy jest ona wynikiem, cechą indywidualną, dynamicznym procesem rozwojowym, czy też ich sumą. Wielu badaczy opowiada się za rozumieniem prężności jako wyniku pozytywnej adaptacji do przeciwności losu (Zautra, Hall, Murray, 2010). Wieloletnie badania pozwoliły na zgromadzenie wiedzy

o wielowymiarowym charakterze *resilience* oraz o wzorach interakcji między czynnikami ochronnymi a czynnikami ryzyka. Umożliwiły one również określenie cech osoby prężnej, którymi są: optymizm, przekonanie o własnej skuteczności i traktowanie trudności jako wyzwania.

W środowisku zawodowym posiadanie umiejętności radzenia sobie z trudnościami i rozwiązywania problemów ma duże znaczenie. Badania cech odpornego psychicznie pracownika wskazują przede wszystkim na umiejętność budowania silnych relacji z innymi, definiowaną jako:

- 1) efektywna komunikacja;
- 2) pomaganie innym w osiągnięciu sukcesu;
- 3) uzyskiwanie wsparcia społecznego;
- 4) budowanie zaufania w relacjach.

Prężny pracownik to również osoba, która potrafi radzić sobie ze stresem, jest asertywna i wytrzymała (Davis-Laack, 2014; Maddi, Khosha-ba, 2005). Wiele badań przeprowadzonych z udziałem osób dorosłych wykazało, że poczucie prężności ma duże znaczenie w funkcjonowaniu człowieka i radzeniu sobie z negatywnymi skutkami stresu zawodowego. Jednostki odznaczające się większą prężnością efektywniej radzą sobie ze stresującymi sytuacjami i problemami w życiu codziennym. Skuteczność ta polega na częstszym wykorzystywaniu przez człowieka strategii związanych z emocjami pozytywnymi (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008).

Autorzy *the Resilience Scale for Adults* (RSA) (Friborg, Hjemdal, Rose-vinge, Martinussen, 2003) nazwali swoje badania poszukiwaniem czynników ochronnych najbardziej istotnych determinant zdrowego przystosowania do długotrwałego stresu. Interesowały ich takie właściwości psychologiczne, które posiadały funkcję prozdrowotną, a więc: elastyczność w radzeniu sobie ze stresem, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, empatia, zachowania prospołeczne, optymizm, pozytywny obraz siebie, zdolność do zarządzania własnym życiem oraz udzielanie i umiejętność pozyskiwania wsparcia. W swoim rozumieniu prężności autorzy bardziej niż na proces, kładli nacisk na kompetencje jednostki w interakcji z trudną sytuacją. „Pojęcie to dotyczy nie tylko ważnych umiejętności i zdolności psychologicznych, ale też zdolności do wykorzystywania rodzinnych,

społecznych i zewnętrznych systemów wsparcia, by lepiej radzić sobie ze stresem” (Friborg, Hjemedal, Rosenvinge, Martinussen, 2003, s. 66). Nowościami w ujęciu prężności przez Oddgeira Friborga i zespół są: większe zaakcentowanie czynników ochronnych, umożliwiających pozytywny wynik w transakcji z trudną sytuacją (a nie samego wyniku), wprowadzenie roli właściwości środowiska dla prężności oraz wskazanie, że czynnik stresowy powinien być rzeczywiście zagrażający i nieść ryzyko rozwoju psychopatologii. W dyskusjach nad *resilience* przywoływany jest często wcześniejszy konstrukt o charakterze prozdrowotnym, a mianowicie poczucie koherencji Aarona Antonovskiego (1995). Analizy wyników pomiaru prężności psychicznej (RSA) oraz poczucia koherencji (SOC, *Sense Of Coherence*) w badaniach młodzieży (N = 408) pozwoliły na stwierdzenie silnej zależności między poczuciem koherencji a prężnością psychiczną ( $r = 0,74$ ) (Antonovsky, 1995). Oznacza to, że poczucie koherencji i prężność rzeczywiście mogą być uważane za istotne czynniki prozdrowotne.

### **Zdrowie psychiczne mężczyzn**

Polscy mężczyźni w porównaniu do kobiet rzadziej oceniają swoje zdrowie poniżej stanu dobrego (Piekarzewska, Wieczorkowski, Zajenkovska-Kozłowska, 2016). Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2014 r. to kobiety częściej doświadczały symptomów depresji, przy czym po 50. roku życia zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn częstość występowania poważnych objawów rosła. Symptomy depresji pojawiały się częściej u osób o złym stanie zdrowia fizycznego i doświadczających niepełności. Z kolei Dena Smith, Dawne Mouzon i Marta Elliott (2018) podnoszą, że przy analizowaniu zdrowia psychicznego mężczyzn warto zwrócić uwagę na pewne istotne kwestie, tzn. na częstsze niż u kobiet symptomy eksternalizacji kłopotów psychicznych (np. przemoc, nadużywanie substancji psychoaktywnych). Wzorce te przypisywane są różnicom międzypłciowym występującym w procesie socjalizacji (łącznie z oczekiwaniami związanymi z tradycyjnym podziałem ról), szukania pomocy,

radzenia sobie ze stresem oraz statusowi socjoekonomicznemu. Narzędzia badawcze zazwyczaj nie biorą pod uwagę odmiennego charakteru występowania zaburzeń natury psychicznej u kobiet i mężczyzn, dlatego autorzy uważają, że można domniemywać znacznego niedoszacowania symptomów gorszego zdrowia psychicznego mężczyzn. Smith z zespołem (2018) zaznaczają także, że w grupie mężczyzn mogą istnieć dalsze różnice w symptomatologii zdrowia psychicznego. Taki czynnik różnicujący wyniki zdrowia psychicznego u pracujących mężczyzn może stanowić właśnie prężność psychiczna.

W kontekście prowadzonych rozważań zdrowie psychiczne pracujących ojców może być uznawane jako jedna z konsekwencji oddziaływań między pracą a życiem rodzinnym (np. Allen, 2013; Iskra-Golec, 2016) lub jako zmienna zależna, na którą wpływa poziom zasobu prężności psychicznej (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008).

## Metoda

### Osoby badane

W badaniach przekrojowych dotyczących predyktorów i konsekwencji relacji praca–rodzina wzięło udział 276 pracowników dużej małopolskiej firmy. Spośród wypełnionych arkuszy do dalszych analiz przeznaczono dane zgromadzone od 194 mężczyzn w wieku 22–66 lat ( $M = 46,24$ ;  $SD = 10,48$ ), którzy w chwili badania pozostawali w związkach (żonaci – 92%; w związkach nieformalnych – 8%) i posiadali przynajmniej jedno dziecko (por. tabela 1).

Tabela 1. Statystyki opisowe badanych ( $N = 194$ )

Zmienne	M	SD
Staż pracy (w latach)	23,83	12,30
Liczba nadgodzin (w miesiącu)	4,85	11,92
Absencja (w ostatnim roku)	8,34	26,73
Staż małżeński/związku (w latach)	18,57	11,75
Wiek najmłodszego dziecka (w latach)	14,99	10,38



## Narzędzia badawcze

Przeprowadzone badanie było badaniem kwestionariuszowym. Na arkuszach umieszczono zaproszenie do udziału w projekcie naukowym oraz formularz zgody na udział w badaniu i przetwarzanie danych; zgromadzone dane były przeznaczone jedynie do opracowań zbiorczych z zachowaniem poufności i dyskrecji. W pliku arkuszy znalazły się m.in.:

- a) Skala Wzajemnego Wpływu Pracy i Rodziny – do badania relacji praca-rodzina wykorzystano narzędzie składające się z czterech podskal (Grzywacz, Marks, 2000; Iskra-Golec, Osikowska, Siemiginowska, Przetacznik, 2014). Metoda ta pozwala na określenie, do jakiego stopnia funkcjonowanie w jednej roli podlega wpływom (pozytywnym bądź negatywnym) wynikającym z pełnienia drugiej roli. Dzięki skali możliwe jest badanie zarówno negatywnych oddziaływań między pracą a rodziną z uwzględnieniem kierunku wpływu (konflikty: praca-rodzina, rodzina-praca), jak i pozytywnych oddziaływań między tymi sferami życia (facylitacja: praca-rodzina, rodzina-praca). Przy pomocy 5-stopniowej skali Likerta badani zaznaczają częstotliwość, z jaką doświadczają opisanych 16 sytuacji odnoszących się do możliwych interakcji między życiem zawodowym i rodzinnym (od 1 – „nigdy” do 5 – „zawsze”). Współczynnik *alfa* Cronbacha wersji stosowanej przez Josepha Grzywacza i Nadine Marks (2000) waha się od 0,70 do 0,83. W badanej grupie 194 mężczyzn wynosił on od 0,59 do 0,75 w zależności od podskali.
- b) RSA – oryginalna wersja (Friborg, Hjemdal, Rosenvinge, Martinussen, 2003) składa się z 33 pytań wyłonionych drogą analizy czynnikowej z większej puli, które mierzą zarówno dyspozycje osobowe, jak i zasoby społeczne za pomocą 5-stopniowego dyferencjału semantycznego. Polscy tłumacze zrezygnowali z dwóch podskal („spójność rodziny” oraz „zasoby społeczne”) i przetłumaczyli 20 pozycji dotyczących jedynie własnej kompetencji i skuteczności w takich obszarach jak: percepcja „Ja” (np.: „Gdy zdarza się coś nieprzewidzianego, zawsze znajduję rozwiązanie”), percepcja własnej przyszłości (np.: „Moje cele na przyszłość są dobrze przemyślane”), kompetencja społeczna (np.:

„Nowe przyjaźnie łatwo zawieram”), oraz styl ustrukturywany (np.: „Jestem dobry w organizowaniu swojego czasu”) (Jelonkiewicz, Kuhn-Dymecka, Zwoliński, 2009). W wyniku zsumowania można uzyskać obraz czynnika siła osobista (percepcja „Ja” + percepcja przyszłości) oraz czynnika sprężystość (*resilience*) (siła osobista + kompetencja społeczna + styl ustrukturywany). W badanej próbie współczynnik *alfa* Cronbacha skali wynosił 0,71, podczas gdy w wersji oryginalnej wahał się od 0,67 do 0,79.

- c) GHQ-28 – Kwestionariusz Ogólnego Stanu Zdrowia Goldberga został zaadaptowany w Polsce przez Makowską i Merecz (2001). Składa się z czterech podskal: A – objawy somatyczne, B – niepokój i bezsenność, C – dysfunkcja społeczna/zaburzenia funkcjonowania, D – ostra depresja/symptomy depresji. Możliwe jest także obliczenie wyniku ogólnego stanowiącego sumę wszystkich podskal. Zadaniem osób badanych jest zaznaczenie częstości występowania dolegliwości w 7 pytaniach każdej z podskal. Im wyższy badani uzyskują wynik, tym więcej raportują dolegliwości natury psychicznej; tym samym gorsze jest ich samopoczucie. W badanej próbie współczynnik *alfa* Cronbacha dla narzędzia wynosił 0,92 (w podskalach wahał się od 0,79 do 0,90).

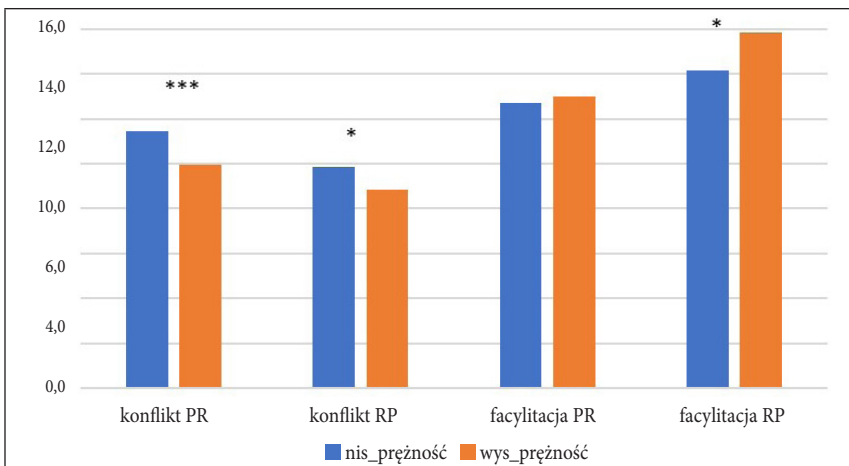
### Procedura badania

Dane gromadzone były w miejscu zatrudnienia (w czasie pracy) przez przeszkolonych badaczy. Badania prowadzono w niewielkich grupach. Każdej grupie pracowników przeczytano zaproszenie do udziału w badaniach i przedstawiono możliwość zadawania pytań. Byli oni także informowani o dobrowolności udziału i możliwości wycofania się w dowolnym momencie. Badacz pozostawał do dyspozycji pracowników w trakcie zbierania danych. Do obliczenia wyników zastosowano jednoczynnikową analizę wariancji (ANOVA). Zmiennymi zależnymi były relacja praca–rodzina i zdrowie psychiczne, a niezależną – mediana prężności psychicznej.

## Wyniki

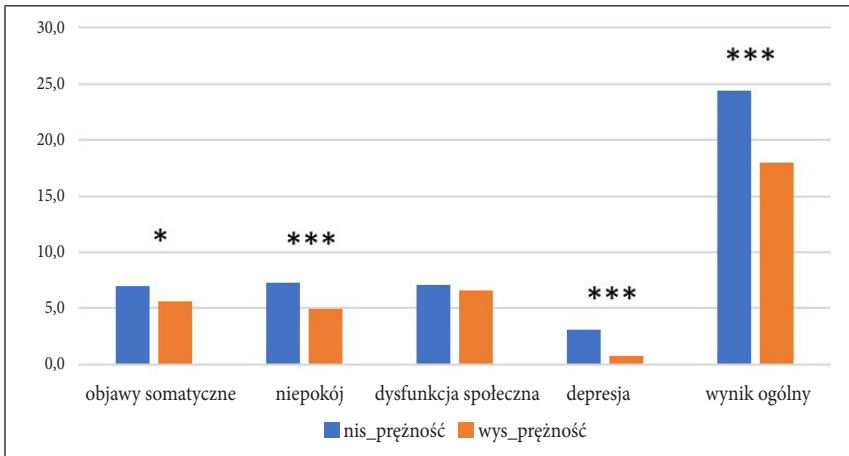
W rezultacie przeprowadzonej analizy uzyskano istotne wyniki w zakresie relacji praca-rodzina (rycina 1) oraz zdrowia psychicznego (rycina 2). Statystycznie istotne były wyniki analizy wariancji ze zmiennymi zależnymi: konflikt praca-rodzina (PR) ( $F_{(1,190)} = 12,063$ ;  $p = 0,001$ ), konflikt rodzina-praca (RP) ( $F_{(1,190)} = 5,799$ ;  $p = 0,017$ ), facylitacja rodzina-praca (RP) ( $F_{(1,190)} = 6,313$ ;  $p = 0,013$ ), objawy somatyczne ( $F_{(1,175)} = 5,469$ ;  $p = 0,020$ ), niepokój ( $F_{(1,175)} = 12,167$ ;  $p = 0,001$ ), ostra depresja ( $F_{(1,175)} = 27,901$ ;  $p < 0,001$ ), wynik ogólny zdrowia psychicznego ( $F_{(1,175)} = 15,097$ ;  $p < 0,001$ ).

Rycina 1. Relacja praca-rodzina u pracujących mężczyzn (N = 194) w zależności od poziomu prężności psychicznej



\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ .

Rycina 2. Zdrowie psychiczne u pracujących mężczyzn (N = 194) w zależności od prężności psychicznej



\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ .

## Dyskusja

Wśród moderatorów relacji praca–rodzina nie uwzględniano do tej pory prężności psychicznej. Natomiast zgromadzone w literaturze dane empiryczne pozwalają przypuszczać, że mechanizmy relacji między różnymi sferami życia człowieka nie są w pełni poznane (Iskra-Golec, 2016). Między innymi dlatego warto podejmować badawcze wysiłki w celu odkrycia uwarunkowań relacji praca–rodzina nie tylko w kontekście predyktorów i konsekwencji, ale także moderatorów i mediatorów. Analizowanie wzajemnych oddziaływań między pracą a rodziną wymaga wzięcia pod uwagę nie tylko zmiennych demograficznych, sytuacyjnych i będących konsekwencjami powiązanych z różnymi sferami funkcjonowania, ale także różnic indywidualnych, które mogą pokazać zróżnicowanie wyników tych oddziaływań w sposób umożliwiający przyjęcie bardziej pogłębionej perspektywy (Allen, 2013; Iskra-Golec, Osikowska, Przetacznik, Siemiginowska, 2017).

Wyniki wskazujące na pozytywną rolę prężności psychicznej dla zdrowia psychicznego nie są szczególnie zaskakujące. W samej istocie tego

metazasobu osobistego leży jego prozdrowotny charakter (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008). Zastanawiający jest jednak brak istotnego efektu prężności psychicznej w funkcjonowaniu społecznym w kontekście dysfunkcji (jeden z aspektów zdrowia psychicznego) – należałoby się spodziewać, że bardziej prężni ojcowie będą obserwowali mniej symptomów świadczących o takich zaburzeniach funkcjonowania. Niniejsze badania nie potwierdziły jednak takiego założenia.

Wyniki przeprowadzonych badań mogą być wskazówką dla działań profilaktycznych w firmach w zakresie dbałości o zdrowie psychiczne pracowników. Promowanie rozwijania prężności psychicznej może także pozytywnie wpłynąć na kształtowanie się relacji między życiem zawodowym a rodzinnym pracujących mężczyzn. Współcześnie, gdy spory nacisk kładzie się na umiejętność równoważenia funkcjonowania w wielu rolach, może to być jedną z kluczowych kompetencji – pożądaną nie tylko przez pracownika, ale także z punktu widzenia pracodawcy, gdyż mogącej przekładać się na jakość wykonywanej pracy i efektywność.

## **Podsumowanie**

Otrzymane wyniki wskazują na pozytywną rolę prężności psychicznej w kształtowaniu relacji między pracą a rodziną oraz w odniesieniu do zdrowia psychicznego. Mężczyźni o wyższej prężności psychicznej doświadczali mniejszych konfliktów zarówno ze strony sfery pracy do życia rodzinnego, jak i ze sfery rodzinnej do życia zawodowego oraz mogli doświadczyć facylitacji od strony życia rodzinnego do środowiska pracy. Oznacza to, że łatwiej radzą sobie z godzeniem ról i rozwiązywaniem konfliktów między nimi, a także potrafią skuteczniej radzić sobie z napięciem wynikającym z pełnienia tych ról w codzienności. Zasoby pozyskiwane w obu sferach miały zatem motywujący charakter i łączyły się z większą energią do działania (por. Demerouti, 2012). Ponadto mniej prężni mężczyźni wskazywali na istotnie więcej dolegliwości związanych z doświadczaniem objawów somatycznych, niepokoju i ostrej depresji. Jednocześnie wyniki ogólne w zakresie zdrowia psychicznego bardziej prężnych

mężczyzn były istotnie niższe niż mniej prężnych kolegów, co oznacza, że zachowywali oni lepsze zdrowie psychiczne.

## Bibliografia

- Allen T. (2013), *The work-family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology*, [w:] I.B. Weiner (ed.), *Handbook of Psychology*, Vol. 12: *Industrial and Organizational Psychology*, 2<sup>nd</sup> edition, John Wiley and Sons, Inc., Hoboken, s. 698–718.
- Antonovsky A. (1995), *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*, H. Grzegołowska-Klarkowska (tłum.), Fundacja IPN, Warszawa.
- Bakker A.B., Demerouti E. (2018), *Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance*, [w:] E. Diener, S. Oishi, L. Tay (eds.), *Handbook of wellbeing*, DEF Publishers, Salt Lake City. doi: nobascholar.com.
- Byron K. (2005), *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*, „Journal of Vocational Behavior”, Vol. 67, Issue 2, s. 169–198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009.
- Carlson D.S., Kacmar K.M., Wayne J.H., Grzywacz J.G. (2006), *Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale*, „Journal of Vocational Behavior”, Vol. 68, Issue 1, s. 131–164. doi: 10.1016/j.jvb.2005.02.002.
- Carlson D.S., Kacmar M.K., Williams L.J. (2000), *Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict*, „Journal of Vocational Behavior”, Vol. 56, Issue 2, s. 249–276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713.
- Davis-Laack P. (2014), *Seven things resilient employees do differently*, „Psychology Today”, 2.10.2014, <https://www.psychologytoday.com/us/blog/pressure-proof/201410/seven-things-resilient-employees-do-differently> [dostęp: 17.06.2020].
- Demerouti E. (2012), *The Spillover and Crossover of Resources Among Partners: The Role of Work-Self and Family-Self Facilitation*, „Journal of Occupational Health Psychology”, Vol. 17, No. 2, s. 184–195. doi: 10.1037/a0026877.
- Friborg O., Hjemdal O., Rosenvinge J.H., Martinussen M. (2003), *A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment?*, „International Journal of Methods in Psychiatric Research”, Vol. 12, No. 2, s. 65–76. doi: 10.1002/mpr.143.
- Greenhaus J.H., Beutell N.J. (1985), *Sources of conflict between work and family roles*, „Academy of Management Review”, Vol. 10, No. 1, s. 76–88.
- Greenhaus J.H., Powell G.N. (2003), *When work and family collide: Deciding between competing role demands*, „Organisational Behaviour and the

- Human Decision Processes”, Vol. 90, No. 2, s. 291–303. doi:10.1016/S0749-5978(02)00519-8.
- Greenhaus J.H., Powell G.N. (2006), *When work and family are allies: a theory of work-family enrichment*, „Academy of Management Review”, Vol. 31, No. 1, s. 72–92. doi: 10.2307/20159186.
- Grzywacz J., Marks N. (2000), *Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family*, „Journal of Occupational Health Psychology”, Vol. 5, No. 1, s. 111–126. doi: 10.1037//1076-8998.5.1.111.
- Iskra-Golec I.M. (2016), *Individual Differences in Circadian Rhythm Parameters and Work-Family Spillover in Shift Workers*, [w:] I.M. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell, P. Bohle (eds.), *Social and Family Issues in Shift Work and Nonstandard Working Hours*, Springer, Switzerland, s. 181–202.
- Iskra-Golec I.M., Osikowska W., Przetacznik J., Siemiginowska P. (2017), *Osobowościowe i demograficzne uwarunkowania relacji pomiędzy pracą i rodziną u pracowników samorządu*, „Czasopismo Psychologiczne”, t. 23, nr 2, s. 367–376. doi: 10.14691/CP PJ.23.2.367.
- Iskra-Golec I.M., Osikowska W., Siemiginowska P., Przetacznik J. (2014), *Relacja praca/rodzina, wypalenie zawodowe i zdrowie u pracujących na zmiany strażników miejskich*, „Czasopismo Psychologiczne”, t. 20, nr 2, s. 281–293. doi: 10.14691/CP PJ.20.2.281.
- Jelonkiewicz I., Kuhn-Dymecka A., Zwoliński M. (2009), *Właściwości psychometryczne Skali Kwestionariusza „Ty i Twoje Życie” w próbie maturzystów i w części próby studentów z 2009 roku*, załącznik do Raportu z tematu statutowego IPiN pt. *Proces adaptacji do doświadczeń życiowych a zdrowie u dorastających, młodych dorosłych i osób z problemami zdrowia psychicznego*.
- Lachowska B. (2008), *Wzajemne oddziaływania pracy i rodziny – perspektywa konfliktu i facylitacji (raport z badań pilotażowych)*, [w:] L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 431–444.
- Maddi S.R., Khoshaba D.R. (2005), *Resilience at work: how to succeed no matter what life throws at you*, AMACOM, New York.
- Makowska Z., Merecz D. (2001), *Ocena Zdrowia Psychicznego na podstawie badań Kwestionariuszami Davida Goldberga, cz. 2: Podręcznik dla użytkowników Kwestionariuszy GHQ-12 i GHQ-28*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź.
- Masten A.S. (2007), *Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises*, „Development and Psychopathology”, Vol. 19, No. 3, s. 921–930. doi: 10.1017/S0954579407000442.
- Ogińska-Bulik N., Juczyński Z. (2008), *Skala Pomiaru Prężności – SPP-25*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 3, s. 39–56.

- Piekarzewska M., Wieczorkowski R., Zajenkowska-Kozłowska A. (2016), *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r. / Health status of population in Poland in 2014*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Smith D.T., Mouzon D.M., Elliott M. (2018), *Reviewing the Assumptions About Men's Mental Health; An Exploration of the Gender Binary*, „American Journal Of Men's Health”, Vol. 12, No. 1, s. 78–89. doi: 10.1177/1557988316630953.
- Werner E.E. (1995), *Resilience in development*, „Current Directions in Psychological Science”, Vol. 4, No. 3, s. 81–85.
- Zalewska A. (2008), *Konflikty „praca-rodzina” – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar wyników*, [w:] L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 403–418.
- Zautra A.J., Hall J.S., Murray K.E. (2010), *Resilience: A new definition of health for people and communities*, [w:] J.W. Reich, A.J. Zautra, J.S. Hall (eds.), *Handbook of adult resilience*, Guilford Publications, New York, s. 3–29.