



EMOCJONALNA PRACA GRANICZNA JAKO KATEGORIA UŻYTECZNA W BADANIACH RELACJI POMIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM W CZASIE PANDEMII COVID-19

Pandemia COVID-19 skomplikowała relacje pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. W tym kontekście podjęty został problem badawczy sprowadzający się do zrozumienia dynamiki emocji osób łączących obie sfery życia (zwłaszcza pracujących zawodowo rodziców) oraz zrekonstruowania wzorów ich pracy emocjonalnej. Wychodząc od teorii obszarów granicznych (*life-work border theory* i *boundary theory*) autorka proponuje nową kategorię teoretyczną: emocjonalną pracę graniczną oraz związaną z nią perspektywę analizy obszarów przenikania się domeny zawodowej i prywatnej. Podstawą empiryczną artykułu są badania jakościowe (wywiady pogłębione) z kobietami i mężczyznami znajdującymi się w zróżnicowanej sytuacji rodzinnej i pracującymi w małych firmach rodzinnych, korporacjach i organizacjach pozarządowych działających w trybie projektowym. Wnioski z badań dotyczą napięć między sferą zawodową a prywatną oraz wewnątrz każdej z nich, szczególnie wyraźnych w czasie pandemii, lecz stanowiących konsekwencję uniwersalnych mechanizmów społeczno-kulturowych.

Słowa kluczowe: praca emocjonalna; pandemia COVID-19; praca graniczna; teoria obszarów granicznych; relacje praca – życie

Emotional Boundary Labor as a Useful Category for the Studies of the Relations Between Professional Work and Private Life During COVID-19 Pandemic

The COVID-19 pandemic has intensified the processes complicating work and private life relations. In this context, the author sets out to understand the dynamics of emotions experienced by people who combine both spheres of life (with a focus on working parents) and reconstruct the patterns of their emotional labor. Based on the life-work border theory and boundary theory assumptions, the author proposes a new theoretical category: emotional boundary labor and the related research perspective. The paper's empirical basis is qualitative research (in-depth interviews) with women and men of various family statuses working in three types of organizations (small family businesses, corporations, and NGOs operating in a project mode). The research results point at the tensions between

the professional and private spheres and within each of these domain, notably manifested during a pandemic but resulting from universal socio-cultural mechanisms.

Key words: emotional labor; boundary theory; COVID-19 pandemic; boundary work; life-work relations

Wstęp: ramy teoretyczne oraz kontekst podjętych rozważań

Celem artykułu jest analiza dynamiki emocji doświadczanych przez osoby łączące pracę zawodową i życie prywatne (ze szczególnym uwzględnieniem doświadczeń pracujących zawodowo rodziców) oraz rekonstrukcja wzorów podejmowanej pracy emocjonalnej. Podjęcie tego celu jest uzasadnione w kontekście zmian relacji praca – życie spowodowanych przez pandemię COVID-19. Autorka uzupełnia koncepcję pracy granicznej sformułowanej w ramach teorii obszarów granicznych (*life-work border theory* i *boundary theory*) o aspekt związany z pracą emocjonalną definiowaną w ramach kulturowych teorii emocji. W konsekwencji zaproponowana została koncepcja emocjonalnej pracy granicznej, która posłużyła do analizy wyników badań poświęconych łączeniu pracy zawodowej i życia prywatnego w czasie pandemii COVID-19. Podstawowe pytanie postawione w artykule brzmi: co nowego kategoria emocjonalnej pracy granicznej wnosi do socjologicznych analiz relacji pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Drugie ważne pytanie dotyczy tego, jaki obraz doświadczeń związanych z łączeniem pracy zawodowej i życia prywatnego w czasie pandemii wyłania się z badań empirycznych wykorzystujących kategorię emocjonalnej pracy granicznej i jak dalece wnioski z badań dotyczą mechanizmów specyficznych dla czasu pandemii, a jak bardzo – uniwersalnych.

Analizując teorie opisujące relacje pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym można zauważyć zwrot w co najmniej dwóch kierunkach. Pierwszy jest wyznaczony przez rosnące komplikowanie się zależności między pracą zawodową a życiem prywatnym i wiąże się z krytyką koncepcji *work-life balance* (WLB) z perspektywy teorii granic praca–życie (*work-life border theory*) (Clark 2000) oraz teorii obszarów granicznych (*boundary theory*) (Allen, Cho, Meier 2014; Ammons 2013; Kreiner, Hollensbe, Sheep 2009). Opisywanie relacji pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym z perspektywy równowagi bądź jej braku oraz traktowanie równowagi jako konsekwencji aktów równoważenia oddzielnych domen zostało przeciwstawione traktowaniu pracy i życia jako obszarów, które przenikają się wzajemnie zmuszając jednostki do integrowania w swym życiu odrębnych logik. Teorie obszarów granicznych opisują zatem to, w jaki sposób różne sfery działania i realizowania ról spotykają się w jednym doświadczeniu (Mroczkowska, Kubacka 2020: 46). W tym kontekście teorie

work-life border oraz *boundary* traktowane są łącznie zważywszy na zasadnicze podobieństwa między nimi.

Drugi ze wspomnianych kierunków wiąże się z podkreśleniem odmiennego rozłożenia akcentów między wspomnianymi teoriami. *Work-family border theory* dotyczy relacji między pracą a rodziną z uwzględnieniem: (1) granic czasowych (informujących, kiedy podejmowane są działania typowe dla roli z określonej domeny); (2) granic przestrzennych (wskazujących, gdzie występuje zachowanie typowe dla roli z określonej domeny); (3) ról zawodowych (określających normy oraz wzory zachowań w domenie płatnej pracy); (4) ról rodzinnych (odnoszących się do analogicznych norm i skryptów behawioralnych w domenie prywatnej); (5) ludzi związanych z pracą i rodziną (*domain members*), z którymi jednostki wchodzi w trwałe, ustrukturalizowane interakcje. Jeśli strefa domu i pracy jest wyraźnie oddzielona, mamy do czynienia z mocnymi (*thick*) granicami, a jeśli obie domeny mieszają się – granice są cienkie i słabe (Mroczkowska, Kubacka 2020: 47). *Boundary theory* koncentruje się natomiast na tworzeniu, utrzymaniu oraz modyfikowaniu granic mentalnych, a więc wysiłkach podejmowanych w celu poznawczego porządkowania oraz sprawowania kognitywnej kontroli nad otaczającą rzeczywistością (Zerubavel 1991; Ashforth, Kreiner, Fugate 2000). Teoria ta odnosi się do granic mających przede wszystkim psychologiczny charakter. Perspektywę tę stosuje się do analizy (1) znaczeń, jakie jednostki przypisują obszarom pracy i domu (Nippert-Eng 1996), (2) przechodzenia pomiędzy rolami pełnionymi w pracy i w rodzinie (w wymiarze częstotliwości i łatwości) (Ashforth, Kreiner, Fugate 2000). Podsumowując, podczas gdy *work-life border theory* koncentruje się na cechach granicy między pracą zawodową a życiem prywatnym wpływających na sposób jej przekraczania przez jednostki, teoria *boundary* skupia się na granicach mentalnych i nadawaniu przez jednostki subiektywnych znaczeń swoim doświadczeniom związanym z funkcjonowaniem w obu domenach. Przejście od myślenia w kategoriach teorii *border* do teorii *boundary* wiąże się z uwzględnianiem w coraz większym stopniu subiektywnej, choć uwarunkowanej społecznie (strukturalnie) perspektywy jednostki. Można postawić tezę, że *life-work border theory* opisuje pewne podstawowe elementy zewnętrznego kontekstu, w którym ustanawiane są granice psychologiczne będące przedmiotem zainteresowania *boundary theory*.

Granice mentalne mają coraz większe znaczenie ze względu na specyfikę pracy w warunkach „nowej gospodarki” (opartej na wiedzy i intensywnym rozwoju technologii) rozwijającej się od lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Z jednej strony mamy bowiem do czynienia z elastycznością pracy, która potencjalnie pozwala na względnie harmonijne łączenie jej z życiem prywatnym, w tym z zobowiązaniami wynikającymi z pełnienia ról rodzinnych (Gądecki, Jewdokimow, Żadkowska 2017). Z drugiej jednak strony zwiększenie intensywności pracy i wydłużenie czasu na nią poświęcanego sprawia, że praca w coraz

większym stopniu ingeruje w przestrzeń prywatną. Jednostki „przynoszą pracę do domu”, są mentalnie zaabsorbowane pracą w czasie poświęcanym na życie prywatne, doświadczają w związku z tym ambiwalencji, napięć i konfliktów. Równocześnie zobowiązania na gruncie prywatnym również do pewnego stopnia oddziałują na pracę. Obie domeny pozostają we wzajemnej interakcji, która wpływa na doświadczanie każdej z nich przez jednostkę. Poszerza się zatem obszar graniczny rozumiany jako mentalne zanurzenie w obu domenach, swoisty obszar wspólny wymagający zarządzania (*boundary management*). Zarządzenie obszarem granicznym polega na wytwarzaniu sposobów godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, usuwaniu napięć, znajdowaniu sposobów na rozwiązanie konfliktów lub niedopuszczaniu do ich powstania, tworzeniu „planów awaryjnych” na wypadek powstania kolizji zobowiązań. Dla opisanie tych działań autorka będzie posługiwać się kategorią *pracy granicznej*.

Relacje pomiędzy pracą a życiem prywatnym komplikują się jeszcze z innego powodu. Zobowiązania w ramach życia prywatnego (rodzinnego) i podejmowane w związku z nimi aktywności w coraz większym stopniu przypominają pracę. Współczesne standardy wykonywania nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym, pracy opiekuńczej oraz wychowywania dzieci niejednokrotnie nakładają na jednostki obowiązek posiadania profesjonalnej wiedzy i umiejętności. Systemy eksperckie wpływają na wyznaczanie akceptowalnych wzorów zachowań w ramach określonych ról społecznych (w tym ról rodzinnych). Najbardziej czytelnym przykładem jest profesjonalizacja macierzyństwa (rodzicielstwa) (Urbańska 2009) oraz traktowanie pewnych aspektów życia prywatnego (rodzinnego) w kategoriach projektu (Bieńko 2020). Swoistym projektem może być wychowanie dziecka, bycie w związku czy prowadzenie domu. Konstruowanie wskazanych projektów stanowi planowe działanie, wymagające przemyślanego inwestowania zasobów (środków finansowych, czasu, energii). Zatem również i w tym kontekście relacje pomiędzy pracą (zawodową) a życiem prywatnym (a szczególnie tymi jego obszarami, które wiążą się z wykonywaniem nieodpłatnej pracy) są coraz bardziej nieprzejrzyste.

Relacje pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym dodatkowo skomplikowała pandemia COVID-19, za sprawą której praca znacznej części osób czynnych zawodowo w całości przeniosła się do domu¹. Ponadto edukacja

¹ Według ustaleń GUS, w końcu grudnia 2020 roku (kiedy kończył się etap zbierania danych w ramach projektu stanowiącego podstawę empiryczną niniejszego artykułu), zdalnie pracowało 10,8% ogółu pracujących (było to o 5 punktów procentowych więcej niż w poprzednim kwartale). Zdalna praca była częściej wykorzystywana w sektorze publicznym niż prywatnym, a obszary, w których była świadczona najczęściej to: informacja i komunikacja, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, edukacja oraz administracja publiczna (GUS 2021). Oznacza to, że pracę zdalną świadczą przede wszystkim

zdalna oraz zamknięcie żłobków i przedszkoli² spowodowały jeszcze silniejsze niż wcześniej nakładanie się na siebie obowiązków związanych z funkcjonowaniem w rolach zawodowych i pozazawodowych. Granice przestrzenne i czasowe pomiędzy obu domenami zostały zawieszane. Pojawiły się codzienne wyzwania wynikające z konieczności uwzględniania potrzeb i zobowiązań osób żyjących pod jednym dachem. Jednostki stanęły wobec konieczności ponownego ustanowienia relacji między pracą zawodową a życiem prywatnym. Musiały przy tym uwzględniać zmienność sytuacji zewnętrznej i pojawiające się obszary ryzyka oraz to, że partnerzy interakcji zarówno na gruncie zawodowym, jak i prywatnym zmagają się z podobnymi wyzwaniami. Procesy negocjowania, ustanawiania i przekształcania relacji pomiędzy sferą zawodową a pozazawodową stały się istotnym elementem codzienności jednostek. Wyżej wymienione mechanizmy ilustrują badania prowadzone w wielu krajach od początku pandemii (Bick, Blandin, Mertens 2021; Andrade, Fernandes 2021; Kerman, Korunka, Tement 2021; Hjálmsdóttir, Bjarnadóttir 2021). W kontekście ich wyników można postawić tezę, że zmiany wywołane przez pandemię zintensyfikowały procesy wytwarzania obszarów granicznych, czyniąc je bardziej wyraźnymi. Obszar graniczny uległ poszerzeniu i zaczął obejmować większość (jeśli nie całość) doświadczeń jednostek. W związku z tym badania poświęcone obszarom granicznym właśnie w czasie pandemii pozwalają bardziej precyzyjnie scharakteryzować mechanizmy oddziałujące na styku obu domen opisywane przez teorię obszarów granicznych.

Badania stanowiące empiryczną podstawę niniejszego artykułu pozwoliły dostrzec pewne braki w obrębie teorii obszarów granicznych. O ile ramy pojęciowe proponowane przez teorię *boundary* pozwalają interpretować proces zarządzania obszarem granicznym w wymiarze procesów poznawczych i behawioralnych, o tyle zabrakło ram pozwalających interpretować doświadczenia emocjonalne, których nie można sprowadzać jedynie do jednostkowych

osoby relatywnie uprzywilejowane ze względu na poziom wykształcenia i związaną z nim pozycję społeczno-zawodową.

² Pomiędzy 12 marca a 4 maja 2020 roku żłobki i przedszkola były zamknięte. Od 4 maja 2020 ich działanie było uzależnione od spełnienia wytycznych Głównego Inspektora Sanitarnego i decyzji władz samorządowych. Szkoły pozostały zamknięte do końca roku szkolnego i prowadziły edukację zdalną w różny sposób – w zależności od posiadanych zasobów i umiejętności nauczycieli. We wrześniu 2020 roku uczniowie wrócili do szkół. Od października 2020, wraz ze wzrostem liczby zachorowań (w drugiej fali pandemii) szkoły przeszły ponownie na edukację zdalną. Wyjątek stanowiły klasy nauczania początkowego, które uczyły się stacjonarnie do wprowadzenia całkowitego zamknięcia szkół w drugiej połowie semestru. Przedszkola i żłobki funkcjonowały w reżimie sanitarnym reagując na bieżąco na pojawiające się zagrożenia – wprowadzając kwarantannę lub nadzór epidemiczny dla całych placówek bądź poszczególnych grup. (zob. <https://www.gov.pl/web/koronawirus>, data dostępu: 5.05.2021). Decyzje te zapadały z dnia na dzień, co znacznie utrudniało organizację pracy oraz opieki z perspektywy rodziców.

doświadczeń stanowiących przedmiot zainteresowania psychologii. Emocje doświadczane przez jednostki stanowią pochodną ponadindywidualnych uwarunkowań – w analizowanym przypadku globalnego kryzysu społecznego wywołanego pandemią, ambiwalencji strukturalnych związanych ze sprzecznymi wymaganiami normatywnymi wynikającymi z funkcjonowania jednostek w obu domenach i ambiwalencji społecznych przejawiających się w interakcjach na styku obu domen i w ramach każdej z nich (Connidis, McMullin 2002a, 2002b; Connidis 2015; Sikorska 2020). Emocje są równocześnie czynnikiem tworzącym bardziej lub mniej trwałe układy społeczne, spajającym jednostki w określony sposób; stanowią źródło konkretnych zachowań i motywacji do działań jednostkowych i zbiorowych; nadają znaczenie relacjom i sytuacjom społecznym (Ahmed 2013; Krajewski 2020). Zarządzając obszarem granicznym jednostki podejmują również pracę emocjonalną, której celem jest regulacja emocji i próby usuwania napięć nie tylko na poziomie intrapsychoicznym, lecz także interakcyjnym i w pewnym (ograniczonym) stopniu – na poziomie strukturalnym. Dla pełnego zrozumienia dynamiki obszarów granicznych oraz wzorów społecznego funkcjonowania jednostek w ich ramach potrzebne jest wprowadzenie kategorii *emocjonalnej pracy granicznej*. Autorka wywodzi jej znaczenie z założeń kulturowych teorii emocji poddanych interpretacji z perspektywy teorii obszarów granicznych.

Od koncepcji równowagi praca–życie (*work-life balance*) do koncepcji obszarów granicznych

Teoria obszarów granicznych wyrosła z krytyki koncepcji równowagi między pracą a życiem (*Work-Life Balance*) (Guest 2002). Jak piszą Dorota Mroczkowska i Małgorzata Kubačka (2020: 38), programy WLB z ich podstawowym założeniem utrzymywania równowagi między pracą i życiem oraz wdrażania rozwiązań służących łączeniu różnych ról społecznych w sposób umożliwiający osiągnięcie satysfakcji w obu sferach stały się niewystarczające wobec narastającej złożoności, płynności i niepewności współczesnych powiązań między pracą a życiem (w tym życiem rodzinnym).

Koncepcje WLB mają w dużej mierze postulatywny charakter. Opierają się bowiem na pozytywnie wartościowanym, abstrakcyjnym, trudnym do operacjonalizacji pojęciu równowagi, która przez poszczególne jednostki może być osiągnięta na rozmaite sposoby, w krótszej lub w dłuższej perspektywie czasowej. Ponadto poczucie równowagi lub jej zakłócenia jest w dużej mierze subiektywne, zatem może, choć nie musi, wiązać się z zewnętrżnie identyfikowalną (nie)równomiernością zaangażowania w obie sfery. Jak wskazuje David E. Guest (2002), równowaga między pracą a życiem może przybierać wiele różnych

postaci w zależności od kultury organizacyjnej miejsca pracy, sytuacji rodzinnej pracownika, płci i wariantów norm określających zaangażowanie kobiet i mężczyzn w życie rodzinne. Do czynników różnicujących można dodać również pomijaną w pracach Guesta kondycję emocjonalną i psychofizyczną danej osoby. Równowaga między sferą zawodową a prywatną nie oznacza zatem prostego aktu równoważenia obu domen, lecz raczej poszukiwanie możliwego do zaakceptowania związku pomiędzy nimi. Rozumiana w ten sposób równowaga ma charakter dynamiczny – charakteryzuje się zmiennością w zależności od zdeterminowanych sytuacyjnie potrzeb (Mroczkowska, Kubacka 2020: 38). Dualistyczne ujęcie relacji praca–życie abstrahuje również od złożoności rzeczywistości pozazawodowej, obejmującej różne formy pracy nieodpłatnej oraz ignoruje fakt, że praca jest również częścią życia.

Wobec powyższych argumentów krytycznych pod adresem teorii WLB, teorie obszarów granicznych pozwalają bardziej precyzyjnie określić relacje pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym, uwzględniają bowiem zróżnicowany obraz pracy (nie tylko zawodowej) i życia prywatnego (którego nie da się w prosty sposób traktować jako przeciwieństwa pracy). Ponadto, teoria obszarów granicznych skupia się na dynamicznym procesie konstruowania i przekształcania relacji pomiędzy obiema domenami, traktowanymi rozłącznie jedynie na poziomie symbolicznym (na potrzeby niezbędnego uproszczenia analizy i wyводу).

Płynność, niepewność i rozmycie ról zawodowych i rodzinnych stają się szczególnie czytelne w kontekście pandemii i wynikających z niej zmian codziennego funkcjonowania jednostek. O ile przed pandemią słowa Paige Edley (2001: 28; Mroczkowska, Kubacka 2020: 38), iż „w rzeczywistości nigdy nie opuszczamy jednej sfery i nie wkraczamy w inną (...), przekraczamy granice jednego lub dwóch obszarów, będąc jednocześnie zanurzonym w obu światach”, mogły dotyczyć przede wszystkim sfery mentalnej, o tyle wobec konieczności łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych w jednym czasie i miejscu odnoszą się one do również do praktyk codzienności.

Pytanie, do jakiej sfery (pracy czy czasu wolnego, sfery zawodowej czy prywatnej) dana aktywność należy, skłania do poszukiwania subiektywnych znaczeń przypisywanych poszczególnym aktywnościom przez jednostki. Na przykład rutynowe prace w gospodarstwie domowym (np. pranie, sprząatanie, przygotowywanie posiłków) mogą, w zależności od kontekstu, być traktowane jako obowiązek wynikający z roli społecznej, odpoczynek po pracy zawodowej bądź element przygotowania się do pracy zawodowej. Powyższa klasyfikacja nie jest ani zamknięta ani rozłączna.

Na powstawanie obszaru granicznego wpływ ma stopień elastyczności oraz przepuszczalności granic (Mroczkowska, Kubacka 2020: 48). Granice są elastyczne wówczas, gdy dają się przesuwac, a przepuszczalne, gdy elementy

z jednej domeny mogą okresowo funkcjonować w drugiej. Elastyczność i przepuszczalność mogą być rozpatrywane w każdym z wymiarów granic: czasu, miejsca i granic psychologicznych. Siła granic może być porównywalna w każdym z wymiarów, co może na przykład oznaczać rozłączność czasu, miejsca oraz psychologicznego zaangażowania w aktywności z obu domen. Inny scenariusz sprowadza się do zróżnicowania siły granic w poszczególnych wymiarach. Jednostka może więc czasowo i przestrzennie rozdzielać zaangażowanie w sprawy zawodowe i prywatne, lecz mentalnie angażować się w którąś z domen, pomimo przekroczenia granicy przestrzennej bądź czasowej. Kolejny wariant polega na wzmacnianiu siły granicy w jednym z wymiarów w celu kompensowania jej słabości w innych wymiarach. Na przykład osoba pracująca w domu, w którym równocześnie przebywają bliscy potrzebujący jej zaangażowania, może wzmacniać granice psychologiczne i świadomie koncentrować uwagę na zadaniach w ramach wybranej domeny zawieszając mentalne zaabsorbowanie innymi sprawami. Co istotne, granice cechuje różny stopień (a)symetryczności, co daje możliwość identyfikowania, po stronie której domeny (pracy czy życia prywatnego) granica jest w większym stopniu przepuszczalna. Przepuszczalność i elastyczność są podstawowymi pojęciami związanymi z badaniem dynamiki granic między domenami w kontekście ich integracji, przemian i konfliktów (Mroczkowska, Kubacka 2020: 48).

W zależności od cech granic i dynamiki obszarów granicznych jednostka może dokonać oceny jakości swojego funkcjonowania w obu domenach na kontinuum: konflikt – facylitacja. Pierwszy z biegunów oznacza sytuację sprzecznych wymagań i wzajemnego zakłócania aktywności w każdej z domen przez fakt zaangażowania w obie. Krańcowo odmienna sytuacja polega na tym, że aktywność w jednej z domen ułatwia funkcjonowanie w drugiej za sprawą zgromadzonego doświadczenia i zasobów. Jednostki mogą stale bądź okresowo dążyć do łączenia obu domen bądź oddzielania ich od siebie na kontinuum (integracja – segmentacja). Doświadczenia konfliktu bądź facylitacji wywołują odmienne emocje, spośród których część stawia jednostkę wobec konieczności podjęcia pracy emocjonalnej. Ponadto odmienne emocje wywołują akty integrowania i segmentacji, w zależności od tego, czy wynikają z woli jednostki czy z zewnętrznego przymusu.

W stronę koncepcji emocjonalnej pracy granicznej

O ile koncepcja granicy psychologicznej odnosi się do wymiaru poznawczego – związanego z określonymi sposobami myślenia o pracy, życiu prywatnym oraz ich wzajemnych powiązaniach (Nippert-Eng 1996) oraz behawioralnego – odnoszącego się do aktów przemieszczania się między rolami

charakterystycznymi dla obu domen (Ashforth, Kreiner, Fugate 2000), o tyle brak w niej bezpośredniego odniesienia do wymiaru emocjonalnego. Jest on jednak istotny, ponieważ w obrębie każdej z domen wyzwalane są emocje, które utrzymują się w jednostkach pomimo przekraczania granic pomiędzy domenami i wpływają na doświadczanie każdej z nich. Ponadto źródła napięć mogą być lokalizowane nie tylko w jednej bądź drugiej domenie, lecz w stanowiącej całość konfiguracji praca zawodowa – życie prywatne (rodzinne).

Teoria obszarów granicznych przełamuje dychotomiczną wizję jakościowo odmiennych domen. W tym kontekście również dychotomiczne koncepcje sformułowane na gruncie socjologii emocji mają jedynie symboliczne znaczenie, ponieważ złożone doświadczenia jednostek nie dają się opisać za pomocą rozłącznych kategorii. W tym miejscu zostanie przytoczona teoria orientacji emocjonalnych Stephena Gordona (1989). Zawarty w niej dychotomiczny model służący opisowi uwarunkowanych kulturowo doświadczeń emocjonalnych będzie stanowił punkt wyjścia dla przedstawienia koncepcji opartej nie na mechanizmie alternatywy (albo-albo), lecz koniunkcji (zarówno, jak i).

Teoria orientacji emocjonalnych Gordona zakłada, że istnieją dwa odmienne, zależne od kultury sposoby doświadczania emocji: instytucjonalny i impulsywny, określane również mianem orientacji emocjonalnej. Rozróżnienie to stanowi pochodną idei Ralpa Turnera (1976), zgodnie z którą jednostki „odnajdują swoje prawdziwe, głębokie, wewnętrzne *ja* jako umiejscowione albo w zachowaniu instytucjonalnym (normatywnym), albo impulsywnym (niekiedy przeciwnym normom)” (Turner, Stets 2009: 47). Orientacja instytucjonalna zakłada relatywnie niższą intensywność emocji i dłuższy czas ich przeżywania, większe dostosowanie pomiędzy ekspresją a normami zakładającymi opanowanie. Słownik emocji obejmuje etykiety emocji wtórnych i uspołecznionych takich jak: współczucie, poważanie, nostalgia, pogarda, oburzenie i morale. Orientacja impulsywna zawiera natomiast wzorce intensywnego i względnie krótkiego przeżywania emocji, dążenie do zgodności pomiędzy uczuciami a ich ekspresją. Słownik emocji zawiera określenia takich uczuć jak: furia, irytacja, wstręt, zaskoczenie, strach, złość i podniecenie (w dużej mierze odnosi się do emocji pierwotnych). W ramach orientacji impulsywnej praca emocjonalna polega na uwalnianiu emocji i niwelowaniu blokad, natomiast w ramach orientacji instytucjonalnej – na samokontroli i powściągnięciu ekspresji (Gordon 1989; Turner, Stets 2009: 48).

We współczesnych społeczeństwach obie orientacje funkcjonują równolegle w zależności od kontekstu. Orientacja instytucjonalna wyznacza standardy zachowań w sytuacjach formalnych, w tym w przestrzeni zawodowej, a orientacja impulsywna – w przestrzeni prywatnej. Na poziomie realnych doświadczeń jednostek ani domeny, w ramach których wyzwalane są emocje, ani sposoby przeżywania emocji nie są rozłączne. Przenikanie się obu sfer sprawia, że praca

emocjonalna polega również na podejmowaniu decyzji, jaki rodzaj ekspresji jest możliwy i pożądany w danych warunkach – kiedy należy kontrolować emocje, a kiedy i w jaki sposób oraz komu można je ujawnić.

Standardy ról zawodowych, zwłaszcza w profesjach związanych z kontaktem z ludźmi obejmują coraz częściej nawiązanie emocjonalnej więzi i uważność na potrzeby i emocje klientów bądź partnerów biznesowych. Rozwijanie kompetencji z tym związanych jest traktowane jako element procesu przygotowania do zawodu (Sigmar, Hynes, Hill 2012). Z drugiej strony role rodzinne (a zwłaszcza partnerskie i rodzicielskie) zawierają niejednokrotnie sprzeczne normy – z jednej strony związane z autentycznością emocji i ich ekspresji, a z drugiej strony z samokontrolą motywowaną odpowiedzialnością za dobrostan partnerów interakcji. Szczególnie wyrazistym przykładem jest złość w relacjach rodzicielskich. Z jednej strony rodzice otrzymują kulturowy przekaz, że mają prawo w określonych sytuacjach złościć się na dziecko i to wyrazić, ponieważ w ten sposób zaznaczają własne granice i uczą dziecko, że inni ludzie posiadają granice. Z drugiej jednak strony rodzice są motywowani do kontrolowania złości z uwagi na poszanowanie granic dziecka oraz obawę, że zbyt intensywna ekspresja złości może wyrządzić dziecku krzywdę emocjonalną (Rodriguez, Green 1997; Parfitt, Ayers 2012). Profesjonalizacja rodzicielstwa przejawia się zatem wzrostem standardów kompetencji psychologicznych. W konsekwencji rodzice mogą doświadczać poczucia nieadekwatności, gdy ich ekspresja emocji w określonej sytuacji jest oceniana jako niedostateczna lub nadmierna.

Przenosząc sposób myślenia zaczerpnięty z teorii obszarów granicznych na rozważania na temat orientacji emocjonalnych można postawić tezę, że w ramach konfiguracji obu domen tworzy się emocjonalny obszar graniczny będący złożonym układem obu orientacji emocjonalnych opisywanych przez Gordona. Pracę emocjonalną można zatem traktować jako sposób poszukiwania dynamicznej równowagi – odnajdywania względnego porządku w złożonej konstelacji emocji instytucjonalnych i impulsywnych przenikających pomiędzy domenami. Praca emocjonalna obejmuje ponadto przywracanie równowagi przez normalizację przekroczeń granic związanych z odczuwaniem i ekspresją określonych emocji. Przykładem działań normalizacyjnych może być sytuacja, w której jednostka tłumaczy sobie, że miała prawo czuć to, co czuła i wyrazić to w określony sposób, nawet jeśli było to częściowo lub w całości niezgodne z jej wyobrażeniem o społecznych standardach reagowania w danym kontekście.

Johnatan S. Turner i Jan E. Stets (2009: 49) stawiają tezę, że Gordonowskie rozróżnienie impulsywnej i instytucjonalnej orientacji emocjonalnej pozwala podważyć argument Arlie Hochschild dotyczący alienującego wymiaru pracy emocjonalnej. W ujęciu Gordona zarządzanie emocjami przez organizacje nie musi prowadzić do „fałszywego ja”, jeśli to „ja” mieści się w ramach orientacji instytucjonalnej. Kontrolowanie objawów swoich emocji w pracy może więc stanowić

odzwierciedlenie prawdziwego „ja” danej osoby. Z punktu widzenia Gordona tylko ci ludzie, których prawdziwe „ja” mieści się w ramach orientacji impulsywnej, mogą potencjalnie pasować do opisu wyalienowanego robotnika autorstwa Hochschild. Zarówno koncepcja Hochschild, jak i Gordona bazuje jednak na myśleniu w kategoriach dychotomii („prawdziwe ja” *versus* „fałszywe ja”, orientacja instytucjonalna *versus* orientacja impulsywna). Przyjmując sposób myślenia znoszący dychotomie i uwzględniając złożoność emocjonalnych doświadczeń jednostek w ramach obszarów granicznych można postawić tezę, że alienujące znaczenie ma nie tyle (czy nie tylko) praca, w której jednostki muszą ukrywać swoje prawdziwe „ja”, ile konfiguracja praca–rodzina, w obrębie której jednostki doświadczają wątpliwości, czy w ogóle prawdziwego „ja” mogą doświadczyć.

W sytuacji wymuszonego przez pandemię stałego nakładania się kontekstów zawodowych i prywatnych alienacja wynika z konieczności kontynuacji pracy (zarówno zawodowej, jak i opiekuńczej) pomimo doświadczania trudnych emocji czy wręcz wyczerpania emocjonalnego mającego źródło w konfiguracji praca–rodzina. W momencie zawieszenia granic czasowych i przestrzennych jednostki doświadczają konfliktu zobowiązań pomiędzy domenami i w ramach każdej z nich. Równocześnie brakuje jakiegokolwiek wsparcia z zewnątrz, które zdaje się niezbędne wobec ograniczonych zasobów wsparcia udzielanego sobie przez członków rodziny. Ponadto brakuje przestrzeni zewnętrznej wobec ról zawodowych i rodzinnych, w których jednostki mogłyby odreagowywać napięcia i regenerować siły psychofizyczne. W powyższej sytuacji znaleźli się przede wszystkim rodzice małych dzieci. Wskazuje na to między innymi Raport Komisji Europejskiej z 2021 roku. Na podstawie badań sondażowych przeprowadzonych online w 27 krajach Unii Europejskiej w kwietniu i lipcu 2020 roku, na próbie wynoszącej 63.354 osoby w pierwszej turze badań i 24.123 osoby w drugiej turze, można stwierdzić, że zaburzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w większym stopniu doświadczyli rodzice sprawujących opiekę nad dziećmi poniżej 17. roku życia niż osoby niemające dzieci pod opieką. W największym stopniu zakłóceń równowagi oraz konfliktów pomiędzy pracą a życiem rodzinnym doświadczały natomiast pracujące zawodowo kobiety mające dzieci poniżej 12. roku życia (Eurofound 2020: 20–22). Jako wskaźniki braku równowagi oraz leżącego u jego podłoża konfliktu ról potraktowano zgodę z następującymi stwierdzeniami: „Martwię się pracą w czasie, kiedy nie pracuję”. „Jestem zbyt zmęczona/y po pracy, by zająć się pracami domowymi”, „Praca zawodowa uniemożliwia mi poświęcanie czasu rodzinie”, „Jest mi trudno skoncentrować się na pracy z powodu rodziny”, „Rodzina uniemożliwia mi poświęcanie czasu na pracę” (Eurofound 2020: 22).

W tym kontekście wykonywanie emocjonalnej pracy granicznej staje się kolejnym obowiązkiem jednostki. O ile praca emocjonalna przyczynia się do określonych korzyści z perspektywy organizacji (Ashforth, Humphrey 1995)

bądź rodziny (Schrodt 2020), to z perspektywy jednostki ma ona ambiwalentny charakter ze względu na towarzyszący jej wysiłek, stres oraz ryzyko wypalenia zarówno w rolach zawodowych, jak i tych odgrywanych w życiu prywatnym (np. rodzica, opiekuna, partnera) (Grandey 2000; Glomb, Tews 2004; Wharton, Erickson 1993).

Podobnie jak Hochschild, Peggy Thoits koncentruje się przede wszystkim na dynamice emocjonalnej powstającej wokół niezgodności między rzeczywistymi uczuciami jednostki a regułami odczuwania danej sytuacji. Thoits rozbudowuje pojęcie zarządzania emocjami stworzone przez Hochschild i proponuje model pozwalający na analizę: (1) źródeł, z których może wynikać pojawienie się niezgodności między stanem uczuciowym człowieka a regułami odczuwania i wyrażania emocji obowiązującymi w danej kulturze; (2) różnych strategii zarządzania emocjami lub stylów rozwiązywania problemu niezgodności; (3) warunków, w których zarządzanie emocjami zawodzi prowadząc do dewiacji emocjonalnej (Thoits 1990; Turner, Stets 2009: 66). Brak zgodności między doznawanymi przez jednostkę emocjami a regułami odczuwania wynika według Thoits z obsadzenia w wielu rolach, doświadczenia marginalizacji, nienormatywnych przejść między rolami oraz sztywnych reguł rządzących rolami i rytuałami. Wśród strategii zarządzania emocjami (sprowadzającego się przede wszystkim do rozwiązywania problemu niezgodności) Thoits wskazuje dwie zasadnicze: poznawczą i behawioralną. Podstawowe pytanie brzmi zatem: jakie strategie myślowe oraz jakie działania podejmują jednostki w celu przywrócenia zakłóconej równowagi. Analizując warunki, w których zarządzanie emocjami zawodzi, co prowadzi do dewiacji emocjonalnej, za Thoits należy wskazać: trwałość sytuacji stresowej oraz brak społecznego wsparcia dla swoich uczuć. Turner i Stets (2009: 66–67) rekapituluje myśl Thoits: „Kiedy jednostki mogą uzyskać u innych zrozumienie dla tego, że ich uczucia są zakorzenione w obiektywnych warunkach, będą uważać swoje aktualne uczucia za chwilowe odstępstwo od normalnych reakcji afektywnych. Jeśli jednak uczucia te są trwałe, inni mogą wycofać swoje poparcie, jeśli zaś do tego etykietują tę osobę jako *dewianta*, mogą wypychać te osoby w stan dewiacji emocjonalnej”. Koncepcja Thoits zostanie poddana reinterpretacji w kontekście pandemii w dalszej części artykułu.

Jak wskazuje Gordon, emocje rodzą się nie tylko bezpośrednio z sytuacji, ale także z historii interakcji w przeszłości i perspektyw interakcji na przyszłość (Turner, Stets 2009: 47). Zaburzenie porządku interakcyjnego przez zawieszenie granic czasowych i przestrzennych oraz związanych z nimi mechanizmów rozdzielania i porządkowania obu domen w powiązaniu z zewnętrznym zagrożeniem wynikającym z pandemii sprawiło, że przeszłe doświadczenia przestały być adekwatnym źródłem informacji na temat doświadczania emocji (ich jakości i intensywności) oraz skutecznych sposobów radzenia sobie z nimi, natomiast niejasność przyszłości zwrótnie nasiliła napięcie.

Wobec powyższych rozważań można postawić tezę, że praca emocjonalna stanowi istotny aspekt pracy granicznej. Zarządzając konfiguracją praca zawodowa – życie prywatne jednostki doświadczają określonych emocji oraz stosują taktyki i strategie radzenia sobie z nimi. Ponadto można założyć, że pomiędzy zarządzaniem emocjami a zarządzaniem obszarem granicznym istnieją zależności w postaci sprzężeń zwrotnych. Skuteczne radzenie sobie z emocjami pozwala bardziej efektywnie ustanawiać relacje między sferą zawodową a prywatną. Jeśli relacje te są dla jednostki satysfakcjonujące, nie generują one napięć utrudniających regulację emocjonalną. Z drugiej strony, jeśli jednostka doświadcza niepowodzeń w zarządzaniu obszarem granicznym, doświadczane przez nią napięcie wzrasta do poziomu, który może znacząco utrudniać skuteczną regulację emocji. Równocześnie niepowodzenia w pracy emocjonalnej utrudniają zarządzanie obszarem granicznym. W dalszych rozważaniach autorka przyjmuje koncepcję Hochschild (2009), która pod pojęciem „pracy emocjonalnej” (*emotional labour*) rozumie zarówno pracę nad emocjami (*emotion work*), jak i zarządzanie emocjami (*emotional management*), które wykonuje się po to, by otrzymać wynagrodzenie za pracę (Turner, Stets 2009: 54). Rozróżnienie tych kategorii opiera się na dychotomii prywatne – publiczne, której nie sposób utrzymać w kontekście założeń teorii obszarów granicznych. Obie formy wyodrębnione przez Hochschild będą zatem analizowane łącznie.

Kategoria emocjonalnej pracy granicznej w badaniu relacji pracy zawodowej i życia prywatnego w czasie pandemii

(1) Metodologia badań

Podstawą empiryczną podjętych analiz są badania zrealizowane w ramach projektu „W kieracie pandemicznej codzienności: dynamika obszarów granicznych w trzech typach organizacji w Polsce”³. Przyjętą orientację metodologiczną wyznaczają założenia paradygmatu interpretatywnego, zgodnie z którymi przedmiotem analiz socjologicznych jest żywe doświadczenie aktorów społecznych. Zgodnie z podejściem konstrukcjonistycznym, celem badań jest analiza procesów, za sprawą których narracje odnoszące się do tych doświadczeń opisują *rzeczywistość*, a nie ustalenie prawdziwości lub fałszywości zawartości analizowanych tekstów (Silverman 2008).

Badania zostały przeprowadzone zgodnie z modelem badawczym obejmującym cztery zintegrowane techniki badawcze:

³ Badania zostały sfinansowane z konkursu pn. „Badania nad COVID-19” ze środków Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W skład zespołu badawczego weszły: Monika Frąckowiak-Sochańska, Małgorzata Kubacka i Dorota Mroczkowska.

(1) kwestionariusz ankiety zawierający pytania dotyczące zmiennych społeczno-demograficznych oraz sytuacji zawodowej i rodzinnej respondentów;

(2) dzienniczek czasoprzestrzenny – służący rejestracji dobowych aktywności w ciągu tygodnia, ich czasu i miejsca, interakcji podejmowanych w ich ramach oraz samoobserwacji odczuć towarzyszących tym aktywnościom; dane z dzienniczka pozwoliły uzyskać informacje na temat ilości i jakości czasu poświęcanego na aktywności z domeny pracy zawodowej i życia prywatnego, ich oddzielania oraz nakładania się na siebie i przenikania, a także emocji doznawanych przez badanych;

(3) technika projekcyjna stanowiąca uzupełnienie historii (*story completion*) na temat łączenia ról rodzinnych i zawodowych przez kobiety i mężczyźn w czasie pandemii; zgodnie z przyjętymi założeniami historie tworzone przez badanych stanowią pewną konstrukcję wyobrażeń na temat upłciowionej (*gendered*) pracy granicznej oraz negocjowania jej zasad⁴;

(4) wywiad pogłębiony o średnim stopniu standaryzacji – pozwalający opisać funkcjonowanie obszarów granicznych oraz jego kontekst ze szczególnym uwzględnieniem wpływu pandemii; w czasie wywiadu badani mieli również okazję podzielić się refleksjami i odczuciami związanymi z całotygodniową pracą z dzienniczkiem czasoprzestrzennym oraz wykonywaniem zadania projekcyjnego. Wywiady trwały średnio dwie godziny i ze względów bezpieczeństwa w warunkach pandemii były realizowane zdalnie za pomocą komunikatorów (Zoom, Skype, MS Teams). Zostały zarejestrowane w postaci plików audio oraz poddane transkrypcji. Łącznie uzyskano ponad 240 stron materiałów, które poddane zostały analizie jakościowej za pomocą klucza kodowego przygotowanego na podstawie teorii obszarów granicznych (w programie MAXQDA). Na tym etapie kodowania wyłonione zostały wypowiedzi odnoszące się do doświadczeń emocjonalnych badanych. Następnie wypowiedzi te były badane pod kątem szczegółowych kategorii wyodrębniających się w toku analizy.

Badania zostały przeprowadzone od 12 listopada do 20 grudnia 2020 roku. Był to okres drugiej fali pandemii w Polsce. W tym czasie średnia dzienna liczba oficjalnie potwierdzonych nowych przypadków zachorowań wynosiła prawie 13 tysięcy, szkoły prowadziły naukę zdalną na wszystkich poziomach nauczania. Żłobki i przedszkola funkcjonowały w reżimie sanitarnym zawieszając działalność w przypadkach kwarantanny bądź nadzoru epidemiologicznego. Obowiązujące obostrzenia dotyczyły funkcjonowania handlu i usług oraz instytucji kultury.

Próba liczyła 12 osób, dobranych proporcjonalnie pod względem płci, typu organizacji stanowiącej podstawowe miejsce zatrudnienia oraz sytuacji rodzinnej. Dobór uczestników badań oparty był na kryterium dostępności

⁴ Refleksje metodologiczne nad tą techniką badawczą oraz wnioski z badania za jej pomocą stanowią przedmiot odrębnego opracowania.

respondentów. Liczebność próby zapewniała niezbędną reprezentację osób należących do wszystkich subkategorii wyodrębnionych na podstawie wyżej wymienionych zmiennych przy uwzględnieniu ograniczonych środków na badania. Dobór pracowników 3 typów organizacji: (1) małych przedsiębiorstw rodzinnych, (2) wielkich korporacji oraz (3) organizacji pozarządowych (NGO) pracujących w trybie projektowym był podyktowany kryteriami pozwalającymi uzyskać obraz zróżnicowanych stylów pracy oraz związanych z nimi relacji pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Wskazane organizacje różnią się pod względem stopnia formalizacji relacji służbowych – związanych z nakładaniem się bądź rozłącnością stosunków prywatnych i zawodowych. Istotne różnice polegają także na traktowaniu czasu pracy jako określonego kontraktem bądź podporządkowanego realizacji określonego zadania oraz na łączności bądź rozłącności miejsca wykonywania pracy oraz życia prywatnego.

Większość badanych wraz z ogłoszeniem pandemii zaczęła pracować w domu (nieliczne osoby pracowały częściowo w domu, częściowo poza nim). Również nieliczne osoby miały doświadczenie pracy w domu przed pandemią, jednak całkowitą nowością była dla nich konieczność pracy oraz stałej opieki nad dziećmi w tym samym czasie i miejscu. Biorąc pod uwagę sytuację rodzinną osób badanych uwzględniono różnice związane z realizowaniem bądź nierealizowaniem funkcji opiekuńczych wobec niesamodzielnych członków rodziny (wiązało się to z posiadaniem bądź nieposiadaniem małoletnich dzieci). Osoby badane będące rodzicami miały przynajmniej jedno dziecko w wieku poniżej 12 lat.

Tabela 1. Cechy społeczno-demograficzne respondentów

Nr respondenta/ki	Płeć	Miejsce pracy	Liczba dzieci	Wiek dzieci	Stan cywilny
1	kobieta	firma rodzinna	2	14 i 8 lat	zamężna
2	mężczyzna	firma rodzinna	0	-	żonaty
3	mężczyzna	firma rodzinna	2	11 i 8 lat	żonaty
4	kobieta	firma rodzinna	0	-	samotna
5	mężczyzna	korporacja	2	4 i 2 lata	w związku partnerskim
6	mężczyzna	korporacja	0	-	żonaty
7	kobieta	korporacja	2	14 i 8 lat	zamężna
8	kobieta	korporacja	0	-	w związku partnerskim
9	mężczyzna	NGO	0	-	w związku partnerskim
10	mężczyzna	NGO	2	10 i 7 lat	żonaty
11	kobieta	NGO	1	5 lat	rozwidziona, samodzielna matka
12	kobieta	NGO	0	-	w związku partnerskim

Źródło: Opracowanie własne

Jedną z głównych kategorii analitycznych wyłaniających się w czasie analizy danych dotyczyła praca emocjonalnej w kontekście obszaru granicznego komplikującego się w związku ze zmianami wywołanymi pandemią. Z analizy materiału badawczego wynika, że najbardziej różnicującą doświadczenia badanych zmienną okazało się posiadanie bądź nieposiadanie dzieci. Zmienna ta miała znacznie większe znaczenie niż płeć⁵ oraz typ organizacji, w której pracowali badani. Opisy emocji przeżywanych w kontekście pracy granicznej oraz zmagania podejmowanych przez jednostki w ramach pracy emocjonalnej pojawiające się w wypowiedziach pracujących rodziców w największym stopniu spełniały kryteria nasyconych (gęstych) opisów (Bielecka-Prus 2012). W związku z tym to one zostały wybrane do analizy w niniejszym artykule. Podstawowym kryterium selekcji wypowiedzi była obecność w nich treści związanych z emocjami przeżywanymi w sytuacji łączenia pracy i opieki nad dziećmi w czasie pandemii. Analiza przedstawiona w dalszej części tekstu realizuje dwa zasadnicze cele badawcze, sprowadzające się do: (1) zrozumienia emocji doświadczanych przez osoby badane wobec komplikowania się obszaru granicznego obejmującego domeny zawodową i prywatną oraz (2) opisanie trajektorii emocjonalnej pracy granicznej podejmowanej przez pracujących zawodowo rodziców w kontekście wzajemnych relacji między zarządzaniem emocjami i zarządzaniem obszarem granicznym.

(2) Emocjonalny wymiar funkcjonowania w obszarze granicznym

Pracujący rodzice opisywali doświadczenie przenikania się obu domen oraz towarzyszących im emocji używając impulsywnego słownika emocji. Wskazywali na poczucie napięcia, irytację, złość. Oto wypowiedź reprezentatywna dla tej kategorii:

Czasami mnie faktycznie irytuje, bo bym chciała to zamknąć, skończyć i przejść do jakiegoś innego tematu, właśnie prywatnego. A to jest tak, że nie mogę skończyć jednego, coś zaczynam prywatnego, ale za chwilę muszę wrócić, bo znowu jakieś spotkanie, jakiś telefon. Więc to jest takie przeplatanie, które nie daje równowagi. [resp. 7].

W kontekście powyższej wypowiedzi można postawić tezę, że źródłem opisywanych emocji nie jest sam fakt przeplatania się obu domen, lecz brak sprawczej kontroli nad nim. Wypowiedzi badanych wskazywały również dodatkowe przyczyny napięcia: konflikt zobowiązań pojawiający się w obrębie domeny prywatnej oraz niemożność postępowania zgodnie z własnymi wartościami

⁵ Jest to zgodne między innymi z wynikami badań „Życie codzienne w czasie pandemii” (Drozdowski, Frąckowiak, Krajewski i in. 2021: 117). Równocześnie należy odnotować, że wiele spośród dotychczasowych badań wskazuje na większe obciążenie pracujących zawodowo matek w porównaniu z aktywnymi zawodowo ojcami (Eurofound 2020; Myers, Tham, Yin i in. 2020; Petts, Carlson, Carlson, Pepin 2021; Collins, Landivar, Ruppner, Scarborough 2021).

i standardami zachowań wypracowanymi przed pandemią (gdym istniały czasowe i przestrzenne granice pomiędzy domenami zawodową i prywatną).

(...) to było cały czas denerwowanie, cały czas napięcie i złość. Złościłam się na siebie i na nich [synów respondentki – M.F.-S.]. Ja wybrałam wtedy to, żeby pomagać im, ale to też było za mało, bo ja musiałam pomagać im obu naraz. W tym czasie dzwonili klienci, którzy oczekiwali, że wszystko będzie na czas i każdemu z nich musiałam mówić, że wszyscy jesteśmy w tej samej sytuacji, jest pandemia, mam dzieci w domu, trudno. Nie lubię tak jednak. Ja jestem terminowa. [resp. 1].

Jako źródło opisywanych emocji badani wskazywali również brak wsparcia w pełnieniu funkcji opiekuńczych przy równoczesnych niezmiennych wymaganiach w sferze zawodowej:

(...) jak dzieci nie były w przedszkolu, to emocje były bardzo, bardzo duże. I bardzo, bardzo niedobre, niezdrowe. Było bardzo dużo stresów, bardzo dużo frustracji codziennie, od rana do wieczora. [resp. 5].

Dla mnie chyba takim najtrudniejszym dotąd czasem, to był teraz ten czas kwarantanny [grupy przedszkolnej syna respondentki], dlatego że w tym krótkim czasie miałam dwa zlecenia (...) i dla mnie to była właśnie najtrudniejsza ta symultaniczność wszystkiego. Dziecka, pracy, obiadu, rozlanego mleka, telefonów siostry, telefonów zleceniobiorcy (...) nie ma takiego odpamiętania nawet, żeby do tej babci na godzinkę chociaż czy dwie. [resp. 11].

Wskazane powyżej wypowiedzi można interpretować w kategoriach zaproponowanych przez Peggy Thoits. Osoby badane doświadczały intensywnych, trudnych ze swojego punktu widzenia emocji w kontekście nadmiernego obciążenia rolami i wynikającej z tego sprzeczności norm regulujących funkcjonowanie w roli rodzica i w roli pracownika.

Ponadto, przytoczone wypowiedzi pozwalają podjąć dyskusję z koncepcją nienormatywnych przejść między rolami, które według Thoits stanowią kolejne źródło napięcia i ambiwalencji emocjonalnych. Autorka odnosi się do przejść pomiędzy rolami w cyklu życia (na przykład przejście od roli dziecka do roli adolescenta i dorosłego). Jej koncepcję można jednak odnieść także do przemieszczania się jednostek pomiędzy rolami przynależnymi do domeny prywatnej i zawodowej w ramach obszarów granicznych. Źródłem napięcia jest to, że punkt odniesienia normatywnego stanowi wyobrażenie o odrębnych sferach życia, pomiędzy którymi znajduje się strefa przejściowa pozwalająca wyciszyć emocje wzbudzone w ramach jednej domeny, zanim przekroczy się granice drugiej. Tymczasem jednostki są codziennie zanurzone w obu sferach i nie opuszczają żadnej z nich. Stale doświadczają więc złożonych konfiguracji emocji, które po przekroczeniu indywidualnego punktu krytycznego stanowią źródło silnego stresu.

Jak twierdzi Thoits, źródłem napięć jest także nadmierna sztywność reguł rządzących rolami i rytuałami. W świetle zmian wywołanych przez pandemię można postawić tezę, że zarówno nadmierna sztywność, jak i nadmierna elastyczność związana z brakiem jakichkolwiek czytelnych reguł może stanowić źródło napięć. W pierwszej sytuacji mamy do czynienia z opresyjnością norm i ograniczeniem podmiotowości (lecz także odpowiedzialności) jednostki, a w drugiej – z przeniesieniem całej odpowiedzialności na jednostkę, również za niedające się przewidzieć przyszłe konsekwencje podjętych obecnie działań. Zmuszona do stałej improwizacji jednostka nie znajduje zatem adekwatnego oparcia w żadnym zewnętrznym systemie norm.

W wypowiedziach osób badanych pojawił się wątek doświadczania obszaru granicznego jako „bycia w kilku miejscach naraz”, przy równoczesnym poczuciu, że w pełni nie jest się w żadnym z tych miejsc. Balansowanie pomiędzy pracą i życiem rodzinnym jest szczególnie trudne, ponieważ oba porządki przenikają się i są dodatkowo spajane poprzez uczucia⁶. Emocje, zwłaszcza negatywne, krążą pomiędzy pracą a życiem i, jak dowodzi *spill over theory* (Sonnetag, Binnewies 2013), zmieniają funkcjonowanie pracowników zarówno w domu, jak i poza nim. Sytuację tę obrazuje Goffmanowski „dystans wobec pełnionych ról”, który z jednej strony pozwala swobodnie przemieszczać się pomiędzy rolami, jednak nie pozwala na dłużej się zatrzymać i wysycić żadnej z nich (tak poznawczo, jak i emocjonalnie). Ilustruje to następująca wypowiedź jednej z badanych:

(...) miałam poczucie, że jestem w kilku miejscach na raz. Cały czas myślę jeszcze o tym, że muszę odesłać pracę, muszę zeskanować. Mimo że wyznaczyliśmy sobie te godziny, to ja i tak wiedziałam, że muszę odesłać do którejś godziny pracę jednego syna, drugiego syna (...). Nie byłam ani w jednym ani w drugim miejscu. W kwietniu miałam taki kryzys, że właściwie całą Wielkanoc przeplakałam. [resp.1].

Istotny wątek poruszony w przytoczonej wypowiedzi dotyczy również krytycznych doświadczeń emocjonalnych. Opisywane przez respondentkę doświadczenie załamania emocjonalnego stanowią pochodną relatywnej trwałości sytuacji stresowej (braku perspektyw na jej zakończenie w przewidywalnej przyszłości) oraz braku wsparcia społecznego dla swoich uczuć. Oba warunki zostały spełnione w czasie pandemii. Jak można przypuszczać, emocje doświadczane przez narratorkę charakteryzowały się społeczną powtarzalnością, lecz ograniczenie kontaktów społecznych spowodowało, że zmniejszyła się możliwość uzyskania

⁶ Nie wchodząc w szczegółowe rozróżnienia pomiędzy uczuciami a emocjami, bardziej istotne z perspektywy psychologii niż socjologii, należy zasygnalizować, że emocje stanowią podstawę uczuć. Uczucia są najczęściej pochodną różnych emocji poddanych względnie spójnej interpretacji poznawczej.

wsparcia. Efekt ten wzmacnia ciągły brak czasu i natłok obowiązków, wobec których brakuje przestrzeni na doznawanie wsparcia i udzielanie go innym. Wątek ten jest zawarty w poniższej wypowiedzi:

To jest dla mnie takie trudne i trochę smutne jednocześnie, bo jakby ja tego czasu dla siebie nie mam. Bo nie mam kiedy go mieć najwyczejniej w świecie (...) co mi mocno dało w kość, to taki brak wytchnienia (...) za dużo bodźców cały czas. Za dużo tego wszystkiego, co cały czas dociera (...) stresu, napięcia (...) taki alert (...) przebodźcowanie (...). Mam wrażenie jak takie struny po prostu mocno naciągnięte, że te możliwości fizyczne, psychiczne są po prostu już na takich granicach. Brak możliwości rozładowania tego napięcia wydaje mi się, że tak negatywnie wpływa. [resp.11].

W scharakteryzowanych powyżej warunkach pojawia się poczucie nieustannego przeciążenia, które przy braku możliwości regeneracji sił psychofizycznych prowadzi do wyczerpania. Jednostkom brakuje ulokowanej w domenie prywatnej przestrzeni wolnej od obowiązków – czasu dla siebie bądź czasu z innymi, niepodporządkowanego realizacji zadań. W tych warunkach jednostki poszukują swoistych mikroprzestrzeni pozwalających na chwilę opuścić obszar graniczny praca–rodzina:

Zdarza mi się chodzić po domu. Jak jestem zmęczony, i czuję, że po prostu głowa mi pęka, to wychodzę i (...) na chwilę gitarę biorę, albo przechodzę się i idę do kuchni (...) Ostatnio mi się zdarzyło kilka razy wyjść na dwór. Padał śnieg (...), z przyjemnością wyszedłem, sobie zrobiłem przerwę dwadzieścia minut, żeby popatrzeć sobie na śnieg (...). To mi jakoś tak poprawiło humor (...). Gorzej po pracy z tym, żeby to życie prywatne, jakoś było teraz, takim ratunkiem. [resp. 5].

W świetle powyższej narracji czytelne staje się, że nie można postawić znaku równości pomiędzy życiem prywatnym a życiem rodzinnym oraz pomiędzy czasem poza pracą zawodową a czasem wolnym. Szerszy kontekst cytowanej wypowiedzi wskazuje również na osamotnienie jednostek w wykonywaniu granicznej pracy emocjonalnej, gdyż pomimo bycia w stałym kontakcie online ze współpracownikami oraz w bezpośrednim kontakcie z domownikami nie uzyskują one wsparcia od innych osób. Co prawda rodzina stanowi dla badanych źródło wsparcia, ale zasoby wsparcia ulokowane wewnątrz relacji rodzinnych są ograniczone. Bliscy, którzy również są przeciążeni, nie zawsze mogą wspierać się w sposób efektywny – zarówno w wymiarze emocjonalnym, jak i instrumentalnym. Brak czasu oraz sił na zakorzeniające relacje społeczne (w rodzinie i poza nią) oraz aktywności pozwalające na „bycie sobą” poza wymagającymi nieustannego wysiłku rolami zawodowymi i rodzinnymi są doświadczeniami alienującymi w szerszym sensie, niż wynika to z koncepcji Hochschild.

(3) Emocjonalna praca graniczna – wzajemność relacji między zarządzaniem emocjami i zarządzaniem obszarem granicznym

Trudności emocjonalne relacjonowane przez badanych były związane z przeciążeniem oraz utratą sprawczości – brakiem sprawowania kontroli poznawczej oraz dostępnej wiedzy proceduralnej w sytuacji, w której niemożliwe jest kontynuowanie dotychczasowych sposobów działania, a nowe jeszcze nie zostały wytworzone. Jednostki podejmują zatem *ad hoc* chaotyczne działania, które z racji swej nieskuteczności powodują uczucie wyczerpania i obniżają poczucie bezpieczeństwa. W tym kontekście doświadczają silnych emocji (lęku, złości, smutku, poczucia bezsilności) oraz dokonują ich intensywnej, często niekontrolowanej ekspresji. Emocje te tworzą swoisty układ relacji społecznych, w którym jednostkom jest coraz trudniej się porozumiewać. Traktuje o tym następująca wypowiedź:

Przez pierwsze dwa tygodnie nie byłam w stanie pracować w ogóle. Nie wykonałam żadnego zadania służbowego, po prostu gasiłam pożary. Próbowałam wytłumaczyć dzieciom, co się dzieje, próbowałam robić z nimi lekcje i jednocześnie włączyć 5 programów, zeskanować 4 rysunki. Robiłam wszystko równocześnie próbując sobie poradzić z tymi emocjami, które wiązały się z moimi zadaniami, bo miałam zakontraktowane jakieś warsztaty rękodzielnicze, których nie mogłam zrealizować, a poniosłam jakieś koszty. Wtedy mój mąż wracał z pracy, a ja już tylko krzyczałam na przemian z płakaniem. Mój mąż się denerwował, że dlaczego krzyczę, <ja wracam do domu, a ty po prostu krzyczysz>. Dzieci płaczą, ja krzyczę i to były pierwsze dwa tygodnie. [resp. 1].

Załamaniem dotychczasowego porządku w obu domenach (prywatnej i zawodowej) stanowi punkt wyjścia prób odzyskiwania kontroli nad codziennością poprzez ustanowienie prowizorycznych granic czasowych i przestrzennych – wydzielenie czasu oraz przestrzeni domowej na pracę, komunikowanie własnej niedostępności domownikom:

Zaczęliśmy od tego, że powiedziałam, że są pewne godziny, w których ja pracuję i proszę nie przychodzić, <mnie tu nie ma>. <Kumulujcie sobie jakoś te problemy i o godzinie 12 możecie do mnie przychodzić ze wszystkimi problemami i ja spróbuję je rozwiązać, na ile będę mogła o tej godzinie 12 do 12:30, a resztę spróbujemy rozwiązać popołudniu, jak wróci jeszcze tata i będziemy w dwójkę do tego>. To zaczynało działać, ale w bólach. Szczególnie to młodsze [dziecko – M.F.-S.] chciało mieć rozwiązanie problemu tu i teraz. Z jednej strony on rozumie, że ja tu pracuję (...) [ale z drugiej strony] szkoła jest ważna i ze szkołą zawsze można przyjść do mamy (...) Widział, co się działo przez wcześniejsze dwa tygodnie, jak tylko krzyczałam i płakałam, więc do niego to dotarło, że tak tego nie zrobimy. [resp.1].

Próby ustanawiania granic wiążą się z barierami, których źródłem są wcześniej ukształtowane wzory nawykowych zachowań. Dodatkowo – w interakcji z dziećmi pojawiają się trudności związane z ich mniejszą możliwością

samokontroli i brakiem spójności pomiędzy poznawczym rozumieniem sytuacji a zdolnością do behawioralnego dostosowania się do jej wymagań. Przyczyną tego rozdzwiewku są ograniczone możliwości samokontroli emocjonalnej dzieci. Wobec naruszania przez inne osoby granic, które jednostka próbuje wprowadzić pomiędzy sferą zawodową a prywatną oraz jej wewnętrznych granic tolerancji napięć, decydujące znaczenie ma ekspresja emocji. Wyrażając emocje w sposób niezapośredniczony (np. krzyk, płacz) jednostka komunikuje innym swoją bezsilność oraz ustanawia granice w sposób ostateczny i niepodlegający negocjacji.

Wprowadzenie nowego porządku wymaga sporych nakładów energetycznych. W przypadku rodziców małych dzieci próby wydzielania czasu na pracę zawodową w taki sposób, by uniknąć kolizji z pracą opiekuńczą, napotykały na przeszkody wynikające z przeciążenia:

(...) były takie plany, żeby to spróbować wdrażać. Ale tak jak mówiłem, nie wychodziło za bardzo (...) to by wymagało tego, że ktoś by musiał wstawać bardzo wcześnie, żeby zacząć wcześniej, albo z drugiej strony przeciągać do późnych godzin wieczornych. I ja nie jestem w stanie, jak dzieci się późno kładą spać, [bo nie wstają rano do przedszkola] (...) wstawać o godzinie 5:00, żeby pracować. Może bym był mniej zmęczony psychicznie, gdyby na przykład była taka równowaga, ale już było po prostu takie koło błędne się kręciło, że nie byłem z niego w stanie z niego wyjść. Nie miałem takiej woli, energii, żeby albo nie miałem energii, przez to nie miałem woli, żeby to zrobić, wprowadzić w życie. [resp. 5].

Wypowiedzi badanych traktują również o podejmowanych działaniach kompensacyjnych. Wobec słabości granic w określonych obszarach pojawiają się próby ich wzmocnienia w innych obszarach – na przykład jednostki dążą do ustanowienia granic czasowych i mentalnych wobec braku granic przestrzennych.

A co jest dla mnie trudne i obciążające to, to że w mojej działalności cały czas coś się dzieje i jeżeli ja nie podejmę przemyślanego wysiłku i decyzji, że teraz w ogóle nie zajmuję się żadną pracą, to ja bym mogła 24 godziny spędzić właśnie na takim przenikaniu się tego wszystkiego, bo dużo mam tych aktywności. [resp.11].

Czasem jak (...) mam jakąś pilną pracę (...) są moje godziny pracy i (...) oni mi przeszkadzają (...), to staram się wyłączyć i tego nie słyszeć. Staram się wyłączyć wtedy bycie mamą (...) i patrzę tylko w ekran i skupiam się na tym, co mam do zrobienia, jak tylko się da. Jak lont się wypali do końca, to po prostu idę i staram się opanować emocje i tonem przez zęby mówię, żeby zniknęli z przestrzeni, w której ja ich słyszę, bo mam pracę (...). To najczęściej pomaga. Na początku w tym marcu po prostu krzyczałam. [resp.1].

Przytoczone wypowiedzi wskazują na wzajemność relacji między zarządzaniem obszarem granicznym a zarządzaniem emocjami. Jednostki poprzez próby porządkowania obszaru granicznego starają się również przywrócić względną równowagę emocjonalną – dążą do zwiększenia poczucia kontroli, sprawczości

oraz bezpieczeństwa. Równocześnie kontrolowanie emocji (możliwe do pewnego stopnia) służy zwiększeniu skuteczności zarządzania obszarem granicznym.

Wypowiedzi badanych odnosiły się również do dwóch form pracy emocjonalnej według Hochschild: płytkiej i głębokiej. Przykładem płytkiej pracy emocjonalnej jest kontrolowanie zewnętrznej ekspresji pomimo narastającego napięcia:

(...) na przykład, że nie wybuchnę i nie zacznę na nich krzyżeć. Robię to tak długo, aż nie wytrzymam. [resp. 1].

Istnieje jednak różnica pomiędzy opisywaną przez Hochschild (2009) płytką pracą emocjonalną w domenie zawodowej a tą formą pracy emocjonalnej wykonywanej w obszarze granicznym. O ile adresaci kontrolowanej ekspresji wynikającej z roli zawodowej rzadko (o ile w ogóle) widzą daną jednostkę w momencie utraty kontroli nad emocjami (do ewentualnych epizodów utraty kontroli dochodzi zazwyczaj w przestrzeni zakulisowej), o tyle w obszarze granicznym członkowie rodziny są na przemian adresatami kontrolowanej ekspresji (której świadkami mogą być również osoby, z którymi jednostka pozostaje w relacjach zawodowych), jak i momentów utraty kontroli. Owa sinusoida ekspresji emocjonalnej ustanawia również specyficzne wzorce relacji z bliskimi i wpływa na doświadczenie obu domen, które jawią się jako nieprzewidywalne.

Jeśli chodzi natomiast o głęboką pracę emocjonalną (Hochschild 2009), to w wypowiedziach badanych pojawiają się nawiązania do dokonywanych przekształceń poznawczych. Badani starają się na przykład zmienić sposób myślenia o partnerach interakcji lub koncentrować się na tymczasowości obecnej sytuacji:

Najpierw myślę sobie, że zanim zacznę na nich krzyżeć i nakręcać się emocjonalnie, to staram się zmniejszyć oczekiwania. [resp.1].

(...) staram się umyślowo nastawiać na to, że jest taki czas i trzeba to przetrwać. Ale generalnie jak bym miała na to tak bardzo chłodno popatrzeć, z jakiejś takiej perspektywy, to wewnątrz czuję taką trochę irytację. [resp. 7].

Zmniejszanie oczekiwań może osiągać określone wartości brzegowe, podobnie jak tolerancja tymczasowości. Stałe zanurzenie jednostki w obszarze granicznym praca–rodzina sprawia, że nie ma się ona dokąd wycofać w momencie osiągnięcia wspomnianych wartości brzegowych. Oznacza to, że praca emocjonalna musi być podejmowana wciąż na nowo, a jednostka dostosowuje jej formy do dynamicznie zmieniających się okoliczności.

Zakończenie

Analizy zaprezentowane w artykule pozwoliły na sprecyzowanie nowej kategorii teoretycznej – emocjonalnej pracy granicznej – oraz zarysowanie nowej perspektywy badawczej w ramach teorii obszarów granicznych ze szczególnym uwzględnieniem *boundary theory*. Na podstawie przeprowadzonych analiz można postawić tezę, że praca emocjonalna jest immanentną częścią pracy granicznej. Spojrzenie na dynamikę obszarów granicznych przez pryzmat socjologii emocji pozwala zdefiniować znaczenie pojęcia emocjonalnej pracy granicznej jako pracy emocjonalnej wykonywanej w ramach obszarów granicznych z uwzględnieniem ich specyfiki opisywanej przez teorie *border* i *boundary*. Emocjonalna praca graniczna wynika z dążenia jednostek do zachowania dynamicznej równowagi w ramach przenikających się domen zawodowej i prywatnej, i nabiera szczególnego znaczenia wraz z zacieraniem się granic czasowych i przestrzennych oraz doświadczaniem trudności w utrzymaniu granic mentalnych. Trudności te uległy nasileniu w czasie pandemii COVID-19, na co wskazują zarówno zaprezentowane wyniki badań własnych, jak i inne badania przeprowadzone dotychczas w różnych krajach (Bick, Blandin, Mertens 2021; Andrade, Fernandes 2021; Kerman, Korunka, Tement 2021; Hjálmsdóttir, Bjarnadóttir 2021). Wyzwania związane z poszerzeniem obszaru granicznego mają jednak wymiar uniwersalny i są związane z szerszymi mechanizmami przemian pracy i życia prywatnego we współczesnym społeczeństwie, które wypływały na życie jednostek na długo przed pandemią (Gądecki, Jewdokimow, Żadkowska 2018; Bieńko 2020; Urbańska 2009).

Kategoria emocjonalnej pracy granicznej jest użyteczna w empirycznych badaniach relacji pomiędzy domenami zawodową i prywatną, ponieważ pozwala zidentyfikować momenty, w których jednostki podejmują pracę graniczną. Najczęściej bowiem źródłem motywacji do określonego działania stają się bodźce emocjonalne (zakłócenie równowagi emocjonalnej powodujące dyskomfort). Posługując się kategorią emocjonalnej pracy granicznej w ramach socjologicznych analiz obszarów granicznych można zatem bardziej precyzyjnie określić motywacje jednostek do podejmowania określonych strategii i taktyk zarządzania granicą.

Dzięki przyjęciu perspektywy emocjonalnej pracy granicznej możliwe jest uzyskanie bardziej złożonego obrazu obu domen tworzących obszar graniczny. Symboliczna linia podziału praca zawodowa – życie prywatne nie jest jedyną, wokół której koncentrują się napięcia. Obowiązki zawodowe nie są synonimem pojęcia pracy, a życie prywatne nie jest równoznaczne z życiem poza pracą czy czasem wolnym. Domena prywatna, tradycyjnie przeciwstawiana pracy zawodowej, nie jest homogeniczna. W jej ramach ujawnia się wiele wewnętrznych napięć wynikających z wielostronnych zobowiązań ciążących na przykład na

rodzicach więcej niż jednego dziecka czy osobach opiekujących się przedstawicielami dwóch pokoleń – młodszego i starszego (*sandwich generation*). Rodzina należy do domeny prywatnej, lecz pojęcia „życie rodzinne” i „życie prywatne” nie są równoznaczne. W doświadczeniu rodziców małych dzieci, pozbawionych w czasie pandemii zarówno instytucjonalnego, jak i nieformalnego wsparcia w pracy opiekuńczej, życie rodzinne stanowiło przede wszystkim źródło obowiązków, które trudno było połączyć z pracą zawodową. W tym kontekście jednostki odczuwały brak prywatnych przestrzeni wolnych od obowiązków, dzięki którym możliwa byłaby regeneracja sił psychofizycznych. Czynniki te znacząco obniżają jakość życia i może mieć negatywny wpływ na kondycję emocjonalną pracujących rodziców. Z międzynarodowych badań z udziałem pracowników McKinsey&Company (N=3007) wynika, że pracujący rodzice częściej doświadczali objawów przewlekłego zmęczenia, wyczerpania i apatii niż pracownicy nieposiadający dzieci. Objawy te mogą prowadzić do wypalenia zarówno w roli zawodowej, jak i rodzicielskiej (Coe, Enomoto, Herbig et al. 2021). Emocjonalne, poznawcze i behawioralne objawy wypalenia zawodowego są spójne z obrazem klinicznym zaburzeń depresyjnych. Co prawda, jak wskazują badania brytyjskie, samo posiadanie dzieci nie ma znaczącego wpływu na kondycję psychiczną pracujących zawodowo rodziców, ale poświęcanie więcej niż 20 godzin tygodniowo na opiekę i edukację w domu było związane z pogorszeniem kondycji psychicznej (Cheng, Mendolia, Paloyo et al. 2021). W tym kontekście należy zwrócić uwagę na nierówny podział pracy opiekuńczej pomiędzy pracującymi zawodowo kobietami i mężczyznami (Cheng, Mendolia, Paloyo et al. 2021; Eurofound 2020; Myers, Tham, Yin et al. 2020; Petts, Carlson, Pepin 2021; Collins, Landivar, Ruppner, Scarborough 2021). Dla pracujących zawodowo rodziców małych dzieci, a w szczególności dla matek dzieci poniżej 12. roku życia, praca zawodowa i rodzina w sytuacji pandemii jawią się jako domeny trudne do połączenia i generujące liczne napięcia (Eurofound 2020). Zarówno wyniki badań własnych, jak i wcześniejszych analiz, prowadzą do wniosku, że rozwiązania mające wspierać pracujących zawodowo rodziców w łączeniu ról w obu sferach życia są w dalszym ciągu niewystarczające, a zasoby rodzin – ograniczone. W związku z tym koszty w postaci pogorszenia kondycji emocjonalnej oraz zdrowia psychicznego ponoszą jednostki. W dłuższej perspektywie jednak koszty te będą odczuwalne na poziomie systemowym – na przykład na skutek absencji w pracy z powodu wypalenia – częstszego w przypadku pracujących rodziców niż pracowników niemających dzieci (Coe, Enomoto, Herbig et al. 2021) oraz konieczności leczenia zaburzeń stanowiących konsekwencję przewlekłego stresu pochodzenia społecznego (Gałązka-Sobotka 2014).

Koncepcja emocjonalnej pracy granicznej pozwala także spojrzeć holistycznie na uwarunkowania strukturalne, interakcyjne oraz wewnętrzną dynamikę mentalno-emocjonalną jednostek podejmujących działania w ramach

określonych struktur. Z tej perspektywy szczególnie istotne są wszelkie przejawy niespójności i ambiwalencji strukturalnych wywołujących ambiwalencję społeczną i jednostkową (mentalno-emocjonalną). Badanie emocjonalnej pracy granicznej pozwala postawić w nowym kontekście jedno z fundamentalnych pytań socjologii o granice indywidualnej sprawczości wobec ograniczeń strukturalnych. Jednostki podejmują pracę emocjonalną indywidualnie (choć w sposób powtarzalny w skali społecznej), gdyż uwarunkowania strukturalne są poza bezpośrednim zasięgiem ich wpływu. Praca emocjonalna służy więc obniżaniu napięcia jednostek bez zmiany reguł strukturalnych, pełni zatem funkcję stabilizującą wobec *status quo*. W tym kontekście zasadne wydaje się zatem pytanie, czy, a jeśli tak, to w jakich warunkach, możliwy jest swoisty „strajk emocjonalnych pracownic/pracowników granicznych”.

Bibliografia

- Ahmed, Sara. 2013. Ekonomie afektywne. Przekład Monika Głosowicz. *Opcje*, 2: 16–22.
- Allen, Tammy, Eunae Cho, Laurenz L. Meier. 2014. Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 1: 99–121. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330.
- Ammons, Samantha K. 2013. Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior* 82, 1: 49–58. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.11.002.
- Andrade, Claudia, Joana Lobo Fernandes. 2021. Role boundary management during Covid-19 pandemic: A qualitative analysis of focus group data with working-student mothers. *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, 2021: 1–6. DOI: 10.17575/psicologia.v35i1.1694.
- Ashforth, Blake E., Glen E. Kreiner, Mel Fugate. 2000. All in a Day’s Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25, 3: 472–491.
- Ashforth, Blake E., Ronald H. Humphrey. 1995. Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 4: 97–125. DOI: 10.1177/001872679504800201.
- Bick, Alexander, Adam Blandin, A., Karel Mertens. 2021. Work from Home Before and after the Covid-19 Outbreak. Federal Reserve Bank of Dallas. DOI: 10.24149/wp2017r2, <https://www.dallasfed.org/-/media/documents/research/papers/2020/wp2017r2.pdf>, dostęp: 6.01.2022.
- Bielecka-Prus, Joanna. 2012. *Opis gęsty (Thick description)*. W: K.T. Konecki, P. Chomczyński (red.), *Słownik socjologii jakościowej*. Warszawa: Difin, 201–206.
- Bieńko, Mariola. 2020. Wyrafinowane projekty, dawniej znane pod nazwą dzieci. W: M. Bieńko, M. Rosochacka-Gmitrzak, E. Widel (red.). *Obrazy życia rodzinnego i intymności. Książka dedykowana Profesor Annie Kwak*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 167–182.

- Cheng, Zhiming, Silvia Mendolia, Alfredo R. Paloyo, David Savage, Massimiliano Tani. 2021. Working Parents, Financial Insecurity, and Child-Care: Mental Health in the Time of COVID-19 in the UK. *Review of Economics of the Household*, 19: 123–144. DOI: 10.1007/s11150-020-09538-3.
- Clark, Sue Campbell. 2000. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 6: 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001.
- Coe, Erica, Kana Enomoto, Brad Herbig, Ashish Kothari, Jeris Stueland. 2021. *COVID-19 and burnout are straining the mental health of employed parents*. McKinsey & Company, <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/covid-19-and-burnout-are-straining-the-mental-health-of-employed-parents>, dostęp: 7.01.2022.
- Collins, Caitlyn, Liana Christin Landivar, Leah Ruppanner, William J. Scarborough. 2021. COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1): 101–112. DOI: 10.1111/gwao.12506.
- Connidis, Ingrid, Arnet. 2015. Exploring Ambivalence in Family Ties: Progress and Prospects. *Journal of Marriage and Family*, 77: 77–95. DOI: 10.1111/jomf.12150.
- Connidis, Ingrid Arnet, Julie Ann McMullin. 2002a. Sociological Ambivalence and Family Ties: A Critical Perspective. *Journal of Marriage and Family*, 64, 3: 558–567. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2002.00558.x.
- Connidis, Ingrid Arnet, Julie Ann McMullin. 2002b. Ambivalence, Family Ties and Doing Sociology. *Journal of Marriage and Family*, 64, 3: 594–601. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2002.00594.x.
- Drozdowski, Rafał, Maciej Frąckowiak, Marek Krajewski, Małgorzata Kubacka, Piotr Luczys, Ariel Modrzyk, Łukasz Rogowski, Przemysław Rura, Agnieszka Stamm, Katarzyna Sztóp-Rutkowska. 2021. *Życie codzienne w czasach pandemii. Raport z trzeciego etapu badań*. Poznań: Wydział Socjologii UAM, http://socjologia.amu.edu.pl/images/%C5%BBycie_codzienne_w_czasach_pandemii._Raport_z_trzeciego_etapu_bada%C5%84.pdf, dostęp: 2.10.2021.
- Edley, Paige. 2001. Technology, Employed Mothers and Corporate Colonization of the Lifeworld: A Gendered Paradox of Work and Family Balance. *Women and Language*, XXIV, 2: 28–35. Eurofound. 2020. *Living, working and COVID-19*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf, data dostępu: 28.04.2021.
- Gałązka-Sobotka, Małgorzata (red.). 2014. *Depresja – analiza kosztów ekonomicznych i społecznych*. Warszawa: Instytut Zarządzania w Ochronie Zdrowia, Uczelnia Łazarskiego, <https://izwoz.lazarski.pl/projekty-badawcze/raport-nt-depresji/>, dostęp: 7.01.2022.
- Gądecki, Jacek, Marcin Jewdokimow, Magdalena Żadkowska. 2017. *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*. Kraków: LIBRON – Filip Lohner.
- Glomb, Theresa, Michael Tews, M. J. 2004. Emotional labor: A conceptualization and scale development. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 1: 1–23. DOI: 10.1016/S0001-8791(03)00038-1.

- Gordon, Stephen. 1989. Institutional and Impulsive Orientations in Selectively Appropriating Emotions to Self. In: D.D. Franks, E. Doyle McCarthy, eds. *The Sociology of Emotions*. Greenwich: JAI Press, 115–135.
- Grandey, Alicia. 2000. Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 1: 95–110. DOI: 10.1037/1076-8998.5.1.95.
- Guest, David E. 2002. Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41, 2: 255–279. DOI: 10.1177/0539018402041002005.
- GUS. 2021. Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w IV kwartale 2020 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-czwartym-kwartale-2020-r-4,4.html>, dostęp: 29.04.2021.
- Hjálmsdóttir, Andrea, Valgerður S. Bjarnadóttir. 2021. “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*, 28, 1: 268–283. DOI: 10.1111/gwao.12552.
- Hochschild, Arlie. 2009. *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*. Przekład Jacek Konieczny. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kerman, Katja, Christian Korunka, Sara Tement. 2021. Work and home boundary violations during the COVID-19 pandemic: The role of segmentation preferences and unfinished tasks. *Applied Psychology*, Special Issue 2021: 1–23. DOI: 10.1111/apps.12335.
- Krajewski, Marek. 2020. *(Nie)nawidzenia. Świat przez nienawiść*. Kraków: Universitas.
- Kreiner, Glen E., Elaine C. Hollensbe, Mathew L. Sheep. 2009. Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 4: 704–730. DOI: 10.5465/amj.2009.43669916.
- Myers, Kyle R., Wei Yang Tham, Yian Yin, Nina Cohodes, Jerry G. Thursby, Marie C. Thursby, Peter Schiffer, Joseph T. Walsh, Karim R. Lakhani, Dashun Wang. 2020. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nature Human Behaviour*, 4, 9: 880–883. DOI: 10.1038/s41562-020-0921-y.
- Mroczkowska, Dorota, Małgorzata Kubacka. 2020. Teorie pracy granicznej jako wyzwanie dla koncepcji work-life balance. Zarys perspektywy dla badania relacji praca–życie. *Studia Socjologiczne*, 4, 239: 37–59. DOI: 10.24425/sts.2020.135146.
- Nippert-Eng, Christena. 1996. Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. *Sociological Forum*, 11, 3: 563–582. DOI: 10.1007/BF02408393.
- Parfitt, Ylva, Susan Ayers. 2012. Postnatal mental health and parenting: The importance of parental anger. *Infant Mental Health Journal*, 33, 4: 400–410. DOI: 10.1002/imhj.21318.
- Petts, Richard J., Daniel L. Carlson, Joanna R. Pepin. 2021. A gendered pandemic: Childcare, homeschooling, and parents’ employment during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28, S2: 515–534. DOI: 10.1111/gwao.12614.
- Rodriguez, Christina M., Andrea J. Green. 1997. Parenting stress and anger expression as predictors of child abuse potential. *Child Abuse & Neglect*, 21, 4: 367–377. DOI: 10.1016/S0145-2134(96)00177-9.

- Schrodt, Paul. 2020. Emotion Labor with Parents as a Mediator of Family Communication Patterns and Young Adult Children's Mental Well-being. *Journal of Family Communication*, 20, 1: 66–81. DOI: 10.1080/15267431.2019.1661250.
- Sikorska, Małgorzata. 2020. Ambiwalencja socjologiczna jako kategoria użyteczna w badaniach życia rodzinnego. *Studia Socjologiczne*, 3, 238: 107–133. DOI: 10.24425/sts.2020.132472.
- Silvermann, David. 2008. *Prowadzenie badań jakościowych*. Przekład Joanna Ostrowska. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sonntag, Sabine, Carmen Binnewies. 2013. Daily affect spillover from work to home: Detachment from work and sleep as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 83: 198–208. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.03.008.
- Stretcher Sigmar, Lucia, Geraldine E. Hynes, Kathy L. Hill. 2012. Strategies for Teaching Social and Emotional Intelligence in Business Communication. *Business and Professional Communication Quarterly*, 75, 3: 301–317. DOI: 10.1177/1080569912450312.
- Thoits, Peggy. 1990. Emotional Deviance: Research Agenda. In: T.D. Kemper, ed. *Research Agendas in the Sociology of Emotions*. Albany: State University of New York Press, 180–203.
- Turner, Jonathan H., Jan E. Stets. 2009. *Socjologia emocji*. Przekład Marta Bucholc. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Turner, Ralph. 1976. The real self: From institution to impulse. *American Journal of Sociology*, 81: 989–1016.
- Urbańska, Sylwia. 2009. Profesjonalizacja macierzyństwa jako proces odpodmiotowienia matki. Analiza dyskursów poradnika "Twoje Dziecko" z 2003 i 1975 roku. W: B. Budrowska, red. *Kobiety – Feminizm – Demokracja*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, 19–42.
- Wharton, Amy, Rebecca Erickson. 1993. Managing emotions on the job and at home: Understanding the consequences of multiple emotional roles. *Academy of Management Review*, 75, 3: 457–486. DOI: 10.5465/amr.1993.9309035147.
- Zerubavel, Eviatar. 1991. *The Fine Line: Making Distinctions in Everyday Life*. New York: Free Press.