

Jakość i stabilność małżeństw dwóch karier

Iwona Janicka*

Instytut Psychologii Uniwersytet Łódzki

THE QUALITY AND STABILITY OF DUAL-CARRIER MARRIAGES

Professional career can be a moderator of relations between spouses. Research has been undertaken to evaluate the quality and stability of marriages in which partners are career-oriented. The research examined 30 couples (60 persons) oriented on professional development (dual-career marriages). The control group consisted of 50 couples (100 persons) not interested in professional development (dual-earner marriages). In total, 160 persons aged 26-45 have been examined. The study used a modified Marriage Success Scale (developed on the basis of Marriage Success Scale by Braun-Galkowska); the Spouse Dependence Scale by Rathaus and O'Leary, adapted by M.B. Babiuch and O. Kriegerewicz; and the Sheet Job Description by Neuberger and Allerbeck, adapted by A. Zalewska. The results of the study have shown that dual-career couples are more satisfied with work than dual-earner couples. It has also been confirmed that there is a relation between satisfaction from one's work and satisfaction from one's marriage, which turned out significant for women. Dual-career marriages proved to be less stable than dual-earner marriages.

Key words: marriage, dual-career, two carriers, satisfaction, stable relationship's stability

WPROWADZENIE

Dwie osoby pracujące zawodowo to sytuacja coraz bardziej typowa dla współczesnych małżeństw. Zgodnie z danymi Eurostatu (2012) aktywnych zawodowo osób z wykształceniem wyższym, w wieku 25 do 65 lat, jest w Unii Europejskiej 83.4%, a w Polsce 84.7%. Z tych osób zwykle rekrutują się te zorientowane na karierę zawodową.

Złożoność zadań pozarodzinnych u osób zorientowanych na karierę zawodową może rzutować na ich małżeństwo. Z kolei jakość małżeństwa decyduje o tym jak radzą sobie z problemami codziennymi ale również obciążeniami w pracy. Dotychczasowe badania nie należą do jednoznacznych. Jedne wskazują na transfer pozytywny inne na negatywny między rodzina i pracą. Niewątpliwie lepszym pracownikiem jest ten zadowolony z małżeństwa, o jakości którego decyduje również satysfakcja w innych sferach życia, szczególnie zawodowego. Potwierdzenie tego rodzaju zrównoważonego pozytywnego wpływu rodziny na pracę i pracy na rodzinę znajdujemy np.: w teorii mnogości ról Plecka (1995) czy teorii akumulacji ról (Lahcima, Arber, Kivela i Ross, 2002; Matthews i Power, 2002). Wskazuje się na warunki równoważenia życia rodzinnego i zawodowego. Zasoby będące efektem pracy mogą zaspakajać potrzeby i stanowić o warunkach życia rodziny, która uznawana jest za znaczące źródło wsparcia niezbędne dla efektywnego funkcjonowania w obszarze zawodowym. Realizowanie się w życiu i zawodowym i rodzinnym uznaje się więc za korzystniejsze

i bardziej wydajne (Lachowska, 2012; Lipińska-Grobelny, 2014). Częściej przyjmuje się jednak występowanie negatywnego transferu między tymi ważnymi obszarami życia, zwłaszcza w kierunku praca-rodzina. Wysokie oczekiwania zawodowe wiążą się z odczuwanym stresem i mogą negatywnie wpływać na rodzinę, a ostatecznie na satysfakcję z życia (Perrone i Worthington, 2001; Haddock i Rattenborg, 2003; Schoon, Hansson i Salmela-Aro, 2005). Crossfield, Kinman i Jones (2005) przeprowadzili badania dotyczące transmisji stresu zawodowego u par dwóch karier oraz jego wpływu na funkcjonowanie obojga partnerów. Okazało się, że partnerzy dwóch karier podobnie postrzegają swoją pracę. Jednakże kombinacja wymagań pracy stanowiącej jej wymiar ilościowy oraz zaangażowania w pracę czyli jej wymiar jakościowy koreluje z wysoką depresją i niepokojem u mężczyzn oraz depresją u kobiet. Badani partnerzy kariery przyznali się, że dyskutują o pracy codziennie lub prawie każdego dnia, stąd ma ona znaczący wpływ na ich wspólne życie. Ostatecznie badania ujawniły występowanie przeplwyu stresorów pracy od jednego partnera do drugiego. Przede wszystkim wymagania pracy tj. wymiar ilościowy wpływa niekorzystnie na relacje partnerów. Stwierdzono dwukierunkową interakcję – wysokie wymagania i niskie zaangażowanie jednego partnera są związane z niskim dobrostanem drugiego.

Rękas (2013) sprowadza konflikt praca-rodzina do konfliktu czasu i wysiłku wkładanego w te dwa obszary. Zdaniem autorki większy wysiłek i więcej czasu jakie wiążą się z aktywnością zawodową muszą negatywnie rzutować na życie rodzinne prowadząc nawet do jego zaburzeń. Autorka odwołuje się do badań pracowników Unii Europejskiej, z których 55% przyznaje się, że za

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Iwona Janicka, Instytut Psychologii UŁ, ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź. iwona.janicka@uni.lodz.pl

mało czasu spędza z rodziną i za dużo czasu poświęca aktywności zawodowej. Ponadto częściej presję czasu czują kobiety (zwłaszcza te z nowych państw członkowskich) w porównaniu z mężczyznami. Przyznają się one do trudności równoważenia pracy zawodowej i życia rodzinnego.

Im więcej czasu człowiek poświęca pracy, tym bardziej jest z nią związany, co naturalnie wyznacza jej dominację nad życiem rodzinnym. Podaje się, że nastawieni na rozwój zawodowy partnerzy kariery doświadczają częściej zmęczenia, niezadowolenia, stresu. Ich wysokie zaangażowanie w pracę, które zwykle wiąże się z dużą ilością czasu poświęcanego pracy i spędzaniem poza domem naturalnie prowadzi do odraczania lub ograniczania zadań rodzinnych. Indywidualne i pozarodzinne ścieżki działań partnerów stanowią zagrożenie dla stabilności ich związku. Podobny styl życia partnerów – skoncentrowany na pracy – zwiększa wzajemne zrozumienie, ale może również uruchamiać mechanizm konkurowania (Perrone i Worthington, 2001). Konkutowanie w roli obniża wzajemną zależność i wsparcie partnerów. Wówczas wartość partnera jest oceniana przez pryzmat stanowiska, jakie zajmuje. Pojawiające się problemy w rodzinie mogą wywoływać jeszcze większe zaangażowanie a nawet ucieczkę w pracę. Z kolei niezależność finansowa partnerów może dodatkowo przyspieszać podjęcie decyzji o wyjściu ze związku (Chatterjee, 2000; Campos i in., 2013; Schon, Hansson i Salmela-Aro, 2005). Im lepiej partnerzy zarabiają tym większe ich nastawienie na własne potrzeby i większe dążenie do rozwoju zawodowego gwarantującego utrzymanie pozycji zawodowej i finansowej. Wysokie zarobki mogą również prowadzić do ograniczania kontaktów z rodziną. Przejawem czego jest korzystanie z większej liczby dóbr i usług. Partnerzy lepiej radzą sobie z obowiązkami rodzinnymi, bo stać ich na zatrudnianie pomocy domowej, niani dla dziecka, co jednocześnie daje im większe przyzwolenie na nieobecność w domu. Dobre zabezpieczenie finansowe i niejednokrotnie wysoka pozycja społeczna wzmacniają poczucie niezależności, co może rokować niekorzystnie dla związku.

Uznaje się, że małżeństwa kariery są mniej stabilne niż te niezorientowane na karierę zawodową. Funkcjonowanie poza rodziną daje większe szanse, dla mężczyzny i kobiety, na kolejne małżeństwo. Osobne sfery aktywności i nadmierna koncentracja na pracy, nieporozumienia związane z godzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych prowadzą do postrzegania kosztów pozostawania w związku jako wyższych od tych związanych z ewentualnym wyjściem ze związku – rozwodem. Wzmocnieniem dla takiej decyzji są rosnące, wraz z rozwojem indywidualnym oraz w organizacji, wymagania i oczekiwania partnerów dwóch karier. Gdy osoba poślubiona nie spełnia oczekiwań związanych z równoważeniem kariery i rodziny lub wspieraniem kariery partnera poprzez większe angażowanie się w jego sprawy i odciążanie go od obowiązków domowych, to pojawia się ryzyko rozpadu pogarszającego się małżeństwa. Wspomniane oczekiwania kierowane są zwykle do kobiet. Co prawda wyższe wykształcenie żony zwiększa zadowolenie z małżeństwa,

ale jej rozwój zawodowy może wpływać niekorzystnie na stabilność związku (Gould, 2008; Platell, 2006). Okazuje się również, że mężczyźni źle znoszą utrzymującą się dominację zawodową, a zwłaszcza finansową partnerki, co bywa też przyczyną wyjścia ich ze związku (Chatterjee, 2000).

Dwie kariery w małżeństwie mogą stanowić dla niego zagrożenie z uwagi na wspomniane niebezpieczeństwo konfliktu w obszarze praca – rodzina. Istnieje ryzyko, że zaangażowanie we własne sprawy i związek z partnerem mogą się wykluczać (Hui, Finkel, Fitzsimons i Kumashiro, 2014). Brak zależności ekonomicznej partnerów, z uwagi na wysokie zarobki obojga, skutkuje zwykle brakiem ograniczeń strukturalnych (Rhoades, Stanley i Markman, 2010) do wyjścia ze związku, co w efekcie może osłabiać jego stabilność. Za ważne uznaje się więc badania dotyczące małżeństwa i kariery zawodowej.

CEL BADAŃ

Praca a zwłaszcza kariera zawodowa małżonków bywa moderatorem relacji między nimi. Może je wzmacniać, ponieważ partnerzy mają podobne cele i lepiej się rozumieją, ale również utrudniać, a nawet ograniczać, gdy traktowana jest jako priorytet. Stąd podjęto badania dotyczące jakości i stabilności małżeństw partnerów, którzy są zorientowani na karierę zawodową

Biorąc pod uwagę dotychczasowe i niejednoznaczne wyniki badań sformułowano następujące pytania badawcze: Czy małżonkowie zorientowani na karierę zawodową będą bardziej zadowoleni z pracy i z małżeństwa niż ci, niezainteresowani rozwojem zawodowym?, czy wzajemna zależność partnerów będzie wyższa w małżeństwach kariery czy tych niezorientowanych na rozwój zawodowy oraz czy może ona decydować o zadowoleniu z małżeństwa? czy występuje wzajemna i pozytywna zależność między zadowoleniem z pracy a zadowoleniem z małżeństwa?

METODA

OSOBY BADANE

Przyjęto, że osoby kariery to te zorientowane na awans, rozwój zawodowy i traktujące pracę jako priorytetowe zadanie życiowe, nie tylko ze względu na zarobki. Przy doborze grupy badanej uwzględniono ważne dla kariery wg Crossfield, Kinman i Jones (2005) kryteria ilościowe i jakościowe. Jako kryterium ilościowe przyjęto: dążenie do utrzymania lub do zajmowania znaczącego stanowiska w miejscu pracy, podejmowanie szkoleń, kursów, studiów, orientacja na awans, praca na pełen etat. Z kolei wymiar jakościowy kariery wymagał oceny satysfakcji ale również zaangażowania w pracę, za którego przejawy uznano traktowanie pracy jako priorytetowego zadania życiowego (nie tylko ze względu na zarobki), dyskusowanie o niej lub myślenie o zadaniach zawodowych również poza miejscem pracy. Do badań wybrano 80 małżeństw (160 osób). 30 par (60 osób) zdefiniowano

w oparciu o wyżej wymienione kryteria jako małżeństwa kariery, a 50 par (100 osób) stanowiły osoby nie zorientowane na karierę zawodową, które określono tu – wzorując się na klasyfikacji przyjętej przez Strykowską (1992), jako małżeństwa pracy.

Partnerzy kariery mieli wykształcenie wyższe zajmowali samodzielne stanowiska w miejscu pracy. Wszyscy badani zaznaczyli, że zawsze korzystają z dodatkowych szkoleń, kursów oferowanych przez pracodawcę. Wśród badanych dwie osoby były w trakcie studiów doktoranckich a cztery kończyły studia podyplomowe. Miejsca pracy, osób kariery, to banki, własne firmy, korporacje. Stanowiska zajmowane przez osoby kariery to: dyrektorzy, asystenci dyrektorów, analitycy, kierownicy lub specjaliści różnych działów – w tym najczęściej menadżerowie. Czas pracy badanych wynosił ponad 7 a nawet 8 godzin. 71% badanych traktowało pracę jako wartość najwyższą przed rodziną i zdrowiem. Pozostałe 25% plasowało pracę na drugim miejscu, po zdrowiu lub rodzinie. Tylko 4% badanych uznało, że praca zajmuje ostatnie – trzecie miejsce przed zdrowiem i rodziną.

Partnerzy nie zorientowani na karierę zawodową mieli zróżnicowane wykształcenie. 96 osób miało wykształcenie średnie i wyższe, 4 osoby – wykształcenie zawodowe. Byli to pracownicy biurowi – urzędnicy, informatycy, sekretarki, bibliotekarze, pracownicy działu sprzedaży, księgowi, pracownicy ochrony, poczty, kucharze, kelnerzy. 46% badanych traktowało pracę jako wartość najwyższą przed rodziną i zdrowiem. Pozostałe 54% uznało, że ważniejsze dla nich są zdrowie lub rodzina, a praca zajmuje drugie lub trzecie miejsce. Czas pracy badanych wynosił do 7, a maksymalnie do 8 godzin dziennie.

Zbadano osoby w wieku 26-45 lat. Grupy badana i kontrolna okazały się homogeniczne pod względem wieku. Porównanie średnich wieku małżeństw kariery i pracy prezentuje Tabela 1.

Tabela 1
Wiek osób kariery i pracy

Osoby	N	średnia	Odch. stand.	t	p
kariery	60	32.5	5.63	-.60	.51
pracy	100	33.1	4.08		

NARZĘDZIA BADAWCZE

Do badań zastosowano Arkusz Opisu Pracy Neuberger i Allerbeck w adaptacji Zalewskiej (2001), zmodyfikowaną Skalę Powodzenia Małżeństwa opracowaną na podstawie SPM M. Braun-Galkowskiej (1985), Skalę Zależności od Partnera Rathaus i O'Leary w adaptacji M.B. Babiuch i O. Kriegerlewicz (2002).

Arkusz Opisu Pracy pozwala zmierzyć poznawczy aspekt zadowolenia z pracy – jego wymiar ogólny oraz 7 składników. Dwa z tych składników można zaliczyć do „motywatorów” lub czynników związanych z samą

pracą (treść i możliwości rozwoju), a pozostałe reprezentują „czynniki higieny” związane z kontekstem pracy (kolekty, przełożony, warunki, organizacja i kierownictwo, płaca). Narzędzie to przeznaczone jest do badania wszystkich grup zawodowych. Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji Arkusza Opisu Pracy potwierdziła zadawalającą trafność i rzetelność tego narzędzia (Zalewska, 2001)

Zmodyfikowana Skala Powodzenia Małżeństwa skonstruowana została na podstawie *Skali Powodzenia Małżeństwa* M. Braun-Galkowskiej (1985). Twierdzenia zamieszczone w metodzie Autorki zostały uzupełnione pięciostopniową skalą odpowiedzi od 1 – brak lub słabe nasilenie danej cechy do 5 – zdecydowanie występuje lub duże nasilenie danej cechy. Uczyniło to metodę bardziej „czułą”, prowadząc jednocześnie do zróżnicowanych wyników badań. M. Braun-Galkowska, w celu podkreślenia indywidualności wyboru, zamieściła dwa twierdzenia podobne choć sprzecznie sformułowane: „żona pracuje zawodowo”, „żona nie pracuje zawodowo”, co umożliwiło badanym wybór takiego modelu, jaki im odpowiada. Wprowadzenie pięciostopniowej oceny twierdzeń spowodowało wyeliminowanie jednego z nich. Tak więc zmodyfikowana SPM zawiera nie 46, a 45 twierdzeń.

Zachowano procedurę badań, zgodną ze stosowaną w oryginalnej wersji SPM M. Braun-Galkowskiej. Metoda ta obejmuje dwie części. W części pierwszej badani proszeni są o określenie na kontinuum od 1 do 5 siły kolejnych 45 twierdzeń, tak aby charakteryzowały one ich własny związek. W części drugiej, która składa się z tych samych i tak samo oszacowanych twierdzeń, badani mieli ocenić je tak, aby dotyczyły związku, według nich, szczęśliwego. W ten sposób osiąga się dwa subiektywne obrazy: własnego związku oraz związku, zdaniem badanego, idealnego. Porównanie średnich ocen (realnej i idealnej) uzyskanych z obu list pozwala na określenie wskaźnika zadowolenia ze wspólnego życia. Jest on wynikiem otrzymanym z różnicy średnich ocen podtestu idealnego i realnego. Im mniejszą wartość otrzymamy, tym większa zbieżność związku własnego z wymarzoną.

Trafność zSPM została sprawdzona poprzez zbadanie 80 osób – 40 małżeństw (20 zadowolonych oraz 20 niezadowolonych). Kryterium różnicującym te małżeństwa była SPM (wersja podstawowa) oraz specjalnie w tym celu skonstruowana skala ocen, którą stosowano po badaniu właściwym oraz rozmowa psychologiczna dotycząca przebiegu dnia partnerów, spędzania czasu wolnego, podziału obowiązków, czasu na wspólne rozmowy, wzajemnego pomagania, rozwiązywania problemów, planów na przyszłość, oczekiwań partnerów odnośnie związku. Analiza jakościowa i ilościowa udzielanych odpowiedzi umożliwiła zakwalifikowanie związku jako dobrze lub źle funkcjonującego. Następnie sprawdzono wyniki uzyskane przez te diady w zmodyfikowanej *Skali Powodzenia Małżeństwa*. Średnie wyniki dla mężczyzn i dla kobiet z małżeństw zadowolonych istotnie różniły się od odpowiednich średnich u partnerów z małżeństw niezadowolonych.

dowolonych ($p < .01$). Rzetelność testu sprawdzono metodą retestu, badając 50 małżeństw (100 osób) w odstępie czasu 3 miesięcy. Obliczono wskaźnik korelacji Pearso-na, który wyniósł .89 ($p < .001$).

Skala Zależności bada wzajemną zależność partnerów w związku. Powstała ona w oparciu o *Spouse – Specific Dependency Scale* J.H. Rathus i K.D. O’Leary. Autorki polskiej wersji tej metody M.E. Babiuch i O. Kriegerlewiec (2002) posługują się terminem zależności w kategoriach poszukiwania u partnera wsparcia (emocjonalnego, społecznego i informacyjnego). Skala zawiera 28 twierdzeń, których słuszność w odniesieniu do swojego związku oceniają badani na skali od 4 (całkowicie się zgadzam) do 1 (całkowicie się nie zgadzam). Maksymalną zależność przejawia partner – gdy wynik osiąga wartość 112, natomiast brak zależności – gdy wynik wynosi 28.

Oceniono trafność fasadową, teoretyczną i diagnostyczną narzędzia badawczego. Wszystkie oceny wskazują, że metoda jest trafna. Skala uzyskała również wysoki wskaźnik rzetelności (.95). Jest to jedyna polska metoda do diagnozowania zależności jako właściwości relacji, nie zaś jako cechy osobowości czy stylu poznawczego (Babiuch i Kriegerlewiec, 2002). Poziom wzajemnej zależności partnerów może stanowić o spójności a tym samym stabilności ich związku.

WYNIKI BADAŃ

Porównano zadowolenie z pracy partnerów kariery i partnerów pracy. Bardziej zadowolone z pracy okazały się małżeństwa kariery niż pracy. Zgodnie z wynikami zamieszczonymi w Tabeli 2, mężczyźni kariery byli nieco bardziej zadowoleni z pracy niż kobiety kariery, ale różnice nie okazały się istotne statystycznie ($p > .05$). Z kolei

w małżeństwach pracy kobiety nie zorientowane na karierę były bardziej zadowolone z pracy niż ich partnerzy ($p < .01$). Kobiety i mężczyźni kariery byli bardziej zadowoleni z pracy niż odpowiednio kobiety i mężczyźni pracy ($p < .01$).

Małżeństwa kariery i pracy nie różnicowały czynników określanych jako „higiena pracy”, a dotyczące kolegów, przełożonych, warunków pracy, organizacji i kierownictwa. Jako znaczące dla porównania małżeństw kariery i pracy okazały się te, które mogą motywować do pracy, a tym samym stanowić o zaangażowaniu się w aktywność zawodową. Należały do nich – treść pracy tj. ocena w jakim stopniu praca jest interesująca, użyteczna; rozwój – praca zapewniająca możliwości rozwoju. Uwzględniono również ocenę zadowolenia z wynagrodzenia za pracę. Porównanie wybranych trzech wymiarów zadowolenia z pracy partnerów kariery i partnerów pracy prezentują Tabele 3 i 4.

Nie stwierdzono istotnych różnic między kobietami i mężczyznami kariery odnośnie treści pracy, rozwoju zawodowego i wynagrodzenia. Należy sądzić, że przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn jest podobny. Podobnie ocenili oni jakość swoich zadań zawodowych, możliwości awansu i otrzymywane wynagrodzenie. Porównanie kobiet i mężczyzn pracy wskazało na podobieństwa odnośnie rozwoju zawodowego i wynagrodzenia. Natomiast zadania wykonywane przez kobiety i mężczyzn różnią się istotnie. Mężczyźni pracy korzystniej ocenili zadania wykonywane w pracy niż kobiety pracy ($p < .05$).

Porównano poziom wybranych motywatorów do pracy u mężczyzn kariery i mężczyzn pracy oraz kobiet kariery i kobiet pracy (Tabela 5 i 6). Wyniki z badań wskazują, że mężczyźni kariery wyżej oceniają pełnione zadania

Tabela 2
Zadowolenie z pracy osób kariery i pracy

	Kobiety kariery (n=30)		Mężczyźni kariery (n=30)		t	p
	średnia	odchyl. stand.	średnia	odchyl. stand.		
Zadowolenie z pracy	5.96	.83	6.09	.76	2.26	.06
	Kobiety pracy (n=50)		Mężczyźni kariery (n=50)		t	p
	średnia	odchyl. stand.	średnia	odchyl. stand.		
Zadowolenie z pracy	2.78	.29	2.55	.21	4.17	.001
	t=19.89, p=.001		t=28.87, p=.001			

Tabela 3
Wymiary zadowolenia z pracy u małżonków kariery

Zadowolenie z pracy	Kobiety kariery (n=30)		Mężczyźni kariery (n=30)		t	p
	średnia	odchyl. stand.	średnia	odchyl. stand.		
Treść	3.80	.30	3.83	.46	-.26	.795
Rozwój	3.11	.27	3.09	.31	.65	.687
Wynagrodzenie	3.50	.36	3.39	.55	.94	.350

Tabela 4
Wymiary zadowolenia z pracy u małżonków nie zorientowanych na karierę

Zadowolenie z pracy	Kobiety pracy (n=30)		Mężczyźni pracy (n=30)		t	p
	średnia	odchyl. stand.	średnia	odchyl. stand.		
Treść	2.93	.36	3.33	.29	-2.06	.040
Rozwój	2.32	.57	2.22	.36	1.04	.310
Wynagrodzenie	2.12	.32	1.96	.69	1.47	.290

Tabela 5
Wymiary zadowolenia z pracy u mężczyzn kariery i pracy

Zadowolenie z pracy	Mężczyźni kariery (n=30)		Mężczyźni pracy (n=30)		t	p
	średnia	odchyl. stand.	średnia	odchyl. stand.		
Treść	3.83	.43	3.13	.27	8.83	.001
Rozwój	3.55	.58	2.22	.36	10.49	.001
Wynagrodzenie	3.39	.55	1.96	.69	9.54	.001

Tabela 6
Wymiary zadowolenia z pracy u kobiet kariery i pracy

Zadowolenie z pracy	Kobiety kariery (n=30)		Kobiety pracy (n=30)		t	p
	średnia	odchyl. stand.	średnia	odchyl. stand.		
Treść	3.80	.30	2.92	.44	9.56	.001
Rozwój	3.55	.37	2.32	.57	10.43	.001
Wynagrodzenie	3.50	.36	2.12	.32	12.58	.001

Tabela 7
Niezadowolenie z małżeństwa u badanych osób kariery i pracy

		N	średnia	odchyl. stand.	t	p
Niezadowolenie z małżeństwa	Kobiety kariery	30	.37	.31	1.17	.250
	Kobiety pracy	50	.29	.28		
Niezadowolenie z małżeństwa	Mężczyźni kariery	30	.41	.30	1.15	.240
	Mężczyźni pracy	50	.32	.34		

w pracy, możliwości rozwoju zawodowego i otrzymywane wynagrodzenie niż mężczyźni pracy ($p < .01$). Podobny kierunek różnic zaobserwowano porównując kobiety kariery i pracy ($p < .01$). Podobne analizy dokonano odnośnie oceny niezadowolenia z małżeństwa – Tabela 7.

Nie stwierdzono istotnych różnic odnośnie niezadowolenia z małżeństwa osób kariery i pracy. Nieco korzystniejsze wyniki uzyskali mężczyźni i kobiety pracy w porównaniu z mężczyznami i kobietami kariery, co oznacza niższe niezadowolenie z małżeństwa tych pierwszych. Zadowolenie z pracy istotnie koreluje z niezadowoleniem z małżeństwa (Tabela 8). Są to dwa obszary wzajemnie się wzmacniające. Taka zależność okazała się istotna jednak tylko dla kobiet. Wyższe ich zadowolenie z pracy współwystępuje z niższym niezadowoleniem z małżeń-

stwa ($p < .001$). Dzieje się tak, ponieważ ewentualne trudności w jednej sferze aktywności mogą być kompensowane sukcesami w drugiej. Niewątpliwie warunkiem takiej zależności jest pozytywna ocena jakości małżeństwa.

Tabela 8
Zadowolenie z pracy a niezadowolenie z małżeństwa

Zadowolenie z pracy	Niezadowolenie z małżeństwa	
	Kobiety (n=80)	Mężczyźni (n=80)
r	-.631	-.127
p	.0001	.455

Tabela 9
Zależność od współmałżonka osób kariery i pracy

		<i>N</i>	średnia	odchyl. stand.	<i>t</i>	<i>p</i>
Zależność od męża	Kobiety kariery	30	51.19	17.82	9.56	.001
	Kobiety pracy	50	78.00	11.91		
Zależność od żony	Mężczyźni kariery	30	52.23	17.94	12.58	.010
	Mężczyźni pracy	50	81.00	12.76		

Zbadano również wzajemną zależność partnerów, którą uznaje się za znaczącą dla stabilności małżeństwa. Wyniki zaprezentowano w Tabeli 9. Bardziej zależne od męża są kobiety pracy niż kobiety kariery ($p < .01$). Podobnie mężczyźni pracy są bardziej zależni od swoich żon niż mężczyźni kariery ($p < .05$). Brak jest istotnych różnic odnośnie wzajemnej zależności partnerów w związkach kariery i w związkach pracy. Ostatecznie jednak należy stwierdzić, że większa wzajemna zależność a tym samym stabilność dotyczy małżeństw pracy w porównaniu z małżeństwami kariery. Zależność od partnera znacząco koreluje z niezadowolaniem z małżeństwa (Tabela 10). Im wyższa zależność, której przejawem są wzajemne wsparcie emocjonalne, społeczne i instrumentalne partnerów tym niższe niezadowolenie z małżeństwa. Współwystępowanie tych dwóch zmiennych prognozuje korzystnie dla małżeństwa.

Tabela 10
Zależność od małżonka a niezadowolenie ze związku

Zależność		Niezdowolenie z małżeństwa	
		żony	męża
od żony	<i>r</i>	–	-.561
od męża	<i>r</i>	-.573	–
	<i>p</i>	.0001	.0001

DYSKUSJA WYNIKÓW

Wyniki prezentowanych badań miały na celu ocenę zadowolenia z pracy i małżeństwa u osób zorientowanych na karierę zawodową. Biorąc pod uwagę, że są one bardziej narażone na ryzyko konfliktu praca-rodzina (Gould, 2008; Haddock i Bowling, 2002), zbadano stabilność ich związku, za warunek której uznaje się wzajemną zależność partnerów (Babiuch i Kriegerlewiec, 2002; Janicka, 2006).

Wyniki badań pokazały, że nieco bardziej zadowoleni z pracy byli mężczyźni kariery niż kobiety kariery, choć różnice nie okazały się istotne statystycznie. Nie stwierdzono również istotnych różnic między kobietami i mężczyznami kariery odnośnie analizowanych – treści pracy, rozwoju zawodowego i wynagrodzenia. Należy sądzić, że przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn jest podobny. Ponadto osoby te były homogeniczne pod względem

wieku i wykształcenia, co gwarantuje większe podobieństwa między małżonkami odnośnie aspiracji i funkcjonowania zawodowego (Fernandez, Guner i Knowles, 2005). Dotychczasowe badania donoszą jednak, że pracodawca zwykle bardziej faworyzuje, pod względem awansu i wynagrodzenia, mężczyzn niż kobiety (Duxbury i Higgins, 2001; Matjasko i Feldman, 2006; Bender, 2006; Stanley, Amato, Johnson i Markman, 2006). Badania własne odnoszące się do subiektywnej percepcji zarobków u osób badanych, nie potwierdziły takiej prawidłowości.

Zadowolenie z pracy wyraźnie różnicowało kobiety kariery i pracy oraz mężczyzn kariery i pracy. Mężczyźni kariery wyżej ocenili pełnione zadania w pracy, możliwości rozwoju zawodowego i otrzymywane wynagrodzenie niż mężczyźni pracy ($p < .01$). Podobny kierunek różnic zaobserwowano porównując kobiety kariery i pracy ($p < .01$). Pracy przypisuje się większe znaczenie zwłaszcza wtedy, gdy wiąże się z nią prestiż i pozycja społeczna, możliwości rozwoju czemu nierzadko towarzyszy bardzo dobre wynagrodzenie. Wszystkie te czynniki zwiększają zaangażowanie pracownika kariery (Lu i Sexton, 2010).

Co ciekawe w małżeństwach, nie zorientowanych na karierę kobiety były bardziej zadowolone z pracy niż ich partnerzy ($p < .01$). Badania kobiet – mężatek ze związków dwuzarobkowych, prowadzone w Estonii, Finlandii i Wielkiej Brytanii, również ujawniły, że były one bardziej zadowolone niż mężczyźni (Schoon, Hansson i Samela-Aro, 2005). Współczesne kobiety chcą pracować zawodowo, co nie musi wiązać się z rozwojem zawodowym (Bender, 2006). Należy zaznaczyć, że w warunkach polskich większość małżeństw – 79% jest dwuzarobkowych (GUS, 2012). Partnerski model małżeństwa wymusza bowiem podobne role i zadania dla obu płci, a praktycznie zwiększa obszar ról dla kobiet. Obecnie odpowiedzialność za utrzymanie rodziny w takim samym stopniu ponoszą kobiety jak i mężczyźni. Badani – kobiety i mężczyźni pracy podobnie ocenili rozwój zawodowy i wynagrodzenie. Natomiast wskazali na różnice odnośnie zadań zawodowych. Mężczyźni korzystniej ocenili zadania wykonywane w pracy niż kobiety ($p < .05$). Podejmują one więcej ról, za które czują się odpowiedzialne. Godzenie obowiązków pracy i związanych z funkcjonowaniem rodziny może być trudne, stąd mniej korzystne oceny odnośnie zadań zawodowych, które stanowią duże obciążenie dla kobiet matek, gospodyń domowych a bywa również, że opiekunek starzejących się rodziców (Duxbury i Higgins, 2001). Należy podkreślić, że kobiety pracy chcą ale też zwykle

muszą pracować zawodowo, stąd ich praca nie zawsze jest traktowana priorytetowo jak u kobiet kariery.

Zadowolenie z pracy istotnie i znacząco koreluje z zadowoleniem z małżeństwa. Potwierdza się, że te dwa ważne obszary życia człowieka zawsze współwystępują i na siebie wpływają (Perrone i Worthington, 2001). Takie pozytywnie wzmocniające się oddziaływanie między rolami zawodową i rodzinną określane jest jako facylitacja (Demerouti, 2012; Grzywacz, 2000), promieniowanie czy przenikanie (Lachowska, 2008, 2012; Lipińska-Grobelny, 2014). Przyjmuje się, że nie tylko można pogodzić życie rodzinne z zawodowym ale również zadowolenie wzajemnie stymuluje pozytywny ich odbiór i może prowadzić do równoważenia obu sfer (Rostowska, 2008). Badania donoszą, że przepływ energii między rodziną a pracą ma charakter pozytywny i korzystny dla kobiet (Bender, 2006). Również w badaniach własnych ta zależność okazała się istotna tylko dla kobiet. Mniejsze ich zadowolenie z małżeństwa współwystępowało z wyższym zadowoleniem z pracy ($p < .01$). Sukcesy zawodowe mogą być buforem dla trudności życia rodzinnego i odwrotnie szczęśliwy związek może kompensować problemy zawodowe (Pleck, 1995). Aktywność zawodowa pozwala kobiecie również odreagować negatywne napięcia pojawiające się w domu, odejść od reguł życia rodzinnego. Z kolei stres zawodowy ustępuje podczas pełnienia obowiązków domowych (Chatterjee, 2000).

Małżonkowie różnie interpretują i motywują swoje role (Lu i Sexton, 2010). Kobiety, poza obowiązkami zawodowymi, naturalnie podejmują niejako przypisane im role rodzicielskie i związane z zadaniami domowymi, które bywają trudne do oddzielenia (Rostowska, 2009). W przypadku małżeństw dwóch karier praca jest priorytetem, stąd trudno równoważyć obowiązki zawodowe i rodzinne (O’Ryan i McFarland, 2010). Częściej jednak takie wyzwanie podejmują kobiety niż mężczyźni kariery. Mężczyźni łatwiej oddzielają pracę od rodziny i rezygnują z obowiązków domowych na rzecz zawodowych (Duxbury i Higgins, 2001; Lu i Sexton, 2010).

Okazało się, że kobiety pracy były bardziej zależne od męża niż kobiety kariery ($p < .01$). Podobnie mężczyźni pracy byli bardziej zależni od swoich żon niż mężczyźni kariery ($p < .05$). Brak jest istotnych różnic odnośnie zależności partnerów w małżeństwach kariery i w małżeństwach pracy, ale większa wzajemna zależność dotyczy partnerów z małżeństw nie zorientowanych na karierę zawodową, co korzystnie prognozuje odnośnie ich stabilności. Rhoades, Stanley i Markman (2010) uznają wzajemną zależność za warunek zaangażowania w związek, które powstrzymuje partnerów przed wyjściem z niego.

Zależność od partnera znacząco korelowała z niezadowoleniem z małżeństwa. Im wyższa zależność partnerów tym niższe ich niezadowolenie z małżeństwa. Badania potwierdzają, że zadowolenie z małżeństwa wiąże się z wzajemną zależnością partnerów tj. dawanym i otrzymywanym wsparciem emocjonalnym, społecznym i informacyjnym (Babiuch i Krygielewicz, 2002). Stąd pewnie partnerzy pracy częściej, niż kariery wspierają się rów-

niez w pełnieniu ról rodzinnych (Pikuła, 2010; Rostowska, 2009). Z kolei dwie kariery lepiej się realizują, kiedy niezależność partnerów jest większa (Schneer i Reitman, 2002). Biorąc pod uwagę, że wzajemna zależność stanowi o zadowoleniu z małżeństwa uznaje się, że ograniczone wsparcie może sprzyjać dezintegracji związków dwóch karier (Campos i in., 2013; Schoon, Hansson i Salmela-Aro, 2005).

Ostatecznie należy stwierdzić, że małżeństwa osób zorientowanych na karierę zawodową są mniej stabilne niż dwuzarobkowe. Niska wzajemna zależność partnerów kariery, ale również ich niezależność finansowa mogą ułatwiać wyjście ze związku. Gould (2008) podaje, że to zwykle rozwiedzione osoby kariery zasilają rynek małżeński.

LITERATURA

- Babiuch, M., Krieglelewicz, O. (2002). *Zależność od współmałżonka a satysfakcja małżeńska*. Referat wygłoszony na XXI Zjeździe naukowym PTP w Lublinie – materiały własne.
- Bender, M. (2006). Find more like this we’re healthier! *Working Mother*, 29, 7, 1-9.
- Braun-Galkowska, (1985). *Miłość aktywna. Psychiczne uwarunkowania powodzenia małżeństwa*. Warszawa: Inst. Wyd. PAX.
- Campos, B., Shu-wen Wang, Plaksina, T., Repetti, R.L., Schoebi, D., Ochs, E., Beck, M.E. (2013). Positive and negative emotion in the daily life of dual-earner couples with children. *Journal of Family Psychology*, 27, 1, 76-85.
- Chatterjee, C. (2000). Stressing your kids out. *Psychology Today Magazine*, 33, 2, 18.
- Crossfield, S., Kinman, G., Jones, F. (2005). Crossover of occupational stress in dual career couples, *Community. Work and Family*, 8, 2, 211-232.
- 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*, 17, 2, 184-195.
- Duxbury, L., Higgins, Ch. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need go?* Inc. Ottawa: Work Network, Canadian Policy Research Networks,.
- Fernandez, R., Guner, N., Knowles, J. (2005). Love and money: A theoretical and empirical analysis of household sorting and inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 120, 1, 273-344.
- Gould, E.D. (2008). Marriage and career: The dynamic decisions of young men. *Journal of Human Capital*, 2, 4, 337-378.
- Grzywacz, J.G., Bass, B.L. (2003). Work, family and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262.
- Haddock, S.A., Rattenborg, K. (2003). Benefits and challenges of dual-earning: Perspectives of successful couples. *The American Journal of Family Therapy*, 31, 325-344.
- Haddock, S.A., Bowling, S. (2002). Therapists’ approaches to the normative challenges of dual-earning couples: Negotiating outdated societal ideologies. *Journal of Feminist Family Therapy*, 12, 91-120

- Hui, C.M., Finkel, E.J., Fitzsimons, G.M., Kumashiro, M. (2014). The Manhattan effect: When relationship commitment fails to promote support for partners' interests. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106, 4, 546-570.
- Janicka, I. (2006). *Kahabitacja a małżeństwo w perspektywie psychologicznej*. Łódź: Wyd. UŁ.
- Lachowska, B. (2008). Wzajemne oddziaływanie pracy i rodziny – perspektywa konfliktu i facylitacji. W: L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 431-444). Łódź: Wyd. UŁ.
- Lachowska, B. (2012). *Praca i rodzina – konflikt czy synergia?* Lublin: wyd. KUL.
- Lahclma, E., Arber, S., Kivelä, K., Ross, E. (2002). Multiple roles and health among British and Finnish women. The Influence of socioeconomic circumstances. *Social Science and Medicine*, 54, 727-740.
- Lipińska-Grobelny, A. (2014). Wielość ról a równowaga między życiem osobistym i zawodowym. W: I. Janicka, M. Znamiecka-Sikora (red.), *Rodzina i kariera. Równoważenie czy konflikt ról?* (s. 13-29). Łódź: Wyd. UŁ.
- Lu, S., Sexton, M. (2010). Career journeys and turning points of senior female managers in small construction firms. *Construction Management and Economics*, 28, 125-139.
- Matjasko, J.L., Feldman, A.F. (2006). Bringing work home: The emotional experiences of mothers and fathers. *Journal of Family Psychology*, 20, 1, 47-55.
- Matthews, S., Power, C. (2002). Socioeconomic gradients in psychological distress. A focus on women, social roles and work-home characteristics. *Social Science and Medicine*, 54, 799-810.
- O'Ryan, L.W., McFarland, W.P. (2010). A phenomenological exploration of the experiences of dual-career lesbian and gay couples. *Journal of Counseling and Development*, 88, 71-78.
- Perrone, K.M., Worthington, E.L. (2001). Factors influencing ratings of marital quality by individuals dual-career marriages: A conceptual model. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 1, 3-9.
- Pikuła, N. (2010). Aktualna sytuacja i tendencja zmian w rodzinie XXI wieku. W: A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Wybrane zagadnienia pedagogiki rodziny* (s. 43-70). Kraków: Wyd. WAM.
- Platell, A. (2006). *Can a career women really be good wife*. Sidney: Daily Telegraph.
- Pleck, J. (1995). Work roles, family roles and wellbeing. W: G. Bowen, J. Pittman (red.), *The work and family interface: Toward a contextual effects perspective, family focus series* (s. 17-23). Minneapolis: National Council on Family Relations.
- Rękas, M. (2013). Równowaga praca-życie wyzwaniem wobec problemów demograficznych krajów UE. *Studia Ekonomiczne*, 145, 77-87.
- Rostowska, T. (2008). *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Rostowska, T. (2009). Aktywność zawodowa małżonków a jakość ich życia. W: T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań* (s. 60-80). Warszawa: Difin S.A.
- Schoon I., Hansson L., Salmela-Aro K. (2005). Life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland and the UK. *European Psychologist*, 10, 4, 309-319.
- Schneer, A., Reitman, F. (2002). Managerial life without a wife: Family structure and managerial career success. *Journal of Business Ethics*, 37, 25-38.
- Stanley, S.M., Amato, P.R., Johnson, C.A., Markman, H. (2006). Premarital education, marital quality and marital stability: Findings from a large, random, household survey. *Journal of Family Psychology*, 20, 117-126.
- Rhoades, G.K., Stanley, S.M., Markman, H.J. (2010). Should I stay or should I go? Predicting dating relationship stability from four aspects of commitment. *Journal of Family Psychology*, 24, 5, 543-550.
- Strykowska, M. (1992). *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza.
- Zalewska, A. (2001). Arkusz Opisu Pracy O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 39, 1, 197-217.