Jagoda Sikora

Konflikt praca-rodzina, rodzina-praca u kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka

Katowice 2019

Jagoda Sikora

Konflikt praca-rodzina, rodzina-praca u kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka

Uniwersytet Śląski w Katowicach 2019

Recenzent
AGATA CHUDZICKA-CZUPAŁA

Publikacja wydana na prośbę autorów z materiałów otrzymanych
na zasadach maszynopisu gwarantowanego.
Za treść i formę publikacji odpowiada autor.
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego nie uczestniczyło
w pracach redaktorskich i edytorskich

ISBN 978-83-226-3858-3

Publikacja na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe
(**CC BY-SA 4.0**)

„Sam bunt kobiet przeciw określonym stereotypom, rolom i zachowaniom nie wystarczy (…). Potrzebny jest raczej bardzo głęboki wgląd psychologiczny. Bez tego wglądu psychologicznego w siebie samą można „przebrać się" w kobietę wyzwoloną, natomiast mentalnie, wewnętrznie, na wpół świadomie pozostać w starym schemacie".

Jacek Santorski

Spis treści

Wprowadzenie **9**

1. Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka **11**

1.1. Aktywność zawodowa kobiet **12**

1.2. Polityka prorodzinna i społeczna w Polsce **13**

1.2.1. Urlop macierzyński, rodzicielski i wychowawczy **14**

1.2.2. Świadczenia socjalne i korzyści finansowe z tytułu urodzenia dziecka **16**

1.3. Polityka prorodzinna i społeczna na świecie **17**

1.4. Korzyści wynikające z przysługujących kobietom urlopów **17**

1.4.1. Wpływ urlopu na dziecko i relację matki z dzieckiem **18**

1.4.2. Powrót do tego samego miejsca pracy **20**

1.5. Negatywne konsekwencje urlopów **21**

1.6. Wpływ urlopu na realizację kariery matki w Polsce i na świecie **24**

1.7. Podsumowanie **25**

2. Powrót kobiety na rynek pracy po urodzeniu dziecka **27**

2.1. Dlaczego kobiety wracają do pracy? **27**

2.2. Psychologiczne powody powrotu do pracy a teoria preferencji **32**

2.3. Adaptacja do pracy po urodzeniu dziecka **34**

2.4. Czynniki związane z powrotem do pracy – co ułatwia adaptację? **36**

2.4.1. Satysfakcja z pracy u kobiet powracających do pracy ***36***

2.4.2. Planowanie powrotu do pracy po urodzeniu dziecka **37**

2.4.3. Wsparcie w powrocie do pracy ***37***

2.4.4. Inne czynniki związane z powrotem do pracy ***39***

2.5. Podsumowanie **39**

3. Konflikt praca-rodzina, rodzina-praca **41**

3.1. Konflikt w ujęciu Greenhause'a i Beutella **41**

3.2. Konflikt w ujęciu Voydanoff **43**

3.3. Konflikt w ujęciu Hilla **45**

3.4. Dwa wymiary konfliktu praca-rodzina i rodzina-praca **46**

3.5. Dynamika konfliktu 46
3.6. Specyfika doświadczanego przez kobiety konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca 48
3.7. Konflikt praca-rodzina, rodzina-praca a zasoby kobiet powracających do pracy 50
3.7.1. Zasoby indywidualne kobiet powracających do pracy 51
3.7.2. Zasoby rodziny kobiet powracających do pracy 53
3.7.3. Zasoby pracy kobiet powracających do pracy 54
3.8. Podsumowanie 55
4. Problematyka badań własnych 57
4.1. Problem i cel badań 57
4.2. Pytania badawcze 58
4.3. Hipotezy badawcze 59
4.4. Zmienne oraz operacjonalizacja 63
4.5. Narzędzia badawcze 65
5. Organizacja badań i grupa badawcza 69
5.1. Przebieg procesu badawczego i organizacja badań 69
5.2. Charakterystyka próby badawczej 70
5.3. Podsumowanie 74
6. Wyniki badań własnych 75
6.1. Kierunki analiz statystycznych 75
6.2. Charakterystyka kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka 75
6.3. Wyniki badań związku konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca z zasobami indywidualnymi, rodziny i pracy 77
6.3.3. Ilość dzieci, długość urlopu oraz powód powrotu do pracy a konflikt praca-rodzina, rodzina-praca oraz pozostałe zmienne w modelu 79
6.3.3.1. Długość wykorzystanego urlopu 79
6.3.3.2. Liczba posiadanych dzieci 80
6.3.3.3. Powód powrotu do pracy po urodzeniu dziecka 81
6.4. Pośredniczący wpływ spostrzeganego wsparcia społecznego 83
6.4.1. Pośredniczenie spostrzeganego wsparcia społecznego w badaniu 83
6.5. Weryfikacja hipotez badawczych 91

7. Dyskusja i kierunki dalszych badań 94
7.1. Dyskusja 94
7.2. Ograniczenia przeprowadzonego badania i kierunki dalszych analiz 98
7.3. Implikacje praktyczne 100
Bibliografia 103
Streszczenie 118
Summary 119
ANEKS 120

Wprowadzenie

Niniejsza książka powstała jako efekt badań realizowanych pod kierunkiem profesor Małgorzaty Dobrowolskiej w ramach rozprawy doktorskiej. Motywacją do przygotowania projektu badawczego poświęconego tematyce kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka były moje własne doświadczenia jako matki dwóch synów i kobiety aktywnej zawodowo. Dodatkowo szczegółowa analiza baz naukowych wykazała, że jest to zagadnienie badawcze bardzo słabo eksplorowane, zwłaszcza przez psychologów. Liczne analizy dotyczące powodów, dla których kobiety wracają do pracy zawodowej po urodzeniu dziecka, zestawione z raportami ekonomicznym (chociaż niezmiernie ważnymi), nie zastąpią dogłębnej analizy zjawiska z perspektywy psychologicznej.

Doświadczanie przez kobietę dysonansu pomiędzy porządkiem zawodowym a domowym określane jest w literaturze fachowej jako „konflikt praca-rodzina, rodzina-praca" (Greenhause, Beutell, 1985). Wyżej wymienione obszary życia wyznaczają porządek funkcjonowania osoby dorosłej i z tego powodu traktowane są jako fundamentalne dla kondycji psychicznej jednostki. Godzenie roli pracownika i rodzica stanowi wyzwanie, z którym człowiek mierzy się w ciągu całego aktywnego życia zawodowego. Z uwagi na sytuację społeczno-ekonomiczną wielu rodzin nie zawsze jest możliwe całkowite zrezygnowanie pracy zarobkowej na rzecz wychowywania potomstwa, dlatego spora liczba kobiet decyduje się na powrót do pracy i doświadcza z tego powodu licznych trudności wynikających z konieczności godzenia ze sobą dwóch sprzecznych porządków.

Najnowsze badania (Du, Derks, Bakker, 2018) nad konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca wskazują nowy kierunek naukowej refleksji, zgodnie z którym wystąpienie omawianego konfliktu, a także sposób jego doświadczania są związane z posiadanymi zasobami indywidualnymi oraz rodzinnymi. W tym kontekście wyróżniane są również determinanty związane ze środowiskiem pracy (Hill, 2005, Dobrowolska, 2010).

Niniejsza praca zawiera trzy rozdziały teoretyczne. W pierwszym z nich opisano sytuację i aktywność zawodową kobiet po przerwie w pracy spowodowanej urodzeniem dziecka. Przeanalizowano również aktualną politykę prorodzinną i społeczną na świecie oraz wpływ urlopu macierzyńskiego na karierę kobiet.

W rozdziale drugim przedstawiono problematykę powrotu kobiety na rynek pracy po przerwie związanej z porodem i opieką nad dzieckiem. Przedstawiono motywację kobiet

decydujących się na powrót do aktywności zawodowej oraz czynniki ułatwiające adaptację do pracy po urodzeniu dziecka.

Ostatni rozdział teoretyczny, trzeci rozdział niniejszej pracy, koncentruje się na samym konflikcie praca-rodzina i rodzina-praca, a także na związkach tego konfliktu z innymi zmiennymi psychologicznymi.

Praca zawiera również cztery rozdziały empiryczne, poświęcone opisowi przeprowadzonych badań oraz wniosków z nich wynikających, również w świetle przeglądu literatury. Rozdział czwarty prezentuje problematykę badań, pytania i hipotezy badawcze, a także model badawczy, zmienne wraz ze wskaźnikami oraz narzędzia badawcze.

W rozdziale piątym przedstawiono przebieg procesu badawczego oraz charakterystykę próby badawczej, zaś rozdział szósty zawiera wyniki badań własnych – przedstawiono w nim analizy statystyczne w kolejności odpowiadającej zadanym pytaniom badawczym.

Ostatni, siódmy rozdział zawiera interpretację wyników wraz z prezentacją i omówieniem ograniczeń przeprowadzonego badania oraz jego implikacji praktycznych.

Końcowe partie pracy zawierają streszczenie w języku polskim, natomiast w aneksie umieszczono dodatkowe tabele z analizami statystycznymi.

1. Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka

Trudna sytuacja kobiet silnie obciążonych pracą oraz obowiązkami domowymi nie jest zjawiskiem charakterystycznym jedynie dla funkcjonowania społeczeństwa polskiego. Badania prowadzone za granicą, w szczególności w krajach wysokorozwiniętych, wskazują, że również tam kobiety zmagają się z obciążającymi obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi, usiłując pogodzić je z aktywnością zawodową (Craig, Mullan, 2010).

Przekrojowe badania z pięciu krajów (Stany Zjednoczone, Australia, Włochy, Francja i Dania) porównujące obciążenia nałożone na rodziców w wymienionych państwach pokazują, że mimo sporych (względem warunków polskich) różnic na plus w zakresie ilości godzin pracy w ramach etatu, polityki prorodzinnej, systemów socjalnych i znaczących różnic kulturowych, rodzice doświadczają większego obciążenia pracą. Wiele kobiet musi dokonać wyboru między udaną karierą a posiadaniem rodziny. Znajduje to odzwierciedlenie zarówno w liczbie wykwalifikowanych kobiet, które decydują się na posiadanie dzieci (badania grup kobiet i mężczyzn oraz ich losów po doktoracie: Mason i Goulden, 2002) jak i w analizach, z których jasno wynika, że kobiety częściej rezygnują z kariery po założeniu rodziny i pojawieniu się na świecie dziecka (Hewlett, Luce, 2005).

Najnowsze badania rynku pracy wskazują na odmienność sytuacji kobiet i mężczyzn. Od lat, niezmiennie, wśród kobiet odnotowywane jest wyższe bezrobocie, niższy wskaźnik aktywności zawodowej, a także rzadsze zatrudnianie na wyższych stanowiskach kierowniczych w korporacjach. Jedną z przyczyn podawanych przez specjalistów zajmujących się analizą rynku pracy jest branie przez pracodawców pod uwagę przy rekrutacji i ocenianie na niekorzyść kobiety jej występowania w podwójnej roli zawodowo-rodzinnej, którą wypełnia większość kobiet aktywnych zawodowo (Haponiuk, 2014).

Liczne przemiany, którym podlega dynamicznie rozwijająca się polska gospodarka, a także zmiany ustrojowe oraz reformy w zakresie świadczeń socjalnych (wprowadzenie świadczenia „500+") wpływają istotnie na rynek pracy, a w szczególności – na sytuację kobiet. Zmiany polegające na wprowadzeniu rozwiązań ułatwiających uzyskanie równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym, wpływają istotnie na sytuację kobiet na rynku pracy. Upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, w tym pracy na niepełny etat, telezatrudnienia czy też samozatrudnienia jest szczególnie ważnym udogodnieniem, zwiększającym szanse matek na udane życie zawodowe. Dzięki temu możliwe jest godzenie obowiązków rodzinnych, takich jak opieka nad małym dzieckiem, z pracą zarobkową

(Haponiuk, 2014; Dobrowolska, 2010). Zewnętrzne przemiany legislacyjne i gospodarcze wpływają na rynek pracy, pociągają za sobą również zmiany społeczne, których wyrazem są nowe poglądy i postawy związane z problemem godzenia aktywności zawodowej i życia rodzinnego.

Wielowymiarowa problematyka sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce jest przedmiotem licznych analiz socjologicznych, ekonomicznych i demograficznych prezentujących ogrom problemów, trudności i wyzwań, wobec których staje współczesna kobieta, dążąc do pogodzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym.

1.1. Aktywność zawodowa kobiet

Raport firmy AXA „Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek", wydany w 2012, roku wskazuje na trudności w utrzymaniu równowagi praca-dom, zaś jego autorzy poświęcają sporo miejsca szczegółowej analizie sytuacji kobiet na rynku pracy. Sytuacja kobiet w Polsce zostaje przedstawiona na tle innych krajów Europy z uwzględnieniem różnic i podobieństw po to, by uwypuklić specyficzne dla naszego kraju problemy, dotykające kobiety, w szczególności zaś matki pracujące i wracające do pracy.

W analizach z 2010 roku Polska była ukazywana jako kraj z najniższym wskaźnikiem zatrudnienia kobiet, wynoszącym 57% (dla porównania – 71% w przypadku mężczyzn). Najnowsze dane i raporty pochodzące z Eurostatu (2017), umożliwiające porównanie zatrudnienia kobiet i mężczyzn we wszystkich krajach Europy, ilustrują rosnące zatrudnienie kobiet (w 2005 – 51,7%, w 2017 – 63,6%). Mimo obserwowanej wyraźnej tendencji wzrostowej, a także utrzymującego się tzw. rynku pracownika, będącego konsekwencją m.in. brakiem siły roboczej do pracy, Polska nadal znajduje się wśród 10 (spośród 35) krajów z najniższym wskaźnikiem zatrudnienia kobiet.

Analizy rynku pracy wskazują również, że różnice pomiędzy zatrudnieniem kobiet i mężczyzn zmniejszają się (dane BAEL). Przykładowo – dane z trzeciego kwartału 2017 roku wskazują, że wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosi 44,5%, zaś mężczyzn – 55,5%. Wskaźnik ten prezentuje procentowe zatrudnienie kobiet w przeliczeniu na wszystkich pracujących Polaków, a nie na daną płeć, jak w przypadku porównania zatrudnienia kobiet, które znajdujemy w analizach Głównego Urzędu Statystycznego, umieszczonych w jednym z raportów „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy". W oparciu o zaprezentowane dane stwierdzić można, że aktywność zawodowa kobiet w latach 2012–2015 stale rosła

i nadal obserwuje się jej tendencję wzrostową, co z pewnością buduje optymistyczny obraz sytuacji kobiet na rynku pracy.

We wspomnianym już raporcie „Ciemna strona macierzyństwa" badaczki poddały dyskusji interesujący temat, mający szczególnie duże znaczenie dla kobiet decydujących się na powrót do pracy po urodzenia dziecka. W rozdziale „Praca w niepełnym wymiarze godzin – idealne rozwiązanie dla młodych matek?" w ramach implikacji praktycznych wskazano wielość możliwości korzystania z przywilejów elastycznych form zatrudnienia, takich, jak na przykład zmniejszenie wymiaru etatu w trakcie trwania urlopu wychowawczego. Jest to element polityki prorodzinnej, w ramach której większość krajów europejskich daje matce prawo skorzystania z dogodnej formy zarobkowania.

W 2010 roku w Polsce 8% kobiet korzystało z możliwości uzgodnienia z pracodawcą elastyczniejszego czasu pracy, co stanowi wskaźnik stosunkowo niski. Jako przyczynę podaje się brak wiedzy na ten temat wśród kobiet, wynikający między innymi z niewielkiej liczby uświadamiających kampanii społecznych, a także wciąż stosunkowo małą popularność elastycznych rozwiązań oferowanych przez pracodawców. Polska pozostaje pod wpływem również innego, popularnego w Europie trendu: zaledwie 13% kobiet posiadających dwoje dzieci (w tym najmłodsze poniżej sześciu lat) pracowało w niepełnym wymiarze czasu. W kolejnej grupie wiekowej (dzieci od 6 do 11 lat) odsetek ten spada do 8%. Podobne tendencje zaobserwowano, gdy porównano kobiety posiadające różną liczbę dzieci. W większości krajów u kobiet posiadających troje i więcej dzieci rejestrowano wspomnianą formę zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Dotyczy to także Polski (EUROSTAT/Wskaźnik *Life Work Balance* OECD).

1.2. Polityka prorodzinna i społeczna w Polsce

Liczne zmiany związane ze wzrostem zaangażowania państwa w sprawy rodziny, jakie nastąpiły po 2008 roku w naszym kraju, mają kluczowy wpływ na sytuację zawodową kobiet. Znajomość zmian, jakie zachodzą w zakresie świadczeń socjalnych czy też prawa pracy, wydaje się szczególnie ważna dla zrozumienia kontekstu sytuacji kobiet na rynku pracy i analizy danych dotyczących powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

W tym miejscu warto podkreślić, że sytuacja w zakresie polityki prorodzinnej, a także katalog świadczeń przysługujących kobietom bardzo różnią się w poszczególnych krajach, co powoduje określone zjawiska na globalnym rynku pracy: migracje zawodowe, eurosieroctwo, tymczasową mobilność matki w celu przejścia porodu w innym kraju, itd.

Powyższe kwestie zostaną jedynie zasygnalizowane, jakkolwiek nie można pominąć analizy zmian występujących w Polsce i wpływających na rynek pracy oraz ogólnego porównania tych zmian w kontekście różnych form realizacji polityki prorodzinnej w poszczególnych krajach świata.

1.2.1. Urlop macierzyński, rodzicielski i wychowawczy

Szczególnie ważnym czynnikiem, wpływającym na sytuację kobiet, które urodziły dziecko, jest możliwość korzystania ze specjalnych urlopów, a także świadczeń – mogą stawać się one istotnym powodem podjęcia decyzji o zaprzestaniu na pewien czas (lub na zawsze) aktywności zawodowej.

Urlop macierzyński przysługuje kobiecie-pracownicy w okresie przed urodzeniem dziecka (pierwsze sześć tygodni urlopu może zostać wykorzystane już przed planowanym terminem porodu) i po przyjściu dziecka na świat. Jest to urlop obowiązkowy (kobieta ma obowiązek go wykorzystać), który przysługuje w wymiarze 20 tygodni (kobieta nie ma jednak obowiązku wykorzystać całych 20 tygodni urlopu). Pracodawca nie może odmówić udzielenia powyższego urlopu, celem stworzenia urlopu macierzyńskiego przez ustawodawcę było bowiem nie tylko zadbanie o dobro dziecka, ale również zapewnienie kobiecie czasu na zregenerowanie sił po ciąży i porodzie.

Urlop rodzicielski, kolejna forma czasowego przerwania aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka, może być wykorzystany po urlopie macierzyńskim. Jest to urlop nieobowiązkowy, który przysługuje w wymiarze 32 tygodni lub w wymiarze 34 tygodni (w przypadku urodzenia dwojga lub większej liczby dzieci). Przysługuje on zarówno matce, jak i ojcu dziecka i może być wykorzystywany równocześnie przez oboje rodziców (oczywiście bez przekroczenia jego wymiaru).

Z kolei urlop wychowawczy, kolejna zapewniona matce ustawowo forma opieki nad dzieckiem związana z czasowym przerwaniem pracy zarobkowej, jest, tak samo, jak urlop rodzicielski, urlopem nieobowiązkowym. Może być on wykorzystany przez pracownice po urlopie rodzicielskim. Urlop wychowawczy przewidziany jest na okres 36 miesięcy, w trakcie jego trwania matce nie przysługuje zasiłek wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, natomiast istnieje możliwość uzyskania w tym czasie wsparcia finansowego, przez kobiety posiadające niski dochód w przeliczeniu na członka rodziny. Prawo do urlopu wychowawczego wynika z faktu, że kobieta podlega stosunkowi pracy, co oznacza, że nie ma ona obowiązku wykorzystania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, aby mieć

prawo do skorzystania z urlopu wychowawczego. Urlop wychowawczy jest więc całkowicie niezależny od dwóch wcześniejszych (Bara, 2018).

W Polsce w ciągu ostatnich 10 lat wprowadzono wiele zmian w zakresie świadczeń socjalnych, i polityki prorodzinnej. Dzięki nowym uregulowaniom prawnym kobiety, które aktualnie rodzą dzieci, znajdują się w całkiem innej sytuacji niż matki osiem lat temu.

Korzystnym dla kobiet zmianom poddano między innymi długość urlopu macierzyńskiego. Od 1.01.2010 r. pojawiła się zmiana w postaci rozróżnienia dwóch części urlopu. Od tego czasu obowiązuje podział na urlop podstawowy (20 tygodni) i dodatkowy – przysługujący pod warunkiem wcześniejszego wykorzystania urlopu macierzyńskiego. Od 2012 roku stopniowo wydłużany był dodatkowy urlop macierzyński: z 2 tygodni w latach 2010 i 2011 do 4 tygodni w latach 2012 i 2013 oraz do 6 tygodni – od 2014 roku.

Kolejną różnicą w porównaniu do lat poprzednich było wprowadzenie urlopu rodzicielskiego (26 tygodni). W związku z tym od 1.01.2013 roku kobieta mogła wykorzystać rok urlopu (co wynikało z połączenia czasów trwania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego) po urodzeniu dziecka. Następną zmianą, wprowadzoną ustawą z dnia 24 lipca 2015 roku, było wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka lub 34 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka (Majchrzak, 2015). Zmianom podlegał również urlop ojcowski, czyli płatny urlop przysługujący niezależnie od urlopów macierzyńskich i rodzicielskiego. Od 2012 roku ojcom przysługuje urlop dłuższy o 2 tygodnie względem wcześniejszych uregulowań.

Modyfikacjom poddano również urlop wychowawczy oraz związany z nim „zasiłek wychowawczy". Urlop ten możliwy jest do wykorzystania w okresie 36 miesięcy po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. „Zasiłek wychowawczy" w kwocie 400 złotych stanowi dodatek do zasiłku rodzinnego przyznawany z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego (po spełnieniu kryterium dochodowego).

Dodatkowo wśród licznych zmian warto zwrócić uwagę na rozszerzenie uprawnień do urlopu oraz dodatku dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych, samozatrudnionych i studentów, co nastąpiło z dniem 1.10.2013 roku (Szczepaniak-Sienniak, 2015). Zgodnie z nowelizacją kodeksu pracy zmianie uległ również okres, w którym pracownica może łączyć urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy. Od 2016 roku możliwe jest, aby kobieta łączyła urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy maksymalnie przez 64 tygodni (jedno dziecko) lub 68 tygodni (dwójka lub więcej dzieci) (Bara, 2018).

Pojawiły się również zmiany w zakresie uprawnień dla ojców. Wprowadzono urlop przeznaczonego do wykorzystania przez obojgu rodziców, a zatem potencjalnie również

przez. Ojciec może, wspólnie z matką, wykorzystać aż 32 tygodnie urlopu przy jednym dziecku (jeśli chcą korzystać z urlopu w tym samym czasie, mogą przebywać przez okres 16 tygodni razem). Kolejnym uelastycznieniem urlopu jest możliwość korzystania z niego w pięciu częściach (wcześniej, przed 2013 rokiem, urlop można było wykorzystać w maksymalnie czterech częściach, jeszcze wcześniej tylko w jednej) (Szczepaniak-Sienniak, 2015).

Wśród zmian regulacji prawnych, związanych z polityką prorodzinną i mogących mieć wpływ na sytuację na rynku pracy, a tym samym – na wskaźniki zatrudnienia oraz na podejmowanie przez kobiety decyzji o powrocie do pracy, są zmiany wprowadzane przez polskiego ustawodawcę w zakresie świadczeń socjalnych.

1.2.2. Świadczenia socjalne i korzyści finansowe z tytułu urodzenia dziecka

Od stycznia 2016 roku w Polsce przyznawane jest świadczenie rodzicielskie, zwane „kosiniakowym", które jest odpowiednikiem świadczenia wypłacanego w trakcie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Świadczenie to, w wysokości 1000 złotych, jest wypłacane przez 12 miesięcy osobom, które do tej pory nie miały uprawnień do urlopu i zasiłku rodzicielskiego lub macierzyńskiego ze względu na brak zatrudnienia.

Natomiast od kwietnia 2016 roku uruchomiony został program „Rodzina 500+", w ramach którego wszyscy rodzice mogą uzyskać co miesiąc świadczenie w wysokości 500 złotych na drugie i kolejne dziecko. Rodzicom, którzy dodatkowo spełniają kryterium dochodowe, co stanowi swoisty wyjątek, przysługuje prawo do świadczenia również na pierwsze dziecko (Ruzik-Sierdzińska, 2017). Zdaniem Szukalskiego (2016), komentującego program „Rodzina 500+" w kontekście danych demograficznych, w przypadku kobiet posiadających niepewną sytuację na rynku pracy obawy przed możliwymi trudnościami, związanymi z posiadaniem dzieci, przeważają nad oczekiwanymi korzyściami, z jakimi związane jest wsparcie finansowe.

Z drugiej strony kobiety posiadające stabilne zatrudnienie, a także kobiety nieaktywne zawodowo będą, zdaniem badacza, skłonne, przy tak sprzyjających okolicznościach, do podjęcia decyzji o urodzeniu dziecka lub kolejnych dzieci. Jak widać, Szukalski (2016) zwraca przede wszystkim uwagę na fakt, że sposób wspierania rodziny wpływa co prawda na gotowość małżonków lub partnerów do posiadania dzieci, ale jest zależny w dużym stopniu od ich statusu zawodowo-ekonomicznego.

Z kolei Ruzik-Sierdzińska (2017) podkreśla ogólny wpływ programu na aktywność zawodową Polek. Zdaniem badaczki, obecna konstrukcja programu „Rodzina 500+" jest niewłaściwa. Jednym z negatywnych efektów wypłacania świadczenia mogło być odejście z rynku pracy nawet 20–33 tysięcy kobiet-matek. Aktualnie brak jest szczegółowych badań, które dostarczałyby analiz zmian w zakresie świadczeń socjalnych i możliwości korzystania z urlopów.

1.3. Polityka prorodzinna i społeczna na świecie

W wielu krajach wysokorozwiniętych podjęto wysiłki, aby rozwiązywać problemy kobiet po urodzeniu dziecka poprzez wprowadzenie w nurt polityki prorodzinnej odpowiednich regulacji prawnych, jak wspomniane już płatne urlopy po urodzeniu dziecka. Jednym z wyjątków są Stany Zjednoczone, gdzie urlop macierzyński nie jest obowiązkowy. Liczne organizacje działające na rzecz kobiet, a także *work-life balance*, prowadzą działania mające na celu wprowadzenie odpowiednich zapisów zabezpieczających sytuację zawodową i rodzinną kobiet (Morgenroth, Heilman, 2017). Zazwyczaj pracodawcy są upoważnieni przez ustawodawstwo do zapewnienia pracownikom możliwości skorzystania z urlopu w okresie okołoporodowym. Pracownicy mają takie prawo, ale nie są zobowiązani do skorzystania z urlopu, co oczywiście może stwarzać pole do pewnych nadużyć (na przykład nacisków na pracowników, by nie korzystali z przysługującego im prawa do urlopu).

W Europie uprawnienia do urlopu są zwykle powszechne, urlopy zaś są długie i płatne, podczas gdy w Stanach Zjednoczonych uprawnienia są ograniczone, a same urlopy –krótkie i nieopłacane. Podkreślanym prawnie celem korzystania z urlopu macierzyńskiego jest chęć zapewnienia matce czasu, w którym może w pełni zregenerować się po porodzie i zająć się noworodkiem.

1.4. Korzyści wynikające z przysługujących kobietom urlopów

Światowa Organizacja Zdrowia WHO (World Health Organization, 2000), przedstawiając stanowisko w kwestii urlopów macierzyńskich, zaleca, by kobiety miały zapewnione standardowo 16 tygodni urlopu po porodzie, co służy ochronie zdrowia nie tylko matki, ale i dziecka (i co szczególnie ważne, ma kluczowe znaczenie w przebiegu karmienia piersią, które wymaga stałej obecności matki).

Metaanaliza dotychczasowych wyników badań autorstwa zespołu Aitkena (2015) wskazuje, że możliwość skorzystania z płatnego urlopu macierzyńskiego zapewnia korzyści zdrowotne dla matki. Wyniki są zgodne z ustaleniami Staehelin (2007) i Borrella z zespołem (2014) – badania te dowiodły istnienia pozytywnego związku między płatnym urlopem macierzyńskim a zdrowiem psychicznym kobiet. Ciąża, poród i powrót do pracy są ważnymi etapami w życiu kobiet. W tym czasie dostosowują się one do wielu ról, nowych tożsamości (McGovern, Dowd, Gjerdingen, Moscovice, Kochevar, Lohman, 1997). Narodziny dziecka mogą przyczynić się do zwiększonej presji finansowej w rodzinie, poprzez, po pierwsze, utratę dochodów oraz, po drugie, zwiększenie kosztów prowadzenia gospodarstwa domowego na skutek powiększenia się rodziny.

Płatny urlop może zmniejszyć obciążenie finansowe matek po porodzie, redukując stres i presję finansową, co pozytywnie wpływa na zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie. Płatny urlop pozwala kobietom spędzać czas poza miejscem pracy i odzyskiwać siły po porodzie. Wiedza na temat przeżyć związanych z ciążą, porodem i połogiem oraz charakterystyka świadczeń urlopowych przysługujących pracownicom w miejscu pracy po urodzeniu dziecka mogą pomóc wyjaśnić mechanizmy wpływające na stan psychofizyczny matek.

1.4.1. Wpływ urlopu na dziecko i relację matki z dzieckiem

Możliwość skorzystania z dłuższej przerwy od pracy po urodzeniu dziecka, poza wspominanym korzystnym wpływem na zdrowie, ma również bardzo istotne znaczenie dla dziecka, co podkreślają specjaliści psychologii rozwoju. Nawiązanie bezpiecznej więzi pomiędzy rodzicem a dzieckiem jest jednym z ważniejszych zadań rodzicielskich. Liczne badania dotyczące przywiązania, opierające się na analizach sytuacji rodziny tuż po urodzeniu dziecka potwierdzały, że jego budowanie wymaga wielokrotnych interakcji rodzic-dziecko (Zigler, Hall 2000). Nawiązanie bezpiecznej więzi wymaga fizycznego czasu spędzanego tak, by rodzic miał możliwość nauczenia się i zrozumienia sygnałów płynących od niemowlaka. W tym samym momencie dziecko, potrzebujące doświadczania zaspokajania własnych potrzeb, buduje zaufanie wobec opiekuna, w konsekwencji kształtując bezpieczne przywiązanie. Procesy te wymagają czasu spędzanego z dzieckiem, co nie jest możliwe, jeżeli rodzice zaangażowani są w pracę zawodową.

Temat wpływu długości urlopu na przywiązanie oraz na wzajemną interakcję pomiędzy matką a dzieckiem był podejmowany przez niewielu badaczy (Plotka, Busch-Rossnagel, 2018). Feldman i współpracownicy (2004) porównali grupę matek, które korzystały

z urlopów macierzyńskich dłuższych niż 12 tygodni i grupę matek, które brały urlop macierzyński krótszy niż 12 tygodni. Autorzy stwierdzili, że kobiety w grupie z dłuższymi urlopami lepiej rozumieją rozwój dziecka, mają wyższy poziom zaangażowania i zainteresowania swoim dzieckiem oraz deklarują, że macierzyństwo ma dobry wpływ na ich poczucie własnej wartości oraz małżeństwo. Ponadto w badaniu wykazano, że dłuższe urlopy macierzyńskie skutkowały szybszym przystosowaniem się do pracy po powrocie (Plotka, Busch-Rossnagel, 2018).

Clark, Hyde, Essex, Klein (1997) przeprowadzili badanie dotyczące relacji matka-dziecko. W swoim badaniu stwierdzili, że krótszy urlop macierzyński powodował niższy poziom czułości matek i wywierał negatywny wpływ na interakcję z dzieckiem.

W przeprowadzonych badaniach wykazuje się również związek między urlopem macierzyńskim a przywiązaniem. Badacze, porównując niemowlęta ambiwalentne i nie-ambiwalentne, wykazali, że niemowlęta częściej klasyfikowano do kategorii nie-ambiwalentnych, gdy matki nie korzystały z urlopu macierzyńskiego (Pisciella, 2008). Ambiwalentne przywiązanie odnosi się do niemowląt, które wykazują niepokój oraz lęk separacyjny. Dzieci wówczas nie identyfikują opiekuna jako osoby zapewniającej bezpieczeństwo, a w konsekwencji wykształcają wewnętrzny model niepokoju w relacji z innymi (Bowlby, 1988).

W badaniu Plotki i Busch-Rossnagela (2018) zaobserwowano, że długość urlopu macierzyńskiego odgrywa ważną rolę we wspieraniu rozwoju bezpiecznego przywiązania ze względu na jego wpływ na jakość interakcji matka-dziecko. Wyniki tego badania potwierdzają wpływ długości urlopu macierzyńskiego na przywiązanie dziecka, obserwowany przy uwzględnieniu roli interakcji matka-dziecko.

Powyższe badania ukazują istotny związek pomiędzy urlopem macierzyńskim a przywiązaniem i stanowią zarazem merytoryczny argument „za" dłuższymi urlopami macierzyńskimi. Wyniki zaprezentowanych badań potwierdzają również, że wprowadzenie w nurt polityki społecznej każdego z państw odpowiednich zapisów w zakresie urlopu macierzyńskiego może niejako sprzyjać zaspokajaniu potrzeb i rozwijaniu przez dzieci bezpiecznego przywiązania.

W kilku opracowaniach (Baker, 2011, Dustmann, Schonberg 2012; Rasmussen 2010; Liu, Skans, 2010 oraz Danzer, Lavy, 2013) zbadano długoterminowy wpływ rozszerzenia urlopów rodzicielskich na poziom wykształcenia dzieci oraz ich wczesne wyniki na rynku pracy. Wyniki badań, przede wszystkim w krajach europejskich, wskazują, że reformy, które wydłużały czas pobytu matki w domu w okresie życia dziecka od dwóch do piętnastu miesięcy, miały niewielki wpływ na późniejsze osiągnięcia szkolne dziecka, a także uzyskiwanych płac.

Co więcej, badacze z różnych krajów (m.in. Norwegia, Kanada, Niemcy) podjęli się wieloletnich, wspólnych badań nad wpływem długości urlopów macierzyńskich na rozwój dzieci. Badania były prowadzone od roku 1970 do roku 2015 (okres badań zależał od reform przeprowadzonych w danym kraju). Badania Bakera i Milligana (2008, 2010) sprawdzały zależności pomiędzy urlopem macierzyńskim i temperamentem, a także rozwojem motorycznym i społecznym. Wnioski badań były jednoznaczne i wykazały brak takiej zależności. W kolejnych badaniach, które odbyły się w Kanadzie, Baker i Milligan (2010), badając dzieci w wieku czterech lub pięciu lat i ich rozwój poznawczy, a także aspekt behawioralny (np. nadpobudliwość), w celu poszukiwania związków z długimi urlopami macierzyńskimi, również wykazywali brak znaczących, pozytywnych efektów.

Z kolei badacze z Norwegii uzyskali odmienne rezultaty. Carneiro, Løken i Salvanes (2010) udowodnili istnienie zależności pomiędzy długością urlopu a osiągnięciami rozwojowymi dzieci. Stwierdzili znaczący, pozytywny wpływ przedłużonego czasu urlopu macierzyńskiego spędzonego w domu w pierwszym roku życia dziecka na możliwość osiągnięcia średniego poziomu wykształcenia i wysokość IQ. Efekty były jeszcze wyraźniejsze silniejsze w przypadku dzieci matek o niskim poziomie wykształcenia.

Najnowsze badania Miligana i Bakera (2015), w których podjęto po raz kolejny temat urlopu trwającego od około sześciu miesięcy do roku i wynikających z niego pozytywnych efektów, dookreślono czynniki wpływające na rozwój dziecka, takie jak: opieka matczyna, macierzyńskie zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin oraz czas karmienia piersią. Jednak zdaniem badaczy (Miligan, Baker, 2015) wprowadzone zmiany nie miały bezpośredniego, pozytywnego wpływu na wskaźniki rozwoju behawioralnego i poznawczego dzieci w wieku czterech i pięciu lat. Odkrycia te, wraz z opisami dostarczonymi w badaniach Bakera i Milligana z 2010 roku, potwierdzają niewielki, aczkolwiek pozytywny wpływ reformy kanadyjskiej polityki społecznej na różnorodne wskaźniki rozwoju dla dzieci w wieku do pięciu lat. Dalsze badania tej samej próby dzieci w starszym wieku, wyraźniej wskazują na pozytywne efekt reformy (Baker, Miligan, 2015).

1.4.2. Powrót do tego samego miejsca pracy

Ochrona stanowiska pracy po urlopie zapewnia matkom możliwość powrotu do pracodawcy, umożliwiając tym samym ciągłość kariery zawodowej w okresie okołoporodowym i późniejszym. Wpływ uprawnień do urlopu macierzyńskiego na podaż pracy matek jest kluczowym argumentem na korzyść prowadzonej polityki prorodzinnej. Długotermi-

nowe świadczenia wypłacane kobietom w trakcie urlopu, przyczyniają się do wydłużenia okresu karmienia piersią (Baker, Milligan, 2008), odnotowuje się także dzięki nim niższą liczbę wypadków w pierwszym roku życia dziecka. Niewątpliwą korzyścią jest prawne zabezpieczenie możliwości powrotu po urlopie, po urodzeniu dziecka, do tego samego pracodawcy, co przyczynia się do zwiększenia komfortu i poczucia bezpieczeństwa kobiety.

W związku z powyższym część matek decyduje się albo na podjęcie pracy w niepełnym wymiarze etatu, albo wydłuża urlop rodzicielski zanim wróci na pełny etat do pracodawcy, u którego pracowała przed urodzeniem dziecka. Jak zauważono we wstępie, wpływ urlopu macierzyńskiego na podaż pracy jest uważany za mechanizm, dzięki któremu urlopy mogą przynosić długoterminowe korzyści, takie jak lepsze wyniki kobiet na rynku pracy i lepsze wyniki zdrowotne dzieci. Ostatnie prace dotyczące tej tematyki (Baker, Milligan 2008, Dustmann, Schonberg 2008) zawierają analizy podanej zależności. Zdaniem zespołu badawczego Aitken (2015) ochrona pracy (możliwość powrotu do tego samego miejsca zatrudnienia), a także elastyczne warunki pracy mają istotny wpływ na zdrowie psychiczne i komfortowy powrót kobiety do pracy (Dobrowolska, Sikora, 2018).

1.5. Negatywne konsekwencje urlopów

Analizując szereg pozytywnych konsekwencji, wynikających z możliwości skorzystania z urlopu macierzyńskiego, takich jak możliwość nawiązania bliższej więzi z dzieckiem, czas konieczny na biologiczny odpoczynek dla ciała czy też pewność stabilizacji zawodowej, warto jednak również przeanalizować możliwe negatywne konsekwencje urlopów po urodzeniu dziecka.

W badaniu Morgenrotha i Heilmana (2017), obejmującym grupę 296 zatrudnionych uczestników skoncentrowano się na negatywnych aspektach korzystania z urlopu macierzyńskiego. W badaniu prezentowano informację o kobiecie, która podjęła decyzję o skorzystaniu z urlopu macierzyńskiego, a w grupie kontrolnej przedstawiono informacje o matce, która nie zdecydowała się na powrót do pracy po narodzinach dziecka. Następnie poproszono o ocenę tych decyzji, zarówno w kontekście życia zawodowego, jak i rodzinnego. Wnioski potwierdzały założenia badaczy, według których obie decyzje niosły ze sobą negatywne konsekwencje, ale o innym charakterze. Kobieta, która skorzystała z urlopu macierzyńskiego została oceniona negatywnie w sferze życia zawodowego, podczas gdy kobieta, która podjęła decyzję o powrocie do pracy, była w tej sferze oceniona pozytywnie.

Badacze, na podstawie powyższych wyników, doszli do wniosku, że bezsprzecznie ważne jest wprowadzenie zasad, które umożliwiają rodzicom pogodzenie wymagań rodzinnych i zawodowych, ale wykorzystywanie przysługujących matce uprawnień może mieć niezamierzone, niekorzystne skutki. Wśród możliwych negatywnych konsekwencji wymienić należy ryzyko komplikowania wysiłków kobiet na rzecz równoważenia pracy oraz obowiązków w zakresie opieki nad dziećmi. Co więcej, ocena skutków wykorzystywania urlopu rodzinnego dokonywana przez mężczyzn jest swoistym mediatorem teoretycznego wyjaśnienia skutków, które opisano.

W badaniach wykazano, że kobiety ponoszą negatywne konsekwencje w sytuacji, kiedy żądają urlopu rodzinnego (Rudman, Mescher, 2013). Warto nadmienić, że badania te, realizowane były w Stanach Zjednoczonych, gdzie kobiety nie mają ogólnego prawa do urlopu (nie jest on zagwarantowany prawnie, jak w Polsce).

W innych badaniach poddano analizie pracujące matki i trudności związane z decyzjami dotyczącymi urlopu macierzyńskiego. Wyniki badań (Haines, Deaus, Lofaro, 2016) wskazują, że u podstaw negatywnych reakcji społeczeństwa leżą postrzeganie priorytetów w zakresie zaangażowania w pracę i życie rodzinne oraz stereotypowe oczekiwania. Wydaje się niezwykle istotne, aby badać te postawy, nie tylko pod kątem ich wpływu na zadania, jakie musi realizować matka, ale też aby analizować opisywane zjawisko w miejscu pracy. Zdaniem badaczy stereotypowe oczekiwania są głęboko zakorzenione w naszej kulturze i okazały się uporczywie odporne na zmiany (Haines, Deaux, Lofaro, 2016). Prognozuje się w związku z tym, że pracujące matki nawet w dalekiej przyszłości nie unikną tego samego dylematu (Morgenroth, Heilman, 2017).

Dodatkowym obciążeniem, nie tylko w Polsce, są funkcjonujące stereotypy płciowe. Jest to szczególnie widoczne w społecznej ocenie możliwości radzenia sobie kobiet po powrocie do pracy następującym po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Dominują przekonania, że kobiety posiadające rodzinę są mniej zaangażowane w pracę aniżeli nieposiadające rodziny i dzieci. Przekonania o niższej skuteczności matek w pracy są konsekwencją kulturowych stereotypów, przedstawiających kobiety jako zorientowane na relację określaną mianem „komunalnej" (tj. ciepłej, opiekuńczej, wrażliwej i emocjonalnej, charakteryzującej się uważnością). Atrybuty te są niespójne z cechami spostrzeganymi jako niezbędne do odniesienia sukcesu (tj. asertywność, siła, dominacja i koncentracja na zadaniach). Skutkiem ulegania stereotypom jest „brak" dopasowania (Heilman, 1983, 2001; Eagly, Karau, 2002) oraz przekonanie o niższej skuteczności matek w pracy w porównaniu z kobietami nieposiadającymi dzieci.

Badania wskazują, że oceny takie są szczególnie dotkliwe dla pracujących matek. Macierzyństwo uosabiane jest z kobiecością, ze stereotypowym wyobrażeniem matki i jej cech charakterystycznych, ocenianych jako mało przydatne w pracy, wręcz negatywnie wpływające na skuteczność i wydajność pracownika (Cuddy, Fiske, Glick, 2004; Heilman, Okimoto 2008). Zdaniem Okimoto i Heilmana (2012) w konsekwencji, matki uważane są za słabiej „doposażone" zawodowo i, tym samym, za niemogące sprostać rolom przypisywanym płci męskiej oraz mniej nadające się do zajmowania różnych stanowisk, zwłaszcza kierowniczych, niż mężczyźni.

Badania prowadzone przez Benarda i Corrella (2010) wykazały, że kobiety-matki, odnoszące sukcesy zawodowe, są przez środowisko postrzegane jako mniej ciepłe i sympatyczne, a także bardziej wrogie w relacjach interpersonalnych niż kobiety, które odnoszą podobne sukcesy, ale nie posiadają dzieci. Zarówno wyniki tego (Benard, Correll, 2010), jak również innych cytowanych badań (Heilman, 2001; Heilman i in., 2004) potwierdzają hipotezę tzw. „dyskryminacji normatywnej" kobiet, która nie występuje w przypadku mężczyzn (Burgess, Borgida 1999; Eagly, Karau 2002; Heilman 2001; Heilman 2004; Ridgeway 1982, Rudman 1998).

Zjawisko normatywnej dyskryminacji występuje wtedy, gdy pracodawcy dyskryminują matki, ponieważ uważają (w większości przypadków nieświadomie), że osiągniecie sukcesu na płatnym rynku pracy (szczególnie w zawodach tradycyjnie uznawanych za męskie) zależy od cech, które stereotypowo spostrzegane są jako męskie (asertywność lub zdolność do dominacji nad innymi). Cechy te są niespójne z kulturowym oczekiwaniem wobec matek, które społeczeństwo chce postrzegać jako ciepłe, łagodne, itp. W rezultacie pracodawcy częściej odmawiają dodatkowego wynagrodzenia matkom, niż innym, odnoszącym sukcesy pracownikom.

Paradoksalnie więc, niezależnie od tego, w jaki sposób kobiety godzą pracę z macierzyństwem, oceniane są negatywnie. Zjawisko takiej właśnie oceny, będącej skutkiem macierzyństwa, najdotkliwiej dotyka kobiety o niskim statusie zawodowym. Nie tylko mają one bardziej ograniczony dostęp do rozwiązań budowania równowagi praca-dom niż kobiety na wyższych stanowiskach, ale również korzystanie z nich skutkować może dla nich nieprzychylnością i posądzeniami o nieuczciwość (na przykład w formie nadużywania prawnie zagwarantowanych udogodnień do celów innych niż np. opieka nad dziećmi) (Benard, Corell, 2010).

1.6. Wpływ urlopu na realizację kariery matki w Polsce i na świecie

Wpływ przerwy związanej z macierzyństwem na płace kobiet i ich karierę był badany wielokrotnie. W artykułach naukowych można spotkać się ze sformułowaniem „*motherhood gap year*", oznaczającym przerwę, podczas której kobieta korzysta z urlopu macierzyńskiego lub inną formę przerwy w pracy, którą może wykorzystać na wychowywanie i spędzenia czasu z dzieckiem (w zależności od regulacji prawnych danego kraju). Wyniki wszystkich przeprowadzonych badań były jednoznaczne – stwierdzono, że posiadanie dziecka i przerwa związana z ciążą i połogiem oraz opieką nad noworodkiem ma negatywny wpływ na zarobki kobiety (Stratton, 1995; Albrecht, Edin, Sundström, Vroman, 1999; Gupta, Smith, 2002).

Zdaniem badaczy, przerwy w zatrudnieniu mogą przyczynić się do różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Obniżenie wynagrodzenia związane z macierzyństwem stwierdzono na przykład w takich krajach, jak: Stany Zjednoczone, Wielka Brytania i Niemcy (Waldfogel, 1998; Davies, Pierre, 2005; Gangl, Ziefle, 2009), podczas gdy w krajach nordyckich nie odnotowano obniżenia wynagrodzeń kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka (Harkness, Waldfogel, 2003; Albrecht i in., 1999; Gupta, Smith, 2002).

Wszystkie badania wskazują, że przerwy w zatrudnieniu są kluczowym czynnikiem powodującym różnicę w wynagrodzeniach. Natomiast, co ciekawe, nie we wszystkich analizach wykazany został efekt negatywny. Podobne badania przeprowadzono w Europie. W przypadku Finlandii (Kellokumpu 2007) stwierdzono, że rodzicielstwo nie ma znaczącego wpływu na zarobki ojców, ale zarobki matek obniżone są o siedem procent. W przypadku Francji Meurs i inni (2010) prezentują wnioski, zgodnie z którymi posiadanie dzieci ma bezpośredni i pozytywny wpływ na zarobki ojców, podczas gdy nie ma znaczącego wpływu na zarobki matek (Meurs, 2010). Dotychczas nie przeprowadzono badań, które umożliwiłby analizę wpływu przerwy związanej z urodzeniem dziecka na zarobki kobiet w Polsce.

Zmiany w doświadczaniu ról społecznych, pogorszenie statusu i niekorzystne zmiany godzin pracy, a także negatywny wpływ przerwy na karierę zawodową – to główne obawy zatrudnionych rodziców wracających do pracy po przerwie związanej z przyjściem na świat dziecka (Houston, Marks, 2003). Whitehouse z zespołem (2002) zdiagnozowali, że 68% matek pracujących w pełnym wymiarze godzin przed urodzeniem dziecka, po porodzie pracowało już w niepełnym wymiarze godzin. Również Whitehouse z zespołem (2002) zauważyli, że matki, które doświadczyły zmiany w zatrudnieniu, częściej oceniały

swoje szanse zawodowe na rynku pracy jako gorsze niż w przypadku kobiet niebędących matkami. Badacze wskazali, że analizę zjawiska należy poszerzyć i wziąć w niej pod uwagę informacje na temat tego, czy zmiana formy zatrudnienia była dobrowolnym i świadomym wyborem kobiety (Brough, O'Driscoll, Biggs, 2009).

Polskie badania rynku pracy kobiet (MillwardBrown SMG/KRC 2006), weryfikujące powody powrotów do pracy, a także ich konsekwencje, ukazują, że jedna trzecia wszystkich pracujących kobiet w wieku od 18 do 45 lat obawia się w przypadku zajścia w ciążę problemów w pracy. Obawy te zgłaszane są w większości przez kobiety z podstawowym i zasadniczym wykształceniem (ponad 50% próby). Obawiając się negatywnej reakcji pracodawcy, aż 20% kobiet odkłada urodzenie dziecka na później (w tym w szczególności kobiety z największych miast).

Co ciekawe, strach przed poinformowaniem pracodawcy o ciąży okazywał się nieuzasadniony. Po przekazaniu informacji o spodziewanych narodzinach dziecka kobiety spotykały się zazwyczaj z pozytywną reakcją swoich przełożonych (61%). Dalsze analizy wskazały, że obawy o sytuację zawodową i możliwości kontynuacji zatrudnienia częściowo się potwierdziły. Wśród kobiet, które wróciły do pracy po urodzeniu dziecka 10% matek zostało zwolnionych, zaś 6% zadeklarowało, że zostało zmuszonych do odejścia. Prawie 1/4 badanych kobiet (24%) odeszła z własnego wyboru. Najczęściej podawanym powodem była chęć jak najdłuższego samodzielnego sprawowania opieki nad dzieckiem. Wiązało się to często z brakiem możliwości znalezienia i opłacenia innej formy opieki dla dziecka. W tym samym badaniu wykazano, że kobiety, które wróciły do pracy, otrzymywały to samo stanowisko, z podobnym wynagrodzeniem, nie ulegały też zmianie ich stosunki z przełożonym oraz współpracownikami.

1.7. Podsumowanie

W niniejszym rozdziale zaprezentowano sytuację kobiet powracających do pracy w kontekście intensywnych zmian, jakie zaszły w Polsce i na świecie w ciągu ostatnich 20 lat. Wprowadzenie dłuższego urlopu macierzyńskiego, liczne świadczenia socjalne, a także wprowadzenie programu „Rodzina 500+" to zmiany, które wydają się szczególnie istotne dla analizy powrotów kobiet do pracy po urodzeniu dziecka.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że polityka prorodzinna w Polsce, w porównaniu do polityki innych krajów, nie tylko Europy, ale również świata, jest stosunkowo bogata,

dzięki czemu matki wracające do pracy w Polsce mają łatwiejszy start niż na przykład kobiety w Stanach Zjednoczonych.

Zestawienie powyższych informacji wraz z analizą doniesień naukowych na temat wpływu urlopu macierzyńskiego na rozwój dziecka, przywiązania, zdrowia kobiety i innych zmiennych psychologicznych jest kluczowe dla rozumienia uzyskanych w niniejszej rozprawie wyników badań oraz ich interpretacji.

2. Powrót kobiety na rynek pracy po urodzeniu dziecka

Analiza powodów decyzji o powrocie do pracy po urodzeniu dziecka jest kluczowa dla rozumienia sposobów radzenia sobie kobiet z ponowną adaptacją do pracy zawodowej i związanych z nią obowiązków.

Motywacje kobiet związane z powrotem do pracy budzą zainteresowanie nie tylko psychologów, są eksplorowane również przez socjologów i ekonomistów, itp. W Polsce brakuje badań, które opisywałyby powrót kobiety na rynek pracy z perspektywy psychologicznej. W związku z powyższym, w tym rozdziale zaprezentowane zostaną dane z dyscyplin pokrewnych psychologii, dotyczące zjawiska powrotów do pracy kobiet w Polsce i za granicą.

2.1. Dlaczego kobiety wracają do pracy?

Analiza zatrudnienia kobiet, a także powrotu do pracy po urodzeniu dziecka autorstwa Millward Brown, zatytułowana „Macierzyństwo, a praca zawodowa kobiet" (2006) wskazuje, że tylko 6% kobiet nie chciałoby podejmować pracy w sytuacji swobodnego wyboru i braku przymusu ekonomicznego.

Wśród powodów dotyczących powrotu do pracy po urodzeniu dziecka wymieniane są najczęściej kwestie finansowe (55%). To powód, który dotyczy szczególnie kobiet z wykształceniem podstawowym i zawodowym, zwłaszcza pracujących na stanowiskach robotniczych oraz w handlu i usługach. Warto podkreślić, że badania te były realizowane 12 lat temu. Od tego czasu znacząco zmieniła się sytuacja ekonomiczna, a także system świadczeń socjalnych. Wśród innych powodów powrotu do pracy po urodzeniu dziecka kobiety wymieniały chęć kontaktu z ludźmi (39%). Kobiety pracujące na wyższych stanowiskach podawały jako swoją motywację silną potrzebę bycia na bieżąco w sprawach zawodowych, a także poczucia niezależności, jakie daje praca. W badanej próbie do pracy nie zamierzało wracać 16% kobiet, najczęściej deklarowanym przez matki powodem dłuższego pozostawania w domu po porodzie była chęć jak najdłuższego przebywania z dzieckiem.

Badania przeprowadzone w grupie ponad tysiąca kobiet przez Kotowską, Słotwińską-Rosłanowską, Styr i Zadrożnego (2007) ukazały losy kobiet po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Większość kobiet (847 przypadków – 71,2% badanych) wróciło do tego samego zakładu pracy, w którym były zatrudnione przed urodzeniem dziecka, tylko 8,9% kobiet rozpoczęło pracę w innym miejscu po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wy-

chowawczego. Po przerwie związanej z urodzeniem dziecka 18,3% badanych kobiet nie powróciło do pracy. W badanej grupie kobiet powrót do pracy był silnie powiązany z poziomem wykształcenia respondentki, a także jej statusem zatrudnienia w chwili urodzenia dziecka.

W ramach prowadzonego badania dokonano również analizy doświadczania pewności zatrudnienia, rozumianego jako kontynuacja zatrudnienia po powrocie kobiet na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Dla oceny „bezpieczeństwa zatrudnienia" matki wracającej do pracy przyjęto okres roczny. Większość powrotów kobiet do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka (82%) to powroty do tego samego pracodawcy, skutkujące utrzymaniem zatrudnienia przez co najmniej jeden rok od powrotu. Niespełna 6% powrotów zakończyło się zwolnieniem z pracy lub wygaśnięciem czasowej umowy o pracę (1,7%). Pozostałe przypadki dotyczyły sytuacji, w których kobiety same rezygnowały z pracy w ogóle lub zmieniały pracodawcę.

Podsumowując, uzyskane wyniki nie potwierdziły hipotezy o trudniejszej sytuacji kobiet na rynku pracy po urodzeniu dziecka i kłopotach w utrzymaniu kontynuacji zatrudnienia. Analizy te okazują się spójne z prowadzonymi przez Stelmachowicza-Pawyza i Świeżawską-Ambroziak (2005) badaniami, w ramach których większość respondentek zadeklarowała, że nie miała kłopotów z powrotem do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. „Problem z powrotem" definiowany jest w przytoczonych badaniach wyłącznie w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy, a nie subiektywnego postrzegania radzenia sobie z adaptacją do pracy, rozstania z dzieckiem czy też kwestii podołania podwójnej roli – matki i pracownika.

Badania „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet do pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka" prowadzone przez Czernecką, Dzownkowską-Godulę oraz Woszczyk (2009) ukazały bardziej złożoną specyfikę zjawiska powrotu kobiety na rynek pracy. Raport z badań prezentuje bowiem dane dotyczące godzenia ról kobiety-matki i pracownika, problemów łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Opisane zostały dwa kierunki myślenia: a) akcja pierwsza – „zostaję w domu" – sytuacja kobiet zawieszających pracę zawodową po urodzeniu dziecka oraz b) akcja druga – „wracam do pracy" – podejmowanie przez kobiety aktywności zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem. Autorki badania podjęły się również analizy rozwiązań ułatwiających kobietom powrót do pracy i łączenie aktywności w sferze rodzinnej i zawodowej.

Badaczki wskazały obszary motywacji – powody, dla których kobiety decydują się na powrót do pracy, wyróżniając uwarunkowania:

- finansowe,
- rodzinne,
- osobiste,
- zawodowe.

Wymienione kategorie uwarunkowań są spójne z prezentowanymi przez ekonomistów i socjologów (Kotowska i in., 2007).

Uwarunkowania finansowe są związane z sytuacją ekonomiczną rodziny i koniecznością powrotu do pracy kobiet w celu zapewnienie płynności finansowej całej rodzinie. W przeprowadzonym badaniu kobiety zadeklarowały, że najważniejszą kwestią przy rozważaniu ponownego podjęcia zatrudnienia jest sytuacja finansowa. Zdaniem respondentek to, jak długo matka może opiekować się dzieckiem, nie pracując, jest związane z wysokością zarobków męża lub partnera. W badaniu pojawiły się też jednoznaczne wypowiedzi, że do powrotu do pracy zmuszają kłopoty finansowe (kobiety wracają do pracy wcześniej, niż tego chcą). Do uwarunkowań finansowych zalicza się również chęć utrzymania miejsca pracy i ciągłości zatrudnienia, zapewnienie sobie świadczeń emerytalnych. Wnioski te są spójne z wynikami badań prowadzonych przez Rękas (2013).

Uwarunkowania rodzinne rozumieć należy jako czynniki wspomagające w powrocie do pracy, czyli różnego rodzaju wsparcie, jakie kobieta może otrzymać w opiece nad dzieckiem od innych członków rodziny. Powrót do pracy jest łatwiejszy dla kobiet, które mogą liczyć na tego rodzaju pomoc rodziny. Powrót kobiety-matki do aktywności zawodowej jest zależny również od wieku dziecka, od poziomu jego samodzielności oraz stanu jego zdrowia. Wśród uwarunkowań rodzinnych, skłaniających kobiety do powrotu do pracy po urodzeniu dziecka lub pozostania w domu z dzieckiem, wymieniana jest również występująca ze strony partnera, męża lub innych członków rodziny presja, która może być ukierunkowana ukierunkowana na powrót kobiety do pracy, lub – wręcz przeciwnie – na jej pozostanie w domu. Badaczki zawracają uwagę również na sytuacje, w których kobiety otrzymują sprzeczne sygnały dotyczące powrotu do pracy (z jednej strony pojawia się społeczna presja do powrotu, z drugiej zaś – społeczne zalecenie, by matka pozostawała z dzieckiem w domu).

Uwarunkowania osobiste to trzeci z wymienianych powodów powrotu do pracy. Wiążą się z motywacją wewnętrzną i pewnymi osobistymi korzyściami związanymi z powrotem do pracy. Jednym z takich powodów jest potrzeba kontaktu z innymi ludźmi, a także – dążenie do przeciwdziałania monotonii dnia codziennego. Wśród uwarunkowań osobistych wymieniana jest również potrzeba rozwoju osobistego, rozumianego jako doskona-

lenie własnych umiejętności oraz podniesienia poczucia własnej wartości. Badane kobiety odnosiły się również do problemu poświęcenia się dla dziecka – oceniały taką postawę jako niekorzystną dla siebie mogącą być przeszkodą na drodze do samorealizacji.

Ostatnia kategoria uwarunkowań, opisanych jako zawodowe, dotyczyła statusu zawodowego kobiety oraz jej sytuacji na rynku pracy. Respondentki zwracały uwagę na sytuację kobiety w danej organizacji oraz na pojawiającą się wśród kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym obawę, czy pozostało dla niej zachowane stanowisko pracy, na którym będzie mogła kontynuować pracę i karierę w danej firmie. Analizowane były również zobowiązania wobec pracodawcy do szybkiego powrotu do pracy po urlopie. Kobiety czuły się zobligowane do powrotu ze względu na wcześniejsze ustalenia poczynione z pracodawcą. Wśród zawodowych uwarunkowań respondentki wymieniały jako motywację podjęcia decyzji o powrocie do pracy obawę przed ewentualnym wystąpieniem „zbyt długiej" przerwy w pracy zawodowej (Czarnecka, Dzwonkowska-Godula, Woszczyk, 2009).

Bardzo istotne dla zrozumienia sytuacji kobiet-matek powracających do pracy są badania Rękas (2013), która przeprowadziła analizę zjawiska, uwzględniając przyczyny powrotu kobiet do pracy. W badaniu wzięły udział 163 kobiety, które mogły zaznaczyć trzy odpowiedzi dotyczące powodu szybkiego powrotu do pracy. W badaniu:

- obawę o utratę pracy i stanowiska w przypadku dłuższej nieobecności zadeklarowało 82,7% badanych kobiet,
- istotność problemu utraconych dochodów (niższa niezależność finansowa w okresie przerwy i w przyszłości niższa emerytura) zadeklarowało 72,8% kobiet,
- lęk przed dezaktualizacją swojej wiedzy i trudnością z ponownym wdrażaniem się do pracy wskazało 58,2% kobiet,
- nadzieję na wyższą pozycję społeczną i szacunek ze strony otoczenia dzięki łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych wyraziło 15,5% kobiet.

Inne badania Rękas (2013) pokazały, że większość, bo aż 84,4% respondentek, deklarowało brak problemów z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim, 15,6% doświadczało trudności: zwolnienia z pracy po zakończeniu okresu ochronnego, likwidacji stanowiska pracy lub przedsiębiorstwa, nieprzedłużenie umowy oraz problem z pogodzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Badaczka (Rękas, 2013) zastanawiała się także, jakie czynniki niwelują problemy z godzeniem wypełniania obowiązków zawodowych i macierzyńskich. Analiza pozwoliła za-

prezentować główne czynniki, sprzyjające godzeniu życia rodzinnego z zawodowym. Rękas zaliczyła do nich:

- równy podział obowiązków domowych między matką a ojcem dziecka (44,1% wskazań),
- ułatwienia ze strony pracodawcy w ustalaniu czasu pracy oraz formy jej organizacji (22,8% wskazań),
- dostęp do zinstytucjonalizowanych form opieki nad dzieckiem, takich jak żłobek lub przedszkole (11,8% wskazań),
- wynajęcie opiekunki do dziecka (11,7% wskazań),
- pomoc i wsparcie rodziny: dziadków, rodzeństwa, przyjaciół, sąsiadów (9,6% wskazań).

Przebadane kobiety-matki na kierowniczych stanowiskach przyznały, że zdarza im się w ciągu tygodnia zaniedbywać obowiązki rodzinne lub wypełniać je w mniejszym stopniu z powodów zawodowych. Natomiast żadna nie wskazała, by zaniedbywała obowiązki zawodowe z powodu obowiązków rodzinnych. Tym samym badania potwierdzają, że sfera życia rodzinnego „cierpi" bardziej niż zawodowa w sytuacji łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Badania Szyszko, Morawskiego, Wąsińskiego i Golonki-Legut (2016) nad powodami, dla których kobiety decydują się podjąć aktywność zawodową, wykazały trzy najważniejsze grupy przyczyn. Pierwsza, najczęściej wskazywana, to powody związane z czynnikami ekonomicznymi. Kobiety idą do pracy, by zwiększyć budżet rodzinny (66,2% wskazań) lub być niezależnymi finansowo (64,1%). Niespełna połowa kobiet deklaruje, że powód, dla którego są aktywne zawodowo, to chęć wypracowania sobie emerytury (43,9%). Kolejna grupa przyczyn nazwana została przez badaczkę „motywami rozwojowymi", czyli „wewnętrznymi". Kobiety pracują, aby realizować się zawodowo (55,1%), ponadto deklarują, że wykonywana praca je pasjonuje (43,4%), a także chcą poprzez aktywność zawodową podnosić swoje kwalifikacje (20,7%). Trzecia wyróżniona grupa przyczyn (najrzadziej wskazywana) to motywy związane z „sytuacją społeczną, zewnętrzną". Tylko 4% kobiet pracuje, gdyż „nie chce się czuć gorszymi od innych", a 2,5% podejmuje i kontynuuje zatrudnienie, bo „inne kobiety też pracują".

W powyższym badaniu motywacje respondentek są tożsame z proponowanymi przez badaczy typami motywacji (Drozdek, Press-Zajdowa, Szuman, Januszek, Sikora, za: Szyszko, 2016). Badane wskazały również na inną, istotną kwestię, jaką są korzyści związane ze zmianą pozycji kobiet w rodzinie. Prawie połowa badanych kobiet (46,7%) przyznała, że

fakt, iż pracują zawodowo, wzmacnia ich pozycję rodzinną (Szyszko, Morawski, Wąsiński, Golonka-Legut 2016).

2.2. Psychologiczne powody powrotu do pracy a teoria preferencji

Wokół konceptualizacji orientacji na pracę kobiet zaistniało wiele kontrowersji (Hakim 1991; Fagan, Rubery 1996; Ginn i in., 1996; Crompton, Harris 1998). Crompton i Harris (1998) dowodzą, że wzorce pracy kobiet wynikają z ich szczególnej sytuacji, możliwości, ograniczeń oraz decyzji, które podejmują w odpowiedzi na te sytuacje. Sugerowali oni, że orientacja w pracy i domu mogą się różnić w zależności od zawodu, cyklu życia i kontekstu krajowego.

Z drugiej strony, zgodnie z teorią preferencji autorstwa Hakim (2000), stwierdzić można, że kobiety w społeczeństwach silnie na nie oddziałujących mogą dokonać wyboru między pracą rodzinną i pracą zawodową. Badaczka twierdzi, że kobiety można zaklasyfikować do trzech kategorii:

- domowe (20%),
- adaptacyjne (60%),
- skoncentrowane na pracy (20%).

Zdaniem Hakim (2000) kobiety określane mianem „domowych" w niewielkim stopniu są zainteresowane zatrudnieniem, karierą lub niezależnością ekonomiczną i długookresową pracą (chyba, że pojawią się niepowodzenia i trudności związane z sytuacją finansową rodziny). Celem tej grupy kobiet jest małżeństwo. Jeśli tylko mogą, rezygnują z płatnego zatrudnienia, aby zostać pełnoetatowymi gospodyniami domowymi i matkami. W grupie tej znajdują się zarówno wysoko wykształcone kobiety, jak również osoby, które nie posiadają kwalifikacji lub wykształcenia.

Kolejna wyszczególniona grupa, to kobiety skoncentrowane na pracy. Charakteryzuje je odrzucający, tradycyjny podział pracy w domu, oczekują pracy w pełnym wymiarze czasu, nieprzerwanie, dążą do stałego, symetrycznego podziału ról męża i żony.

Trzecia grupa, dominująca procentowo (60%), to kobiety, które są zdeterminowane, aby połączyć aktywność zawodową z rolą żony i matki. Kobiety te stają się więc wtórnie zarabiającymi. Mogą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy, na cały etat, we wczesnym okresie kariery zawodowej, by później, po urodzeniu dziecka, zmienić formę zatrudnienia na pracę na pół etatu lub dążyć do tzw. przerywanego zatrudnienia (Hakim, 2000).

Hakim (2000) twierdzi, że kobiety przystosowujące się nie chcą dokonywać wyboru między pracą a rodziną – chcą jednego i drugiego. Jeśli nadają priorytet rodzinie lub płatnej pracy, jest to tymczasowa koncentracja przeważająca, a nie zobowiązanie na całe życie (Hakim, 2000). Tylko kobiety przystosowujące się są zależne od zmian cyklu życia; w konsekwencji mniej prawdopodobne jest, że osiągną znaczące sukcesy w pracy, ponieważ wolą życie zrównoważone niż skoncentrowane na jednym, wybranym wymiarze, czyli pracy zawodowej. W przeciwieństwie do kobiet przystosowujących się, kobiety pracujące lub skupione na domu pozostają zaangażowane w te dziedziny przez cały okres życia.

Zdaniem Hakim (2006) kobiety podatne są na wszelkie zmiany w zakresie polityki społecznej rządu, polityki zatrudnienia, a także polityki równości szans. Badaczka wymienia podatność kobiet na zmiany w przepisach dotyczących podatku dochodowego i świadczeń pomocy społecznej, a także dostępności usług opieki nad dziećmi. Rozwiązywanie problemów kobiet pracujących wymaga od ustawodawcy promowania zatrudnienia kobiet. Badaczka podkreśla pozytywną rolę związków zawodowych, zapewniających wsparcie kobietom pracującym oraz możliwości podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Crompton i Harris (1998) twierdzą, że stopień swobody kobiet w dokonywaniu wyborów dotyczących aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka jest ograniczony przez czynniki strukturalne, które ograniczają zakres dostępnych możliwości. Kategoryzacja kobiet przez Hakim (2001) odzwierciedla udział kobiet w rynku pracy, prezentowany w statystykach krajowych. Hakim (2002) twierdzi, że na podstawie preferencji stylu życia można przewidywać wskaźniki zatrudnienia i dzietności, choć, o czym już była mowa powyżej, należy uwzględnić czynniki ekonomiczne powodujące, że kobiety pracują więcej niż wynikałoby to z ich preferencji.

Dążenie do zwiększenia aktywizacji młodych kobiet poprzez nadmierną stymulację aspiracji zawodowych rodzi ryzyko zwiększenia koncentracji kobiet na pracy zawodowej kosztem preferencji adaptacyjnych i rodzinnych. Działania budujące aspiracje zawodowe powinny być równoważone równoległymi działaniami rozwijającymi aspiracje rodzinne (Łakomy, 2016). W przypadku kobiet o nastawieniu adaptacyjnym, które po urodzeniu kilkorga dzieci chciałyby wrócić do pracy, należy wspierać na rynku pracy rozwiązania przyjazne rodzinie, umożliwiające powrót do aktywności zawodowej i łączenie pracy z życiem rodzinnym (Balcerzak-Paradowska, 2014).

2.3. Adaptacja do pracy po urodzeniu dziecka

Podjęcie decyzji o powrocie do pracy po urodzeniu dziecka związane jest nie tylko z szeregiem czynników ekonomicznych i motywacyjnych, ale również z przeformułowaniem celu życiowego, którego spostrzeganie zmienić się może po urodzeniu drugiego dziecka. Wyniki badań dotyczących kobiet oraz ich rodzicielstwa (Salmela-Aro, Nurmi, Saisto, Halmesmäki, 2000) wskazują, że kobiety, które miały trudności adaptacyjne w początkowych fazach rodzicielstwa, zrekonstruowały swoje cele tak, aby były one dostosowane do specyfiki sytuacji, w której matki aktualnie się znajdują. Cele te zasadniczo zmieniają się po okresie wczesnej ciąży. Kobiety-matki, zmieniając kontekst życiowy, zwłaszcza po urodzeniu pierwszego dziecka, mogą mieć całkiem inne cele niż te sprzed ciąży. Powrót do pracy w tym kontekście może być źródłem ogromnego stresu.

Aby lepiej zrozumieć proces powrotu kobiet do pracy po urodzeniu dziecka, należy przeanalizować sam proces adaptacji. Przystosowanie się do pełnienia roli pracownika i matki, to sprostanie wymaganiom wynikającym z tych ról i pogodzenie ich wynikające ze zrozumienia potencjalnej, wzajemnej zależności pomiędzy dwoma sferami życia – zawodową i rodzinną.

U kobiet poród i posiadanie dziecka mogą prowadzić nie tylko do decyzji o przerwaniu kariery, ale także do długoterminowych zmian dotyczących czasu, jaki kobiety inwestują w pracę i aktywność zawodową. Dla porównania, w wielu opisanych badaniach wzorce kariery ojców są w mniejszym stopniu zmienione poprzez posiadanie i wychowywanie dzieci (Wiese, Heidemeier 2012). Bronfenbrenner (2005) w prowadzonych przez siebie badaniach nad rolą systemów potwierdziła, że mezosystem praca-rodzina odgrywa większą rolę w życiu kobiet niż mężczyzn.

Sam termin „powrót do pracy" (*return to work – RTW*) wyjaśniany jest w powiązaniu z procesami takimi, jak powrót do pracy po wypadku, chorobie lub innych trudnościach zdrowotnych uniemożliwiających czasowo wykonywanie obowiązków zawodowych. Znacznie rzadziej temat ten używany jest badawczo w stosunku do kobiet-matek, powracających do pracy po urodzeniu dziecka. Natomiast ogólne rozumienie pojęcia w każdej z wyżej wymienionych sytuacji jest takie samo – oznacza ono proces związany z adaptacją i konkretny punkt czasowy, rozpoczynający pracę po przerwie (Young, Roessler, Wasiak, McPherson, Van Poppel, Anema, 2005).

Feldman, Sussman i Zigler (2004) opisali ważny w kontekście procesu stawania się rodzicem aspekt powrotu do pracy. Badacze ci ujmują proces adaptacji do pracy jako zmianę

dokonującą się w obrębie systemu rodzinnego. Powrót do pracy związany jest nie tylko z czynnikami zawodowymi, ale wynika przede wszystkim z roli rodzica, którego zadaniem jest zapewnienie środków do życia rodzinie.

W badaniu dotyczącym adaptacji do pracy po urodzeniu dziecka Milward (2006) wskazuje na trzy kluczowe dla nakładania się ról punkty czasowe:

1. Przed porodem organizacja skupia się na zastąpieniu pracownika podczas rodzicielskiego urlopu, w wyniku którego pracownik czuje się niedowartościowany i niepewny swojej przyszłości w organizacji.
2. Podczas urlopu rodzicielskiego wzrasta rola tożsamości jednostki jako rodzica, co ma wpływ na zgłaszanie obaw i niepokojów związanych z powrotem do pracy. Wzmacnia się konflikt między pragnieniem pozostania w domu a planowanym powrotem do pracy. Badacz wskazuje również na konieczność przepracowania w sobie wizerunku „dobrego rodzica".
3. W okresie powrotu do pracy jednostka deklaruje trudność w próbach balansowania między swoją tożsamością jako pracownika i rodzica. Wyzwaniem jest w szczególności radzenie sobie z poczuciem winy, pozostawianie dzieci w domu, podejmowanie nowych ról w pracy (z powodu zmian jakie zaszły w okresie urlopu) i brak autentycznego wsparcia organizacyjnego

Adaptacja rodzica do ponownego zatrudnienia po przerwie związanej z urodzeniem dziecka zależy nie tylko od dobrostanu rodziców, wsparcia, długości urlopu i warunków zatrudnienia, ale także od tego, jak jednostka spostrzega własną karierę w kontekście życia rodzinnego. W modelu Plecka (1985) zwraca się uwagę na powiązanie pomiędzy postawą jednostki wobec roli a jej funkcjonowaniem w danej roli. W okresie adaptacji do pracy i do nowej roli rodzicielskiej szczególne znaczenie ma spostrzeganie roli zawodowej przez jednostkę (Feldman, 2004). W związku z tym matki, które deklarują, że rola zawodowa jest dla nich ważniejsza, mogą decydować się na szybszy powrót do pracy i sprawniej się adaptować.

Badacze zajmujący się analizowaniem rodzicielstwa (Cowan, Cowan, 1992) w przypadku, gdy oboje rodzice są aktywni zawodowo oraz procesem adaptacji do rodzicielstwa (Gottfried, Gottfried, 1994) podkreślają potrzebę oceny adaptacji wieloczynnikowo i systemowo. Czynniki ryzyka oraz czynniki ochronne współdziałają w kształtowaniu się dostosowania rodziców i całej rodziny do nowej sytuacji (Belsky, 1984; Sameroff, 1993). Szczególnie ważny dla analizy zjawiska powrotu do pracy jest wysoki poziom odczuwanego przez jednostkę stresu. Wyniki badania obejmującego aż 2958 zatrudnionych mężczyzn

i kobiet wskazywały, że rodzice cierpią z powodu stresu związanego z pracą zawodową w stopniu większym niż osoby, które nie posiadają dzieci. Stres ten związany jest przede wszystkim z brakiem równowagi rodzinnej. Badania wykazały również, że rodzice mają większe trudności z radzeniem sobie ze stresem, ich strategie są mniej adaptacyjne niż strategie osób, które nie są rodzicami (Galiński, Bond, Friedman, 1996).

2.4. Czynniki związane z powrotem do pracy – co ułatwia adaptację?

Wśród wielu czynników mających wpływ na to, jak kobieta radzi sobie z powrotem do pracy po urodzeniu dziecka, wymieniane jest najczęściej wsparcie, zarówno ze strony partnera i środowiska – współpracowników, jak również wsparcie ze strony organizacji (Houston, Marks, 2005). Badacze podkreślają również satysfakcję z pracy jako element istotny w kontekście powrotu do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka. Wskazuje się również rolę planowania powrotu do pracy i wpływu planowania na gotowość do powrotu do pracy. Nie bez znaczenia pozostają czynniki indywidualne, jak na przykład temperament dziecka, który, zależnie od swojej specyfiki, wymaga od rodzica większego lub mniejszego zaangażowania w opiekę nad potomstwem.

2.4.1. Satysfakcja z pracy u kobiet powracających do pracy

Satysfakcja z pracy i jej związki z innymi zmiennymi dotyczącymi miejsca pracy były wielokrotnie opisywane w różnych badaniach (Darcie, Fitzpatrick, McNulty, 2011; Delobelle, 2011; Jones, Kantak, Futrell, Johnston, 1996; Smith, Gregory, Cannon, 1996; Stockardi Lehman, 2004). Zmienna ta ma duże znaczenie dla godzenia sfer rodziny i pracy (Brough, O'Driscoll, Biggs, 2009). Podkreśla się pozytywny związek między satysfakcją z pracy a satysfakcją pracowników powracających do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka u nauczycielek szkół publicznych (Stockard i Lehman, 2004), pracowniczek branży hotelarskiej (Smith, Gregory, Cannon, 1996), pielęgniarek (Hegney, Rogers-Clark, Gorman, Baker, McCarthy, 2001) oraz pracowniczek działu sprzedaży (Jones, Kantak, Futrell, Johnston, 1996).

Wyniki badań potwierdzają również pogląd, że satysfakcja z pracy odgrywa ważną rolę w utrzymywaniu zatrudnienia u jednego pracodawcy. Wnioski te dotyczą w szczególności kobiet po urlopie macierzyńskim (Glass i Riley, 1998; Coulson, Skouteris, Milgrom, Noblet, Dissanayake, 2010).

2.4.2. Planowanie powrotu do pracy po urodzeniu dziecka

Jedną ze zmiennych wymienianych jako znacząca w adaptacji do pracy jest planowanie powrotu, odnoszące się do związku między intencją i zachowaniem.

W modelach wyjaśniających badacze Bagozzi (1992), Heckhausen (1991) i Gollwitzer (1993) wyróżnili dwie fazy podejścia do zachowania. Pierwsza z nich – motywacyjna – prowadzi do powstania intencji. Druga, wolicjonalna faza kończy się wprowadzeniem zachowania. Bagozzi (1992) zauważył, że, aby spełnić zamierzony cel, konieczne jest przeprowadzenie szeregu działań poprzedzonych planowaniem. Houston i Marks (2005) przeprowadzili badania podłużne dotyczące zjawiska powrotu kobiet do pracy po urlopie macierzyńskim, w których uwzględnili znaczącą rolę planowania. Badacze wykazali, że kobiety, które nie powróciły do pracy zgodnie z planem, różniły się od tych, które powróciły do pracy zgodnie z tym, co wcześniej zaplanowały (podczas ciąży). Houston i Marks (2005) sugerują, że kiedy zamierzone zachowanie (jakim jest powrót do pracy) ma długoterminowe konsekwencje finansowe i osobiste, ci, którzy dokonują konkretnych planów, w większym stopniu odnoszą sukces w realizacji swoich zamierzeń.

2.4.3. Wsparcie w powrocie do pracy

Wsparcie jest kolejną zmienną, która została wykazana w badaniu Houston i Marks (2005). Zmienna ta istotnie różnicowała kobiety w zakresie gotowości do powrotu do pracy. Wsparcie społeczne jest zmienną, co do której wykazano w różnych badaniach (Buunk, 1990), że łagodzi skutki stresu związanego z pracą. We wnioskach z przeprowadzanych badań wykazywano istotną rolę wsparcia, zarówno ze strony osób bliskich, jak i strony organizacji, w powrocie do pracy po przerwie związanej z ciążą i urodzeniem dziecka.

Bazowe jest wsparcie rodziny i przyjaciół w otoczeniu domowym. Kobiety mogą łatwiej i bardziej komfortowo wrócić do pracy, jeśli mają przyjaciół lub krewnych, którzy popierają ich decyzję o ponownym podjęciu pracy zawodowej (Houston, Marks, 2000, 2003, 2005).

Drugim ważnym czynnikiem jest wsparcie społeczne w miejscu pracy. Kobiety będą częściej wracać do miejsca pracy, jeśli postrzegają swoich kolegów i menedżerów jako wspierających ich powrót do pracy po porodzie. Coulson, Skouteris i Dissanayake (2012) w swoich badaniach dotyczących powrotów do pracy i roli planowania oraz wsparcia kon-

tynuują i pogłębiają tematykę badań Houston i Marks (2003), wskazując, że wsparcie może mieć pozytywny wpływ na to, czy kobieta wraca do pracy tak, jak zamierzała.

Wsparcie organizacyjne jest wymieniane jako istotne w procesie adaptacji do pracy (Coulson, Skouteris, Dissanayake, 2012). Teoria wymiany społecznej (Blau, 1994) zakłada istnienie pewnego rodzaju wzajemności między pracodawcą a pracownikami. Zgodnie z jej założeniami pracownicy, gdy są traktowani sprawiedliwie, zwiększają swoje zaangażowanie w pracę w organizacji. Brak wsparcia w miejscu pracy ma odwrotny skutek, a trudności pojawiające się w miejscu pracy mogą zmniejszyć motywację pracowników w dążeniu do utrzymania się na stanowisku pracy (Karasek, Theorell, Schwartz, Pieper, Alfredsson, 1982).

Lyness z zespołem (1999) stwierdzili, że kobiety w ciąży, które postrzegały kulturę miejsca pracy jako wspierającą godzenie ról rodzinnych i zawodowych, deklarowały większe zaangażowanie organizacyjne i zamierzały powrócić do pracy po urodzeniu dziecka wcześniej w porównaniu do kobiet, które postrzegały kulturę pracy jako nieadekwatną w stosunku do potrzeb rodziny.

Z kolei badania Milward (2006) wykazały, że kobiety, które postrzegały organizację jako wspierającą działania zarówno pracownicze, jak i rodzicielskie, częściej powracają do pracy po urodzeniu dziecka (Houston, Marks 2003). Podobnie szwedzkie badanie dotyczące mężczyzn i czynników mających wpływ na korzystanie z urlopu ojcowskiego, wykazało, że kultura organizacyjna (np. wsparcie ze strony najwyższego kierownictwa oraz gwarantowane równe szanse) i wsparcie grupy współpracowników wpłynęło pozytywnie na decyzje ojców o urlopie ojcowskim i czasie jego trwania (Haas, Allard, Hwang, 2002).

Gilbreath i Benson (2004) wykazali, że nieformalne wsparcie organizacyjne (np. wsparcie opiekuna) okazało się ważniejsze w osiąganiu wysokich wyników pracowników, a także w doświadczaniu zadowolenia z pracy, obniżenia stresu zawodowego i osiągania obrotu niż formalne wsparcie organizacyjne (np. polityka prorodzinna).

Brough, O'Driscoll, Biggs (2007) opisują wpływ klimatu organizacji na powrót rodzica do pracy po porodzie. Powrót ten może być określany jako doświadczenie udane i satysfakcjonujące lub stresujące i obarczone problemami, zarówno dla jednostki, jak również organizacji. Organizacje nastawione propracowniczo i prorodzinnie wskazały na takie korzyści, jak mniejsza rotacja pracowników, wzrost wydajności, zmniejszenie absencji, zmniejszenie wypalenia zawodowego i stresu oraz wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet (Siu, 2006).

2.4.4. Inne czynniki związane z powrotem do pracy

Wśród czynników mających wpływ na gotowość i jakość powrotu kobiety do pracy po urodzeniu dziecka, badacze wymieniają: dłuższy staż pracy u danego pracodawcy (Callender, Millward, Lissenburgh, Forth, 1997) i możliwość zredukowania ilości godzin pracy w tygodniu (w stosunku do tych przed urlopem macierzyńskim) (Coulson, Skouteris, Milgrom, Noblet, Dissanayake, 2010). W tych samych badaniach wykazano, że najsilniejszym predyktorem powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim był temperament niemowlęcy. Jeżeli temperament dziecka wymagał większego zaangażowania rodzica, wpływał na szybszy powrót do pracy. Do zupełnie innych wniosków doszedł, Feldman z zespołem (2001), stwierdzając, że niemowlęcy temperament (spokojne dziecko) był związany z szybszym i łatwiejszym powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim. Galambos i Lerner (1987) postulowali, że spokojniejsze dzieci umożliwiły matkom powrót do pracy, bo łatwiej było im zostawić dziecko pod opieką innych. Ze względu na niespójność w ustaleniach i brak kolejnych badań w tym zakresie, wskazuje się na potrzebę eksploracji powyższego zagadnienia (Coulson, 2012).

Badania podłużne, które nad powrotem kobiet do pracy przeprowadzili Wiese i Heidemeier (2012), stosując trzy punkty pomiarowe (5, 11 i 24 tygodnie po powrocie) wykazały, że przekonania o własnej skuteczności i strategie samoregulacji (selekcja, optymalizacja, kompensacja) wpływały na lepsze dostosowanie się do pracy z biegiem czasu. Co najważniejsze, cechy kontekstowe wchodziły w interakcję z intencją samoregulacji. Badanie to wykazało sensowność łączenia koncepcji kontekstowych zasobów i wymagań w przewidywaniu adaptacji kobiety do pracy po urodzeniu dziecka.

2.5. Podsumowanie

W prezentowanym rozdziale przedstawiono problematykę powrotu kobiet do pracy po urodzeniu dziecka. Odwołano się do polskich badań nad powrotem kobiet do pracy, koncentrujących się na powodach, dla których podejmowana jest decyzja o powrocie matek do pracy po urodzeniu dziecka. Istotna dla problemu badawczego jest analiza zjawiska adaptacji kobiety wracającej do pracy. Mimo badań dotyczących podejmujących temat powodów, dla których kobiety decydują się na powrót do pracy po urodzeniu dziecka, brak jest dokonywanych na podstawie badań przeprowadzonych na polskiej próbie psychologicznych analiz, które pozwoliłyby na syntezę wiedzy o specyfice powrotu do pra-

cy po urodzeniu dziecka. Pojedyncze badania prowadzone za granicą (Wiese, Heidemer, 2012; Brought, Driscoll, Brigs, 2007) również nie wypełniają luki wynikającej z braku danych na temat czynników istotnych w procesie powrotu do pracy po urodzeniu dziecka, zarówno z perspektyw jednostki, jak i systemów, w których funkcjonuje – rodziny, pracy, społeczeństwa.

Szczegółowa analiza czynników ułatwiających adaptację pozwoli szerzej spojrzeć na problem badawczy i integrację wyników badań na temat radzenia sobie kobiety po powrocie do pracy.

3. Konflikt praca-rodzina, rodzina-praca

Konflikt praca-rodzina, rodzina-praca jest konstruktem, który budzi zainteresowanie wielu badaczy. Szczególnie podkreślanym i wymagającym eksploracji kierunkiem badawczym jest analiza dynamiki i zmian w zakresie roli zarówno samego konfliktu, jak i czynników mu towarzyszących (Greenahause, Beutell, 1985).

3. 1. Konflikt w ujęciu Greenhause'a i Beutella

W literaturze przedmiotu konflikt praca-rodzina, rodzina-praca definiowany jest najczęściej w oparciu o koncepcję Greenhause'a i Beutella (1985), którzy opisują go jako konflikt pomiędzy trudnymi do pogodzenia rolami: zawodową i rodzinną. Zdaniem badaczy, konflikt praca-rodzina pojawia się, gdy:

a) czas poświęcony na spełnianie wymogów jednej roli utrudnia spełnianie wymagań innej (*time-based conflict*). Konflikt związany z czasem może przybierać dwie postacie. Jedna z nich związana jest z fizyczną nieobecnością. Oznacza to, że osoba ze względu na konieczność pozostania w pracy, nie może w tym samym czasie przebywać w domu (i odwrotnie). Druga postać konfliktu związana jest z psychiczną obecnością. Ze względu na psychiczne zaabsorbowanie pracą lub domem rodzinnym jednostce jest trudno sprostać wymaganiom w drugim obszarze (Lachowska, 2014).

b) napięcie związane z wypełnianiem jednej roli utrudnia spełnienie wymagań innej (*strain-based conflict*). Badacze definiują jako napięcie różne stany związane z samopoczuciem psychicznym, takie jak: niepokój, zmęczenie, depresja, apatia i drażliwość (van Sell, Brief, Schuler, 1981; Ivancevich, Matteson, 1980). Konflikt napięciowy istnieje, gdy obciążenie jednej roli wpływa na wydajność w innej roli.

W tym miejscu należy dodać, że role są niekompatybilne w tym sensie, że wytworzone przez jedną z ról obciążenie powoduje trudności w sprostaniu wymaganiom drugiej roli. Zdaniem Greenhause'a i Beutella (1985) należy zauważyć, że długotrwałe zaangażowanie w konkretną rolę może również wywoływać objawy napięcia. Dlatego w swoim modelu badacze umieścili przerywaną strzałkę, wskazując tym samym na zależność między czasem a napięciem. Długie i nieelastyczne godziny pracy, częste podróże służbowe do destynacji odległych od miejsca pracy oraz zamieszkania i nadgodziny mogą pośrednio prowadzić do konfliktu związanego z kategoriami napięcia i czasu. Chociaż obie formy konfliktu różnią

się koncepcyjnie, prawdopodobne jest, że konflikty wywołane przez czas i napięcie będą miały kilka wspólnych źródeł w obszarze pracy (Greenhause, Beutell, 1985)

c) zachowania i wymagania wskazane i potrzebne z uwagi na jedną z ról są niezgodne z oczekiwaniami wynikającymi z drugiej roli *(behaviour-based conflict)*. Określone wzorce zachowań w poszczególnych rolach mogą być niezgodne z oczekiwaniami dotyczącymi zachowania w innej roli. Badacze opisują przykład zatrudnionego na stanowisku menedżerskim mężczyzny skoncentrowanego na osiąganiu w życiu zawodowym samodzielności, dominacji i obiektywizmu (Schein, 1973). O ile w pracy cechy te są pożądane, to w domu członkowie rodziny mogą oczekiwać, że mężczyzna będzie ciepły, opiekuńczy, emocjonalny w interakcjach z nimi. Jeśli dana osoba nie jest w stanie dostosować swojego zachowania do oczekiwań dotyczących różnych ról, może doświadczać konfliktu między rolami w tym obszarze.

To właśnie obecność dwóch silnych, przeciwstawnych ról, z którymi związana jest duża presja związana z zachowaniem i postawami (w tym przypadku chodzi o rolę pracownika i rodzica-małżonka prowadzi do konfliktów. We wcześniej prowadzonych badaniach (Katz, Kahn, 1987) koncentrowano się na wpływie presji pracy lub presji rodziny na konflikt praca-rodzina. Rzadko badano wspólny efekt – wpływ zadań domowych i presji rodzinnej. Jako przykład podawany jest pracownik, który spędza dużo czasu w pracy. Działania zawodowe tej osoby mogą wpływać na jej udział w zajęciach rodzinnych. Jednakże, jeśli nie ma silnej presji na udział w spotkaniach rodzinnych lub nie ma konieczności, by rodzic musiał na przykład zająć się dziećmi po pracy od określonej godziny, osoba ta prawdopodobnie nie doświadczy konfliktu między rolą zawodową a rolą rodzinną. By powstawał konflikt, presja na angażowanie się w życie rodzinne przez osoby będące w innych rolach musi stawać się coraz silniejsza, a przeciwstawne naciski, płynące ze strony domu i zaniedbywanej rodziny muszą stawać się równie silne.

Dodatkowo w swoim modelu Greenhause i Beutell (1985) zwracają uwagę na aspekt ważności (*role salience*) oraz sankcji.

Pierwszy z nich (*role salience*) jest, zdaniem badaczy, związany z założeniem, że osoby, dla których ważna jest rola, szczególnie reagują na presję środowiskową, ponieważ sukces i nagrody w danej dziedzinie są dla nich ważne. W związku z tym powinny istnieć silniejsze związki między wymaganiami dotyczącymi roli (np. presja ze strony szefa na szybkie ukończenie projektu, presja ze strony współmałżonka na posprzątanie domu) a zaangażowaniem czasowym lub obciążeniem (w zależności od tego, jak ważna jest dana rola dla jednostki). Badacze podkreślają, że szczególnie narażone na konflikt praca-rodzina i rodzi-

na-praca są jednostki, dla których praca i rodzina stanowią istotną wartość (Greenhause, Beutell, 1985).

Drugim istotnym aspektem modelu są sankcje (*sanctions*). Zdaniem Greenhause'a i Beutella (1985) konflikt praca-rodzina jest najsilniejszy, gdy jednostce grożą negatywne konsekwencje za brak zgodności z wymaganiami ról. Badacze przytaczają przykład mężczyzn, dla których sankcje wynikające z trudności pogodzenia ról, w szczególności sankcje za działania, które podejmują, by sprostać wymaganiom roli zawodowej, będą sprowadzać się głównie do negatywnych konsekwencji, jakie spotykają ich w domu rodzinnym (wynikają one z nieprzestrzegania wymagań rodziny). Badacze podkreślają również, że sankcje za nieprzestrzeganie określonych wymagań mogą pochodzić nie tylko od innych osób (np. pracodawcy, żony), ale mogą również mieć charakter wewnętrzny i wynikać z przeżyć własnych, przybierając na przykład formę poczucia winy. Poprzez wzmożoną presję na osoby usiłujące sprawdzić się w różnych rolach jednocześnie połączoną ze świadomością sankcji grożących za niepowodzenie w pogodzeniu tych ról, będą one najbardziej narażone na konflikt rodzinny.

3.2. Konflikt w ujęciu Voydanoff

Model teoretyczny wyjaśniający konflikt praca-rodzina stworzyła również Patricia Voydanoff (2004ab, 2005ab). Model Zróżnicowanego Znaczenia Wymagań i Zasobów Wewnątrz Obszarów (*The Differential Salience of within-Domain Demands and Resources*) oraz Model Porównywalnego Znaczenia Wymagań i Zasobów Dotyczących Granic *(The Comparable Salience of Boundary-Spanning Demands and Resources*) (tłumaczenie za: Lachowska, 2014) to dwa modele, na bazie których rozważane są zależności pomiędzy rodziną a pracą w kontekście wymagań i zasobów, mających wpływ na wystąpienie interakcji pomiędzy tymi dwoma obszarami. Voydanoff (2004ab) odwołuje się do teorii systemów Bronfennera (1986), w ramach której zarówno rodzinę, jak i pracę definiuje jako mikrosystem (2004ab).

Konflikty (oraz facylitacja) opisywane są jako konsekwencje procesów spostrzegania. Spostrzeganie dopasowania, równowaga oraz ich wpływ na relację między życiem zawodowym i prywatnym związane są z poznawczą oceną zależności pomiędzy pracą i domem rodzinnym. Badaczka odwołuje się do Lazarusa i Folkmana (1984), tłumacząc, że ocena poznawcza jest procesem decydującym o tym, czy doświadczenie okaże się pozytywne, stresujące czy nieistotne dla dobrostanu.

Ocena wywołująca stres występuje wtedy, gdy ludzie spostrzegają, że ich zapotrzebowanie przekracza dostępne zasoby, zagrażając w ten sposób ich dobru. Spostrzeganie dopasowania i równowagi między pracą i rodziną wynika zatem z oceny względnych wymagań i zasobów związanych z pracą i rodziną. Voydanoff (2004a) definiuje dwa pojęcia istotne dla konfliktu i facylitacji, jakimi są wymagania i zasoby w kontekście opisywanej oceny poznawczej.

Wymagania są twierdzeniami strukturalnymi lub psychologicznymi, związanymi z wymaganiami roli, oczekiwaniami i normami, na które jednostki muszą odpowiedzieć lub do których muszą przystosować się poprzez wysiłek fizyczny lub umysłowy. Natomiast zasoby mogą być wykorzystywane do ułatwiania osiągnięć, zmniejszania wymagań lub generowania zasobów dodatkowych (Voydanoff, 2004). Te spostrzeżenia odzwierciedlają indywidualną ocenę obiektywnych wymagań i zasobów obecnych w środowisku.

Całość koncepcji skupia się raczej na percepcji i jej konsekwencjach niż na obiektywnych cechach, które mogą funkcjonować poza świadomością danej osoby. Voydanoff (2005ab) traktuje facylitację i konflikt jako dwa odrębne konstrukty teoretycznie, a nie jako dwa przeciwstawne krańce kontinuum. W swoim modelu Voydanoff opisuje wymagania i zasoby jako szczególnie ważne dla konfliktu.

Zasoby badaczka dzieli na dwie grupy: zasoby generujące (*enabling resources)* oraz zasoby związane z nagrodami psychologicznymi (*psychological rewards*). Zasoby generujące to takie, które mogą generować zasoby również w innym obszarze (np. wsparcie). Natomiast zasoby rozumiane jako psychologiczne nagrody to na przykład szacunek czy poczucie sensowności pracy. Mogą być w tym kontekście oceniane jako „wzbogacanie osobowości" wpływające pozytywnie na poczucie własnej wartości i satysfakcję. Nagrody te pojawiają się w życiu rodzinnym jako psychologiczne rozprzestrzenianie się pozytywnych emocji i ekspansja energii, przyczyniając się w ten sposób do facylitacji między pracą i rodziną (Voynadof, 2004b).

Co ważne, w swoim modelu badaczka wyróżnia nie tylko zasoby i wymagania, ale również wymagania i zasoby odnoszące się do granicy *(Bondary-spanning resources, Bondary spinning demands*). Zasoby te wiążą się bardziej z interakcją pomiędzy dwoma strefami życia niż z charakterystyką konkretnego obszaru (Voydanoff, 2004b). Związane są z elastycznością i możliwością kontroli w zarządzaniu granicą pomiędzy rodziną i pracą. Te dwie kategorie mają zdaniem Voydanoff (2005c) takie samo znaczenie dla konfliktu, jak i facylitacji.

3.3. Konflikt w ujęciu Hilla

Hill (2005) prezentuje odrębny model dotyczący konfliktu praca-rodzina. Opierając się na doniesieniach z badań Voydanoff (2002), opisuje własne, spójne z ustaleniami badaczki podejście do konfliktu. W modelu nawiązuje do teorii systemów ekologicznych, która zakłada wzajemne oddziaływanie wewnątrz mikrosystemu rodziny, a także wzajemny wpływ z uwagi na przepuszczalność granic. Owa interakcja między sferami systemów i przepuszczalność granic ma na celu stworzenie mezosystemu praca-rodzina. Hill (2005) w swoim modelu zwraca uwagę na znacznie perspektywy ekologicznej w kontekście współdziałania cech pracy, rodziny i jednostki. Tak samo, jak Voydanoff (2005a) uznaje, że powstała relacja powinna być postrzegana jako dwukierunkowa – to znaczy, że praca wpływa na rodzinę i rodzina wpływa na pracę.

W swoim modelu Hill (2005) podkreśla zastosowanie teorii systemów ekologicznych, do których odwołuje się, uwzględniając trzy obszary: pracy, rodziny i jednostki. Czynniki związane z tymi właśnie obszarami mają bezpośredni wpływ na życie zawodowe, osobiste, indywidualne wyniki i oraz percepcję konfliktu i facylitacji. Badacz zwraca uwagę na możliwą rolę płci w omawianym spostrzeganym konflikcie. Traktuje płeć jako kategorię społeczną, która może mieć wpływ na konflikt między pracą i rodziną. W stworzonym przez siebie modelu odwołuje się do koncepcji stresu rodzinnego, w tym klasycznej teorii ABCX (R. Hill, 1949) i podwójnej teorii ABCX (Dennis, 1996, McCubbin, Patterson, 1983), teorii odporności rodziny (Grzywacz, Bass, 2003; Patterson, 2002) i tradycyjnej teorii ról płciowych w odniesieniu do roli praca-rodzina (Pleck, 1977).

Klasyczna teoria ABCX (Hill, 1949) zakłada, że (A) stresory i (B) zasoby (nieformalne i formalne wsparcie społeczne) współdziałają ze znaczeniami (C) poddanymi stresorowi, wpływając (X) na niepokój lub kryzys.

Badacz rozszerza rozumienie konfliktu, odwołując się do koncepcji odporności rodziny (Grzywacz, Bass, 2003), która zakłada, że „zasoby lub możliwości rodziny rozwijają się w obliczu znacznego ryzyka" (cyt. Grzywacz i Bass, 2003, s. 249). Wynik wzajemnego oddziaływania stresorów, zasobów i ich współdziałanie mogą być zarówno pozytywne (facylitacja) jak i stresujące (konflikt). W kontekście teorii odporności rodzinnej wymagania (stresory, napięcia, codzienne kłopoty) i możliwości (zasoby, umiejętność radzenia sobie) wchodzą w interakcję ze znaczeniami (sytuacyjne, tożsamość rodziny, światopogląd), aby doprowadzić do przystosowania rodziny lub adaptacji rodziny do danego wyzwania (Patterson, 2002).

3.4. Dwa wymiary konfliktu praca-rodzina i rodzina-praca

Koncepcja konfliktu między pracą i rodziną zmieniała się z biegiem czasu. Początkowo konflikt praca-rodzina i rodzina-praca był traktowany jako całościowy, a trudności w obszarze praca-rodzina opisywano jako dwa zależne od siebie wymiary. Z czasem naukowcy dostrzegli zasadnicze różnice pomiędzy tymi konfliktami (O'Driscoll, Ilgen, Hildreth, 1992). W konsekwencji uznano, że konflikt praca-rodzina składa się z dwóch różnych, choć powiązanych ze sobą procesów: specyficznej interakcji pracy z rodziną (WIF) i rodzinnej ingerencji w pracę (FIW). Konflikt praca-rodzina (określany również jako konflikt między domem i rodziną) występuje, gdy praca koliduje z życiem rodzinnym, a konflikt rodzina-praca (znany również konfliktem o charakterze rodzinnym) pojawia się, gdy życie rodzinne przeszkadza w pracy (Frone, Yardley, Markel, 1997).

W swojej metaanalizie Kossek i Ozeki (1998) przedstawili spójne poparcie dla rozróżniania kierunku konfliktu praca-rodzina. Analizując związek konfliktu, wykazali jednoznacznie, że należy traktować dwa wyróżnione wymiary konfliktu oddzielnie, gdyż powiązanie każdego z konfliktów ze zmiennymi przebiega inaczej i może mieć inne konsekwencje dla jednostki.

Kolejne badania, prowadzone w latach 90., również wskazały, że te dwie koncepcje mogą mieć różne przyczyny i skutki (Frone, Russel, Croop, 1992a; Frone, Russel, Croop., 1992b; Kelloway i in., 1999). Na przykład badania Frone'a (1992) dowiodły, że granice rodziny i granice pracy są w inny sposób przepuszczalne, co jest jednym z powodów powstawania innego rodzaju konfliktu: praca-rodzina lub rodzina-praca. Prezentowana analiza, obejmująca niespełna tysiąc osób badanych wykazała, że konflikt praca-rodzina i rodzina-praca, w zależności od metody pomiaru, koreluje od 0,38 do 0,48.

3.5. Dynamika konfliktu

Większość badań nad konfliktem dotyczy pomiaru poprzecznego, gdzie analizowane są zależności pomiędzy konfliktem a zasobami i wymaganiami (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, Lambert, 2007). Badań analizujących konflikt w pomiarach podłużnych jest znacznie mniej. Konflikt badany dynamicznie rozpatrywany jest przez badaczy głównie w kontekście teorii dotyczących adaptacji (Bowling, Beehr, Wagner, Libkuman, 2005; Diener, Lucas i Scollon, 2006).

W ramach tych koncepcji zakłada się, że jednostki po pewnym czasie dostosowują się do stresorów. Adaptacja do stresora stanowi wyjaśnienie, dlaczego ludzie na ogół relacjonują dobre subiektywne samopoczucie pomimo występowania stresorów życiowych (Diener, Diener, 1996). Teorie adaptacyjne wskazują, że w krótkim czasie oddziaływanie stresorów objawia się niższym subiektywnym samopoczuciem; z biegiem czasu większość osób dostosowuje się i powraca do poziomu pozytywniejszego subiektywnego samopoczucia (nawet jeśli stresor jest nadal obecny).

Perspektywa teorii adaptacji w rozumieniu nakładania się ról: zawodowej i rodzinnej ujmuje jednostkę doświadczającą krótkotrwałych ubytków w dobrostanie na skutek doświadczania konfliktu praca-rodzina jako z czasem adaptującą się i ostatecznie doświadczającą pozytywniejszego samopoczucia. Innymi słowy, jeśli zachodzi proces adaptacji, obserwuje się pozytywny efekt między konfliktem praca-rodzina a subiektywnym samopoczuciem.

Stanowisko to jest sprzeczne z perspektywą przyjętą przez badaczy wykorzystujących teorię reakcji na stres w wyjaśnianiu konfliktu. Zakłada się, że zwiększona, skumulowana ekspozycja na stresory skutkuje w czasie gorszym samopoczuciem jednostki. Teorie reakcji na stres i adaptacyjne kreują koncepcyjnie sprzeczne poglądy i różne przewidywania dotyczące podłużnego konfliktu między pracą i rodziną w subiektywnym doświadczeniu związku z samopoczuciem (Matthews, Wayne, Ford, 2014).

W badaniach dynamiki konfliktu prowadzonych przez Matthewsa, Wayne'a i Forda, (2014) wykazano, że lepsze subiektywne samopoczucie w pierwszym punkcie w czasie wiązało się ze zmniejszeniem konfliktu między pracą i rodziną w następnym punkcie czasowym (badanie było prowadzone w dwóch punktach czasowych – 1 i 6 miesięcy). Ten rezultat wydaje się kluczowy dla badań matek wracających do pracy i doświadczających napięcia w wielu wymiarach swojego funkcjonowania.

Inne badanie, również podłużne, przeprowadzone w grupie pracowników (Nohe, Sonntag, 2014) wykazało, że konflikt praca-rodzina zmienia się w czasie, a na jego przebieg wpływa doświadczanie wsparcia w pracy.

Badania dynamiki konfliktu dostarczają wielu cennych informacji o samej zmianie konfliktu i wpływie innych zmiennych na jego poziom. Uwzględnienie w analizach wpływu zasobów w pierwszym pomiarze na poziom konfliktu w drugim punkcie czasowym znacznie poszerza rozumienie tego zjawiska (Mitchell, James, 2001; Nohe, Sonntag, 2014).

3.6. Specyfika doświadczanego przez kobiety konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca

Badania porównujące konflikt u kobiet i mężczyzn są niespójne. Część badaczy analizujących konflikt zaobserwowała, że pracujący ojcowie doświadczają podobnych wyzwań w zakresie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych (Cohen, 1993; Pleck, 1993). Inne badania przedstawiające konflikt w relacji z płcią w rozbieżny sposób dokumentują doświadczenia ojców pod względem natężenia konfliktu praca-rodzina (Frone, 2003; Hill, Martinson, Hawkins, Ferris, 2003). Natomiast Eagle, Miles oraz Icengole (1997), analizując role płci w konflikcie u pracujących rodziców, doszli do wniosku, że w zakresie tym nie występują różnice.

Koncentrujące się na różnicach w zakresie konfliktu u ojców i matek badania Hilla (2005) nad konfliktem wykazały, że pracujący ojcowie częściej niż pracujące matki zgłaszali jako trudności: dłuższe godziny pracy (49 godzin/tydzień), duże zaangażowanie w obowiązki domowe (46 godzin/tydzień) i brak wiedzy na temat życia rodzinnego. Pracujący ojcowie w swoich staraniach, by pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi odnotowali: mniejszą liczbę rodzinnych konfliktów, niższy poziom doświadczanego stresu, mniej niezadowolenia z życia małżeńskiego. Matki z kolei deklarowały większe zadowolenie z pracy.

Zdaniem Baki (2012) warto przeanalizować doświadczanie dwóch konfliktów u kobiet i mężczyzn w zależności od wymagań. Zdaniem badacza wymagania są powodem, dla którego kobiety mogą doświadczać silniejszego konfliktu rodzina-praca. Od kobiet wymaga się, aby lepiej niż mężczyźni radziły sobie z wymaganiami związanymi z obowiązkami domowymi.

Rozwój badań podejmujących temat konfliktu i jego wpływu na osoby dorosłe sprawia, że dostępnych jest coraz więcej dowodów naukowych opisujących to zjawisko (Strazdins, OBrien, Lucas, Rodgers, 2013). Liczne analizy dostarczają cennych informacji o tym, jak funkcjonują rodzice w obliczu konfliktu, gdyż to właśnie tę grupę społeczną najsilniej dotyka konflikt (w kontekście wymagań związanych z wychowaniem i utrzymaniem dzieci).

Zarówno badania poprzeczne, jak i podłużne, dostarczają dowodów o trwałym i znaczącym wpływie konfliktu na zdrowie psychiczne rodziców, jakość związku partnerów i relacji rodzic-dziecko (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, Semmer, 2011).

Wymagania względem roli rodzica, stresujące lub wyczerpujące, determinują zasoby rodzinne. Ważne są w tym kontekście relacje rodziców z dziećmi i dobre samopoczucie rodziców (Cooksey, Cooksey, Menaghan, Jekielek 1997; Dinh, Racionero, 2017). Niska ja-

kość pracy, która naraża rodziców na różnorodne przeciążenia, mała autonomia, odczuwanie subiektywnie dłuższych godzin pracy i brak elastycznego schematu pracy zostały powiązane w różnych badaniach z bardziej karnymi i ostrymi zachowaniami rodzicielskimi (Crouter, Bumpus, 2001; Perry-Jenkins, Goldberg, Pierce, Sayer, 2007).

Co więcej, zmniejszona dostępność emocjonalna rodziców (Johnson, Wolke, 2013), słabsza więź pomiędzy rodzicami i dziećmi (Cooklin i in., 2015), mniej czasu spędzonego razem (Repetti, 1994; Strazdins, Clements, Korda, Broom, D'Souza, 2006) mogą przyczyniać się do intensyfikacji konfliktu.

Związki te są oczywiste zarówno dla matek, jak i ojców, jednak znacznie częściej zakłada się, że konflikt praca-rodzina dotyka pracujące matki (Dockery, Seymour, Koshy, 2016; Johnson, 2013). Badania Dinh i zespołu (2017) dostarczają również wielu dowodów na to, jak silny wpływ doświadczany konflikt ma na zdrowie psychiczne rodziców, a także na ich dzieci.

Badania wskazują na bezpośredni związek między stresem związanym z rolą i stresem afektywnym w głównych rolach, w tym roli rodzicielskiej (Guelzow, Bird, Koball, 1991). Wysiłki matki lub energia poświęcana na wypełnienie roli rodzicielskiej mogą zostać zredukowane, jeśli jednostka zostanie nadmiernie obciążona wymaganiami stawianymi jej w miejscu pracy.

Część badań wykazuje, że wysoki poziom konfliktu praca-rodzina matki powoduje spadek jakości jej rodzicielstwa. Badacze (Belsky, Conger, Capaldi, 2009) tłumaczą ten fakt, podkreślając, że, mając mniej zasobów i mniej czasu, matki doświadczające wysokiego poziomu konfliktu praca-rodzina, mogą być mniej opiekuńcze wobec swoich dzieci i mniej zaangażowane w życie rodzinne.

Na szczególną uwagę w kontekście szerokiej analizy równowagi praca-dom zasługuje konstrukt małżeństwa dwóch karier. Dotyczy on sytuacji, kiedy zarówno kobieta, jak i mężczyzna w jednakowym stopniu utrzymują dom, a także pełnią role rodzinne, dążąc w tym samym czasie do rozwoju zawodowego (Janicka, 2014).

Badania (Campos i in., 2013) porównujące funkcjonowanie rodziców w kontekście pracy zawodowej i ich wpływu na rodzinę dowiodły, że zarówno matki, jak również i ojcowie wykazują w ciągu dnia pozytywne emocje, natomiast sporą trudność stanowią wieczory, moment wspólnej kolacji, kiedy matkom trudno radzić sobie z negatywnymi emocjami i zmęczeniem.

3.7. Konflikt praca-rodzina, rodzina-praca a zasoby kobiet powracających do pracy

Zgodnie z teorią zachowania zasobów (Hobfoll, 1989) jednostka stara się zdobywać i utrzymywać zasoby, aby zminimalizować stres. Biorąc pod uwagę, że konflikt praca-rodzina jest uważany za przewlekłą, stresującą sytuację (Allen, Herst, Bruck i Sutton, 2000), można oczekiwać, że dostępność zasobów pomoże jednostce skutecznie zarządzać tym konfliktem. Jednocześnie wskazuje się na dwukierunkowy charakter tego związku. Zasoby związane z pracą mają większy wpływ na konflikt praca-rodzina niż na konflikt rodzina-praca, podczas gdy zasoby rodzinne mają większy wpływ na konflikt rodzina-praca niż na konflikt praca-rodzina (Frone i in., 1992).

Pojęcie zasobów zostało spopularyzowane dzięki koncepcji stresu Hobfolla (2006) i jej składowej – teorii zachowania zasobów, które pełnią kluczową rolę w przeżywaniu sytuacji stresogennej (Hobfoll, 1989). Zasoby, rozumiane jako uogólnione zasoby odpornościowe, stanowią ważny składnik modelu salutogenezy Antonovsky'ego (1979). Zdaniem badaczy, zajmujących się problematyką powrotu kobiet do pracy zawodowej po narodzinach dziecka, kluczowa jest analiza zasobów, które umożliwiają matkom sprostanie temu wyzwaniu (Wiese, Heidemeier, 2012).

Dla rozpatrywania procesu socjalizacji organizacyjnej po dłuższej nieobecności pracownika w pracy zalecane jest przeanalizowanie zarówno posiadanych przez niego zasobów indywidualnych, jak i poczucia własnej skuteczności oraz tych zasobów, które wynikają z relacji z innymi (np. wsparcie bliskiej osoby) czy też zasobów związanych ze środowiskiem pracy, jak np. wsparcie społeczne w organizacji. Z badań wynika, że pracownicy nie podlegają biernej socjalizacji, lecz czynnie uczestniczą w tym procesie, angażując zasoby na poziomie indywidualnym, rodzinnym i pracowniczym (Ashford, Black, 1996; Wanberg, Kammeyer-Muellera, 2000).

Szczególnie istotna wydaje się analiza zasobów kobiet wracających do pracy w kontekście doświadczania przez nie konfliktu, a także analiza roli, jaką posiadane zasoby odgrywają w tym doświadczeniu.

Dzięki koncepcji zasobów Hobfolla (1989) wiadomym jest, że konstrukt zasobów osobistych (indywidualnych) odnosi się do tych osobistych cech, które związane są z poczuciem kontroli i samooceny jednostki oraz z odpornością, pozytywnym radzeniem sobie z wymaganiami środowiskowymi i dobrostanem (Hobfoll, Johnson, Ennis, Jackson, 2003). Według Hobfolla (1989) kategoria posiadanych zasobów cech osobowych (uczone umie-

jętności i cechy), w przeciwieństwie do innych kategorii zasobów (przedmioty, warunki i energie), wpływa na ogólną odporność na stres.

Z badań prowadzonych nad konfliktem wynika, że dostępność zasobów zmniejsza negatywny wpływ konfliktu praca-rodzina na dobrostan jednostki (Mauno, Kinnunen, Ruokolainen, 2006).

Zgodnie z modelem zaproponowanym przez Bekkera, Willemse'a, De Goeija (2010) wysokie wymagania zawodowe nie wpływają szkodliwie na jednostkę, dopóki jest ona w stanie się z nimi mierzyć za pomocą posiadanych zasobów i tym samym – radzić sobie z doświadczanymi trudnościami (Bakker, Demerouti, 2007; Heuvel van den i in., 2010). Hill (2005), analizując zależności dotyczące konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca, wyróżnił trzy poziomy: indywidualny, rodzinny oraz organizacyjny. Według niego analiza zjawiska badanego konfliktu powinna być poszerzona o szczegółową analizę funkcjonowania jednostki na każdym z poziomów. Zdaniem badacza każda z trzech kategorii zasobów pełni istotną rolę w doświadczanym konflikcie.

3.7.1. Zasoby indywidualne kobiet powracających do pracy

Zasoby osobowe (zwane też indywidualnymi) pełnią ważną rolę w procesie radzenia sobie ze stresem (Heszen, Sęk 2012). W kontekście zawodowym definiowane są jako fizyczne, psychologiczne, społeczne i organizacyjne aspekty pracy, które korzystnie wpływają na rozwój osobisty i zmniejszają poczucie obciążenia zawodowego (Baka, 2012; Bakker, 2003). Do czynników związanych z radzeniem sobie należy między innymi przekonanie o własnej skuteczności. Definiuje się je jako sądy jednostki na temat możliwości spełnienia różnych warunków, które prowadzą do osiągnięcia zamierzonych celów. Badania zespołu pod kierunkiem Erdwinsa (2001) wykazały, że poczucie własnej skuteczności w obszarze zawodowym i rodzinnym jest istotnym predyktorem wystąpienia konfliktu praca-rodzina u kobiet. Uzyskiwane na tym polu wyniki są jednak sprzeczne w różnych doniesieniach z badań (np. przeciwne rezultaty otrzymała w swoich badaniach Hennesy; 2005).

Do zasobów indywidualnych zalicza się również sprężystość psychiczną (ang. ego-resiliency), definiowaną jako zdolność dostosowania zakresu samokontroli do wymogów sytuacji. Twórcą tego konstruktu jest Block (Block, Kremen, 1996). Sprężystość psychiczna, jako cecha osobowości, odgrywa istotną rolę w procesie skutecznego radzenia sobie z trudnościami (Kaczmarek, 2011). Stanowi ona, wraz z powiązanym pojęciem samokon-

troli (ego), podstawową cechę osobowości, dzięki której możliwe jest rozumienie procesów motywacyjnych, emocjonalnych oraz zachowania.

Chociaż relacje między osobowością i konfliktami są niejednoznaczne (Beutell, Greenhaus, 1982, 1983; Cartwright, 1978; Gordon, Hall, 1974), jedna zmienna – charakterystyka typu A, konsekwentnie kojarzona jest z wysokimi poziomami konfliktu praca-rodzina (Werbel, 1978). Osoby wykazujące zachowanie typu A są bardziej podatne na obciążenia związane z pracą (Ivancevich, Matteson, Preston, 1982) niż osoby typu B. Alternatywnie, osoby typu A mogą pracować dłużej, wymagać więcej od siebie lub przykładać większą wagę do pracy niż osoby typu B. Wydaje się oczywistym, że naciski na role nie są tworzone wyłącznie przez innych nadawców, ale raczej wynikają, przynajmniej częściowo, z indywidualnych różnic w przekonaniach i wartościach danej osoby (Greenhaus, Beutell, 1985).

Model konfliktu praca-rodzina opracowany przez Kopelmana, Greenhausa i Connolly'ego (1983) prezentuje czynniki strukturalne w pracy i w domu jako pierwszorzędne dla doświadczenia konfliktu (praca-rodzina). Naukowcy, zajmując się siłą predykcyjną zmiennych osobowościowych, odkryli, że negatywna afektywność jest bezpośrednio związana z silniej doświadczanym konfliktem praca-rodzina (Carlson, 1999). Wykazano również powiązania konfliktu praca-rodzina z pośrednim efektem stresu zawodowego (Stoeva, Chiu, Greenhaus, 2002).

Badania prowadzone przez Wayne'a, Musisca i Fleesona (2002) koncentrowały się na przedstawieniu zależności pomiędzy osobowością (wielką piątką) a doświadczanym konfliktem praca-rodzina. Badanie wykazało, że ekstrawersja jest związana z facylitacją między rolami (pozytywny aspekt nakładania się ról), ale nie była związana z konfliktem. Neurotyczność wiązała się z większym nasileniem przeżywanego konfliktu, natomiast sumienność wiązała się z mniejszym natężeniem konfliktu, co zdaniem badaczy odzwierciedlało efektywne wykorzystanie czasu i jego organizację.

Wśród zasobów indywidualnych, rozpatrywanych w kontekście doświadczanego konfliktu ról, można wyróżnić również przywiązanie (Feldman, 2004).

3.7.2. Zasoby rodziny kobiet powracających do pracy

Zasoby rodziny rozumiane są jako zasoby związane z jej funkcjonowaniem. W analizach konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca wyróżnia się jakość związku, jako wartość istotnie związaną z konfliktem i wsparciem pełniącym kluczową rolę w analizie związków zasobów z relacją praca-dom. Jakość związku rozumiana jest jako subiektywna ewaluacja zadowolenia z relacji, która uwzględnia takie aspekty, jak: poczucie integracji, satysfakcji, szczęścia oraz wzajemnego przystosowania (Spanier, Lewis, 1980 za: Cieślak, 1989).

Analizy prowadzone przez Omeje (2015) dotyczące zależności między jakością związku w rozumieniu Spaniera (1980) i konfliktem praca-rodzina u kobiet pracujących w sektorze bankowym wykazały, że związek ten nie występuje pomiędzy konfliktem a jakością związku. W toku prowadzonych analiz autor zasugerował konieczność weryfikacji hipotez o zależności jakości związku i konfliktu rodzina-praca wśród kobiet zatrudnionych w różnych zawodach, nie tylko sektora wyższego szczebla, (tłumaczył uzyskane wyniki w kontekście postawionych hipotez, zauważając, że nie wzięto pod uwagę w dostatecznym stopniu charakteru pracy i stanowiska pracy jako istotnych zmiennych).

Lipińska-Grobelny (2014) w swoich badaniach nad konfliktem zauważa, że podlega on bezpośrednim oddziaływaniom takich zmiennych, jak zaangażowanie partnera oraz deprecjacja w związku. Badaczka, analizując konflikt z różnych perspektyw, udowadnia, że satysfakcja z życia jest wypadkową satysfakcji z małżeństwa (silniejszy związek) oraz satysfakcji z pracy. Sama satysfakcja ze związku w podanym modelu stanowi jedynie element procesu, będąc konsekwencją konfliktu, a nie jego predykcją. Allen z zespołem (2000) w prowadzonych badaniach wskazują, że doświadczanie konfliktu wiąże się z gorszą jakością małżeństwa. W zaproponowanym modelu wskazuje się na wpływ jakości związku na doświadczanie konfliktu praca-rodzina.

Janicka (2014) opisuje ważny element konfliktu, jakim jest jakość związku, w kontekście małżeństwa dwóch karier. Indywidualna ścieżka działania jednego z partnerów może stanowić poważne zagrożenie dla związku i wpływać na nasilenie konfliktu.

Analizowanie konfliktu w odniesieniu do jakości relacji, jednoznaczne z uwzględnieniem roli drugiego rodzica, wydaje się szczególnie istotne. W swoim badaniu Badanie Gali, Cinamon, Weisel, Tzuk (2007) wykazali, że istnieje zależność pomiędzy konfliktem jednego z rodziców a konfliktem drugiego rodzica. Co więcej, oba rodzaje konfliktów były ujemnie skorelowane z poczuciem własnej skuteczności rodzicielskiej i postrzeganą jakością interakcji rodzic-dziecko. Poczucie własnej skuteczności jako rodzica wiązało się z wyższą

wartością przypisywaną tej roli i podwójną rolą pracującego rodzica oraz silniejszym poczuciem zaangażowania w rodzicielstwo i podwójne role.

Kolejne badania nad jakością związku i konfliktem wykazały, że istnieje znaczący negatywny związek między konfliktem praca-rodzina a jakością relacji w parze. Siła związku różniła się w zależności od regionu, w którym przeprowadzone były badania (Europa i Azja). Związek między pracą i rodziną a jakością relacji był w Europie i Azji znacznie słabszy niż w Ameryce Północnej. Co ciekawe, w kontekście małżeństwa dwóch karier, związek ten był znacząco słabszy w próbkach par podwójnie zarabiających (Fellows, Chiu, Hill, Hawkins, 2016). Spójne rezultaty uzyskano również w innych badaniach koncentrujących się na jakości związku i konflikcie. Wykazano, że doświadczany konflikt związany był ze słabą jakością związku intymnego i z częstym konfliktem w relacji (Coocklin i inni, 2015).

3.7.3. Zasoby pracy kobiet powracających do pracy

Badania Markuu Jokisaari i Nurmi (2009) wykazują istotną rolę wsparcia organizacyjnego i wsparcia ze strony współpracowników w adaptacji do pracy kobiet powracających po urodzeniu dziecka. Wsparcie społeczne w pracy opisywane jest jako charakteryzujące się emocjonalną troską o pracownika oraz udzielaną przez współpracowników lub przełożonych pomocą instrumentalną, polegającą na otrzymywaniu informacji zwrotnych na temat wykonywanej pracy (House, 1981; Aryee, Srinivas i in., 2005). Przeprowadzone badania dowodzą, że rola wsparcia społecznego w pracy istotnie wpływa na relację praca-dom (zarówno jako konflikt, jak i facylitacja) (Terelak, 2009).

Z pięciu obszarów środowiska pracy wymienianych przez Michaela Leitera (2006) (preferowane wartości, obciążenie pracą, wsparcie, subiektywne poczucie sprawiedliwości, brak kontroli, otoczenie społeczne, nagrody), dwa z nich, tj. radzenie sobie z obciążeniem pracą i wsparcie są wyróżniane jako istotne determinanty doświadczanego konfliktu praca-rodzina. Z dotychczasowych badań nad konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca wynika, że czynniki związane z pracą zawodową są silniej związane z doświadczanym konfliktem praca-rodzina.

Analizowaną cechą środowiska pracy w kontekście doświadczanego konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca jest obciążenie pracą, które występuje, gdy oczekiwania członków układu odniesienia są niesprzeczne oraz logiczne, ale pracownik stwierdza, że nie jest

w stanie sprostać wszystkim powierzonym mu zadaniom w określonym, wyznaczonym czasie i na dobrym poziomie jakościowym (Terelak, 2009).

Wśród psychologicznych determinantów doświadczanego konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca wyróżnia się również wsparcie ze strony organizacji. Zdaniem badaczy (Terelak, 2009), analizując wsparcie ze strony organizacji, należy wyróżnić przede wszystkim subiektywne poczucie sprawiedliwości oraz oczekiwane nagrody. Pierwsze jest rozumiane jako poczucie pracownika, że jest sprawiedliwie traktowany, co związane jest również z jasnymi regułami pracy i możliwością uzyskania awansu. Drugim wymienianym obszarem wliczanym do konstruktu „spostrzegane wsparcie organizacyjne" są oczekiwane nagrody. Jest to stopień satysfakcji z nagród, zarówno tych materialnych, jak i tych o charakterze psychologicznym, do których zaliczyć można między innymi szacunek oraz uznanie ze strony współpracowników i przełożonych.

Badania nad związkami zasobów i wymaganiami pracy a konfliktem wykazują, że pozytywna rola wspierania w miejscu pracy zwiększa ogólny dobrostan pracowników (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, Baltes, 2011). Badacze w większości są zgodni co do tego, że pozytywne rezultaty w wykonywaniu obowiązków zawodowych u osób godzących pracę z życiem rodzinnym wiążą się z wyższym poziomem wsparcia w miejscu pracy (Ducharme, Martin, 2000, Michel, Hargis, 2008).

W ten nieformalny sposób otoczenie miejsca pracy, zwłaszcza związane z nim ewentualne relacje wspierające, kształtują wyniki pracowników w dynamiczny sposób. Badania nad konfliktem wykazują również, że otoczenie miejsca pracy może pełnić mediacyjną rolę między wymaganiami lub zasobami a satysfakcją z pracy (Minnotte, Minnotte, Bonstrom, 2015). Polskie badania Baki (2012) również wskazują na istotną rolę wsparcia w pracy w doświadczaniu konfliktu.

Wśród badań nad konfliktem należy wskazać również na zależność z nagrodami psychologicznymi w pracy. Im więcej nagród, tym mniejszy konflikt – taki związek został opisany przez Lachowską (2014) oraz Voydanoff (2004).

3.8. Podsumowanie

Szczegółowa analiza konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca w odniesieniu do szeroko prowadzonych badań, począwszy od Greenhause'a i Beutella (1985) poprzez badania Voydanoff (2004a,b) i Hilla (2005), jest konieczna dla rozumienia specyfiki powrotu do pracy kobiety po narodzinach dziecka oraz tego, w jaki sposób doświadczają one konfliktu.

Z przeglądu literatury przedmiotu wyraźnie wynika, że – po pierwsze – rodzice w inny sposób niż osoby bezdzietne doświadczają konfliktu, po drugie – różnice między ojcami i matkami w sposobie doświadczania konfliktu są istotne (Brought, 2005). Podjęcie próby dynamicznej analizy zjawiska konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca jest szczególnie istotne we wskazaniu implikacji praktycznych, usprawniających proces adaptacji kobiety do miejsca pracy po urodzeniu dziecka. W tym celu poszerzono również problematykę badawczą o zasoby, poddając naukowej refleksji kwestię, na ile ulegają one zmianie i jak wpływają na konflikt praca-rodzina, rodzina-praca.

4. Problematyka badań własnych

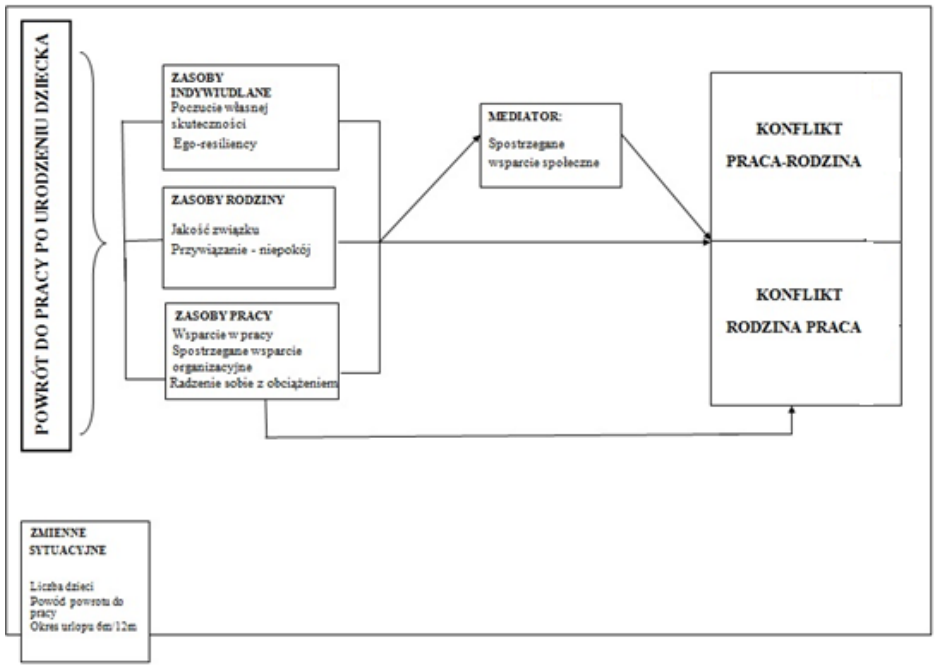
W poniższym rozdziale zaprezentowany zostanie problem badawczy wraz z celem badania, a także pytaniami badawczymi i hipotezami. Całość zilustrowano modelem badawczym, sporządzonym w celu graficznej prezentacji celu badań i sformułowanych pytań oraz hipotez badawczych. Kolejno przedstawione zostaną zmienne wyróżnione w modelu wraz ze wskaźnikami oraz zastosowane narzędzia badawcze.

4.1. Problem i cel badań

Głównym celem prezentowanego projektu badawczego jest zbadanie poziomu konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca u kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka w pierwszym miesiącu od momentu powrotu do pracy oraz weryfikacja związków pomiędzy zasobami indywidualnymi, zasobami rodziny oraz zasobami pracy a doświadczanym konfliktem.

Prezentowane badania mają wartość aplikacyjną i mogą stać się istotnym wsparciem w procesie konstruowania programów mających na celu wsparcie kobiety-matki w powrocie na rynek pracy, zarówno w organizacjach, jak i w zewnętrznych instytucjach.

Rysunek 1 przedstawia model teoretyczny, w ramach którego zasoby indywidualne (poczucie własnej skuteczności, ego-resiliency), zasoby rodziny (spostrzegane wsparcie społeczne, jakość związku, przywiązanie-niepokój) oraz zasoby pracy (radzenie sobie z obciążeniem, wsparcie w pracy, spostrzegane wsparcie organizacyjne – oczekiwane nagrody oraz subiektywne poczucie sprawiedliwości) rozpatrywane będą jako zmienne wiążące się z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.



Rysunek 1. *Model badawczy*

4.2. Pytania badawcze

Na podstawie analizy dotychczasowych wyników badań i koncepcji teoretycznych zadano trzy ogólne pytania badawcze. Do każdego pytania badawczego sformułowano adekwatne hipotezy. Ze względu na eksploracyjny charakter badania nie wszystkie hipotezy zostały sformułowane w sposób kierunkowy. Poniżej zaprezentowane zostały pytania badawcze wraz z kierunkiem analizy statystycznej.

Pytanie badawcze nr 1

Czy istnieje związek między zasobami indywidualnymi, rodziny oraz zasobami pracy a konfliktem praca-rodzina i rodzina-praca u kobiet powracających do pracy po urlopie macierzyńskim?

Pytanie badawcze nr 2

Czy istnieje związek pomiędzy długością urlopu macierzyńskiego, ilością dzieci, powodem powrotu do pracy a doświadczanym konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca i zasobami indywidualnymi, zasobami rodziny oraz zasobami pracy?

Pytanie badawcze nr 3

Czy spostrzegane wsparcie może być rozpatrywane jako mediator między zasobami indywidualnymi, rodziny i pracy a konfliktem praca-rodzina, rodzina praca?

4.3. Hipotezy badawcze

Odpowiednio do zadanych pytań badawczych sformułowano szereg hipotez badawczych:

Pytanie badawcze nr 1

Hipotezy:

1.1. Zasoby indywidualne są związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina praca.
   - 1.1.1. Poczucie własnej skuteczności jest ujemnie związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.
   - 1.1.2. Ego-resiliency jest ujemnie związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.

1.2. Zasoby rodziny są związane z konfliktem praca-rodzina.
   - 1.2.1. Przywiązanie-niepokój jest dodatnio związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.
   - 1.2.2. Spostrzegane wsparcie społeczne jest ujemnie związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.
   - 1.2.3. Jakość związku jest ujemnie związana z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.

1.3. Zasoby pracy są ujemnie związane z konfliktem.
   - 1.3.1. Wsparcie w pracy jest ujemnie związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.
   - 1.3.2. Radzenie sobie z obciążeniem w pracy jest ujemnie związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.

Uzasadnienie postawionych hipotez badawczych

Badania zespołu pod kierunkiem Erdwinsa (2001) wykazały, że poczucie własnej skuteczności w obszarze zawodowym i rodzinnym jest istotnym predykatorem wystąpienia konfliktu praca-rodzina u kobiet. W badaniach nad związkami ego-resiliency z innymi zmiennymi udowodniono negatywną zależność ego-resiliency i stresu (Sagone, De Caroli, 2013; Malkoc, Yalcin, 2015). Z kolei badania prowadzone przez Hilla (2005) udowodniły istotną zależność pomiędzy wsparciem społecznym ze strony partnera a doświadczanym konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.

W innych badaniach prowadzonych za granicą (Carlson i in., 2010; Hill, 2005; Voydanoff, 2004ab; Voydanoff, 2005ab) wykazana została dodatnia korelacja między konfliktem rodzina-praca a spostrzeganym wsparciem społecznym w grupie pracujących kobiet, a także zależność między dostępnością opieki nad dzieckiem a konfliktem rodzina-praca. Zdaniem badaczy (Byron, 2003) analizujących determinanty konfliktu praca-rodzina, negatywne zjawiska związane z pracą, takie jak duże obciążenie pracą, są związane z konfliktem praca-rodzina.

Pytanie badawcze nr 2

Hipotezy:

2.1. Istnieją różnice w doświadczaniu konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca pomiędzy kobietami posiadającymi jedno dziecko lub posiadającymi dwójkę i więcej dzieci.

2.2. Istnieją różnice w doświadczaniu konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca między kobietami powracającymi do pracy po 6 miesiącach (po urlopie macierzyńskim) a kobietami wracającymi po 12 miesiącach (po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim).

2.3. Istnieją różnice w doświadczaniu konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca u kobiet w zależności od deklarowanych powodów powrotu do pracy.

Uzasadnienie postawionych hipotez badawczych:

Badania prowadzone nad konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca wskazują, że oba rodzaje konfliktów wiążą się z czynnikami rodzinnymi. Silniejsze oddziaływanie widoczne jest szczególnie w relacji między czynnikami rodzinnymi a konfliktem rodzina-praca. Grzywacz i Marks (2000) wymieniają liczbę dzieci jako czynnik mający wpływ na nasilenie konfliktu u jednostki. W związku z powyższym zdecydowano się wyodrębnić ten czynnik jako element potencjalnie różnicujący pod względem nasilenia konfliktu grupy kobiet.

Badacze zajmujący się badaniem wpływu urlopu macierzyńskiego na sytuację kobiet podkreślają, że długość urlopu ma znaczenie w kontekście zdrowia psychicznego jednostki (Staehelin, 2007). Może to być związane z jednej strony ze sposobem radzenia sobie po powrocie do pracy, z drugiej zaś – z doświadczanym konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.

Co więcej, badania dotyczące przywiązania przeprowadzone kilkakrotnie w określonych odstępach czasowych po urodzeniu dziecka potwierdzały, że jego budowanie wymaga wielokrotnych interakcji na linii rodzic-dziecko, do czego przyczyniają się dłuższe urlopy macierzyńskie (Zigler, Hall, 2000). Ze względu na doniesienia o związkach długości urlopu z dobrostanem jednostki zdecydowano się sprawdzić, czy długość urlopu będzie różnicować kobiety pod względem intensywności doświadczanego konfliktu.

Ostatnim elementem, który zdecydowano się poddać ocenie, jest powód powrotu do pracy. Liczne analizy socjologiczno-ekonomiczne, wskazują na ten element jako na szczególnie istotny w kontekście radzenia sobie z trudnościami związanymi z powrotem do pracy (Rękas, 2013), nie przeprowadzono natomiast dotychczas badań, w ramach których zaistniałaby możliwość sprawdzenia, czy istnieją powiązania między powodami powrotu do pracy po urodzeniu dziecka a doświadczaniem konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca i zasobami.

Pytanie badawcze nr 3

Hipotezy:

3.1. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji pomiędzy zasobami indywidualnymi a konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.

3.2. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji pomiędzy zasobami rodziny a konfliktem rodzina-praca.

3.3. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji pomiędzy zasobami pracy a konfliktem praca-rodzina.

Uzasadnienie postawionych hipotez badawczych:

Z badań prowadzonych przez Burley (1995) wynika, że spostrzegane wsparcie społeczne pełni rolę mediatora pomiędzy zasobami rodziny a konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca. Zdecydowano się wyodrębnić spostrzegane wsparcie społeczne jako czynnik mediujący relację pomiędzy zasobami a konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca, ze względu na liczne doniesienia naukowe o pośredniczącej roli tej zmiennej. W szczególności istotne

w kontekście badania sytuacji kobiet powracających do pracy wydawało się uwzględnienie właśnie zasobów rodziny jako czynnika pośredniczącego.

W badaniu Houston i Marksa (2005) oraz Buunka (1990) wsparcie społeczne okazało się zmienną różnicującą kobiety pod względem gotowości do powrotu do pracy oraz łagodzącą skutki stresu związanego z pracą-Zdaniem badaczy (Houston, Marks, 2000, 2003, 2005) wsparcie jest bazowym elementem, dzięki któremu kobiety będą mogły łatwiej wrócić do pracy, jeśli mają przyjaciół lub krewnych, którzy popierają ich decyzję.

Badacze analizujący rolę spostrzeganego wsparcia społecznego wykazali, że zmienna ta pełni istotną rolę w kontekście doświadczanego konfliktu. Spostrzegane wsparcie społeczne może być czynnikiem, który zmienia ocenę stresującej sytuacji (jaką może być na przykład powrót do pracy) i w efekcie – łagodzi konsekwencje, do których zaliczyć można konflikt praca-rodzina, rodzina-praca (Carlson, Perrewé, 1999).

Dodatkowo badania dotyczące roli wsparcia społecznego w sytuacji doświadczanego stresu potwierdzają, że istotnie wpływa ono na relacje pomiędzy zasobami indywidualnymi jednostki a doświadczanym stresem – hipoteza bufferingu (Herrenkohl, Jung, Klika, Mason, Brown, Leeb, 2016, Cohen, Wills, 1985).

4.4. Zmienne oraz operacjonalizacja

W celu odnalezienia odpowiedzi na zadane pytania badawcze oraz weryfikacji hipotez dokonano operacjonalizacji zmiennych. Zmiennymi wyjaśnianymi (zależnymi) są: konflikt praca-rodzina oraz konflikt rodzina-praca rozumiane jako odmiana konfliktu ról, w którym realizacja obowiązków wynikających z przyjęcia roli w jednym z obszarów utrudnia bądź całkowicie uniemożliwia spełnianie się w drugim z obszarów. Konflikt rozpatrywany będzie na gruncie teorii stresu roli (Greenhaus, Beutell, 1985). Zasoby indywidualne, zasoby rodziny oraz zasoby pracy rozpatrywane będą jako zmienne wiążące się z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca. W toku analiz zbadane zostanie spostrzegane wsparcie społeczne, rozpatrywane jako mediator w badanej zależności pomiędzy zasobami indywidualnymi, zasobami rodziny, zasobami pracy a doświadczanym konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca. Tabela 1 zawiera opis poszczególnych zmiennych wraz ze wskaźnikami oraz stosowanymi narzędziami pomiaru.

Tabela 1. *Zmienne wraz z wskaźnikami i narzędziem pomiaru*

Lp.	Nazwa zmiennej i definicja	Wskaźnik	Narzędzie pomiaru
1.	**Konflikt Praca-Rodzina** Definiowany jest jako odmiana konfliktu ról w sytuacji, gdy wymagania związane z pełnieniem obowiązków rodzinnych utrudniają lub uniemożliwiają wywiązywanie się z obowiązków zawodowych (Greenhaus i Beutell, 1985).	Suma punktów na skali praca-rodzina	Skala Konfliktu Praca-Rodzina (Carlson, 2000, pol. adapt. Widerszal, Radkiewicz, 2011)
2	**Konflikt Rodzina-Praca** Definiowany jest jako odmiana konfliktu ról, związany jest z sytuacją, gdy obowiązki zawodowe utrudniają pełnienie roli rodzinnej.	Suma punktów na skali rodzina-praca	Skala Konfliktu Rodzina-Praca (Carlson, 2000, pol. adapt. Widerszal, Radkiewicz, 2011)
3	**Ego-resiliency** Jest to cecha osobowości definiowana jako zdolność dostosowania zakresu samokontroli do wymogów sytuacji, cecha osobowości.	Suma punktów uzyskana w ER-12	Skala Ego-resiliency (ER-12 – Block, Kremer, 1996 pol. adapt. Kołodziej, Przybyła-Basista, 2012)
4	**Poczucie własnej skuteczności** definiowane jako sądy jednostki na temat możliwości spełnienia różnych warunków, które prowadzą do osiągnięcia zamierzonych celów	Suma punktów uzyskana W NGSES	Nowa Skala Uogólnionego Poczucia Własnej Skuteczności (NGSES Chen, Gully, 2001, pol. adapt. Baran, 2015)

Lp.	Nazwa zmiennej i definicja	Wskaźnik	Narzędzie pomiaru
5	**Przywiązanie-niepokój** dyskomfort odczuwany w bliskości z obiektem przywiązania oraz brak otwartości w relacji z nim.	Suma punktów na podskali Niepokój	Skala Experience in Close Relationships--Revised (ECR-R Scal Experience in Close Relationships-Revised, Lubiewska I in., 2016)
6	**Jakość związku** Jakość związku definiowana jest jako stopień wzajemnego przystosowania partnerów. Wyróżnia się takie aspekty przystosowania jak: satysfakcja, spójność, zgodność i ekspresja uczuciowości. Pierwszy z nich rozumiany jest jako ogólne poczucie zadowolenia ze związku i chęć trwania w nim. Kolejny, spójność, oznacza wspólne angażowanie się w sprawy życia codziennego, natomiast zgodność to stopień wzajemnego porozumienia w sprawach ważnych dla związku. Ostatni wymieniany aspekt, ekspresja uczuciowości, definiowana jest jako okazywanie sobie wzajemnie uczuć i przywiązania (Cieślak, 1989).	Suma punktów w DAS oraz w jej podskalach: -satysfakcja -spójność -zgodność -ekspresja uczuciowa	Skala Jakości Związku (DAS – Spanier, polska adaptacja: Cieślak, 1989)
7	**Wsparcie w pracy** Rozumiane jest jako ocena jakości środowiska pracy – wzajemnego wsparcia, współpracy, okazywania pozytywnych uczuć (Terelak, 2009).	Suma punktów na podskali wsparcie w pracy	Kwestionariusz Obszarów Życia Zawodowego (AWS - Maslach, Leiter, 2006, pol. adapt. Terelak, Izwantowska, 2009)
8	**Spostrzegane wsparcie organizacyjne** To ogólne przekonanie pracownika, że pracodawca ceni jego wkład i troszczy się o jego dobrostan (Rhoades, Eisenberg, 2002). Składa się z dwóch konstruktów: **oczekiwane nagrody** oraz **subiektywne poczucie sprawiedliwości**. Pierwsze z nich definiowane jest jako stopień zadowolenia z nagród rozumianych jako możliwość awansu, uznania, szacunku ze strony współpracowników, a także uzyskania materialnej nagrody (Terelak, 2009). Drugie z nich – subiektywne poczucie sprawiedliwości – dotyczy poczucia pracownika, że jest traktowany sprawiedliwie lub nie i związane jest z aspektami pracy takimi, jak podział dóbr, możliwość promocji (Terelak, 2009).	Suma punktów na podskali - oczekiwane nagrody -subiektywne poczucie sprawiedliwości	Kwestionariusz Obszarów Życia Zawodowego (AWS - Maslach, Leiter, 2006, pol. adapt. Terelak, Izwantowska, 2009)
9	**Radzenie sobie z obciążeniem pracą** To subiektywne poczucie pracownika, że jest lub nie jest w stanie sprostać oczekiwaniom, mimo że są one logiczne i niesprzeczne (Terelak, 2009).	Suma punktów na podskali obciążenie pracą	Kwestionariusz Obszarów Życia Zawodowego (AWS - Maslach, Leiter, 2006, pol. adapt. Terelak, Izwantowska, 2009)
10	**Spostrzegane wsparcie społeczne** Jest to subiektywnie spostrzegane wsparcie społeczne z trzech źródeł: rodzina, przyjaciele, partner (Zimett, Dahlem, Zimet, Farley, 1988).	Suma punktów uzyskana w MSPSS oraz w jej podskalach: -Rodzina -Przyjaciele -Partner	Wielowymiarowa Skala Spostrzeganego Wsparcia Społecznego (MSPSS – Zimet, Dahlem, Zimet, Farley, pol. adapt. Buszman, Przybyła-Basita, 2017)

4.5. Narzędzia badawcze

1. Skala Konfliktu Praca-Rodzina, Rodzina-Praca (Carlson, 2000, pol. adapt. Radkiewicz, Widerszal, 2011)

Zmienne wyjaśniane, czyli konflikt praca-rodzina oraz konflikt rodzina-praca zostały zbadane w niniejszej pracy za pomocą Skali Konfliktu Praca-Rodzina, Rodzina-Praca. Autorem oryginalnej skali jest Carlson, który w 2000 roku skonstruował narzędzie Multidimensional Measure Of Work-Family Conflict. Autorami adaptacji są Radkiewicz i Widerszal (2011). Nie jest to jedyne narzędzie przetłumaczone na język polski, służące do badania konfliktu (np. Netemeyer, 1996). O przeprowadzeniu pomiaru z użyciem narzędzia Carlsona zdecydowano z uwagi na jego wszechstronny charakter, umożliwiający badanie dwóch wymiarów konfliktu oraz trzech form niedopasowania: czasu, napięcia, zachowania, zgodnie z koncepcją Greenhausa i Beutella (1985).

Skala służy do pomiaru konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca, zawiera 18 pozycji: 9 stwierdzeń diagnostycznych dla konfliktu praca-rodzina i tyle samo dla konfliktu rodzina-praca. Osoby badane mają za zadanie ustosunkować się do nich na siedmiopunktowej skali (gdzie 1 oznacza „całkowicie nie zgadzam się", a 7 – „całkowicie zgadzam się"). Obydwie podskale zawierają po 3 pozycje odnoszące się do trzech form niedopasowania ról (czas, napięcie, zachowanie). Współczynnik rzetelności alfa Cronbacha w polskiej adaptacji dla poszczególnych skal wyniósł: 0,83 i 0,76.

2. Skala Ego-resiliency (ER-12 – Block, Kremen, 1996 pol. adapt. Kołodziej, Przybyła-Basista, 2012).

Ego-resiliency, tłumaczone przez niektórych badaczy (Kaczmarek, 2011) jako sprężystość psychiczna, zostało zbadane Skalą ego-resiliency autorstwa Kołodziej i Przybyły-Basisty (2012). Jest to adaptacja angielskiej skali ER-12 autorstwa Blocka i Kremena. Ego-resiliency rozumiane jako cecha osobowości, która jest zdolnością do dynamicznej i właściwej autoregulacji, umożliwiającej szybszą adaptację zmieniających się warunków; została włączona do zasobów indywidualnych jako cecha, a nie proces rezyliencji (Kołodziej-Zalewska, 2016).

Skala zawiera 12 stwierdzeń, które oceniane są przez osobę badaną według czteropunktowej skali (gdzie 1 oznacza: „nie odnosi się do mnie w ogóle", a 4 – „odnosi się do mnie bardzo silnie"). Suma wszystkich odpowiedzi daje ogólny wskaźnik ego-resiliency; możliwa jest również ocena dwóch wymiarów ego-resiliency: Optymalna regulacja (OR)

i Otwartość na nowe doświadczenie (OL). Współczynnik rzetelności alfa Cronbacha w polskiej adaptacji wyniósł dla całego kwestionariusza 0,80.

3. Nowa Skala Poczucia Własnej Skuteczności (Chen, Gully, Eden, 2001, pol. adapt. Lidia Baran, 2018).

Pojęcie Poczucia własnej skuteczności, wywodzące się początkowo z koncepcji Bandury (1982), zostało rozwinięte przez Chena, Gully'ego i Edena (2001). Autorzy stworzyli narzędzie diagnostyczne o nazwie *New general self-efficacy scale*, umożliwiające badanie spostrzeganego poziomu samoskuteczności, rozumianej jako umiejętność finalizowania podejmowanych działań oraz osiągania uprzednio zamierzonych celów. Co ważne, dla potrzeb badania konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca pojęcie samoskuteczności obejmuje także umiejętności takie, jak poszukiwanie oraz wykorzystywanie zasobów znajdujących się w otoczeniu.

Nowa Skala Poczucia Własnej Skuteczności została zaadaptowana przez Baran w 2016 roku. Skala służy do pomiaru ogólnego poczucia własnej skuteczności i składa się z 8 stwierdzeń. Osoba badana ma za zadanie ocenić według pięciopunktowej skali (gdzie 1 oznacza: „zdecydowanie nie zgadzam się", zaś 5 – „zdecydowanie zgadzam się"), na ile zgadza się z każdym ze stwierdzeń. Współczynnik rzetelności alfa Cronbacha w polskiej adaptacji wyniósł dla całego kwestionariusza 0,86.

4. Skala Experiences in Close Relationships-Revised (ECR-R, Fraley i in., 2000, pol. adapt. Lubiewska i in., 2016)

W skali ECR-R ocenie podlegają dwa wymiary przywiązania: unikanie i niepokój przywiązaniowy. Skala ECR-R jest przeznaczona do badania różnic indywidualnych w zakresie przywiązania. Skala ECR-R składa się z 36 pytań, spośród których połowa (18) to wskaźnik niepokoju, zaś druga – unikania przywiązaniowego. Do treści itemów można ustosunkować się zgodnie z siedmiostopniową skalą (gdzie 1 oznacza: „jeśli się zdecydowanie nie zgadzasz", zaś 7 – „jeśli zdecydowanie się zgadzasz").

Pytania skali ECR-R są wskaźnikiem tendencji osoby badanej do stosowania strategii dezaktywizacyjnej, związanej z unikaniem bliskości i niepokojem lub dyskomfortem odczuwanym w bliskości z obiektem przywiązania. Niepokój przywiązaniowy związany jest również z brakiem otwartości w relacji z nim. W badaniu wykorzystano podskalę niepokój, związaną z mechanizmami leżącymi u podłoża braku relacji pomiędzy wtórną strategią hiperaktywizacji (niepokoju) oraz dezaktywizacji.

5. Wielowymiarowa Skala Spostrzeganego Wsparcia Społecznego (MSPSS – Zimet, Dahlem, Zimet, Farley, pol. adapt. Buszman, Przybyła-Basita, 2017)

Zaproponowane przez Gregory Zimeta i współpracowników (1988) narzędzie (The Multidimensional Scale of Perceived Social Support – MSPSS) zostało zaadaptowane przez Buszman i Przybyłę-Basistę (2017) pod nazwą Wielowymiarowej Skali Spostrzeganego Wsparcia Społecznego. Zdecydowano o użyciu tego kwestionariusza ze względu na jego krótką formułę, pozwalającą jednocześnie na rzetelną ocenę spostrzeganego wsparcia u różnych osób (partner, osoba znacząca).

Skala zbudowana jest z 12 stwierdzeń, do których osoba badana ustosunkowuje się, wybierając jedną z 7 możliwych odpowiedzi (gdzie 1 oznacza – „jeśli się zdecydowanie nie zgadzasz", zaś 7 – „jeśli zdecydowanie się zgadzasz"). Założeniem autorów jest, by skala służyła do mierzenia wsparcia uzyskiwanego z trzech źródeł, do których należą: rodzina, przyjaciele i osoba znacząca. Na potrzeby niniejszego badania, w treści pytań dotyczących „szczególnej osoby" dookreślono ją jako „osobę partnera/męża". Współczynnik rzetelności alfa Cronbacha wyniósł dla całej skali 0,89.

6. Kwestionariusz Obszarów Życia Zawodowego (Maslach, Leiter, pol. adapt. Terelak, 2009)

Kwestionariusz Obszarów Życia Zawodowego (Terelak, 2009) jest adaptacją kwestionariusza Areas of Work Survey (Leiter, 2006) i służy ocenie cech środowiska pracy. Zawiera 29 stwierdzeń, które oceniane są przez osobę badaną według pięciopunktowej skali (gdzie 1 oznacza – „jeśli się zdecydowanie nie zgadzasz", zaś 5 – „jeśli zdecydowanie się zgadzasz"). Kwestionariusz umożliwia ocenę obszarów życia zawodowego na skalach: obciążenie pracą, poczucie subiektywnej sprawiedliwości, oczekiwane nagrody, wsparcie ze strony współpracowników, kontrola zachowania w pracy, wartości.

W pracy zastosowana została skala dotycząca obciążenia pracą, rozumianego jako radzenie sobie z obciążeniem w pracy, a także skala: wsparcie ze strony współpracowników, dotycząca oceny jakości środowiska pracowniczego oraz dwie skale składające się na wymiar rozumiany jako spostrzegane wsparcie organizacyjne: poczucie sprawiedliwości i oczekiwane nagrody. Współczynnik rzetelności alfa Cronbacha w polskiej adaptacji wyniósł dla całego kwestionariusza 0,80.

7. Skala Jakości Związku (Skala Dyadic Adjustment Scale DAS Spanier 1978, pol. adapt. Cieślak, 1989)

Skala pozwala na ocenę ogólnego poziomu jakości związku i składa się z 32 stwierdzeń, które układają się w cztery podskale: satysfakcję, spójność, zgodność i ekspresję uczuciowości. Format odpowiedzi na poszczególne pytania jest zróżnicowany – w zależności od pytania i skali możliwe są odpowiedzi według różnych skal: od dychotomicznej do siedmiopunktowej. Łącznie w kwestionariuszu można uzyskać od 0 do 151 punktów. W badaniach polskich współczynnik rzetelności alfa Cronbacha wyniósł 0,89 dla wskaźnika ogólnego.

8. Ankieta własna

W ankiecie zadano szereg pytań dotyczących danych socjodemograficznych, w tym związanych z zatrudnieniem kobiet powracających do pracy. W metryczce znalazły się pytania o: wiek osób badanych, sektor zatrudnienia, formę zawartej umowy, miejsce oraz wymiar zatrudnienia. Zapytano również o liczbę dzieci, stan cywilny, długość i rodzaj urlopu, powód powrotu do pracy a także o to, pod czyją opieką pozostaje dziecko w czasie nieobecności matki w pracy.

5. Organizacja badań i grupa badawcza

W poniższym rozdziale zaprezentowano szczegółowe etapy procesu badawczego, opisano sposób kompletowania grupy osób badanych i organizację badań, a także zawarto szczegółowy opis grupy badawczej wraz z graficznymi ilustracjami charakterystyk osób badanych.

5.1. Przebieg procesu badawczego i organizacja badań

Ze względu na trudno dostępną grupę badawczą, jaką są kobiety powracające do pracy po urodzeniu dziecka, oraz precyzyjnie ustalony na pierwszy miesiąc od powrotu do pracy moment badania, zdecydowano się pozyskiwać próbę badawczą z dużym wyprzedzeniem, tak, by móc przeprowadzić badanie dokładnie w zakładanym momencie, czyli w pierwszym miesiącu od powrotu do pracy.

Pierwszy etap organizacyjny badań polegał na ogłaszaniu się na grupach dyskusyjnych dla kobiet w ciąży i młodych matek z prośbą o wypełnienie ankiety na potrzeby projektu badawczego. Stworzono stronę informacyjną o celu badań, specyfice całości procesu badania i prawach osób badanych. Utworzono też odrębny link w formularzu Google, pod którym osoby zainteresowane wzięciem udziału w badaniu znaleźć mogły formularz, w którym wpisywały swój adres e-mail wraz z szacowaną datą powrotu do pracy (miesiąc i rok). Informacje o kobietach powracających do pracy pozyskiwane były poprzez różnego rodzaju ogłoszenia na stronach odpowiednich grup internetowych, zamieszczane posty i udostępnianie informacji poprzez znane portale dla kobiet w okresie od czerwca 2016 roku do października 2017 roku.

Ostatecznie, zebrano 1839 adresów mailowych wraz z informacjami o szacownej dacie powrotu do pracy.

Kolejny etap badań polegał na cyklicznym przesyłaniu, średnio co dwa tygodnie (zgodnie z datami podanymi w formularzu), wiadomości wraz z linkiem do formularza z narzędziami badawczymi. Niektóre kobiety na tym etapie informowały o zmianie daty powrotu, (np. ze względu na urlop wypoczynkowy) lub rezygnacji z udziału w badaniach ze względu na fakt, iż ostatecznie zdecydowały się nie powracać do pracy, przykładowo ze względu na kolejną ciążę i możliwość skorzystania z L4 lub z innych powodów.

Ostatecznie do właściwego etapu badań przystąpiło 543 kobiet, z czego do analizy włączonych zostało 416, z uwagi na komplet wypełnień. Około 25% wypełnionych kwe-

stionariuszy nie mogło zostać poddanych analizie ze względu na nieterminowe wypełnienie. W wiadomości kierowanej do matek kobiety były proszone o wypełnienie narzędzi badawczych w przeciągu tygodnia. Aż ¼ badanych wypełniła narzędzia ze znacznym opóźnieniem. Wszystkie kwestionariusze, które zostały wypełnione w czasie dłuższym niż pięć tygodni od powrotu do pracy, zostały odrzucone i, ze względu na wymogi poprawności metodologicznej, nie włączono ich do analizy.

5.2. Charakterystyka próby badawczej

W pierwszym etapie badania wzięło udział 416 kobiet. Poniżej przedstawione zostaną statystyki opisujące próbę badawczą. Średni wiek kobiet, które wzięły udział w badaniu, to 31 lat (SD=3,75). Najmłodsza kobieta miała 22 lata, a najstarsza – 43. Wyniki przedstawiono w tabeli 2.

Tabea 2. *Wiek osób badanych wraz z przedziałami*

Przedział	Liczebność	Procent (%)
<25	3	0,7%
25–30	145	34,9%
31–35	200	48,00%
35<	68	16,4%

Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 31 do 35 lat – 200 osób (prawie połowa grupy, 48% badanych), a także w przedziale 25–30 lat (34,9% badanych). Grupa kobiet powyżej 35 roku życia stanowiła 16,4% badanych. Najmniej liczną grupą okazały się osoby poniżej 25 roku życia – zaledwie 0,7% wszystkich badanych.

Średni czas pracy u aktualnego pracodawcy wynosił w przypadku badanych kobiet 5,2 roku (SD=3,4). Najniższy wynik uzyskała osoba, która u aktualnego pracodawcy pracowała tydzień, natomiast najdłuższy staż pracy wynosił 16 lat. Średnia ogólnego doświadczenia zawodowego osób badanych wynosiła 8,4 roku (SD=3,5). Największe doświadczenie zawodowe w badanej próbie wynosiło 21 lat, natomiast najkrótsze – jeden rok. Dane dotyczące wieku oraz doświadczenia zawodowego zaprezentowano w tabeli 3.

Tabela 3. *Wiek oraz staż pracy badanych*

	M	SD	Min	Max
Wiek	31	3,75	22	43
Staż pracy (u aktualnego pracodawcy)	5,2	3,4	0,02	16
Staż pracy (ogólny)	8,4	3,5	1	21

Większość osób badanych zatrudniona była na pełny etat (84,2%), tylko 66 osób (15,8%) pracowało krócej, średnio 15–20 godzin w tygodniu. W tabeli 4 zaprezentowano dane dotyczące wymiaru zatrudnienia.

Tabela 4. *Wymiar zatrudnienia*

Wymiar zatrudnienia	Ilość	Procent
Pół etatu (ok. 15–20 h)	66	15,8%
Pełny etat (ok. 35–40 h)	350	84,2%

Prawie 2/3 osób badanych pracowało na umowę o pracę na czas nieokreślony, 1/5 kobiet pracowała również na umowę o pracę, ale na czas określony – sytuacja taka dotyczyła większości (ponad 88% osób badanych). 3,6% osób badanych to kobiety samozatrudnione, prowadzące własną działalność gospodarczą. Zaledwie 2,4% kobiet pracowało w momencie powrotu do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka na umowę na okres próbny, a mniej niż jeden procent kobiet badanych (0,7%) to osoby zatrudnione na umowę o pracę na zastępstwo. Dane przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. *Forma zatrudnienia*

Forma zatrudnienia	Ilość	Procent
Umowa na czas nieokreślony	275	66,1%
Umowa na czas określony	92	22,1%
Własna działalność gospodarcza	15	3,6%
Inne	21	5,1%
Umowa na okres próbny	10	2,4%
Umowa na zastępstwo	3	0,7%

Większość kobiet (65,4%) zatrudniona była w sektorze prywatnym, natomiast 1/3 pracowała w sektorze publicznym. Tylko 6 kobiet (1,4%) pracowało w sektorze społecznym – organizacjach pozarządowych (NGO). Dane przedstawiono w tabeli 6.

Tabela 6. *Sektor zatrudnienia*

Sektor zatrudnienia	Ilość	Procent
Prywatny	272	65,4%
Publiczny	138	33,2%
Społeczny	6	1,4%

Większość kobiet wracało do pracy po 12 miesiącach przerwy związanej z urlopem macierzyńskim i rodzicielskim (93%). 6% grupy stanowiły kobiety, które nie skorzystały z pełnego urlopu rodzicielskiego i wróciły do pracy po co najmniej 6 miesiącach. W tabeli 7 przedstawiono liczebność grupy wraz z wynikami procentowymi.

Tabela 7. *Długość wykorzystanego urlopu*

Długość urlopu	Ilość	Procent
6 miesięcy	27	6%
12 miesięcy	386	94%

Większość kobiet wracało do pracy po urodzeniu pierwszego dziecka (72%). Co dziesiąta kobieta wracała do pracy po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim w związku z urodzeniem drugiego dziecka. Zaledwie 3% stanowiły matki, które wracały do pracy po urodzeniu trzeciego dziecka. W tabeli 8 zaprezentowano powyższe wyniki.

Tabela 8. *Liczba dzieci badanych kobiet*

Liczba dzieci	Liczba kobiet	Procent
Jedno	299	72%
Dwoje	107	10%
Troje	11	3%

Kolejną z poddanych analizie zmiennych była informacja o tym, pod czyją opieką matka wracająca do pracy pozostawia swoje dziecko. Najwięcej matek zostawiało dziecko (podczas nieobecności związanej z pracą) z babcią dziecka, partnerem lub mężem – osobą bliską, która jest członkiem rodziny – ta grupa kobiet stanowiła blisko połowę całej grupy badawczej – 47%. Kolejno, na drugim miejscu, matki pozostawiały swoje dzieci w żłobku – 1/3 badanych. Najmniej kobiet pozostawiało swoje dziecko z opiekunką – 19%. Trzy kobiety zaznaczyły opcję „inne", nie wpisując informacji, z kim pozostawiają dziecko.

Posiadanie informacji o tym, z kim pozostaje dziecko pod opieką w chwili powrotu do pracy, jest istotne dla analizowanego konfliktu, ze względu na prawdopodobieństwo jego nasilenia na przykład ze względu na wymuszoną nieobecności matki w sytuacji choroby dziecka (dzieci w żłobku). Wyniki przedstawiono w tabeli 9.

Tabela 9. *Opieka dla dziecka na czas wykonywania obowiązków zawodowych*

Z kim zostaje dziecko	Liczba kobiet	Procent
Babcia/mąż/partner/rodzina	195	47,00%
Żłobek	139	33,00%
Opiekunka	79	19,00%

Ostatnią analizowaną informacją był powód powrotu do pracy. Kobiety zaznaczały odpowiedzi z puli, które sformułowano w oparciu o badania Rękas (2013). Prawie połowa kobiet wskazywała, że powróciły do pracy ze względu na problem utraconych dochodów (mniejsza niezależność finansowa w okresie przerwy) i ryzyko uzyskania z uwagi na przerwę w pracy niższej emerytury w przyszłości. Kolejnym deklarowanym przez matki powodem powrotu do pracy po urodzeniu dziecka była „dezaktualizacja wiedzy i trudność z ponownym wdrażaniem się do pracy" – 12,3% badanych. Niespełna 1/10 badanych deklarowała powrót do pracy ze względu na obawę utraty pracy czy stanowiska, z powodu dłuższej nieobecności. Co ciekawe, najmniej, bo tylko 4,8% osób badanych deklarowało powrót do pracy ze względu na „na wyższą pozycję społeczną i szacunek ze strony otoczenia, dzięki łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych". Aż 1/4 badanych kobiet nie podała powodu, zaznaczając w odpowiedzi na pytanie opcję „inne" i nie precyzując powodu powrotu do pracy. Wyniki przedstawiono w tabeli 10.

Tabela 10. *Główny powód powrotu do pracy*

Powód	Liczba kobiet	Procent
W obawie o utratę pracy i stanowiska w przypadku dłuższej nieobecności	37	8,8%
Ze względu na problem utraconych dochodów (niższa niezależność finansowa w okresie przerwy) i niższej emerytury w przyszłości	198	48,60%
Ze względu na wyższą pozycję społeczną i szacunek ze strony otoczenia dzięki łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych	20	4,8%
Ze względu na obawę dezaktualizacji swojej wiedzy i trudności z ponownym wdrażaniem się do pracy	51	12,3%
Inne	106	25,5%

5.3. Podsumowanie

Podsumowując, średnia wieku w badanej grupie kobiet wynosiła 31 lat, ponad połowa badanych kobiet znajdowała się w przedziale wiekowym między 31 a 35 rokiem życia (48%), co świadczy o tym, że większość kobiet decydowała się na świadome macierzyństwo, mając najprawdopodobniej ustabilizowaną sytuację zawodową, gdyż średni staż pracy wynosił 8,4 lat.

Prawie ¾ kobiet wracało do pracy po raz pierwszy, po urodzeniu pierwszego dziecka (72%), co oznacza, że dla większości kobiet, powrót do pracy i zmierzenie się z nakładaniem się roli zawodowej z rodzinną, było nowym doświadczeniem. Większość kobiet (84,2%) pracowało na pełny etat, większość pracowała w oparciu o umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony (88,2%). Co istotne, ponad połowa kobiet (65,4%) pracowała w sektorze prywatnym.

Prawie połowa kobiet (49%) decydowała się na powrót do pracy ze względu na problem utraconych dochodów (niższa niezależność finansowa w okresie przerwy) i w przyszłości niższej emerytury, co potwierdza główną motywację, zewnętrzną, finansową badanych kobiet.

6. Wyniki badań własnych

W rozdziale zaprezentowano wyniki analiz statystycznych i charakterystyki kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka. Poniżej, zgodnie z kolejnością z poprzedniego podrozdziału poszczególnych pytań badawczych i hipotez, zaprezentowano wyniki badań.

6.1. Kierunki analiz statystycznych

Analizę statystyczną prowadzono za pomocą programu STATISTICA (wersja 13.1 StatSoft) i programu SPSS (wersja 24.0 IBM). W zależności od wykonywanych analiz stosowano programy zamiennie, ze względu na różne dostępne funkcje, umożliwiające poprawne przeliczenie wyników.

W pierwszym kroku wyliczono wskaźniki rzetelności pomiaru a następnie po przeliczeniu wyników, przeprowadzono kolejno analizy: statystyk opisowych, normalności rozkładu oraz korelacji. Zdecydowano się przeprowadzić analizę w oparciu o współczynnik Spearmana ze względu na korelacyjny charakter zależności. W przyszłości jednak wydawałoby się uzasadnione poszerzenie o analizę regresji w celu możliwego wnioskowania przyczynowo-skutkowego. Ostatnim elementem była analiza mediacji (analizę regresji z efektami interakcji mediacyjnymi).

6.2. Charakterystyka kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka

Do analizy danego etapu badań (pomiar dokonywany w momencie powrotu do pracy) włączono wyniki badań 416 kobiet. Zmienne miały charakter ciągły. W tabeli 11 przedstawiono statystyki opisowe zmiennych wraz z podskalami (nie wszystkie zostały włączone w analizę).

Tabela 11. *Statystyki opisowe dla zmiennych z modelu*

	M	Mediana	Min	Max	SD	Alfa Cronbacha
Konflikt praca-rodzina	30,37	29,00	9,00	63,00	10,71	0,77
Konflikt rodzina-praca	25,03	24,00	9,00	60,00	9,87	0,77
Ego-resiliency	23,46	24,00	11,00	32,00	3,86	0,98
Poczucie własnej skuteczności	31,64	32,00	9,00	40,00	5,17	0,88
Jakość związku	123,94	128,00	50,00	154,00	17,41	0,95
Przywiązanie- niepokój	48,27	4400	18,00	123,00	23,52	0,87
Radzenie sobie z obciążeniem	18,32	18,00	6,00	30,00	5,69	0,84
Oczekiwane nagrody	12,70	12,00	5,00	20,00	1,81	0,98
Wsparcie w pracy	18,13	19,00	5,00	25,00	4,74	0,97
Poczucie sprawiedliwości	16,34	17,00	6,00	28,00	3,84	0,98
Spostrzegane wsparcie społeczne	66,88	69,00	24,00	84,00	11,98	0,88

Jak wynika z powyższych statystyk opisowych, konflikt praca-rodzina posiada wyższą średnią (M=30,37) niż konflikt rodzina-praca (M=25,03), większe jest także odchylenie standardowe (SD=10,71, SD=9,81). Wartości maksymalne różnią się w zakresie dwóch wymiarów konfliktu (Max=60 dla konfliktu rodzina-praca, Max=63 dla konfliktu praca-rodzina).

Poniżej zaprezentowano szczegółową analizę zmiennych zależnych: konflikt praca-rodzina oraz konflikt rodzina-praca z podziałem na trzy podskale konfliktu: czas, napięcie, zachowania. W tabeli 12 zaprezentowano statystyki opisowe: średnia, odchylenie standardowe oraz wartości minimalne i maksymalne dla powyższych podtypów konfliktu.

Tabela 12. *Statystyki opisowe dla konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca i składowych*

	M	SD	Min	Max
Konflikt praca rodzina	30,37	10,71	9	63
Czas	11,35	4,69	3	21
Napięcie	9,50	4,99	3	21
Zachowanie	9,51	4,45	3	21

	M	SD	Min	Max
Konflikt rodzina praca	25,03	9,89	9	60
Czas	9,16	4,76	3	21
Napięcie	7,77	4,27	3	21
Zachowanie	8,1	4,4	3	21

6.3. Wyniki badań związku konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca z zasobami indywidualnymi, rodziny i pracy

W tabeli 13 zaprezentowano korelacje R Spearmana między konfliktem rodzina-praca a poszczególnymi zmiennymi w modelu.

Tabela 13. *Macierz korelacji R Spearmana. Konflikt rodzina-praca a zasoby indywidualne, rodziny i pracy*

	Konflikt rodzina-praca	Czas	Napięcie	Zachowanie
Ego-resiliency	-0,16*	0,02	-0,19*	-0,22*
Poczucie własnej skuteczności	-0,19*	-0,04	-0,24*	-0,17*
Jakość związku	-0,21*	-0,07	-0,17*	-0,25*
Przywiązanie-niepokój	0,36*	0,09	0,37*	0,34*
Radzenie sobie z obciążeniem	-0,41*	-0,34*	-0,25*	-0,31*
Oczekiwane nagrody	-0,02	0,01	-0,03	-0,02
Wsparcie w pracy	-0,14*	0,01	-0,17*	-0,17*
Poczucie sprawiedliwości	-0,08	-0,03	-0,07	-0,08
Spostrzeg. wsparcie społeczne	-0,25*	-0,10*	-0,25*	-0,24*

*p<0,05

Konflikt rodzina-praca w pierwszym badaniu najsilniej i ujemnie wiązał się z radzeniem sobie z obciążeniem w pracy (r=-0,41) i przywiązaniem (niepokój) (r=0,36). Jakość związku wiązała się na poziomie znaczącym z konfliktem rodzina-praca (r=-0,21). Po przeanalizowaniu składowych konfliktu rodzina-praca (czas, napięcie, zachowanie), najsilniejszy okazał się związek pomiędzy napięciem a przywiązaniem-niepokojem (r=0,37) oraz pomiędzy czasem a radzeniem sobie z obciążeniem w pracy (r=-0,34), zachowaniem (r=-0,31).

Zaobserwowano również istotny związek pomiędzy spostrzeganym wsparciem społecznym i napięciem (r=-0,25).

W tabeli 14 zaprezentowano współczynniki korelacji Spearmana dla zależności między konfliktem praca-rodzina a zmiennymi z modelu.

Tabela 14. *Macierz korelacji R Spearmana. Konflikt praca-rodzina a zasoby indywidualne, rodziny i pracy*

	Konflikt praca-rodzina	Czas	Napięcie	Zachowanie
Ego-resiliency	-0,13*	-0,10	-0,12*	-0,08
Poczucie własnej skuteczności	-0,14*	-0,05	-0,16*	-0,12*
Jakość związku	0,33*	0,15*	0,28*	0,34*
Przywiązanie-niepokój	-0,26*	-0,16*	-0,23*	-0,20*
Radzenie sobie z obciążeniem	-0,57*	-0,48*	-0,51*	-0,28*
Oczekiwane nagrody	-0,01	-0,09	0,01	0,05
Wsparcie w pracy	-0,21*	-0,16*	-0,13*	-0,19*
Poczucie sprawiedliwości	-0,17*	-0,12*	-0,10*	-0,18*
Spostrzegane wsparcie społeczne	-0,19*	-0,07	-0,17*	-0,20*

*p<0,05

Analiza związku konfliktu praca-rodzina ze zmiennymi z modelu wykazała jeszcze większą ujemną zależność pomiędzy konfliktem praca-rodzina a radzeniem sobie z obciążeniem w pracy (r=0,57), przywiązaniem-niepokojem (r=0,33) i jakością związku (r=0,26). Analizując składowe konfliktu praca-rodzina (czas, napięcie, zachowanie), można zaobserwować najsilniejszą zależność pomiędzy napięciem a radzeniem sobie z obciążeniem w pracy (r=-0,51), a także między zachowaniem a przywiązaniem-niepokojem (r=0,34). W aneksie w tabeli 28 zamieszczono zbiorczo dane przedstawiające wszystkie korelacje.

6.3.3. Ilość dzieci, długość urlopu oraz powód powrotu do pracy a konflikt praca-rodzina, rodzina-praca oraz pozostałe zmienne w modelu

Kolejne, trzecie pytanie badawcze, dotyczyło różnic wśród grup wyodrębnionych ze względu na zmienne sytuacyjne (długość urlopu, liczba dzieci oraz powód powrotu do pracy) w zakresie konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca i pozostałych zmiennych w modelu. W celu zweryfikowania pytania badawczego zdecydowano się przeprowadzić testy istotności różnic pomiędzy grupami, gdzie zmienną grupującą w zależności od hipotezy były: liczba dzieci, długość urlopu lub powód powrotu do pracy.

6.3.3.1. Długość wykorzystanego urlopu

Ze względu na dysproporcję grupy i rozkład większości zmiennych różniący się od rozkładu normalnego (tabela 16), zastosowano test U Manna-Withneya. Ten nieparametryczny test służy do weryfikacji różnic pomiędzy grupami niezależnymi.

W oparciu o test U Manna-Witthneya można stwierdzić, że zmienna, jaką jest długość urlopu macierzyńskiego (w tym pomiarze porównywane były osoby przebywające na urlopie 6 miesięcy i 12 miesięcy), nie różnicuje grupy w zakresie konfliktu praca-rodzina oraz konfliktu rodzina-praca. Jedynie poczucie własnej skuteczności różni się u kobiet wracających po 6 miesiącach urlopu rodzicielskiego w stosunku do kobiet wracających po przerwie trwającej od 6 do 12 miesięcy. Wyniki analiz przedstawiono w tabeli 15.

Tabela 15. *Test U Manna-Witneya, porównanie dwóch prób pod względem długości urlopu macierzyńskiego*

Zmienna	Suma Rang	Suma Rang	U	P
Konflikt praca-rodzina	4683,50	80807,50	4305,50	0,13
Czas	5094,00	80397,00	4716,00	0,41
Napięcie	4671,00	80820,00	4293,00	0,13
Zachowanie	5123,00	80368,00	4745,00	0,44
Konflikt rodzina-praca	5079,50	80411,50	4701,50	0,40
Czas	5018,00	80473,00	4640,00	0,34
Napięcie	5711,50	79779,50	5088,50	0,84

Zmienna	Suma Rang	Suma Rang	U	P
Zachowanie	4894,00	80597,00	4516,00	0,25
Ego-resiliency	6584,00	78907,00	4216,00	0,10
Poczucie własnej skuteczności	7349,50	78141,50	3450,50	0,00
Jakość związku	6708,50	78782,50	4091,50	0,06
Przywiązanie-niepokój	5430,50	80060,50	5052,50	0,79
Radzenie sobie z obciążeniem	6441,50	79049,50	4358,50	0,16
Oczekiwane nagrody	4951,50	80539,50	4573,50	0,29
Wsparcie w pracy	5663,50	79827,50	5136,50	0,90
Poczucie sprawiedliwości	5213,50	80277,50	4835,50	0,53
Spostrzegane wsparcie społeczne	4924,00	80567,00	4546,00	0,27

6.3.3.2. Liczba posiadanych dzieci

Kolejną zmienną, która może różnicować grupę badawczą, jest liczba dzieci posiadanych przez badane kobiety. Ze względu na rozkład liczebności grupy, w której dominują osoby posiadające jedno dziecko (298 osób) oraz dwójkę i więcej dzieci (107 osób), zdecydowano się przeprowadzić testy istotności różnic pomiędzy grupami. W dwóch tabelach: 18 i 19 przedstawiono testy normalności dla poszczególnych zmiennych z podziałem na grupy – pierwsza z nich to osoby posiadające dwójkę i więcej dzieci, druga – to osoby posiadające jedno dziecko.

W oparciu o wyniki testów normalności stwierdzono, że większość zmiennych (poza jedną) ma rozkład, który nie jest zbliżony do rozkładu normalnego, w związku z czym konieczne jest przeprowadzenie testów nieparametrycznych.

W oparciu o powyższe analizy przeprowadzono analizę różnic międzygrupowych (pod względem ilości dzieci) w oparciu o test nieparametryczny U Manna-Withneya, umożliwiający porównanie dwóch grup.

W tabeli 16 przedstawiono wyniki porównania grup za pomocą testu U Manna-Withneya.

Tabela 16. *Porównanie prób niezależnych, test U Manna-Whitneya*

Zmienna	Suma Rang	Suma Rang	U	P
Konflikt praca-rodzina	21444,00	60771,00	15666,00	0,790
Czas	20749,50	61465,50	14971,50	0,350
Napięcie	22070,00	60145,00	15594,00	0,737
Zachowanie	21747,50	60467,50	15916,50	0,980
Konflikt rodzina-praca	19843,00	62372,00	14065,00	0,071
Czas	20657,50	61557,50	14879,50	0,306
Napięcie	20219,00	61996,00	14441,00	0,148
Zachowanie	19960,00	62255,00	14182,00	0,090
Ego-resiliency	23787,50	58427,50	13876,50	0,047
Poczucie własnej skuteczności	22838,00	59377,00	14826,00	0,282
Jakość związku	22831,50	59383,50	14832,50	0,285
Przywiązanie-niepokój	20677,00	61538,00	14899,00	0,315
Radzenie sobie z obciążeniem	21387,50	60827,50	15609,50	0,749
Oczekiwane nagrody	24151,50	58063,50	13512,50	0,019
Wsparcie w pracy	22929,00	59286,00	14735,00	0,245
Poczucie sprawiedliwości	22264,50	59950,50	15399,50	0,601
Spostrzegane wsparcie społ.	23643,00	58572,00	14021,00	0,064

W oparciu o przedstawione statystyki testu U Manna-Withneya można stwierdzić, że istnieją statystyczne różnice w zakresie zmiennej ego-resiliency oraz nagród (będących składową poczucia wsparcia w pracy). Pozostałe zmienne nie różnią się w zależności od ilości posiadanych dzieci w grupie kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka.

6.3.3.3. Powód powrotu do pracy po urodzeniu dziecka

Ostatni etap analiz związany z testami istotności różnic między grupami dotyczył powodu powrotu do pracy. W oparciu o opisywane przez Rękas (2013) powody powrotów do pracy przygotowano pytanie, w ramach którego osoba badana miała ustosunkować się do 4 wyodrębnionych powodów powrotu do pracy i wybrać ten, który jej zdaniem był najważniejszy:

Dlaczego zdecydowała się Pani na powrót do pracy? (proszę zaznaczyć najważniejszy dla Pani powód):

a) w obawie o utratę pracy i stanowiska w przypadku dłuższej nieobecności,
b) ze względu na problem utraconych dochodów (niższa niezależność finansowa w okresie przerwy) i niższej emerytury w przyszłości,
c) ze względu na wyższą pozycję społeczną i szacunek ze strony otoczenia dzięki łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych,
d) ze względu ryzyko dezaktualizacji posiadanej wiedzy i pojawienia się trudności w ponownym wdrażaniu się do pracy.

Ze względu na konieczność porównania czterech grup kobiet w zależności od wyboru dominującego powodu oraz ze względu na rozkład zmiennych, różniący się od rozkładu normalnego, przeprowadzono analizę wariancji ANOVA rang Kruskala Wallisa. W tabeli 17 przedstawiono wartości p dla porównań wszystkich czterech grup z uwzględnieniem każdej zmiennej z modelu.

Tabela 17. *Analiza różnic międzygrupowych. Analiza wariancji ANOVA rang Kruskala Wallisa*

Zmienna	P	Interpretacja
Konflikt praca-rodzina	0,069	Brak różnic
Konflikt rodzina-praca	0,75	Brak różnic
Ego-resiliency	0,65	Brak różnic
Poczucie własnej skuteczności	0,47	Brak różnic
Jakość związku	0,3	Brak różnic
Radzenie sobie z obciążeniem	0,43	Brak różnic
Oczekiwane nagrody	0,69	Brak różnic
Wsparcie w pracy	0,49	Brak różnic
Poczucie sprawiedliwości	0,56	Brak różnic
Spostrzegane wsparcie społeczne	0,85	Brak różnic

Szczegółowe zestawienie, zaprezentowane w formie tabeli, prezentującej wartości poszczególnych rang i porównań wszystkich czterech grup pod kątem zmiennych dostępne jest w aneksie (tabela 29).

W oparciu o przedstawione wartości można stwierdzić, że brak jest między grupami kobiet, które wracają z różnych powodów do pracy, istotnych różnic w zakresie zmiennych przedstawionych w modelu.

6.4. Pośredniczący wpływ spostrzeganego wsparcia społecznego

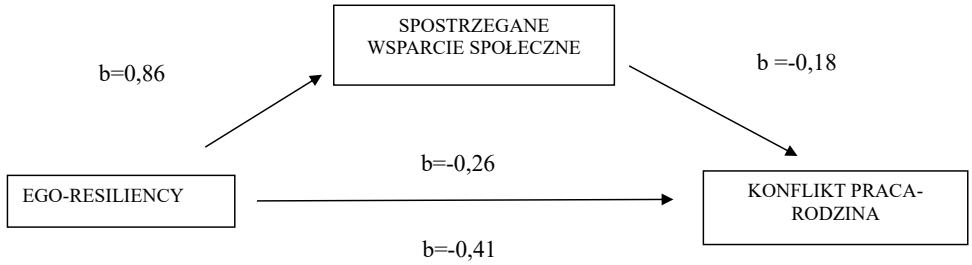
Aby odpowiedzieć na sformułowane pytanie badawcze dotyczące mediacyjnej roli spostrzeganego wsparcia społecznego pomiędzy zasobami indywidualnymi, zasobami rodziny, radzeniem sobie z obciążeniem w pracy a konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca, zdecydowano się przeprowadzić analizę mediacyjną w programie PROCESS (Hays).

W celu sprawdzenia istotności prowadzonych analiz dla każdej z mediacji przeprowadzono test Sobela, który jest pochodną testu T studenta. Test Sobela ma na celu zweryfikowanie istotności mediacji w bezpośrednim związku pomiędzy zmienną zależną i niezależną. Dodatkowo, w celu weryfikacji istotności różnic, oparto wnioski o bootstraping wykorzystywany do analizy mediacji w programie PROCESS. W sytuacjach niejednoznacznych, ze względu na rekomendację Haysa (2018), zdecydowano się przyjąć wartości analizy w programie PROCESS z bootstrapingiem jako dokładniejsze niż test Sobela.

W tym podrozdziale przedstawiono tylko mediacje istotne. Testowano zależności pomiędzy zasobami indywidualnymi, zasobami rodziny oraz zasobami pracy. W sytuacji, w której mediacja nie była istotna statystycznie ($p>0,05$), nie uwzględniano jej w modelach i w wartościach statystycznych.

6.4.1. Pośredniczenie spostrzeganego wsparcia społecznego w badaniu

W pierwszej kolejności zbadano mediację spostrzeganego wsparcia społecznego między ego-resiliency a konfliktem praca-rodzina. Ta zależność okazała się istotna statystycznie ($p<0,01$). Graficzną ilustrację badanej zależności zaprezentowano na rysunku 2.



Rysunek 2. *Spostrzegane wsparcie społeczne jako mediator relacji ego-resiliency i konfliktu praca-rodzina*

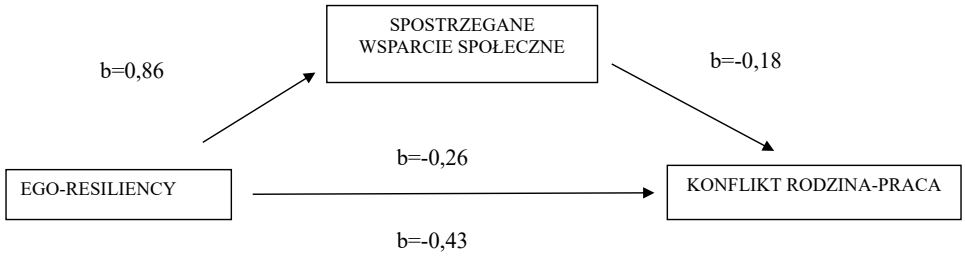
Test Sobela wykazał istotność mediacji spostrzeganego wsparcia społecznego w relacji ego-resiliency i konfliktu praca-rodzina (Z=-3,25, p<0,01). Analiza w dodatku proces również potwierdziła istotność mediacji (efekt mediacji (c1=-0,14, CI <-0,26; -0,068>).

W tabeli 18 przedstawiono wyniki dla poszczególnych zależności zilustrowanych na modelu. Z analizy współczynników b wynika, że spostrzegane wsparcie społeczne osłabia negatywny związek pomiędzy ego-resiliency a konfliktem praca-rodzina, mediacja jest więc częściowa.

Tabela 18. *Analiza mediacji dla relacji ego-resiliency – spostrzegane wsparcie społeczne – konflikt praca-rodzina*

	Spostrzegane wsparcie społeczne					Konflikt praca-rodzina			
	B	SE	T	P		B	SE	T	P
X	**0,83**	0,14	133,63	0,001	C	**-0,26**	0,12	-1,92	0,05
M					B	**-0,18**	0,04	-4,03	0,001
Stała	47,37	3,5	13,54	0,001		48,52	3,78	12,82	0,01
F(1,414)=31,95 p<0,001, R^2=0,07					F(1,413)=12,99 p=0.001, R^2=0,059				

Następnie przeanalizowano mediację spostrzeganego wsparcia społecznego między ego-resiliency a konfliktem rodzina-praca. Ta zależność okazała się również istotna statystycznie (p=0,03). Graficzną ilustrację badanej zależności zaprezentowano na rysunku 3.



Rysunek 3. *Spostrzegane wsparcie społeczne jako mediator relacji ego-resiliency – konflikt rodzina-praca*

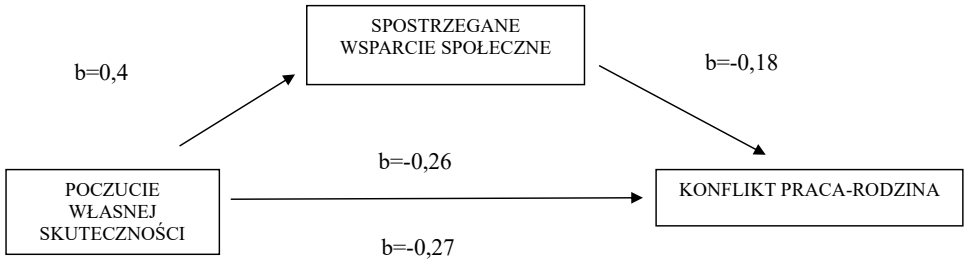
Test Sobela wykazał istotność mediacji spostrzeganego wsparcia społecznego w relacji ego-resiliency i konfliktu rodzina-praca (Z=-3,74, p=0,02). Wynik analizy mediacji w dodatku proces potwierdza również istotność mediacji (c1=-0,17, CI <-0,285; -0,09>).

W tabeli 19 przedstawiono wyniki dla poszczególnych zależności zilustrowanych na modelu. Z analizy współczynników b wynika, że spostrzegane wsparcie społeczne osłabia negatywny związek pomiędzy ego-resiliency a konfliktem praca-rodzina, mediacja jest więc częściowa.

Tabela 19. *Analiza mediacji dla relacji ego-resiliency – spostrzegane wsparcie społeczne – konflikt rodzina-praca*

	Spostrzegane wsparcie społeczne					Konflikt rodzina-praca				
	A	B	SE	T	P		B	SE	T	P
X		**0,83**	0,14	5,62	0,001	C	**-0,26**	0,12	-1,92	0,03
M						B	**-0,20**	0,04	-5,07	0,001
Stała		47,37	3,5	13,54	0,001		44,82	3,43	13,03	0,001
		$F(1,414)=31,95$ $p<0,001$, $R^2=0,07$					$F(1,413)=19,28$ $p=0.001$, $R^2=0,08$			

Następnie analizowano mediację spostrzeganego wsparcia społecznego między poczuciem własnej skuteczności a konfliktem praca-rodzina. Ta zależność okazała się istotna statystycznie (p<0,05). Graficzną ilustrację badanej zależności zaprezentowano na rysunku 4.



Rysunek 4. *Spostrzegane wsparcie społeczne jako mediator relacji ego-resiliency – konflikt rodzina-praca*

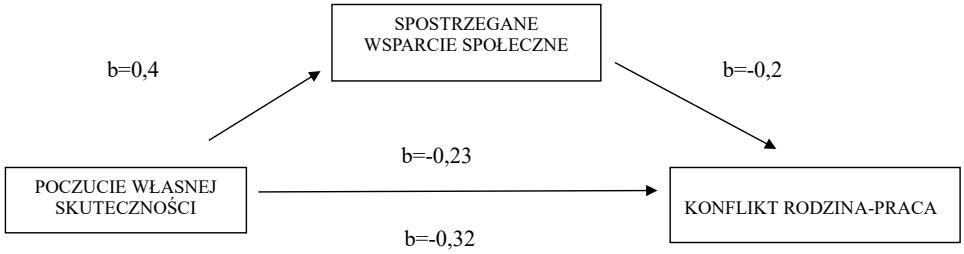
Test Sobela wykazał istotność mediacji spostrzeganego wsparcia społecznego w relacji poczucia własnej skuteczności do konfliktu praca-rodzina (Z=-3,25, p=0,01). Wynik analizy mediacji w dodatku statystycznym PROCESS potwierdza również istotność mediacji (c1=-0,74, CI <-0,15; -0,025>).

W tabeli 20 przedstawiono wyniki dla poszczególnych zależności zilustrowanych na modelu. Z analizy współczynników b wynika, że spostrzegane wsparcie społeczne osłabia nieznacznie negatywny związek pomiędzy poczuciem własnej skuteczności a konfliktem praca-rodzina, mediacja jest częściowa.

Tabela 20. *Analiza mediacji dla relacji ego-resiliency – spostrzegane wsparcie społeczne – konflikt praca-rodzina*

	Spostrzegane wsparcie społeczne					Konflikt praca-rodzina				
	A	B	SE	T	P		B	SE	T	P
X		0,4	0,11	3,55	0,001	C	-0,26	0,1	-1,92	0,05
M						B	-0,18	0,04	-4,03	0,001
Stała		54,26	3,6	15,07	0,001		49	3,94	12,41	0,01
F(1,414)=12,6 p<0,001, R^2=0,03						F(1,413)=12,99 p=0.001, R^2=0,059				

Kolejno zbadano mediację spostrzeganego wsparcia społecznego między poczuciem własnej skuteczności a konfliktem rodzina-praca. Ta zależność okazała się istotna statystycznie. Graficzną ilustrację badanej zależności zaprezentowano na rysunku 5.



Rysunek 5. *Spostrzegane wsparcie społeczne jako mediator relacji poczucie własnej skuteczności – konflikt rodzina-praca*

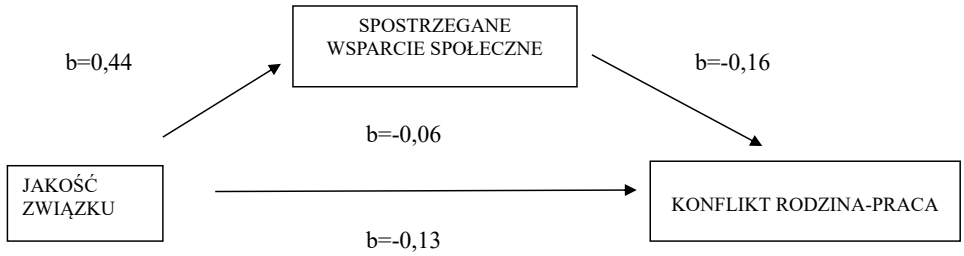
Test Sobela wykazał istotność mediacji spostrzeganego wsparcia społecznego w relacji do poczucia własnej skuteczności i konfliktu rodzina-praca (Z=-2,91, p=0,01). Wynik analizy mediacji w dodatku statystycznym proces potwierdza również istotność mediacji (c1 = -0,08, CI <-0,15; -0,034>).

W tabeli 21 przedstawiono wyniki dla poszczególnych zależności zilustrowanych na modelu. Z analizy współczynników b wynika, że spostrzegane wsparcie społeczne osłabia nieznacznie negatywny związek pomiędzy poczuciem własnej skuteczności a konfliktem rodzina-praca, mediacja jest częściowa.

Tabela 21. *Analiza mediacji dla relacji poczucie własnej skuteczności – spostrzegane wsparcie społeczne – konflikt rodzina-praca*

	Spostrzegane wsparcie społeczne					Konflikt rodzina-praca				
	A	B	SE	T	P		B	SE	T	P
X		**0,4**	0,11	3,55	0,001	C	**-0,23**	0,1	-2,6	0,001
M						B	**-0,20**	0,03	-5,32	0,001
Stała		54,26	3,6	15,07	0,001		46	3,57	13,01	0,01
F(1,414)=12,6 p<0,001, R^2 =0,03						F(1,413)=20,6 p=0.001, R^2=0,09				

Kolejną badaną zależnością była analiza mediacji spostrzeganego wsparcia społecznego między jakością związku i konfliktu praca-rodzina. Ta zależność okazała się istotna statystycznie. Graficzną ilustrację badanej zależności zaprezentowano na rysunku 6.



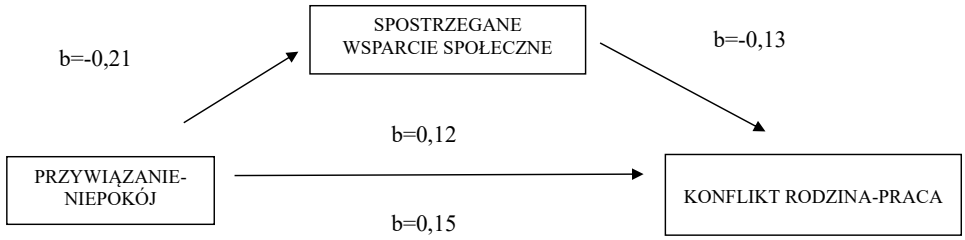
Rysunek 6. *Spostrzegane wsparcie społeczne jako mediator relacji: jakość związku – konflikt rodzina-praca*

Test Sobela wykazał istotność mediacji spostrzeganego wsparcia społecznego w relacji jakości związku i konfliktu rodzina-praca (Z=-3,29, p<0,01). Analiza efektu mediacji w oparciu o analizę w programie PROCESS wykazuje, że mediacja ta jest istotna statycznie (c1=-0,074; CI <-0,013; 0,25>). W tabeli 22 przedstawiono wyniki dla poszczególnych zależności zilustrowanych na modelu.

Tabela 22. *Analiza mediacji dla relacji: jakość związku – spostrzegane wsparcie społeczne – konflikt rodzina-praca*

	Spostrzegane wsparcie społeczne					Konflikt rodzina-praca				
	A	B	SE	T	P		B	SE	T	P
X		**0,44**	0,03	16,89	0,001	C	**-0,13**	0,02	-5,02	0,001
M						B	**-0,16**	-0,05	-3,36	0,001
Stała		12,41	3,25	3,81	0,001		43,97	3,4	12,93	0,01
F(1,414)=285,12 p<0,001, R^2=0,40						F(1,413)=25,25 p<0,001, R^2=0,059				

W dalszej kolejności podjęto próbę zweryfikowania hipotezy dotyczącej mediacyjnego charakteru spostrzeganego wsparcia społecznego w relacji: przywiązanie-niepokój i konflikt rodzina-praca. Graficzną ilustrację badanej zależności zaprezentowano na rysunku 7.



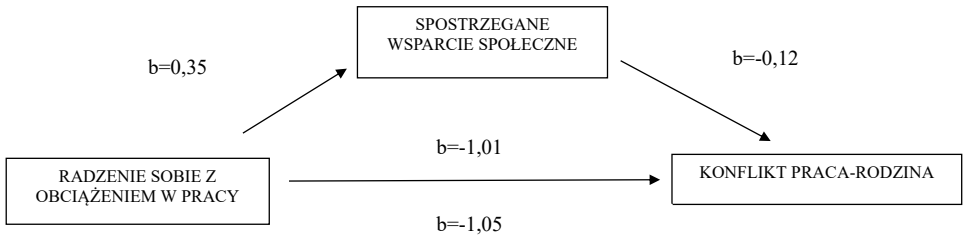
Rysunek 7. *Spostrzegane wsparcie społeczne jako mediator relacji: jakość związku – konflikt rodzina-praca*

Test Sobela wykazał istotność mediacji spostrzeganego wsparcia społecznego w relacji jakości związku do konfliktu rodzina-praca (Z=-3,29, p<0,01). Efekt mediacji jest bardzo mały, i chociaż okazał się istotny statycznie, to jednak związek między przywiązaniem a konfliktem rodzina-praca jest silniejszy bez obecności mediatora (c1=-0,03; CI <-0,13; -0,025>) W tabeli 23 zaprezentowano poszczególne współczynniki dla mediacji.

Tabela 23. Analiza mediacji dla relacji przywiązanie niepokój – spostrzegane wsparcie społeczne – konflikt rodzina-praca

	Spostrzegane wsparcie społeczne					Konflikt praca-rodzina				
	A	B	SE	T	P		B	SE	T	P
X		**-0,21**	0,03	-9,32	0,001	C	**0,12**	0,04	-3,09	0,001
M						B	**-0,13**	0,02	-3,1	0,001
Stała		77,13	1,22	63,1	0,001		27,71	3,34	8,29	0,001
F(1,414)=87,006 p<0,001, R^2=0,17						F(1,413)=34,85 p<0,001, R^2=0,014				

Kolejną analizowaną zmienną było radzenie sobie z obciążeniem w pracy i mediacyjny charakter spostrzeganego wsparcia społecznego w relacji z konfliktem praca-rodzina i rodzina-praca.



Rysunek 8. *Spostrzegane wsparcie społeczne jako mediator relacji ego-resiliency – konflikt praca-rodzina*

Potwierdzono istotność mediacji za pomocą Testu Sobela. (Z=-2,34, p=0,012).

Efekt mediacji analizowany w dodatku PROCESS potwierdził wynik testu Sobela o istotności różnic między wynikami (c1=-0,04, CI <-0,09; -0,013>). Spostrzegane wsparcie społeczne (mediator) osłabia związek pomiędzy radzeniem sobie z obciążeniem w pracy a konfliktem praca - rodzina. W tabeli 24 przedstawiono wyniki dla poszczególnych zależności zilustrowanych na modelu.

Tabela 24. *Analiza mediacji dla relacji radzenie sobie z obciążeniem w pracy – spostrzegane wsparcie społeczne – konflikt praca-rodzina*

	Spostrzegane wsparcie społeczne					Konflikt rodzina-praca				
	A	B	SE	T	P		B	SE	T	P
X		**0,35**	0,10	3,45	0,006	C	**-1,01**	0,8	-	0,05
M						B	**-0,12**	0,04	-3,31	0,01
Stała		60,417	1,95	30,86	0,001		57,06	2,63	21,66	0,01
F(1,414)=11,94 p<0,001, R^2 =0,028						F(2,413)=103,72 p=0.001, R^2=0,33				

6.5. Weryfikacja hipotez badawczych

Pierwsze pytanie badawcze dotyczyło związku między zasobami indywidualnymi, zasobami rodziny oraz zasobami pracy u kobiet powracających do pracy po urlopie macierzyńskim i/lub rodzicielskim. W tabeli 25 przedstawiono zestawienie hipotez wraz z informacją o ich potwierdzeniu.

Tabela 25. *Hipotezy badawcze – pierwsze pytanie badawcze wraz z informacją o weryfikacji*

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Czy potwierdzona?	
		KPR	KRP
1.1. Zasoby indywidualne są związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina praca			
1.1.1. Poczucie własnej skuteczności jest ujemnie związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.	R Spearmana	Tak	Tak
1.1.2. Ego-resiliency jest ujemnie związane z konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.	R Spearmana	Tak	Tak
1.2. Zasoby rodziny są związane z konfliktem praca-rodzina			
1.2.1. Przywiązanie-niepokój jest dodatnio związane z konfliktem praca.	R Spearmana	Tak	Tak
1.2.2. Spostrzegane wsparcie społeczne jest ujemnie związane z konfliktem praca.	R Spearmana	Tak	Tak
1.2.3. Jakość związku jest ujemnie związana z konfliktem praca.	R Spearmana	Tak	Tak
1.3. Zasoby pracy są ujemnie związane z konfliktem praca-rodzina			

*KPR konflikt praca-rodzina, KRP konflikt rodzina-praca

Drugie pytanie badawcze dotyczyło związku między długością urlopu macierzyńskiego, ilością dzieci, powodem powrotu do pracy a doświadczanym konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca z zasobami indywidualnymi, zasobami rodziny oraz zasobami pracy. W tabeli 26 przedstawiono podsumowanie testowania hipotez.

Tabela 26. *Hipotezy badawcze – drugie pytanie badawcze wraz z informacją o weryfikacji*

Hipotezy:	Podstawa weryfikacji	Czy potwierdzona?	
		KPR1	KRP1
2.1. Istnieją różnice w doświadczaniu konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca pomiędzy kobietami posiadającymi jedno lub dwójkę i więcej dzieci	Test U Manna-Whitneya	Nie	Nie
2.2. Istnieją różnice w zakresie konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca pomiędzy kobietami wracającymi po 6 miesiącach a 12 miesiącach urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.	Test U Manna-Whitneya	Nie	Nie
2.3. Istnieją różnice w doświadczaniu konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca u kobiet w zależności od deklarowanych powodów powrotu do pracy.	Test U Manna-Whitneya	Nie	Nie

Dodatkowo analizę poszerzono o różnice w zakresie pozostałych zmiennych w poszczególnych podgrupach.

Kolejne, ostatnie pytanie badawcze, dotyczyło rozpatrywania spostrzeganego wsparcia jako mediatora między zasobami indywidualnymi, rodziny i zawodowymi a konfliktem praca-rodzina, rodzina praca. W tabeli 27 znajduje się podsumowanie.

Tabela 27. *Hipotezy badawcze – trzecie pytanie badawcze wraz z informacją o weryfikacji*

Hipotezy:	Podstawa weryfikacji	Czy potwierdzona?	
		KPR	KRP
3.1. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji pomiędzy zasobami indywidualnymi a konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca			
3.1.1. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji pomiędzy ego-resiliency a konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca	Regresja z analizą mediacji	Tak	Tak
3.1.2. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji między poczuciem własnej skuteczności a konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca	Regresja z analizą mediacji	Tak	Tak
3.2. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji pomiędzy zasobami rodziny a konfliktem rodzina-praca			
3.2.1. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji pomiędzy jakością związku a konfliktem rodzina-praca	Regresja z analizą mediacji	–	Tak
3.2.1. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji pomiędzy przywiązaniem-niepokojem a konfliktem rodzina-praca	Regresja z analizą mediacji	–	Nie
3.3. Spostrzegane wsparcie społeczne jest mediatorem relacji pomiędzy radzeniem sobie z obciążeniem a konfliktem praca-rodzina	Regresja z analizą mediacji	Tak	–

7. Dyskusja i kierunki dalszych badań

W poniższym rozdziale zaprezentowane zostanie podsumowanie badań wraz z dyskusją wyników oraz proponowanymi kierunkami dalszych badań. Poruszony zostanie również temat ograniczeń badania i możliwości zastosowania wyników badań w działaniach praktycznych.

7.1. Dyskusja

Pierwsza grupa hipotez dotyczyła zależności pomiędzy zmiennymi w modelu a zmiennymi wyjaśnianymi, czyli konfliktem praca-rodzina oraz rodzina-praca.

Zależność pomiędzy zasobami indywidualnymi, czyli poczuciem własnej skuteczności, oraz ego-resiliency a konfliktem praca-rodzina i rodzina-praca, została potwierdzona. Co ciekawe, silny związek był obserwowany zarówno w przypadku ego-resiliency, jak i poczucia własnej skuteczności w stosunku do konfliktu rodzina-praca. Taka zależność może sugerować, że konflikt rodzina-praca jest tą formą konfliktu, która mocniej wiąże się z cechami osobowości i poczuciem własnej skuteczności. Pozwala to również na sformułowanie pewnych wniosków dotyczących kobiet powracających do pracy. Pośredni wpływ rodziny na pracę może być czynnikiem stanowiącym większe wyzwanie dla matek powracających do aktywności zawodowej, gdyż wiąże się z poczuciem własnej skuteczności i może determinować (również wtórnie) to, jak kobiety radzą sobie z tym wyzwaniem. Podobne rezultaty zostały uzyskane przez Wiese i Heidemere (2012), badające matki powracające do pracy. W ich badaniu poczucie własnej skuteczności skorelowane było ze stresem związanym z życiem rodzinnym, a zależność wystąpiła w drugim punkcie czasowym (w badaniu Wiese i Heidemere było to 11 tygodni od powrotu do pracy).

Zasoby rodziny, czyli jakość związku oraz przywiązanie-niepokój to kolejne zmienne, których zależności ze zmienną konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca były weryfikowane w toku przeprowadzonych badań.

Jakość związku to zmienna, która wiąże się istotnie i negatywnie z każdym z konfliktów. Najsilniejsza zależność została zaobserwowana w przypadku konfliktu rodzina-praca, co oznacza, że im wyższa jakość związku, tym mniejszy konflikt rodzina-praca. To, na ile kobieta spostrzega swój związek jako satysfakcjonujący, ma znaczenie w odczuwaniu negatywnych konsekwencji związanych z powrotem do pracy (w przypadku konfliktu rodzina-praca). Uzyskany rezultat jest zgodny z oczekiwaniami, gdyż konflikt rodzina-praca

powinien być silniej związany właśnie z parametrami rodziny i relacjami. Badacze podkreślają jakość związku w kształtowaniu się relacji między dzieckiem a rodzicem w kontekście ogólnego komfortu funkcjonowania systemu rodzinnego (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, Semmer, 2011).

Uzyskane wyniki są spójne z wnioskami innych badaczy o dwukierunkowej zależności między konfliktem a funkcjonowaniem matki w parze (Coocklin i in., 2015). Istotny wydaje się nie tylko wpływ jakości związku na sam konflikt i radzenie sobie z powrotem do pracy, ale również wpływ konfliktu na jakość relacji (Kinunen i in, 2004). Zapewnienie rozwiązań propracowniczych na poziomie organizacji – pracodawcy, a także odpowiedniej, wspierającej kobietę polityki społecznej na poziomie państwa, będzie pośrednio wpływać na osłabienie konfliktu oraz lepsze relacje matki z partnerem oraz dzieckiem i – w efekcie, wtórnie – również na dalsze zmniejszenie siły doświadczanego konfliktu (Allen i in., 2000). Można przypuszczać, że zależność ma charakter cyrkularny, w którym ciężko o wyodrębnienie pierwszego elementu. Niewątpliwie jednak jakość związku wiąże się istotnie z konfliktem, co powinno być brane pod uwagę podczas przygotowywania programów wsparcia dla kobiet.

W oparciu o przedstawione wyniki można również wysunąć wniosek dotyczący istotności roli partnera w radzeniu sobie kobiety z powrotem do pracy. To, jaki jest stopień wzajemnego przystosowania partnerów, ma istotny wpływ na konflikt praca-rodzina oraz rodzina-praca i wiąże się mocno ze spostrzeganym wsparciem społecznym. Ogólne poczucie zadowolenia ze związku, chęć trwania w nim, ale też wspólne angażowanie się w sprawy życia codziennego oraz wzajemne porozumienie w sprawach ważnych dla związku pełnią ważną rolę w procesie adaptacji kobiety do pracy po powrocie po przerwie związanej z urodzeniem dziecka.

W badaniach realizowanych przez Feldmana (2004) uzyskano spójne rezultaty. Stwierdzono, że emocjonalne wsparcie partnera-mężczyzny dla jego żony jest najbardziej spójnym czynnikiem, ułatwiającym adaptację. Wyniki te łączą się również z badaniami dotyczącymi wsparcia partnerskiego w sytuacji adaptacji do roli rodzica (Belsky, 1984, Cowan i Cowan, 1992), związaną z optymalną równowagą między pracą i rolami rodzinnymi.

Przywiązanie-niepokój to kolejna przypisana do grupy zasobów rodziny zmienna, która istotnie wiąże się zarówno z konfliktem praca-rodzina, jak i rodzina-praca. Co istotne, silniejsza zależność występuje w stosunku do przywiązania i konfliktu rodzina-praca. Zaobserwowana zależność jest zgodna z oczekiwaniami. Niepokój związany z nawiązaniem bliskiej relacji i wynikający z poza bezpiecznego przywiązania istotnie może nasilać kon-

flikt. Badania nad przywiązaniem pokazują, że kobiety-matki, które doświadczają trudności w relacjach, mogą doświadczać silniejszego stresu, a także trudniej odnajdywać się w roli matki (Cohn, Silver, Cowan, Cowan, Pearson, 1992).

Spostrzegane wsparcie społeczne wiąże się istotnie zarówno z konfliktem praca-rodzina, jak i rodzina-praca. Związek ten jest odwrotnie proporcjonalny, co oznacza, że im wyższe spostrzegane wsparcie społeczne, tym odczuwany konflikt związany z nakładaniem się ról jest mniejszy. Ze względu na doświadczany stres, związany z adaptacją do pracy, i dotkliwiej odczuwany konflikt, wsparcie społeczne wydaje się szczególnie ważnym czynnikiem, który ułatwia kobiecie powrót do pracy. Wynik ten jest spójny z przewidywaniami i z dotychczasowymi badaniami. Houston i Marks (2005), w swoim badaniu wykazali, że wsparcie społeczne pełni istotną rolę w zakresie gotowości do powrotu do pracy (sytuacje kobiet różniły się w zakresie rodzaju uzyskanego wsparcia). Z kolei Buunk w swoich badaniach (1990) wykazał, że wsparcie społeczne jest zmienną, która okazała się łagodzić skutki stresu związanego z pracą.

Uzyskany wynik oznacza też, że organizacje odgrywają istotną rolę w ułatwianiu lub utrudnianiu rodzinom, a zwłaszcza kobietom, godzenia roli zawodowej i rodzinnej. Co istotne, kluczowe wydaje się podnoszenie kompetencji kadry kierowniczej tak, aby umiejętności miękkie pozwalały na adekwatne motywowanie pracowników, aby kobiety wracające do pracy mogły mieć ułatwiające poradzenie sobie z konfliktem praca-rodzina na etapie powrotu do pracy po urodzeniu dziecka poczucie wsparcia przez organizację.

W trzeciej grupie hipotez spostrzegane wsparcie społeczne rozpatrywane było jako mediator relacji pomiędzy zasobami a konfliktem. W analizie mediacyjnej wykazano, że spostrzegane wsparcie społeczne w przypadku konfliktu praca-rodzina w pierwszym miesiącu od powrotu do pracy osłabiało zależność pomiędzy konfliktem a zasobami: ego-resiliency, poczucia własnej skuteczności (nieznacznie) oraz radzenia sobie z obciążeniem w pracy. Związek ego-resiliency, poczucia własnej skuteczności, jakości związku oraz przywiązania z konfliktem rodzina-praca również był osłabiany poprzez mediację spostrzeganego wsparcia społecznego. W przypadku wszystkich analiz spostrzegane wsparcie społeczne pełniło częściowo rolę mediatora – osłabiało negatywną zależność pomiędzy zmiennymi.

W oparciu o przedstawione analizy można wysunąć wniosek, że z jednej strony spostrzegane wsparcie społeczne jest ważnym zasobem, z drugiej zaś – jest mediatorem osłabiającym negatywny efekt konfliktu. Na uwagę zasługuje fakt, że w badaniu uwzględniono spostrzegane, a nie otrzymywane wsparcie społeczne. Wsparcie spostrzegane jest związane

z subiektywnymi przekonaniami o dostępności sieci społecznych. Badania potwierdzają, że jest to najważniejszy wyznacznik zdrowia (Cohen i Wills, 1985).

Otrzymany wynik jest spójny z opisanymi w literaturze przedmiotu badaniami, dotyczącymi wsparcia społecznego (Baka, Cieślak, 2010). Wsparcie społeczne, zarówno otrzymywane, jak i spostrzegane, jest analizowane jako istotny zasób. Wyniki większości badań są spójne w ocenie wsparcia społecznego i prowadzą do wniosku, że ma ono minimalizujący wpływ na działanie stresorów w życiu człowieka (Sęk, Cieślak, 2004). W licznych badaniach rozważa się działanie wsparcia jako efektu głównego (działanie bezpośrednie) oraz efektu buforowego, pośredniego (Cohen, Wills, 1985).

Związek zmiennych – zasobów pracy, takich jak radzenie sobie z obciążeniem, wsparcie w pracy, spostrzegane wsparcie organizacyjne (oczekiwane nagrody, poczucie sprawiedliwości), został częściowo wykazany. Na szczególną uwagę zasługuje zależność pomiędzy radzeniem sobie z obciążeniem a konfliktem praca-rodzina i rodzina-praca. Ta zależność wydaje się szczególnie silna; dowodzi ona, że subiektywne poczucie obciążenia pracą może istotne wpływać na konflikt praca-rodzina. Uzyskany rezultat jest szczególny, jeżeli wzięta zostanie pod uwagę charakterystyka grupy badawczej, czyli wracających do pracy kobiet-matek, które po rocznej i dłuższej przerwie wracają do aktywności zawodowej i muszą zmierzyć się z licznymi wyzwaniami.

Kolejne przeprowadzone analizy stanowiły uzupełnienie dla uzyskanych i opisanych powyżej wyników. Poddano analizie liczbę posiadanych przez badane kobiety dzieci, czas trwania urlopu oraz powody, dla których powrót kobiety do pracy jest wydarzeniem mającym wpływ na zaistnienie konfliktu. Wszystkie hipotezy nie zostały potwierdzone, co oznacza, że zarówno liczba dzieci (porównywano matki posiadające jedno lub dwójkę i więcej dzieci), okres urlopu, jak i deklarowany powód powrotu do pracy, nie różnicują poziomu konfliktu u kobiet.

Brak różnic może wynikać z faktu, że powrót do pracy kobiety, która ma jedno dziecko, następuje po raz pierwszy, co oznacza, że musi ona sprostać nowym wymaganiom w każdej z ról. Konieczne jest przystosowanie się do całkowicie nowej sytuacji. Z kolei matki posiadające dwójkę lub więcej dzieci, mimo że doświadczają większego obciążenia (konflikt praca-rodzina, rodzina-praca jest większy u rodziców posiadających więcej dzieci; Baka, 2012), to sytuacja powrotu do pracy w większości nie jest całkowicie nowym wyzwaniem. Oznacza to, że brak różnic wynikać może z odmiennego spostrzegania obciążenia i doświadczanego konfliktu, a nie z obiektywnie doświadczanego konfliktu u kobiet powracających do pracy.

Kolejny rezultat dotyczył braku różnic pomiędzy kobietami wracającymi do pracy po 6 i 12 miesiącach od urodzenia dziecka, co wynikać może z faktu, że, pomimo istnienia różnicy rozwojowej pomiędzy dzieckiem sześciomiesięcznym i dwunastomiesięcznym, sam fakt rozstania jest trudny dla matki – bez względu na wiek dziecka (Słaboń-Duda, 2012). Ponadto, zarówno sześciomiesięczne jak i dwunastomiesięczne dziecko jest niesamodzielne, wymaga stałej opieki osoby dorosłej (Józefacka-Szram, 2016). Poziom wymagań względem dzieci w tych etapach rozwojowych jest wysoki, a pojawiający się między szóstym a dwunastym miesiącem życia lęk separacyjny sprawia, że powrót do pracy i konieczność pozostawienia dziecka pod opieką innej osoby są tak samo trudne w stosunku do dziecka sześciomiesięcznego i dwunastomiesięcznego.

W innych badaniach (Hyde i in., 2001) badacze uzyskali podobne rezultaty. Długość urlopu rodzicielskiego nie miała bezpośredniego wpływu na adaptację do pracy matki lub ojca, była natomiast powiązana z innymi zmiennymi (takimi jak jakość opieki nad dzieckiem) w dostosowaniu do roli zawodowej.

Brak różnic w wynikach badania ze względu na rodzaj powodów powrotu do pracy wskazuje na dużą złożoność zjawiska, jakim jest powrót do aktywności zawodowej po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Motywacja do powrotu do pracy jest złożonym zjawiskiem, a na podjęcie decyzji o wznowieniu aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka składa się wiele czynników indywidualnych i sytuacyjnych. Próba wyodrębnienia i opisania ich w ramach jednego badania jest skomplikowanym procesem i wymaga pogłębionej analizy oraz szerszego ujęcia badawczego. Co więcej, być może powód, dla którego kobieta podejmuje powrót do pracy, nie determinuje tego, jak kobieta doświadcza konfliktu z nim związanego.

7.2. Ograniczenia przeprowadzonego badania i kierunki dalszych analiz

Temat kobiet powracających do pracy jest zdecydowanie zbyt rzadko analizowany przez psychologów-badaczy. Zaletą pracy jest koncentracja na temacie niezwykle ważnym, nie tylko z perspektywy ekonomicznej, ale również społecznie. Problematyka powrotu na rynek pracy powinna być zdecydowanie częściej i szerzej ujmowana na gruncie badawczym różnych dyscyplin. Wyniki badań traktujące o powrotach kobiet na rynek pracy mogą być szczególnie istotne dla konstruowania programów *work-life balance* a także dla wszelkich form wspierania kobiet nie tylko z perspektywy pracodawcy. Niniejsza praca nie jest pozbawiona pewnych niedostatków.

W celu pogłębienia wiedzy o funkcjonowaniu kobiet powracających do pracy należałoby w kolejnym badaniu podjąć próbę wykonania dwóch dodatkowych pomiarów w kolejnych punktach czasowych, co pozwoliłoby na udzielenie odpowiedzi na pytania: Co dzieje się dalej z kobietą wracającą do pracy? Jak matka-pracownik radzi sobie z nakładaniem się ról? Jak doświadcza konfliktu? Uzyskane wyniki stanowią zachętę do kontynuowania tematu badawczego w znacznie dłuższej perspektywie czasowej, tym bardziej, że specjaliści z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi wskazują, że, analogiczne do procesu adaptacji do pracy, wdrażanie pracownika do pracy może trwać 6 miesięcy (Dobrowolska, 2010).

Dodatkowo istotne wydaje się przeprowadzenie dodatkowych badań w ujęciu holistycznym, czyli tzw. oceny 360 stopni, pozwalającej na szczegółową analizę roli partnera i innych bliskich osób (np. z pracy) wspierających matkę powracającą do pracy. Pogłębienie analiz poprzez włączenie do nich czynnika, jakim jest rola partnera w doświadczanym konflikcie, wydaje się być szczególnie ważne w kontekście spostrzeganego wsparcia. Analiza diady kobieta-partner i tego, jak kobieta radzi sobie z powrotem do pracy, może znacznie poszerzyć wiedzę na temat procesu adaptacji do pracy.

Kolejnym wskazanym i potrzebnym kierunkiem badań dotyczących powrotu kobiet do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka wydaje się poszerzenie modelu o dodatkowe zmienne, m.in. facylitację, czyli pozytywne oddziaływanie pomiędzy rolą pełnioną w rodzinie i w pracy. Badania wskazują, że facylitacja ma pozytywny wpływ na jakość życia rodziców i może pełnić istotną rolę w procesie adaptacji kobiety do pracy (Lachowska, 2010).

Ponadto poszerzenie badania o analizę radzenia sobie kobiet, których zatrudnienie jest efektem innych, nietypowych form zarobkowania, znajdujących się poza ochroną kodeksu pracy (zaliczanych do tzw. śmieciowego zatrudnienia) oraz włączenie do grupy badawczej kobiet powracających do pracy po urlopie wychowawczym, czyli po długotrwałej izolacji od rynku pracy (Dobrowolska, 2010), uzupełni braki wiedzy na temat specyfiki doświadczanego konfliktu w kontekście formy zatrudnienia i długości przebywania poza rynkiem pracy.

Przeprowadzone badanie mogłoby również zostać poddane analizie polegającej na wyodrębnieniu typów kobiet, które w określony sposób doświadczają konfliktu praca-rodzina i rodzina-praca. Analiza dyskryminacyjna oraz analiza skupień dostarczyłyby informacji o tym, czy istnieje specyficzny typ kobiety, która w określony sposób, przy udziale różnych zasobów, doświadcza konfliktu praca-rodzina i rodzina-praca.

Pomocne również mogłoby okazać się przeprowadzenie analizy wielopoziomowej, dzięki której możliwe byłoby przeanalizowanie, jak konflikt praca-rodzina oraz rodzina-praca w poszczególnych punktach czasowych wpływają na poziom poszczególnych zasobów oraz na sam konflikt w kolejnym punkcie czasowym.

7.3. Implikacje praktyczne

Implikacje praktyczne z przeprowadzonych badań warto rozważyć w trzech skalach odniesienia: makro, mezo i mikro. Pierwsza z nich związana jest z odniesieniem uzyskanych rezultatów do systemu polityki społecznej, świadczeń rodzinnych oraz do wszelkich regulacji prawnych pozostających po stronie ustawodawcy. Kolejna perspektywa, poziom mezo, odnosi się do działań, które proponuje i wdrożyć może organizacja, w której pracuje kobieta powracająca do pracy. Natomiast ostatnia z wymienionych, poziom mikro, to usprawnienia najmniejszej komórki społecznej, czyli funkcjonującego systemu rodzinnego.

Z przeprowadzonych badań wynika, że stosunkowo dużo kobiet korzysta z pełnego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w sumarycznym wymiarze 12 miesięcy, podczas którego kobieta otrzymuje 80% swojego wynagrodzenia. Rozwiązanie to, ustanowione przez ustawodawcę w 2013 roku, pozwala kobietom pozostać w domu i koncentrować się na relacji z dzieckiem, również dzięki komfortowi finansowemu, wynikającemu z wypłacanego regularnie co miesiąc świadczenia. Możliwość korzystania z tego przywileju urlopowego posiadają wyłącznie kobiety pracujące na podstawie umowy o pracę oraz samozatrudnione. W związku z powyższym, zasadne jest włączenie do prób badawczych kobiet, wykonujących pracę w oparciu o umowy zlecenia lub inne formy elastycznego zatrudnienia.

Co więcej, wprowadzenie programów krajowych, dofinansowujących opiekę nad dzieckiem, np. koszty wynajęcia opiekunki, jest rozwiązaniem, które może przyczynić się do zwiększenia komfortu powrotu kobiety do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. W niektórych miastach (np. Katowice) realizowane są programy, które dofinansowują zatrudnienie opiekunki na poziomie około 80% ponoszonych kosztów. W badaniach wykazano, że korzystanie z usług opiekunek jest mało popularnym rozwiązaniem, najprawdopodobniej ze względu na względnie wysokie koszty. Jednocześnie z rozmów prowadzonych z matkami wynika, że jest to najbardziej pożądana przez kobiety powracające do pracy forma opieki, która, jak wskazywały respondentki, jest adekwatna do potrzeb zarówno dziecka, jak i matki.

Działania z poziomu organizacji są równie istotne dla podniesienia komfortu kobiety powracającej na rynek pracy i zmniejszenia konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca. Wprowadzenie możliwości uelastycznienia grafiku czy też możliwości skorzystania z klubu lub żłobka dziecięcego w miejscu pracy to usprawnienia, które mogą przyczynić się do mniej stresującego powrotu kobiet do pracy po urodzeniu dziecka. Co więcej, wprowadzenie dodatków z funduszu socjalnego, a także finansowanie możliwości uczestnictwa w grupach wsparcia, warsztatach rozwojowych, warsztatach edukacyjnych skoncentrowanych na podniesieniu wiedzy oraz umiejętności miękkich, takich jak elastyczność czy interdyscyplinarność, może być adekwatnym działaniem, dzięki któremu powrót kobiety na rynek pracy będzie łatwiejszy.

Ostatnim obszarem możliwych przedsięwzięć, dzięki którym powrót kobiety na rynek pracy będzie sprawniejszy, są działania skoncentrowane na rodzinie. Jednym z ważniejszych wniosków z prowadzonych badań jest ten dotyczący wsparcia społecznego, które z jednej strony mediuje relację pomiędzy zasobami a konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.

Zajęcia psychoedukacyjne powinny być prowadzone dla kobiet powracających do pracy oraz ich partnerów, którzy stanowią źródło wsparcia dla matek. Działania powinny być prowadzone z dużym wyprzedzeniem, już na etapie ciąży i pobytu w szpitalu, gdy kobiety wraz z partnerami mają więcej czasu, który może być przeznaczony na przygotowania psychoedukacyjne. Zanim jeszcze pojawi się na świecie dziecko, kobiety oraz ich partnerzy powinni być zachęcani do udziału w warsztatach edukacyjnych i rozwijających kompetencje miękkie.

Z drugiej strony, prowadzenie kampanii społecznych czy promowanie książek z zakresu kształcenia w osiąganiu równowagi praca-dom mogłyby przyczynić się do zwiększenia wiedzy na temat trudności adaptacyjnych oraz konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca i przełożyć się na uzyskanie większego wsparcia kobiety powracającej do pracy ze strony całej rodziny.

Co więcej, proponowanie działań wspomagających funkcjonowanie kobiety w zakresie samokontroli (próby hamowania impulsów) zamiast samoregulacji (świadomego doświadczania i radzenia sobie) może prowadzić do zaostrzenia konfliktu. Dlatego wydaje się ważne, aby działania wspierające kobiety były skoncentrowane z jednej strony na informacjach praktycznych, dotyczących wsparcia, a z drugiej – na rozwoju osobistym tak, by zminimalizować poczucie presji – „muszę" na świadome „chcę".

Bibliografia

Aitken, Z., Garrett, C.C., Hewitt, B., Keogh, L., Hocking, J.S., Kavanagh, A.M. (2015). The maternal health outcomes of paid maternity leave: A systematic review. *Social Science & Medicine, 130*, 32–41.

Albrecht, J.W., Edin, P.A., Sundström, M., Vroman, S.B. (1999). Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data. *Journal of Human Resources, 34*(2), 294–311.

Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308.

Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., Semmer, N.K. (2011). A meta-analysis ofwork–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151–169.

Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco: Jossey-bass.

Ashford, S.J., Black, J.S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 199–214.

Bagozzi, R.P. (1992). The self-regulation of attitudes, intentions, and behavior. *Social Psychology Quarterly, 55*(2), 178–204.

Baka, Ł. (2012). Wymagania w pracy i w rodzinie a satysfakcja z pracy i satysfakcja z małżeństwa. Mediująca rola konfliktów między pracą i rodziną. *Polskie Forum Psychologiczne, 17*(1), 171–186.

Baker, D. (2011). *The wage-penalty effect: the hidden cost of maternity leave*. Canberra, Australian Capital Territory: The Australia Institute.

Baker, M., Milligan, K. (2008). How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? *Journal of Labor Economics, 26*(4), 655–691.

Baker, M., Milligan, K. (2010). Evidence from maternity leave expansions of the impact of maternal care on early child development. *Journal of Human Resources, 45*(1), 1–32.

Baker, M., Milligan, K. (2015). Maternity leave and children's cognitive and behavioral development. *Journal of Population Economics*, *28*(2), 373–391

Bakker, A.B., Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328.

Bekker, M.H., Willemse, J.J., De Goeij, J.W. (2010). The role of individual differences in particular autonomy-connectedness in women's and men's work–family balance. *Women & Health, 50*, 241–261.

Balcerzak-Paradowska, B. (red.). (2014). *Zatrudnienie przyjazne rodzinie. Doświadczenia międzynarodowe, realia polskie*. Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog" im. A. Bączkowskiego.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*(2), 122.

Bara, A. (2018). *Uprawnienia kobiet na gruncie prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Baran L. (2018). *Psychologiczne uwarunkowania, przewidywanie oraz przeciwdziałanie nieuczciwości akademickiej wśród studentów* (Niepublikowana rozprawa doktorska). Katowice: Uniwersytet Śląski.

Belsky, J. (1984). The determinants of parenting: A process model. *Child Development, 55*(1), 83–96.

Belsky, J., Conger, R., Capaldi, D.M. (2009). The intergenerational transmission of parenting: Introduction to the special section. *Developmental Psychology, 45*(5), 1201–1204.

Benard S., Correll S.J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society, 24*(5), 616–646.

Blau, P.M. (1994). *The organization of academic work*. New Jersey: Transaction Publishers.

Block, J., Kremen, A.M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 349.

Borrell, C., Palència, L., Muntaner, C., Urquía, M., Malmusi, D., O'Campo P. (2014). Influence of macrosocial policies on women's health and gender inequalities in health. *Epidemiologic Reviews, 36*(1), 31–48.

Bowlby, J. (1988). *A secure base: Parent-child attachment and healthy human development*. New York: Basic Books.

Bowling, N.A., Beehr, T.A., Wagner, S.H., Libkuman, T.M. (2005). Adaptation-level theory, opponent process theory, and dispositions: an integrated approach to the stability of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1044–1053.

Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*. California: Sage Publications.

Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental psychology*, *22*(6), 723.

Brough, P., O'Driscoll, M.P., Biggs, A. (2009). Parental leave and work-family balance among employed parents following childbirth: An exploratory investigation in Australia and New Zealand. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online, 4*(1), 71–87.

Buunk, B. P. (1990). Affiliation and helping interactions within organizations: A critical analysis of the role of social support with regard to occupational stress. *European review of social psychology*, *1*(1), 293–322.

Buszman, K., Przybyła-Basista, H. (2017). Polska adaptacja Wielowymiarowej Skali Spostrzeganego Wsparcia Społecznego. *Polskie Forum Psychologiczne, 22*(4), 581–599.

Burley, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *The Journal of Social Psychology*, *135*(4), 483–497.

Campos, B., Wang, S.W., Plaksina, T., Repetti, R.L., Schoebi, D., Ochs, E., Beck, M.E. (2013). Positive and negative emotion in the daily life of dual-earner couples with children. *Journal of Family Psychology, 27*(1), 76–85.

Callender, C., Millward, N., Lissenburgh, S., & Forth, J. (1997). Maternity rights and benefits in Britain. *Department of Social Security Research Report*, (67).

Carlson, D. S., Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, *25*(4), 513–540.

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249–276.

Carneiro, P., Løken, K.V., Salvanes, K.G. (2015). A flying start? Maternity leave benefits and long-run outcomes of children. *Journal of Political Economy, 123*(2), 365–412.

Cartwright, L.K. (1978). Career satisfaction and role harmony in a sample of young women physicians. *Journal of Vocational Behavior, 12*(2), 184–196.

Casper, W.J., Eby, L.T., Bordeaux, C., Lockwood, A., Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 28–43.

Chen, G., Gully, S.M., Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods, 4*(1), 62–83.

Cieślak, K. (1989). Polska wersja skali GB Spaniera służącej do pomiaru jakości związku małżeńskiego (DAS). *Przegląd Psychologiczny, 32*(4), 1041–1049.

Cieślak, R., Baka, Ł. (2010). Zależności między stresorami w pracy a wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracę w grupie nauczycieli: Pośrednicząca rola przekonań o własnej skuteczności i wsparcia społecznego *Studia Psychologiczne*, *48*(3), 5–18

Clark, R., Hyde, S.J., Essex, M.J., Klein, M.H. (1997). Length of maternity leave and quality of mother-infant interactions. *Child Development, 68*(2), 364–383.

Cohen, T.F. (1993). What do fathers provide? Reconsidering the economic and nurturant dimensions of men as parents. In: J. C. Hood (Ed.), *Research on men and masculinities series, Vol. 4. Men, work, and family* (pp. 1–22). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, *98*(2), 310.

Cooklin, A.R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., Nicholson, J.M. (2015). Mothers' work–family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development, 41*(2), 266–277.

Cooksey, E.C., Menaghan, E.G., Jekielek, S.M. (1997). Life-course effects of work and family circumstances on children. *Social Forces, 76*(2), 637–665.

Correll, S., Benard, S., Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology, 112*(5), 1297–1338.

Cotter, D., Hermsen, J.M., Vanneman, R. (2011). The end of the gender revolution? Gender role attitudes from 1977 to 2008. *American Journal of Sociology, 117*(1),259–289.

Coulson, M., Skouteris, H., Dissanayake, C. (2012). The role of planning, support, and maternal and infant factors in women's return to work after maternity leave. *Family Matters, 90*, 33–44.

Coulson, M., Skouteris, H., Milgrom, J., Noblet, A., Dissanayake, C. (2010). Factors influencing the planning undertaken by women during pregnancy for their return to work after maternity leave. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology, 3*, 1–12.

Cowan, C., Cowan, P. (1992). Is there love after baby. *Psychology Today, 25*(4), 58–66.

Craig, L., Mullan, K. (2010). Parenthood, gender and work-family time in the United States, Australia, Italy, France and Denmark. *Journal of Marriage and Family, 72*(5), 1344–1361.

Crompton, R., Harris, F. (1998). Explaining women's employment patterns: orientations to work revisited. *British Journal of Sociology, 49*(1), 118–136.

Crouter, A.C., Bumpus, M.F. (2001). Linking parents' work stress to children's and adolescents' psychological adjustment. *Current Directions in Psychological Science, 10*(5), 156–159.

Cuddy, A.J., Fiske, S.T., Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues, 60*(4), 701–718.

Czernecka, J., Dzwonkowska-Godula, K., Woszczyk, P. (2009). *Mama w pracy-społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*. Łódź: HRP.

Danzer, N., Lavy, V. (2013). *Parental leave and medium-run cognitive child outcomes: quasi-experimental evidence from a large parental leave reform* (Discussion Paper 7626). Bonn: The Institute for the Study of Labo.

Darcie, G., Fitzpatrick, J.J., McNulty, S.R. (2011). Nurse practitioners' job satisfaction and intent to leave current positions, the nursing profession, and the nurse practitioner role as a direct care provider. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners, 23*(1), 42–50.

Davies, R., Pierre, G. (2005). The family gap in pay in Europe: A cross-country study. *Labour Economics, 12*(4), 469–486.

Delobelle, P., Rawlinson, J.L., Ntuli, S., Malatsi, I., Decock, R., Depoorter, A.M. (2011). Job satisfaction and turnover intent of primary healthcare nurses in rural South Africa: a questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing, 67*(2), 371–383.

Dennis Jr, J.E., Schnabel, R.B. (1996). *Numerical methods for unconstrained optimization and nonlinear equations*. Vol. 16. Philadelphia: Society for Industrial and Applied Mathematics.

Diener, E., Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science, 7*(3), 181–185.

Diener, E., Lucas, R. E., Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist, 61*(4), 305–314.

Dinh, H., Racionero, M. (2017). *Parents' primary and secondary child care time adjustment to market time: Evidence from Australian mothers and fathers* (Discussion Paper 695). Australia: Centre for Economic Policy Research, Australian National University.

Dobrowolska, M., Sikora J., (2018). Wsparcie w pracy i spostrzegane wsparcie organizacyjne kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka. *Czasopismo Psychologiczne*, 21, 127–132

Dobrowolska M., (2010): *ABC elastycznych form zatrudnienia*, Wydawnictwo Naukowe KMB Press, Katowice, s. 252

Dockery, A.M., Seymour, R., Koshy, P. (2016). Promoting low socio-economic participation in higher education: A comparison of area-based and individual measures. *Studies in Higher Education, 41*(9), 1692–1714.

Du, D., Derks, D., & Bakker, A. B. (2018). Daily spillover from family to work: A test of the work–home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(2), 237.

Dustmann, Ch., Schönberg, U. (2012). Expansions in maternity leave coverage and children's long-term outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics, 4*(3), 190–224.

Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work and Occupations*, *27*(2), 223–243.

Eagle, B.W., Miles, E.W., Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 168–184.

Eagly, A.H., Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*(3), 573–598.

Erdwins, C.J., Buffardi, L.C., Casper, W.J., O'Brien, A.S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations, 50*(3), 230–238.

Fagan, C., & Rubery, J. (1996). Transitions between family formation and paid employment. *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation,* Cheltenham: Edward Elgar, 348–378.

Feldman, R., Sussman, A.L., Zigler, E. (2004). Parental Leave and Work Adaptation at the transition to parenthood: Individual, marital, and social correlates. *Journal of Applied Developmental Psychology, 25*(4), 459–479.

Fellows, K.J., Chiu, H.Y., Hill, E.J., Hawkins, A.J. (2016). Work–family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues, 37*(4), 509–518.

Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1992a). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13*(7), 723–729.

Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1992b). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Aapplied Psychology, 77*(1), 65–78.

Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(4), 325–335.

Galambos, N.L., Lerner, J.V. (1987). Child characteristics and the employment of mothers with young children: A longitudinal study. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 28*(1), 87–98.

Gali Cinamon, R., Weisel, A., Tzuk, K. (2007). Work—Family Conflict Within the Family: Crossover Effects, Perceived Parent—Child Interaction Quality, Parental Self-Efficacy, and Life Role Attributions. *Journal of Career Development, 34*(1), 79–100.

Galinsky, E., Bond, J.T., Friedman, D.E. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues, 52*(3), 111–136.

Gangl, M., Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography, 46*(2), 341–369.

Gilbreath, B., Benson, P.G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress, 18*(3), 255–266.

Ginn, J., Arber, S., Brannen, J., Dale, A., Dex, S., Elias, P., Rubery, J. (1996). Feminist fallacies: a reply to Hakim on women's employment. *The British Journal of Sociology*, *47*(1), 167–174.

Rubery, J. (1996). Feminist fallacies: a reply to Hakim on women's employment. *The British Journal of Sociology, 47*(1), 167–174.

Glass, J.L., Riley, L. (1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. *Social Forces, 76*(4), 1401–1435.

Gollwitzer, P.M. (1993). Goal achievement: The role of intentions. *European Review of Social Psychology, 4*(1), 141–185.

Gordon, F.E., Hall, D.T. (1974). Self-image and stereotypes of femininity: Their relationship to women's role conflicts and coping. *Journal of Applied Psychology, 59*(2), 241–243.

Gottfried, A.E., Gottfried, A.W. (Eds.). (1994). *Redefining families: Implications for children's development*. New York: Plenum.

Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *21*(1), 99–110.

Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and nonhome roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology*, *68*(1), 43.

Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88.

Grzywacz, J.G., Bass, B.L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family, 65*(1), 248–261.

Guelzow, M.G., Bird, G.W., Koball, E.H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family, 53*(1), 151–164.

Gupta, N.D., Smith, N. (2002). Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark. *Economica, 69*(276), 609–629.

Haas, L., Allard, K., Hwang, P. (2002). The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family, 5*(3), 319–342.

Haines, E.L., Deaux, K., Lofaro, N. (2016). The times they are a-changing… or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983–2014. *Psychology of Women Quarterly, 40*(3), 353–363.

Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. *European Sociological Review, 7*(2), 101–121.

Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. UK: Oxford University Press.

Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and Occupations*, *29*(4), 428–459.

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling, 34*(3), 279–294.

Haponiuk, M. (2014). Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce. *Instytut Obywatelski, 2*, 1–18.

Harkness, S., Waldfogel, J. (2003). The family gap in pay: Evidence from seven industrialized countries. *Worker Well-being and Public Policy, 22*, 369–413.

Hayes, A.F., Preacher, K.J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 67*(3), 451–470.

Heckhausen, H. (1991). *Motivation and Action* (pp. 17–47). Berlin, Heidelberg: Springer.

Hegney, D., Rogers-Clark, C., Gorman, D., Baker, S., McCarthy, A. (2002). Retaining rural and remote area nurses. The Queensland, Australia experience. *The Journal of Nursing Administration, 32*(3), 128–135.

Heilman, M.E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior, 5*, 269–298.

Heilman, M.E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues, 57*(4), 657–674.

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, *89*(3), 416

Heilman, M.E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior, 32*, 113–135.

Heilman, M.E., Okimoto, T.G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 189–198.

Hennessy, K. (2005). *Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study* (Doctoral dissertation).

Herrenkohl, T. I., Jung, H., Klika, J. B., Mason, W. A., Brown, E. C., Leeb, R. T., & Herrenkohl, R. C. (2016). Mediating and moderating effects of social support in the study of child abuse and adult physical and mental health. *American Journal of Orthopsychiatry*, *86*(5), 573.

Heszen, I., Sęk, H. (red.). (2012). *Psychologia zdrowia* (s. 160–176). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hewlett, S.A., Luce, C.B. (2005). Off-ramps and on-ramps: Keeping talented women on the road to success. *Harvard Business Review, 83*(3), 43–54.

Hill, E.J., Hawkins, A.J., Märtinson, V., Ferris, M. (2003). Studying "working fathers": Comparing fathers' and mothers' work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers, 1*(3), 239–261.

Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, *26*(6), 793–819

Hill, R. (1949). *Families under stress: Adjustment to the crises of war separation and reunion*. New York: Harper & Brothers.

Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524.

Hobfoll, S.E. (2006). *Stres, kultura i społeczność: psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N., Jackson, A.P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(3), 632–643.

Houston, D. M., & Marks, G. (2000). Employment choices for mothers of pre school children: A psychological perspective.

Houston, D. M., & Marks, G. (2003). The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave. *British Journal of Industrial Relations*, *41*(2), 197–214.

Houston, D. M., & Marks, G. (2005). Working, caring and sharing: Work-life dilemmas in early motherhood. In *Work-life balance in the 21st century* (pp. 80–105). Palgrave Macmillan, London.

Ivancevich, J.M., Matteson, M.T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Illinois: Scott Foresman.

Ivancevich, J.M., Matteson, M.T., Preston, C. (1982). Occupational stress, Type A behavior, and physical wellbeing. *Academy of Management Journal, 25*(2), 373–391.

Janicka, I., Znajmiecka-Sikora, M. (2014). *Rodzina i kariera: równoważenie czy konflikt ról?* Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Johnson, S., Wolke, D. (2013). Behavioural outcomes and psychopathology during adolescence. *Early Human Development, 89*(4), 199–207.

Jones, E., Kantak, D.M., Futrell, C.M., Johnston, M.W. (1996). Leader behavior, work-attitudes, and turnover of salespeople: An integrative study. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 16*(2), 13–23.

Józefacka-Szram, N. (2016). Podstawy regulacji emocji i funkcjonowania społecznego dzieci w okresie od 0. do 3. roku życia. *Psychiatria i Psychologia Kliniczna*, *16*(4).

Kaczmarek, Ł. (2011). Kwestionariusz Sprężystości Psychicznej–polska adaptacja Ego Resiliency Scale. *Czasopismo Psychologiczne*, *17*, 263–265.

Karasek, R.A., Theorell, T.G., Schwartz, J., Pieper, C., Alfredsson, L. (1982). Job, psychological factors and coronary heart disease. *Psychological Problems Before and After Myocardial Infarction, 29*, 62–67.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2, p. 528). New York: Wiley.

Kellokumpu, J. (2007). *Baby and pay: The family gap in Finland*. Helsinki: Labour Institute for Economic Research.

Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, *4*(4), 337.

Kołodziej, A., (2016) *Zasoby pomocne w osiąganiu dobrostanu po doświadczeniu kryzysu rozwodu u Inicjatorów i Nie-Inicjatorów procesu rozwodowego.* Rozprawa doktorska.

Kołodziej, A., Przybyła-Basista, H. (2012). *The role of resiliency in defeating divorce crisis: theoretical analysis and techniques of measure*. Paper presented at the Ist International Interdisciplinary Conference: Health and Mental Resilience, Kraków.

Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H., Connolly, T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*(2), 198–215.

Kossek, E., Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139–149.

Kotowska, I., Słotwińska-Rosłanowska, E., Styrc, M., Zadrożna, A. (2007). *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem. Raport z badań*. Pobrano z: http://www.ptps.org.pl/data/pdf/raport_matki.doc (Ostatni dostęp: 30.09.2018).

Łakomy, M. (2016). Demografia polityczna i możliwości dla polityki pronatalistycznej w Polsce. *Studia Demograficzne, 169*(1), 65–91.

Lachowska, B. (2012). *Praca i rodzina: konflikt czy synergia?: konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi-uwarunkowania i znaczenie dla jakości życia kobiet i mężczyzn*. Wydawnictwo KUL.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Leiter, M.P., Maslach, C. (2006). *Areas of Worklife Survey*

Lipińska-Grobelny, A. (2014). Wpływ płci na relacje konfliktu między życiem osobistym i zawodowym z zadowoleniem z pracy i zadowoleniem z małżeństwa. *Acta Universitatis Lodziensis Folia Sociologica, 51*, 169–185.

Liu, Q., Skans, O.N. (2010). The duration of paid parental leave and children's scholastic performance. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 10(1), 1–33.

Lubiewska, K., Głogowska, K., Mickiewicz, K., Wojtynkiewicz, E., Izdebski, P., Wiśniewski, C. (2016). Skala Experience in Close Relationships-Revised: Struktura, rzetelność oraz skrócona wersja skali w polskiej próbie. *Psychologia Rozwojowa, 21*(1), 49–63.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541–572.

Lyness, K. S., Thompson, C. A., Francesco, A. M., & Judiesch, M. K. (1999). Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, timing of maternity leave, and return to work. *Sex roles*, *41*(7–8), 485–508.

Majchrzak, K. (2015). Urlop rodzicielski w świetle przepisów prawa pracy. *Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania, 8*, 46–58.

Yalçın, I., & Malkoç, A. (2015). The relationship between meaning in life and subjective well-being: Forgiveness and hope as mediators. *Journal of Happiness Studies*, *16*(4), 915–929.

Mason, M.A., Goulden, M. (2002). Do Babies Matter? The effect of family formation on the lifelong careers of academic men and women. *Academe, 88*(6), 21–27.

Matthews, R.A., Wayne, J.H., Ford, M.T. (2014). A work–family conflict/subjective well--being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1173–1187.

Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2006). Exploring work-and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress, 20*(3), 210–233.

McCubbin, H.I., Patterson, J.M. (1983). The family stress process: The double ABCX model of adjustment and adaptation. *Marriage & Family Review, 6*(1–2), 7–37.

McGovern, P., Dowd, B., Gjerdingen, D., Moscovice, I., Kochevar, L., Lohman, W. (1997). Time off work and the postpartum health of employed women. *Medical Care, 35*(5), 507–521.

Meurs, D. Pailhé, A. Ponthieux, S. (2010). Child-related career interruptions and the gender wage gap in France. *Annals of Economics and Statistics, 99/100*, 15–46.

Michel, J. S., Hargis, M. B. (2008). Linking mechanisms of work–family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(3), 509–522.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(5), 689–725.

Millward Brown. (2006). *Macierzyństwo, a praca zawodowa kobiet*. Pobrano z: https://mikolaj.org.pl/assets/stories/file/m270_raport_macierzynstwo_a_praca_zawodowa_kobiet_millwardbrown_smgkrc_2006.pdf (Ostatni dostęp: 30.09.2018).

Millward, L.J. (2006). The transition to motherhood in an organizational context: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(3), 315–333.

Minnotte, K.L., Minnotte, M.C., Bonstrom, J. (2015). Work–family conflicts and marital satisfaction among US workers: Does stress amplification matter? *Journal of Family and Economic Issues, 36*(1), 21–33.

Mitchell, T.R., James, L.R. (2001). Building better theory: Time and the specification of when things happen. *Academy of Management Review, 26*(4), 530–547.

Morgenroth, T., Heilman, M.E. (2017). Should I stay or should I go? Implications of maternity leave choice for perceptions of working mothers. *Journal of Experimental Social Psychology, 72*, 53–56.

Nohe, C., Sonntag, K. (2014). Work–family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 1–12.

O'Driscoll, M.P., Brough, P., Biggs, A. (2007). Work-family balance: concepts, implications and interventions. In: J. Houdmont, S. McIntyre (Eds.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* (pp.193–217). Portugal: ISMAI Publishers.

O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, *77*(3), 272.

Okimoto, T.G., Heilman, M.E. (2012). The "bad parent" assumption: How gender stereotypes affect reactions to working mothers. *Journal of Social Issues, 68*(4), 704–724.

Omeje, O. (2015). Work-family-conflict: predictor of marital satisfaction of mothers in the banking sector. *Global Journal of Applied, Management and Social Sciences, 8*, 80–85.

Patterson, J.M. (2002). Integrating family resilience and family stress theory. *Journal of Marriage and Family, 64*(2), 349–360.

Perry-Jenkins, M., Goldberg, A.E., Pierce, C.P., Sayer, A.G. (2007). Shift work, role overload, and the transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family, 69*(1), 123–138.

Pisciella, A. (2008). *Estimating effects of participation in parental leave on children's and mother's wellbeing* (Unpublished doctoral dissertation). New York: Fordham University.

Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems, 24*(4), 417–427.

Pleck, J.H. (1985). *Working wives/working husbands.* California: Sage Publications.

Plotka, R., Busch-Rossnagel, N.A. (2018). The role of length of maternity leave in supporting mother-child interactions and attachment security among American mothers and their infants. *International Journal of Child Care and Education Policy, 12*(2), 1–18.

Radkiewicz, P., Widerszal-Bazyl, M. (2011). Analiza psychometrycznych właściwości polskiej wersji Skali do Pomiaru Konfliktu Praca-Rodzina. *Studia Psychologiczne, 49*(2), 5–17.

Rasmussen A.W. (2010). Increasing the length of parents' birth-related leave: the effect on children's long-term educational outcomes. *Labour Economics, 17*(1), 91–100.

Repetti, R. L. (1994). Short-term and long-term processes linking job stressors to father-child interaction. *Social Development*, *3*(1), 1–15.

Rękas, M. (2013). Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań. *Studia Ekonomiczne, 161*, 122–131.

Ridgeway, C. (1982). The role of the secretary in personnel management. *Leadership & Organization Development Journal, 3*(2), 17–20.

Rudman, L.A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: the costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(3), 629.

Rudman, L.A., Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma. *Journal of Social Issues, 69*(2), 322–340.

Ruzik-Sierdzińska, A. (2017). Czy program „Rodzina 500+" wywołał efekt na rynku pracy. *Instytut Obywatelski, 15*, 1–18.

Salmela-Aro, K., Nurmi, J.E., Saisto, T., Halmesmäki, E. (2000). Women's and men's personal goals during the transition to parenthood. *Journal of Family Psychology, 14*(2), 171.

Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2013). Relationships between resilience, self-efficacy, and thinking styles in Italian middle adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *92*, 838–845.

Sameroff, A. (1994). Developmental systems and family functioning. In: R. D. Parke, S. G.

Schein, V.E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology, 57*(2), 95–100.

Siu, O.L. (2006). *Summary report on family-friendly employment policies and practices*. Hong Kong: Lingnan University.

Sęk H, Cieślak R (2004). *Wsparcie społeczne, stres, zdrowie*, Warszawa: PWN.

Słaboń-Duda, A. (2011). Wczesna relacja matka–dziecko i jej wpływ na dalszy rozwój emocjonalny dziecka. *Psychoterapia*, *2*(157), 11–18.

Smith, K., Gregory, S.R., Cannon, D. (1996). Becoming an employer of choice: Assessing commitment in the hospitality workplace. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 8*(6), 3–9.

Spanier, G. B. (1989). *Dyadic Adjustment Scale (DAS*): Manual. Multi-Health Systems.

Staehelin, K., Bertea, P.C., Stutz, E.Z. (2007). Length of maternity leave and health of mother and child – a review. *International Journal of Public Health, 52*(4), 202–209.

Stelmachowicz-Pawyza, D., Świeżawska-Ambroziak, K. (2006*). Kobieta pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*. Kutno: ASM Centrum Badań i Analiz.

Rynku Sp. z o.o. Pobrano z: https://rownosc.info/media/uploads/diagnoza.pdf (Ostatni dostęp: 30.09.2018).

Stoeva, A.Z., Chiu, R.K., Greenhaus, J.H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 60*(1), 1–16.

Stratton, L. (1995). The Effect Interruptions in Work Experience Have on Wages. *Southern Economic Journal, 61*(4), 955–970.

Strazdins, L., OBrien, L.V., Lucas, N., Rodgers, B. (2013). Combining work and family: Rewards or risks for children's mental health? *Social Science & Medicine, 87*, 99–107.

Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H., & D'Souza, R. M. (2006). Unsociable work? nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being. *Journal of Marriage and Family*, *68*(2), 394–410.

Szczepaniak-Sienniak, J. (2015). Polityka rodzinna państwa we współczesnej Polsce. *Społeczeństwo i Ekonomia, 2*(4), 100–115.

Szukalski, P. (2016). Czy „Rodzina 500+" zmieni sytuację demograficzną Polski? *Demografia i Gerontologia Społeczna – Biuletyn Informacyjny, 1*, 1–5.

Szyszko, M. (2016). *Program Rodzina 500+ w pierwszym okresie funkcjonowania w opiniach przedstawicieli rodzin objętych świadczeniami oraz pracowników samorządowych.* Warszawa-Siemianowice Śląskie: Wyższa Szkoła Pedagogiczna im J. Korczaka.

Szyszka, M., Morawski, R., Wąsiński, A., & Golonka-Legut, J. (2016). *Program Rodzina 500+ w pierwszym okresie funkcjonowania w opiniach przedstawicieli rodzin objętych świadczeniami oraz pracowników samorządowych.*

Terelak, J. F., Izwantowska, A. (2009). Adaptacja Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego Christiny Maslach i Michaela Leitera. *Studia Psychologica*, 9, 223–232.

van den Heuvel, M.P., Hulshoff Pol, H.E. (2010). Exploring the brain network: a review on resting-state fMRI functional connectivity. *European Neuropsychopharmacology, 20*(8), 519–534.

van Sell, M., Brief, A.P., Schuler, R.S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations, 34*(1), 43–71.

Voydanoff, P. (2004a). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(4), 275–285.

Voydanoff, P. (2004b). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*(2), 398–412.

Voydanoff, P. (2005a). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family, 67*(4), 822–836.

Voydanoff, P. (2005b). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 491–503.

Waldfogel, J. (1998). The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference? *Journal of Labor Economics 16*(3), 505–545.

Wanberg, C.R., Kammeyer-Mueller, J.D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 373–385.

Wayne, J., Musisca, N., Fleeson, W. (2002). *Relationships of the Big Five to Work-family Conflict and Facilitation*. Poster presented at the 17th annual conference for the Society of Industrial/Organizational Psychology, Toronto.

Werbel, J.D. (1978). *Work and physical health*. In: A. K. Korman (Ed.), Management Alienation. Symposium conducted at the annual meeting of the Eastern Academy of Management, New York, 1978

Whitehouse, G. (2002). Parenthood and pay in Australia and the UK: Evidence from workplace surveys. *Journal of Sociology, 38*(4), 381–397.

Wiese, B.S., Heidemeier, H. (2012). Successful return to work after maternity leave: Self-regulatory and contextual influences. *Research in Human Development, 9*(4), 317–336.

Young, A.E., Roessler, R.T., Wasiak, R., McPherson, K.M., Van Poppel, M.N., Anema, J.R. (2005). A developmental conceptualization of return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation, 15*(4), 557–568.

Zigler, E., Hall, N. (2000). *Child development and social policy: Theory and application*. New York: McGraw-Hill Companies.

Zając, J. M., Krejtz, K. (2007). Internet jako przedmiot i obszar badań psychologii społecznej. *Psychologia Społeczna*, *2*(3–4), 5.

Zimet, G.D., Dahlem, N.W., Zimet, S.G., Farley G.K., (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30–41.

Streszczenie

Doświadczanie przez kobietę dysonansu pomiędzy porządkiem zawodowym a domowym określane jest jako „konflikt praca-rodzina, rodzina-praca" (Greenhause, Beutell, 1985). Powyższe obszary wyznaczają porządek funkcjonowania osoby dorosłej i z tego powodu traktowane są jako fundamentalne dla kondycji psychicznej jednostki. Godzenie roli pracownika i rodzica stanowi spore wyzwanie, z którym człowiek mierzy się w ciągu całego swojego aktywnego życia zawodowego.

Z uwagi na sytuację społeczno-ekonomiczną wielu rodzin, nie zawsze jest możliwa całkowita rezygnacja z pełnienia roli zawodowej na rzecz wychowywania potomstwa, dlatego spora liczba kobiet decyduje się na powrót do pracy i doświadcza z tego powodu licznych trudności, wynikających z konieczności pogodzenia ze sobą dwóch sprzecznych porządków – domowego i zawodowego.

W pracy próbowano odpowiedzieć na pytanie dotyczące tego, w jaki sposób omawiany konflikt wiąże się z zasobami kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka. Zadano również pytanie o wpływ długości urlopu, ilości dzieci i powodu powrotu do pracy na intensywność doświadczania konfliktu. Ostatnie zadane pytanie dotyczyło spostrzeganego wsparcia społecznego oraz jego zdolności do mediacji pomiędzy zasobami indywidualnymi, pracy i rodziny a konfliktem praca-rodzina, rodzina-praca.

Badania były prowadzone od maja 2016 roku do stycznia 2018 roku, wzięło w nich udział 416 kobiet.

Zastosowano szereg narzędzi badawczych: Skale Konfliktu Praca-Rodzina, Rodzina-Praca, Skalę Ego-resiliency, Nową Skalę Uogólnionego Poczucia Własnej Skuteczności, Skalę Experience in Close Relationships-Revised, Kwestionariusz Obszarów Życia Zawodowego oraz Skalę Jakości Związku.

Wyniki badania wykazały, że konflikt praca-rodzina, rodzina-praca wiąże się z zasobami indywidualnymi rodziny oraz zasobami pracy. Nie ma różnic w doświadczanym konflikcie w zależności od długości trwania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, liczby dzieci oraz powodu powrotu do pracy. Spostrzegane wsparcie społeczne pełni mediującą rolę, mogąc mieć wpływ na łagodzenie konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca.

Model badawczy uzyskał dobre wskaźniki dopasowania, co oznacza, że trafnie opisuje omawiany aspekt sytuacji matek powracających do pracy.

Badania jednoznacznie wskazują, że matki powracające do pracy potrzebują wsparcia bliskiej osoby, bowiem osłabia ono negatywną zależność (ma charakter mediujący) i ogranicza negatywne skutki konfliktu.

Summary

The woman's experience of dissonance between the occupational and domestic routine is defined by "work-family and family-work conflict" (Greenhause, Beutell, 1985). The above areas determine the order of functioning of an adult person and thus are treated as fundamental for the mental condition of the individual. The reconciliation of the role of an employee and a parent is a great challenge that one has to face throughout his or her adult life.

Due to the socio-economic situation of many families, it is not always possible to completely abandon the role of a professional in raising children. Therefore, a large number of women decide to return to work and experience many difficulties due to the need to reconcile the two conflicting orders.

In the thesis, an attempt was made to answer the question of how the conflict involves women resources (during returning to work after having a child). The question was also asked about the impact of the length of leave, the number of children and the reason for returning to work for the conflict experienced. The last question concerns the mediating character of the perceived social support between individual resources, work and family and the conflict work-family, family-work.

The research was conducted from May 2016 to January 2018 and involved 416 females participants.

A number of research tools were used: Multidimensional Measure Of Work-Family Conflict. Ego-resiliency Scale, New Scale of Generalized Self-Efficacy, Experience in Close Relationships-Revised Scale, Multidimensional Scale of Perceived Social Support of Work Survey and Dyadic Adjustment Scale.

The results of the study showed that the conflict between work and family, family and work is related to individual, family and work resources. There are no differences in the conflict experienced regarding the length of maternity and parental leave, the number of children and the reason for returning to work. Perceived social support plays a mediating role, which can have an impact on alleviating the work-family conflict, family-work conflict.

The research model has obtained good matching rates, which means that it accurately describes a given aspect of the reality of mothers returning to work.

The research clearly indicates that mothers returning to work need support from a loved one, because this support weakens the negative dependence (it has a mediating character) and limits the negative effects of the conflict.

ANEKS

Tabela 28. *Macierz korelacji dla wszystkich zmiennych z modelu, pierwszy miesiąc od powrotu do pracy*

	K PR	C	N	Z	K RP	C	N	Z	Ego	P wł	SWS	RzO	Nag	Wsp	PS	Jak	Prz
Konflikt PR	1,00																
Czas	0,75	1,00															
Napięcie	0,82	0,48	1,00														
Zachowanie	0,68	0,23	0,38	1,00													
Konflikt RP	0,53	0,25	0,43	0,55	1,00												
Czas	0,27	0,18	0,23	0,20	0,74	1,00											
Napięcie	0,40	0,19	0,36	0,37	0,75	0,37	1,00										
Zachowanie	0,52	0,19	0,37	0,67	0,69	0,21	0,36	1,00									
Ego-resiliency	-0,13	-0,10	-0,12	-0,08	-0,16	0,02	-0,19	-0,22	1,00								
Poczucie wł. skut.	-0,14	-0,05	-0,16	-0,12	-0,19	-0,04	-0,24	-0,17	0,55	1,00							
Spostrzegane wsparcie s.	-0,19	-0,07	-0,17	-0,20	-0,25	-0,10	-0,25	-0,24	0,26	0,16	1,00						
Radzenie sobie z obciążeniem	-0,57	-0,48	-0,51	-0,28	-0,41	-0,34	-0,25	-0,31	0,11	0,12	0,15	1,00					
Oczekiwane nagrody	-0,01	-0,09	0,01	0,05	-0,02	0,01	-0,03	-0,02	0,13	0,09	0,02	-0,09	1,00				
Wsparcie w pracy	-0,21	-0,16	-0,13	-0.19	-0,14	0,01	-0,17	-0,17	0,24	0,18	0,15	0,11	-0,07	1,00			
Poczucie sprawiedliwo-ści	-0.17	-0,12	-0,10	-0,18	-0,08	-0,03	-0,07	-0,08	0,08	0,07	0,04	0,10	-0,18	0,37	1,00		
Jakość związku	-0,26	-0,16	-0,23	-0,20	-0,21	-0,07	-0,17	-0,25	0,23	0,18	0,61	0,27	0,00	0,12	0,04	1,00	
Przywiązanie	0,33	0,15	0,28	0,34	0,36	0,09	0,37	0,34	-0,24	-0,22	-0,44	-0,24	0,05	-0,19	-0,19	-0,51	1,00

*Czerwonym kolorem zaznaczono istotne statystycznie korelacje

Tabela 29. *Porównanie grup, Anova rang Kruskala Wallisa*

		N	Średnia ranga	Suma rang	p
Konflikt praca-rodzina	1	36	5137	142,69	0,069
	2	198	32020	161,72	
	3	20	2406,5	120,32	
	4	50	6796,5	135,93	
Konflikt rodzina-praca	1	36	5831,5	161,98	0,75
	2	198	30376,5	153,41	
	3	20	2730	136,5	
	4	50	7422	148,44	
Ego-resiliency	1	36	5633	156,47	0,65
	2	198	30659	154,84	
	3	20	3163	158,15	
	4	50	6905	138,1	
Poczucie własnej skuteczności	1	36	5094,5	141,51	0,47
	2	198	29955,5	151,29	
	3	20	3591,5	179,57	
	4	50	7718,5	154,37	
Spostrzegane wsparcie społeczne	1	36	5448,5	151,35	0,85
	2	198	30787	155,49	
	3	20	2915,5	145,775	
	4	50	7209	144,18	
Radzenie sobie z obciążeniem	1	36	5705	158,47	0,43
	2	198	29277,5	147,87	
	3	20	2891,5	144,575	
	4	50	8486	169,72	
Poczucie sprawiedliwości	1	36	5075	140,97	0,69
	2	198	30376	153,41	
	3	20	3391,5	169,57	
	4	50	7517,5	150,35	
Oczekiwane Nagrody	1	36	6687,5	185,76	0,49
	2	198	28744,5	145,17	
	3	20	3483	174,15	
	4	50	7445	148,9	
Jakość związku	1	36	5475	152,03	0,56
	2	198	30755,5	155,33	
	3	20	3275	163,75	
	4	50	6854,5	137,09	
Przywiązanie	1	36	5854	162,61	0,30
	2	198	28997	146,45	
	3	20	2958,5	147,92	
	4	50	8550,5	171,01	