

Paulina SIEMIENIAK*, Małgorzata REMBIASZ*

WORK LIFE BALANCE W ŻYCIU KOBIET – OBECNYCH I POTENCJALNYCH PRZEDSIĘBIORCÓW

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2018.076.17

Artykuł jest poświęcony problemowi work life balance w kontekście przedsiębiorczości kobiet. Znalezienie właściwej równowagi między pracą a życiem jest wyzwaniem dla młodych, ambitnych i wykształconych osób.

Umiejętność wykorzystywania strategii radzenia sobie z konfliktem w celu równoważenia wymagań ról zawodowych i pozazawodowych determinuje działania przedsiębiorcze w równym stopniu, co wrodzone predyspozycje.

Celem artykułu jest przedstawienie wybranych teoretycznych aspektów work life balance kobiet obecnych i potencjalnych przedsiębiorców oraz zaprezentowanie wyników badań empirycznych przeprowadzonych w tym zakresie.

Słowa kluczowe: work life balance, przedsiębiorczość

1. WPROWADZENIE

Koncepcja postulująca pogodzenie życia prywatnego z zawodowym pojawiła się, kiedy zauważono gorszą efektywność, mniejszą motywację, zaangażowanie i kreatywność pracowników obciążonych nadgodzinami (Sadowska, 2016, s. 15). Pracownicy doświadczali ponadto gorszego samopoczucia i częściej popadali w konflikty w domu. Równowaga oznacza zarówno brak nadmiaru czasu spędzonego w pracy, jak i zbyt dużej ilości czasu nie wypełnionego pracą. Polega ona na efektywnym zarządzaniu czasem i rozdzielaniu go pomiędzy płatną pracę oraz inną ważną życiową aktywność (Bhola, 2015). Zakłócenie tej równowagi następuje, gdy jeden z typów aktywności zdominuje życie pracownika w dłuższym okresie czasu (np. ma miejsce przez kilka lat), a nie gdy występuje incydentalnie.

* Wydział Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej, Katedra Przedsiębiorczości i Komunikacji w Biznesie.

Celem artykułu jest przedstawienie wybranych teoretycznych aspektów work life balance kobiet: obecnych i potencjalnych przedsiębiorców oraz zatrudnionych w sektorze MSP oraz zaprezentowanie wyników badań empirycznych przeprowadzonych w tym zakresie.

2. ZNACZENIE WORK-LIFE BALANCE WE WSPÓŁCZESNYM SPOŁECZEŃSTWIE I GOSPODRCE

Termin work-life balance pojawił się w latach 70-tych XX wieku, w Stanach Zjednoczonych w ramach polityki wspierającej rodziny i miał łagodzić konsekwencje pracy kobiet na masową skalę. Od lat 90-tych oznacza działania ukierunkowane na pomoc w równoważeniu ról zawodowych i pozazawodowych, która zaadresowana jest do wszystkich pracowników, niezależnie od ich sytuacji rodzinnej (Smoder, 2011).

Pomimo, że znalezienie właściwej równowagi między pracą a życiem jest wyzwaniem dla wszystkich pracowników, w sposób szczególny dotyczy pracujących rodziców. Umiejętność połączenia z powodzeniem pracy, obowiązków rodzinnych i życie osobiste jest istotna dla dobrego samopoczucia wszystkich członków gospodarstwa domowego. W przypadku pracujących kobiet stan równowagi pomiędzy wymaganiami życia zawodowego i rodzinnego stanowi ogromne wyzwanie. Badacze stwierdzili, że brak work - life balance skutkuje pogorszeniem stanu zdrowia kobiet (Bhola, 2015). Kobiety doświadczają problemów zdrowotnych o charakterze: dolegliwości fizycznych (zmęczenie, częste bóle głowy, bóle pleców, zakwaszenie, zaburzenia widzenia, wypadanie włosów); problemów psychicznych (przeciążenie emocjonalne, zaburzenia lękowe, zaburzenia snu, odcieżałość); problemy z układem rozrodczym (nieregularne miesiączki, poronienia) (Bhola, 2015). Specjaliści wymieniają także niezależne od płci skutki zaburzeń równowagi pomiędzy pracą a rodziną (www.hrnews.pl): spadek wydajności, zmniejszenie zaangażowania i kreatywności, niechęć do zmian, brak entuzjazmu, choroby psychosomatyczne, zaburzenia nerwicowe, problemy rodzinne np. rozwody.

Zaburzenie w priorytetach, wartościach i celach stanowi zagrożenie zarówno dla jednostki, ale także społeczeństwa i gospodarki. Rządy poszczególnych krajów mogą przyczynić się do rozwiązania tego problemu poprzez propagowanie metod wspierających i elastyczne formy pracy, które ułatwia rodzicom lepszą równowagę między życiem zawodowym i osobistym (OECD 2017).

2.1. Praca czy rodzina? – dylemat pokolenia młodych, ambitnych i wykształconych kobiet

„Aż 43 % pracowników radzi sobie z konfliktem między pracą a sferą osobistą więcej pracując, co jeszcze bardziej potęguje dysonans i może prowadzić do pra-

coholizmu” (Sadowska, 2016, s. 14). Jak pokazują wyniki badań wśród młodych profesjonalistów aktywnych w sferze biznesu, usług prawnych lub medycznych coraz częściej praca zawodowa pociąga za sobą rezygnację z życia rodzinnego.

Poza popularnym zjawiskiem porzucania pracy przez wykształcone kobiety, badacze zwracają uwagę na zjawisko odwrotne: zaangażowania w pracę ogromnej liczby kobiet i mężczyzn, którzy rezygnują z zakładania rodziny. Młodzi ludzie są przekonani, że nie można pogodzić ról zawodowych z rodzicielstwem i zrzekają się rodziny oraz stabilnych, długotrwałych związków. Co ciekawe dobrze wykształcone kobiety częściej niż mężczyźni nie wchodzą w związki, rozwodzą się, lub żyją w separacji (Wilson, 2008).

Ważnym wyznacznikiem równowagi między pracą a życiem prywatnym jest ilość czasu, którą dana osoba spędza w pracy. Badania wskazują, że długie godziny pracy mogą negatywnie wpływać na zdrowie jednostki, zagrażać jej bezpieczeństwu i zwiększać stres.

Udział pracowników zatrudnionych co najmniej 50 godzin tygodniowo w poszczególnych krajach OECD wynosi 13 %. W Polsce około 7% pracowników pracuje tak długie godziny, czyli mniej niż średnia OECD. Im więcej ludzie pracują, tym mniej czasu przeznaczają na inne działania, takie jak spotkania z innymi, rozrywki, jedzenie i spanie. Odpowiednia ilość i jakość spędzania wolnego czasu jest bardzo ważna dla dobrego samopoczucia, może przynosić fizyczne i psychiczne korzyści zdrowotne. W Polsce pracujący w pełnym wymiarze czasu poświęcają średnio 60% swojego dnia czyli 14,4 godziny, na dbanie o siebie (jedzenie, spanie, etc.) i wypoczynek (spotkania ze znajomymi i rodziną, hobby, gry, korzystanie z komputera i oglądanie telewizji, etc. .). Jest to mniej niż średnia OECD, która wynosi 15 godzin, a więc 62 %. Ogólnie rzecz biorąc, więcej mężczyzn niż kobiet pracuje bardzo dłużej niż 50 godzin tygodniowo. W krajach OECD odsetek zatrudnionych mężczyzn pracujących bardzo długie godziny wynosi 17%, a w przypadku kobiet 8%. Mniejsza liczba godzin pracy zarobkowej dla kobiet nie oznacza jednak większej ilości czasu wolnego, a ilość godzin przeznaczonych na wypoczynek jest mniej więcej taka sama dla kobiet i mężczyzn we wszystkich 20 badanych krajach OECD (OECD 2017).

2.2. Główne założenia idei wspierania równowagi pomiędzy pracą i rodziną

Uważa się, że work-life balance jest zachowany jeśli człowiek (Smoder, 2011):

- ma możliwość osiągnięcia celów w różnych sferach życia,
- doświadcza satysfakcji we wszystkich obszarach życia,
- zobowiązania zawodowe godzi z obowiązkami rodzinnymi, nauką, zaangażowaniem społecznym, odpoczynkiem,
- dąży do samorealizacji w wielu aspektach życia,
- sferę osobistą i zawodową postrzega jako obszary komplementarne a nie opozycyjne,

- potrafi właściwie organizować czas,
- potrafi wykorzystywać dostępne wsparcie (ze strony rodziny, współpracowników).

Postulat, że powinniśmy być w równym stopniu zaangażowani w życie rodzinne i zawodowe jest jednak kontrowersyjny, ponieważ ilość czasu poświęcana tym aktywnością zmienia się i jest zależne od wieku, płci, wykształcenia, sytuacji rodzinnej, etapu życia jednostki. Nie istnieje zatem uniwersalny model równowagi, a dopasowanie wymagań pracy i rodziny może oznaczać raczej zmniejszenie niedopasowań.

Najczęstsze pomysły na poradzenie sobie z konfliktem praca-rodzina to (Szymańska, Wolski, 2013):

- praca w domu,
- elastyczny czas pracy,
- niepełny wymiar godzin pracy,
- udogodnienia dla rodziców,
- zapewnienie opieki nad dziećmi,
- dodatkowe dni wolne dla rodziców,
- szkolenia z kompetencji organizacyjnych, z zarządzania czasem.

W swej istocie równowaga oznacza możliwość wpływu, autonomii, a więc polega na decyzyjności jednostki w zakresie czasu i miejsca realizacji zadań zawodowych i pozazawodowych. Poczucie wolności daje jednostce kontrola nad organizacją pracy. Jednym z działań wspierających równowagę praca-rodzina jest elastyczny czas pracy, który definiuje się jako: ruchomy czas pracy, skrócony tydzień pracy, ruchome godziny rozpoczęcia i kończenia pracy (Gerlach, 2014).

Wiedza na temat niekorzystnych skutków zakłócenia równowagi pomiędzy życiem osobistym i zawodowym powinna być stymulatorem do podejmowania przez pracodawców działań o charakterze wsparcia i prewencji (Smóder, 2011). Wdrażanie tego typu programów jest łatwiejsze w dużych przedsiębiorstwach niż w firmach sektora MSP, co wynika z ograniczonych możliwości finansowych tych ostatnich. Z drugiej strony w małych firmach łatwiej rozpoznać potrzeby pracowników i uzgodnić rozwiązania dostosowane do sytuacji. Szczególną sytuację w zakresie zarządzania własnym czasem mają osoby żyjące z pracy na własny rachunek.

3. SPECYFIKA WORK-LIFE BALANCE W PROWADZNIU WŁASNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA

3.1. Praca na własny rachunek – dobry sposób na zwiększenie równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym?

Z badań empirycznych wynika, że równowaga między pracą a życiem prywatnym jest lepsza w przypadku przedsiębiorców niż nie-przedsiębiorców. Przedsiębiorcy odczuwają ponadto wyższy poziom satysfakcji z pracy i jakości życia. Uważa się, że czynnikiem warunkującym dobrej samopoczucie jest poczucie auto-

nomii i kontroli, wyrażające się elastycznością w wyznaczaniu zadań, czasu, sposoby ich realizacji. Pozwala to na lepsze dopasowanie aktywności zawodowej i prywatnej. Ponadto satysfakcję i równowagę osiągają ci przedsiębiorcy, którzy motywowani byli pojawieniem się szansy (Zbierowski, 2016).

Kobiety mające dzieci w tradycyjnym miejscu pracy borykają się z wieloma problemami, takimi jak brak polityki przyjaznej rodzinie, nierówność płacowa oraz praca na drugą zmianę, która polega na wypełnianiu obowiązków domowych (Krause, Fretsch, 2016). Uważa się, że w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji likwidowanie zawodowej dyskryminacji ze względu na płeć odbywa się poprzez: umożliwienie lepszej równowagi pomiędzy życiem osobistym i zawodowym, środowisko pracy wspierające kobiety, elastyczny czas pracy (Lucifora, Viganì, 2016). Co więcej częściej szefowie – kobiety zapewniają wolne od dyskryminacji kobiet środowisko pracy.

Prowadzenie własnego przedsiębiorstwa postrzegane jest jako atrakcyjna opcja dla matek, bo zapewnia większą elastyczność i umożliwia równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym (Krause, Fretsch, 2016). Jednak także i matki – przedsiębiorcy stają przed pewnymi wyzwaniem, jak na przykład zwiększenie konfliktu pomiędzy pracą a rodziną, stronnicze przekonania na temat przedsiębiorczości kobiet, czy brak mentoringu i kapitału społecznego (Krause, Fretsch, 2016).

Kobiety przedsiębiorcy rozpoczynając prowadzenie przedsiębiorstwa są jednak częściej powodowane koniecznością znalezienia źródła dochodu niż realizowaniem swoich ambicji zawodowych (Siemieniak, Łuczka 2016).

3.2. Wybrane społeczne uwarunkowania przedsiębiorczości kobiet

Zgodnie z wynikami badań co trzecie przedsiębiorstwo na świecie jest prowadzone przez kobiety (OECD 2012). Firmy takie wyróżniają się zwykle następującymi cechami: są mikroprzedsiębiorstwami, mają niski poziom kapitalizacji, ich ekspansja na rynki zagraniczne ma charakter zawężony (Siemieniak, Łuczka 2016). Rozwój przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety jest w pewnym stopniu ograniczony, co wynikać może z negatywnego stosunku do podejmowania roli właścicieli firm przez kobiety. Uwarunkowania społeczne sprawiają, że kobiety przyjmują szczególną hierarchię wartości; spędzają w firmie mniej czasu, lub wybierają działalność usługową, której prowadzenie możliwe jest w miejscu zamieszkania (Zięba, 2010). Silne przyswajanie „kobiecego wizerunku” i przenoszenie piętna społecznych mitów dotyczących kobiet- przedsiębiorców na firmy może prowadzić do tego, że kobiety będą celowo ograniczały rozwój swojego przedsiębiorstwa (Brush i in. 2004, za: Morris i in, 2006, s. 221-244). Socjalizacja tak bardzo przenika życie kobiet, że negatywnie wpływa na ich samoocenę, skutkując przekonaniem, na temat złego przygotowania do tworzenia firm. Co więcej, przekonanie to pozostaje niezmiennym nawet wówczas, gdy niezależna ocena pokazuje, że pod względem umiejętności kobieta nie różni się od mężczyzn. Taka per-

spektywa skutkuje nieświadomymi uprzedzeniami społeczeństwa wobec zdolności i potencjału kobiet i tym samym napędza błędne koło szkodliwych przekonań (Morris i in., 2006, s. 222).

Wzrost przedsiębiorstwa zależy od umiejętności równoważenia wymagań życia zawodowego i rodzinnego, w tym przede wszystkim roli matki (Siemieniak, Łuczka, 2016). Co ciekawe z badań ekspertów wynika, że rozpoczęcie działalności gospodarczej jest społecznie akceptowaną ścieżką kariery zawodowej kobiet, a co trzecia kobieta- przedsiębiorca deklaruje mniej więcej równy podział obowiązków domowych pomiędzy nią a partnerem (Zbierowski i in., 2012, s. 63; Balcerzak-Paradowska i in., 2011, s. 87).

Ponadto z badań PARP wynika, iż decyzję o założeniu własnego przedsiębiorstwa łatwiej podejmować, gdy nie ma się jeszcze obowiązków rodzinnych ze względu na trudność angażowania się w obie te role jednocześnie. Jednak z innych badań wynika, że konieczność podołania obowiązkom rodzinnym może być również stymulatorem decyzji o założeniu własnej firmy. Takie podejście może wynikać z kojarzenia pracy na własny rachunek z lepszymi zarobkami i elastycznością dysponowania czasem. Ponad połowa badanych przedsiębiorców zauważa jednak, że w praktyce prowadzenie własnej działalności skutkuje ograniczeniem czasu poświęcanego na obowiązki domowe i opiekę nad potomstwem. (Balcerzak-Paradowska i in., 2011, s. 10).

Czynniki związane z płcią mogą wprowadzać utrudnienia w zakładaniu własnej firmy. Zdaniem badanych są to: dyspozycyjność, predyspozycje do prowadzenia firmy, umiejętności branżowe (Rollnik-Sadowska, 2010). Co prawda kobiety rzadko uważają, że „nie powinny zajmować się działalnością na własny rachunek”, ale często podpisują się pod stwierdzeniami, że „łatwiej jest godzić obowiązki rodzinne i zawodowe jako pracownik” lub „nie da się pogodzić obowiązków rodzinnych z prowadzeniem firmy” (Auleytner, 2007). Bariery przedsiębiorczości wymienianą przez kobiety jest ograniczony dostęp do zinstytucjonalizowanej opieki nad dziećmi (Balcerzak-Paradowska i in., 2011). Czynnikiem pogarszającym pozycję kobiet prowadzących firmę względem mężczyzn jest obciążenie obowiązkami opiekuńczymi, szczególnie względem małych dzieci. Istnieje zatem pewna grupa specyficznych dla kobiet barier prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Są to (Siemieniak, Łuczka, 2016):

- tradycyjny podział obowiązków domowych,
- posiadanie małych dzieci (do 7 roku życia),
- utrudniony dostęp do zinstytucjonalizowanych form opieki nad małymi dziećmi.

Oprócz nich kobiety doświadczają także uniwersalnych i niezależnych od płci barier prowadzenia przedsiębiorstwa, takich jak:

- ograniczony dostęp do kapitału,
- wysokie koszty pracy,
- skomplikowane procedury administracyjne.

Kobiety, które powracają na rynek pracy po urodzeniu dzieci bardzo rzadko podejmują własną działalność gospodarczą. Przyczyn tego upatruje się w dużej od-

powiedzialności, jakiej wymaga taka działalność zawodowa, dodatkowych zobowiązaniach oraz znacznej ilości czasu, której nie będą mogły poświęcić małemu dziecku (Auleytner, 2007).

A zatem to, co ogranicza młode matki w prowadzeniu przedsiębiorstw to brak wsparcia w godzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi, utrudniony dostęp do żłobków i przedszkoli, oferujących elastyczny czas opieki nad dzieckiem oraz dogodnie zlokalizowanych. Bariere może stanowić w tym kontekście brak szkoleń z zakresu radzenia sobie ze skutkami przerwy w pracy spowodowanej podjęciem roli matki oraz form przedsiębiorczości, które nie kolidują z opieką nad dziećmi.

Szczególne znaczenie we współczesnym społeczeństwie mają postawy przedsiębiorcze matek samodzielnie wychowujących dzieci. Wobec faktu, iż ponad 20% dzieci w Polsce żyje w tzw. rodzinach niepełnych, ważne jest ułatwienie samotnym matkom aktywnego uczestnictwa w rozwoju społeczno-ekonomicznym kraju również poprzez zakładanie i prowadzenie własnych firm. Dzięki temu mogą one tworzyć pozytywne wzorce postaw przedsiębiorczych dla swoich dzieci (Rembiasz, 2016).

3.3. Model rodziny a work-life balance kobiet przedsiębiorców

Ograniczenie wzrostu przedsiębiorstw, których właścicielkami są kobiety może być warunkowane głównie przez czynniki rodzinne (Siemieniak, Łuczka, 2016). Na przedsiębiorczość kobiet przede wszystkim wpływ mają (Balcerzak-Paradowska i in., 2011, s. 10):

- wiek dzieci,
- forma opieki nad dziećmi (dostęp do opieki w żłobkach, zakres opieki w przedszkolu),
- model rodziny,
- umiejętność organizowania zajęć zawodowych i rodzinnych,
- charakter prowadzonej przez kobiety działalności (branży) (praca w domu vs wyjazdy służbowe),
- brak uprawnień pracowników najemnych: urlop macierzyński, wychowawczy.

Ten ostatni czynnik może znacznie hamować decyzje o założeniu własnej firmy przez kobiety, a szczególnym ograniczeniem będzie posiadanie małych dzieci. Jednym z udogodnień jest partnerski model rodziny, oparty na dzieleniu obowiązków domowych, w tym także opieki nad dzieckiem z partnerem (Siemieniak, Łuczka, 2016).

Czynnikiem determinującym przedsiębiorczość kobiet jest ich umiejętność zarządzania konfliktem praca – rodzina, czyli godzenie wyzwań roli zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Badacze twierdzą, że jest to specyficzny, bo doświadczany wyłącznie przez kobiety konflikt, który funkcjonuje na wielu poziomach i skutkuje pogorszeniem dobrostanu kobiet. Strategie łagodzenia sporu pomiędzy rolą żony

i matki a rolą zawodową coraz częściej stają się w ostatnich latach przedmiotem zainteresowania specjalistów (Shelton, 2006). Umiejętność sprawnego rozwiązywania tego typu sporów jest bowiem postrzegana jako jeden z kluczowych czynników rozwoju przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety. W efekcie konfliktu pomiędzy pracą a rodziną kobiety-przedsiębiorcy doświadczają wyczerpania wynikającego z ograniczonej ilości czasu i energii, które muszą im wystarczyć na zajęcie się pełnieniem każdej z ról.

Wymagania, które wynikają z funkcji przedsiębiorcy to: (1) czas poświęcany na prowadzenie przedsiębiorstwa, (2) wymogi branży, (3) aspiracje przedsiębiorcy. Pełnienie roli rodzinnej wiąże się natomiast z konieczności sprostania obowiązkom, które wynikają z: liczby i wieku posiadanych dzieci, statusu materialnego oraz subiektywnego znaczenia jakie jednostka przypisuje swojej roli rodzinnej. Na tej podstawie zidentyfikować można kilka sposobów zmniejszania konfliktu pracarodzina (Shelton, 2006):

- rezygnacja z posiadania dzieci,
- odraczanie w czasie posiadania dzieci,
- korzystanie z pomocy innych w opiece nad dziećmi i wypełnianiu obowiązków domowych (pomoc osób najemnych i/lub członków rodziny),
- ograniczanie zaangażowania w pracę, na rzecz wypełniania obowiązków domowych (np. mniejsza ilość czasu poświęcana na pracę, zmniejszenie aspiracji),
- okresowa lub całkowita rezygnacja z pracy, na rzecz wypełniania obowiązków domowych.

Kobiety, które nie są zorientowane na wysoki rozwój swoich przedsiębiorstw i nie podchodzą do tego zadania bardzo ambitnie, mogą w celu zmniejszenia konfliktu pracarodzina redukować lub ograniczać wyniki (zyski) swoich firm. Rozwiązanie konfliktu wynikającego z pełnienia dwóch niezgodnych ról jest niezwykle ważne ponieważ wpływa zarówno na samopoczucie kobiet, jak i wydajność przedsięwzięcia. Zdaniem L.M. Sheltona (2006) zarządzanie konfliktem pracarodzina odbywa się poprzez wykorzystanie jednej lub kilku strategii. Są to: eliminacja ról, redukcja ról lub dzielenie ról. Zatem żeby nie doświadczać konfliktu pomiędzy wymaganiami pracy i rodziny kobiety mają do dyspozycji następujące możliwości:

- nie zakładają rodziny (eliminacja ról),
- zakładają mniejszą rodzinę (redukcja ról),
- późno decydują się na założenie rodziny (redukcja ról),
- przekazują część obowiązków domowych (dzielenie ról),
- przekazują część obowiązków zawodowych (dzielenie ról).

Sprawne zarządzanie konfliktem pracarodzina może być ważnym czynnikiem determinującym duże osiągnięcia wśród kobiet – przedsiębiorców (Shelton 2006, s. 290). Strategie determinujące efektywność różnią się w zależności od stosowanych przez jednostkę wewnętrznych mechanizmów radzenia sobie z trudnościami, które polegają na kierowaniu myślami i emocjami. Oba opisane sposoby (wewnętrzne i zewnętrzne) mogą być wykorzystywane jednocześnie, jednak uważa się, że strategie

zarządzania konfliktem ról redukuje potrzebę wykorzystywania pozostałych mechanizmów, ponieważ wpływają na istotę konfliktu praca-rodzina, zmniejszając go.

Złagodzenie istniejącego konfliktu i zwiększenie work-life balance ma miejsce przy wykorzystaniu choćby jednego z wymienionych typów zachowań. Kobiety realizujące duże ambicje zawodowe zwykle ograniczają wielkość rodziny i odraczają w czasie jej zakładanie. Przeciążenie obowiązkami może być zmniejszane poprzez częściowe delegowanie roli przedsiębiorcy lub roli rodzinnej, przy czym możliwe jest także wykorzystanie obu tych strategii jednocześnie. Odciążenie w roli przedsiębiorcy może odbywać się przede wszystkim poprzez dzielenie się odpowiedzialnością, upoważnianie podwładnych czy też budowanie zespołów. Część obowiązków domowych można natomiast przekazać krewnym, przyjacielom lub osobom najemnym, którzy zajmą się opieką nad dziećmi lub prowadzeniem gospodarstwa domowego (Shelton, 2006). Wybór strategii zarządzania konfliktem praca-rodzina zależy od dwóch czynników:

- dostępu do zewnętrznych zasobów (wsparcie partnera/współmałżonka, zasoby finansowe, dostępność pomocy ze strony osób trzecich, posiadanie zaufanego zespołu pracowników),
- znaczenia, jaką jednostka przypisuje roli rodzinnej.

Waga przypisywana poszczególnym rolom będzie sprawiać, że niektóre kobiety czują się bardziej zobowiązane do pełnienia roli zawodowej, inne – roli rodzinnej. Możliwe jest także zobowiązanie do doskonałego pełnienia obu tych ról jednocześnie, co skutkować będzie ciągłym zakłóceniem work-life balance.

4.1. RÓWNOWAGA PRACA-RODZINA W ŚWIETLE BADAŃ WŁASNYCH

4.1. Opis próby badawczej

Badaniem przeprowadzonym w styczniu, lutym i marcu 2017 roku objęto studentki trzecipoznańskich uczelni: Politechniki Poznańskiej (kierunków: Inżynieria Zarządzania i Inżynieria Bezpieczeństwa), Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu (kierunków: Finanse i Rachunkowość oraz Psychologia w biznesie) oraz Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa (kierunków: Zarządzanie i Bezpieczeństwo Zdrowotne). Badana grupa obejmowała zatem zarówno studentki kierunków ekonomicznych jak i nieekonomicznych.

Badania zostały przeprowadzone metodą ilościową z wykorzystaniem ankiety audytoryjnej. W sumie uzyskano 160 prawidłowo wypełnionych kwestionariuszy. Większość badanych (67%) należało do grupy wiekowej w przedziale 18-25 lat, a 19% i 14% stanowiły odpowiednio studentki w wieku powyżej 35 lat oraz 26-35. Jeśli chodzi o miejsce zamieszkania po 35% w badanej grupie stanowiły mieszkanki

ki wsi oraz mieszkanki dużych miast, a reszta jako miejsce zamieszkania podała miasta mniejsze (poniżej 200 tys. mieszkańców). Większość respondentek (38%) studiowała na pierwszym, kolejne 8% na drugim, 29% na trzecim, a 25% czwartym roku studiów. 31% badanych posiadała wykształcenie wyższe czyli był to ich kolejny kierunek lub drugi stopień studiów.

Jeśli chodzi o sytuację rodzinną to 23% badanych posiadała dzieci. Ponadto 30% respondentek stanowiły mężatki, 31% określiło siebie jako singielki, a 39% było w związku nieformalnym.

3.2. Charakterystyka postaw przedsiębiorczych badanych studentek

Postawy przedsiębiorcze są w istotny sposób związane z planami dotyczącymi prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Wyniki przedstawiono na tabeli 1.

Tabela 1. Deklaracje badanych studentek dotyczące zamiaru założenia i prowadzenia działalności gospodarczej

Aktualna sytuacja zawodowa i plany na przyszłość	Odpowiedzi w procentach
Prowadzę własną firmę i jestem właścicielem lub współwłaścicielem	10,0
Pracuję zawodowo, ale chcę założyć własną firmę	33,7
Nie pracuję zawodowo, ale chcę założyć własną firmę	8,8
Pracuję zawodowo i jeszcze nie wiem, czy chcę założyć firmę	47,5

Źródło: badania własne.

Z przedstawionego powyżej zestawienia odpowiedzi wynika, że 52,5% respondentek wykazywało aktywną postawę przedsiębiorczą: 42,5% badanych miało w planach założenie własnej firmy, a 10% już ją prowadziło. 47,5% stanowiły osoby niezdecydowane, które jeszcze nie potrafiły określić swoich zamiarów dotyczących założenia firmy w przyszłości.

Jednocześnie żadna z badanych studentek nie wykluczyła zdecydowanie nrowadzenia działalności gospodarczej w przyszłości.

Ważnym aspektem dotyczącym badań postaw badanych wobec przedsiębiorczości jest przeświadczenie o byciu osobą przedsiębiorczą. Warto tu przytoczyć wyniki badań o charakterze cyklicznym przeprowadzanych w wielkopolskich uczelniach przez T. Łuczkę z 2016 roku według których przeświadczenie o byciu osobą przedsiębiorczą nie przekładało się to na zamiary dotyczące założenia własnej firmy. Badania dowiodły, że studenci czuli się osobami przedsiębiorczymi. Odpowiedzi pozytywne udzieliło 68,8% studentek i 59% studentów pierwszego roku oraz 64,9% studentek i 70% studentów trzeciego roku. Jednak mniejsza grupa respondentów chciała wykorzystać to poczucie w procesie tworzenia własnej fir-

my. Według badań 50,1% studentek i 38,5% studentów pierwszego roku oraz 37,9% studentek i 47% studentów miało zamiar w bliższej lub dalszej przyszłości założyć własną firmę. (Łuczka, Rembiasz 2016).

3.3. Czynniki umożliwiające pogodzenie wymagań zawodowych z życiem osobistym w ocenie respondentów

W przeprowadzonym badaniu poproszono respondentki o ocenę w skali od 1-5 czynników umożliwiających skuteczne pogodzenie wymagań zawodowych z życiem osobistym. Ocenę badanych przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Ocena czynników umożliwiających pogodzenie wymagań zawodowych z życiem osobistym

Wybrane czynniki umożliwiające pogodzenie wymagań zawodowych z życiem osobistym	Przeciętna ocena
<input type="checkbox"/> Elastyczny czas pracy	4,21
<input type="checkbox"/> Praca w domu	3,57
Przejęcie przez kogoś części obowiązków domowych/opiekuńczych	3,56
<input type="checkbox"/> Możliwość relaksu o dowolnej porze dnia	3,51
Niepełny wymiar godzin pracy	3,40
<input type="checkbox"/> Przejęcie przez kogoś części obowiązków związanych z pracą	3,20
<input type="checkbox"/> Przedszkole blisko miejsca pracy	3,11
<input type="checkbox"/> Szkolenia z organizacji czasu	2,93

Źródło: badania własne.

Najwyższą średnią ocen uzyskał elastyczny czas pracy, następnie praca w domu i przejęcie przez kogoś części obowiązków domowych/opiekuńczych. Jednocześnie zgodnie z wykami przeprowadzonej ankiety większość respondentek (62,5%) uznała, że założenie własnego przedsiębiorstwa może umożliwić sprawniejsze pogodzenie obowiązków zawodowych z domowymi i/lub rodzicielskimi.

Za istotną kwestię badane studentki uznały również pomoc płynącą z różnych źródeł w spełnianiu obowiązków domowych i tych związanych z opieką nad dziećmi. Warto w tym kontekście przytoczyć badania GEM dowodzące, że jedną z ważniejszych barier przedsiębiorczości kobiet w Polsce jest ograniczony dostęp do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem (Tarnawa, 2016).

5. PODSUMOWANIE

Umiejętność wykorzystywania strategii radzenia sobie z konfliktem w celu równoważenia wymagań ról zawodowych i pozazawodowych determinuje działa-

nia przedsiębiorcze w równym stopniu, co wrodzone predyspozycje. Większość respondentek (62,5%) uznała, że założenie własnego przedsiębiorstwa może umożliwić sprawniejsze godzenie obowiązków zawodowych z domowymi i/lub rodzicielskimi. Jednocześnie za ważniejsze czynniki umożliwiające pogodzenie wymagań zawodowych z życiem osobistym respondentki uznały elastyczny czas pracy, następnie praca w domu i przejęcie przez kogoś części obowiązków domowych/opiekuńczych. Ponadto istotny jest fakt, że większość badanych studentek wykazywała aktywne postawy przedsiębiorcze w postaci prowadzenia firmy lub planów jej założenia w przyszłości.

Według J. Wasilczuk subiektywizm w zarówno jakościowych jak i ilościowych badaniach nad przedsiębiorczością jest nieunikniony. Subiektywne spojrzenie badacza prowadzi często do zaproponowania nowych metod badawczych lub nowego podejścia. Jednocześnie skutkuje często dużą dowolnością w prowadzonych badaniach, co może doprowadzić do braku jednoznacznych odpowiedzi na pytania badawcze. Szansą na rozwiązanie tego problemu jest konsultowanie metodyki badawczej w większych zespołach zajmujących się daną tematyką oraz od badań masowych, na niejednorodnych grupach podmiotów, na rzecz badań na jednorodnych podmiotach, na mniejszą skalę, ale za to dotyczących głębiej badanych zjawisk (Wasilczuk 2015a, 2015b).

Autorki artykułu zamierzają w przyszłość określić kolejne aspekty work life balance prowadząc m.in. szersze badania porównawcze ujmujące (zgodnie z najnowszymi tendencjami światowymi) kobiety i mężczyzn nie jako grupy jednorodne, lecz uwzględniające różnorodne czynniki charakteryzujące przedsiębiorców takie jak wiek, sytuacji rodzinnej i finansowej, doświadczenie zawodowe itp.

LITERATURA

- Auleytner, J. (red.) (2007). *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. SPO RZL 1.6.b. Raport końcowy*. Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska, B., Bednarski, M., Głogosz, D., Kusztełak, P., Ruzik-Sierdzińska A., Mirosław, J. (2011). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: PARP.
- Bhola S. (2015). Impact of Work-Life Imbalance on Health of Women, *Conference: National Conference Reflection: Emerging Drift At: Karad, Dist. Satara, Maharashtra, India* (release date December 2015). Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/289220444_Impact_of_Work-Life_Imbalance_on_Health_of_Women.
- Gerlach, R. (2014). Przemiany pracy i ich konsekwencje dla relacji praca- życie pozazawodowe. In: R. Tomaszewska-Lipiec (red.). *Relacja praca- życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- OECD (2017). OECD Better Life Index, (release date 15.01.2017.). Retrieved from: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>, (15.0102017

- Krause, A., Fretsch, E. (2016). *Labor after Labor*. Retrieved from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2776680.
- Lucifora, C., Vigani, D. (2016). What If Your Boss is a Woman? Work Organization, Work-Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace. *IZA Discussion Paper*, 9737. Retrieved from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2732000 (15.02.2016).
- Łuczka, T., Remiasz, M. (2016). Badanie postaw przedsiębiorczych studentów – wybrane aspekty teoretyczne i empiryczne. *Horyzonty Wychowania*, 15 (34), 27-47.
- Morris, M.H., Miyasaki, N.N. Watters, C.E., Coombes S.M. (2006). The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 44 (2), 221-244.
- OECD (2012). Women in Business. Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region, (release date October, 2012). Retrieved from: <http://www.oecd.org/fr/investissement/dsp/womeninbusiness-policiesupportwomens-entrepreneurshipdevelopmentinthemenaregion.htm>
- Raport: Rola równowagi: strategia podejścia work-life balance, Pobrano z: www.odpowiedzialnybiznes.pl (24.04.2016).
- Rembiasz, M. (2016). Entrepreneurship of single mothers: selected economic and social aspects. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 68, 167-179.
- Rollnik-Sadowska, E. (2010). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Sadowska, M. (2016). Poszukiwanie Świętego Grala. Czy work-life balance to już przeszłość? *Personel i Zarządzanie*, 7(316), 12-16.
- Shelton, L.M. (2006). Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict and Venture Performance: New Insight into the Work-Family Interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2).
- Siemieniak, P., Łuczka, T. (2016). *Przedsiębiorczość kobiet. Wybrane aspekty ekonomiczne i psychokulturowe*. Poznań: Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Smoder, A. (2011). Działania na rzecz równowagi między pracą zawodową i życiem osobistym w firmach w Polsce. In: Sadowska-Snarska C. (red.). *Godzenie życia zawodowego z rodzinnym w Polsce*. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Smoder, A. (2017). *Czas pracy a problem równowagi między pracą a życiem pozazawodowym*. Pobrano z: http://www.zus.pl/documents/10182/167749/7_Agnieszka_Smoder.pdf/98d8fade-ad96-479f-982c-8a28d560fdbf (15.01.2017).
- Szymańska, M., Wolski, K. (2013). *Work-life balance. Idea, którą warto się zainteresować*. Pobrano z: http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.21/wpis.652 (15.01.2017).
- Tarnawa, A., Węclawska, D., Zadura-Lichota, P., Zbierowski, P. (2016). *GEM Polska. Raport z badania przedsiębiorczości*. Katowice: PARP, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.
- Wasilczuk, J., (2015a). Płeć a motywacje przedsiębiorcze oraz podejmowane przez mikro-przedsiębiorców decyzje zarządcze. *Problemy Zarządzania*, 13,4(56), 115-130.
- Wasilczuk, J., (2015b). Dlaczego tak mało wiemy o wzroście małych i średnich przedsiębiorstw – subiektywizm w badaniach. *Problemy Zarządzania*, 13, 1(51), 2, 13-25.

- Wilson, R.F. (2008). Keeping Women in Business (and Family). *Washington & Lee Legal Studies*, 34. Retrieved from: ssrn.com/abstract=1115468.
- Zbierowski, P. (2016). Paradoks efektw przedsiębiorczości: satysfakcja i work-life balance. In: Imperatyw przedsiębiorczości a odpowiedzialność przedsiębiorcy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 419. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 265-275
- Zbierowski, P., Węclawska, D., Tarnawa, A., Zadura-Lichota, P., Bratnicki, M. (2012). *Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska 2011*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Zięba, K. (2010). Płeć właściciela/menedżera jako czynnik kształtujący rozwój małej firmy – aspekty teoretyczne i wyniki badań empirycznych. *Zeszyty Naukowe, Ekonomiczne problemy usług nr 50, Szczecin.*, 455-463.

WORK LIFE BALANCE IN WOMEN’S LIFE – PRESENT AND POTENTIAL ENTREPRENEURS

Summary

The paper is dedicated to the problem of work life balance in the context of women entrepreneurship. Finding the right balance between work and life is a challenge to young, ambitious and educated people.

The ability to use ideal strategies to balance the demands of professional and non-professional roles determines entrepreneurial activity as much as the inherent predisposition.

The aim of the article is to present selected theoretical aspects of the work life balance of women: present and potential entrepreneurs and to present the results of empirical research conducted in this field.

Keywords: work life balance, entrepreneurship