

Rovnováha mezi prací a rodinou a pracovní spokojenost: Analýza matek kanadských psychologů

Zdroj: Work–family balance and job satisfaction: An analysis of Canadian psychologist mothers. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 64(2), 154–165. <https://doi.org/10.1037/cap0000321>

Autoři: Wiens, D., Theule, J., Keates, J., Ward, M., & Yaholkoski, A. (2023).

Abstrakt

Pracující matky se potýkají s obtížemi dosáhnout pracovní spokojenosti a rovnováhy mezi prací a rodinou. Sociální podpora může tuto nespokojenost zmírnit; profesionální psychologové mají v těchto oblastech jedinečné zkušenosti. Na otevřené otázky v této online studii odpovědělo 89 kanadských matek s kariérou v psychologii. Teoretická tematická analýza byla použita ke zkoumání písemných odpovědí týkajících se rovnováhy mezi prací a rodinou, pracovní spokojenosti a sociální podpory. Tento vzorek psychologů uvedl vysokou pracovní spokojenost a proměnlivou rovnováhu mezi prací a rodinou. Sociální podpora, včetně péče o děti, zlepšila obě tyto proměnné. Ačkoli stávající výzkum ukázal, že rovnováha mezi prací a rodinou je silným prediktorem pracovní spokojenosti, tato studie zjistila, že vysoká pracovní spokojenost přispívá k lepší rovnováze práce a rodiny. Velmi pozitivně respondentky oceňují v péči o děti podporu a vstřícnost ze strany zaměstnavatele, spolupracovníka a rodiny. Zmiňovány byly různé typy podpory zaměstnavatelů, včetně flexibility a práce na částečný úvazek. Když matkám tato podpora nebyla poskytnuta, často přešly do soukromé praxe, aby měly větší kontrolu a zlepšily rovnováhu mezi prací a rodinou. Ačkoli mnoho účastnic uvedlo, že mají větší kontrolu nad svou pracovní dobou v soukromé praxi, mnozí zaznamenali pokles rovnováhy mezi prací a rodinou. Dalším zajímavým prostředím byly akademická obec a nemocnice. Společnými výhodami těchto pracovních prostředí byla dostupnost kolegů, týmová práce, flexibilita a autonomie, zatímco nevýhodami byla byrokracie a stigma spojené s nástupem na mateřskou dovolenou. Tento výzkum nastiňuje, jaké sociální podpory (zejména pomalý návrat do práce po mateřské/rodičovské dovolené) zvyšují rovnováhu mezi prací a rodinou a pracovní spokojenost u zaměstnaných matek. Jsou diskutovány pokyny pro budoucí výzkum.

Model

Tato studie využívala teorii řízenou (deduktivní) tematickou analýzu založenou na modelu prezentovaném Parasuramanem et al. (1992), který byl odvozen z obecného modelu pracovního a nepracovního stresu od Greenhouse a Parasuramana (1986). Parasuraman a kol. předpokládali, že stresory v práci a rodině stejně jako konflikt mezi prací a rodinou, korelují s celkovou pohodou, včetně spokojenosti s prací, spokojeností s rodinou a životním stresem. Dále tvrdili, že sociální podpora ze strany pracovních a romantických partnerů ovlivňuje pohodu. Jako takové uvedli, že účinky stresorů z práce a rodiny, stejně jako konfliktů mezi prací a rodinou, na pohodu jsou zmírňovány sociální podporou (Parasuraman et al., 1992). V této studii jsme se zaměřili na spokojenost s prací jako na jeden aspekt blahobytu a na rovnováhu mezi prací a rodinou jsme se podívali jako na opačný konec kontinua konfliktu mezi prací a rodinou (Valcour, 2007).

Sociokulturní kontext – mateřství a práce v Kanadě

Počet žen v pracovní síle se neustále zvyšuje a páry s dvojitým příjmem nyní tvoří většinu všech párů se závislými dětmi v Kanadě a dalších zemích (Abeysekera & Gahan, 2019). Navzdory rostoucímu počtu žen v pracovní síle výzkum Milana a kol. (2011) zjistili, že kanadské ženy obvykle zůstávají primárními pečovatelkami o děti. Když oba partneři pracují na plný úvazek, ženy nadále tráví více hodin týdně péčí o děti a domácími pracemi než muži a množství času potřebného k dokončení těchto povinností je významně ovlivněno věkem nejmladšího dítěte. Pokud je dítě mladší 5 let, tráví ženy péčí o děti a domácími pracemi přibližně dvakrát více času než muži (Milan et al., 2011). Williams (2005) vysvětlil, že zaměstnané matky se často potýkají s předsudky, včetně doporučení, aby méně pracovaly, aby měly více času na rodinu, čelí větším výčitkám, když přijdou pozdě do práce, a čelí domněnkám, že nedosahují potřebných kvalit kvůli aktivitám péče o děti místo pracovních úkolů.

Mateřská a rodičovská dovolená jsou poskytovány na pomoc s fyzickou rekonvalescencí z těhotenství a porodu a na pomoc rodičům, kteří se starají o nové dítě (vláda Kanady, 2020). Vzhledem k tomu, jak silně jsou tyto dovolené svázány s přechodem k vyváženému rodičovství a práci, je zde důležité je zvážit. Findlay a Kohen (2012) zjistili, že kanadské matky, které pracují na plný úvazek, častěji čerpají placenou mateřskou dovolenou než matky samostatně výdělečně činné. Zjistili, že 90 % kanadských žen mimo Quebec si vzalo placenou (83,1 %) nebo neplacenou (21,4 %) mateřskou dovolenou a 72,9 % bylo zaměstnáno 12 měsíců před narozením dítěte. Být OSVČ, být osamělým rodičem, mít nižší příjem nebo nižší vzdělání bylo spojeno s nepobíráním placené mateřské dovolené. Ženy samostatně výdělečně činné měly také tendenci brát si kratší dovolenou.

Kanadská mateřská a rodičovská dovolená je obecně čerpána v rámci vládního programu provozovaného službou pojištění v nezaměstnanosti/zaměstnanosti. Počínaje rokem 1971 zákon o pojištění v nezaměstnanosti umožňoval matkám, které měly minimálně 20 týdnů příjmu podléhajícího pojištění, nárokovat až 15 týdnů peněžitých dávek v mateřství (Kanadský kongres práce, 2017). Plán se nadále vyvíjel a v prosinci 2017 kanadská vláda oznámila významné změny tohoto plánu, které zahrnovaly flexibilnější dávky mateřské a prodloužené rodičovské dovolené pro biologické nebo adoptivní rodiče a náhradní matky (Kanadský kongres práce, 2017; Vláda Kanady, 2020). Kanadská vláda nyní nabízí dvě možnosti rodičovské dovolené (kromě mateřské dovolené), o kterou může požádat jeden rodič, nebo si ji mohou rozdělit. První možností jsou standardní rodičovské dávky, které pokrývají 35 týdnů, kdy oprávnění žadatelé dostávají 55 % svého průměrného týdenního příjmu pojistitelného. Rozšířené rodičovské dávky nabízejí 61 týdnů dovolené ve výši 33 % jejich průměrného týdenního výdělku (vláda Kanady, 2020).

Ženy v roli profesionálního psychologa

Profesionální psychologové jsou definováni jako ti, kteří ukončili doktorské studium psychologie s pobytem nebo stáží v rámci své přípravy. Vzhledem k tomu, že počet žen na postgraduálních školách psychologie neustále roste (APA, 2017), roste i počet žen, které jsou profesionálními psychology. Podle výzkumu Singera et al. (2005), kanadské ženy na postgraduálních školách psychologie očekávají, že výchova dětí naruší jejich kariéru. V důsledku toho se ženy častěji než muži rozhodnou pro volbu povolání na základě pracovní flexibility (Singer a kol., 2005), rozhodnou se odložit svou kariéru, aby měly děti, nebo mít méně dětí, než doufaly (Trepal & Stinchfield, 2012). Kromě toho mají ženy v psychologii nižší platy, více se zadlužují studentskými půjčkami a mají větší mzdové rozdíly než muži i ženy v jiných vědách (APA, 2017). Politické kroky jako „stop the clock“ určené na pomoc akademickým ženám s výchovou dětí, je mohou více znevýhodnit, protože mohou být vnímány tak, že svou práci nemyslí vážně (Connelly & Ghodsee, 2011; Stinchfield & Trepal, 2010). Psycholožky mají tendenci vnímat soukromou praxi jako rozumnou alternativu, protože poskytuje pocit autonomie a umožňuje tolik flexibility, kolik je potřeba k vyvážení kariéry s jinými aspekty života (APA, 2017). Důležité je, že profesionální psychologové údajně cítí, že existuje mnoho příležitostí k zaměstnání a jsou schopni změnit zaměstnání, pokud nejsou spokojeni (APA, 2017).

Současná studie

Tato studie je tematickou analýzou rovnováhy mezi prací a rodinou a pracovní spokojeností pro kanadské matky s kariérou v profesionální psychologii. Podle modelu prezentovaného Parasuramanem et al. (1992) tato studie zvažuje roli sociální podpory, jako je politika na pracovišti, podpora péče o děti a další podpora ze strany rodiny a partnerů. Zaměření se na kanadské matky v profesionální psychologii je důležité, protože jiné země mají různé politiky týkající se mateřské a rodičovské dovolené (OECD, 2019; Americké ministerstvo práce, 2020) a je nepravděpodobné, že by zjištění zobecnila na Kanadany. Tato studie zkoumá psycholožky, které jsou odborně vyškoleny; tím se vzorek omezuje na psycholožky, které v rámci školení absolvovaly rezidenci (stáž). Tyto profesionální psycholožky mají nárok na zaměstnání na různých pracovištích, která jim umožňují přecházet mezi jednotlivými prostředními a mohou ovlivnit hodnocení jejich pracoviště, protože mají větší příležitost změnit zaměstnání, pokud nejsou spokojeny. Tato studie využívala tematickou analýzu, která umožňuje další pohled na zkušenosti matek z první ruky.

Tato studie se zabývala následující výzkumnou otázkou: Jak jsou propojeny rovnováha mezi prací a rodinou a pracovní spokojenost a jakou roli v tomto vztahu hraje sociální podpora? Předběžná analýza odhalila, že každé ze tří témat - sociální podpora, rovnováha mezi prací a rodinou a spokojenost s prací, byly vzájemně propojeny, a proto se očekává, že budou mezi odpověďmi přítomny. Jak uvedli Braun a Clarke (2006), k identifikaci témat v odpovědích účastnic, která se vztahují k výzkumné otázce, byla použita tematická analýza.

Metody

Účastníci

Této studii se zúčastnilo 89 kanadských matek z profesionální psychologie. Byly ve věku od 33 do 79 let. Konkrétní odpovědi byly vyloučeny, pokud účastník uvedl, že je zaměstnán ve Spojených státech, nebo uvedl, že měl své dítě na postgraduální škole. Většina účastnic se označila v dotazníku jako bílá rasa (93,26 %), tři jako Asiaté (3,37 %) a tři jiným způsobem (3,37 %). Pracovaly v osmi kanadských provinciích: Britská Kolumbie, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, New Brunswick, Nova Scotia a Newfoundland a Labrador a v různých prostředích, jako jsou soukromé praxe, nemocnice, školy, komunitní duševní zdraví a vysoká škola / vysoké školy. V tomto vzorku 41 účastnic pracovalo ve více než jednom prostředí.

Sběr dat

Údaje ze studie byly shromažďovány online prostřednictvím platformy Qualtrics jako součást větší studie. Účastnice byly vyzvány, aby odpověděly na

všechny otázky v průzkumu, ale mohly průzkum kdykoli ukončit. Měly možnost písemně odpovědět na čtyři otevřené otázky. Otázky se objevily na konci průzkumu a nebyly navrženy s ohledem na tento konkrétní projekt. Otázky byly následující: „Jaké byly vaše zkušenosti po návratu z rodičovské dovolené?“ „Co vás vedlo k tomu, že jste si zvolil klinickou kariéru v akademickém, veřejném a/nebo soukromém prostředí?“, „Pokud pracujete v různých prostředích, jaké jsou výhody a nevýhody každého z nich?“ a „Je ještě něco, co byste chtěli dodat?“

Zjištění

Písemné odpovědi byly zkoumány pomocí tematické analýzy, jak ji předložili Braun a Clarke (2006). Předběžná analýza odpovědí umožnila výzkumníkovi určit, že rovnováha mezi prací a rodinou, spokojenost s prací a sociální podpora jsou pro výzkumníka zajímavé a nutné je zvážit. Všechny interpretace byly ověřeny druhým výzkumníkem a vydržely období reflexe.

Hlavní zjištění této tematické analýzy se zabývají výzkumnou otázkou: „Jak jsou propojeny rovnováha mezi prací a rodinou a spokojenost s prací a jakou roli v tomto vztahu hraje sociální podpora? Zjištění se zabývá všemi 89 účastníky a jsou vylíčena třemi hlavními tématy: spokojenost s prací, rovnováha mezi prací a rodinou a sociální podpora. Tato témata se vyznačují několika podtématy (týmová práce, různorodá práce, práce na dovolené, sebeobsluha, vlna, podpora zaměstnavatele, podpora spolupracovníků, podpora rodiny a péče o děti) a byla podpořena modelem navrženým Parasuramanem et al. (1992). Ačkoli Parasuraman a spol. měl za to, že konflikt mezi prací a rodinou (rovnováha) je přímo spojen s pracovní spokojeností, tento vztah se u profesionálních psychologů zdál být obrácený - spokojenost s prací ovlivnila rovnováhu práce a rodiny spíše než že by rovnováha práce a rodiny ovlivnila spokojenost s prací.

Pracovní spokojenost

Na základě odpovědí účastnic byla spokojenost s prací v tomto vzorku profesionálních psychologek vysoká a do značné míry neměnná. V celém vzorku účastnice uvedly, že je jejich práce baví a že jejich kariéra je prospěšná. Odpovědi se lišily od přímých komentářů, jako například „Baví mě moje soukromá praxe“, až po zdlohavější vysvětlení popisující, co psychologa na jejich kariéře bavilo. Aspekty, které zřejmě zvyšují jejich spokojenost s prací, byly podtémata týmová práce/práce s kolegy a variace v jejich úkolech. Je třeba poznamenat, že nedostatek těchto aspektů nemusí nutně vést k tomu, že účastnice není spokojena se svou prací. Zdá se, že jedním z aspektů, který měl vliv na spokojenost účastnic s prací, byly problémy týkající se organizace, jako je politika, byrokracie, situace, kdy narazili na „byrokracii“ nebo pokud jejich příspěvky nebyly uznány.

Často zmiňovaným aspektem byla možnost pracovat v různých prostředích, což je důležitý rys profesionální psychologie. Když účastnice vyjadřovaly nespokojenost se svou prací, často vysvětlovaly, že si našly novou pozici v organizaci, snížily počet hodin ve svém primárním zaměstnání, aby mohly pracovat v jiném prostředí, nebo práci úplně opustily. Některé účastnice využily svou nespokojenost jako příležitost k zahájení vlastní soukromé praxe.

Když účastnice mluvily negativně o své práci, často to souviselo s tím, že neměly dostatek času mimo práci: buď chtěly méně pracovat, nebo trávit více času doma.

Celkově tento vzorek profesionálních psycholožek vyjadřoval vysokou spokojenost s prací. Je zajímavé, že se zdálo, že účastnice měly tak vysokou pracovní spokojenost, že by zvýšily svou pracovní zátěž nebo přidaly další nastavení do svého pracovního života. Zdálo se, že zvýšené požadavky jejich pracovního a soukromého života mají dopad jak na jejich spokojenost s prací, tak na rovnováhu mezi prací a rodinou.

Rovnováha práce – rodina

Rovnováha mezi prací a rodinou se u tohoto vzorku profesionálních psycholožek lišila. Některé účastnice vysvětlily, že mají dobrou rovnováhu mezi prací a rodinou, zatímco jiné uznaly, že se stále snaží dosáhnout rovnováhy mezi prací a rodinou. Zdálo se, že nejslibnějším prostředím pro matky k dosažení rovnováhy mezi prací a rodinou je práce ve školním prostředí. Některé účastnice vysvětlily, že mít děti zvýšilo jejich rovnováhu mezi prací a rodinou tím, že jim umožnilo stanovit lepší hranici mezi prací a pobytem doma.

Důležitým rozdílem mezi matkami, které uvedly, že se cítí vyvážené mezi prací a rodinou, a těmi, které se toho stále snaží dosáhnout, bylo uznání, že nemohou dosáhnout dokonalosti ve všech oblastech. Některé účastnice se mimo jiné pokoušely dosáhnout rovnováhy mezi prací a rodinou zahájením vlastní soukromé praxe, aby měly větší kontrolu nad svou pracovní dobou. I když se to některým účastnicím povedlo, jiné účastnice nejprve získaly rovnováhu mezi prací a rodinou, ale nebyly schopny ji udržet, protože jejich soukromá praxe rostla a počet odpracovaných hodin se opět zvýšil. To je podrobněji popsáno v části Soukromá praxe níže.

Další podtémata, která jsme shledali jako důležitá pro téma rovnováhy mezi prací a rodinou, byla témata týkající se nedostatku sebedůvěry a prožívání pocitů viny.

Sociální podpora

Odpovědi účastnic daly výzkumníkům dojem, že profesionální psycholožky cítí, že je důležité, aby je jejich zaměstnavatel a spolupracovníci podporovali po

návratu do práce z mateřské/rodičovské dovolené, což tvořilo dvě podtémata podpory zaměstnavatele a podpory spolupracovníků. Mnoho účastnic vysvětlilo, že chtějí po narození dítěte pracovat na částečný úvazek: Někteří zaměstnavatelé to povolovali, jiní ne. Několik matek hovořilo o touze po flexibilitě a její důležitosti. Spolu s tím, že jim byla poskytnuta zvýšená flexibilita, mnoho účastnic vyjádřilo přání změnit svůj pracovní týden na částečný úvazek nebo ekvivalent 0,8 pracovního týdne na plný úvazek. Když matky nesměly zkrátit pracovní dobu, často měnily nastavení, aby měly pod kontrolou množství, které odpracují, jak je uvedeno v části Spokojenost s prací.

Téma často zmiňované účastnicemi, když mluvily o svém návratu do práce, zahrnovalo podtéma péče o děti. Obecně se zdálo, že matky, které byly spokojené s péčí o děti, měly po mateřské/rodičovské dovolené snazší přechod zpět do pracovního prostředí. Matky, jejichž děti se obtížně přizpůsobovaly péči o děti nebo které měly problém vyzvednout své dítě včas po práci, měly větší potíže s přechodem zpět do práce. Z tohoto důvodu se podpora zaměstnavatelů ukázala jako důležitá a přínosná v oblasti péče o děti. Některé účastnice vyjádřily uznání za péči o děti na místě, přičemž jedna účastnice uvedla, že nedostatek péče o děti na místě byl důvodem, proč opustila svou práci. Mnoho účastnic také projevilo nespokojenost s hodinami péče o děti a obtížností dokončit svou práci v těchto hodinách.

Partnerská/rodinná podpora

Některé účastnice se nezabývaly placenou péčí o děti, ale spíše diskutovaly o podtématu podpory partnera/rodiny a vysvětlovaly, jak člen rodiny nebo jejich partner poskytoval nebo asistoval při péči o dítě. Ačkoli o partnerské podpoře hovořilo jen málo účastnic, často to zahrnovalo i to, že podpora nebyla k dispozici. Pravděpodobným vysvětlením je, že se předpokládala podpora partnera, ale v případech, kdy chyběla, se účastnice domnívaly, že větší podpora od partnera zlepší jejich rovnováhu mezi prací a rodinou.

Pracovní nastavení

Vzhledem k tomu, že účastnice této studie pracovaly v různých prostředích, přičemž mnoho účastnic pracovalo ve více než jednom prostředí, zjistili jsme, že je zajímavé porovnat zkušenosti mezi pracovními prostředími. Velký počet odpovědí se týkal soukromé praxe, akademické sféry a nemocničního pracovního prostředí. Bohužel komunitní, školní a vládní prostředí mělo příliš málo odpovědí a příliš mnoho proměnlivosti v rámci typu nastavení (např. vláda zahrnovala jak opravy, tak politiku, stejně jako komunita, která zahrnovala tato nastavení i neziskové agentury), aby bylo možné tato nastavení zvážit.

Soukromá praxe

Účastnice často přidaly nebo přešly na soukromou praxi poté, co měly děti, aby měly větší flexibilitu a větší rozmanitost ve svých úkolech. U některých matek přechod na soukromou praxi zvýšil rovnováhu mezi prací a rodinou, ale mnoho účastnic poznamenalo, že pokud nechávají svou praxi příliš růst, jejich rovnováha mezi prací a rodinou se opět začala snižovat.

Účastnice vysvětlily, že soukromá praxe jim umožnila vrátit se do práce na částečný úvazek, mít větší nezávislost a trávit více času s rodinou. Některé účastnice také přidaly soukromou praxi jako další nastavení. Ačkoli to bylo často děláno s cílem zlepšit jejich primární kariéru, nezdálo se, že by to pomohlo dosáhnout lepší rovnováhy mezi prací a rodinou a ve skutečnosti se často zdálo, že to rovnováhu práce a rodiny zhoršilo.

Matky v soukromé praxi vysvětlily, že nedostatek podpory spolupracovníků je nevýhodou vlastní soukromé praxe. Mnoho matek označilo soukromou praxi za izolovanou, protože neměly spolupracovníky. Účastnice často označily nutnost pracovat po večerech za nevýhodu i pro soukromou praxi. Konečně, nemít výhody a nutnost vrátit se do práce dříve po narození dítěte byla považována za nevýhodu soukromé praxe, ale účastnice oceňovaly možnost vrátit se po narození dítěte do práce na částečný úvazek.

Akademická sféra

Matky, které pracovaly na akademické půdě, měly různé zkušenosti. Některé uvedly, že mají v tomto prostředí dobrou rovnováhu mezi prací a rodinou, zatímco jiné ne. Účastnice vysvětlily, že akademická sféra nabízí dobrou sociální podporu, která napomáhá k rovnováze práce a rodiny. Podpora zaměstnavatelů se u jednotlivých účastnic lišila, přičemž některé uváděly, že mohou pracovat na částečný úvazek, zatímco jiné ne; mnoho účastnic uvedlo, že se těší flexibilitě a autonomii. Častou nevýhodou mít děti při práci na akademické půdě bylo stigma, že žena nemyslí vážně svou kariéru, pokud má děti, a také čelí problémům s čerpáním dovolené.

Existují problémy spojené s narozením dětí a čerpáním mateřské/rodičovské dovolené. Mezi tyto problémy patřilo podtéma práce na dovolené, jako je názor, že čerpání dovolené umožňuje delší čas na práci na výzkumu, a obecná potřeba pokračovat v práci během mateřské/rodičovské dovolené, aby se udrželo tempo s pokroky svých postgraduálních studentů, a zajistit, aby měli finance na svůj výzkum, když se vrátí.

Přestože profesionální psychologové v akademické sféře pracují na mateřské/rodičovské dovolené, účastnice vysvětlily, že pro ženy, které mají děti, je k dispozici omezená podpora a že je těžké udržet tempo a pokrok v jejich práci.

Zajímavé je, že nevýhody práce v akademickém prostředí zřejmě nesnižují spokojenost s prací u těch, které se naší studie zúčastnily. Odpovědi účastnic naznačují, že ženy si jsou vědomy toho, co se od nich bude vyžadovat, než se rozhodnou pro kariéru v akademické sféře. Jak již bylo zmíněno dříve, jedna účastnice, která vyjádřila smysl pro rovnováhu mezi prací a rodinou, změnila své kariérní aspirace k dosažení rovnováhy mezi prací a rodinou.

Nemocnice

Nemocniční prostředí poskytovalo profesionálním psychologům mnoho příležitostí pro sociální podporu, včetně týmové práce, což je jedno podtéma, a mezioborové spolupráce. Práce v nemocnici umožňuje mnoho pracovních možností, flexibilitu a variace úkolů. Rozdíly v úkolech se týkaly zejména účastnic, které byly napojeny na akademickou půdu, a to bylo hlášeno jako docela pozitivní.

Jednou nevýhodou práce s ostatními v nemocničním prostředí bylo, že ostatní lidé nechápali práci, kterou psycholog dělá, nebo jim odpírali uznání, které si zaslouží. Mezi další nevýhody tohoto nastavení patří, že zaměstnavatelé obecně neumožňují práci na částečný úvazek, menší flexibilita než soukromá praxe a obecnou neschopnost sladit práci a rodinu.

Naproti tomu jiné účastnice uvedly, že jim bylo umožněno pracovat na částečný úvazek a že to zlepšilo jejich rovnováhu mezi prací a rodinou.

Diskuse

Závěry této studie ukázaly, že matky-profesionální psychologové v Kanadě, které se zúčastnily naší studie, mají vysokou pracovní spokojenost a proměnlivou rovnováhu mezi prací a rodinou. Zdá se, že důležitým rozdílem mezi matkami, které měly vyšší a nižší rovnováhu mezi prací a rodinou, byla dostupnost sociální podpory, včetně dobré péče o děti, podpůrného partnera a zaměstnavatele, který rozumí potřebám souvisejícím s rolí rodiče.

Spokojenost s prací byla v tomto vzorku rovnoměrně vysoká. Zjištění, že profesionální psychologové mají vysokou pracovní spokojenost, zjistili i Rupert et al. (2012). Jak uvádí APA (2017), když matky v současném vzorku nebyly spokojeny se svou prací, často měnily pozici nebo prostředí, dokud znovu nezískaly vysokou pracovní spokojenost. V tomto vzorku se také zdálo, že profesionální psycholožky si svou práci užívaly do té míry, že špatná rovnováha mezi prací a rodinou neovlivnila jejich spokojenost s prací, jak naznačuje model Parasuramana et al. (1992), stejně jako další výzkumníci (Haar et al., 2014; Rothausen, 1994; Saltzstein et al., 2001; Yu et al., 2017). Vysoká míra pracovní spokojenosti spíše umožnila těmto psycholožkám, aby byly vysoce oddány své

práci a klientům. Jako takové tyto psycholožky často pokračovaly ve zvyšování své pracovní zátěže nebo přidávaly další nastavení do svého pracovního života, dokud se jejich rovnováha mezi prací a rodinou nesnížila. Zjištění této studie naznačují, že vztah mezi rovnováhou mezi prací a rodinou a spokojeností s prací může být u profesionálních psychologů opačný, než jak naznačuje teorie (Parasuraman et al., 1992). To znamená, že pracovní spokojenost zlepšuje rovnováhu mezi prací a rodinou, spíše než rovnováha práce a rodiny zlepšuje pracovní spokojenost. Jedním z možných důvodů tohoto obráceného vztahu je, že profesionální psycholožky mohou mít lepší přístup ke zdrojům než zaměstnanci na pozicích, které vyžadují menší nebo žádné vzdělání. V souladu se zjištěními Holtzmana a Glasse (1999) byly matky, které měly více podpory, například matky, které měly podpůrného nadřízeného, delší rodičovskou dovolenou a vrátily se do práce na méně hodin, spokojenější se svou prací a měly více práce a rodiny.

Na rozdíl od pracovní spokojenosti byla rovnováha práce a rodiny mezi účastnicemi proměnlivá. Ačkoli některé ženy vysvětlovaly, že mít děti zvýšilo rovnováhu mezi prací a rodinou, u většiny účastnic tomu tak nebylo. Tyto matky se často snažily dosáhnout rovnováhy mezi prací a rodinou zahájením vlastní soukromé praxe, aby získaly větší kontrolu nad svou pracovní dobou. To úzce souvisí s výzkumem provedeným Singerem a kol. (2005), který zjistil, že matky se pravděpodobně rozhodují o povolání na základě flexibility zaměstnání. Jiní výzkumníci také zjistili, že kontrola nad pracovní dobou může zvýšit rovnováhu mezi prací a rodinou (Fagan & Press, 2008; Holtzman & Glass, 1999; Valcour, 2007). Vzhledem k tomu, že psychologové mají tendenci mít poměrně pozitivní pohled na mnoho příležitostí dostupných na trhu práce (APA, 2017), je pro psychology snazší změnit své zaměstnání než pro mnoho jiných odborníků. Ačkoli změna zaměstnání, aby měla kontrolu nad pracovní dobou, se zpočátku zdála být úspěšná, matky v našem vzorku často pokračovaly ve zvyšování své pracovní zátěže, dokud se jejich rovnováha mezi prací a rodinou znovu nesnížila, pokud změnily nastavení na soukromou praxi.

Sociální podpora, kterou účastnice oslovily, se obvykle týkala osob z pracoviště a péče o děti. Práce na méně než plný úvazek byla pro mnoho účastnic důležitá, ale někteří zaměstnavatelé to nedovolili. Parasuraman a kol. (1992) vysvětlují, že supervizoři mohou poskytovat podporu mnoha způsoby, včetně nabízení instrumentální podpory. Umožnění flexibility a dnů pracovního volna je jedním ze způsobů, jak mohou nadřízení a zaměstnavatelé nabídnout podporu matkám.

Účastnice také hovořily o přechodném období po návratu z mateřské/rodičovské dovolené a toto přechodné období bylo plynulejší pro matky, které mohly pracovat na částečný úvazek, měly péči o děti, se kterou byly

spokojené, a cítily, že jejich práce je přiměřeně pokryta, když byly na dovolené. To je v souladu s výzkumem Fleuryho et al. (2017), kteří zjistili, že týmová podpora může u profesionálních psychologů ovlivnit spokojenost s prací. Péče o děti byla tématem mnoha účastnic. Pokud se jejich děti na péči o děti dobře nepřizpůsobily nebo matky měly problém dostat se po práci včas do školky či jeslí, aby si vyzvedly své dítě, měly matky větší potíže s přechodem zpět do práce. Výzkum obecně zjistil, že u matek, které jsou spokojené se zařízením péče o děti, je méně pravděpodobné, že pociťují pokles spokojenosti s prací (Holtzman & Glass, 1999; Rudd & McKenry, 1986). Některé účastnice místo toho, aby počítaly s placenou péčí o děti, využily svou rodinu nebo partnera. To naznačuje, že mít členy rodiny, kteří se mohou starat o své dítě, nebo mít partnera, který může dítě vyzvednout, je přínosem pro návrat matky do práce a pro její smysl pro rovnováhu práce a rodiny. Všechna výše uvedená zjištění jsou v souladu s výzkumem, který ukazuje, že podpora ze strany nadřízených, kolegů, partnerů a rodiny může zvýšit spokojenost s prací a rovnováhu mezi prací a rodinou (Alexander-Albritton & Hill, 2015; Fagan & Press, 2008; Fleury et al., 2017; Grice et al., 2011;).

Různá prostředí, která mají profesionální psychologové k dispozici, nabízejí pracujícím matkám různé příležitosti. Zdá se, že soukromá praxe umožňuje větší flexibilitu a autonomii, jak uvádí APA (2017), ale jen malou nebo žádnou podporu spolupracovníků. Soukromá praxe také neumožňovala pravidelnou mateřskou/rodičovskou dovolenou, protože matky obvykle neměly žádné dávky a potřebovaly se po krátké době vrátit do práce, aby uživily své rodiny. To je v souladu se zjištěním Findlaye a Kohena (2012), že ženy samostatně výdělečně činné méně často vezmou mateřskou dovolenou. V souladu s předchozím výzkumem (APA, 2017) poskytovala akademická sféra autonomii a flexibilitu. Umožňovala také podporu spolupracovníků, ale neposkytovala úplnou přestávku na mateřské/rodičovské dovolené. Ženy také uvedly, že po narození dítěte musely změnit své profesní ambice na akademické půdě, aby dosáhly rovnováhy mezi prací a rodinou. To přispělo k narativu, že matky v akademické sféře se cítí znevýhodněny; to je v souladu s již existující literaturou a jedná se o problém, který diskutovaly různé studie (Connelly & Ghodsee, 2011; Stinchfield & Trepal, 2010; Williams, 2005). Zdálo se, že nemocniční prostředí má největší variabilitu odpovědí účastnic; byla poskytnuta řada flexibility, která se zdála záviset na zaměstnavateli nebo nadřízeném. To je zajímavé poznamenat, protože předchozí výzkum zdůrazňoval roli zaměstnavatele nebo nadřízeného pro spokojenost zaměstnanců s prací a rovnováhu mezi prací a rodinou (Fleury et al., 2017; Holtzman & Glass, 1999; Mauno et al., 2012). Vzhledem k tomu, že flexibilita je pro pracující matky důležitá při dosahování pracovní spokojenosti a rovnováhy mezi prací a rodinou (Fagan & Press, 2008; Holtzman & Glass, 1999;

Valcour, 2007), může rozsah poskytnuté flexibility vysvětlit rozdíly v odpovědích účastnic. Jedním z aspektů nemocničního prostředí, za který mnoho účastnic vyjádřilo uznání, byla schopnost pracovat s ostatními a diskutovat o své práci s jinými odborníky, i když to vedlo k určité frustraci, když kolegové nechápali, co psychologové dělají, nebo je neuznávali. Toto zjištění podporují Fleury et al. (2017) v tom, že pracovní spokojenost je ovlivněna mezioborovou spoluprací. Některé účastnice měly také vazby na akademickou půdu ve svém nemocničním prostředí a často vyjadřovaly radost z rozdílů v úkolech, které to umožňovalo.

Revidovaný model

V model prezentovaném Parasuramanem et al. (1992) autoři teoretizovali, že stresory jak v práci, tak v rodině, stejně jako konflikt mezi prací a rodinou, korelují s celkovou pohodou, včetně pracovní spokojenosti, rodinné spokojenosti a životního stresu. Dále tvrdili, že sociální podpora z práce a partnera ovlivňuje pohodu. Jako takové uvedli, že účinky, které mají stresory z práce a rodiny, stejně jako konflikty mezi prací a rodinou, na pohodu, jsou zmírňovány sociální podporou (Parasuraman et al., 1992). Současná zjištění naznačují mírně odlišný model pro ženy profesionálních psychologů v Kanadě.

Obrázek 1 ukazuje model modifikovaný výzkumníky na základě modelu prezentovaného Parasuramanem et al. (1992). Současný model uvádí spíše rovnováhu mezi prací a rodinou než konflikt mezi prací a rodinou a místo pohody představuje uspokojení z práce. Sociální podpora byla také rozdělena do samostatných proměnných podle toho, kdo podporu poskytuje, jako je podpora zaměstnavatele nebo péče o děti, protože tyto různé podpory ovlivňují aspekty modelu samostatně a různými způsoby. Nejvýznamněji revidovaný model naznačuje, že spokojenost s prací ovlivňuje rovnováhu mezi prací a rodinou; to je v opačném směru než model původně prezentovaný Parasuramanem et al.

Protože spokojenost s prací byla u tohoto vzorku profesionálních psycholožek stejně vysoká, nezdálo se, že by byla ovlivněna rovnováhou mezi prací a rodinou, jak uvádí Parasuraman et al. (1992). Místo toho se zdálo, že rovnováha mezi prací a rodinou byla ovlivněna spokojeností s prací. Profesionální psycholožky jsou velmi oddané své práci a svým klientům. Často vědí, co se od nich bude vyžadovat, než vstoupí do konkrétního prostředí, jako je například povinnost pracovat na mateřské dovolené v akademickém prostředí. V důsledku toho se nezdálo, že by snížená rovnováha mezi prací a rodinou měla vliv na spokojenost s prací. V některých případech spíše platí, že čím více jsou profesionální psycholožky se svou prací spokojeny, tím více nakonec pracují, což zase snižuje jejich rovnováhu mezi prací a rodinou.

Zdá se, že sociální podpora funguje jako nárazník v každém vztahu v modelu. Zdá se, že podpora ze strany zaměstnavatelů a spolupracovníků, jakou

zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům pracovat na částečný úvazek nebo kolegové pokrývající práci na dovolené, tlumila účinek stresorů z pracovní role na spokojenost s prací a měla také pozitivní vliv na rovnováhu práce a rodiny. Péče o děti, poskytovaná buď zaměstnavatelem, externími zdroji nebo rodinou, měla tlumivý účinek na stresory z rodinných rolí. Kromě toho bylo také hlášeno, že mít podpůrného partnera má pozitivní vliv na pocit rovnováhy mezi prací a rodinou.

Model prezentovaný Parasuramanem et al. (1992) také diskutuje o tom, že rovnováha mezi prací a rodinou má obousměrný účinek se stresory z pracovní a rodinné role. V souladu s tím se u tohoto vzorku profesionálních psychologů vyskytly určité stresory související s pracovní rolí, jako například to, že jejich práce nebyla dostatečně pokryta, když byli na dovolené, a také různé organizační problémy, jako je „byrokracie“, která omezovala, jak mohou svým klientům pomáhat. Tato studie však důkladně nezvážila roli, kterou tyto aspekty mohou hrát v rovnováze práce a rodiny a spokojenosti s prací. Protože tyto aspekty byly v původním modelu a pravděpodobně přispívají k rovnováze práce a rodiny a spokojenosti s prací, výzkumník je v modelu ponechal, ale prezentoval je tečkovanými čarami, aby zdůraznil, že tyto vztahy nebyly v této studii důkladně analyzovány.

Silné stránky a omezení studie

Silnou stránkou této studie je vysoký počet účastníků. Analýza odpovědí od 89 účastníků umožnila důkladně porozumět zkušenostem těchto matek profesionálních psychologů. Vzhledem k omezenému počtu profesionálních psychologek v Kanadě je tento vzorek poměrně rozsáhlý. Odpovědi dále poskytli vysoce vyškolení odborníci; to zajistilo vynikající verbální a typizační dovednosti, které přispěly k odpovědím, které byly jasné, koherentní a pro výzkumníky snadno pochopitelné a interpretovatelné.

Jako každá studie má i tato několik omezení. Ačkoli počet 89 účastnic umožnil rozmanitý vzorek, přezkoumání písemných odpovědí od 89 účastnic omezilo hloubku analýzy, kterou bylo možné provést u každé jednotlivé odpovědi. Navíc otázky, na které účastnice odpovídaly, byly položeny na konci primárně kvantitativní studie a nebyly navrženy s ohledem na tento konkrétní projekt. Jako takové se odpovědi mezi účastnicemi lišily: Některé odpověděly několika celými větami a odstavci, zatímco jiné poskytly pouze několik slov v bodové formě. Ačkoli to výzkumníkovi umožnilo analyzovat odpovědi od 89 účastnic, přispělo to také k určité nejednoznačnosti. Příkladem může být účastnice, která uvedla, že pracuje ve více než jednom nastavení v kvantitativní části, ale ve své písemné odpovědi mluví pouze o jednom nastavení, aniž by specifikovala, o jaké nastavení se odvolávala. Vzhledem k tomu, že odpovědi byly

získány prostřednictvím online programu, nebylo také možné klást vysvětlující otázky. Budoucí výzkum by měl buď vést osobní rozhovory, nebo zvážit jiné způsoby, jak položit objasňující otázky.

Pokud jde o omezení vzorku, nebylo zastoupeno celé kanadské území – např. Quebec nebo Ostrov prince Edwarda. Jelikož byl průzkum k dispozici pouze v angličtině, nereprezentuje zkušenosti frankofonních psychologů. Navíc přibližně polovina kanadských psychologů je zaměstnána v Quebecu, což znamená, že mnoho psychologů v této studii chybělo. Také náš vzorek tvořili převážně bílí účastníci. Neexistují žádné dostupné údaje o rasové rozmanitosti profesionálních psychologů v Kanadě, ale výzkum provedený ve Spojených státech uvádí, že jen něco málo přes 67 % doktorandů v psychologických programech byli běloši (Callahan et al., 2018). Dalším omezením je široké věkové rozpětí našich účastnic; zkušenosti účastnic ve věku 33 a 79 let jsou pravděpodobně značně odlišné. Tato studie se také spoléhala na retrospektivní paměť účastnic, která pravděpodobně snižuje přesčas. Navíc vzhledem k náborové strategii (viz Metoda) jsme pravděpodobně měli větší účast od psychologů pracujících v nemocničních a akademických prostředích a nemuseli jsme tak dobře porozumět psychologům pracujícím výhradně v soukromé praxi. Dalším omezením je, že současná studie byla založena na již existujícím modelu, ale zjištění této studie se přímo netýkala modelu; to zahrnuje studium spokojenosti s prací místo pohody. Nakonec byl výzkumník ovlivněn svými vlastními zkušenostmi a přesvědčením, což pravděpodobně ovlivnilo výzkumníkovu interpretaci odpovědí.

Dopady

Toto je první studie, která pomocí tematické analýzy prozkoumala rovnováhu mezi prací a rodinou, spokojenost s prací a sociální podporu mezi kanadskými matkami. Tato studie jako taková vyplňuje významnou mezeru v literatuře. Tento výzkum také představuje nový model představující vztah mezi rovnováhou mezi prací a rodinou, spokojeností s prací a sociální podporou pro profesionální psychology v Kanadě. Tento výzkum je přínosný pro matky, zaměstnavatele a politiky. Zdá se, že matky těžší z politiky na pracovišti, která poskytuje plné pokrytí povinností během dovolené, umožňují matkám po návratu z mateřské/rodičovské dovolené pracovat méně než na plný úvazek a matkám, které se vrací z dovolené, aby se pomalu vrátily do zaměstnání. Tyto změny politiky by pomohly zvýšit rovnováhu mezi prací a rodinou a spokojenost s prací u matek-zaměstnanek v Kanadě. Zjištění také naznačují potřebu péče o děti na místě – zejména u velkých zaměstnavatelů, jako jsou univerzity a nemocnice. Zjištění dále dokazují, jak je důležité, aby zaměstnavatelé poskytovali rodičům větší flexibilitu. Vzhledem k tomu, že mnoho účastnic vyjádřilo přání

pracovat méně než na plný úvazek a uvažovalo o změně pracovního prostředí, pokud by to nebylo zaručeno, bylo by to pro zaměstnavatele výhodné, aby si zaměstnanci udrželi pracovní spokojenost (Dousin et al., 2021). Tato studie dále vyvíjí tlak na univerzity a vysoké školy, aby přehodnotily svou politiku s cílem vytvořit rovné podmínky pro matky v akademickém prostředí. A konečně, tato zjištění jsou užitečná pro ženy, které uvažují o práci v psychologii, protože poskytují cenné informace o zkušenostech žen v této oblasti, zejména s ohledem na akademickou, nemocniční a soukromou praxi. Celkově tento výzkum poskytuje informace o důležitosti sociální podpory a o tom, jak lze zlepšit život pracujících matek dosažením rovnováhy mezi prací a rodinou a spokojeností s prací.

Závěr

Otevřený charakter této studie umožnil kanadským psychologkám vyjádřit své osobní zkušenosti a názory na témata rovnováhy mezi prací a rodinou, spokojenost s prací a sociální podporou. Tato studie zjistila, že profesionální psychologky mají téměř stejně vysokou pracovní spokojenost a různé úrovně rovnováhy mezi prací a rodinou. Rovnováha mezi prací a rodinou neovlivnila spokojenost s prací, jak naznačovala předchozí literatura. Místo toho se zdá, že profesionální psychologky jsou se svou prací tak spokojeny a oddané svým klientům, že prodlužují svou pracovní dobu; toto rozhodnutí často snižuje jejich rovnováhu mezi prací a rodinou. Sociální podpora, jako je péče o děti, může matkám usnadnit návrat z mateřské/rodičovské dovolené a zlepšit jejich pracovní spokojenost. Aby si zaměstnavatelé udrželi zaměstnance, měli by mít pochopení pro své zaměstnance, kteří mají děti, a být ochotni vyjednávat o možnostech flexibility. To platí zejména pro zaměstnavatele profesionálních psychologek, protože tyto zaměstnankyně jsou vysoce kvalifikovány a mohou snadno změnit zaměstnání, aby získaly podporu, kterou potřebují k dosažení rovnováhy mezi prací a rodinou. Celkově mají profesionální psychologky různé zkušenosti podle prostředí a počtu prostředí, ve kterých pracují. Jedinečné podmínky a příležitosti profesionální psychologie vytvářejí oblast plnou různých cest pro budoucí výzkum.