

Ewelina Okoniewska ■ Sylwia Gwiazdowska-Stańczak

# WYBRANE PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY MACIERZYŃSTWA

Warsztaty wzmacniające kompetencje społeczne kobiet



Piotrków Trybunalski 2022



Ewelina Okoniewska  
Sylwia Gwiazdowska-Stańczak

# **WYBRANE PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY MACIERZYŃSTWA**

**Warsztaty wzmacniające kompetencje  
społeczne kobiet**



Wydawnictwo  
Uniwersytetu Jana Kochanowskiego  
Piotrków Trybunalski 2022

**Recenzent**

prof. dr hab. Mieczysław Płopa

Copyright © by Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach,  
Piotrków Trybunalski 2022

**ISBN 978-83-7133-996-7**

**DOI 10.25951/4870**

Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach

Filia w Piotrkowie Trybunalskim

ul. J. Słowackiego 114/118, 97-300 Piotrków Trybunalski

tel. 44 732 74 00 w. 8171, 8172

e-mail: [wydawnictwopt@ujk.edu.pl](mailto:wydawnictwopt@ujk.edu.pl)

Dystrybucja: [ksiegarnia@unipt.pl](mailto:ksiegarnia@unipt.pl)

*Przede wszystkim nie zapominajmy, że dzieci nie potrzebują matki idealnej – wystarczy im matka „dość dobra”, czyli taka, która przeżywa nieraz bardzo skomplikowane uczucia, wahania i niepewność, ale przy tym cierpliwie, krok po kroku, uczy się samej siebie i swojego dziecka.*

Zofia Milska-Wrzosińska

## SPIS TREŚCI

<b>Wstęp</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Rodzina a macierzyństwo</b> .....	<b>13</b>
1.1. Rodzicielstwo – nowy etap w rodzinie.....	15
1.2. Relacje w rodzinie .....	16
1.3. Relacja matka-dziecko.....	19
1.4. Komunikacja z partnerem.....	22
<b>2. Kariera zawodowa kobiet</b> .....	<b>27</b>
2.1. Godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym <i>Work-life balance</i> .....	30
2.2. Powrót do pracy po porodzie.....	35
2.3. Satysfakcja i zaangażowanie w pracę.....	39
2.4. Wyzwania zawodowe kobiet a karmienie piersią .....	44
<b>3. Karmienie piersią</b> .....	<b>49</b>
3.1. Psychologiczne i medyczne zalety karmienia piersią dla matki.....	50
3.2. Psychologiczne i medyczne zalety karmienia piersią dla dziecka.....	52
3.3. Społeczna akceptacja i wsparcie kobiet karmiących.....	53
3.4. Wyniki badań własnych dotyczące wiedzy matek na temat karmienia piersią .....	56

<b>4. Wybrane psychologiczne problemy kobiet po porodzie .....</b>	<b>59</b>
4.1. Depresja poporodowa .....	59
4.2. Obniżona samoocena .....	62
4.3. Motywacja osiągnięć .....	64
4.4. Rola konsultacji psychologicznych po porodzie .....	69
<b>5. Wyniki badań własnych .....</b>	<b>73</b>
5.1. Problemy badawcze i hipotezy .....	76
5.2. Zastosowane psychologiczne metody badawcze.....	79
Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej .....	79
Kwestionariusz Dopasowania Pracy i Rodziny .....	80
Samoocena i jej pomiar .....	81
Skala Decyzji Zawodowej.....	82
Inwentarz Motywacji Osiągnięć .....	83
5.3. Charakterystyka badanych kobiet i procedura badawcza.....	84
5.4. Przedstawienie i analityczna interpretacja uzyskanych wyników badań .....	89
5.4.1. Samoocena kobiet a postrzeganie Wsparcia ze strony partnera wśród matek jednego i większej liczby dzieci .....	90
5.4.2. Samoocena kobiet a postrzeganie Zaangażowania ze strony partnera wśród matek jednego i większej liczby dzieci .....	92
5.4.3. Samoocena kobiet a postrzegana Deprecjacja ze strony partnera wśród matek jednego i większej liczby dzieci .....	94
5.4.4. Zależności pomiędzy wybranymi zmiennymi objaśniającymi a skalą mierzącą godzenie roli zawodowej i rodzinnej u kobiet po porodzie .....	95

5.5. Weryfikacja hipotez, omówienie wyników badań, ograniczenia i perspektywy dalszej eksploracji badawczej .....	96
<b>6. Studium przypadku .....</b>	<b>107</b>
<b>7. Praktyczne porady dla młodych matek.....</b>	<b>113</b>
<b>8. Warsztaty wzmacniające kompetencje społeczne dla kobiet .....</b>	<b>117</b>
8.1. Powrót do pracy – tworzenie CV, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, autoprezentacja .....	117
8.2. Samoocena – jak podnieść swoją samoocenę po porodzie?.....	127
8.3. Jak kształtować dobrą komunikację z partnerem? .....	132
8.4. Jak rozwijać motywację i stawiać sobie cele?.....	133
8.5. Jak pogodzić pracę zawodową z rodziną?.....	135
<b>Zakończenie .....</b>	<b>147</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>149</b>
<b>Spis rysunków .....</b>	<b>165</b>
<b>Spis tabel .....</b>	<b>167</b>
<b>Spis wykresów.....</b>	<b>169</b>

## WSTĘP

Urodzenie dziecka jest jednym z największych wyzwań w życiu kobiety. Niesie za sobą ogrom radości i szczęścia, ale równocześnie wiele obaw. Młode kobiety stają przed wieloma wyzwaniami – wśród nich karmienie piersią, zmiana stylu życia, przerwa w pracy zawodowej, dezorganizacja życia rodzinnego. Cofając się wstecz i analizując życie kobiety zauważalna jest jej rola dbania o ognisko domowe podczas gdy mężczyzna, jako myśliwy, dbał o bezpieczeństwo i pożywienie dla swojej rodziny. Taki układ prezentuje nam historia dziejów człowieka i pomimo upływu tysięcy lat i rozwoju cywilizacji niestety nadal bardzo widoczny jest rozłam między światem mężczyzn i światem kobiet, który często wiąże się z wyzwaniami dotyczącymi macierzyństwa, karmienia piersią, pracą zawodową oraz godzeniem pracy zawodowej i życia rodzinnego. W Polsce od lat 90. widać było tendencję wzrostową jeśli chodzi o udział kobiet w rynku pracy. Naturalna potrzeba samorealizacji określona przez Abrahama Masłowa jako potrzeba najwyższego rzędu również zaczęła być realizowana przez kobiety. Jeśli praca traktowana jest jako źródło radości i satysfakcji to wówczas stwarza szansę na samospełnienie się człowieka. Praca stanowi możliwość uczenia się, podnoszenia swoich kwalifikacji, a tym samym możliwość realizacji własnych pasji oraz wyrażania siebie. I właśnie w ubiegłym wieku Polki zaczęły aktywizować się na rynku pracy: dzięki edukacji podnosiły swoje kwalifikacje i tym odważniej zaczęły walczyć o swoje prawa. Poza rodziną zaczęły stawiać na same siebie dążąc do poczucia samospeł-



nienia. Jednocześnie warto podkreślić, że kobiety nadal uznają rodzinę za najistotniejszy element swojej egzystencji. Relacje partnerskie oraz unikalna więź która wytwarza się w rodzinie bezpośrednio odzwierciedla się w sytuacji pracy – chęci własnego rozwoju, tworzenia pozytywnych relacji pracowniczych (Mazurek, 2007). Jak obecnie wygląda sytuacja kobiet na rynku pracy? Sytuacja kobiet na polskim rynku nie jest stabilna. Kryzys spowodowany pandemią spowodował swoisty regres na rynku pracy nie tylko w Polsce, ale również na świecie. Co gorsza w 2022 roku Ukraina została zaatakowana przez Rosję, a na jej terenie trwa regularna wojna. Tysiące kobiet z dziećmi uciekają z oblężonego kraju. Bez cienia wątpliwości ten konflikt w bardzo dużym stopniu wpłynie na sytuację kobiet, również na rynku pracy. Jednak dokładne dane dopiero za jakiś czas pojawią się w publikacjach badawczych, a my możemy mieć jedynie nadzieje, że nie będą odzwierciedlały obrazu jaki teraz widzimy u naszych sąsiadów.

Autorki monografii wskazały na psychologiczne i społeczne problemy związane z macierzyństwem. W pierwszej części skupiły się na temacie związanym z rozwojem rodziny i panujących w niej relacjach partnerskich oraz relacjach pomiędzy rodzicem a dzieckiem. Rozdział drugi dotyczy tematyki rozwoju zawodowego kobiet – godzenia życia rodzinnego z karierą zawodową, sytuacji powrotu kobiet do pracy po urlopie macierzyńskim, satysfakcji i zaangażowania w pracę oraz wyzwań dotyczących godzenia pracy i karmienia dziecka w sposób naturalny. W części trzeciej autorki przedstawiły problematykę karmienia piersią – korzyści dla matki i dziecka z punktu widzenia medycznego oraz psychologicznego a także społeczne problemy akceptacji kobiet karmiących. W rozdziale tym zostały przedstawione również wyniki badań własnych dotyczące wiedzy matek na temat karmienia piersią. Czwarty rozdział dotyczy wybranych psychologicznych problemów kobiet po porodzie, w tym depresji, problemów w związku i z samooceną. Część czwartą kończy opis roli jaką niosą za sobą konsultacje psychologiczne dla kobiet po porodzie. W piątym rozdziale przedstawione zostały wyniki badań własnych z postawionymi pytaniami i hipotezami badawczymi, opisano zastosowane metody psychologiczne, charakterystykę badanej grupy. W następnej kolejności zaprezentowano analityczną interpretację uzyskanych wyników

badań. Rozdział zamyka weryfikacja hipotez, omówienie wyników badań jak i ograniczenia i perspektywy dalszej eksploracji badawczej. W rozdziale szóstym zaprezentowane zostały studia przypadków wraz z ich analizą. Kolejny rozdział siódmy to praktyczne porady dla młodych matek odnośnie wejścia w sytuację zmiany, relacji partnerskich, korzystania z pomocy, zadbania o własne zdrowie fizyczne i psychiczne oraz powrotu do pracy. Ostatni rozdział ósmy zawiera ofertę warsztatów dla kobiet. Przedstawione warsztaty pozwolą wzmocnić kompetencje społeczne związane z powrotem lub wejściem na rynek pracy, podniesieniem poziomu własnej samooceny, kształtowaniem właściwej komunikacji z partnerem, rozwojem motywacji oraz stawianiem sobie celów zawodowych i pozazawodowych, work life balance czyli godzeniem ról zawodowej i rodzinnej.

## 1. RODZINA A MACIERZYŃSTWO

Badania nad rodziną mają długą tradycję, warto jednak wciąż zgłębiać tę tematykę, ponieważ otaczający nas świat ulega zmianom, zatem rodzina także się zmienia. Opisuując rodzinę zwraca się uwagę na jej skład, status, krąg kulturowy oraz inne zmienne socjodemograficzne. Traktując rodzinę jako przedmiot badań psychologicznych, zwracamy uwagę na relacje i postawy rodzicielskie. Psychologów interesuje zarówno diada małżeńska jak i wpływ oddziaływań rodziców na dzieci (Płopa, 2011). W psychologii podaje się różnorodne definicje rodziny. Jedna z nich podaje, że jest to zespół osób, które wiąże wspólny cel, posiadają wzajemne relacje, które odróżniają je od przypadkowych osób. Rodzina to grupa ludzi, których wiążą specjalne, bliskie więzy oraz łączy ich wspólne życie (Braun-Gałkowska, 2008). Rodzina jest duchowym zjednoczeniem wąskiego grona osób a jej członkowie zamieszkują wspólny dom i są złączeni relacjami opartymi na wzajemnej pomocy. W rodzinie wszyscy opiekują się sobą nawzajem w oparciu o więzy biologiczne i społeczne. Członkowie rodziny posiadają wspólną kulturę duchową i tradycję (Adamski, 2002). Rodzina jest to grupa osób, które łączą szczególne więzi (Braun-Gałkowska, 2008). Jest to podstawowa grupa społeczna w której kształtuje się młody człowiek. Mówiąc o zdrowej rodzinie opisuje się ją jako posiadającą silną więź emocjonalną, harmonię, spójny system wartości oraz pozytywną komunikację (Liberska, Matuszewska, 2014). Rodzina to podstawowe środowisko wychowawczo-edukacyjne, w którym rozwija się jednostka. Procesy, jakie w niej zachodzą, mają wpływ na indywidualny rozwój człowieka – emocjonalny, poznawczy i społeczny (Liberska, 2011).

Rodzina to podstawowa komórka społeczna, której zadaniem jest spełnienie licznych funkcji. Do zadań rodziny należą funkcja ekonomiczna, reprodukcyjna, opiekuńcza i socjalizacyjna. Małżeństwo powstaje ze szczęścia i miłości dwojga ludzi (Braun-Gałkowska, 2004). Rodzina jest to grupa osób bardzo sobie bliskich, których łączy wspólnota formalna, terytorialna bądź majątkowa. Powszechnie uważa się, że ta grupa składa się z rodziców połączonych małżeństwem oraz ich dzieci własnych lub adoptowanych. Do funkcji, jakie pełni, zalicza się ochranianie oraz wspieranie rozwoju. W rodzinie ważne jest, aby jej członkowie nie byli całkowicie od siebie zależni. Rodzice i dzieci muszą kształtować swoją niepowtarzalność i indywidualność (Świętochowski, 2014). Rodzina może zmieniać swoją strukturę. Od naturalnej, inaczej zwanej biologiczną, gdzie znajduje się dwoje rodziców dziecka, poprzez samotnych rodziców i rodziny zrekonstruowane z macochą lub ojczymem (Song, Benin, Glick, 2012).

Rodzina jest systemem, co oznacza, że jej członkowie razem tworzą nową jakość. W systemie każda osoba oraz relacja ma wpływ na pozostałe osoby i relacje. Wszyscy członkowie rodziny oddziałują na siebie wzajemnie, łączy ich wspólne życie i relacje. Systemowe podejście do rodziny opiera się na pięciu założeniach. Pierwsze założenie dotyczy tego, że części są ze sobą powiązane. Oznacza to, że wszyscy członkowie rodziny są ze sobą związani, co ważne nie zawsze więzami krwi, ponieważ np. dzieci w rodzinie mogą być adoptowane. Drugie założenie określa fakt, że nie można zrozumieć problemu osoby, nie odnosząc go do pozostałej części. Nie powinno się zatem opisywać członka rodziny w izolacji od jego systemu rodzinnego. Trzecie założenie teorii systemowej rodziny określa, że nie można zrozumieć pojedynczej osoby bez odniesienia do systemu, tak też nie można zrozumieć funkcjonowania rodziny bez ujęcia jej w stosunku do całości. Po czwarte rodzina to coś więcej niż suma osób, które ją tworzą, przez co, sposób w jaki funkcjonuje, ma silny wpływ na wszystkich domowników. Piątym założeniem jest ważność wzorców komunikacyjnych. Dzięki takim wzorom rodzice mogą wychowywać i kształtować zachowanie dziecka (Margasiński, 2015; Gwiazdowska-Stańczak, Sękowski, 2018).

Rodzina dla większości osób jest najważniejszą wartością (Okoniewska, 2019b). Co ciekawe ważność rodziny wzrasta w oczach kobiet po pojawieniu się dziecka (Czajka, 2021). Macierzyństwo określane jest najpiękniejszym okresem w życiu a szczególnie jego pierwszy etap – pojawianie się na świecie wyczekiwanego dziecka. Czas ten będzie dla rodziny wielką zmianą, wyzwaniem ale i ogromem radości i miłości. To jak zostanie odebrany będzie zależało od przepracowania tej zmiany, jakości relacji między małżonkami i komunikacji między nimi.

## **1.1. Rodzicielstwo – nowy etap w rodzinie**

Rodzicielstwo to złożony i ciągły proces związany z opieką, poziomem autonomii-kontroli, wsparciem w rozwoju dziecka na wszelkich etapach jego życia (Błasiak, Dybowska, 2010). Rodzicielstwo można opisać za pomocą postaw rodzicielskich i relacji w rodzinie. Dziecko identyfikuje się ze swoimi rodzicami w sposób szczególny, są dla niego najważniejszymi osobami (Błasiak, Dybowska, 2010).

Życie rodzinne składa się z pewnych etapów. Tak jak człowiek dojrzewa i dorasta, tak też rozwija się system rodzinny. Pierwszym etapem jest decyzja o założeniu rodziny, czyli małżeństwo lub wejście w związek partnerski. Nie każda rodzina musi przejść przez wszystkie etapy, np. nie każda para decyduje się na posiadanie dzieci. Nie mniej jednak każda rodzina zmienia się, ponieważ zmieniają się jej członkowie. Młodzi małżonkowie z wiekiem stają się starzejącym się małżeństwem itd. Najczęstsze etapy to młode małżeństwo bez dziecka. Następnie młode małżeństwo z dzieckiem. W tym miejscu można wyodrębnić kolejne etapy życia rodzinnego związane z wiekiem dziecka, czyli rodzina z małym dzieckiem, dzieckiem w wieku przedszkolnym, szkolnym, nastolatkiem. Następnie dziecko opuszcza rodzinę. W późniejszym czasie małżonkowie mogą zostać dziadkami, przychodzi starość. Wszelkie zmiany w systemie rodzinnym są olbrzymią rewolucją, często kryzysem dla jej wszystkich członków. Pojawienie się dziecka jest jednym z największych wyzwań dla całego systemu rodzinnego. Żona oraz mąż mu-

szą podjąć nowe, nieznanym im dotychczas role społeczne i rozwojowe – stają się matką i ojcem.

**Rys. 1. Ścieżka rozwoju młodej rodziny z dzieckiem**



Źródło: Opracowanie własne.

Przejęcie od małżeństwa do rodzicielstwa jest najważniejszym zdarzeniem konstytuującym rodzinę. Pojawienie się dziecka jest kluczowym zadaniem rozwojowym dla młodych rodziców. Sposób w jaki poradzą sobie w nowej roli będzie miał wpływ na jakość ich małżeństwa i kolejne zadania rozwojowe. W fazie rodzicielstwa z małym dzieckiem zachodzą w systemie liczne zmiany. Między innymi wzrasta spójność w rodzinie i zacieśniają się granice. Pojawienie się dziecka wzmacnia więź emocjonalną między małżonkami oraz ich bliskość (Kuryś-Szyncel, 2015).

## 1.2. Relacje w rodzinie

Relacje w rodzinie można opisywać za pomocą takich pojęć jak jakość komunikacji, stopień autonomii–kontroli, tożsamości oraz spójności (Gwiazdowska-Stańczak, Sękowski, 2018). Relacje w rodzinie wpisują się w systemową teorię, ponieważ na przykład dla dziecka są ważne z każdym z rodziców z osobna, z rodzeństwem, ale także wpływ na nie mają relacje pomiędzy

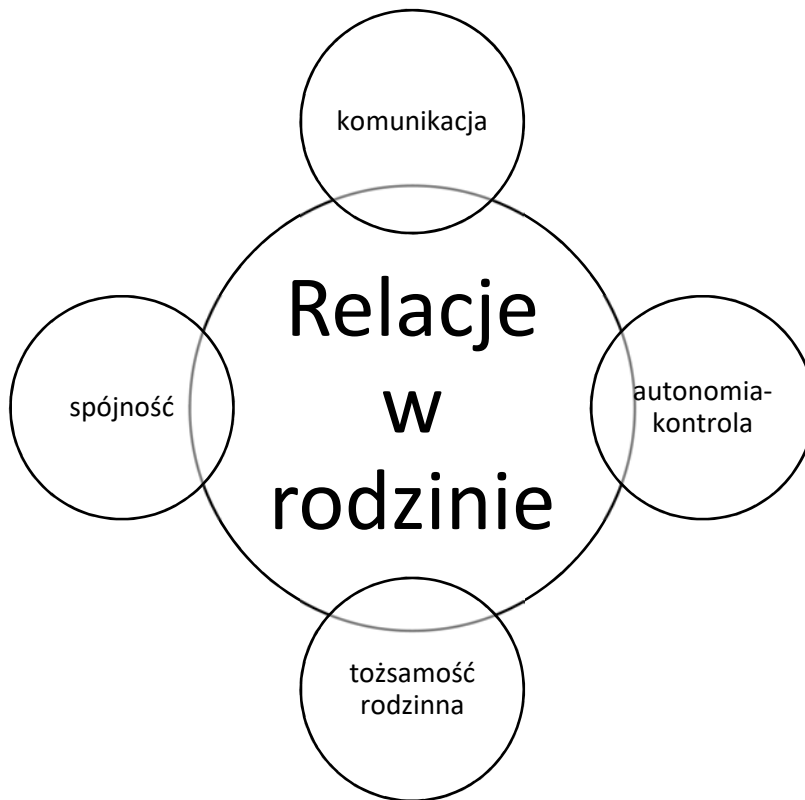
rodzicami (Plopa, Połomski, 2010). Relacje w rodzinie opisuje się za pomocą takich pojęć jak uczucia, myśli, konkretne czynności, wydarzenia i towarzyszące im emocje, a ich właściwości będą świadczyć o mniej lub bardziej bliskich relacjach. Relacje mogą być rozumiane w kategorii wymiany dóbr, ponieważ członkowie rodziny niejako wymieniają się uczuciami, wzajemną miłością, szacunkiem oraz informacjami i usługami (Plopa, 2008).

Podstawą pozytywnych relacji jest komunikacja, odpowiada ona za prawidłową adaptację w rodzinie i środowisku. Pozytywny i otwarty dialog w rodzinie pozwala na dobre zrozumienie się jej członków oraz kształtuje postawy empatii u dzieci. Dobra jakość komunikacji w rodzinie pozwala na zachowanie spójności nawet jeśli pojawiają się problemy, takie jak kryzysy czy choroba. To dzięki umiejętności słuchania, rozmowy udzielane jest wsparcie najbliższym osobom (Kaźmierczak, 2015). Ważnym wymiarem relacji rodzinnych jest jej spójność, która określa jej równowagę i konsekwentność oddziaływań. Wyraża się w bliskich relacjach emocjonalnych. Zbyt niski poziom spójności może prowadzić do wyobcowania (Gwiazdowska-Stańczak, Sękowski, 2018). Odpowiedni poziom spójności oznacza wzajemną życzliwość, mocną więź emocjonalną, zaufanie i wsparcie (Plopa, 2011). Rodzina spójna respektuje prawa każdej należącej do niej osoby. W spójnej rodzinie panują jasne, zrozumiałe i zaakceptowane reguły wspólnego życia. Natomiast niski poziom spójności opisuje nieumiejętne rozwiązywanie problemów, ignorowanie lub zaprzeczanie konfliktom panującym w rodzinie. W rodzinach charakteryzujących się niską spójnością rzadko udziela się sobie wsparcia, a relacje charakteryzują się sztywnością i chłodem emocjonalnym (Plopa, Połomski, 2010).

O jakości relacji w rodzinie świadczy też poziom autonomii–kontroli. Są to dwa przeciwległe bieguny opisujące podejście rodziców do kierowania zachowaniem dziecka. Optymalny poziom daje wysoki poziom autonomii, a niski kontroli. Jest to przejaw akceptacji członka rodziny i poszanowania jego niezależności oraz własnego zdania. Wysoki poziom autonomii zachęca do podejmowania własnych inicjatyw, oznacza, że w rodzinie toleruje się wybory i decyzje pozostałych. Odwrotna sytuacja, kiedy kontrola przewyższa znacznie autonomię, charakteryzuje się ograniczaniem swobód i brakiem

poszanowania prywatności. Akceptuje się tylko te zachowania, które są zgodne z punktem widzenia i zasadami drugiego członka rodziny. Nadmierna kontrola to oczekiwanie bezwzględnego posłuszeństwa i stawianie siebie w roli osoby decydującej, posiadającej absolutną władzę (Plopa, Połomski, 2010).

**Rys. 2. Zmienne składające się na relacje rodzinne wg Plopy**



Źródło: Opracowanie własne.

Ostatnim z wymiarów relacji rodzinnych jest jej tożsamość. Jest to zbiór wszelkich tradycji, wartości i zasad. Wysoki poziom świadczy o akceptowaniu i przywiązaniu jej członków. Dotyczy to na przykład celebrowania wspólnych świąt i obyczajów. Tożsamość wyraża się w respektowaniu wartości moralnych i patriotycznych, które przekazywane są z pokolenia na pokolenie. Jest to ściśle związane z granicami w rodzinie. Ich optymalny poziom odpowiada



za zachowanie własnej tożsamości. Zbyt otwarte granice mogą powodować spadek tej cechy, a w konsekwencji całkowity liberalizm, rozchwianie zasad i wartości. Rodzina nie jest punktem odniesienia przy sporach moralnych, podejmowaniu decyzji w trudnych sytuacjach czy przy rozwiązywaniu problemów (Plopa, Połomski, 2010). Każda rodzina wypracowuje niepowtarzalny klimat oraz tworzy unikalną historię, w której zapisane są przyzwyczajenia i zasady codziennego funkcjonowania. Dzięki temu każdy system jest inny a każdy członek rodziny buduje w sobie jego obraz, który towarzyszy mu całe życie. Rodzina posiadająca silne tradycje i zasady musi być elastyczna, ponieważ w toku życia zmienia się, staje przed nowymi zadaniami i problemami (Gulla, 2010). Tak jak chociażby pojawienie się dziecka.

### **1.3. Relacja matka-dziecko**

Być matką w podstawowym znaczeniu określa urodzenie dziecka lub przysposobienie go. Macierzyństwo określają zadania jakie ma do wykonania kobieta względem swojego dziecka. Macierzyństwo może mieć różne podłoże, np. egzystencjalne, które ma nadać sens życia kobiecie, instynktowne to silna chęć posiadania dziecka czego przeciwieństwem jest macierzyństwo zaprzeczone- kiedy to kobieta nie chce mieć dziecka. Macierzyństwo konformistyczne dotyczy sytuacji w której kobieta decyduje się na dziecko ze względu na presję społeczną i chęć dopasowania się do znajomych. Przychodzi taki moment w życiu, że wszystkie koleżanki mają dzieci więc przestają pasować do ich towarzystwa, w związku z tym sama decyduje się na dziecko. Macierzyństwo pragmatyczne dotyczy myślenia o przyszłych korzyściach z niego wynikających – oczekiwania, iż dziecko zaopiekuje się nami na starość a we współczesnym systemie społecznym np. uzyskiwanie profitów finansowych wynikających z tego tytułu. Istnieje także pojęcie macierzyństwa utraconego, które opisuje sytuację kiedy to kobieta rezygnuje z macierzyństwa na rzecz np. kariery zawodowej (Błasiak, Dybowska, 2010). Szczególnie dotkliwa może być ta ostatnia sytuacja, ponieważ jak pokazują liczne badania z zakresu work-life balance, godzenie roli matki z rolą zawodową jest możliwe i nie

prowadzi do negatywnych konsekwencji dla żadnego obszaru. Wręcz przeciwnie, młode rodziny na rynku pracy radzą sobie lepiej, są bardziej zorganizowani a kobiety bardzo dobrze radzą sobie godzeniu roli zawodowej i rodzinnej (Lachowska, 2008).

Związek matki z dzieckiem jest szczególny i niepowtarzalny. Relacja ta jest wielostronna, bogata w treści oraz niosąca za sobą bardzo ważne konsekwencje. Dziecko, które pojawia się na świecie jest całkowicie bezbronne i niezaradne, potrzebuje matki aby żyć. Oprócz zaspokajania podstawowych potrzeb, takich jak jedzenie i dbanie o higienę, najważniejsze jest w tej relacji zaspokojenie potrzeb miłości, opieki, troski i czułości. Jest to niezbędne dla prawidłowego rozwoju dziecka (Błasiak, Dybowska, 2010).

Przywiązanie w relacji matki i dziecka ma silne podstawy biologiczne. Niemowlę już po urodzeniu wysyła sygnały poprzez uśmiech, płacz, krzyk i ssanie do swojej matki, aby ta podejmowała się opieki nad nim. Dzięki zachowaniom przywiązującym dziecko zaspokaja swoje potrzeby, jest chronione przed niebezpieczeństwem oraz umacnia się unikalna więź między nim a matką. Można wyróżnić trzy style przywiązania w relacji matka-dziecko, jest to styl bezpieczny, lękowo-ambiwalentny i unikający (Plopa, 2014).

### Rys. 3. Style przywiązania

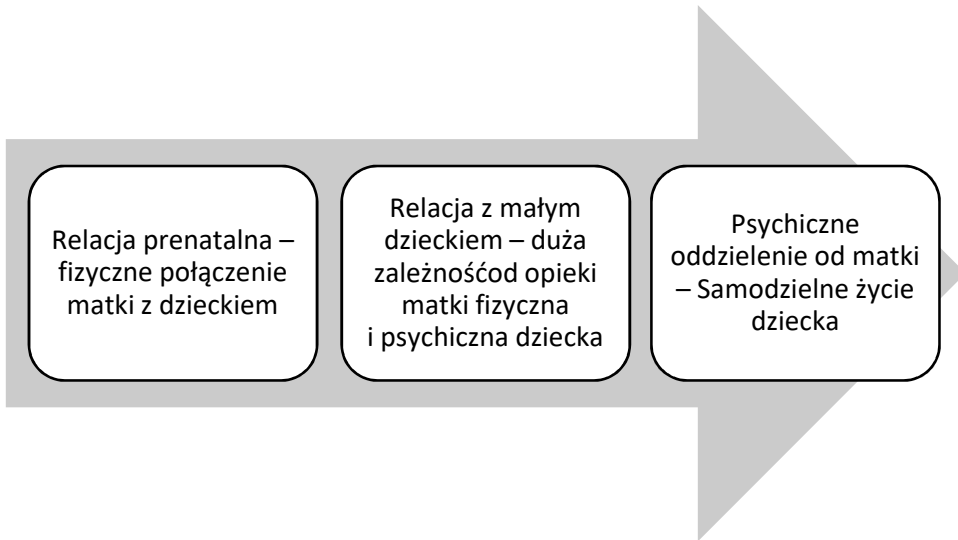
Styl bezpieczny	Styl lękowo-ambiwalentny	Styl unikający
<ul style="list-style-type: none"> <li>•opiera się na zaufaniu dziecka do matki</li> <li>•matka jest dostępna i wrażliwa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•niepewność czy matka jest dostępna</li> <li>•obniżone poczucie bezpieczeństwa</li> <li>•lęk dziecka przed rozstaniem z matką</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•matka jest niedostępna w sytuacjach zagrożenia</li> <li>•unikanie bliskiego kontaktu jako ochrona przed zranieniem</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne.

Niemowlęta, które doświadczają stylu bezpiecznego przywiązania potrafią swobodnie i bezpośrednio ujawniać swoje potrzeby. Jeżeli matka odpowiada na potrzeby bezpieczeństwa dziecka, będzie ono aktywnie dążyło do kontaktu z nią. Niemowlęta uczą się, że okazywanie przez nich emocji jest akceptowane i jest to element społecznej komunikacji. Jest to podstawą do ich rozwoju emocjonalnego (Płopa, 2014).

Relacja matki z dzieckiem zmienia się wraz z wiekiem dziecka. Na początku, jeszcze w czasie prenatalnym są fizycznie połączeni, w momencie porodu dziecko staje się samodzielne fizycznie- samo zaczyna oddychać, jest jednak jeszcze przez długi czas zależne od opieki matki fizycznie i psychicznie. Psychiczne oddzielenie dziecka następuje dopiero w momencie podjęcia przez nie własnego, samodzielnego życia (Braun-Gałkowska, 2008).

**Rys. 4. Ścieżka relacji matki z dzieckiem**



Źródło: Opracowanie własne.

Wczesna relacja matki z dzieckiem kształtująca się w pierwszym roku życia ma znaczący wpływ na rozwój emocjonalny dziecka a nawet jakość jego późniejszych relacji społecznych (Słaboń-Duda, 2011).

## 1.4. Komunikacja z partnerem

Porozumiewanie się jest jedną z podstawowych czynności w życiu człowieka. Komunikujemy się ze sobą w różnych celach i za pośrednictwem różnorodnych kanałów. W procesie komunikacji potrzebny jest nadawca, czyli osoba, która chce coś przekazać. Nadawca posiada pewne intencje, które chce zakomunikować. Kolejną część procesu to komunikat. Jest to treść przekazu wyrażona pod postacią słów, gestów, a nawet milczeniem, które także jest przekazem informacji. Komunikat skierowany jest do odbiorcy, który odczytuje go. Intencją odbiorcy jest zrozumienie nadawcy. Dobra komunikacja, czyli pełne zrozumienie, jest jednym z kluczowych czynników zadowolenia z małżeństwa i pozytywnej atmosfery w rodzinie (Gwiazdowska-Stańczak, 2015).

Dialog w rodzinie jest szczególnym typem komunikacji interpersonalnej. Obejmuje doznania, doświadczenia, uczucia, plany życiowe oraz wydarzenia związane z życiem danej rodziny. Jakość komunikacji między członkami rodziny ma duże znaczenie dla jakości ich więzi, klimatu emocjonalnego i relacji. Bliskość małżonków wzmacnia częstotliwość rozmów. Więzy małżeńskie mogą być źródłem adekwatnego odczytywania niewerbalnych komunikatów, co może znacząco ubogacać komunikację. Dialog w rodzinie ma charakter dynamiczny. Komunikacja w rodzinie podlega przekształceniom związanym z rozwojem osobowym jej członków oraz wkraczaniem rodziny w kolejny etap, jakim jest posiadanie dziecka (Gwiazdowska-Stańczak, 2015). Wartość komunikacji związana jest z kompetencjami społecznymi członków rodziny. Najważniejsze potrzeby psychiczne, takie jak potrzeba swobodnej ekspresji siebie, zrozumienia, akceptacji, miłości są w dużej mierze zaspokajane dzięki rozmowom. Komunikacja w rodzinie jest ważna dla integracji rodziny, a jej brak niszczy zaangażowanie (Braun-Gałkowska, 2008; Gwiazdowska-Stańczak, 2015).

W świetle psychologii rodziny elementy prawidłowej komunikacji są elementami pozytywnych relacji rodzinnych. Szczególne znaczenie mają zdolności do uważnego słuchania. Zwłaszcza kobiety potrzebują być wysłuchane. Opowiadanie mężowi o swoich codziennych problemach i tro-

skach spaja małżeństwo. Kolejne cechy dobrego dialogu opierają się na wzajemności, jasnemu i bezpośredniemu wypowiedaniu się, uczciwości w ujawnianiu informacji o sobie oraz okazywaniu sobie szacunku, to z kolei buduje zdolności przystosowawcze rodziny oraz jej spójność. Komunikacja która jest efektywna przyczynia się do właściwego podziału obowiązków oraz ułatwia renegocjację reguł życia rodzinnego i oparcia ich na zasadzie sprawiedliwości (Gwiazdowska-Stańczak, 2015). Jest to szczególnie ważny element dla młodych matek. Wchodząc w nową rolę rodzicielską zadania i podział obowiązków ulega zmianie co musi zostać omówione przez małżonków. Brak umiejętności poradzenia sobie z kryzysem związanym z nowymi rolami będzie prowadził do konfliktów.

Ujmując rodzinę jako system – podsystem małżonków jest jego pierwotnym elementem. Od jego jakości zależy dobrostan całej rodziny. Jednym z najważniejszych elementów wpływających na jego dobre funkcjonowanie jest wzajemna komunikacja. O jej przebiegu i jakości będą decydowały różne czynniki- między innymi wewnętrzne procesy rozwojowe, etapy życia rodzinnego i związane z nimi wydarzenia oraz procesy kohortowe. Jednym z istotnych wydarzeń życiowych mających duży wpływ na jakość komunikacji między małżeństwem jest pojawienie się dziecka (Harwas-Napierała, 2014).

Podjęcie nowych ról życiowych i reorganizacja rodziny może prowadzić do konfliktów i problemów między małżonkami. Kobieta po porodzie potrzebuje dużo wsparcia od partnera. Bardzo ważna jest jakość komunikacji między partnerami. Wsparcie postrzegane jako część składowa jakości komunikacji oznacza okazywanie drugiej osobie szacunku i zainteresowania. Taka postawa ujawnia się w codziennych rozmowach, kiedy to partner docenia żonę za jej wysiłki, chwali ją za to co zrobiła danego dnia. Bardzo ważne jest poczucie, że partner interesuje się problemami i potrzebami żony. Czas po porodzie, pojawienie się nowego członka rodziny jest szczególnym okresem w życiu kobiety i wymaga dużego poświęcenia. Młoda matka potrzebuje szczególnie poczucia, że mąż interesuje się jej potrzebami które w tym czasie w dużej mierze są deprawowane kosztem dziecka. Oczekuje, że mąż będzie aktywnie uczestniczył w jej życiu, po-

magają rozwiązywać problemy i troszczył się o nią i dziecko nie tylko w trudnych momentach ale także w sytuacjach dnia codziennego. (Plopa, 2008). Zrozumienie i bliskość w komunikacji między małżonkami tworzy się także poprzez zaangażowanie. Komunikacja to nie tylko słowa, to także codzienne gesty. Okazywanie sobie uczuć – przytulanie, całowanie buduje atmosferę bliskości. Kobieta potrzebuje, aby partner podkreślał jej wyjątkowość i ważność. Ważnym elementem zaangażowania w życie rodzinne jest organizowanie i urozmaicanie dnia codziennego. Młode rodziny z małym dzieckiem nie mogą zamykać się w domu lub funkcjonować oddzielnie od siebie z powodu dziecka np. nie pójdziemy gdzieś bo mamy dziecko, musimy zrezygnować z czegoś bo mamy dziecko itd. Po pierwsze muszą starać się nadal mieć czas dla siebie nawzajem oraz możliwie często urozmaicać sobie rutynę dnia codziennego. Dla dobra małżonków warto jest od czasu do czasu wykorzystać babcię lub inną opiekę nad dzieckiem, aby móc wspólnie spędzić czas sam na sam.

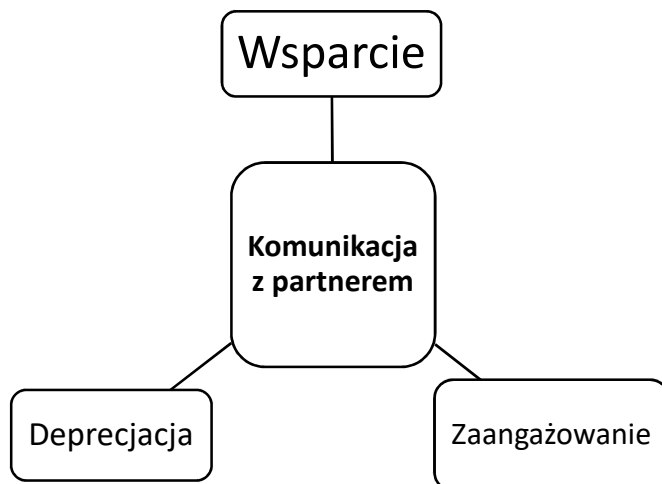
Jedną z najważniejszych umiejętności w każdym związku jest zapobieganie konfliktom i szukanie kompromisów. Jeżeli dojdzie już do kłótni – umiejętność konstruktywnego znalezienia rozwiązania i wspólnej dyskusji. W procesie wspierania się małżonków jakość komunikacji posiada kluczowe znaczenie. Mąż lub żona jest najczęściej wskazywaną osobą, która udziela wsparcia. Dla efektywności wsparcia niezbędne jest zrozumienie, które przejawia się w umiejętności odczytywania komunikatów i odpowiednim reagowaniu. W praktyce oznacza to dostrzeganie potrzeb współmałżonka i zaspokajaniu ich. Nie tylko małżonek, który otrzymuje wsparcie, uzyskuje z tego tytułu pozytywne skutki, ale otrzymuje je również osoba wspierająca, wzmacnia to jej kondycję psychiczną i jakość życia (Hołtyń, 2011).

Negatywną postawą w komunikacji jest deprecjacja, która przejawia się w agresji, chęci zdominowania drugiej osoby, ciągłej kontroli i braku szacunku dla godności partnera (Plopa, 2008).

Jednym z czynników mających znaczenie dla jakości komunikacji w małżeństwie jest jego staż i wiek małżonków. Młodsze pary są bardziej ekspesyjne w uczuciach negatywnych – częściej brakuje im zgody oraz ich wypowiedzi są oceniające. Starsze pary są bardziej zgodne i wykazują się większą

stabilnością a co za tym idzie są bardziej zadowolone z małżeństwa (Harwas-Napierała, 2014).

**Rys. 5. Schemat zmiennych opisujących komunikację z partnerem według metody kwestionariusza Komunikacji Małżeńskiej Kaźmierczak i Płopy**



Źródło: Opracowanie własne.

Satysfakcja z życia kobiet oparta jest także na ich zadowoleniu z życia seksualnego. Dla wielu kobiet jest to wciąż temat wstydlivy. Około połowa badanych kobiet nie chce przyznać partnerowi, że chciałaby czerpać większą przyjemność ze współżycia. Czerpanie przyjemności z seksu przez kobiety jest w wielu środowiskach tematem tabu. Tymczasem wiele z nich otwarcie przyznaje, że udaje orgazm, aby nie urazić swojego partnera. Kobiety obarczone stereotypami nie czują się komfortowo rozmawiając o seksie z partnerem i braku przyjemności. Wskazuje się, że powinno się edukować dorosłych w tematyce seksu, zwłaszcza w zakresie uczenia się otwartego dialogu między partnerami. Partnerzy seksualni powinni śmiało rozmawiać na temat swoich preferencji i upodobań seksualnych, tak aby także kobieta mogła czerpać przyjemność z aktywności seksualnej (Herbenick, Eastman-Mueller, Dodge, Ponander, Sanders, 2019).

## 2. KARIERA ZAWODOWA KOBIEC

Na przestrzeni wieku na role kobiet zawsze oddziaływała epoka, jej kultura, religia, system polityczny oraz środowisko lokalne (Duch-Krzystoszek, 1996). W XIX wieku w wyniku rewolucji przemysłowej i urbanizacji nastąpił wzrost znaczenia pracy i kariery zawodowej w życiu kobiet. Pierwsza i drugo wojna światowa spowodowały, że kobiety zmuszone były zastępować swoich mężów partnerów pozostających na froncie w fabrykach, przemyśle, prowadząc gospodarstwo domowe. W latach 60. i 70. XX wieku umocnienie kobiet na rynku pracy spowodowała fala feminizmu, która spowodowała zmotywowanie kobiet do pracy wyjście poza jedyną rolę życiową – rolę matki, a także zajmowanie stanowisk równorzędnych ze stanowiskami mężczyzn (Sikorska, 2009).

Panie mierzą się z wieloma problemami dotyczącymi stereotypowego postrzegania kobiet w sytuacji pracy. Wyzwania z jakimi mierzy się kobieta związane są z brakiem równego podziału obowiązków domowych, trudnego wyboru: pomiędzy pracą czy rodziną, niechęcią pracodawców do zatrudniania kobiet (stereotypowy pogląd: jako matka istnieje możliwość, że będzie częściej korzystać ze zwolnień lekarskich i urlopów, co może rzutować na jej dyspozycyjność i efektywność w pracy), powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim (Pufal-Stróziak, 2017). Kobiety odczuwają również brak wsparcia ze strony organizacji. Stawiają czoła wielu społecznym zjawiskom. Między innymi są to: szklana ściana (brak dostępu do prestiżowych, dobrze płatnych zawodów, zatrudnienie głównie w sektorach pomocniczych), szklany sufit (niewidzialna bariera, która przeszkadza w awansie, im wyższe stanowisko, tym trudniej jest awansować), szklany klif (praca ko-



biety na stanowisku typowym dla mężczyzn traktowana jest jako niestabilna i trudna do utrzymania), lepka podłoga (dominacja kobiet w zawodach o niskim dochodzie i prestiżu, co wiąże się z brakiem możliwości awansu, osoby je wykonujące tkwią „przylepione” na najniższym poziomie), uciekająca drabina (brak wzajemnej pomocy w środowisku pracy) czy aksamitne getto (kobiety nie są dopuszczane do stanowisk kierowniczych, związanych z produkcją, marketingiem, naukami technicznymi) (Budrowska, 2004). Także można zaobserwować dyskryminację dotyczącą zarobków. Pomimo takich samych kwalifikacji jak mężczyźni otrzymują wynagrodzenie, które wynosi średnio 80% wynagrodzenia mężczyzn (Pufal-Strózik, 2004).

W obecnych latach obserwowany jest trend dużego rozwoju kariery zawodowej kobiet jak i tego iż nabiera ono dużego tempa. Kobiety zatrudniane są na wysokich odpowiedzialnych stanowiskach na szczeblach zarządczych, w polityce, szkole i uczelniach wyższych. Rozwój zawodowy szczególnie ważny jest dla tych kobiet, które pracę nie traktują tylko instrumentalnie stanowiącą wówczas głównie źródło dochodów i środek do zaspokojenia podstawowych potrzeb, ale przede wszystkim jako formę samorealizacji życiowej. Dla takiej grupy kobiet wykonywane zadania w środowisku pracy stanowią cel sam w sobie. Jest to podejście autoteliczne, w którym praca jest źródłem radości, satysfakcji, drogą do samorealizacji i aktywnością, z którą można się osobiście identyfikować (Krause, 2018).

Statystyki wskazują, iż wykształcenie wyższe ma więcej Polek niż Polaków. Biorąc pod uwagę ogół populacji kobiety są zatem lepiej wyedukowane. Posiadają również wysokie kwalifikacje i kompetencje (Christoph, Krause, 2019, s. 187–188). Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) na rok 2020, mówią o tym, że w Polsce wykształcenie wyższe posiada 38% kobiet oraz 26% mężczyzn, co daje nam w różnicę 12 p.p. Kobiety w Polsce coraz częściej podejmują się także zawodów, które we wcześniejszych latach podejmowane były tylko i wyłącznie przez mężczyzn, takich jak na przykład służba mundurowa. Dane GUS na 2020 r. przedstawiają, że w formacjach mundurowych służb podległych MSWiA służbę pełni ponad 25 tys. kobiet co stanowi ponad 15% ogólnej liczby funkcjonariuszy, a Pań w służbie mundurowej nadal przybywa. Jak podaje Europejski Urząd Statystyczny,

Polska zajmuje także drugie miejsce w UE pod względem udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych. Kobiety w Polsce zajmowały 44% takich stanowisk w III kwartale 2020 roku. Zauważyć możemy także, że feminizacji ulega zawód lekarza, aż 60% osób znajdujących się na tym stanowisku jest płci damskiej. Proces przemian społecznych związanych z wkroczeniem kobiet na rynek pracy ciągle trwa i obejmuje zarówno sferę zawodową, jak również prywatną. Dla coraz liczniejszej grupy Polek ważne jest zdobycie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, stabilne zatrudnienie, które jest podstawą przy podejmowaniu decyzji o urodzeniu dziecka (Pufal-Struzik, 2017, s. 242–257).

Kobiety są ambitne i dobrze wiedzą, że muszą włożyć więcej wysiłku niż mężczyźni aby osiągnąć sukces zawodowy. W pracy potrafią być bardziej obowiązkowe, dokładne i silniej zmotywowane. Mają także silne poczucie odpowiedzialności za swoje dzieci, nie chcą stracić pracy, co motywuje je do dbania o realizację obowiązków zawodowych na najwyższym poziomie. Dysponując dużą podzielnością uwagi, potrafią łączyć różne role (Pufal-Struzik, 2017, s. 242–257). Współczesny świat daje kobietom możliwość samorozwoju, stawia jednak przed nimi wiele barier, które stanowią znaczne utrudnienie w rozwoju zawodowym kobiet na całym świecie.

Zatem jak obecnie wygląda kariera zawodowa kobiet? Otóż sprawa jest o tyle trudna, że pandemia SARS-CoV-2 spowodowała swoistą regresję nieznacznie zwykłej tendencji ukazującej rolę kobiety na rynku pracy. Eksploracji tego obszaru podjęła się Ewa Krause, a wyniki swoich badań zawarła w publikacji pt. *Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii*. Badaczka przedstawia proporcję rozkładu zatrudnienia kobiet (65,3%) i mężczyzn (80,7%) na stanowiskach kierowniczych. Jednocześnie używając pojęcia „Matka Polka Pandemiczna” zauważa, że w trudnym czasie obostrzeń związanych z pandemią wiele kobiet pozostało w domach pełniąc rolę domowych nauczycielek, organizatorek czasu wolnego, jednocześnie starając się wypełniać swoje domowe obowiązki. Krause w swojej pracy przedstawia szereg niepokojących danych (w badanej populacji): 39% kobiet deklaruje, że musi wykonywać obowiązki domowe oraz zawodowe jednocześnie, a 12,5% kobiet deklaruje, iż w trakcie trwania zasiłku opiekuńczego czy urlopu była

aktywna zawodowo, odpowiadając w ten sposób na oczekiwania pracodawcy. Badaczka zauważa, iż w Polsce pozycja zawodowa kobiet jest słaba porównując ją do całej Unii Europejskiej. Z badań wynika, iż 24% badanych Europejki z uwagi na sytuację pandemii nie mogło poświęcić uwagi wykonywaniu pracy zawodowej w porównaniu do 13% mężczyzn (Sioma-Makowska, Urbańska, Zborowska, 2021). Jednocześnie inny badacz Zygmunt Bauman, w swojej pracy ujawnia opinie Brytyjczyków w kwestii aktywności zawodowej kobiet. Otóż badacz zauważa, że dla wielu kobiet decyzja o założeniu rodziny i posiadaniu dzieci koliduje z rozwojem kariery zawodowej oraz ich wolnością osobistą. Dzieci traktowane są jako obciążenie finansowe. Zaledwie 12% badanych kobiet i 22% badanych mężczyzn potwierdza, iż dzieci mogą dawać kobietom poczucie spełnienia rodzicielskiego. Zatem widać duży rozdźwięk kulturowy pomiędzy badaniami przeprowadzonymi w Polsce, a badaniami przeprowadzonymi w Anglii. Zdecydowanie w naszej ojczyźnie mimo wszystko nadal wartość rodziny ma bardzo duże znaczenie (Leśniak-Moczuk, 2015).

## 2.1. Godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym – *Work-life balance*

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i pozazawodowym, pomiędzy karierą i jej rozwojem a relacjami rodzinnymi, odpoczynkiem, zdrowiem i duchowością zwana jest *Work-life balance*. Oznacza to balansowanie pracy i czasu poza pracą (życia rodzinnego/aktywności własnych) w taki sposób, który będzie nam najbardziej odpowiadał. Pojęcie to należy rozumieć i rozważać na trzech wymiarach:

**Wymiar czasu** – ważna jest proporcja ilości czasu spędzonego na wypełnianiu zobowiązań pracowniczych i czasu „wolnego”. Czy czas poza pracą jest przeznaczony na odpoczynek? Czasu straconego w pracy i w domu nigdy nie można odzyskać.

**Wymiar energii (siły)** – jak dalece praca wyczerpuje siły i nie pozostawia ich na wykonanie obowiązków domowych? Czasami wyczerpująca praca może sprawiać więcej przyjemności niż bierny odpoczynek w domu.

**Wymiar gratyfikacji materialnej** – pytanie co bardziej się opłaca: nie być w pracy (absencja, pozorowanie pracy), czy też odwrotnie – nie być w domu, poza pracą. W przypadku dylematu kobiet po porodzie może być tak, że sprawowanie opieki nad dzieckiem i pozostanie poza pracą jest bardziej satysfakcjonujące i dochodowe ze względu na koszty opieki nad dziećmi (Ratajczak, 2021).

Wydatek energetyczny w czasie wykonywania pracy powoduje poczucie zmęczenia i wyczerpania emocjonalnego. Tylko po odpoczynku będzie możliwość odzyskania energii i kontynuowania pracy. Odnowa sił jest bardzo ważna w codziennym funkcjonowaniu, jest rodzajem aktywności którą wykonujemy w czasie wypoczynku (biernego lub czynnego) jak i w czasie snu. Nie zawsze czas po powrocie po pracy jest przeznaczany na odpoczynek, wymagania pracy w czasie wolnym interferują z innymi obowiązkami. Brak możliwości pozostawiania człowiekowi na tak zwanym „luzie” *unwind* powoduje ciągłe wydzielanie adrenaliny i pracę serca co może mieć negatywne skutki zdrowotne (Zijstra, Sonnentag, 2006). Zaburzenia harmonii na linii praca–życie, może doprowadzić do poważnego pogorszenia zdrowia psychicznego człowieka. Badania pokazują, że im wyższe nasilenie tej sprzeczności tym wyższy jest poziom doświadczanego stresu zawodowego oraz większe ryzyko wypalenia zawodowego (Bedeian i in. 1988; Netemeyer, 2004; Noor, 2002).

W amerykańskich badaniach dotyczących problematyki tego rozdziału (Henion, Ryan, 2013) analizowano jakie obszary funkcjonowania pozazawodowego są w największym stopniu zaburzone przez pracę. Przebadano 5000 absolwentów Michigan State University gdzie 70% z nich znajdowało się w związkach małżeńskich i partnerskich a około 44% miało więcej niż jedno dziecko. Stwierdzono, że trzy strefy życia pracowników pozostawały w konflikcie z pracą: zdrowie (ćwiczenia, wizyty u lekarza),

rodzina oraz wypoczynek. Rezultaty były podobne w rodzinach z własnymi rodzinami, jak i bez. Wyniki te argumentują na poparcie popularnej współczesnej tezy, że *work life-balance* nie ogranicza się jedynie do harmonijnych relacji między pracą a rodziną, a jest to pewnego rodzaju stan równowagi między funkcjonowaniem zawodowym a prywatnym pracownika.

W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat widać duże zainteresowanie zagadnieniem wzajemnych oddziaływań między sferą życia zawodowego a rodzinnego (Greenhaus i in., 2003; Quick i in., 2004). Obecne trendy wskazują na coraz częstszy model partnerstwa w rodzinie. Przemiany w rolach społecznych kobiet i mężczyzn wiążą się z odchodzeniem od tradycyjnego podziału obowiązków związanych z płcią. Obserwuje się wzrost liczby zarówno kobiet i mężczyzn zaangażowanych w codzienne funkcjonowanie, wychowywanie dzieci, występowania aktywności zawodowej u obojgu partnerów (często w pełnym wymiarze czasu), sprawowanie opieki nad osobą/ rodzicem w podeszłym wieku. Coraz mocniej odznaczają się oczekiwania społeczne odnośnie wzrostu indywidualnych aspiracji pełnionych ról społecznych (Perry-Jenkins i in., 2000). W krajach europejskich podejmuje się działania mające na celu wsparcie w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych (Sadowska-Snarska, 2014). Warto zwrócić uwagę, iż wielu badaczy zajmujących się tym zagadnieniem rozpatruje go na gruncie konfliktu który wiąże się z trudnością przyjmowania wielu ról. Według badaczy podejmujących ten problem do konfliktu dochodzi wtedy, gdy wymagania stawiane rodzinie i pracy są ze sobą niezgodne (Greenhaus, Beutell, 1985). Wsparcia udzielać może zarówno państwo, dzięki odpowiednim przepisom prawnym jak i pracodawca, który będzie tak kształtował organizacyjne środowisko firmy, aby nie godziło w życie rodzinne pracownika (Sadowska-Snarska, 2014). Konflikt ról dotyczy czasu, który osoba poświęca fizycznie, ale również psychicznie (np. myślenie o problemach w pracy, które rzutuje na brak koncentracji na rodzinie). Konflikty dotyczą także napięć związanych ze stresem utrudniającym efektywne funkcjonowanie w obydwu rolach. Istnieje także konflikt zachowań, jeśli osoba inaczej postępuje w roli rodzinnej i zawodowej (Lipińska-Grobelny, 2014).

We współczesnym społeczeństwie kobieta pełni wiele ról, a także wykonuje zadania które odpowiadają aktywnościom z pogranicza życia domowego, pracy, hobby, zainteresowań i innych. Tempo życia jest coraz szybsze, mamy coraz więcej zadań do wykonania. (Hobfoll, 2006) wskazuje na coraz większe tempo zmian. Obserwujemy ciągły rozwój nowoczesnych technologii, globalizacji świata za którymi jednostka nie zawsze potrafi nadążyć. Wiąże się to z odczuwaniem lęku i stresu spowodowane zagrożeniami psychologicznymi np. presją czasu, przeciążeniem pracą, nieprzyjemną atmosferą w pracy, trudnością w pogodzeniu roli życiowej z rolą zawodową. Zagrożenia te w perspektywie ewolucji a także wejścia kobiet w świat rynku pracy są stosunkowo nowe i kobiety uczą się dopiero skutecznie sobie z nimi radzić. Kobiety często wykonują pracę na dwóch etatach: w pracy i prowadząc gospodarstwo domowe lub opiekując się dziećmi.

Wiele badań dotyczy różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami. Różnic związanych nie tylko z fizycznymi ograniczeniami kobiet, ale również psychicznymi wynikającymi na przykład z budowy mózgu. Warto podkreślić fakt, że różnice w biologicznej budowie mózgu obu płci takie jak mniejsza objętość mózgu kobiet w stosunku do mężczyzn nie mają wpływu na jakość mózgu – intelekt kobiet (Auletta, 2011). Kobiety cały czas dążą do tego, aby przełamać niesprawiedliwość społeczną wynikająca z podziału płci. Oczywiście powinno być, że kobieta ma równe szanse na rozwój intelektualny, zawodowy, rodzinny. Jednak wiele przykładów w różnych kulturach wskazuje na przypisywanie kobietom sztucznego schematu roli osoby zajmującej się rodziną i dbaniem o atmosferę domu bez możliwości rozwoju w innych dziedzinach życia (Cunningham, 2005). Można sądzić, że źródłem konfliktu rodzina–praca wśród współczesnych kobiet są formułowane wobec nich sprzeczne oczekiwania społeczne (kobieta matka, kobieta pracownik) dotyczące realizowania obowiązków rodzinnych i odnoszenia sukcesów zawodowych (Duberley, Carrigan, 2013).

Poniżej zostały przytoczone propozycje dotyczące uzyskania równowagi pomiędzy pracą i życiem poza pracą zaproponowane przez studentów III roku Psychologii na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach na wykładzie z Psychologii Pracy w 2020 roku.

### **Propozycje zadbania o własny *Work life-balance*:**

- rozplanować sobie dokładnie czas, przykład: wieczorem każdego dnia zapisywać od której do której godziny pracujemy następnego dnia, co możemy robić po pracy aby te granice się nie zacierały,
- uwzględnić dodatkowy zapasu czasu przy planowaniu jakiejś czasochłonnej czynności, ograniczy to frustrację w sytuacji niepowodzenia,
- zaplanować aktywności poza domem, albo taki odpoczynek jaki jest dla nas najbardziej skuteczny,
- ustalić priorytety – czasem wydaje nam się że wszystko jest bardzo ważne, a tymczasem tracimy czas na rzeczy które w rzeczywistości nie są tak istotne jak nam się wydaje,
- rozwijać hobby/pasje czy zainteresowania – niezwykle ważne jest to aby mieć odskocznie od pracy, móc się zrelaksować i skupić na czymś innym, robić coś co przynosi nam satysfakcję i powoduje pozytywne emocje, a także obniża stres,
- zadbać o własny odpoczynek, należy pamiętać ze jesteśmy bardziej produktywni robiąc przerwy w pracy, nie warto tak zwanie „zarywać nocy”.
- zadbać o podstawowe potrzeby ciała – odpowiednią ilość snu, ruchu, prawidłową dietę. Przyczynia się to do zachowania zdrowia i energii, a także bardziej efektywnego wykonywania pracy, nauki i innych obowiązków,
- wyeliminować złodziei czasu (social media, oglądanie seriali, Interent) oraz szukanie czynności zastępczych,
- przy podejmowaniu poważnej decyzji postępować w zgodzie z samym sobą, ale i również brać pod uwagę potrzeby najbliższych,
- nie zajmować się kilkoma czynnościami jednocześnie – na przykład nie należy podczas czasu spędzanego z rodziną patrzeć w telefon, sprawdzać skrzynki e-mailowej i wiadomości z pracy albo czytać materiałów do pracy albo szkoły. Zajmując się kilkoma czynnościami naraz, jest prawdopodobne, że żadna z tych czynności nie będzie wykonana efektywnie, a jednocześnie będziemy mieli poczucie, że żadnej z tych czynności nie oddaliśmy się w całości i coś ważnego mogło nam umknąć,

- rozważyć, jaka forma etatu będzie najbardziej optymalna – czy na pewno konieczny jest cały, czy niepełny? Czy nadgodziny są mi potrzebne, w jakiej ilości? Co, jeśli odmówię ich przyjęcia?
- przygotować sobie w pracy przestrzeń oraz nastawić się na silne skupienie (np. usunąć dystraktory), tak by zminimalizować ilość pracy przenoszonej do domu,
- nauczyć się przyjmować pomoc, kiedy jest możliwa, by wykonać zadanie sprawniej.

## 2.2. Powrót do pracy po porodzie

W literaturze często pojawia się pytanie o podobieństwa lub różnice kobiet i mężczyzn, tkwiące nie w czynnikach biologicznych ale społeczno-kulturowych. Nie znaleziono jednoznacznego potwierdzenia związku między czynnikami biologicznymi a zróżnicowanymi zachowaniami społecznymi mężczyzn i kobiet. Bardzo ważną rolę odgrywają tu doświadczenia społeczne nabywane przez reprezentantów obu płci (Connell, 1987). Badania pokazują że kobiety w Polsce i na świecie mają lepsze wykształcenie od mężczyzn i od 2000 roku więcej z nich dysponuje dyplomem wyższej uczelni. Wraz z lepszym wykształceniem rosną aspiracje zawodowe kobiet, chcą rozwijać się w pracy zawodowej i coraz częściej nie wynika to wyłącznie z pobudek materialnych czy też zarobków ich mężów. Zwłaszcza młode kobiety o średnim i wyższym statusie zawodowym nie chcą rezygnować z pracy, ponieważ jest ona dla nich miejscem indywidualnego rozwoju, poczucia spełnienia i samorealizacji, podwyższenia ich pozycji społecznej i satysfakcji osobistej (Kotlarska-Michalska, 2011, s. 26).

Decyzja o założeniu rodziny, urodzeniu dziecka zależy od wielu czynników takich jak gotowość psychiczna, planów życiowych, hierarchii wartości oraz osiągnięciu pewnego standardu osobistego i finansowego. Badania prowadzone w 2017 roku wśród kobiet wskazują iż uzależniały one decyzje głównie od znalezienia odpowiedniego partnera (70%), stabilizacji rodzinnej



(67%), ale także zadowolającej sytuacji mieszkaniowej (57%) oraz stałej pracy (51%) (Sobolewska-Popko 2018). Badania z 2019 roku potwierdziły wpływ wielu motywów do posiadania potomstwa. W badaniu wzięło udział 207 kobiet posiadających dzieci. Ich opinia wskazuje na wiele czynników między innymi taki jak dojrzałość do pozostania matką. Czynnikiem ten jest bardzo znaczący ponieważ podkreśla możliwość wyboru przez kobiety i świadomość planowania ciąży a także godzenia czasu bycia mamą i pracą zawodową. 20% kobiet zaznaczyło iż nie planuje zachodzić w ciążę. Następnie wskazały czynniki: stabilizację zawodową i finansową, zawarcie związku małżeńskiego, namowę przez osoby z bliskiego otoczenia. Urodzenie dziecka wiąże się z nowymi obowiązkami związanymi z małym człowiekiem a czas przeznaczony na inne czynności znacznie maleje. Dodatkowo zapytano kobiety które brały udział w badaniu czy po urodzeniu dziecka czas poświęcony na zainteresowania został ograniczony? Ponad 55% kobiet stwierdziło, że ma znacznie mniej czasu na zajęcia pozadomowe a także ok 80% pań była aktywna zawodowo i posiadały jedno dziecko. Wyniki te mogą wskazywać na to, że kobiety posiadające pierwsze dziecko mają mniejsze doświadczenie w organizacji swojego czasu związanego z karmieniem, kąpaniem, przewijaniem i zabawą z dzieckiem. Opinię tę potwierdza 44% badanych, posiadających 2–3 dzieci, które wskazały, że potrafią pogodzić wychowywanie dziecka, pracę i czas dla siebie (Znamirowska, 2019, s. 60).

Dłuższe pozostawanie bez pracy niekorzystnie wpływa na zdrowie psychiczne kobiet. Z badań GUS z 2018 roku wynika że większość kobiet posiadających dzieci pracuje zawodowo. Powodem pozostawania bez pracy kobiet w wieku produkcyjnym jest właśnie fakt posiadania potomstwa. W IV kwartale 2017 r. ten powód wskazało prawie 80% wszystkich kobiet biernych zawodowo, w tym niecałe 19% w wieku 25–34 lata, 76% kobiet i tylko 21% mężczyzn w wieku 35–44 lata oraz 53% kobiet i około 12% mężczyzn w wieku 45–54 lata (GUS, 2018). Dodatkowo warto zaznaczyć, że duży wpływ na podejmowanie zatrudnienia ma wiek dzieci. Zdecydowanie małe dzieci w wieku żłobkowym, przedszkolnym z racji małej samodzielności wymagają więcej opieki niż dzieci starsze chodzące do szkoły. Aktywność zawodowa zmienia się również od ilości posiadanych dzieci,

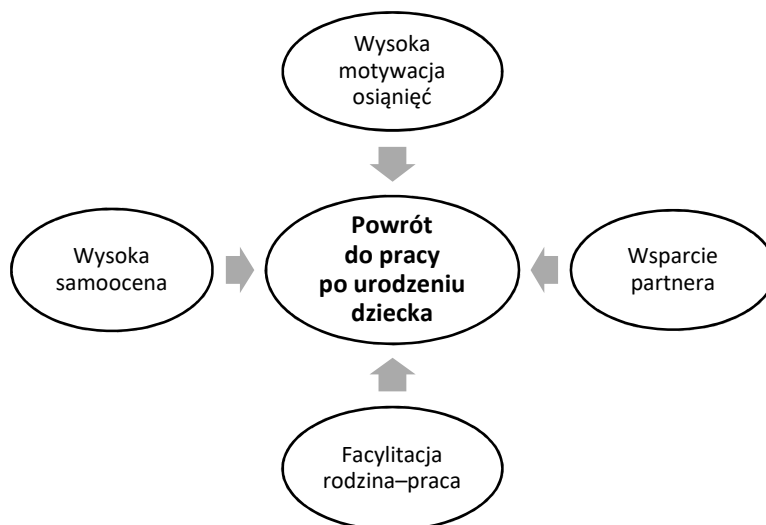
ponad 75% kobiet pracujących nie posiada dzieci natomiast 55% to kobiety pracujące posiadające troje lub większą liczbę pociech. Zależność ta wynika również od aspiracji zawodowej i finansowej rodziców, a także wsparcia rodziny i przyjaciół w wychowaniu dzieci (Rękas, 2017). Na decyzję o podjęciu pracy lub powrocie na ścieżkę zawodową ma wykształcenie oraz tryb studiów. Studia w trybie niestacjonarnym (wieczornym lub weekendowym) pozwalają na godzenie nauki z pracą i życiem rodzinnym. Wśród badanych kobiet przez Milenę Kurowską około 70% podjęło pracę zawodową podczas studiów (Kurowska, 2019). Badane kobiety podejmowały studia pozwalające na zdobycie wykształcenia w zawodzie, który chciały wykonywać. Dla 70% badanych studia były zgodne z zawodem, jaki wykonywały lub chciały wykonywać, a 30% to osoby które jeszcze szukały swojej drogi zawodowej. Wybranie zawodu w myśl wychowania dzieci wiąże się z feminizacją wybranych gałęzi gospodarki. W sektorze publicznym pracuje znacznie więcej kobiet niż w sektorze prywatnym, a kobiety stanowią tak ok 60% ogółu pracowników. W sektorze publicznym kobiety odczuwają większą stabilizację zatrudnienia, możliwość porozumienia się z pracodawcą np. co do elastycznych godzin, sytuacji awaryjnych w domu. W 2018 r. najbardziej sfeminizowanymi sektorami gospodarki były: służba zdrowia i pomoc społeczna (82,9% kobiet), edukacja (79%), hotele i gastronomia (66%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (66,5%), oraz administracja publiczna, obrona narodowa i ubezpieczenia społeczne (ZUS) – 64,4% (GUS, 2019, s. 248).

Faktem jest, że obecnie wiele organizacji oficjalnie promuje chęć pomocy rozwoju zawodowego kobiet, także kobiet powracających na rynek pracy po porodzie ale niekoniecznie są one wdrażane w życie (Catalyst, 2007). Poza tym ciągle istnieją różnice między płciami w zakresie poziomu wynagrodzeń, możliwości awansu zawodowego, otrzymywania premii uznaniowej. Kobiety zarabiają średnio około 80% tego, co mężczyźni zarabiają średnio w Stanach Zjednoczonych i innych krajach zachodnich (Blau i Kahn, 2007; Blau i Kahn, 2016; Ridgeway, 2011). Największe różnice dotyczą kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach i w niektórych przypadkach wynoszą nawet 1/3 wartości wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku i w tej samej firmie (Titkow, 2003). Segregacja płciowa *gender segregation* cały czas ma bardzo

duży wpływ na zarobki kobiet. Koszty finansowe, psychologiczne i społeczne jakie musi ponieść kobieta decydująca się na przerwę w zatrudnieniu związaną z macierzyństwem pokazuje szereg badań takich jak (Avellar, Smock, 2003; Shoba, Thankam, Vani, 2004; Gash, 2009; Petersen i in., 2011). Kobiety nie zawsze mają możliwość wznowienia pracy po urodzeniu dziecka, czasami podejmują pracę ale na poziomie odnoszącym się do swoich kwalifikacji i umiejętności lub w ogóle związanym z wykształceniem lub doświadczeniem zawodowym (Shaw i in., 2000). To dlaczego tak się dzieje nie jest związane tylko z kwestią polityczną danego kraju ale wielu czynników kulturowych (Marks i Houston, 2002).

Autorki monografii w badaniach własnych ujęły czynniki które związane są z chęcią powrotu matki do pracy. To co powoduje że mama dziecka podejmuje chęć albo wrócić na rynek pracy to jej wysoka motywacja osiągnięć, wysoka samoocena, wsparcie ze strony partnera/ojca dziecka oraz facylitacja dom-praca. Poniższy rysunek nr 6 dotyczy zmiennych u matek, które podejmują decyzję o powrocie do pracy po porodzie.

**Rys. 6. Schemat układu zależności zmiennych u matek, które podejmują decyzję o powrocie do pracy po urodzeniu dziecka**



Źródło: Opracowanie własne.

### **Dlaczego warto wspierać i zatrudniać mamy?**

- Pozyskanie pracownika z dużym stażem pracy,
- Pozyskanie pracownika doświadczonego w wykonywaniu wielu obowiązków,
- Matki są efektywne i zorientowane na zadaniu ponieważ chcą wrócić do dziecka,
- Kompetencje miękkie, które matki rozwijają w trakcie opieki nad dziećmi, takie jak empatia, organizacja, umiejętność rozwiązywania konfliktów, wielozadaniowość, wpływają pozytywnie na pracę zespołów,
- Kobiety posiadające dzieci posiadają doświadczenie życiowe które przekłada się na kompetencje wykorzystywane w wielu pracach.

### **Korzyści systemowe (Raport Pracuje i wychowuje 2020/2021):**

- Większe zatrudnienie wśród kobiet to korzyści dla naszej gospodarki. Według szacunków McKinsey&Company nasze PKB może być wyższe o 270 mld złotych w 2025 roku, jeśli więcej kobiet podejmie pracę,
- Krótsze przerwy zawodowe to mniejsze zagrożenie długotrwałym bezrobociem. A dla państwa redukcja kosztów związanych z aktywizacją zawodową osób mających problemy ze znalezieniem zatrudnienia,
- Aktywizacja kobiet pozostających poza rynkiem pracy, zarówno niań zatrudnionych „na czarno”, jak i bezrobotnych matek to szansa dla nich na zabezpieczenie socjalne na okres wieku emerytalnego, a dla państwa mniejsze koszty związane z wypłacanymi zasiłkami.

## **2.3. Satysfakcja i zaangażowanie w pracę**

Satysfakcja z pracy przekłada się na wszystkie sfery życia człowieka jest ważnym aspektem życia kobiety jak i kobiety-matki. Subiektywne szczęście może być wyznacznikiem przyjemności z wykonywanej pracy. Zadowolenie z pracy jest uczuciową reakcją przyjemności lub przykrości, doznawaną

w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról (Strelau, 2007). Praca jest systemem złożonym z wielu elementów, z których każdy stanowi źródło innego aspektu jej satysfakcji. Pracownicy mogą być zadowoleni z pewnych warunków, ale niezadowoleni z innych. Można lubić swoją pracę i czuć się w niej dobrze, a równocześnie nie lubić współpracowników lub mieć innego rodzaju zastrzeżenia (Okoniewska, 2019c).

Pojęcie satysfakcji z pracy związane jest z bardziej ogólnym zagadnieniem, jakim jest problematyka jakości życia. Jakość życia jest dość silnie zakorzeniona w społecznej świadomości, często używana jest intuicyjnie, gdy mowa o zadowoleniu z życia, dobrym lub złym samopoczuciu, radości odczuwanej z posiadania pożądaných przez nas przedmiotów, satysfakcjonujących związkach z innymi ludźmi. Odpowiedź na pytanie jak rozumiana jest jakość życia? będzie uzależniona od tego, co dana osoba rozumie pod pojęciem „szczęście”. Dla jednych, bowiem bycie szczęśliwym to duże zasoby materialne, oznaczające wysoki status społeczny, kiedy dla innych będzie to miało małe znaczenie, a odpowiedź na zadane pytanie będzie bardziej zależała od liczby i jakości relacji interpersonalnych (Czapiński, 2013). Czynniki jakości życia są rozumiane jako zakres odczuwanego szczęścia, satysfakcji, ogólnego zadowolenia z życia oraz poziom i powiązanie możliwości pełni własnego rozwoju. Wskaźniki jakości życia możemy zmierzyć obiektywnie, niejako z zewnątrz, oraz subiektywnie. Do czynników obiektywnych zaliczana jest: wysokość dochodów, zdrowie somatyczne, warunki mieszkaniowe, czy angażowanie się w działalność społeczną. Czynniki subiektywne, czyli wewnętrzne, to chociażby odczuwana satysfakcja z życia rodzinnego, satysfakcja z pracy, zadowolenie z tego, co człowiek osiągnął w trakcie swego życia (Brzezińska, Piotrowski, 2008).

Jak podkreśla Jacek Jadacki bezkrytyczne szczęście polega na tym, że stawiamy sobie w życiu wiele wartościowych celów, które jesteśmy w stanie realnie osiągnąć i które powodują że po ich realizacji czujemy się zadowoleni i spełnieni. Autor podkreśla, że powinniśmy określić ile celów jesteśmy w stanie zrealizować – nie może być ich zbyt dużo ale również zbyt mało. Tylko dostatecznie osiągalna przez nas liczba spowoduje w nas poczucie spełnienia (Jadacki, 2011).

Praca zawodowa jest jednym z czynników dobrostanu psychicznego, wykonywanie określonej pracy lub pozostawanie w sytuacji bezrobocia wpływa na funkcjonowanie społeczne. W badaniu prowadzonym w 2009 roku w Polsce w celu ustalenia profili kompetencyjnych osób pracujących i bezrobotnych wzięło udział 228 osób, w tym pracujących w tak zwanych zawodach pomocowych związanych z pomaganiem innym ludziom oraz osoby bezrobotne (Czechowska-Bieluga, Kanios, Sarzyńska, 2009). Badania wykazały, że nie ma istotnych różnic między pracującymi i bezrobotnymi w zakresie ogólnego poziomu do pracy ( $p < 0,093$ ). Istotne różnice wystąpiły natomiast w zakresie interpersonalnych motywatorów ( $p < 0,001$ ). Dla osób pozostających bez pracy głównym źródłem motywującym była potrzeba uporządkowania własnego życia (45%), dla pracujących zainteresowanie zadaniami zawodowymi oraz pozytywny stosunek wobec pracy (22,32%). Istotnymi aspektami jest również pozytywne postrzeganie siebie oraz potrzeba kontaktu z innymi osobami. Badania wśród tych samych osób nad źródłem zadowolenia bądź niezadowolenia z pracy (satisfakcja z pracy) wykazały, że inne czynniki wyznaczają jego poziom wśród obu grup. Dla osób pracujących najważniejsze okazały się warunki pracy (24,76%), natomiast dla bezrobotnych kluczowe jest wynagrodzenie (24,36%). Badania wskazały, że średnio co piąty pracujący i prawie co piąty bezrobotny był zdania, że praca umożliwia realizację kariery. Dla nielicznych praca stanowiła normę społeczną, obowiązek, albo źródło stresu.

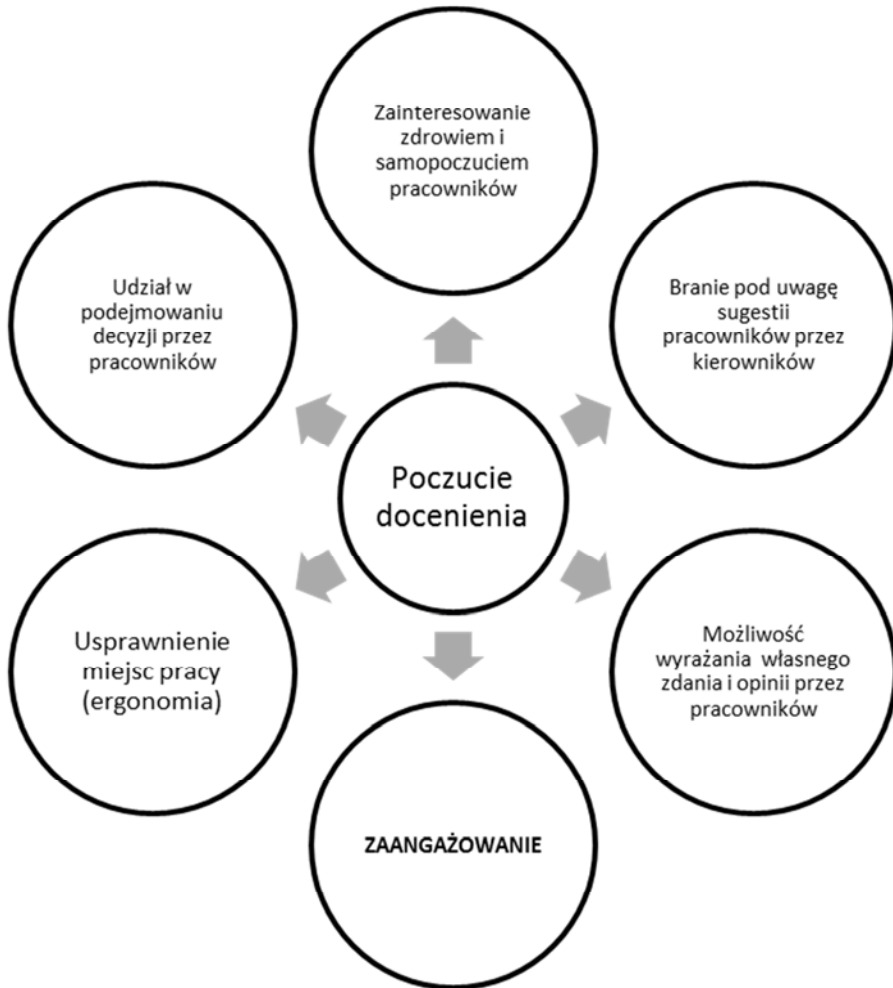
Zaangażowanie w aktywność zawodową ma duże znaczenie dla funkcjonowania i zdrowia psychicznego pracowników. Obecne zainteresowanie problematyką zaangażowania w pracę ma związek przede wszystkim z przemianami na współczesnym rynku pracy. Zdaniem wielu badaczy, globalizacja ekonomiczna i rozwój technologiczny, który umożliwia umiejscowienie zakładów produkcyjnych w krajach oferujących tak zwaną „tanią siłę roboczą”, są źródłem silnej presji wśród wielu krajów w kierunku obniżania kosztów pracy (Reich 1996, s. 163; Thurow 1999, s. 47–48). Efektem takiego stanu rzeczy jest coraz większa popularność alternatywnych zwanych elastycznymi formami zatrudnienia. Takie formy zatrudnienia są oparte na odmiennych warunkach niż te, które obowiązują w tradycyjnym modelu pracy na pełnym

etacie. Psychologowie (Burris, 1983; Feldman, 1996; Johnson, Johnson, 2000a, 2000b) zauważali, że konsekwencją niepełnego wykorzystania potencjału roboczego a co się z tym wiąże brakiem zaangażowania jest źle wykonywanie pracy, brak zadowolenia, pojawienie się odczucia frustracji, zachowania wycofania a także depresji. Borgen (1988) prowadząc badania zauważyli że robotnicy pracujący poniżej swoich kwalifikacji są mniej oddani swojej pracy i organizacji a nawet działają na szkodę firmy.

Brak zaangażowania w wykonywaną pracę jest związane z niedostosowaniem posiadanych kwalifikacji. Badania związane z tą tematyką dotyczą ogólnego pojęcia niezgodności z kwalifikacjami *underemployment*, tłumaczonej jako nie w pełni wykorzystanie siły roboczej. Badania wskazują, że praca w sytuacji niezgodnej z kwalifikacjami może być przyczyną depresji (Anderson, Winefield, Delfabbro i in., 2006; Beiser, Johnson, Turner, 1993) negatywnie wpływać na małżeństwo, rodzinę i stosunki społeczne (Dooley, Prause, 2004; Feldman, 1996), obniżać poczucie własnej wartości (Prause, Dooley, 1998), powodować brak poczucia umiejscowienia kontroli (*locus of control*) (Feather, O'Brien, 1986; Winefield, Tiggemann, 1989), a także może być powodem wyrażania gniewu w stosunku do innych pracowników (Lauritsen, 1995). Badania prowadzone przez Winefield, Tiggemann i Goldney w 1991 roku absolwentów szkół w Australii dotyczące zadowolenia z życia osób bezrobotnych, pracujących adekwatnie i niezgodnie z kwalifikacjami, wskazały na psychologiczne aspekty związanych z pracą. Osoby, które pracowały lub pozostawały w dalszym ciągu w stosunku pracy, nieadekwatnie do kwalifikacji przejawiały symptomy depresyjne, miały niższą samoocenę niż respondenci pozostałych grup. Dodatkowo osoby te były negatywnie nastawione do świata, nie widziały siebie w perspektywie czasowej na rynku pracy Winefield, Tiggemann, Goldney, 1991).

Ciekawą koncepcję zaangażowania w pracę przedstawili D. Robinson, S. Perryman i S. Hayday. Poniższy rysunek nr 7 przedstawia model poczucia docenienia w sytuacji pracy.

Rys. 7. Model zaangażowania według D. Robinson, S. Perryman, S. Hayday



Źródło: Za: D. Robinson, S. Perryman, S. Hayday, *The Drivers of Employee Engagement*, Institute for Employment Studies, Brighton 2004, s. 22.

Rysunek nr 7 przedstawia model poczucia bycia docenianym w środowisku pracy. Czynniki te odnoszą się do relacji pracowników z bezpośrednimi przełożonymi: menadżerowie słuchają swoich podwładnych, pracownicy mogą usprawniać swoje miejsca pracy, podejmować decyzje, wyrażać swoje



opinie, kierownictwo wyższego szczebla docenia pracowników a także wykazuje zainteresowanie ich zdrowiem i samopoczuciem.

Autorzy powyższego Rysunku szczególnie nacisk kładą na czynnik związany z poczuciem bycia docenianym. Twórcy koncepcji wskazali na dodatkowe czynniki, decydujące o tym, że pracownicy czują się doceniani i włączani w sprawy organizacji.

## **2.4. Wyzwania zawodowe kobiet a karmienie piersią**

W obecnych czasach kobiety mogą w dużo większym nasileniu niż ich matki i babki podejmować wybory spośród wielu realizowanych ról społecznych. Weszły na rynek pracy zabierając część zadań i funkcji które nie tak dawno były przypisywane jedynie mężczyznom. Spowodowało to duże poczucie niezależności materialnej, poczucia spełnienia zawodowego, poszerzanie wiedzy i zdobywanie nowych umiejętności. Z drugiej strony spowodowało to stawianie czoła wielu nowym wyzwaniom które związane są z wejściem w świat materialny, pogodzeniem w realizacji wielu ról pełnionych jednocześnie.

Okoliczności które przyczyniły się do osiągnięcia przez kobiety wolności wyboru według Becka to:

- przesunięcie struktury biograficznej – wskutek wydłużenia się długości życia, macierzyństwo i wychowywanie dzieci jest przejściową fazą życia kobiety, po której następuje kilka dekad bez dzieci, czyli okres bez matczynych zobowiązań, dzięki czemu kobieta może występować nie tylko w roli matki;
- zmianę struktury pracy w gospodarstwie domowym – wynikającej z jednej strony z izolacji pracy domowej, która ze zindywidualizowanej w rodzinie nuklearnej uniezależniła się od więzi z szerszym kręgiem rodzinnym, sąsiedzkim, stając się oddzielną egzystencją pracowniczą; z drugiej zaś możliwe jest ciągłe techniczne udoskonalanie sprzętów gospodarstwa domowego, zmniejszających obciążenie kobiet pracą

na rzecz domowników, co pozwala im realizować się w innych sferach życia;

- antykoncepcję i regulację poczęć – oddzielające funkcję seksualną od prokreacyjnej, co umożliwiło kobietom dokonywanie wyborów w zasadniczych kwestiach dotyczących wypełniania roli rodzinnej, np. czy w ogóle zostać matką, a jeśli tak, to kiedy i ile mieć dzieci;
- rozwody – pozbawiające kobiety gwarancji bezpieczeństwa ekonomicznego zapewnianego przez mężczyznę, co niejako zmusza kobiety do wejścia na rynek pracy;
- wyrównanie szans kształcenia – umożliwiające uniezależnienie się ekonomiczne od mężczyzny, dzięki czemu kobiety masowo weszły na rynek pracy i mają silną motywację zawodową (Beck, Beck-Gernsheim 2013).

Według badania przeprowadzonego przez Hays, osoby, które łączą rolę zawodową i rodzica stanowią ponad połowę zatrudnionych w rodzimych firmach. Chodzi tu zarówno o kobiety, jak i o mężczyzn, ale to te pierwsze spotykają większe trudności w łączeniu pracy i życia prywatnego. Aż 62% kobiet i 40% mężczyzn deklaruje, że na ich drodze zawodowej pojawiły się przeszkody związane z pogodzeniem pracy z wychowaniem dzieci. Kobiety bowiem doświadczają trudności już na etapie rekrutacji. W raporcie przeprowadzonym przez firmę Hays Recruiting expert worldwide *Kobiety na rynku pracy 2021* wskazano na stereotypy i nierówności jakie doświadczają kobiety w będące na początku i w trakcie kariery zawodowej. Raport przedstawia wyniki badania przeprowadzonego wśród niemal 4 tys. specjalistów i specjalistek zajmujących się zatrudnianiem w okresie od marca do maja 2021 roku. Jak podają dane z raportu kobiety już na etapie rozmowy o pracę pytane są o dane wrażliwe dotyczące planowania macierzyństwa, ilości posiadanych dzieci, bycia w związku formalnym lub nieformalnym. Ulegają również stereotypom dotyczącym młodych mężatek które w oczach przyszłego pracodawcy na pewno niebawem będą starały się o dziecko. Kolejna kwestia dotyczy posiadania dzieci szczególnie w przedszkolu lub szkole podstawowej co ma skutkować częstym przebywaniem mamy na zwolnieniu lekarskim ze względu na chorobę dzieci. Następnym

aspekt dotyczy stereotypu płci i postrzeganie kobiet jako pracowniczek bardzo emocjonalnych, nadwrażliwych, niepotrafiących działać zadaniowo i rzeczowo. Jeżeli kobieta i mężczyzna w rekrutacji starają się o to samo, wysoko eksponowane stanowisko, mają podobne wykształcenie, doświadczenie i wymagane kompetencje, to z dużym prawdopodobieństwem zatrudniony zostaje mężczyzna. Jak wskazują analizy agencji Hays, niechęć zarządów i przełożonych, a nawet lekceważenie kobiet na stanowiskach kierowniczych w wielu firmach niestety jest jeszcze na porządku dziennym. Kobiety w dalszym ciągu są postrzegane przez pryzmat macierzyństwa przez co ich kariera rozwija się wolniej.

Wyzwaniem zawodowym z pewnością był czas pandemii SARS-CoV-2 który rozpoczął się w Polsce w marcu 2020 roku. Jak podają badania w raporcie Hays ciężar obowiązków rodzicielskich bardziej doskwierał kobietom niż mężczyznom. To właśnie mamy korzystały w większej ilości przypadków z zasiłków wypłacanych w okresie zamknięcia placówek opiekuńczych i edukacyjnych. Raport Komisji Europejskiej z marca 2021 roku przedstawia wyniki które wskazują jednoznacznie że w okresie pracy zdalnej wykonywaniem obowiązków domowych, opieką nad dziećmi, nadzorem nad edukacją zdalną częściej zajmowały się kobiety. W związku z tym można zadać sobie pytanie czy czas pandemii spowodował wzmocnienie tradycyjnego podziału obowiązków w domu? Jakie problemy towarzyszyły kobietom w tym czasie? Badania prowadzone na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie przez dr Annę Dolot gdzie 327 respondentów oceniało wady i zalety pracy zdalnej w czasie SARS-CoV-2. W raporcie z badania dane wskazują jednoznacznie, że większość badanych dostrzega problem braku bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami (niemal 70%), zacierania się granicy między pracą a życiem rodzinnym (ok. 50%) poczucia bycia cały czas w pracy (40% respondentów). Kolejne badania przeprowadzone przez Ipsos w listopadzie 2020 roku na dorosłych pracownikach zatrudnionych w 28 krajach gdzie łącznie przebadano 12 823 osób wynika, że 49% spośród respondentów pracujących w czasie pandemii zdalnie odczuwało osamotnienie i izolację, zaś 50% miało trudności z godzeniem życia rodzinnego z pracą zawodową. Pozytywnym skutkiem pandemii

w kontekście pracy może być trwała popularyzacja pracy zdalnej która pozwala na większą przychylność pracodawcy. Z pewnością Część organizacji podjęła kroki ułatwiające rodzicom odnalezienie się w nowej pandemicznej sytuacji wprowadzając elastyczne godziny pracy czy respektując czas „niedostępności” w sytuacjach awaryjnych domowych. Daje to szansę dla kobiet które nie chcą lub nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin oraz dla kobiet nieaktywnych zawodowo.

Ważnym aspektem kobiet-matek podejmujących pracę jest pogodzenie karmienia piersią swojego dziecka. Mama powracająca do pracy wcale nie musi zakończyć karmienia piersią jeśli ona i jej dziecko nie jest jeszcze na to gotowe. Specjaliści zachęcają wręcz do kontynuowania karmienia, które oprócz wielu pozytywnych aspektów medycznych pozwala dalej kontynuować więź emocjonalną z dzieckiem. Sprzyja również redukowaniu stresu związany z rozłąką dziecka w czasie kiedy mama przebywa w pracy.

W Kodeksie Pracy są zapisy chroniące kobiety karmiące piersią. Do najważniejszych uprawnień należy po pierwsze to, że pracownicy karmiącej piersią przysługuje w ilości dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca naturalnie więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw po 45 minut jedna. Przerwy te na wniosek pracownicy mogą być udzielone łącznie. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie pracownica ma prawo do jednej przerwy półgodzinnej. Po drugie prawo do dwóch dni zwolnienia od pracy. Uprawnienie to przysługuje pracownicy lub pracownikowi w ilości dwóch dni w skali roku bez względu na liczbę dzieci do ukończenia przez dziecko 14 roku życia. Po trzecie wszystkie mamy sprawujące opiekę nad dzieckiem do lat 4 nie mogą pracować więcej niż 8 godzin dziennie, bez jej zgody nie może być delegowana w odległe miejsce oraz być zatrudniana w systemie przerywanego czasu pracy. Cechą charakterystyczną tego systemu jest świadczenie pracy w cyklach, pomiędzy którymi przewidziana jest przerwa trwająca nie dłużej niż 5 godzin w ciągu doby (Kodeks Pracy).

**Jak pogodzić karmienie piersią z pracą zawodową? Porady dla mam karmiących aktywnych zawodowo:**

- Korzystaj z ociągniętego pokarmu;
- Naucz się jak w prawidłowy i bezpieczny sposób można przechowywać odciągnięty pokarm;
- Przygotuj osoby które będą się opiekowały dzieckiem podczas twojej nieobecności jak je karmić;
- Wybierz odpowiednie miejsce w pracy w którym będziesz mogła komfortowo odciągnąć pokarm;
- W pracy odciągaj mleko w spokojnym, zacisznym miejscu, najlepiej o stałej porze;
- Nie ukrywaj w pracy że jesteś mamą karmiącą, swobodna rozmowa pozwala rozładować stres który nie jest sprzymierzeńcem laktacji;
- Laktacja może wiązać z krępującymi sytuacjami, jak plamy mleka na ubraniu. Aby temu zapobiec: miej w pracy zapasowe ubranie, używaj wkładek laktacyjnych;
- Korzystaj z prawa pracy przysługującego mamą karmiącym naturalnie;
- I pamiętaj to ty i twoje dziecko decydujesz jak długo będziesz karmić piersią.

### **3. KARMIENIE PIERSIĄ**

Karmienie piersią jest zalecane przez WHO od narodzin do co najmniej 6 miesięcy życia dziecka, a później w sposób mieszany do ukończenia przez nie roku. Decyzja o karmieniu piersią zwłaszcza przez tak długi okres czasu dla wielu kobiet nie jest łatwa. Może ona wynikać ze zbyt małej wiedzy dotyczącej pozytywnych skutków zarówno dla niej jak i jej dziecka. Wiele badań potwierdza pozytywny wpływ karmienia piersią zarówno na matkę jak i na nowonarodzone dziecko.

Zachęcanie kobiet do karmienia piersią jest bardzo ważne, ponieważ jest to najlepszy z możliwych pokarmów dla noworodków. Posiada wiele zalet medycznych i psychologicznych nie tylko dla dziecka, ale także matki. Pomimo zachęt i rzetelnych informacji od specjalistów, wciąż wiele kobiet może mieć wątpliwości, stres i lęk związany z decyzją o karmieniu piersią (Chrzan-Dętkoś, Pietkiewicz i Żołnowska, 2020). Takie problemy mogą być związane z wieloma czynnikami. Kobiety mogą obawiać się presji społecznej, mieć lęk, że sobie nie poradzą, może im brakować wiedzy – np. uważają, że ich mleko nie jest w pełni wartościowe (Chrzan-Dętkoś, Kalita, 2019). Obawiają się o relację z partnerem, że karmienie piersią może negatywnie wpłynąć na ich satysfakcję seksualną lub zdeformować jej piersi (Chrzan-Dętkoś, Kalita, 2019). Duża część kobiet obawia się o swoją sytuację zawodową po porodzie i nie decyduje się na karmienie naturalne z obawy, przed utratą pracy, statusu społecznego oraz przypisaniu do stereotypowej roli matki bez możliwości powrotu do pracy i swoich pasji (Cunningham, 2005). Tymczasem mleko matki jest najbardziej optymalnym źródłem pokarmu dla niemowląt, dostarcza idealnych składników odżywczych niezbędnych do prawidłowego rozwoju

i funkcjonowania mózgu oraz jest doskonałym, naturalnym źródłem ochrony immunologicznej (Ngoenthong, Sansiriphun, Fongkaew, Chaloumsuk, 2020). Około 85% kobiet w Polsce posiada problemy z karmieniem piersią i większość z nich wynika z braku wiedzy (Bączek, Golubińska, Dmoch-Gajzlerska, 2012). Wiele kobiet po porodzie przeżywa problemy psychiczne związane z lękiem, depresją i nieradzeniem sobie ze swoimi emocjami. Wymagają wsparcia i profesjonalnej opieki psychologicznej, której często nie potrafią samodzielnie znaleźć lub wstydzą się o nią zapytać. Ważną wskazówką dla lekarzy i położnych jest zwracanie uwagi także na stan psychiczny kobiety, ponieważ może on pogarszać także jej stan fizyczny. Warto korzystać z wiedzy i konsultacji psychologicznych przy problemach kobiet po porodzie (Woolhouse, Brown, Krastev, Perlen, Gunn, 2009). Wiedzę na temat karmienia piersią przed porodem kobiety w Polsce najczęściej otrzymują ze szkoły rodzenia oraz od rodziny- matek i sióstr, tylko 34% przyznaje, że taką wiedzę otrzymuje od lekarza prowadzącego. Zdecydowana większość matek decyduje się na karmienie od razu po porodzie i przez pierwszy miesiąc życia dziecka (81,2%), jednak z różnych przyczyn z każdym miesiącem życia dziecka odsetek karmiących matek drastycznie spada. Już w drugim miesiącu życia dziecka jest to zaledwie 68,4% a po trzecim miesiącu życia dziecka trochę więcej niż połowa (53,4%). Powyżej 6 miesiąca życia dziecka jedynie 7,5% matek zdecydowało się na karmienie piersią. Około jedna czwarta z badanych matek przyznała, że karmiłaby piersią dłużej, gdyby otrzymała większą pomoc i wsparcie w zakresie problemów laktacyjnych. Nie wszystkie kobiety uczęszczają na zajęcia szkoły rodzenia – około 35% nie uczęszcza i brakuje im wiedzy dotyczącej karmienia piersią (Woźniak-Holecka, Jenel, 2011).

### **3.1. Psychologiczne i medyczne zalety karmienia piersią dla matki**

Wśród matek, karmienie piersią jest związane z mniejszym ryzykiem nadciśnienia, chorób układu krążenia i cukrzycy typu 2. Niedawny przegląd

systematyczny wskazuje, że karmienie piersią przez ponad dwanaście miesięcy wiąże się ze zmniejszonym ryzykiem zachorowania na raka piersi i raka jajnika. Co więcej, na każdy miesiąc karmienia piersią zmniejsza się prawdopodobieństwo zachorowania na raka jajnika. Karmienie piersią przyczynia się do szybszego obkurczania macicy po porodzie, redukcji wagi u kobiety, zmniejsza ryzyko wystąpienia raka piersi, krwotoku po porodzie i osteoporozy oraz obniża poziom cholesterolu (Dzbuk i in., 2016). Okazuje się, że karmienie piersią może mieć wpływ na preferencje żywieniowe kobiet. Istnieją także różnice kulturowe w zakresie wyborów żywieniowych młodych matek. Dla przykładu karmiące piersią hiszpanki częściej sięgają po orzechy i banany niż respondentki z Anglii (Solis, Boves, Vazquez-Sanroman, Curtis, 2019). Karmienie piersią u matki zmniejsza poporodową utratę krwi i powoduje szybszą inwolucję macicy, obniża cholesterol we krwi i pozwala na szybszą utratę zbędnych kilogramów po ciąży, zmniejsza ryzyko cukrzycy i nadciśnienia. Kobiety, które zdecydowały się na dłuższe karmieni, około roku- mają mniejsze szanse na zawał serca czy udar mózgu. Karmienie piersią zmniejsza ryzyko raka piersi i jajników, osteoporozy i reumatoidalnego zapalenia stawów (Laskowska, Książek, 2011). Prolaktyna oraz beta-endorfiny wydzielane w trakcie karmienia piersią wpływają na psychikę matki, wywołując uczucie przyjemności i zadowolenia (Marczyńska-Kończak, Szepieniec, Szymanowski, 2019). U kobiet po porodzie bardzo często występuje ryzyko depresji okołoporodowej (Chrzan-Dętkoś, Kalita, 2019). Karmienie piersią pełni funkcje ochronne dla matki i dziecka, utrzymanie karmienia pomimo wystąpienia zaburzeń lękowych czy depresyjnych łagodzi fizjologiczne i psychologiczne konsekwencje depresji matki u noworodka, ale co ważne łagodzi objawy choroby u matki (Chrzan-Dętkoś, Pietkiewicz, Żołnowska, 2020; Mohamad, Tang, Binns, Lee, 2016). U kobiet po porodzie stwierdzono poprawę funkcjonowania i nastroju po konsultacjach laktacyjnych (Chrzan-Dętkoś, Pietkiewicz, Żołnowska, 2020).



### **3.2. Psychologiczne i medyczne zalety karmienia piersią dla dziecka**

Pozytywne konsekwencje dla niemowląt to między innymi zmniejszone ryzyko infekcji dróg oddechowych i przewodu pokarmowego, alergii i zespołu nagłej śmierci niemowląt. Niektóre dowody sugerują również, że karmienie piersią chroni przed nadwagą i otyłością oraz rozwojem cukrzycy typu 2 w dzieciństwie i w późniejszym życiu. U dziecka mleko matki odpowiada za łatwiejszą kolonizację jelit florą bakteryjną, lepszy rozwój zmysłów i wsparcie rozwoju mięśni około policzkowych. Ponadto karmienie piersią zmniejsza ryzyko wystąpienia cukrzycy i otyłości u dziecka (Dzbuk i in., 2016).

Mleko matki uznaje się za złoty standard, modelowy przykład żywności funkcjonalnej. Mleko ludzkie jest nieporównywalnie lepsze od jakiegokolwiek mleka innych ssaków. Całkowicie zabezpiecza potrzeby żywieniowe i energetyczne dziecka w jego początkowej fazie życia. Laktoferyna, która wchodzi w skład mleka matki pełni funkcję białka wiążącego żelazo i jest uważana za aktywny czynnik antybakteryjny i przeciwwirusowy, przeciwnowotworowy i immunomodulacyjny oraz za czynnik biorący udział w prawidłowym kształtowaniu układu kostnego. Lizozym, białko wiążące kwas foliowy i jego pochodne jest ważnym czynnikiem antyinfekcyjnym. Stężenie lizozymu w mleku ludzkim jest nawet do 1000 razy większe niż w mleku krów a jego poziom wzrasta wraz z wydłużaniem okresu karmienia piersią. Białko wiążące kwas foliowy i foliany (FBP) występuje w mleku ludzkim w postaci rozpuszczalnej i jest odporne na niskie pH i enzymy proteolityczne. Zadaniem FBP jest ułatwienie przyswajania kwasu foliowego, czynnik bifidowy nazywany też proteiną wiążącą witaminę B12 chroni tą witaminę na szlaku jelitowym przed działaniem szkodliwych mikroorganizmów. Inna jego rola polega na promowaniu rozwoju bardzo korzystnych dla organizmu tzw. bakterii bifidowych. Kazeina ułatwia absorpcję wapnia i jest elementem systemu obronnego organizmu przeciwko infekcjom, promuje rozwój bifidobakterii i utrudnia wzrost mikroorganizmów patogennych. Obecne w mleku matki lipazy mają za zadanie wpływać na unormowanie

procesów trawienia dostarczanego z pokarmem tłuszczu. Znajdujące się w ludzkim mleku niebiałkowe związki azotu odgrywają ważną rolę jako substraty, katalizatory bądź inhibitory w zachodzących w organizmie reakcjach biochemicznych, w rozwoju układu nerwowego i ogólnego wzrostu organizmu. Ponadto mleko matki zawiera dobrze zbilansowany zestaw wszystkich niezbędnych witamin dla potrzeb noworodka. W porównaniu z mlekiem krów zawiera więcej witamin A, E, C, B3 [11]. Wyłącznie karmienie piersią przez okres 4 miesięcy zmniejsza u dzieci ryzyko hospitalizacji z powodu infekcji dróg oddechowych, występowanie chorób zapalnych jelit oraz ryzyko zapalenia ucha środkowego. Kontynuowanie karmienia przez okres 6 miesięcy zmniejsza czterokrotnie ryzyko zapalenia płuc. Karmienie piersią zmniejsza dwukrotnie ryzyko wystąpienia zespołu nagłej śmierci niemowląt (Kowalska, Gruczyńska, Bryś, 2015). Karmienie przez kobietę w sposób naturalny wspomaga rozwój emocjonalny i poznawczy dziecka oraz kształtuje unikalną więź między matką a dzieckiem (Dzbuk i in., 2016). Bliskość, podwyższona jakość życia, czerpanie większej radości z obcowaniem z noworodkiem jest główną psychologiczną zaletą karmienia piersią (Palmér, 2019).

### **3.3. Społeczna akceptacja kobiet karmiących**

Jedną z ważnych form do zachęcania i utrzymywania karmienia piersią w jak najdłuższym czasie jest wsparcie rządowe i społeczne. Niestety niewiele krajów europejskich jest w stanie podołać temu zadaniu. Z jednej strony wciąż podkreśla się zalety karmienia piersią dla zdrowia fizycznego i psychicznego matki i dziecka z drugiej strony społeczeństwo stawia wiele barier karmiącym kobietom. Polska należy do tej grupy krajów, gdzie płatny urlop macierzyński jest jednym z najdłuższych. W większości krajów europejskich płatny urlop macierzyński obejmuje zaledwie około od 14 do 18 tygodni. Jest to zdecydowanie za krótko aby sprostać zaleceniom Światowej Organizacji Zdrowia zalecającej wyłącznie karmienie piersią przez 6 miesięcy życia dziecka. Inne zachęcające do karmienia piersią rozwiązania

to specjalne przerwy w trakcie pracy na karmienie lub odciążenie pokarmu. Chociaż w dużym stopniu promuje się i informuje o zbawiennym wpływie mleka matki na zdrowie, podwyższenie inteligencji u dziecka oraz niższe koszty zdrowotne i społeczne wynikające z takiego sposobu karmienia. Wciąż w wielu krajach lekarze zalecają sztuczne mieszanki a decyzja o podjęciu karmienia piersią przez matkę jest w wielu przypadkach bardzo trudna. Dzieje się tak z powodów ekonomicznych, chęci powrotu do pracy, braku wsparcia rządu lub zbyt małej wiedzy na temat zalet medycznych i psychologicznych karmienia piersią (Pérez-Escamilla,2020).

Innym problemem kobiet chcących karmić piersią jest ich stygmatyzacja przez społeczeństwo, kiedy chcą nakarmić dziecko w miejscu publicznym. Kobiety spotykają się wielokrotnie z krytyką społeczną, wyzwiskami, proszeniem o opuszczenie sklepu czy restauracji. Zdarzają się przypadki w których kobieta chociaż karmi dyskretnie, zakrywając się chustką lub szalem, jest pokazywana palcem, wypraszana a nawet proszona o karmienie dziecka w toalecie. Pomimo wciąż powtarzanych olbrzymich zalet karmienia piersią, kobiety karmiące spotykają się z obelgami, seksistowskimi komentarzami a nawet z agresją otoczenia. Kobiety karmiące piersią nazywane są przez otoczenie jako nierozsądne i bez szacunku do innych ludzi, niemoralne a nawet obłeśne (Bresnahan, Zhu, Zhuang, Yan, 2019). Kobieta, która spotka się z taką stygmatyzacją może nie chcieć więcej karmić piersią, ponieważ będzie to dla niej równoznaczne z pozostaniem w domu i rezygnacją z życia społecznego.

Na stronie Rzecznika Praw Obywatelskich podany jest opis wyroku sądu z 2017 roku kobiety który została skonsternowana w sytuacji kiedy chciała nakarmić swoje dziecko w restauracji. Informacje, które podaje Anna Kambulska na stronie RPO jednoznacznie wskazują że zawstydzenie matki karmiącej dziecko w miejscu publicznym jest niezgodną z prawem formą nierównego traktowania. Sąd Apelacyjny w Gdańsku uwzględnił apelację Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, zasądził 2000 zł zadośćuczynienia dla matki, której uniemożliwiono swobodne karmienie piersią w jednej z restauracji w Sopocie. Sąd nakazał także jej przeproszenie przez właściciela restauracji. Rzecznik Praw Obywatelskich przyłączył się

do postępowania przed Sądem Apelacyjnym, wyrokowi Sądu Okręgowego zarzucając naruszenie przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. W ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich, zawstydzanie matki karmiącej dziecko w miejscu publicznym jest niezgodną z prawem formą nierównego traktowania ze względu na płeć. Karmienie piersią w miejscu i w czasie dogodnym dla matki i dziecka jest nie tylko zgodne z prawem, ale wskazane dla zdrowia dziecka.

Mama która decyduje się na karmienie w sposób naturalny zna jego zalety dla dziecka oraz dla siebie ponieważ sposób ten jest bardzo wygodny od strony technicznej – mleko jest świeże, pełnowartościowe i podgrzane do odpowiedniej temperatury. Sytuacja komplikuje się kiedy karmienie odbywa się w miejscu publicznym nie dostosowanym w żaden sposób dla mam „karmiących”. Co zatem pomoże kobiecie w komforcie nakarmić swoje dziecko?

### **Poniżej przedstawiono kilka wskazówek**

- szukaj instytucji publicznych, kulturalnych, lokali usługowych i punktów gastronomicznych, które wspierają mamy karmiące piersią, patrz czy wybrane miejsca mają naklejkę umieszczoną na drzwiach, która o tym informuje,
- aby podczas karmienia nie eksponować odsłoniętej piersi i zapewnić sobie prywatność, pomyśl o specjalnych ubraniach. Wiele mam korzysta z sukienek czy bluzek uszytych z myślą o karmieniu piersią. Ubrania posiadają specjalne rozcięcia, wygodne guziki lub napy, które szybko możesz rozpiąć,
- dodatkowym gadżetem wspierającym jest peleryna do karmienia piersią w miejscach publicznych. Należy wybrać model z regulowanym ramiączkiem na szyję i usztywnieniem w górnej części, dzięki któremu materiał nie zakrywa buźki dziecka i nie utrudnia mu oddychania oraz jedzenia. Możesz dzięki niemu monitorować karmienie, zerkając na maluszka przez dyskretne wcięcie,

- jeśli nie posiadasz specjalnej peleryny zawsze możesz użyć tego co masz akurat koło siebie np. szalik, pieluszka tetrowa, koc dziecka lub swoje ubranie,

### **3.4. Wyniki badań własnych dotyczące wiedzy matek na temat karmienia piersią**

Autorki tej monografii we własnych badaniach kwestionariuszowych zapytały mamy po porodzie jaką mają wiedzę na temat korzyści związanych z karmieniem piersią w pierwszej sytuacji na siebie w drugiej dla swojego nowonarodzonego dziecka teraz i w przyszłości. Kobiety w ankiecie otrzymywały dostępne im rzetelne informacje na ten temat i zaznaczały które z nich są im znane i mają wiedzę na ten temat.

Wśród korzyści wynikających dla mam dostępne odpowiedzi to szybsze obkurczanie macicy po porodzie, zmniejszenie ryzyka alergii, zmniejszenie ryzyka raka piersi, zmniejszenie ryzyka raka jajnika, zmniejszenie ryzyka raka szyjki macicy, zapobieganie otyłości, zapobieganie osteoporozie, sprzyja lepszej kondycji psychicznej. Wśród korzyści wynikających dla dziecka dostępne odpowiedzi to zwiększenie odporności (immunoglobuliny), zmniejszenie ryzyka alergii, ochrona przed chorobami w wieku dorosłym, zapobieganie wadom zgryzu i wymowy, zaspokajanie potrzeb żywieniowych, tworzenie silnej uczuciowej więzi pomiędzy matką i dzieckiem, występowanie kwasów tłuszczowych w mleku matki wpływa na rozwój intelektualny.

Poniżej Tabela nr 1 przedstawia możliwe odpowiedzi do wyboru dla kobiet badanych dotyczące korzyści z karmienia piersią u dziecka i u mamy karmiącej. W badaniu uczestniczyło 96 kobiet które miały za zadanie zaznaczyć wszystkie znane im korzyści stawiając krzyżyk przy danym stwierdzeniu.

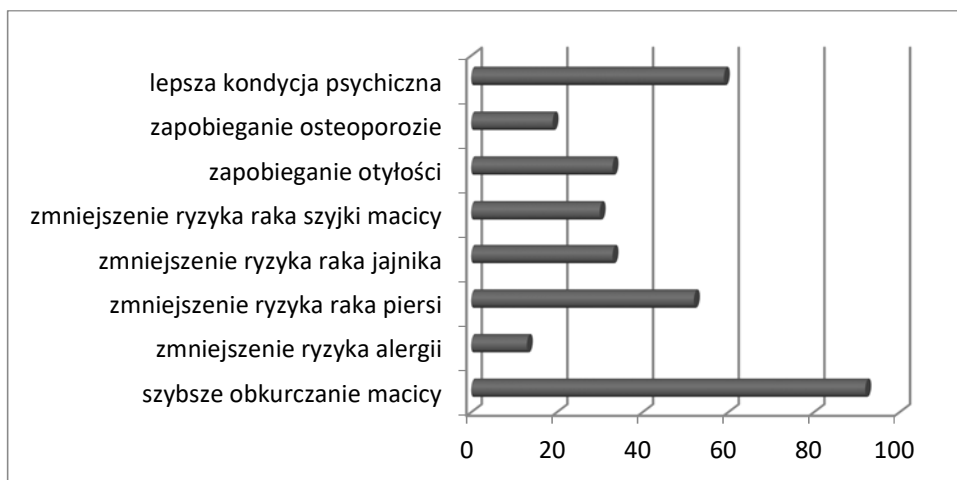
**Tabela 1. Odpowiedzi do wyboru dla kobiet badanych dotyczące korzyści z karmienia piersią u dziecka i u mamy karmiącej**

<b>Które korzyści karmienia piersią znasz (możesz zaznaczyć kilka odpowiedzi)</b>	
<b>u dziecka</b>	<b>u mamy karmiącej</b>
<input type="checkbox"/> zwiększenie odporności (immunoglobuliny) <input type="checkbox"/> zmniejszenie ryzyka alergii <input type="checkbox"/> ochrona przed chorobami w wieku dorosłym <input type="checkbox"/> zapobieganie wadom zgryzu i wymowy <input type="checkbox"/> zaspokajanie potrzeb żywieniowych <input type="checkbox"/> tworzenie silnej uczuciowej więzi pomiędzy matka i dzieckiem <input type="checkbox"/> występowanie kwasów tłuszczowych w mleku matki wpływa na rozwój intelektualny	<input type="checkbox"/> szybsze obkurczanie macicy po porodzie <input type="checkbox"/> zmniejszenie ryzyka alergii <input type="checkbox"/> zmniejszenie ryzyka raka piersi <input type="checkbox"/> zmniejszenie ryzyka raka jajnika <input type="checkbox"/> zmniejszenie ryzyka raka szyjki macicy <input type="checkbox"/> zapobieganie otyłości <input type="checkbox"/> zapobieganie osteoporozie <input type="checkbox"/> sprzyja lepszej kondycji psychicznej

Następnie powyższe odpowiedzi zostały policzone i przedstawione za pomocą poniższych Wykresów nr 1 i nr 2.

Wykres nr 1 przedstawia zakres procentowy zaznaczonych korzyści wynikających z karmienia piersią dla kobiet

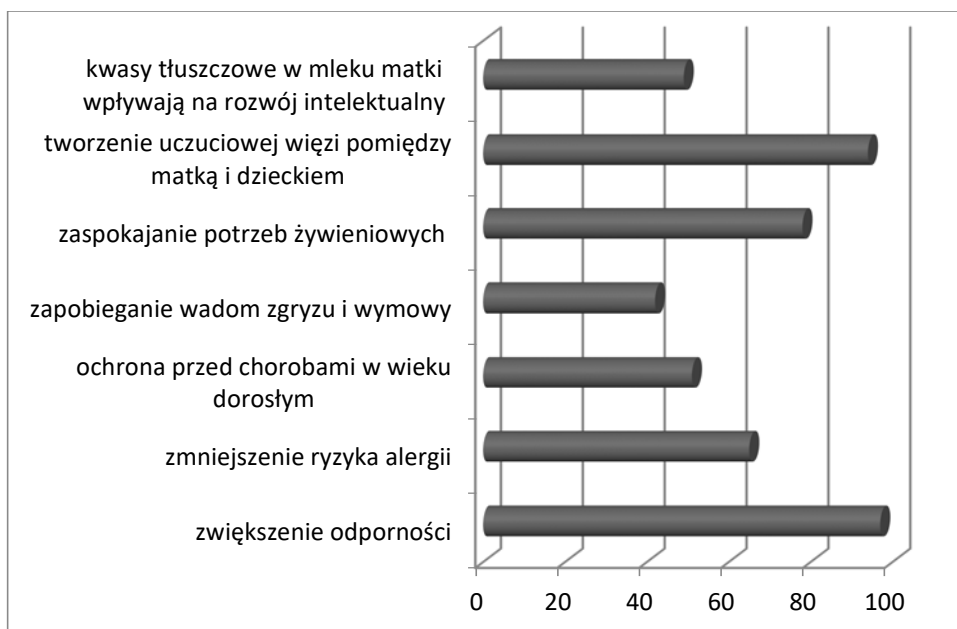
**Wykres nr 1. Korzyści dla mam wynikające z karmienia piersią**



Jak widać na powyższym Wykresie nr 1 największa wiedza odnośnie korzyści dla mam wynikających z karmienia piersią to szybsze obkurczanie macicy (90%), blisko 60% badanych zaznaczyło również zmniejszenie ryzyka raka piersi i lepszą kondycję psychiczną. Najmniejsza wiedza medyczna dotyczy zapobiegania osteoporozie oraz zmniejszenia ryzyka alergii.

Wykres nr 2 przedstawia zakres procentowy zaznaczonych korzyści wynikających z karmienia piersią dla dzieci. W badaniu uczestniczyło 96 kobiet.

**Wykres nr 2. Korzyści dla dziecka wynikające z karmienia piersią**



Powyższy Wykres nr 2 przedstawia wiedzę matek odnośnie korzyści dla dziecka wynikające z karmienia piersią. Największy poziom wiedzy ponad 90% dotyczy zwiększonej odporności dziecka oraz tworzenia się uczuciowej więzi pomiędzy matką i dzieckiem, nieco mniej respondentek (60–70%) zaznaczyło zaspokajanie potrzeb żywieniowych oraz zmniejszanie ryzyka występowania alergii u noworodka. Wiedza na temat zapobiegania wadom zgryzu i mowy u dziecka karmionego w sposób naturalny zaznaczyło mniej niż 40% respondentek.

## **4. WYBRANE PSYCHOLOGICZNE PROBLEMY Kobiet PO PORODZIE**

W niniejszym rozdziale zaprezentowano wybrane problemy psychologiczne kobiet po porodzie, takie jak depresja, problemy z samooceną i kwestia motywacji osiągnąć. Rozdział kończy rekomendacja autorek odnośnie roli konsultacji psychologicznych po porodzie.

### **4.1. Depresja poporodowa**

Duża część kobiet po porodzie deklaruje potrzebę wsparcia emocjonalnego, które może uzyskać od partnera, rodziny i przyjaciół. Należy pamiętać jednak, że jak wskazują badania jedna czwarta z nich potrzebuje profesjonalnej pomocy. W przypadku pojawiających się zaburzeń lękowych lub depresji nawet leczenia farmakologicznego (Woolhouse, Brown, Krastev, Perlen, Gunn, 2009). Zażywanie leków, depresja i lęk może być jednym z powodów dla których kobieta nie zdecyduje się lub zaprzestanie karmienia piersią. Jest to trochę błędne koło, ponieważ w dużej mierze to właśnie karmienie, czuły kontakt z niemowlęciem i nawiązująca się więź łagodzi skutki depresji poporodowej (Mohamad , Tang, Binns, Lee, 2016). Z drugiej strony fizyczne problemy z karmieniem piersią, niemożność karmienia przez kobietę, która bardzo nastawiła się na taki sposób karmienia dziecka jest częstą przyczyną depresji i obniżenia poczucia własnej wartości (Rosenbaum, Gillen, Markey, 2020).



Problematyka depresji stanowi nadal zagadnienie kontrowersyjne i otwarte do analiz i badań naukowych. Depresja jest chorobą, która cechuje się charakterystycznym obrazem klinicznym, przyczyną, przebiegiem i rokowaniami (Kazdin, Siegel, Bass, 1990; Cantwell, Baker, 1991). Popularną koncepcję depresji ujmuje model Becka, gdzie kluczową rolę przypisuje się negatywnym schematom myślowym. Schematy są rozumiane jako względnie trwałe przekonania o sobie i świecie. Przekonania takie tworzą struktury złożone z tak zwanych przekonań podstawowych, czyli twierdzeń, w których główny motyw stanowi własna bezwartościowość (na przykład „jestem gorszy od innych”, „nie jestem wart, by mnie kochano”). Według Becka przekonania te tworzą się głównie w dzieciństwie, na skutek stresujących i traumatycznych wydarzeń, i przez wiele lat mogą znajdować się w stanie uspienia. Ich pełna aktywacja może nastąpić znacznie później, pod wpływem niekorzystnych, negatywnych wydarzeń życiowych, czego bardziej odległą konsekwencją może być rozwój zaburzenia afektywnego (Clark, Beck, 1999).

Stan chwilowego obniżenia nastroju nie wiąże się ze znaczeniem negatywnym, ponieważ skłania daną osobę do przemyśleń, wglądu oraz podjęcia na nowo rozwiązania zadania. Problem pojawia się wtedy kiedy taki stan znacznie się przedłuża (Grzebiuk, 2006). Osoby z obniżonym nastrojem nie mogą oderwać się od negatywnych myśli, w czarnych pesymistycznych barwach widzą również przyszłość, nie są w stanie dostrzec żadnego pozytywnego rozwiązania sytuacji. Żyją raczej przeszłością, nie potrafią skupić się na teraźniejszości a tym bardziej prorokować na przyszłość. Przez większość czasu odczuwają smutek, rozżalenie, litują się nad sobą i potrzebują wsparcia ze strony innych osób (Pużyński, 2011).

Depresja jest chorobą, która dotyka osoby dorosłe na różnych etapach rozwojowych życia oraz w przebiegu aktywności oraz bez aktywności zawodowej. Przyjmując 5-procentowy wskaźnik rozpowszechnienia depresji, szacunkowa liczba osób dorosłych dotkniętych zaburzeniami depresyjnymi w Polsce wynosi 1,2–1,5 mln (Pużyński, 2000). Ostatnie lata pokazują wzrost liczby zgłoszeń polskich studentów do poradni zdrowia psychicznego (Płotka, Gajewska, 2002). Warto przyjrzeć się jak wyglądają statystyki w badaniach naukowych. W badaniach przeprowadzonych wśród 92 studentów Śląskiej

Akademii Medycznej oceniono rozpowszechnienie zaburzeń depresyjnych na 33,3% u kobiet i 13,2% u mężczyzn. Badania wskazały, że na zwiększone występowanie tych zaburzeń mają wpływ traumatyzujące doświadczenia z okresu dzieciństwa (Fołtyn, Nowakowska- Zajdel, Knopik, Brodziak, 1998). W badaniu studentów VI roku Łódzkiej Akademii Medycznej podjęto się oceny zaburzeń depresyjnych z uwzględnieniem zmian zachodzących w trakcie studiów. Objawy depresji stwierdzono u 29% studentów II roku i 14% studentów VI roku (Adamiak, Świątnicka, Wołodźko-Makarska, Światańska, 2004).

W badaniach światowych nad występowaniem i objawami depresji również zanotowano wysoki wskaźnik. Na brytyjskich uczelniach w badaniu uczestniczyło 3000 studentów. Do badań użyto Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS). Wyniki wskazały występowanie depresji u 12% mężczyzn i ponad 15% kobiet (Royal College of Psychiatrists Council Report). Badania Andrews i Wilding określiły wysoki procent diagnostycznej depresji odpowiednio u 16% mężczyzn i 17% kobiet. Badania te wskazały również na związek zaburzeń depresyjnych i negatywnych doświadczeń życiowych z efektywnością i zaangażowaniem w naukę i pracę (Andrews, Wilding, 2004). Depresja wśród studentów powyżej 10% ankietowanych została zbadana również wśród studentów Szwecji (Dahlin, Runeson, 2007) oraz studentów medycyny na Litwie (Bunevicius, Katkute, Bunevicius, 2008).

Wśród badanych występują różnice kulturowe w doświadczaniu i ocenianiu symptomów depresji. Kultura wpływa na ekspresję objawów, w tym na gotowość do wyrażania pewnych emocji czy sformułowania używane do opisu własnych stanów psychofizycznych. Czynniki kulturowe częściowo determinują sposób leczenia, specyfikę relacji pomiędzy lekarzem a pacjentem czy też prawdopodobieństwo określonych zdarzeń i zachowań, takich jak próba samobójcza. Badania pokazały, że studenci medycyny z krajów Wschodu przejawiają umiarkowany do wysokiego poziomu depresji w porównaniu do innych krajów. Badania z krajów wschodnich również wykazały umiarkowane lub duże rozpowszechnienie depresji wśród studentów medycyny. (Basnet, Jaiswal, Adhikari, Shyangwa, 2012; Bayram Bilgel, 2008; Roh, Jeon, Kim, Han, Hahm, 2010; Sidana i inni., 2012).

## 4.2. Obniżona samoocena

Kobiety budują obraz siebie i swoją samoocenę na podstawie wielu czynników. Zadowolenia z życia rodzinnego, z pracy zawodowej oraz swojego wyglądu. Wiele kobiet obawia się, że karmienie piersią sprawi, że ich piersi staną się brzydsze i mniej jędrne. Co ważne, karmienie piersią nie powoduje utraty jędrności ani zmiany wyglądu biustu u kobiet po skończonym karmieniu (Laskowska, Książyk, 2011).

Samoocena jest zmienną definiowaną jako pozytywna lub negatywna postawa wobec Ja. Wysoka samoocena oznacza przekonanie, że jest się spełnionym i wartościowym człowiekiem, ale nie świadczy to o tym, że osoba z wysoką samooceną uważa się za lepszą od innych. Niska samoocena w tym ujęciu oznacza niezadowolenie z siebie, a nawet odrzucenie własnego Ja (Rosenberg, 1965). Samoocenę należy rozumieć w dwóch aspektach globalnym i szczegółowym. Dotyczącym funkcjonowania osoby w różnych obszarach życiowych – pełnionych rolach, wykonywanych zawodach. Badania wskazują, iż ocena siebie na wymiarach takich jak zdolności społeczne, sprawność fizyczna, czy zaradność życiowa, koreluje z samooceną, ale nie jest z nią konceptualnie tożsama (Marsh, 1996). Samoocena globalna związana jest z podejściem poznawczym, jest to rodzaj sądu dotyczącego własnej wartości jako osoby (Brown, Marshall, 2006). Kobiety o wysokiej samoocenie mają pozytywny i przewidywalny obraz samych siebie, oznacza to, że z harmonią przyjmują wszystkie pozytywne informacje zwrotne na swój temat, czyli zgodne z ich dotychczasową oceną siebie. Potrafią również zignorować informacje negatywne. Wiąże się to z tym, że mogą przeceniać własne możliwości, czy poziom akceptacji otoczenia dla swoich poglądów czy pomysłów (Campbell, Fehr, 1990).

Sytuacja porodu jest bardzo ważnym etapem w życiu kobiety. Kobieta-położnica zyskuje nowe życie, ale traci to co było jej znane do tej pory. Ciąża, szczególnie pierwsza, jest bowiem punktem krytycznym w poszukiwaniu kobiecej tożsamości, Kończy się okres, w którym kobieta jest niezależną, pojedynczą istotą. Zaczyna się nowa relacja matka–dziecko, która często staje się źródłem stresu i niepewności (Slade, 2005). Kobieta po

porodzie może odczuwać osamotnienie, niezrozumienie, złość czy rozczarowanie macierzyństwem oraz brak akceptacji do swojego wyglądu po ciąży. Widoczna i silna presja, by być najlepszą, zawsze zadowoloną matką sprawia, że kobiety czują się zagubione, a nawet zawstyżone pojawiającymi się uczuciami. Daniel Stern, amerykański psychiatra pisał, że rodzenie nowej tożsamości może być równie wymagające, jak rodzenie dziecka (Emanuel L, Bradley, 2018). Kobiety o niskiej samoocenie nie wierzą w trafność swoich osądów, ponieważ nie posiadają dobrze zdefiniowanego obrazu siebie. Obraz ten jest niestabilny i niespójny. Konsekwencją jest duża wrażliwość na zewnętrzne informacje odnośnie siebie, a także podatność na ich wpływ. Kobiety o niskiej samoocenie czują się zagrożone w sytuacji otrzymywania negatywnych informacji, ale też bardziej nagradzane przez pozytywne informacje zwrotne, co jest związane z większą reaktywnością ze środowiskiem społecznym (Campbell, Lavalley, 1993). Badania wskazują na to, że kobiety o niskiej samoocenie oceniają siebie jako mniej atrakcyjne pod względem umiejętności interpersonalnych, umiejętności nawiązywania kontaktów. Opinia ta jest tylko jednostronna i w małym procencie podzielana przez innych współtowarzyszy (Battistich, Solomon, Delucchi, 1993, Baumeister i in., 2003). Kobiety z niską samooceną niechętnie są do podejmowania ryzyka, preferują sytuację bezpieczną i neutralną nawet kosztem tego, że będzie to oznaczało rezygnację z odniesienia założonego sukcesu (Campbell, Lavalley, 1993).

Trudnością dla kobiet po porodzie jest powrót do życia seksualnego. Problemy natury akceptacji swojego ciała, odczucia somatyczne oraz bariery psychologiczne są tematem bardzo istotnym i wiążą się z poczuciem samooceny. Wyniki badań 100 kobiet po porodzie dotyczące oceny zachowań seksualnych młodych matek przeprowadzone w Tychach w Zakładzie Pielęgniarstwa na Ginekologii wskazują na dolegliwości poporodowe (po okresie połogu) które wpływają na występowanie trudności we współżyciu seksualnym. Wymieniono że największa dolegliwość pod 30% to zmniejszone potrzeby seksualne lub ich brak, 27% lęk przed zajściem w ciążę, 15% określiło zmniejszona ilość wydzieleń pochwowej, 17% odczuwa bolesność, natomiast mniej niż 10 % odczuwa niedopasowanie narządów płciowych,

bolesność piersi, trudności w osiągnięciu orgazmu (Sipiński, Kazimierczak, Ciesielska, 2005). Kobiety wciąż padają ofiarami stereotypów, które mają negatywny wpływ na ich poczucie własnej wartości, odczuwany lęk i odbieranie środowiska wokół nich jako zagrażającego. Potwierdzają to badania dotyczące miejsca kobiet w branżach technologicznych, inżynieryjnych i matematycznych. Okazuje się, że stanowią one zdecydowaną mniejszość na tego typu kierunkach studiów i odczuwają klimat uczelni jako zagrażający (Casad, Petzel, Ingalls, 2019). Natomiast związek z samooceną kobiety bezrobotnej przedstawia teoria Snydera, która mówi o aktywności koniecznej do osiągnięcia założonego celu związanego z nadzieją na osiągnięcie sukcesu (Shook, Priem, Mc Gree, 2003). Na podstawie tej teorii przeprowadzono badania odnośnie intencji założenia własnej działalności przez osoby bezrobotne wśród kobiet i mężczyzn, dla których podjęcie działalności gospodarczej byłoby sposobem na poradzenie sobie z trudną życiową sytuacją (Łaguna, 2005). Badania w których uczestniczyło 332 osób wskazały, że osoby które są skłonne podjąć samodzielnie działanie w celu wyjścia z sytuacji bezrobocia, charakteryzuje wyższy poziom nadziei niż osoby, które nie decydują się na takie przedsięwzięcie.

### **4.3. Motywacja osiągnięć**

Jednym z problemów młodych matek jest wewnętrzny konflikt związany ze zmianą ich stylu życia. Wiele z nich obawia się, że macierzyństwo może spowodować, że nic już więcej nie osiągną zawodowo, bo całe ich życie będzie poświęcone dziecku. Kobiety z wysoką potrzebą osiągnięć, posiadające wysoką motywację będą chciały wrócić do pracy zawodowej co może wiązać się z licznymi wyrzeczeniami i problemami. Zakłada się, że kobiety z wysoką motywacją osiągnięć będą lepiej godziły obowiązki zawodowe i rodzinne. Posiadanie dziecka nie będzie dla takich kobiet przeszkodą, ale kolejnym wyzwaniem i ważnym życiowym osiągnięciem.

Motywacja osiągnięć to tendencja do osiągania i przekraczania standardów doskonałości, która wiąże się z odczuwaniem pozytywnych emocji w sytu-

acjach zadaniowych, spostrzeganych jako wyzwanie (Łukaszewski, 2000, s. 461). Osiąganie bądź przekraczanie wysokich standardów w sposób tak dobry i tak szybki jak to tylko możliwe jest rozumiane jako motywacja osiągnięć. U różnych ludzi różni się ona swoim nasileniem. Motywacja osiągnięć wpływa na tendencje dążenia do sukcesu i samoocenę. Mają na nią wpływ potrzeby i wartości, między innymi zależy od sposobu w jaki jednostka interpretuje przyczyny swoich sukcesów i porażek, od stylu atrybucji – pesymistycznego bądź optymistycznego, a także od społeczeństwa w którym żyje i wartości jakie posiada (Zimbardo, 1999).

Motywacja osiągnięć ma duże znaczenie w odnajdywaniu ludzi do wykonywania jakiś określonych zadań. Osoby pracujące zawodowo można podzielić ze względu na niską i wysoką motywację osiągnięć. Grupa posiadająca niską motywację, jest zmuszona w skutek organizacji pracy do wykonywania powierzonych im zadań tak, aby nie pozwolić im decydować o tym jak mają ją wykonywać. W takiej sytuacji występuje niewielki wpływ pracownika na swoje własne działanie. Na skutek niskiej swobody działania motywacja osiągnięć nie może się rozwinąć a nawet uaktywnić. Natomiast dla tych stanowisk, w których jednostka sama decyduje w jaki sposób wykonuje zadania i organizuje swoją pracę – motywacja osiągnięć jest bardzo ważna (Klinkosz, 2007).

Najważniejsze cechy ludzi z wysoką potrzebą osiągnięć to preferowanie środowiska pracy, w której mają określoną odpowiedzialność za rozwiązywane tam problemy. Również są to osoby które kalkulują ryzyko i ustanawiają sobie cele realne do osiągnięcia a także potrzebują wciąż nowych dowodów uznania i informacji od innych o uczynionych postępach – dzięki informacjom zwrotnym wiedzą w jakim stopniu radzą sobie z powierzonym im zadaniem (Sękowski, Klinkosz 2005).

Motywację osiągnięć można podzielić na wewnętrzną i zewnętrzną. Jednostka u której przeważa wewnętrzna motywacja, kieruje się własnym systemem wartości i jest mniej podatna na wpływ otoczenia, jej aktywność jest bardziej trwała. Natomiast, osoba u której przeważa motywacja osiągnięć zewnętrzna, jest bardziej skłonna do kierowania się oceną innych oraz łatwiej jej zmienić swoją aktywność. Sfera potrzeb człowieka jest ściśle powiązana

z problematyką osiągnięć. Potrzeba osiągnięć wiąże się z potrzebą samorealizacji, dlatego też, jednostka z dużym potencjałem intelektualnym będzie dążyć do sukcesów nie tylko na poziomie zawodowym, ale już na etapie szkolnym. Potrzeba osiągnięć odgrywa szczególną rolę u uczniów wybitnie zdolnych, a jej niezaspokojenie może nawet doprowadzić do niepożądanych i niespodziewanych następstw psychologicznych (Sękowski, 2001).

Motywacja osiągnięć jest ważną właściwością dla ludzi szczególnie zdolnych, pozwala ona na wyteżoną i długotrwałą pracę. Większość badaczy, uważa motywację za najważniejszy warunek rozwoju zdolności u osób oraz za czynnik warunkujący odnoszone przez nich sukcesy. Człowiekiem szczególnie zdolnym kierują w życiu różne motywy, jako najważniejsze z nich wymienia się motywację osiągnięć, obok motywacji instrumentalnej, samoistnej, hubrystycznej czy autonomicznej motywacji poznawczej (Limont, 2010).

Henry Murray stworzył koncepcję motywacji osiągnięć oraz opracował definicję potrzeby osiągnięć, która brzmi następująco: Dokonać czegoś trudnego. Panować nad obiektami fizycznymi, istotami ludzkimi lub ideami. Manipulować nimi lub organizować je. Robić to jak najsprawniej i w sposób jak najbardziej niezależny. Przewyciężyć przeszkody i osiągać wysoki poziom. Rywalizować z innymi i górować nad nimi. Zwiększać szacunek do samego siebie przez skuteczne wykorzystanie swojego talentu (Murray, 1938, s. 164, za: Hall i Lindzey, 1994, s. 208).

Na przełomie roku 2004 i 2005 przeprowadzono badania nad studentami różnych kierunków studiów w Gdańsku, Lublinie, Warszawie, Łodzi, Poznaniu, Bydgoszczy, Zielonej Górze i Kielcach. Celem badania było wyodrębnienie różnych „typów” motywacji osiągnięć. Do tego celu wykorzystano Kwestionariusz LMI, którego polską wersję przygotowano na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim przez A. Sękowskiego i W. Klinkosza. Zastosowana została analiza czynnikowa pozycji itemów, która ujawniła trzy czynniki o wartości własnej powyżej jedności. Tworzą one wymiary: Pewność siebie, Ambicja i Samokontrola. Wyodrębniono 4 typy osiągnięć, które zostały nazwane adekwatnie do poszczególnych wymiarów. Typ pierwszy *Nie* rywalizujący – źle zorganizowany, który charakteryzuje osoby o niskich ambicjach, braku pewności siebie, źle zorganizowanych i mających problemy

z podejmowaniem decyzji. Drugi typ *Dążący do osiągnięć* – dobrze zorganizowany, cechuje ludzi o wysokich ambicjach, pewnych siebie, dobrze zorganizowanych, wytrwałych i skutecznych. Kolejny typ *Nie rywalizujący* – dobrze zorganizowany, określa z kolei osobę z niewielkimi ambicjami, dobrze zorganizowaną, która dobrze wykonuje zlecone mu zadanie a nie kiedy sam musi je zainicjować. Ostatni typ *Dążący do osiągnięć* – źle zorganizowany, to osoba o wysokich ambicjach, źle zorganizowana, która doświadcza frustracji z powodu dużych ambicji przy słabej kontroli woli. Podsumowując dane badania można stwierdzić, iż dane typy motywacji osiągnięć przekładają się na skuteczność w realizacji swoich celów osobistych oraz pracy zawodowej. Dlatego też niektórzy pracownicy będą preferować i sprawniejsze stanowiska menadżerskie, natomiast inni zostaną przy wykonywaniu powierzonych im zadań przez kogoś innego (Klinkosz, 2009).

W badaniach nad studentami, potwierdzono związek między motywacją osiągnięć a sukcesami akademickimi. W badaniach wykorzystano Kwestionariusz Motywacji Osiągnięć LMI w polskiej wersji językowej, który wypełnili studenci filologii, ekonomii, zarządzania i marketingu, logistyki, medycyny, pedagogiki, psychologii oraz teologii. Kryterium osiągnięć akademickich zostało przyjęte na podstawie średniej ocen, jaką uzyskali poszczególni studenci na koniec semestru, podczas którego prowadzono badania. W dwóch grupach studentów – pedagogiki i medycyny, potwierdzona została hipoteza mówiąca o pozytywnej zależności pomiędzy osiągnięciami akademickimi a wynikami w Kwestionariuszu LMI. Wyższy poziom osiągnięć przedstawiający się w średniej ocen semestralnych zdecydowanie wykazali studenci psychologii, teologii i pedagogiki. Hipoteza dotycząca więc związku średniej ocen z motywacją osiągnięć potwierdziła się tylko na tych kierunkach studiów. Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzono, że motywacja osiągnięć może być inna, u studentów różnych kierunków studiów a także, że jej struktura jest charakterystyczna dla poszczególnych kierunków studiów. Ponadto wysiłek i zaangażowanie ludzi wpływa na podejmowane przez nich działania. Studenci podejmujący kierunki trudniejsze, takie jak medycyna czy kierunki inżynierskie na poli-



technice, wykazują większą motywację osiągnąć od swoich kolegów z łatwiejszych kierunków, jak na przykład pedagogika (Klinkosz, 2008).

Aby zbadać związek pomiędzy motywacją osiągnąć a inteligencją wykorzystano *Kwestionariusz LMI* oraz *Test Matryc Ravena*. Badania zostały przeprowadzone na studentach psychologii z Warszawy i Lublina na przełomie 2007 i 2008 roku. W. Klinkosz sformułował wniosek, iż inteligencja studentów koreluje z subiektywnym przekonaniem, że ich sukces naukowy i osobisty, zależy od posiadania dużych zdolności, wysokich kompetencji i wiedzy. Ponadto starsi studenci posiadają mniejsze oczekiwania, aby ktoś doceniał ich osobiste osiągnięcia i słabiej, od swoich młodszych kolegów, dbają o rozwój zawodowy czy akademicki. Należy jednak nadmienić, iż na tak złożony proces jakim jest uczenie się, oprócz inteligencji i motywacji osiągnąć wpływa wiele innych czynników. Tak więc, holistyczny model osiągnąć, łączący zdolności intelektualne z motywacją osiągnąć staje się niemożliwy do zbudowania. Wskazane byłoby tu podejście idiograficzne, skupiające się na niepowtarzalności jednostki i poszukiwania związków między osiągnięciami edukacyjnymi, motywacją osiągnąć i inteligencją u poszczególnych osób (Klinkosz, 2010).

Przeprowadzono badania nad związkiem motywacji osiągnąć i skłonnością do ryzyka. Osoby w przedziale wieku od 25–35 lat, zostały przebadane z zastosowaniem *Inwentarza Motywacji Osiągnąć LMI* oraz *Testem Preferencji Decyzyjnych*. Stwierdzone zostały dodatnie korelacje skłonności do ryzyka ze skalami LMI: elastyczność, preferencja trudnych zadań, wiara w sukces, dominacja oraz dbanie o prestiż. Oznacza to, iż im bardziej człowiek jest skłonny do ryzyka tym lepiej odnajduje się w podejmowaniu trudnych zadań i wybiera je częściej niż łatwe. Osoby lubiące ryzyko, preferują nowe wyzwania, wierzą, że im się powiedzie dzięki ich własnym zdolnościom a nie czynnikom losowym. Ludzie tacy przyjmują w zespole rolę lidera i ważny jest dla nich prestiż wiążący się z osiągnięciami. Osoby o wysokiej motywacji osiągnąć i skłonnościach do ryzyka mogą dobrze odnaleźć się na stanowiskach kierowniczych i menadżerskich. Zbadanie tych cech umożliwia najefektywniejszy dobór sposobu pracy, tak aby pracownicy osiągnęli

wysokie rezultaty nie ponosząc zbytnich kosztów fizycznych i psychicznych (Ciemięga, 2008).

#### **4.4. Rola konsultacji psychologicznych po porodzie**

Bardzo ważne jest aby pracownicy służby zdrowia mieli świadomość, że pacjenci przyjmowani do szpitala z różnych powodów są oprócz dolegliwości związanych z chorobami obarczeni dużym stresem i lękiem, który może mieć wpływ na pogorszenie ich stanu. Idealną sytuacją jest, gdy psycholog na stałe wchodzi w skład interdyscyplinarnego zespołu medycznego, aby skutecznie eliminować objawy o podłożu psychicznym. Co więcej psycholog może odgrywać dodatkową rolę, oprócz porad i konsultacji psychologicznych, może też być osobą, która będzie rozmawiała z rodzinami pacjenta i tłumaczyła im różne problemy (Robinson, Baker, 2006). Możliwość korzystania ze wsparcia psychologicznego u kobiet po porodzie znacząco poprawia ich zdrowie psychiczne i wpływa na obniżenie stresu związanego z rodzicielstwem. Kobiety równolegle korzystające z profesjonalnych porad laktacyjnych i psychologicznych częściej decydują się na karmienie naturalne dziecka do szóstego miesiąca życia, lepiej funkcjonują fizycznie i psychicznie, mają mniejsze problemy ze snem i lękiem (Chrzan-Dętkoś, Pietkiewicz, Żołnowska, 2020). W przypadku wystąpienia zaburzeń psychicznych o umiarkowanym nasileniu u kobiet w okresie okołoporodowym zaleca się objęcie pomocą psychologiczną (Chrzan-Dętkoś, Pietkiewicz, Żołnowska, 2020). Kobiety z problemami psychologicznymi po porodzie potrzebują szybkiej pomocy i ułatwionego dostępu do psychologa (Chrzan-Dętkoś, Kalita, 2019). Konsultacje psychologiczne dla kobiet po porodzie mogą przybierać różną formę i trwać różne odcinki czasu. Niepokojące jest, że wiele kobiet odczuwających lęk i depresję po porodzie w ogóle nie poszukuje pomocy. Wiele kobiet z problemami ze swoją psychiką musi radzić sobie same. Brak zwracania się o pomoc może mieć różne podłoże. Czasami czysto technicznie, kobieta z małym dzieckiem ma problem, żeby skorzystać z pomocy psychologicznej, ponieważ nie ma jak wyjść z domu, tym bardziej taka

pomoc powinna być udzielana w szpitalu lub przy jej lekarzu prowadzącym. Innym powodem nie szukania pomocy przez kobiety jest wstyd i stereotypy, że w nowej roli matki musi cierpieć i zmagać się ze swoimi problemami sama. Problemy emocjonalne kobiet po porodzie są często bagatelizowane, ponieważ opieka medyczna skupia się tylko na objawach fizycznych, jeśli kobieta po porodzie jest fizycznie zdrowa to nie ma powodów do zmartwień. Tymczasem problemy psychiczne kobiet często mogą być bardziej dotkliwsze i gorsze w skutkach niż problemy ze zdrowiem fizycznym (Woolhouse, Brown, Krastev, Perlen, Gunn, 2009). Kobiety, które posiadają problemy w związku z niemożnością podjęcia karmienia piersią przeżywają olbrzymią frustrację, która może prowadzi je do depresji i obniżenia poczucia własnej wartości. Co więcej ich oczekiwania wobec karmienia często rozmijają się z rzeczywistością. Matka chociaż wie, że do 6 miesiąca życia powinna karmić wyłącznie piersią zaczyna mieć wątpliwości z powodu stanów depresyjnych i braku akceptacji swojego ciała (Rosenbaum, Gillen, Markey, 2020). Wiele kobiet chociaż z początku ma bardzo dobre chęci i oczekiwania, że będą dłużej karmić piersią, po wypisie ze szpitala ma problemy z karmieniem i laktacja i wymaga fachowej pomocy. Niestety wiele z kobiet zamiast skorzystać z porady położnej, doradcy laktacyjnego czy psychologa, poddaje się i zaprzestaje karmienia piersią (Marczyńska-Kończak, Szepieniec, Szymanowski, 2019).

Negatywne doświadczenia z karmieniem piersią w pierwszej ciąży uaktywniają się w kolejnych. Często może być tak, że kobieta już z góry zakłada, że nie będzie podejmować w ogóle prób karmienia z powodu wcześniejszych przeżyć. Problemy z karmieniem piersią mogą być dla kobiet traumą, która wymaga leczenia i wsparcia, tak aby podnieść ich jakość życia i wyeliminować lęk (Palmér, 2019). Co ważne, bardzo dużym wsparciem dla matek jest ich partner. Zaleca się zatem, aby pracownicy medyczni, pielęgniarki i specjaliście przekazywali wiedzę na temat karmienia piersią i problemów psychicznych po porodzie także ojcom dziecka. Mąż przygotowany przez pracownika służby zdrowia, będzie udzielał lepszego wsparcia swojej żonie (Ngoenthong, Sansiriphun, Fongkaew, Chaloumsuk, 2020). Wsparcie partnera jest także ważne w powrocie do zadowolającego życia

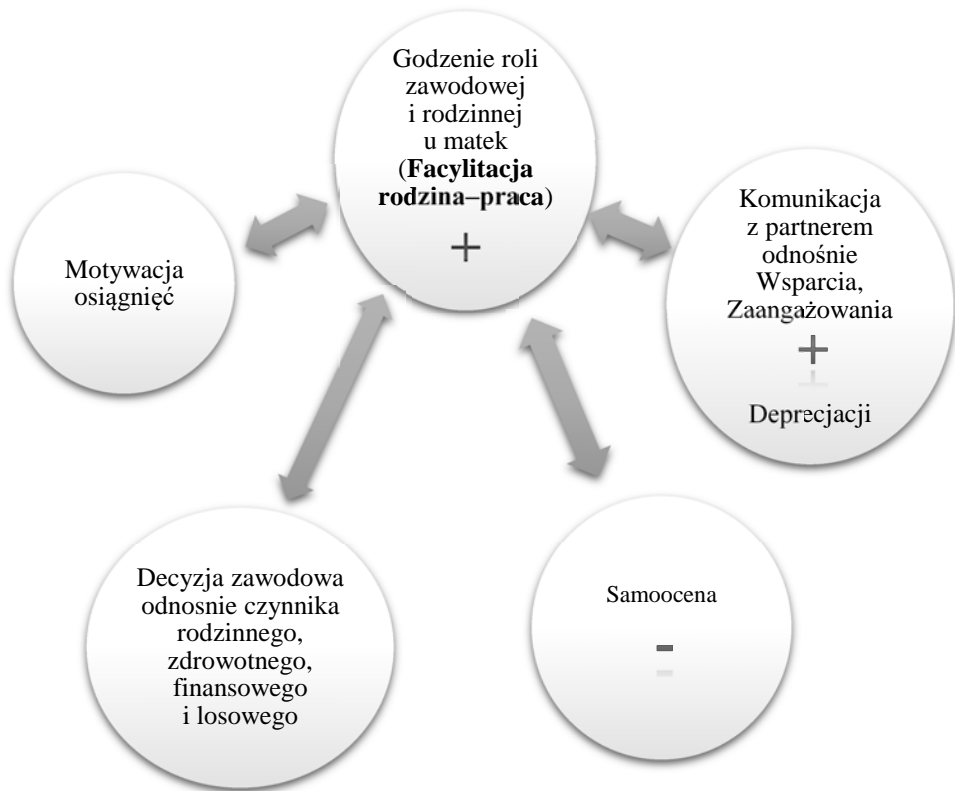
seksualnego po porodzie. Znacząca część kobiet w pierwszych 3–6 miesiącach po porodzie skarży się na brak zainteresowania seksem, ból podczas stosunku. Co ciekawe badacze nie znaleźli różnic pomiędzy kobietami rodzącymi w sposób naturalny a poprzez cesarskie cięcie. Może to oznaczać, że problemy seksualne kobiet po porodzie często mają podłoże psychiczne w większym stopniu niż fizjologiczne. Jest to kolejny obszar wsparcia i pomocy psychologicznej (McDonald, Woolhouse, Brown, 2015).

## 5. WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

W tym rozdziale zaprezentowano metodologię badań własnych odnośnie godzenia roli zawodowej i rodzinnej u matek w kontekście motywacji osiągnięć, decyzji zawodowej kobiet w obrębie czynnika rodzinnego, zdrowotnego, finansowego i losowego, samooceny oraz wsparcia i zaangażowania męża/partnera w opiekę nad nowonarodzonym dzieckiem. Na początku rozdziału przedstawiono w sposób graficzny trzy modele badawcze wszystkich zmiennych. Następnie zaprezentowano problem badawczy oraz postawione hipotezy. W kolejnej części rozdziału zostały opisane zastosowane metody badawcze oraz grupa badawcza. W następnej kolejności została przedstawiona procedura badawcza i analityczna interpretacja uzyskanych wyników. Na końcu rozdziału wskazano zweryfikowane hipotezy, omówiono szczegółowo wyniki badań a także wskazano ograniczenia i perspektywy dalszej eksploracji badawczej.

Poniższy Rysunek nr 8 przedstawia model badawczy układu badanych zmiennych: Godzenie roli zawodowej i rodzinnej u matek – Facylitacja rodzina–praca oraz Motywacja osiągnięć, Decyzja zawodowa (czynnik rodzinny, finansowy i losowy), Samoocena oraz Komunikacja z partnerem.

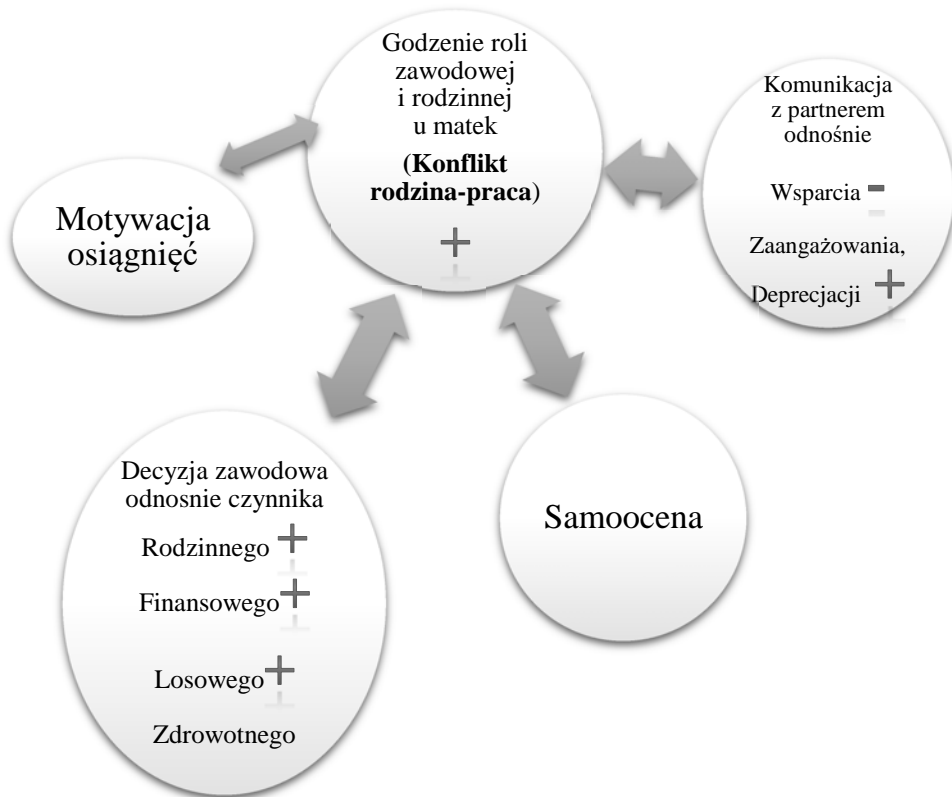
**Rys. 8 Model badawczy układu badanych zmiennych: Godzenie roli zawodowej i rodzinnej u matek – Facylitacja rodzina-praca oraz Motywacja osiągnięć, Decyzja zawodowa (czynnik rodzinny, finansowy i losowy), Samoocena oraz Komunikacja z partnerem**



Źródło: Opracowanie własne.

Poniższy Rysunek nr 9 przedstawia model badawczy układu badanych zmiennych: Godzenie roli zawodowej i rodzinnej u matek – konflikt rodzina-praca oraz Motywacja osiągnięć, Decyzja zawodowa (czynnik rodzinny, finansowy i losowy), Samoocena oraz Komunikacja z partnerem.

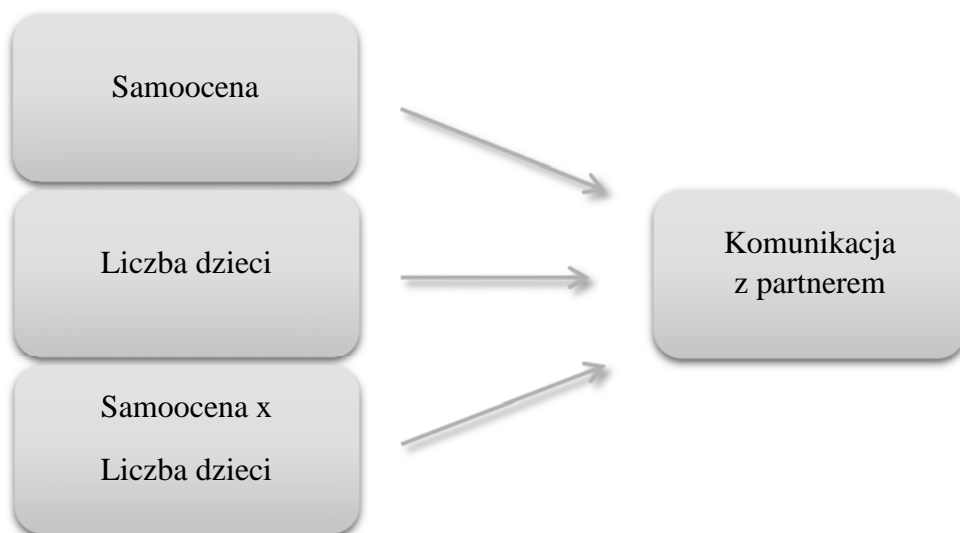
**Rys. 9. Model badawczy układu badanych zmiennych: Godzenie ról zawodowej i rodzinnej u matek – konflikt rodzina-praca oraz Motywacja osiągnięć, Decyzja zawodowa (czynnik rodzinny, finansowy i losowy), Samoocena oraz Komunikacja z partnerem**



Źródło: Opracowanie własne.

Poniższy Rysunek nr 10 przedstawia Model badawczy układu zmiennych moderacyjnej rola liczby posiadanych dzieci u badanych kobiet odnośnie zmiennych Samooceny i Komunikacji z partnerem.

**Rys. 10. Model badawczy układu zmiennych moderacyjnej rola ilości posiadanych dzieci u badanych kobiet odnośnie zmiennych Samooceny i Komunikacji z partnerem**



Źródło: Opracowanie własne.

## 5.1. Problemy badawcze i hipotezy

Rozdział ten zawiera postawione problemy badawczy w tejże monografii oraz hipotezy przypisane do każdego z pytań.

Postawiono zatem następujące pytania badawcze. Pierwszy problem pracy został ujęty w formie pytania **P1. Czy samoocena kobiet po porodzie różni się w zależności od komunikacji w małżeństwie?**

Drugi problem badawczy to **P2. Czy samoocena kobiet po porodzie różni się w zależności od ilości posiadanych dzieci?**

Kolejny problem badawczy został ujęty w formę ogólnego pytania: **P3. Jakie zmienne będą wiązać się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**



W związku z tak określonym obszarem eksploracji szczegółowe pytania badawcze sformułowano następująco:

**P3.1. Czy samoocena wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

**P3.2. Czy motywacja osiągnięć wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

Czwarte pytanie do problemu badawczego zostało przedstawione poniżej:

**P4. Czy komunikacja z partnerem po kątem wsparcia, zaangażowania, deprecjacji wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

Piąty problem badawczy został ujęty w formie następującego pytania badawczego:

**P5. Czy podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika rodzinnego, zdrowotnego, finansowego i losowego wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

Na tej podstawie postawiono następujące hipotezy:

**P1. Czy samoocena kobiet po porodzie różni się w zależności od komunikacji w małżeństwie?**

**Czy liczba dzieci jest moderatorem tej zależności?**

H1a Kobiety z jednym dzieckiem postrzegają większe wsparcie ze strony męża niż kobiety posiadające dwoje lub więcej dzieci.

H1b Kobiety z jednym dzieckiem postrzegają większe zaangażowanie ze strony męża niż kobiety posiadające dwoje lub więcej dzieci.

H1c Kobiety z jednym dzieckiem postrzegają mniejszą deprecjację ze strony męża niż kobiety posiadające dwoje lub więcej dzieci.

**P2. Czy samoocena kobiet po porodzie różni się w zależności od ilości posiadanych dzieci?**

H2. Kobiety z jednym dzieckiem mają wyższą samoocenę niż kobiety posiadające dwoje lub więcej dzieci.

**P3. Jakie zmienne będą wiązać się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek ?**

**P3.1. Czy samoocena wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

H3.1a Niższa samoocena kobiet wiąże się z wyższą facylitacją rodzina-praca.

H3.1b Wyższa samoocena kobiet wiąże się z niższym konfliktem rodzina-praca.

**P3.2. Czy motywacja osiągnięć wiąże się z godzeniem ról zawodowej i rodzinnej u matek?**

H3.2a Wyższą motywacją osiągnięć kobiet wiąże się z wyższą facylitacją rodzina-praca.

H3.2b Wyższą motywacją osiągnięć kobiet wiąże się z niższym konfliktem rodzina-praca.

**P3.3. Czy komunikacja z partnerem po kątem wsparcia, zaangażowania, deprecjacji wiąże się z godzeniem ról zawodowej i rodzinnej u matek?**

H3.3a Wyższe wsparcie ze strony męża wiąże się z wyższą facylitacją rodzina-praca

H3.3b Wyższe wsparcie ze strony męża wiąże się z niższym konfliktem rodzina-praca

H3.3c Wyższe zaangażowanie ze strony męża wiąże się z wyższą facylitacją rodzina-praca

H3.3d Wyższe zaangażowanie ze strony męża wiąże się z wyższym konfliktem rodzina-praca

H3.3e Wyższa deprecjacja ze strony męża wiąże się z niższą facylitacją rodzina-praca

H3.3f Wyższa deprecjacja ze strony męża wiąże się z wyższym konfliktem rodzina-praca

**P3.4. Czy podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika rodzinnego, zdrowotnego, finansowego i losowego wiąże się z godzeniem ról zawodowej i rodzinnej u matek?**

H3.4a Podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika Rodzinnego wiąże się pozytywnie z konfliktem rodzina-praca

H3.4b Podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika Zdrowotnego wiąże się pozytywnie z konfliktem rodzina-praca

H3.4c Podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika Finansowego wiąże się pozytywnie z konfliktem rodzina- praca

H3.4d Podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika Losowego wiąże się pozytywnie z konfliktem rodzina-dom

## **5.2. Zastosowane psychologiczne metody badawcze**

### **Metryczka do badań**

W badaniu kwestionariuszowym zastosowano w pierwszej części metryczkę, która dostarczyła informacji odnośnie badanych kobiet takich jak wiek, ilość posiadanych dzieci, stan cywilny, status zawodowy (pracując- status osoby zatrudnionej, nie pracując- status osoby bezrobotnej, na utrzymaniu partnera/męża), miejsce zamieszkania (wieś, małe miasto – do 10 tyś., średnie miasto – do 100 tyś., duże miasto – powyżej 100 tyś.), wykształcenie (podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe I stopnia(licencjat), wyższe II stopnia (magisterskie lub pokrewne), staż pracy (brak doświadczenia, do 1 roku, 1–3 lata, powyżej 3 lat). Następne pytania dotyczyły planowanego sposobu karmienia dziecka a także zaznaczane przez badane matki znane im korzyści karmienia piersią które w pierwszej tabeli związane są z dzieckiem w drugiej zaś odpowiedzi związane z korzyściami dla mamy karmiącej.

### **Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej**

Skala została opracowana przez Marię Kaźmierczak i Mieczysława Plopę. Kwestionariusz jest przeznaczony do badania zachowań komunikacyjnych w małżeństwie. Na kwestionariusz składają się dwie formy: jedna z nich przeznaczona jest do oceny własnych zachowań komunikacyjnych, druga – do oceny zachowań partnera. Każda z tych form ma po 30 pozycji, obydwie badają trzy główne wymiary komunikacji w małżeństwie: wsparcie, zaangażowanie i deprecjację. Dwa pierwsze wymiary można dodatkowo interpretować bardziej szczegółowo (wsparcie lub zaangażowanie zorien-

towane na ogólne samopoczucie partnera oraz wsparcie lub zaangażowanie zorientowane na konkretne problemy partnera). Osoba badana ustosunkowuje się do każdego ze stwierdzeń na pięciostopniowej skali. Skala posiada wysokie wskaźniki zgodności wewnętrznej. Porównanie wyników grup kontrastowych: par homoseksualnych i heteroseksualnych oraz par różniących się długością związku; korelacje z kwestionariuszem osobowości oraz kwestionariuszami badającymi postawy rodzicielskie, relacje rodzinne, style przywiązania. Normy zostały opracowane na podstawie wyników 3396 osób badanych różniących się wiekiem, wykształceniem, stażem małżeńskim; stenowe, opracowane osobno dla kobiet i mężczyzn w wieku 20–60 lat. Zastosowanie dla psychologów zajmujących się problematyką małżeństwa – do diagnozowania mocnych i słabych stron komunikacji w małżeństwie jak i do badań naukowych.

### **Kwestionariusz Dopasowania Pracy i Rodziny**

Skala została opracowana przez Joseph Grzywacz i Brenda Bass, przetłumaczona i zaadaptowana na warunki polskie przez Bogusławę Lachowską. Kwestionariusz mierzy poznawczą ocenę zakresu w jakim wymagania (lub zasoby) roli w jednej sferze życia utrudniają (lub poprawiają czy też ułatwiają) pełnienie roli w innej sferze. Kwestionariusz dopasowania pracy i rodziny składa się z czterech skal: Konflikt Praca-Rodzina, Facylitacja Praca-Rodzina, Konflikt Rodzina-Praca, Facylitacja Rodzina-Praca. Skale konfliktu Praca-Rodzina i Rodzina-Praca pozwalają określić stopień, w jakim nacisk związane z czasem i napięcia w jednej z ról zakłócają funkcjonowanie w innej roli. Skala facylitacji Praca-Rodzina mierzy stopień, w jakim umiejętności, zachowania, pozytywny nastrój powstałe w związku z pełnieniem roli zawodowej facylitują pełnienie ról rodzinnych. Skala facylitacji Rodzina-Praca mierzy stopień, w jakim pozytywny nastrój, poczucie spełnienia, wsparcie i zasoby zdobyte w domu w związku z pełnieniem ról rodzinnych facylitują pełnienie ról zawodowych. Kwestionariusz składa się z 16 itemów po cztery stwierdzenia na każdy czynnik. Badany udziela odpowiedzi, zaznaczając na skali o zakresie 1 (nigdy) do 5 (cały czas), jak często sytuacja opisana w danym stwierdzeniu występowała w jego życiu

w ciągu ostatnich sześciu miesięcy. Wynik możliwy do uzyskania przez osobę badaną w każdej ze skal może przyjmować wartości w granicach: 4–20. Im wyższy wynik, tym większe nasilenie konfliktu lub facylitacji mierzonych przez daną skalę. Wartość współczynników rzetelności skal wynosi odpowiednio *alfa* Cronbacha dla skali konflikt Praca-Rodzina 0,81, konflikt Rodzina-Praca 0,74 oraz dla facylitacja Praca-Rodzina 0,78 jak i facylitacja Rodzina-Praca 0,72.

### **Samoocena i jej pomiar**

Skala samooceny (SES) opracowana w 1965 roku przez Morrisa Rosenberga, jest jedną z najbardziej popularnych na świecie metod badania tej zmiennej (Anastazi, Urbina, 1999). Pozwala mierzyć ogólny poziom samooceny, który jest traktowany jako stała cecha, a nie chwilowy stan. Metoda zastosowana w tejsze pracy jest polską adaptacją Skali Rosenberg Self-Esteem Scale- SES), i została zaadaptowana przez zespół psychologów – Mariolę Łagunę, Kingę Lachowicz-Tabaczek oraz Irenę Dzwonkowską.

Zbudowana jest z 10 twierdzeń, gdzie wszystkie mają charakter diagnostyczny. Odpowiedzi udzielane są na skali czterostopniowej od 1 – *zdecydowanie zgadzam się* do zdecydowanie 4 – *zdecydowanie nie zgadzam się*. Osoba badana jest proszona o wskazanie, w jakim stopniu zgadza się z każdym twierdzeniem. Za każdą odpowiedź badany uzyskuje od 1 do 4 punktów, a suma wyników mieści się w przedziale od 10 do 40 punktów. Im wyższy wynik, tym wyższa samoocena. Badania skalą SES można przeprowadzić grupowo lub indywidualnie. Czas odpowiedzi nie jest ograniczony, zwykle wynosi od 2 do 5 minut. Instrukcja zawarta jest w arkuszu testowym.

Wartości psychometryczne skali są zadowalające, grupa badanych osób wynosiła  $N=161$  i badani wypełniali test dwukrotnie w odstępie roku. Wartości współczynnika rzetelności polskiej wersji metody ( $\alpha$  Cronbacha) w różnych badanych grupach wahała się od 0,81 (grupa młodzieży w wieku od 14 do 18 lat) do 0,83 (grupa studentów w wieku od 19 do 24 lat) oraz 0,82 dla grupy dorosłych. Normy dla polskich wyników skali zostały opracowane na podstawie wyników badań na grupie 1579 osób w latach 2001–2006 z terenu całego kraju. Po analizie statystycznej zostały empi-

rycznie wyodrębnione rozkłady wyników dla młodzieży, studentów i dorosłych, a także oddzielnie dla kobiet i mężczyzn (Łaguna, Lachowicz-Tabaczek, Dzwonkowska, 2007).

Samooceńa *self-esteem* według autora testu jest pozytywną lub negatywną postawą wobec Ja. Wysoka samoocena oznacza przekonanie, że jest się spełnionym i wartościowym człowiekiem, ale nie świadczy to o tym że osoba z wysoką samooceną uważa się za lepszą od innych. Niska samoocena w ujęciu Roseberga oznacza niezadowolenie z siebie, a nawet odrzucenie własnego Ja (Rosenberg, 1965, s. 30–31). Skala SES służy do pomiaru samooceny świadomej, która nie jest ujawniana spontanicznie lub automatycznie, dotyczy ona stałej cechy która może być w 30–40% uwarunkowana genetycznie, jest również względnie stabilna w czasie.

Opis obrazu siebie i dominujących motywów związanych z Ja nie jest jednoznacznym przeciwieństwem, ponieważ osoby te różnią się pod względem formalnym i treściowym. Osoby o wysokiej samoocenie mają pozytywny i przewidywalny obraz samych siebie, oznacza to że ze harmonią przyjmują wszystkie pozytywne informacje zwrotne na swój temat, czyli zgodne z ich dotychczasową oceną siebie. Potrafią również zignorować informacje negatywne. Wiąże się to z tym, że mogą przeceniać własne możliwości, czy poziom akceptacji otoczenia dla swoich poglądów czy pomysłów (Campbell, Fehr, 1990). Osoby o niskiej samoocenie nie są przekonane o trafności swoich osądów, ponieważ nie posiadają dobrze zdefiniowanego obrazu siebie, który jest niestabilny i niespójny. Konsekwencją jest duża wrażliwość na zewnętrzne informacje odnośnie siebie, a także podatność na ich wpływ. Osoby o niskiej samoocenie czują się zagrożone w sytuacji otrzymywania negatywnych informacji, ale też bardziej nagradzane przez pozytywne informacje zwrotne, co jest związane z większą reaktywnością ze środowiskiem społecznym (Campbell, Lavalley, 1993).

### **Skala Decyzji Zawodowej**

Jest to skala opracowana przez Ewelinę Okoniewską (Okoniewska, 2019a) w celu mierzenia sytuacji Rodzinnej, Zdrowotnej, Finansowej i Losowej, które oddziałują na podejmowanie decyzji związanych z pracą. Początkowo

sformułowane zostały treści itemów odpowiadające każdej ze zmiennych decyzji rekrutacyjnej (sytuacja rodzinna, sytuacja zdrowotna, sytuacja finansowa, sytuacje losowe). W pierwszym etapie sformułowano 29 pozycji testowych. Dalej formułowane pytania poddano ocenie 6 sędziów kompetentnych, którzy oceniali trafność treściową pozycji względem przedstawionej definicji oraz dokonali analizy językowej, czy pozycja jest poprawnie sformułowana językowo. Po obliczeniu zgodności sędziów usunięto 12 pozycji o najniższej zgodności. Poprawiono również pozycje ocenione w badaniach pilotażowych jako niepoprawnie sformułowane językowo. Tak przebudowaną metodę włączono do badań pilotażowych. Po obliczeniu statystyk analizy czynnikowe, rzetelności  $\alpha$ -Cronbacha i analizy dyskryminacyjnej ponownie przebudowano skalę i usunięto kolejne 3 pozycje: (1) *W sytuacji poszukiwania pracy członkowie rodziny mają decydujący głos*, (2) *Do tej pory kiedy szukałem(am) nowej pacy w rodzinie pojawiał się problem ewentualnego braku czasu*, (3) *Moja sytuacja finansowa jest tak dobra, że nie muszę podejmować pracy adekwatnej do moich kwalifikacji*. Po odrzuceniu nierzetelnych itemów do ostatecznej wersji przyjęto 14 itemów, po 4 pozycje testowe w zmiennej sytuacji Rodzinne, Zdrowotne i Finansowe oraz 2 itemy w sytuacji Losowej. Odpowiedzi udzielane są na skali pięciostopniowej od 1 – *zdecydowanie nie zgadzam się* do zdecydowanie 4 – *zdecydowanie zgadzam się*. Im wyższy wynik zaznaczony na skali, tym dany czynnik ma większą rolę/znaczenie dla badanego. Osoba badana jest proszona o wskazanie, w jakim stopniu zgadza się z każdym twierdzeniem. Wskaźniki psychometryczne skali Decyzji Rekrutacyjnej są zadawalające i pozwalają na użycie tej skali w badaniach naukowych. Rzetelność dla całej skali mierzona wskaźnikiem  $\alpha$  Cronbacha = 0,73.

### **Inwentarz Motywacji Osiągnięć**

Jest to skrócona wersja Inwentarz Motywacji Osiągnięć (LMI-K) w polskiej adaptacji Waldemara Klinkosza i Andrzeja Sękowskiego, która zawiera 30 pozycji. Odpowiedzi punktuje się zgodnie z kluczem znajdującym się na specjalnym arkuszu. Rzetelność polskiej wersji LMI-K, rozumiana jako zgodność wewnętrzna, okazała się zadowalająca – współczynnik

alfa Cronbacha wyniósł 0,87 (w wersji niemieckiej 0,94). Trafność: Oceniona została trafność zbieżna LMI-K na podstawie korelacji jej wyników ( $N = 33$ ) z wynikami Skali Tendencji Osiągnięć Mehrabiana (1994), mierzącej podobny konstrukt teoretyczny. Stwierdzono wysoką współzależność obu miar ( $r = 0,80$ ). Uzyskany współczynnik korelacji okazał się podobny do uzyskanego dla wyniku ogólnego w pełnej wersji LMI. Normy: Normy tenowe policzono oddzielnie dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych w wieku od 15 do 19 lat, studentów w wieku od 18 do 28 lat i osób aktywnych zawodowo w wieku od 18 do 35 lat i od 36 do 70 lat oraz oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. Zastosowanie: Motywacja osiągnięć ma znaczenie wszędzie tam, gdzie od jednostki wymaga się podejmowania samodzielnych decyzji, kierowania innymi, przewidywania, planowania i organizowania czasu oraz zarządzania zasobami ludzkimi.

### **5.3. Charakterystyka badanych kobiet i procedura badawcza**

Badania zostały przeprowadzone w Samodzielnym Publicznym Szpitalu Klinicznym nr 1 w Lublinie oraz w Samodzielnym Publicznym Szpitalu Klinicznym nr 4 w Lublinie na oddziałach położniczych w okresie od stycznia do kwietnia 2019 roku. W badaniu uczestniczyło 123 kobiet gdzie do dalszych analiz zostało uznane 95 kwestionariuszy badanych kobiet. Respondentki były poinformowane o naukowym celu badania i zapewnione o anonimowości. Kwestionariusz w pierwszej części zawierał metryczkę, gdzie pytano o wiek, ilość posiadanych dzieci, stan cywilny, status zawodowy (pracując – status osoby zatrudnionej, nie pracując – status osoby bezrobotnej, na utrzymaniu partnera/męża), miejsce zamieszkania (wieś, małe miasto – do 10 tys., średnie miasto – do 100 tys., duże miasto – powyżej 100 tys.), wykształcenie (podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe I stopnia/licencjat), wyższe II stopnia (magisterskie lub pokrewne), staż pracy (brak doświadczenia, do 1 roku, 1–3 lata, powyżej 3 lat). W dalszej części



pojawiły się pytania dotyczące planowanego sposobu, znajomości oraz trudności w karmieniu piersią dziecka. Następnie w drugiej części badań kobiety wypełniały kwestionariusze psychologiczne takie jak Kwestionariusz Dopasowania Pracy i Rodziny, Samoocena i jej pomiar, Inwentarz Motywacji Osiągnięć, Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej oraz Skala Decyzji Zawodowej. Pod koniec wypełniania ankiety, pojawiała się prośba o przejrzenie jeszcze raz wszystkich stron i sprawdzenie czy nie zostało pominięte żadne z pytań.

Poniższe tabele przedstawiają statystyki opisu badanej grupy. Tabela nr 2 zawiera dane odnośnie wieku.

**Tabela 2. Statystyki Opisowe dotyczące wieku badanych kobiet**

	N	Min	Max	Średnia	Odchylenie standardowe
Wiek	96	22	40	30.81	4.361

Minimalny wiek wśród badanych kobiet to 22 lat gdzie najstarsza kobieta była w wieku 40 lat. Średnia wieku wyniosła 31 lat.

Tabela nr 3 zawiera statystyki opisowe ilości posiadanych dzieci badanych.

**Tabela 3. Statystyki Opisowe dotyczące posiadanych dzieci przez kobiety badane**

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ilość dzieci	1	38	39.6	39.6	39.6
	2	40	41.7	41.7	81.3
	3	16	16.7	16.7	97.9
	4	2	2.1	2.1	100.0
	Ogółem	96	100.0	100.0	

Wśród wszystkich respondentek najczęściej 41,7% zaznaczyło posiadanie dwoje dzieci, następnie 39,6% jedno dziecko, troje posiada 16,7% kobiet, natomiast 4 tylko 2,1% badanych matek.

Tabela 4 przedstawia dane dotyczące liczby posiadanych dzieci przez kobiety badane w podziale na jedno, dwoje i więcej.

**Tabela 4. Statystyki Opisowe dotyczące liczby posiadanych dzieci przez kobiety badane w podziale na jedno, dwoje i więcej**

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	jedno	38	39.6	39.6	39.6
	dwoje i więcej	58	60.4	60.4	100.0
	Ogółem	96	100.0	100.0	

W rozkładzie procentowych ilości posiadanych dzieci w podziale na jedno wynosi 39, 6 % natomiast dwoje i więcej to już 60,4%.

Tabela nr 5 dotyczy stanu cywilnego respondentek.

**Tabela 5. Statystyki Opisowe dotyczące stanu cywilnego badanych kobiet**

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Stan cywilny	mężatka	86	89.6	89.6	89.6
	panna	9	9.4	9.4	99.0
	rozwódka	1	1.0	1.0	100.0
	Ogółem	96	100.0	100.0	

Badane kobiety zaznaczyły w ankiecie iż są w 89,6% mężatkami, 9.4% to panny natomiast 1% pań jest po rozwodzie.

Poniższa Tabela nr 6 przedstawia Statystyki Opisowe dotyczące statusu zawodowego badanych kobiet.

**Tabela 6. Statystyki Opisowe dotyczące statusu zawodowego badanych kobiet**

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Pracuję	86	89.6	90.5	90.5
	Nie pracuje	6	6.3	6.3	96.8
	Na utrzymaniu partnera	3	3.1	3.2	100.0
	Ogółem	95	99.0	100.0	
Braki danych	Systemowe braki danych	1	1.0		
	Ogółem	96	100.0		

Wśród badanych 89,6% pań obecnie pracuje, bezrobotne to 6,3% natomiast 3% kobiet jest na utrzymaniu swojego partnera.

Tabela nr 7 zawiera dane dotyczące miejsca zamieszkania respondentek.

**Tabela 7. Statystyki Opisowe dotyczące miejsca zamieszkania badanych kobiet**

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Wieś	26	27.1	27.1	27.1
	Małe miasto	13	13.5	13.5	40.6
	Średnie miasto	11	11.5	11.5	52.1
	Duże miasto	46	47.9	47.9	100.0
	Ogółem	96	100.0	100.0	

Badane kobiety zaznaczyły swoje miejsce zamieszkania gdzie 47,9% to mieszkanki dużych miast, 27,1% zamieszkuje wieś, 13,5% małe miasto natomiast 11,5% respondentek to mieszkanki średniego miasta.

Tabela nr 8 dotyczy wykształcenia mam które wypełniały ankietę.

**Tabela 8. Statystyki Opisowe dotyczące wykształcenia badanych kobiet**

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Średnie	13	13.5	13.5	13.5
	Wyższe I stopnia	6	6.3	6.3	19.8
	Wyższe II stopnia	77	80.2	80.2	100.0
	Ogółem	96	100.0	100.0	

Analizując powyższą tabelę można zauważyć że najwięcej badanych kobiet posiada wykształcenie wyższe II stopnia ( 80,2%) kobiet, 13,5% zaznaczyło posiadanie wykształcenia średniego natomiast 6,3% posiada wykształcenie wyższe I stopnia.

Ostatnia Tabela nr 9 w tym podrozdziale dotyczy stażu pracy badanych matek.

**Tabela 9. Statystyki Opisowe dotyczące stażu pracy badanych kobiet**

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Brak doświadczenia	3	3.1	3.2	3.2
	Do 1 roku	4	4.2	4.3	7.4
	1-3 lata	15	15.6	16.0	23.4
	Powyżej 3 lat	72	75.0	76.6	100.0
	Ogółem	94	97.9	100.0	
Braki danych	Systemowe braki danych	2	2.1		
Ogółem		96	100.0		

Analizując Tabelę nr 9 widać że kobiety badane posiadają doświadczenie zawodowe. 75% badanych pracuje powyżej 3 lat, następnie od 1 do 3 lat

doświadczenia zawodowego posiada 15,6%, do 1 roku doświadczenia ma 4,2% matek natomiast brak doświadczenia zawodowego zaznaczyło 3,1%.

#### 5.4. Przedstawienie i analityczna interpretacja uzyskanych wyników badań

W poniższym podrozdziale zostaną zaprezentowane wyniki badań własnych, które zostały przeprowadzone w celu weryfikacji zależności między wybranymi zmiennymi. Autorki dokonały analizy statystycznej wyników zakładanych związków pomiędzy czynnikami i zaprezentowały je w poniższe tabele dokonując analitycznej interpretacji.

Poniższa Tabela nr 10 prezentuje statystyki opisowe – wyniki minimalne i maksymalne, średnia, odchylenie standardowe jak i statystyki charakteryzujące kształt oraz symetrię rozkładu – skośność oraz kurtozę wszystkich badanych zmiennych.

**Tabela 10. Statystyki Opisowe badanych zmiennych**

Nazwa zmiennej	Min	Max	Średnia (M Licz.)	Odchylenie Standardowe (SD)	Skośność	Kurtoza
Motywacja osiągnięć	64	169	111,93	24,13	0,12	-0,81
Samooceńca	10	35	18,87	5,19	0,52	0,57
Komunikacja – Wsparcie	28	50	44,36	5,09	-1,09	0,80
Komunikacja – Zaangażowanie	22	45	34,88	4,66	-0,73	0,64
Komunikacja – Deprecjacja	11	39	22,90	6,35	0,65	-0,35
Godzenie roli Konflikt rodzina/praca	4	19	9,39	2,61	0,32	1,39

Godzenie roli							
Facylitacja rodzina/praca	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>14,97</b>	<b>3,19</b>	<b>-1,08</b>	<b>1,80</b>	
Decyzja zawodowa – Rodzinny	4	16	10,14	2,16	0,16	-0,05	
Decyzja zawodowa – Zdrowotny	4	18	6,03	2,95	1,64	2,47	
Decyzja zawodowa – Finansowy	4	16	7,66	2,99	0,44	-0,36	
Decyzja zawodowa – Losowy	2	10	2,81	1,65	2,19	4,58	

#### 5.4.1. Samoocena kobiet a postrzeganie Wsparcia ze strony partnera wśród matek jednego i większej liczby dzieci

**Tabela 11. Postrzegana komunikacja ze strony partnera w grupach matek jednego dziecka i matek dwojga lub więcej dzieci; test istotności różnic *t*-Studenta**

	Jedno dziecko		Dwoje lub więcej dzieci		istotność różnic		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Es</i>
Komunikacja – wsparcie	45,76	6,04	42,08	6,57	2,77	< 0,01	0,58
Komunikacja – zaangażowanie	36,55	4,99	32,90	5,98	3,12	< 0,01	0,66
Komunikacja – deprecjacja	17,42	5,74	19,08	6,70	-1,25	0,214	0,27

**Tabela 12. Statystyki opisowe oraz macierz korelacji ( $r$  Pearsona) postrzeganej komunikacji ze strony partnera i samoocena**

Zmienna	1	2	3	4
1. Komunikacja – wsparcie	-			
2. Komunikacja – zaangażowanie	0,80***	-		
3. Komunikacja – deprecjacja	-0,72***	-0,50***	-	
4. Samoocena	0,23*	0,23*	-0,19	-
$M$	43,54	34,34	18,42	31,35
$SD$	6,58	5,86	6,35	5,07

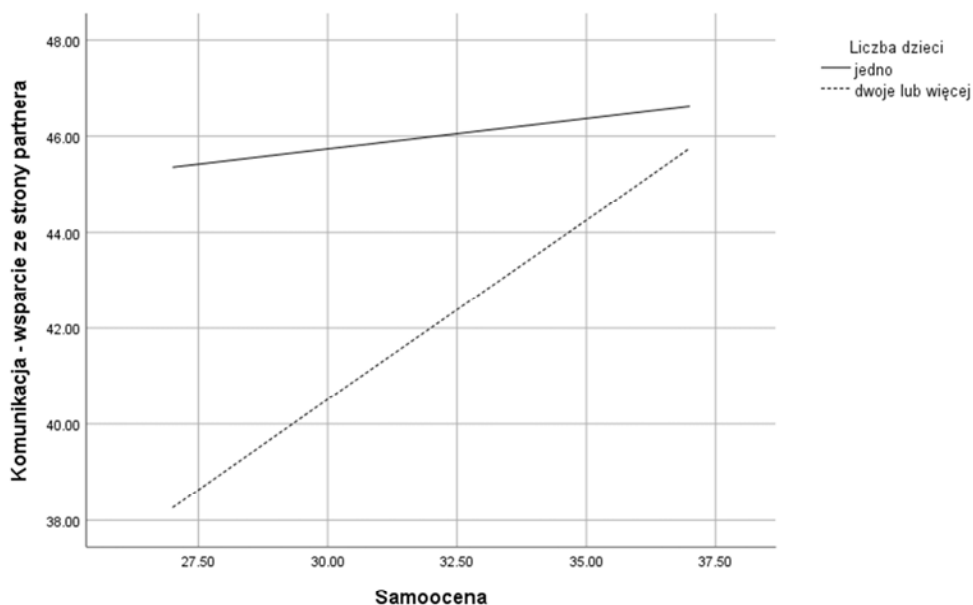
**Tabela 13. Wyniki analizy regresji dla samooceny, liczby dzieci oraz ich interakcji jako predyktorów postrzeganej komunikacji ze strony partnera w obszarze Wsparcia**

	$\beta$	$SE$	$t$	$p$
Stała	-0,061	0,096	-0,644	= 0,521
Samoocena	0,394	0,105	3,764	< 0,001
Liczba dzieci	-0,335	0,096	-3,491	< 0,001
Samoocena $\times$ Liczba dzieci ( $XW$ )	0,241	0,096	2,489	< 0,05
$R^2 = 0,208$ , $MSE = 0,847$				
$F(3, 92) = 8,037$ , $p < 0,001$				

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Analizując powyższe tabele nr 12, 13, 14 można stwierdzić że samoocena okazała się pozytywnym predyktorem postrzeganego Wsparcia ze strony partnera jedynie wśród matek dwójki lub większej liczby dzieci ( $\beta = 0,587$ ;  $p < 0,001$ ). W grupie matek jednaków samoocena nie pozwala istotnie przewidywać zmiennej zależnej ( $\beta = 0,098$ ;  $p = 0,429$ ).

**Wykres 3. Samoocena kobiety a postrzegane Wsparcie ze strony partnera wśród matek jednego dziecka i większej liczby dzieci**



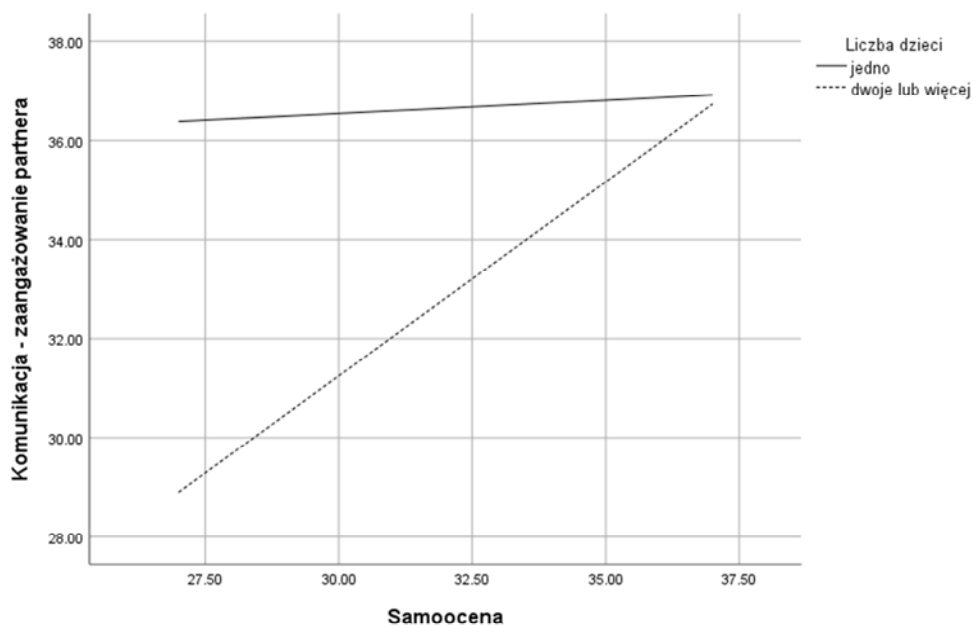
#### 5.4.2. Samoocena kobiet a postrzeganie Zaangażowania ze strony partnera wśród matek jednego dziecka i większej liczby dzieci

**Tabela 14. Wyniki analizy regresji dla samooceny, liczby dzieci oraz ich interakcji jako predyktorów postrzeganej komunikacji ze strony partnera w obszarze Zaangażowania**

	$\beta$	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Stała	-0,102	0,091	-1,126	0,263
Samoocena	0,429	0,099	4,339	< 0,001
Liczba dzieci	-0,366	0,091	-4,019	< 0,001
Samoocena × Liczba dzieci ( <i>XW</i> )	0,312	0,092	3,407	< 0,01
$R^2 = 0,270$ , $MSE = ,759$				
$F(3, 92) = 11,357$ , $p < 0,001$				



**Wykres 4. Samoocena kobiety a postrzegane zaangażowanie ze strony partnera wśród matek jednego dziecka i większej liczby dzieci**



Samoocena okazała się pozytywnym predyktorem postrzeganego Zaangażowania ze strony partnera jedynie wśród matek dwójki lub większej liczby dzieci ( $\beta = 0,680$ ;  $p < 0,001$ ). W grupie matek jedynaków samoocena nie pozwala istotnie przewidywać zmiennej zależnej ( $\beta = 0,046$ ;  $p = 0,692$ ).

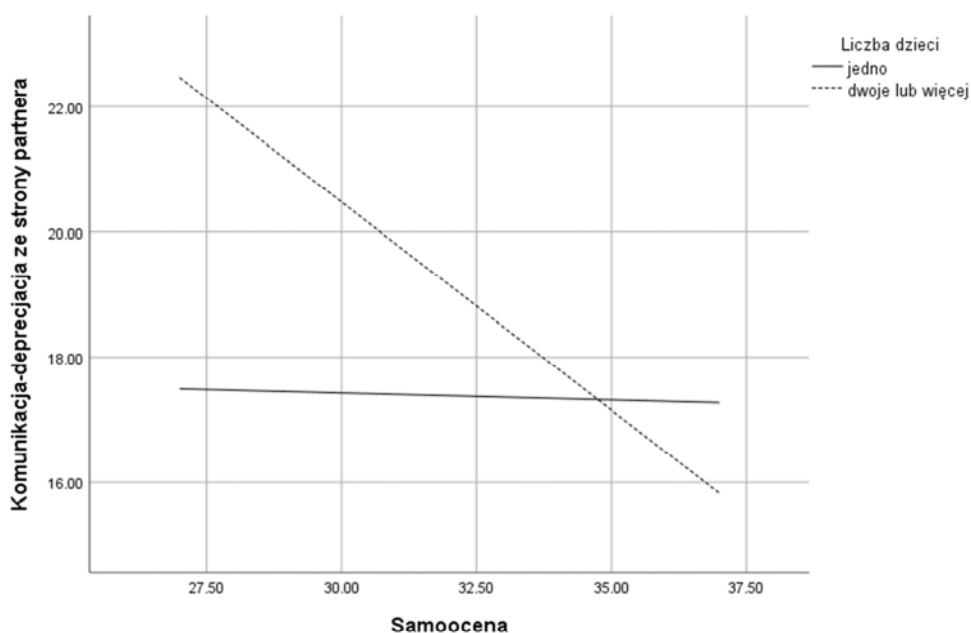
### 5.4.3. Samoocena kobiet a postrzegana Deprecjacja ze strony partnera wśród matek jednego i większej liczby dzieci

Tabela 15. Wyniki analizy regresji dla samooceny, liczby dzieci oraz ich interakcji jako predyktorów postrzeganej komunikacji ze strony partnera w obszarze Deprecjacji

	$\beta$	$SE$	$t$	$p$
Stała	0,064	0,094	0,651	= 0,517
Samoocena	-0,326	0,108	-3,025	< 0,01
Liczba dzieci	0,170	0,098	1,723	= 0,088
Samoocena $\times$ Liczba dzieci ( $XW$ )	-0,251	0,099	-2,521	< 0,05

$R^2 = 0,124$ ,  $MSE = 0,897$   
 $F(3, 92) = 4,319$ ,  $p < 0,01$

Wykres 5. Samoocena kobiety a postrzegana Deprecjacja ze strony partnera wśród matek jednego dziecka i większej liczby dzieci



Samoocena okazała się negatywnym predyktorem postrzeganej Deprecjacji ze strony partnera jedynie wśród matek dwójki lub większej liczby dzieci ( $\beta = 0,528$ ;  $p < 0,001$ ). W grupie matek jedynaków samoocena nie pozwala istotnie przewidywać zmiennej zależnej ( $\beta = 0,017$ ;  $p = 0,692$ ).

#### 5.4.4. Zależności pomiędzy wybranymi zmiennymi objaśniającymi a skalą mierzącą godzenie roli zawodowej i rodzinnej u kobiet po porodzie

Tabela 16. Zależności pomiędzy wybranymi zmiennymi objaśniającymi a skalą mierzącą godzenie roli zawodowej i rodzinnej u kobiet po porodzie

	Konflikt Rodzina-Praca	Facylitacja Rodzina-Praca
Motywacja osiągnięć		
Samoocena		- 0,255*
Komunikacja małżeńska – Deprecjacja	0,333***	
Komunikacja małżeńska – Wsparcie	- 0,207*	
Komunikacja małżeńska – Zaangażowanie		0,272**
Decyzja zawodowa – Rodzinny	0,232*	
Decyzja zawodowa – Finansowy	0,258**	
Decyzja zawodowa – Losowy	0,300**	
Decyzja zawodowa – Zdrowotny		

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Analizując Tabelę nr 16 można stwierdzić że występuje zależność w zmiennych odnośnie godzenia roli zawodowej i rodzinnej jako Konflikt

Rodzina-Praca odnośnie zmiennej Komunikacja – Deprecjacja i ujemna w Komunikacji – Wsparcie a także z zmiennej Decyzja zawodowa w czynniku Rodzinny, Finansowym i Losowym. Natomiast brak zależności odnośnie zmiennej Motywacja Osiągnięć, Samoocena, Komunikacja – Zaangażowanie oraz Decyzja zawodowa w czynniku Zdrowie.

W kolejnej badanej zmiennej godzenia roli zawodowej i rodzinnej jako Facylitacja Rodzina-Praca zachodzi zależność ujemna w samoocenie, dodatnia zależność w Komunikacji – Zaangażowanie oraz widać brak zależności w Motywacji osiągnięć, Komunikacji – Deprecjacji, Komunikacji – Wsparcie. Nie odnotowano zależności w zmiennej Decyzja zawodowa w obrębie czynnika Rodzinnego, Finansowego, Losowego i Zdrowotnego.

### **5.5. Weryfikacja hipotez, omówienie wyników badań, ograniczenia i perspektywy dalszej eksploracji badawczej**

W tym podrozdziale zostaną omówione i zinterpretowane wyniki badań własnych w kontekście teorii psychologicznych. Weryfikacji zostaną poddane także hipotezy badawcze sformułowane w rozdziale 5.1. tejże monografii. Główny problem badawczy to wybrane psychologiczne problemy matek. Został wyrażony w postaci stwierdzenia, do którego sformułowano pytania badawcze oraz hipotezy. Interpretacja uzyskanych wyników została przedstawiona pod kątem weryfikacji przedstawionych w nich założeń.

W dalszej części rozdziału autorki przestawiły wnioski z otrzymanych wyników badań. Zwróciły również uwagę na napotkane ograniczenia oraz perspektywę poszerzenia dalszej eksploracji badawczej związanej z tematem książki.

Wiodące główne pytania badawcze, które określiły charakter badawczy to:

1. *Czy samoocena kobiet po porodzie różni się w zależności od komunikacji w małżeństwie?*
2. *Czy samoocena kobiet po porodzie różni się w zależności od ilości posiadanych dzieci?*

3. *Jakie zmienne będą wiązać się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?* (pytanie o charakterze eksploracyjnym)

W pierwszym pytaniu badawczym: **Czy samoocena kobiet po porodzie różni się w zależności od komunikacji w małżeństwie? Czy liczba dzieci jest moderatorem tej zależności?** zostały potwierdzone następujące hipotezy H1a Kobiety z jednym dzieckiem postrzegają większe wsparcie ze strony męża niż kobiety posiadające dwoje lub więcej dzieci, H1b Kobiety z jednym dzieckiem postrzegają większe zaangażowanie ze strony męża niż kobiety posiadające dwoje lub więcej dzieci oraz H1c Kobiety z jednym dzieckiem postrzegają mniejszą deprecjację ze strony męża niż kobiety posiadające dwoje lub więcej dzieci.

Następnie drugie pytanie badawcze **P2. Czy samoocena kobiet po porodzie różni się w zależności od ilości posiadanych dzieci?** Pozwoliło na określenie hipotezy która została potwierdzona wynikami badań: H2. Kobiety z jednym dzieckiem mają wyższy poziom samooceny niż kobiety posiadające dwoje lub więcej dzieci.

Kobiety po porodzie deklarują postrzeganie większego wsparcia od partnera, kiedy jest to ich pierwsze dziecko. Jest to zapewne związane z wchodzeniem w nową rolę mężczyzny i kobiety – stają się rodzicami. Pojawienie się pierwszego dziecka w rodzinie jest wydarzeniem przełomowym i zmieniającym cały system rodzinny. Wymaga od obydwójga rodziców adaptacji do nowej sytuacji. Drugie i kolejne dziecko w rodzinie jest kolejną zmianą dla systemu rodzinnego, nie wywołuje ono jednak tak znaczących problemów adaptacyjnych jak przy pierwszym dziecku. Jak wskazują inne badania pojawienie się kolejnego dziecka nie ma wpływu na dobrostan matki i postrzeganą satysfakcję z małżeństwa (Zerle-Elsaber, Gniewosz, 2020). Rodzice w sytuacji pojawienia się kolejnych dzieci są już lepiej przygotowani, posiadają większe doświadczenie przez co łatwiej podejmują decyzję a ich oczekiwania są bardziej realistyczne (Margolis, Myrskylą, 2015). Takie założenie koresponduje z naszymi wynikami dotyczącymi zależności samooceny kobiety i oczekiwanego wsparcia od męża w sytuacji jednego lub więcej dzieci. U kobiet mających pierwsze dziecko postrzegane wsparcie nie zależy od ich samooceny, natomiast przy kolejnych porodach postrzegane

wsparcie męża zależy od samooceny: im wyższa samoocena, tym większe wsparcie. Kobiety pewne siebie i doświadczone wiedzą czego chcą i czego powinny oczekiwać od swojego partnera. Wspólne rodzicielstwo, czyli wywiązywanie się z roli matki i ojca to ważne wyzwanie dla obydwójga partnerów. Pozytywne spełnienie tej roli to pozytywne relacje, okazywanie wsparcia partnerowi (Fagan, Palkovitz, 2019). Im większe wsparcie od męża przy wychowywaniu dziecka, tym lepsza jakość małżeńskich relacji. Co ważne tak jak pokazały nasze badania wsparcie męża przy drugim dziecku jest mniejsze niż przy pierwszym. Zgadza się to z innymi badaniami nad istotą wspólnego wychowywania dzieci. Kobiety przy kolejnych dzieciach bardziej się angażują od mężczyzn. Przy pierwszym dziecku obydwójce rodzice angażują się na podobnym poziomie. Jest to też zależne od ich przekonań i stereotypów związanych z rolą – kobiety-matki. Przy kolejnych dzieciach kobieta zatem przejmuje większą inicjatywę i mocniej wchodzi w rolę matki, przez co ocenia zaangażowanie męża jako słabsze (Kuo, Volling, Gonzalez, 2017). Znaczenie dla podziału ról w opiece nad dziećmi ma różnica między rodzicami, którzy pracują obydwójce a kiedy pracuje tylko ojciec. Jeśli tylko ojciec pracuje, wtedy jego zaangażowanie będzie mniejsze niż kiedy obydwójce rodziców jest aktywnych zawodowo i muszą dzielić się swoimi obowiązkami (Kuo, Volling, Gonzalez, 2018).

Kolejne trzecie pytanie badawcze dotyczy zmiennych badanych w kontekście zależności zmiennych godzenia roli zawodowej i rodzinnej i brzmi:  
**P3. Jakie zmienne będą wiązać się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

Pytanie nr 3 zostało dookreślone kolejnymi czterema pytaniami:

**P3.1. Czy samoocena wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

**P3.2. Czy motywacja osiągnięć wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

**P3.3. Czy komunikacja z partnerem po kątem wsparcia, zaangażowania, deprecjacji wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

### **P3.4. Czy podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika rodzinnego, zdrowotnego, finansowego i losowego wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?**

W stawianym pytaniu **P3.1. Czy samoocena wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?** została potwierdzona hipoteza H3.1a Niższa samoocena kobiet wiąże się z wyższą facylitacją rodzina-praca natomiast hipoteza H3.1b Wyższa samoocena kobiet wiąże się z niższym konfliktem rodzina-praca nie została potwierdzana w badaniach.

Kobiety z niskim poziomem samooceny nie czują nacisku i dyskomfortu związanego z wychowaniem dziecka, zajmowaniem się domem oraz kwestiami związanymi z pracą. Analizując samoocenę kobiet w kontekście godzenia roli zawodowej i rodzinnej warto zwrócić uwagę na pewien aspekt. Wysoka samoocena nie zawsze będzie przeciwieństwem niskiej. Kobiety z niskim poziomem samooceny niekoniecznie cechują się negatywnym obrazem własnej osoby. Raczej posiadają mniejszą wiedzę dotyczącą pozytywnych aspektów własnego funkcjonowania. Kobiety z wyższą samooceną częściej skupiają się i zapamiętują pozytywne informacje zwrotne dotyczące własnej osoby, zgodne z własnymi przekonaniem. W związku z tym, mogą ignorować negatywne informacje i przeceniać własne możliwości (Dzwonkowska i in., 2008). Ze zbyt zawyżonej własnej samooceny mogą wynikać negatywne konsekwencje. Kobieta- partnerka nie będzie chciała uzyskać wsparcia partnera w wychowaniu kolejnego dziecka. Może negować jego zdanie, chęć pomocy i opiekuńczości co przełoży się na pogorszenie relacji a w skrajnej sytuacji pełnego odrzucenia.

Patrząc na uzyskane wyniki ważne jest, że w Polsce po urodzeniu dziecka kobiecie przysługuje roczny urlop macierzyński, co za tym idzie kobieta czasowo rezygnuje z pracy. Może to powodować, że jest bardziej zaangażowana w zajmowanie się kolejnym dzieckiem, kiedy to mąż skupia się na pracy i ich utrzymaniu. Rola wsparcia psychologicznego męża w okresie okołoporodowym i przed porodem jest bardzo duża. Konflikty małżeńskie mogą mieć wpływ na poziom samooceny, zwiększenie stresu u rodzącej a nawet na przebieg samego porodu (Khaled, Corner, Horton, Khoddam, Stoycos, 2020).

W kolejne pytanie badawcze **P3.2. Czy motywacja osiągnięć wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?** nie zostały potwierdzone hipotezy H3.2a Wyższa motywacją osiągnięć kobiet wiąże się z wyższą facylitacją rodzina-praca oraz H3.2b Wyższa motywacją osiągnięć kobiet wiąże się z niższym konfliktem rodzina-praca.

Powyższe hipotezy związane z motywacją osiągnięć kobiet nie zostały potwierdzone. Wyniki badań dostarczają nam cennej wiedzy odnośnie profilu kobiet które są w sytuacji poporodowej. Kobiety które są w krótkim czasie po porodzie, być może ciężkich przeżyć z nim związanych nie skupiają się na sytuacji pracy, rozwoju zawodowym i jej perspektywy długoterminowej. Według teorii motywacji McClellanda motywacja osiągnięć definiowana jest jako dążenie do osiągnięcia możliwie najwyższego standardu doskonałości. Ujawnia się w sytuacji podejmowania nowych działań np. podnoszenie kwalifikacji formalnych lub rozwój kompetencji społecznych. Ten sam autor zwraca uwagę również na potrzebę afiliacji która jest związana z zaspokajaniem potrzeby intymności poprzez relacje interpersonalne, bycie z innymi oraz doświadczaniem bliskości i życzliwości w relacjach interpersonalnych (Boski, 1980). Czas macierzyństwa jest wyjątkowy a zarazem na tyle absorbujący że nie pozwala kobiecie w danym momencie skupiać się na innych przyziemnych sprawach takich jak praca zawodowa. Kobiety-matki posiadają specyficzny repertuar cech które pozwalają im na działanie w środowisku pracy. Związane jest to z porzuconiem lub przeformowaniem swojej tradycyjnej roli – roli matki opiekunki domowego ogniska jak i produktywnego pracownika (Chusmir, 1985).

W następnym pytaniu **P3.3. Czy komunikacja z partnerem po kątem wsparcia, zaangażowania, deprecjacji wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?** zostały potwierdzone następujące hipotezy badawcze H.3.3c Wyższe zaangażowanie ze strony męża wiąże się z wyższą facylitacją rodzina-praca, H.3.3f Wyższa deprecjacja ze strony męża wiąże się z wyższym konfliktem rodzina-praca. Hipotezy które nie zostały potwierdzone to H.3.3a Wyższe wsparcie ze strony męża wiąże się z wyższą facylitacją rodzina-praca, H.3.3b Wyższe wsparcie ze strony męża wiąże się z niższym konfliktem rodzina-praca, H.3.3d Wyższe zaangażowanie ze strony



męża wiąże się z wyższym konfliktem rodzina-praca, H.3.3e Wyższa deprecjacja ze strony męża wiąże się z niższą facylitacją rodzina-praca.

Dopasowanie rodziny i pracy można opisywać za pomocą konfliktu i facylitacji (Lachowska, 2012). Facylitacja to inaczej pozytywne oddziaływanie pomiędzy obszarami pracy oraz rodziny. Dla kobiet wyznacznikiem postrzegania własnej rodziny jako facylitującej pełnienie obowiązków zawodowych są zasoby rodziny związane z dobrą komunikacją (Lachowska, 2012). Pozytywna komunikacja między małżonkami opisuje swobodny przepływ informacji, ale również emocji (Lachowska, 2008). Okazuje się zatem, że pozytywna komunikacja z mężem łączy się z lepszym godzeniem pracy zawodowej z rolami rodzinnymi. Można zatem powiedzieć, że dzięki dobremu dialogowi w rodzinie godzenie ról przez kobietę jest wzmocnione i polepszone. Wsparcie jakie okazuje mąż i dzielenie się z nim problemami pomaga w radzeniu sobie z wyzwaniami zawodowymi matek. Natomiast im większa deprecjacja ze strony męża tym większy konflikt w zakresie godzenia roli rodzinnej i zawodowej. Konflikt rodzina-praca opisuje postrzeganie rodziny jako utrudniającej funkcjonowanie w pracy. Deprecjacja ze strony męża, czyli zachowania poniżające, agresywne i kontrolujące (Plopa, 2008) będą wpływać negatywnie na wiele obszarów funkcjonowania kobiet w tym na ich pracę zawodową. Jeżeli członek rodziny, w tym przypadku mąż utrudnia kobiecie funkcjonowanie w roli zawodowej, może to przekładać się na obniżenie jej jakości życia, zadowolenia z pracy a nawet zdrowia psychicznego i fizycznego (Lachowska, 2012).

Wyniki badań dotyczące związku komunikacji pomiędzy małżonkami a godzeniem ról rodzinnej i zawodowej pozwalają na wyciągnięcie wniosków dotyczących ważnej roli wsparcia męża i negatywnej roli deprecjacji z jego strony w kontekście prawidłowego godzenia ról przez kobiety. Warto zatem dbać o diadę małżeńską i panujące w niej relacje, ponieważ ich jakość przekłada się nie tylko na życie rodzinne, ale również zawodowe młodych matek. To w jaki sposób kobieta poradzi sobie z wyzwaniami zawodowymi w dużej mierze będzie zależało od tego jaką postawę wobec niej będzie prezentował jej mąż. Dobry, kochający i otwarty pomoże w godzeniu ról, natomiast konfliktowy, zaborczy i agresywny będzie oddziaływał destrukcyjnie.

Ostatnie pytanie badawcze dotyczące kwestii zawodowej to **P3.4. Czy podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika rodzinnego, zdrowotnego, finansowego i losowego wiąże się z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej u matek?** Potwierdzone zostały hipotezy postawione do tego pytania H3.4a Podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika Rodzinnego wiąże się pozytywnie z konfliktem rodzina-praca, H3.4c Podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika Finansowego wiąże się pozytywnie z konfliktem rodzina-praca oraz H3.4d Podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika Losowego wiąże się pozytywnie z konfliktem rodzina-dom natomiast nie została potwierdzona ostatnia stawiana hipoteza która brzmi H3.4b Podejmowanie decyzji zawodowej pod kątem czynnika Zdrowotnego wiąże się pozytywnie z konfliktem rodzina-praca.

Do powyższego pytania badawczego zostały postawione hipotezy odnoszące się jedynie do konfliktu rodzina-praca z pominięciem facylitacji. Fakt ten jest związany z teorią *work life balance* opisaną w rozdziale drugim tej monografii. Negatywne oddziaływanie balansu pomiędzy pracą a życiem poza nią wiąże się z przeżywanym konfliktem kobiet które będąc po porodzie myślą o perspektywie pracy, pogodzenia pracy z opieką nad nowym członkiem rodziny oraz przyszłościowego rozwoju zawodowego. Skala konfliktu Rodzina-Praca pozwalają określić stopień, w jakim naciski związane z czasem i napięcia w jednej z ról (rola matki lub rola pracownika) zakłócają funkcjonowanie w innej roli natomiast skala decyzji zawodowej określa czynniki, które oddziałują na podejmowanie decyzji związanej z pracą. Zachowanie balansu pomiędzy dwiema rolą jest często bardzo trudny i wymaga postawienia się w „stan gotowości” wszystkich członków rodziny. W związku z tym czynnik Rodzinny będzie związany z owym konfliktem.

Warto podkreślić fakt, że osoby poszukujące pracy, szykujące się do jej powrotu w krótszej lub dłuższej perspektywie są na etapie podejmowania decyzji. Sytuacja decyzyjna „jest stanem podmiotowym, który powstaje w określonych warunkach motywacyjnych. Podmiot zwany decydentem przeżywa wówczas trudności dotyczące sposobu zachowania się (...). Decydent posiada repertuar możliwych działań w danych warunkach motywacyjnych i środowiskowych, w których stany rzeczy i konsekwencje działań są naj-

częściej zdarzeniami niepewnymi” (Biela, Chlewiński, Walesa, 1978). Jak podają autorzy tego stwierdzenia decydent musi sobie uświadomić antycypację przyszłych zdarzeń jako konsekwencję działań, które są w stanie spełnić jego oczekiwania w danych warunkach motywacyjnych. Decydent jest zmuszony odpowiedzieć sobie na pytanie dotyczące problemu decyzyjnego: które z działań możliwych w danych warunkach motywacyjnych i środowiskowych jest w stanie doprowadzić do spełnienia oczekiwań decydenta? Kiedy mówimy o czynności jaką jest decyzja w psychologii musimy mieć zawsze na uwadze podmiot tej czynności oraz sytuację, w której się znajduje. W związku z tym ważne jest, aby analizy każdej czynności podmiotu dokonywać w kontekście sytuacji, w której czynność ta przebiega (Biela, 2011). Badania poświęcone decyzjom były przeprowadzane w naukach społecznych i ekonomicznych, wybitni badacze otrzymali również prestiżowe wyróżnienie – Nagrodę Nobla (tj. James M. Buchanan, Harry M. Markowitz, William F. Sharpe, Merton H. Miller, John Nash, John C. Harsanyi oraz Reinhard Selten i inni). W Polsce psychologowie również stawiają w kręgu swoich zainteresowań naukowych sytuację decyzyjną, decydenta oraz przyjmowanie strategii decyzyjnej (Biela, 1976, 1973, 2011; Koziński, 1975; Krąpiec, 1986; Tyszka, 1986, Tyszka, Zaleskiewicz, 2001, 2010). Psychologowie podkreślają dużą rolę decydenta, ponieważ posiada on cechy zmienne jak i niezmiennie, które mają duży wpływ na to w jaki sposób zostanie dokonany proces decyzji. Sytuacja kobiet po porodzie jest specyficzna, być może nie myślą one o szybkim powrocie do pracy ale z pewnością mają na uwadze trudność psychiczną związaną z pozostawieniem dziecka pod opieką na czas nieobecności, zaaranżowanie podziału w opiece nad potomstwem oraz domem, a także czynnikiem finansowym który pozwali na utrzymanie rodziny. Jak podaje Z. Tyszka rodzina pełni wiele funkcji odnośnie zaspokajania potrzeb takich jak prokreacyjna, opiekuńczo-zabezpieczająca, stratyfikacyjna (związana z pozycją społeczną), socjalizacyjno-wychowawcza, kulturalna, rekreacyjno-towarzyska oraz materialno-ekonomiczną. Ta ostatnia kategoria wiąże się z prowadzeniem gospodarstwa domowego, zapewnienie bytu rodzinie poprzez dostarczanie środków niezbędnych od życiowej egzystencji (żywność, ubiór, opłaty rachun-

ków), mieszkanie i jego wyposażenie (także w środki techniczne służące kulturze), finansowe zabezpieczenia kształcenia dzieci oraz dorosłych (w tym kształcenia zawodowego), środki lokomocji, posiadanie prywatnego sprzętu i urządzeń służącym zdrowiu i rekreacji, gromadzenie oszczędności, zabezpieczeń majątkowych dla siebie i dzieci. Autor wskazuje również na funkcji pośrednią kwestii finansowej jakiej jest praca zawodowa poszczególnych członków rodziny i możliwość przekładania jej na pozyskiwania dobra wspólnego (Tyszka, 1995). W obecnych czasach nie dziwi już fakt, że kobiety w takim samym stopniu jak mężczyźni myślą o kwestii finansowej dotyczącej utrzymania rodziny. Czynnikiem ten a raczej jego brak może powodować konflikt i zgrzyty w relacji rodzinnej. Mogą pojawić się dylematy takie jak kto zajmie się opieką nad nowo narodzonym dzieckiem a kto z opiekunów wróci do pracy? Tym bardziej jest to ważne do rozważenia jeśli matka zarabia znacząco więcej od ojca dziecka. Również znaczący okazał się czynnik Losowy który niewątpliwie ma związek z uzyskaniem równowagi w życiu rodzinnym i zawodowym. Filozof i doktor zarządzania Nassim Taleb wskazuje że czynniki, które sprawiają, że wszelkie nasze dotychczasowe prognozy i strategie mogą być narażone na ryzyko porażki. Nazywa je on „czarnymi łabędziami”. Wiąże się to z tym iż błędnie zakładamy, że wszelkie dziejące się aktywności w świecie rozwijają się w sposób liniowy a nie przypadkowy. Jesteśmy wręcz przekonani, że na podstawie wiedzy i doświadczeniach wyniesionych z przeszłości jesteśmy w stanie skutecznie wpłynąć i zaplanować przyszłość (Taleb, 2014). Nasze wybory decyzyjne, działania i planowanie w przód opiera się na koncentrowaniu i skupianiu się na tym, co jest nam znane, powtarzalne i możliwe do zdiagnozowania. Sytuacje nieprzewidywalne tzw. „losowe” budzą w nas strach, powodują duże poczucie stresu. Zastanawiające wnioski wiążą się z brakiem potwierdzenia hipotezy H3.4.b odnośnie podejmowania decyzji zawodowej pod kątem czynnika Zdrowotnego który wiąże się pozytywnie z konfliktem rodzina-praca. Wartość zdrowia a także życia jest niepodważalnie ważna dla większości ludzi. Badania Czapińskiego potwierdzają że ludzie pytani o najwyższe źródło jakości i dobrostanu życia na jednym z pierwszych miejsc podają zdrowie. Człowiek szczęśliwy oprócz poczucia bezpieczeństwa i wolności to człowiek

cieszący się dobrym zdrowiem (Czapiński, 1992). Fakt braku potwierdzenia tejże hipotezy może być związany ze specyficzną grupą badawczą kobiet które doświadczają obecnie kwestii medycznej jaką jest poród. Być może to ważne także dla kwestii zdrowotnej wydarzenie powoduje, że kobiety często po trudach związanych z porodem uznają że przeszły to doświadczenie. Uczestniczą w sytuacji tu i teraz nie biorąc pod uwagę być może partycypacji choroby, która może się wydarzyć w przyszłości u siebie lub partnera. Przemawiałby za tym pogląd iż subiektywne, metaforyczne określenia zdrowia jest związane z cenionymi wartościami, a zdrowie jednocześnie częściej traktowane jest jako wartość instrumentalna niż ostateczna. Podobnie jak inteligencja i kompetencje krzepkość zdrowotna służy do realizacji cenionych wartości i pozostaje niejako w tle. Wyraził to zresztą bardzo trafnie Tatarkiewicz pisząc, że: „Zdrowie jest warunkiem szczęścia istotnym, choć nie jedynym” (Tatarkiewicz 1979, s. 218).

Uzyskane wyniki badań pozwalają odpowiedzieć na pytania odnośnie funkcjonowania kobiet, które zostały matkami. Określony profil pozwala przyrzeć się przez pryzmat nauki działaniom kobiet postawionych w nowej trudnej sytuacji. Wyjaśnia ich działania w świecie rodziny i pracy poprzez wiodące koncepcje psychologiczne. Uzyskana wiedza na ten temat jest ważna nie tylko dla samych kobiet ale również osób z którymi są one w relacji intymnej oraz formalnej. Owe osiągnięcia badawcze odznaczają się uniwersalnością, z wyciągniętych wniosków może skorzystać wiele kobiet w Polsce i na świecie. Zagłębianie zagadnień psychologicznych związanych z relacjami w związku jest istotne również dla psychologów, pracowników służby zdrowia zajmujących się opieką okołoporodową oraz pracodawców i współpracowników.

Rezultaty badań nie są jednak doskonałe. W przyszłości warto byłoby przeprowadzić badania na większej i bardziej zróżnicowanej grupie kobiet. Można wziąć pod uwagę różne okresy macierzyństwa takie jak kobiety po porodzie, matki które posiadają dzieci w wieku przedszkolnym, matki posiadające dzieci w wieku szkolnym oraz matki dorosłych dzieci. Bardzo ciekawe byłoby zbadanie całego systemu rodzinnego czyli także problemów związanych z komunikacją, relacji, kwestii pracy z perspektywy partnera.

## 6. STUDIUM PRZYPADKU

W tym rozdziale przedstawione zostały studia przypadków 5 kobiet wraz z analizą przypadku. Rozmowy z kobietami zostały przeprowadzone przez psychologa. Badane kobiety poproszono o opowiedzenie swojej sytuacji po urodzeniu dziecka i związanymi z tym problemami i wyzwaniem. Następnie przeprowadzono krótką analizę problemów.

### **Przypadek 1. Kasia 32 lata**

Pani Kasia urodziła dziecko w wieku 31 lat, wcześniej była osobą bardzo aktywną zawodowo. Dziecko karmiła piersią, obydwójce byli zdrowi, ciąża i poród przebiegły bez komplikacji. Pani Kasia skorzystała z rocznego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Wiele koleżanek Pani Kasi zachwalało jej instytucję jaką jest żłobek, jednak ona miała duży lęk przed oddaniem dziecka, jak relacjonuje czuła również presję męża oraz teściowej, że nie powinna oddawać dziecka do żłobka, kiedy skończy roczek. Praca Pani Kasi pozwalała jej wykonywać część obowiązków zdalnie i wieczorami, także też z początku poczyniła ustalenia z mężem i rodziną, iż po zakończonym urlopie będzie łączyć macierzyństwo z pracą w domu, ewentualnie korzystając z pomocy swojej matki lub teściowej. Odkąd dziecko ukończyło 9 miesięcy i zbliżał się czas powrotu do obowiązków zawodowych Pani Kasia czuła się coraz gorzej. Uskarżała się na brak energii, problemy ze snem i obniżenie nastroju. Coraz gorzej radziła sobie z codziennymi obowiązkami, stała się drażliwa i często dochodziło do kłótni z mężem. Czuła lęk na myśl o powrocie do

pracy, bała się, że nie sprosta oczekiwaniom męża i rodziny, jednocześnie, że nie poradzi sobie w pracy. Z jednej strony czuła się „jako zła mata, która chce zostawić dziecko” a z drugiej strony jako „niełojalny pracownik, który nie chce powrócić do pracy i wywiązać się z obietnic”. Momentem przełomowym okazał się dzień w którym zostawiła na dłużej męża samego z dzieckiem w domu i poszła załatwić pewne sprawy w urzędzie. Mąż zrozumiał, iż Kasia nie poradzi sobie z pracą nawet wykonywaną zdalnie jednocześnie opiekując się dzieckiem w domu. Przyznał jej rację, iż w dniu w którym został sam z dzieckiem nie był w stanie spokojnie porozmawiać przez telefon w sprawach służbowych ani odpisać na wszystkie wiadomości e-mail. Wspólnie podjęli decyzję, iż zapiszą dziecko do żłobka w momencie, gdy Pani Kasia będzie musiała wrócić do pracy. Okazało się, że jej dolegliwości a zwłaszcza lęk i obniżenie nastroju ustąpiły. Poczwała ulgę i radość w momencie, gdy wraz z mężem ustalili, że posłanie dziecka do żłobka będzie dla niej i dla ich rodziny najlepszym rozwiązaniem.

### **Analiza problemu i zalecenia**

Pani Kasia jak wiele innych kobiet borykała się z problemem powrotu do pracy po urodzeniu dziecka. Jej obaw i lęku z oczątku nie rozumiało jej najbliższe otoczenie – mąż, teściowa i matka. Sytuacja długotrwałego stresu i lęku może bardzo negatywnie odbić się na zdrowiu młodej matki. Jeżeli kobieta chce lub musi wrócić do pracy po urodzeniu dziecka powinna omówić to z najbliższą rodziną a zwłaszcza z mężem lub partnerem. Często zdarza się, że mąż nie rozumie sytuacji kobiety i nie potrafi postawić się na jej miejscu. Kobieta, która chce łączyć pracę zawodową z macierzyństwem potrzebuje wsparcia partnera, rodziny oraz skorzystać z pomocy dostępnych instytucji, takich jak na przykład żłobek.

Należy rozmawiać i tłumaczyć, że powrót do pracy jest rzeczą naturalną. Powinno się wspierać i dbać o relację w małżeństwie i otwarcie rozmawiać o swoich lękach i problemach. Kobieta musi mieć możliwość podjęcia decyzji bez presji ze strony otoczenia.

## **Przypadek 2. Ania 29 lat**

Pani Ania wstydziła się karmienia piersią. Jej problemem był fakt posiadania dużego biustu. Z jednej strony chciała karmić piersią, z drugiej strony bała się i wstydziła, że podczas dłuższego spaceru lub wśród znajomych ludzie będą patrzeć się na jej biust. Będąc z dzieckiem w odwiedzinach u znajomych odniosła wrażenie, że gdy poszła w ustronne miejsce aby nakarmić dziecko, to akurat wtedy niektóre osoby celowo tamtędy przechodziły, żeby gapić się na nią. Czuła się źle i niekomfortowo. Przez takie myśli unikała spotkań ze znajomymi oraz dłuższych spacerów. Przez izolowanie się obniżył się jej nastrój, jak sama o sobie wspominała „zdziczała”.

### **Analiza problemu i zalecenia**

Wiele młodych matek ma podobne obawy jeśli chodzi o karmienie piersią w miejscu publicznym, przy znajomych a nawet rodzinie. W Polsce specjalne miejsca dla kobiet karmiących są wciąż rzadkością. Warto pamiętać, że karmienie piersią jest rzeczą naturalną i normalną. W sytuacji gdy dziecko potrzebuje mleka w miejscu publicznym można rozwiązać ten problem na kilka sposobów:

- Skorzystać z chusty, pieluchy tetrowej którą zasłoni się pierś;
- Wiedząc, że wybieramy się w takie miejsce, wcześniej się przygotować i np. odciągnąć mleko w domu i karmić dziecko z butelki;
- Poprosić np. obsługę restauracji czy mogą udostępnić nam zamkniętą salę lub miejsce na zapleczu;
- Wśród znajomych i rodziny należy być asertywnym – jeśli nawet ktoś jest bardzo ciekawy jak wygląda karmienie piersią (o np. tego nigdy nie widział) trzeba spokojnie wytłumaczyć, że nie życzymy sobie patrzenia na nas podczas karmienia z różnych względów (przeszkadza to nam i dziecku, czujemy się niekomfortowo itd.);
- Młoda matka nie powinna unikać wyjść i spotkań ze znajomymi dla własnego komfortu psychicznego.



### **Przypadek 3. Małgorzata 23 lata**

Pani Małgorzata miała problem z samooceną. Już w okresie ciąży nie mogła zaakceptować swojego zmieniającego się ciała. Obiektywnie była młoda, ładna i ciąża jej służyła. Natomiast Pani Małgorzata czuła się psychicznie coraz gorzej. Po porodzie cierpiała na depresję. Nie mogła zaakceptować siebie. Pomimo, że szybko powróciła do swojej normalnej wagi sprzed ciąży oraz jako młoda osoba szybko pozbyła się śladów po ciąży – wciąż czuła się niedowartościowana, zaniedbana. Jej złe samopoczucie potęgowało niewyspanie, brak czasu dla siebie, całkowite poświęcenie się dziecku. Okazało się, że problem leży w komunikacji z partnerem, który nieświadomie potęgował jej odczucia pozwalając sobie na uszczypliwe uwagi dotyczące jej wyglądu. Niby niewinne żarty i komentarze, sprawiały kobiecie cierpienie i pogłębiały jej depresyjny nastrój. Koleżanki proponowały jej wizyty w salonie kosmetycznym i spa dla polepszenia kondycji, lecz to nie wystarczało. Dopiero umówienie się na kilka wizyt z psychologiem polepszyło stan Małgorzaty.

#### **Analiza problemu i zalecenia**

Wiele kobiet ma problem z samooceną po porodzie. Dużą rolę odgrywa tu partner i jego zachowanie wobec niej. Warto zwracać uwagę na nastrój kobiet po porodzie i stany depresyjne – spotkania z koleżankami i wyjście do fryzjera nie zawsze pomogą – w wielu przypadkach potrzebna jest profesjonalna pomoc psychologiczna. Życie młodej matki całkowicie się zmienia.

### **Przypadek 4. Agata 30 lat**

Pani Agata od czasu urodzenia dziecka miała duże problemy z porozumieniem się z mężem. Bardzo często się kłócili. Ich wizja bycia młodymi rodzicami różniła się od rzeczywistości. Pani Agata oczekiwała więcej wsparcia, zrozumienia i pomocy, mąż odpoczynku po pracy. Według jego wyobrażenia – matka siedzi w domu z dzieckiem i ma cały dzień wolny, natomiast on ciężko pracuje i oczekuje po powrocie z pracy ciepłego obiadu, posprzątanego

domu i uśmiechniętej żony. Małżeństwo zamiast słuchać się nawzajem i rozmawiać – krzyczało i ciągle obwiniało się wzajemnie. Wpadli w tak zwane błędne koło – mąż wracał później do domu bo żona była wciąż niezadowolona a żona była niezadowolona bo mąż wraca później. Kłótnie dodatkowo potęgowały zmęczenie i rozczarowanie rolą młodego rodzica. Sytuacja do tego stopnia się zaogniła, że małżeństwo postanowiło zasięgnąć profesjonalnej pomocy u terapeuty par – gdzie przepracowali swój problem.

### **Analiza problemu i zalecenia**

W tym przypadku głównym problemem pary była wadliwa komunikacja. Jeżeli małżeństwo nie rozmawia ze sobą o swoich oczekiwaniach i problemach, nie słucha się wzajemni a tylko oskarża prowadzi to w ślepią uliczkę. Wiele małżeństw przeżywa kryzys spowodowany powiększeniem się rodziny. Często oczekiwania rozmijają się z rzeczywistością, a nowa sytuacja przerasta młodych rodziców. Potrzebują oni wsparcia – od rodziny, dziadków, znajomych a przede wszystkim od siebie nawzajem. W skrajnych przypadkach, gdy małżeństwo przeżywa bardzo duży kryzys – potrzebna jest profesjonalna pomoc w postaci terapii dla małżeństw lub poradnictwa psychologicznego.

### **Przypadek 5. Maria 35 lat**

Maria późno zdecydowała się na pierwsze dziecko, chociaż po ślubie była już od 10 lat. Bardzo ważna była dla niej kariera zawodowa. Wydawało jej się, że jej pozycja w pracy jest ugruntowana i bezpieczna. Problemy z pracodawcą zaczęły się już w trakcie ciąży, kiedy Pani Maria gorzej się poczuła i chciała pójść na zwolnienie lekarskie. Usłyszała od pracodawcy, że powinna pracować do samego rozwiązania. Po porodzie skorzystała z przysługującego jej urlopu macierzyńskiego. Wciąż jednak nie mogła uwolnić się od obowiązków zawodowych. Otrzymywała e-maile, telefony i różne „drobne prośby” z pracy. Po rozmowie z koleżanką doszła do wniosku, że „pracować będzie jeszcze przez większość swojego życia, a w ciąży być może jest pierwszy i ostatni raz”. Postanowiła gruntownie odciąć się od środowiska pracy, lecz

było to dla niej bardzo trudne. Przeżywała i myślała o pracy, miała wyrzuty sumienia i bardzo ambiwalentne uczucia – z jednej strony miała lęk, że po urlopie macierzyńskim nie będzie miała gdzie wrócić, z drugiej strony obwiniła się, że ten „piękny czas” zamiast skupić się na sobie i dziecku wciąż poświęca na zadania zawodowe.

### **Analiza problemu i zalecenia**

Wiele młodych i ambitnych kobiet ma problem z godzeniem roli zawodowej i rodzinnej. Z jednej strony chcą utrzymać pozycję zawodową, rozwijać się, samorealizować – z drugiej strony pragną zostać matką. Pracodawcy bardzo różnie podchodzą do młodych matek. Chociaż badania wskazują, że młodzi rodzice są lepiej zorganizowani i sumienni niż osoby nie posiadające dzieci to jednak część pracodawców wciąż obawia się, że młoda matka = nieobecności w pracy i mniejsza wydajność. Zawsze może się też tak zdarzyć, że kobiety nie wracają do pracy w ogóle – np. podczas urlopu macierzyńskiego zachodzą w drugą ciążę, przedłużają nieobecność o urlop wychowawczy. Może się tak zdarzyć, że kobieta ma przerwę w pracy nawet do kilku lat. W zależności od zarobków może także nie widzieć sensu powrotu do pracy – przy świadczeniach socjalnych na dziecko oraz cenie żłobka przekalkulowuje iż bardziej opłaca się jej pozostać w domu z dzieckiem. Im dłuższa przerwa w pracy tym trudniej o powrót. Kobieta musi jednak pamiętać, że dzieci szybko dorastają i musi myśleć także o sobie. W czasie gdy dziecko rozpoczyna edukację nawet na poziomie przedszkolnym, matka zyskuje dużo wolnego czasu, który może przeznaczyć na rozwijanie się w pracy.

## **7. PRAKTYCZNE PORADY DLA MŁODYCH MATEK**

### **Przygotuj się do zmiany**

Wiele kobiet ma nierealne oczekiwania wobec macierzyństwa. Niestety przyczyniają się do tego reklamy i filmy- będzie pięknie, cudownie i cukierkowo. Niestety zderzenie z rzeczywistością często jest bolesne, a kobieta wpada w panikę – może stracić wygląd, zdrowie, pracę, pogorszą się jej relacje w małżeństwie. Warto zatem przygotować się wcześniej do zmian, które są nieuniknione. Wcześniej można zaplanować w jaki sposób zorganizujecie sobie pomoc – babcia, dziadek, opiekunka lub żłobek. Kiedy będę planowała wrócić do pracy – nie pal za sobą mostów. Zadbaj o swoje zdrowie i wygląd.

### **Nie zapominaj o swoim partnerze**

Kobieta nie może pozwolić na to, aby wchodząc w nową rolę – matki zapomniała o wcześniejszej roli – partnerki, żony. Nie skupiaj się jedynie na dziecku, pamiętaj też o pielęgnowaniu relacji i otwartej komunikacji z mężem. W twoim życiu nadejdzie taki dzień w którym dziecko opuści dom rodzinny – wyjedzie na wymarzone studia, później założy swoją własną rodzinę, a ty zostaniesz z mężem – co jeszcze po poświęceniu się całkowicie dziecku pozostanie z waszego związku i relacji, Na każdym etapie życia rodzinnego dbajcie o swoją relację, komunikację i wspierajcie się nawzajem, znajdźcie dla siebie czas.

### **Szukaj pomocy i wsparcia**

Dużym problemem kobiet z małym dzieckiem jest chęć zrobienia wszystkiego samemu i próba życia jak dotychczas, bez dziecka. Nie jest to możliwe.

Kobieta potrzebuje wsparcia od innych osób i instytucji, nie pogodzi roli rodzinnej i zawodowej jeśli dziecko nie będzie pod opieką kogoś z rodziny lub żłobek. Musisz wyzbyć się przy tym nadmiernego perfekcjonizmu – nie zawsze uda ci się wszystko zrobić tak jak zaplanowałaś, raz na jakiś czas możesz zjeść gotowy obiad lub nie uprasować koszulki, daj sobie czas na odpoczynek.

### **Rozmawiaj otwarcie ze swoim partnerem**

Należy mówić otwarcie o swoich problemach i oczekiwaniach. Codzienna rozmowa o swoich problemach oraz słuchanie swojego partnera to klucz do udanych relacji. Używaj komunikatów typu „ja” i tak zaczynaj zdanie, unikaj „ty”, np. „ja czuję się samotna kiedy późno wracasz do domu a nie – „ty ciągle wracasz późno”. Wyzbywaj się nadmiernej krytyki i osądzania. Pamiętaj o swoim prawie do asertywności – możesz wyrażać swoje zdanie i opinie w sposób nie raniący drugiej osoby.

### **Dbaj o siebie – reaguj gdy coś jest nie tak**

Wiele kobiet po porodzie może mieć problem ze swoją samoocena oraz stanami depresyjnymi. Pamiętaj, że to ty musisz czuć się ze sobą dobrze. Zastanów się na jakich swoich cechach budowałaś swoje poczucie własnej wartości. Jeśli to twoja praca zawodowa była dla ciebie bardzo ważna, nie martw się, jeszcze będzie taki czas, że do niej wrócisz. Jeśli twój wygląd się zmienił, nie przejmuj się, potrzebujesz tylko czasu, aby dojść do siebie.

### **Dbaj o swoje zdrowie fizyczne i psychiczne – reaguj gdy coś cię zaniepokoi**

Depresja poporodowa jest częstą chorobą i należy zwracać uwagę na jej objawy. Daj sobie czas na dojście do siebie po porodzie, odżywiaj się zdrowo, dbaj o siebie- spaceruj, uprawiaj sport, jedz zdrowe posiłki. Ważne jest zachowanie równowagi między zdrowiem fizycznym i psychicznym. Kiedy czujesz, że dopada cię smutek bez powodu porozmawiaj z kimś o tym.

### **Nie wstydz się karmić piersią**

Karmienie piersią jest najlepszym sposobem karmienia i tym co możesz podarować swojemu dziecku. Pamiętaj o zaletach karmienia dla siebie i dla dziecka. Nie daj sobie wmówić, że karmienie jest wstydliwą czynnością – to całkowicie naturalne i normalne.

### **Nie bój się powrotu do pracy**

To normalne, że młoda matka odczuwa stres, lęk i często poczucie winy, że musi wrócić do pracy i zostawić dziecko pod opieką kogoś innego. Powrót do pracy to normalna kolej rzeczy. Praca zawodowa daje nie tylko środki na utrzymanie, ale również rozwój i podwyższa twoją samoocenę. Wracając do pracy nie robisz krzywdy dziecku, nie miej wyrzutów, że oddajesz je na kilka godzin pod opiekę żłobka lub opiekunki. Szczęśliwa i spełniona zawodowo mama to szczęśliwe dziecko.

### **Korzystaj z konsultacji psychologicznych**

Nie bój się szukać pomocy jeśli jej potrzebujesz. Psycholog pomoże ci jeśli masz problemy z karmieniem, samooceną, relacjami w małżeństwie. Możesz skorzystać z porady, terapii lub warsztatów. Warto rozwijać swoje kompetencje społeczne i zawodowe.

## **8. WARSZTATY WZMACNIAJĄCE KOMPETENCJE SPOŁECZNE DLA KOBIEC**

Celem niniejszego opracowania jest pokazanie przykładów warsztatów z opisem ćwiczeń wzmacniających kompetencje społeczne kobiet. Takie warsztaty mogą być prowadzone przez psychologa np. w szkole rodzenia, szpitalu, osiedlowych bibliotekach i klubach dla kobiet. Część z ćwiczeń może być prowadzona w dwojaki sposób – zarówno na spotkaniach stacjonarnych jak i na zajęciach on-line. Zajęcia on-line dla kobiet po porodzie mogą być bardziej atrakcyjne, ponieważ nie każda z matek ma możliwość zostawić dziecko z kimś pod opieką.

### **8.1. Powrót do pracy – tworzenie CV, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, autoprezentacja**

Celem tych warsztatów jest wsparcie kobiet w ich dążeniu do powrotu do pracy.

#### **Ćwiczenie – na co zwróci uwagę przygotowując swoje CV**

##### **1. Doświadczenie zawodowe**

Rekruterzy prawdopodobnie w pierwszej kolejności analizują doświadczenie zawodowe kandydata, długość zatrudnienia, firmy i organizacje oraz tak zwane „luki w ciągłości prac” czyli czas pozostawania bez pracy widniejący w CV. Pamiętaj o zachowaniu chronologii, wypisz swoje doświadczenie od

tego które zajmowałaś najwcześniej do obecnej chwili. Wpisz miesiąc i rok zatrudnienia tak, żeby rekruter nie miał wątpliwości. Dodatkowo warto przygotować świadectwa pracy potwierdzające czas zatrudnienia. Kwestią problematyczną są duże „luki” w zatrudnieniu wynikające z wielu przyczyn (np. przebywanie na urlopie macierzyńskim, wychowawczym, bezpłatnym, pozostawanie bez pracy, wyjazd zarobkowy za granicę). Warto dookreślić ten czas w CV lub przygotować się do pytania na rozmowie kwalifikacyjnej. Rekruter zastanowi się czy ścieżka zawodowa wygląda na zaplanowaną czy przypadkową? Jak Ty to oceniasz?

## 2. Wygląd graficzny CV

Dokument powinien zawierać wszystkie wymagane treści ale nie może być też przeładowany. Powinien wyglądać estetycznie i zachęcić do jego analizy.

CV powinno zawierać takie informacje:

- 1) dane osobowe i kontaktowe (imię i nazwisko, numer telefonu, adres e-mail),
- 2) zdjęcie,
- 3) cele zawodowe,
- 4) opisane chronologicznie stanowiska pracy, zakres obowiązków i osiągnięcia,
- 5) umiejętności specjalistyczne oraz kompetencje miękkie,
- 6) wykształcenie, kursy, certyfikaty, hobby,
- 7) wymagane klauzule związane z ochroną danych i procesem rekrutacji,
- 8) jeśli jest taka możliwość odręczny lub elektroniczny podpis.

Wpisując swoje dane osobowe pamiętaj o aktualnym adresie zamieszkania oraz numerze telefonu. Adres mailowy powinien być aktualny, neutralny i składać się najlepiej z imienia i nazwiska jego posiadacza, ważna jest również nazwa domeny na której jest założony. Zdjęcie jest ważną częścią dokumentu ponieważ wzbudza poczucie bezpieczeństwa i zaufania osoby analizującej dokumenty rekrutacyjne. Pamiętaj o jego formacie, biznesowym charakterze oraz jakości graficznej ponieważ dokumenty mogą być otwierane jednane w formie elektronicznej. Poniżej możesz zamieścić swój cel zawodowy spersonalizowany do danego stanowiska pracy, ewen-



tualnie życiowe cele lub motto które związane jest z rozwojem zawodowym. Pamiętaj o pochwaleniu swoimi wszystkimi umiejętnościami potwierdzonymi stosownymi certyfikatami lub zaświadczeniami. Warto również wpisać rzetelny poziom znajomości języków obcych oraz swoje ciekawe hobby jeśli takie posiadasz.

Należy zwrócić uwagę na wygląd graficzny dokumentu, można stworzyć samemu przy użyciu programu graficznego lub skorzystać z gotowych szablonów. Propozycja przykładowych szablonów jest zamieszczona na końcu tego podrozdziału książki. Na końcu CV powinna znaleźć się klauzura dotycząca przetwarzania danych zawartych w tym dokumencie.

Jej treść to:

*„Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w niniejszym dokumencie do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO)”.*

### 3. Jak dopasować CV do ofert pracy? Przykładowe szablony

Poniżej zamieszczone są przykładowe, poprawne wzory CV które mogą stać się inspiracją do stworzenia własnego dokumentu wymaganego na potrzeby rekrutacji. Przed wysłaniem CV należy określić, w jakim stopniu spełnia się wymagania potencjalnego pracodawcy. Jeśli np. wymagane jest kilkuletnie doświadczenie na określonym stanowisku a Ty rozpoczynasz karierę poszukaj innego stanowiska nawet w tej samej organizacji albo zaaplikuj na staż. W związku z tym warto zwrócić uwagę, że poniże wzory różnią się układem treści i jego ilością w miejscu doświadczenie zawodowe. Dodatkowo występuje podsumowanie praktyki zawodowej które może być szczególnie pomocne wśród dużego doświadczenia w celu podkreślenia najważniejszych nabytych umiejętności lub kompetencji rzeczowych i społecznych. CV zawierają cel/zainteresowania zawodowe zwany profilem. Profil zawodowy warto umieścić w takim miejscu, aby można było dojrzeć go na pierwszy rzut oka,

np. między danymi osobowymi a rubryką, w której opisujesz doświadczenie. Dzięki temu zyskasz pewność, że wzrok rekrutera powędruje w pożądanym kierunku. Oprócz przykładu poniżej profil zawodowy może zawierać informacje o działalności na rynku Polskim i międzynarodowym, łączeniu pracy i zainteresowań oraz pracy charytatywnej, uwzględnienie oczekiwań zawodowych. Co w sytuacji jeśli nie masz żadnego doświadczenia zawodowego poza praktykami lub ewentualnym stażem? Napisz w CV, czym dodatkowo zajmowałeś się w trakcie studiów. Może należałeś do koła studenckiego, byłeś w radzie studentów lub udzielałeś się wolontariacie? Masz bogate doświadczenie zawodowe, ale czujesz, że chcesz robić coś innego? Pokaż pracodawcy, że ta zmiana nie jest jedynie kwestią przypadku. Zastanów się, co skłoniło Cię do podjęcia decyzji. Może był to jakiś wolontariat albo inna działalność? A może postanowiłeś przekuć pasję w pracę? CV to dokument, który powinien mieć kilka stałych punktów. To, co dokładnie w nich zawrzesz i jakie kwestie uznasz za najważniejsze, zależy od Ciebie. W wypadku pracy zdalnej CV ma większą szansę zostać zauważone, jeśli opiszysz w nim niektóre ze swoich umiejętności miękkich takich jak komunikacja interpersonalna, umiejętność pracy w grupie/ współpraca, łatwość pracy zespołowej online, praca pod presją czasu, delegowanie zadań i zarządzanie sobą w czasie. Praca zdalna w CV w dzisiejszych czasach nikogo nie dziwi. Co więcej, dla wielu pracodawców doświadczenie związane z home office jest dużym atutem kandydata. Dlatego jeśli kiedyś już pracowałeś zdalnie w pełni lub częściowo, koniecznie wspomnij o tym w sekcji dotyczącej historii zawodowej. Ciekawym rozwiązaniem będzie też stworzenie podsumowania zawodowego ze wzmianką o tym, że jesteś pracownikiem, który z powodzeniem realizuje swoją pracę na odległość.

Niniejsze wzory CV różnią się również wyglądem graficznym. W obecnych czasach jest wiele dostępnych darmowych wzorów w Internecie, gotowych szablonów z których można skorzystać. Dokument powinien być utworzony pod konkretne stanowisko na które się ubiegamy, dlatego należy zwrócić uwagę nie tylko na jego układ ale również na stronę wizualną, graficzną. Wiele z nich zostało opracowane przez ekspertów zgodnie z zasadami, na które zwracają uwagę osoby zajmujące się zatrudnieniem.



Młodszy programista specjalizujący się w programowaniu front-end. Doświadczony na wszystkich etapach cyklu programowania dynamicznych aplikacji internetowych. Dobrze zorientowany w HTML5, JavaScript, CSS. Bogate doświadczenie w zarządzaniu projektami i relacjach z klientami.

## Joanna Kowalczyk

Telefon: +48 700 700 600

E-mail: [joanna.kowalczyk@mail.com](mailto:joanna.kowalczyk@mail.com)

### Umiejętności

- Zarządzanie złożonymi projektami.
- Rozwiązywanie złożonych problemów.
- Kreatywny design.
- Innowacyjność i nieszablonowość.
- Skoncentrowanie na jakości.
- Umiejętność organizacji pracy.
- Odporność na stres.
- Umiejętność wydajnej pracy pod presją czasu.

### Języki

angielski – C2  
hiszpański – B1  
chiński / mandaryński – A1

### Certyfikaty

PHP Framework (certyfikaty):  
Zend, Codeigniter, Symfony.

Programming Languages:  
JavaScript, HTML5, CSS.

### Doświadczenie zawodowe

09/2015 - 05/2019

#### Web Developer

Luna Web Design, Warszawa

- Współpraca z projektantami, aby stworzyć optymalne interfejsy.
- Opracowywanie koncepcji projektu i utrzymanie optymalnego przepływu pracy/zadań.
- Współpraca ze starszym programistą w celu zarządzania dużymi, złożonymi projektami dla klientów korporacyjnych.
- Wykonywanie szczegółowych zadań programowania front-end i back-end.
- Przeprowadzanie testów jednostkowych w celu zapewnienia jakości żeby wykryć błędy i zoptymalizować użyteczność.

### Edukacja

2011 - 2014

Uniwersytet Warszawski

Kierunek: informatyka i ekonometria

Dyplom inżyniera: programista aplikacji internetowych

### Zainteresowania

Rozwój sztucznej inteligencji.  
Renowacja starych mebli.

Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w niniejszym dokumencie do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).



Młodszy programista specjalizujący się w programowaniu front-end. Doświadczony na wszystkich etapach cyklu programowania dynamicznych aplikacji internetowych. Dobrze zorientowany w HTML5, JavaScript, CSS. Bogate doświadczenie w zarządzaniu projektami i relacjach z klientami.

# Joanna Kowalczyk

+48 700 700 600

[joanna.kowalczyk@mail.com](mailto:joanna.kowalczyk@mail.com)

[linkedin.com/joannakowalczyk](https://www.linkedin.com/in/joannakowalczyk)

## Języki

angielski – C2

hiszpański – B1

chiński / mandaryński – A1

## Certyfikaty

PHP Framework (certyfikaty):  
Zend, Codeigniter, Symfony.

Programming Languages:  
JavaScript, HTML5, CSS.

## Zainteresowania

Rozwój sztucznej inteligencji.  
Renowacja starych mebli.

## Doświadczenie zawodowe

09/2015 - 05/2019

### Web Developer

Luna Web Design, Warszawa

- Współpraca z projektantami, aby stworzyć optymalne interfejsy.
- Opracowywanie koncepcji projektu i utrzymanie optymalnego przepływu pracy/zadań.
- Współpraca ze starszym programistą w celu zarządzania dużymi, złożonymi projektami dla klientów korporacyjnych.
- Wykonywanie szczegółowych zadań programowania front-end i back-end.
- Przeprowadzanie testów jednostkowych w celu zapewnienia jakości żeby wykryć błędy i zoptymalizować użyteczność.

## Umiejętności

- Zarządzanie złożonymi projektami.
- Rozwiązanie złożonych problemów.
- Kreatywny design.
- Innowacyjność i nieszablonowość.
- Skoncentrowanie na jakości.
- Umiejętność organizacji pracy.
- Umiejętność wydajnej pracy pod presją czasu.

## Edukacja

2011 - 2014

Uniwersytet Warszawski

Kierunek: informatyka i ekonometria

Dyplom inżyniera: programista aplikacji internetowych

Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w niniejszym dokumencie do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).



# Joanna Kowalczyk

+48 700 700 600  
joanna.kowalczyk@mail.com  
linkedin.com/joannakowalczyk

Młodszy programista specjalizujący się w programowaniu front-end. Doświadczony na wszystkich etapach cyklu programowania dynamicznych aplikacji internetowych. Dobrze zorientowany w HTML5, JavaScript, CSS. Bogate doświadczenie w zarządzaniu projektami i relacjach z klientami.

## Edukacja

2011 - 2014

**Uniwersytet Warszawski**

Kierunek: informatyka i ekonometria

Dyplom inżyniera: programista aplikacji internetowych

## Języki

angielski – C2

hiszpański – B1

chiński / mandaryński – A1

## Certyfikaty

PHP Framework (certyfikaty):

Zend, Codeigniter, Symfony.

Programming Languages:

JavaScript, HTML5, CSS.

## Zainteresowania

Rozwój sztucznej inteligencji.

Renowacja starych mebli.

## Doświadczenie zawodowe

09/2015 - 05/2019

**Web Developer**

**Luna Web Design**, Warszawa

- Współpraca z projektantami, aby stworzyć optymalne interfejsy.
- Opracowywanie koncepcji projektu i utrzymanie optymalnego przepływu pracy/zadań.
- Współpraca ze starszym programistą w celu zarządzania dużymi, złożonymi projektami dla klientów korporacyjnych.
- Wykonywanie szczegółowych zadań programowania front-end i back-end.
- Przeprowadzanie testów jednostkowych w celu zapewnienia jakości żeby wykryć błędy i zoptymalizować użyteczność.

## Umiejętności

- Zarządzanie złożonymi projektami.
- Rozwiązanie złożonych problemów.
- Kreatywny design.
- Innowacyjność i nieszablonowość.
- Skoncentrowanie na jakości.
- Umiejętność organizacji pracy.
- Umiejętność wydajnej pracy pod presją czasu.

Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w niniejszym dokumencie do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).

# Joanna Kowalczyk



+48 600 040 999  
[joanna.kowalczyk@mail.com](mailto:joanna.kowalczyk@mail.com)  
[behance.net/Joanka](https://www.behance.net/Joanka)

## Podsumowanie

### Zorganizowany i kreatywny grafik z 3-letnim doświadczeniem w

realizacji projektów graficznych dla międzynarodowych firm.

Postrzegany jako wszechstronny, nieszablonowy i zaangażowany pracownik, doskonale pracujący w grupie. Szuka pracy w której będzie się spełniał się zawodowo.

## Narzędzia

Photoshop

CorelDraw

InDesign

Ilustrator

## Doświadczenie

02/2016 - 07/2018

Agencja Reklamowa "Blue Elephant", Poznań

Stanowisko: Grafik komputerowy

### Najważniejsze obowiązki:

- tworzenie projektów na potrzeby kanałów online: layouty stron WWW, banery reklamowe, newslettery, mailingi;
- projektowanie materiałów reklamowych z naciskiem na identyfikację wizualną marki;
- tworzenie projektów do druku na potrzeby marketingu: ulotki reklamowe, plakaty, materiały targowe, katalogi;
- ścisła współpraca z zespołem graficznym i zespołem programistów w wdrażaniu projektów.

## Edukacja

2012 - 2015

Akademia Sztuk Pięknych w Warszawie

Specjalizacja: projektowanie graficzne

Uzyskany tytuł: grafik

## Języki obce

język angielski – C1

Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w niniejszym dokumencie do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).

Źródło powyższych zdjęć CV: <https://ekasa.com.pl>.

Na stronie udostępnione są bezpłatne gotowe oraz przykładowe wzory CV.

## **Ćwiczenie – Przygotuj się do rozmowy rekrutacyjnej**

Rozmowa o pracę niesie za sobą wiele emocji i stresu. Kiedy otrzymujemy informację o planowanym spotkaniu w sprawie pracy może ogarnąć nas strach i panika. Pamiętaj że wcale nie musi tak być, wystarczy dobrze się do niej przygotować.

O czym warto pamiętać?

- Przygotuj się z wiedzy z na temat firmy w której chcesz pracować, warto poznać jej cel, misję i strategię. Po pierwsze dlatego że możesz otrzymać takie pytanie po drugie warto zastanowić się czy wartości organizacji są spójne z twoimi i czy widzisz się na tym miejscu pracy,
- Odpowiadając na zadawane pytania staraj się być szczerą i nie okłamywać pracodawcy. Przesadne koloryzowanie szybko wychodzi na jaw. Opowiadając o swoich umiejętnościach i doświadczeniach, staraj się nawiązywać do wymagań opisanych w ofercie pracy. Unikaj ogólników, swoją wypowiedź popieraj konkretnymi przykładami sukcesów i rozwiązanych problemów oraz liczbami. Nie unikaj odpowiedzi na pytania, nawet jeśli nie jesteś pewna, czy masz rację. Staraj się być otwarta, życzliwa i uśmiechnięta. Pokaż swój entuzjazm, aby pracodawca widział, że zależy Ci na stanowisku.
- Pamiętaj że bardzo liczy się pierwsze wrażenie. Efekt pierwszego wrażenia to błyskawiczny proces, w trakcie którego automatycznie oceniamy nowo spotkaną osobę przez pryzmat sygnałów, które jako pierwsze do nas dotrą. Na podstawie tego, co zaobserwujemy, przypisujemy tej osobie określone cechy. W tych pierwszych chwilach nie zastanawiamy się nad docierającymi do nas informacjami. Nie analizujemy czy są prawdziwe czy nie – działamy intuicyjnie i w ten sposób oceniamy czy dana osoba nam się podoba, czy nie. Pierwsze wrażenie kształtuje nastawienie do drugiej osoby w sposób niezależny od naszej woli.

Albert Mehrabian wyszedł od podzielenia przekazu międzyludzkiego na trzy części składowe: Mowa ciała, Sposób mówienia, Treść werbalna.

Im wyższa wartość tym większe znaczenie danego czynnika w odbiorze przekazu przez drugą osobę:

- 7% – treść merytoryczna, słownictwo, język, którym się posługujemy,
- 38% – barwa głosu, jego intonacja, melodyjność, sposób mówienia, stosowanie pauz,
- 55% – mowa ciała, gesty, mimika, postawa, cała komunikacja niewerbalna.

**Przykładowe pytania które mogą pojawić się na rozmowie o pracę?  
Opracuj je już dzisiaj.**

1. Co wiesz o naszej firmie?
2. Dlaczego powinniśmy Cię zatrudnić? Co Cię odróżnia od innych kandydatów?
3. Dlaczego chcesz zmienić pracę?
4. Dlaczego chcesz pracować w naszej firmie?/ Dlaczego aplikujesz na to stanowisko?
5. Jak układała się współpraca z poprzednimi pracodawcami?
6. Co Cię motywuje do pracy?
7. Jaka jest Twoja wymarzona praca?
8. Jakie masz cele zawodowe?
9. Jakie są Twoje silne strony?/ Jakie są Twoje słabe strony?
10. Jaka jest Twoja największa porażka?
11. Gdzie widzisz siebie za 2, 5, 10 lat? Na jakim stanowisku?
12. Co uważasz za swój największy sukces zawodowy?
13. Z kim lubisz pracować? Co brałaś pod uwagę tworząc zespół?
14. Jakie są Twoje oczekiwania finansowe?
15. Czym się interesujesz?
16. Jakim zwierzęciem chciałabyś być? Dlaczego?
17. Jak wykorzystasz ołówek na 10 sposobów?
18. Jak sprzedasz mi ten ołówek?
19. Gdyby ten ołówek był pracownikiem którego musisz pochwalić/ zwolnić co być mu powiedział?
20. Opowiedz o swoich zainteresowaniach/ hobby wskazanych w CV



### **Ćwiczenie – wyznacz sobie cele i je zrealizuj**

Zastanów się jakie masz cele do zrealizowania do końca tego roku z różnych obszarów życia i wypisz na kartce 5 wybranych

1. Cel 1
2. Cel 2
3. Cel 3
4. Cel 4
5. Cel 5

### **Następnie**

Wróć do swoich celów i zastanów się co może stać na przeszkodzie? Jakie przekonania ograniczające mogą pojawić się przy każdym zaplanowanym zadaniu?

Koniecznien zapisz je koło każdego celu.

## **8.2. Samoocena – jak podnieść swoją samoocenę po porodzie?**

### **Cel warsztatów**

Wiele kobiet po porodzie ma problemy ze swoją samooceną – dotyczy to zarówno ich zmienionego wyglądu jak i stylu życia – nie są aktywne zawodowo, mają poczucie, że nie radzą sobie. Popełniane przez nie błędy, niewiedza sprawia, że czują się mniej wartościowe.

### **Ćwiczenie – Mój Obraz**

Zadaniem osoby jest narysowanie schematycznie swojego abstrakcyjnego obrazu, który ma być odbiciem tego kim jesteśmy – w zadaniu nie chodzi o to, aby narysować swoją twarz, ale np. swoje zainteresowania, to w czym jest się dobrym, co się lubi, rzeczy które jakoś nas definiują i określają np. jeżeli kobieta jest z zawodu księgową a hobbystycznie gra na skrzypcach i lubi gotować może narysować cyferki, skrzypce lub nutki i garnek z zupą. Zadanie

ma być punktem wyjścia do opowiedzenia o sobie – zawsze łatwiej jest mówić o rysunku niż wprost wymieniać swoje cechy.

### **Ćwiczenie – ręka prawa i lewa**

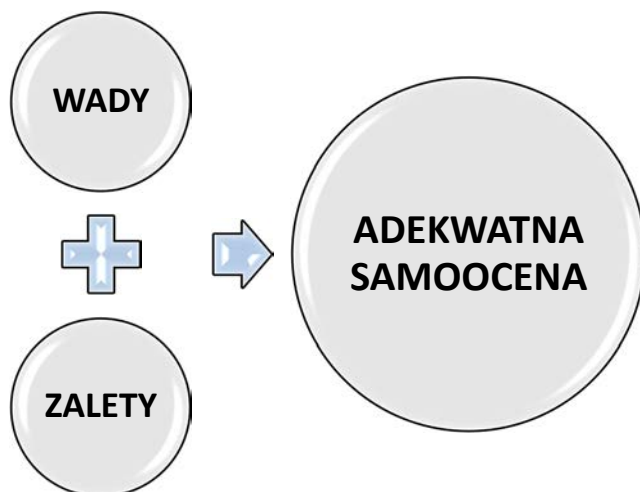
Zadaniem osoby jest odrysowanie na kartce swojej prawej i lewej ręki, na palcach prawej ręki osoba musi wypisać swoje mocne strony a na lewej słabe. Po 5 pozytywnych i negatywnych cech. Osoby nie muszą odczytywać ich a głoś jeśli nie chcą, w zadaniu najważniejszy jest proces ich wypisywania i o tym należy porozmawiać po ukończonym zadaniu – co sprawiło nam największa trudność – czy łatwo nam mówić o swoich zaletach i wadach – o czym trudniej?

### **Ćwiczenie – samoocena adekwatna, zaniżona i zawyżona**

Poznanie samego siebie – wady i zalety

Samoocena może być:

- Zawyżona – jeśli wydaje mi się, że mam więcej zalet niż w rzeczywistości;
- Zaniżona – jeśli wydaje mi się, że mam więcej wad niż w rzeczywistości;
- Adekwatna – jeśli wiem, jakie mam wady i zalety; taka osoba potrafi przyjąć konstruktywną krytykę i odrzucić destruktywną krytykę.



### **Ćwiczenie – Moja mocna strona i jej metafora**

Każda osoba z grupy wybiera swoją jedną mocną stronę i wyszukuje zwierzę mogące je symbolizować (np. pracowitość – mrówka, odwaga – lew, zapobiegliwość – wiewiórka). Uczestnicy kolejno mówią nazwy wybranych zwierząt, a grupa zgaduje, jakie mają mocne strony.

### **Ćwiczenie – Początki zdań**

Każdy zapisuje na kartce początek zdania i dokańcza je. Na koniec każdy (chętny) czyta na forum.

Najlepiej umiem...

Odnoszę sukces...

Innym w moim zachowaniu podoba się...

Jestem...

Potrafię szczególnie dobrze...

Mam...

Jestem dumny z...

W tym tygodniu udało mi się...

### **Ćwiczenie – „Uroczystość”**

Wszyscy chodzą po sali i na sygnał (kłaśnięcie), zatrzymują się przed jedną osobą. Prowadzący zaczyna zdanie i każdy dokańcza przed partnerem.

„Widziałem cię wczoraj w telewizji, zachwyciłem się twoim...”

„Podoba mi się dzisiaj twój...”

„Chciałem ci powiedzieć, że...”

### **Ćwiczenie – wywiad**

W parach jedna z osób zadaje pytanie, druga odpowiada, potem zamiana. Odpowiedzi powinny być krótkie i szczerze.

„Jakie naturalne cechy swojego ciała lub umysłu szczególnie lubisz?”

„Jakiego rodzaju rzeczy robisz lepiej od innych?”

„Jakimi dysponujesz umiejętnościami, z których jesteś dumny?”

- „Co najtrudniejszego zrobiłeś w życiu?”
- „Co lubisz w swojej osobowości (z cech)?”
- „Z czego w swoim życiu jesteś najbardziej dumny?”
- „Coś miłego, co cię spotkało w ostatnim czasie?”
- „Za co ostatnio zostałeś pochwalony?”
- „Coś co ostatnio ci się udało?”

### **Ćwiczenie – Człowiek**

Prowadzący przygotowuje na większym arkuszu papieru (np. szary papier) schemat człowieka (tak, aby można było w środku wypisywać hasła) i dookoła niego ramę (tak, aby można było również w niej coś pisać).

Uczestnicy dyktują, prowadzący zapisuje: co takiego człowiek może mieć w sobie, co czyni go wartościowym, lepszym (np. dobre serce, chęć niesienia pomocy innym, uczciwość, inteligencja...)? Następnie: co takiego człowiek może mieć na zewnątrz(zewnętrzne atrybuty), co może czynić go wartościowym (bardziej uznanym, np. telefon, pieniądze, dobre ciuchy...).

Po wypisaniu tych wszystkich atrybutów (po wypełnieniu postaci na zewnątrz i wewnątrz), prowadzący odcina ramkę (pozostaje człowiek i jego wewnętrzne cechy).

Podsumowując mówi: zobaczcie, to wszystko co na zewnątrz, może się zniszczyć, możemy stracić, ulec wypadkowi, ktoś może ukraść, ... natomiast to co mamy wewnątrz pozostaje w nas, nikt nie jest w stanie nam tego zabrać. Dlatego warto oceniać innych nie po tym, co na zewnątrz, tym jak siebie prezentuje a tym co ma wewnątrz, tak samo jak patrzymy na siebie – warto pielęgnować te cechy, które mamy w sobie i zwracać większą uwagę na nie, więcej w to inwestować.

### **Ćwiczenie – Dwie strony medalu**

Każdy z grupy rysuje na kartce (z jednej i odwrotnej strony koło na kształt medalu). Odpowiada sobie na pytanie: „Jaki jestem?”. Z jednej strony wypisuje 6 cech pozytywnych o sobie (na podstawie tego, co już wcześniej), natomiast po drugiej stronie 6 cech negatywnych o sobie („to potrafię szczególnie dobrze, tego nie potrafię zbyt dobrze...”).

Następnie prowadzący zadaje pytanie: „Czy chciałbyś, aby tak pozostało? Czy chciałbyś coś w sobie zmienić? Czy w grupie osoby mogą sobie nawzajem pomóc, coś wspólnie zrobić?”.

### Ćwiczenie – Ja i mój ideał

Celem jest zwiększenie samoświadomości o sobie i tego, co można zmienić, na co mamy wpływ.

Każdy wypisuje na kartce, lub zastanawia się na pytania zadane przez prowadzącego:

„Jaki jestem w szkole?” i „Jaki chciałbym być w szkole?”

„Jaki jestem w domu?” i „Jaki chciałbym być w domu?”

„Jaki jestem wśród kolegów?” i „Jaki chciałbym być wśród kolegów?”

„Jaki jestem sam na sam?” i „Jaki chciałbym być sam na sam?”

Co można zrobić, aby zmienić, to co chcielibyśmy? Co może na to wpłynąć?

### Ćwiczenie – Prezent

Każdy rysuje na małej karteczce prezencik i wypisuje cechę w odpowiedzi na pytanie: „co mam w sobie dobrego, silnego, co mogę podarować innym?”

Następnie przekazuje prezent osobie ze swojej prawej strony (biorąc pod uwagę fakt, że osoby siedzą w kręgu), tak, aby każdy otrzymał prezent.

### Ćwiczenie – przerób negatywne myślenie na pozytywne

SYTUACJA	MYŚLENIE NEGATYWNE	MYŚLENIE POZYTYWNE
Pierwsza próba ugotowania nowego dania nie powiodła się.	Marna ze mnie kucharka, więcej nie gotuję.	
Zapraszasz koleżankę do kina a ona odmawia.	Jestem nie lubiana.	
Moje dziecko ma katar	To z pewnością moja wina, jestem złą matką	
Nie dopinasz się w spodnie które nosiłaś przed ciążą	Jestem gruba i beznadziejna	

### 8.3. Jak kształtować dobrą komunikację z partnerem?

Tego typu warsztaty najlepiej jeśli są przeprowadzone w parach – to znaczy kobieta ze swoim partnerem.

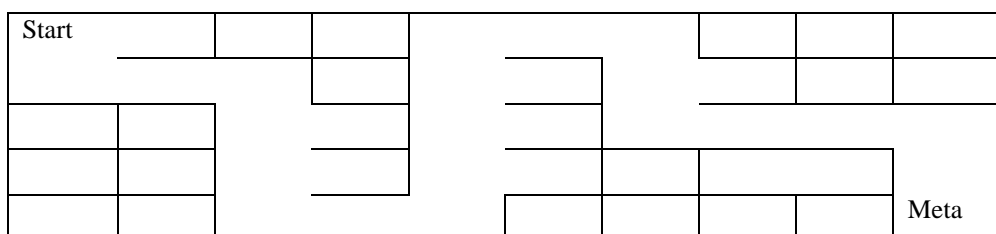
#### Ćwiczenie – Zdania niedokończone

Pomyśl o swoich relacjach z innymi ludźmi i dokończ zdania:

1. Najbardziej lubię, kiedy mąż/partner ...
2. Najbardziej nie lubię, kiedy mąż/partner ...
3. W kontaktach z mężem/partnerem najłatwiej jest mi ...
4. W kontaktach z mężem/partnerem najtrudniej jest mi ...
5. Kiedy rozmawiam z mężem/partnerem lubię ...
6. Kiedy rozmawiam z mężem/partnerem denerwuje mnie...
7. Chciałbym/Chciałabym w sobie zmienić...

#### Ćwiczenie – Labirynty

Zadanie polega na tym, aby jedna osoba podyktowała drugiej (która ma zamknięte oczy) jak ma przejść przez labirynt nie dotykając jego ścian, później osoby zamieniają się rolami. Po zakończonym zadaniu opowiadają c było dla nich najtrudniejsze, czy denerwowało je to, że osoba nie rozumie ich poleceń, jak im się współpracowało.



## 8.4. Jak rozwijać motywację i stawiać sobie cele?

### Ćwiczenie – Stawianie sobie celu

Do planowania celu uruchamiamy cały szereg procesów poznawczych, wartościowania, decydowania oraz wyboru priorytetów. Pamiętaj o kilku ważonych zasadach:

- Ustalamy cel określony w czasie (od dzisiaj, od 1 października, w przyszłym miesiącu),
- Opieramy się na faktach (do końca tego roku nauczę się języka angielskiego na poziomie B1),
- Panujemy nad wyrażeniami nieostrymi (unikaj określeń: postaram się, być może mi się uda, zrobimy),

Zastanów się jakie masz cele do zrealizowania na najbliższe pół roku z różnych obszarów życia i wypisz na poniżej 5 wybranych:

- Cel 1
- Cel 2
- Cel 3
- Cel 4
- Cel 5

Wróć do swoich celów i zastanów się co może stać na przeszkodzie? jakie przekonania ograniczające mogą pojawić się przy każdym zaplanowanym zadaniu?

A oto lista niektórych wymówek, które możesz zastosować, jeśli tylko zależy Ci na tym, aby tworzyć pretekst do nic nie robienia:

- Nie umiem...
- Jestem za młody/młoda...
- Nie mam szczęścia...
- Taki/taka już jestem...
- Ja się do tego nie nadaje...
- I tak mi się nie uda...

Pamiętaj ważne są przekonania wspierające, które decydują w jakim kierunku idziesz, jak komunikujesz się z innymi osobami. Pozbądź się przekonań ograniczających, dzięki którym sam stawiasz sobie przeszkody nie do pokonania.

### **Ćwiczenie – Wizualizacja**

Osoby biorące udział w warsztatach są proszone o to, aby zamknęły oczy i się zrelaksowały, można w trakcie tego ćwiczenia włączyć relaksacyjną muzykę. Prosi się osoby, aby przeniosły się myślami w przyszłość i przypomniły sobie marzenia z dzieciństwa np. jako dziecko chciałam być piosenkarką i teraz wyobrażam sobie siebie w przyszłości na scenie itd.

### **Ćwiczenie – Zasady pozytywnego nastawienia**

W sytuacji napotkanych trudności lub doświadczenia kryzysu pamiętaj, że pozytywne myśli przynaglają pozytywne myślenie które przekłada się na chęć działania i energię.

- Mów zawsze o swoich celach, marzeniach i pragnieniach, nie o obawach i problemach (potrafisz je już przeformować),
- Nie wierz w przypadek, to Ty kreujesz rzeczywistość,
- Nie pytaj, czego jeszcze oczekujesz od życia, lecz jakie CELE stawiasz sobie i jak chcesz je osiągnąć,
- Uwierz, że w twoim życiu nie wydarzy się nic, na co nie miałbyś wpływu,
- Zaufaj sobie,
- Pamiętaj że, każdemu człowiekowi potrzebna jest akceptacja i uznanie,
- ... i pamiętaj
- Twórz wokół siebie pozytywny klimat życzliwości
- (nawet dla ludzi niedoskonałych)



## 8.5. Jak pogodzić pracę zawodową z rodziną?

### Ćwiczenie – dobry rodzic dobry pracownik

Wypisz na kartce najważniejsze twoim zdaniem cechy dobrego pracownika a następnie dobrego rodzica. Jak myślisz – czy część z nich pokrywa się?

Czy rodzic nie powinien być pracowity, tolerancyjny wobec swojego dziecka, pomysłowy, komunikatywny, powinien dobrze radzić sobie z konfliktami w domu, potrafić zarządzać czasem, to w końcu są to cechy dobrego rodzica czy dobrego pracownika?

A może dobry rodzic = dobry pracownik, a bycie rodzicem to też ciężka praca!

**Ćwiczenie – Kto jest odpowiedzialny za? Zastanów się kto w waszym domu jest odpowiedzialny za poszczególne obowiązki i czy wszystko spada na ciebie – zastanów się jakie obowiązki mógłby z powodzeniem wykonywać za ciebie ktoś inny?**

Kto jest odpowiedzialny za:

Finanse:

Robienie zakupów –

Płacenie rachunków –

Porządek:

Odkurzanie –

Wyrzucanie śmieci –

Bezpieczeństwo:

Rozrywkę:

## Ćwiczenie – ważne pilne

Uzupełnij tabelkę swoimi codziennymi obowiązkami, przedyskutujcie w grupie, które z codziennych obowiązków są ważne i pilne a które mogą poczekać.

WAŻNE I PILNE	NIE WAŻNE PILNE
WAŻNE MOŻE POCZEKAĆ	NIE WAŻNE MOŻE POCZEKAĆ

### Przykładowy plan zajęć warsztatów dobry rodzic i dobry pracownik:

#### I. OBOWIĄZKI

##### 1. Podział obowiązków w rodzinie

- kto jest za co odpowiedzialny w domu

- ustalanie obowiązków domowych

##### 2. Podział obowiązków ze względu na ważność i czas

- w jakiej kolejności wykonujemy zadania

-co jest ważne i pilne, a co mniej ważne i może poczekać

#### II. KOMUNIKACJA

##### 1. Dobry rodzic – komunikacja w rodzinie

- zasady dobrej komunikacji w rodzinie

##### 2. Dobry pracownik – komunikacja w pracy

- zasady dobrej komunikacji w pracy

#### III. ZARZĄDZANIE

##### 1. Zarządzanie w domu

##### 2. Zarządzanie w pracy

##### 3. Obowiązki a przyjemności – zarządzanie czasem

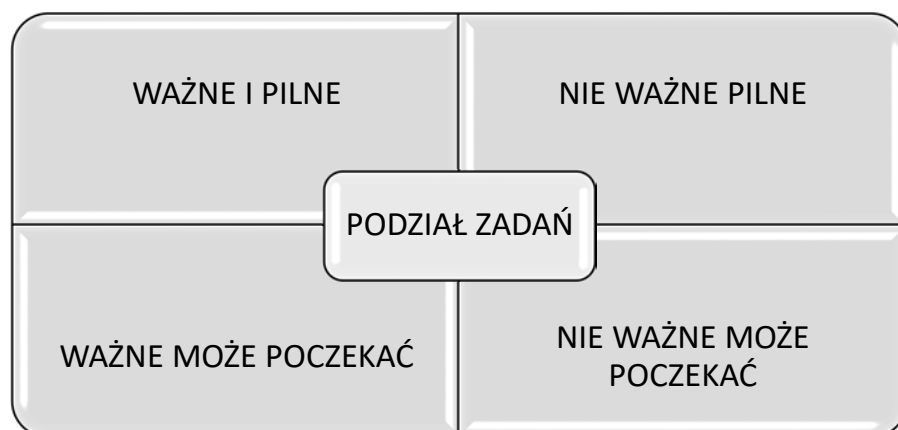
#### **IV. ASERTYWNOŚĆ**

1. Asertywność w domu
2. Asertywność w pracy

#### **V. JAK POGODZIĆ DOM I PRACĘ**

1. Mój idealny dom
  - jak wygląda idealnie zaplanowany dom
  - co jest dla mnie najważniejsze w domu
2. Moja idealna praca
  - jak wygląda idealna praca
  - jak zmienić siebie lub pracę, aby było nam lepiej
3. Problemy w domu a praca
  - w jaki sposób problemy domowe odbijają się na naszej pracy
4. Problemy w pracy a dom
  - w jaki sposób problemy w pracy odbijają się na domu
5. Kim jest dobry rodzic
6. Kim jest dobry pracownik
7. Nasze prawa i obowiązki w domu
8. Nasze prawa i obowiązki w pracy
9. Dobry rodzic i dobry pracownik

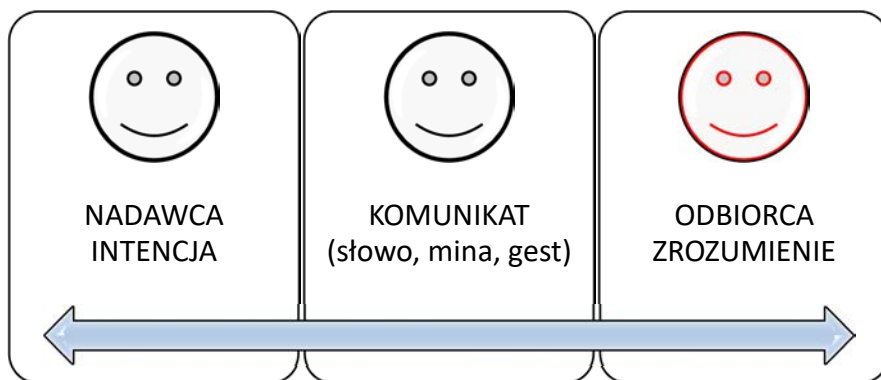
#### **VI. OBOWIĄZKI**



## VII. KOMUNIKACJA

### 1. KOMUNIKACJA

Komunikowanie się jest jedną z podstawowych czynności w życiu człowieka. Porozumiewamy się ze sobą w różnych celach i za pośrednictwem różnorodnych kanałów komunikacyjnych. Aby zaistniał proces komunikacji potrzebny jest nadawca, czyli osoba, która chce coś przekazać. Nadawca posiada intencje, które chce zakomunikować. Komunikat, czyli treść przekazu, który może być wyrażony pod postacią słów, gestów czy obecnie np. e-maila. Ponadto czasem pozorny brak komunikatu, czyli np. milczenie, także jest pewnym przekazem informacji. Proces komunikacji zamyka się w osobie odbiorcy, który nie tylko odbiera wiadomość, ale również odkodowuje ją a jego intencją jest zrozumienie nadawcy. Dobra komunikacja, czyli pełne zrozumienie jest jedną z kluczowych umiejętności w życiu każdego człowieka.



### 2. KOMUNIKATY „JA”

Jednym z elementów prawidłowej komunikacji jest wyrażanie tego co chcemy powiedzieć w pierwszej osobie i mówienie o naszych uczuciach, dlatego jeżeli chcemy komuś coś powiedzieć dobrze jest formułować komunikaty zaczynające się od „ja”:

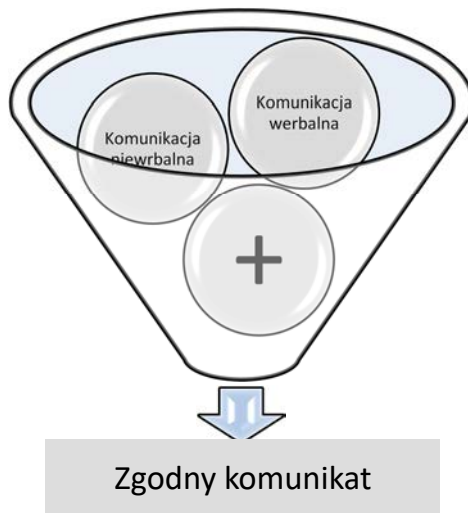
Zamiast: *Ty ciągle się spóźniasz!*

„Ja”: *Ja długo czekałam i martwiłam się, że jesteś spóźniony, to mnie zdenerwowało.*

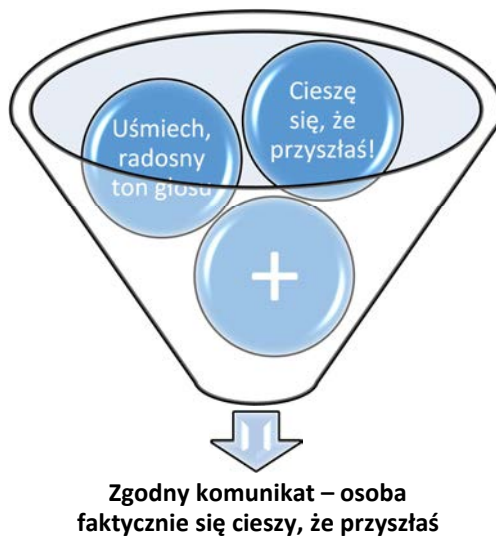
### 3. KOMUNIKACJA NIEWERBALNA

Podczas rozmowy nie tylko ważne jest to, co mówimy, ale także jak to mówimy.

Ważne jest, aby komunikacja werbalna (to, co mówimy) w połączeniu z komunikacją niewerbalną (nasza mina, ton głosu itp.) w połączeniu dały zgodny komunikat.

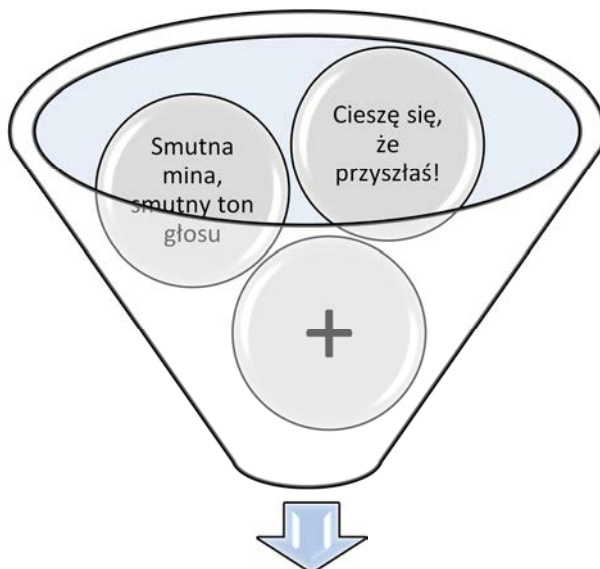


**Np.**



Inaczej, jeżeli nasze komunikaty werbalne w połączeniu z komunikatem niewerbalnym wprowadzają słuchacza w błąd, są nieszczerze, zakłamane.

**Np.**



**Niezgodny komunikat – osoba mówi, że cieszy się z twojego przyścia, ale ty widzisz, że jest smutna (być może była zajęta lub zmęczona, ale nie chciała nas urazić)**

#### **4. AKTYWNE SŁUCHANIE – PARAFRAZA, ODZWIERCIEDLANIE UCZUĆ**

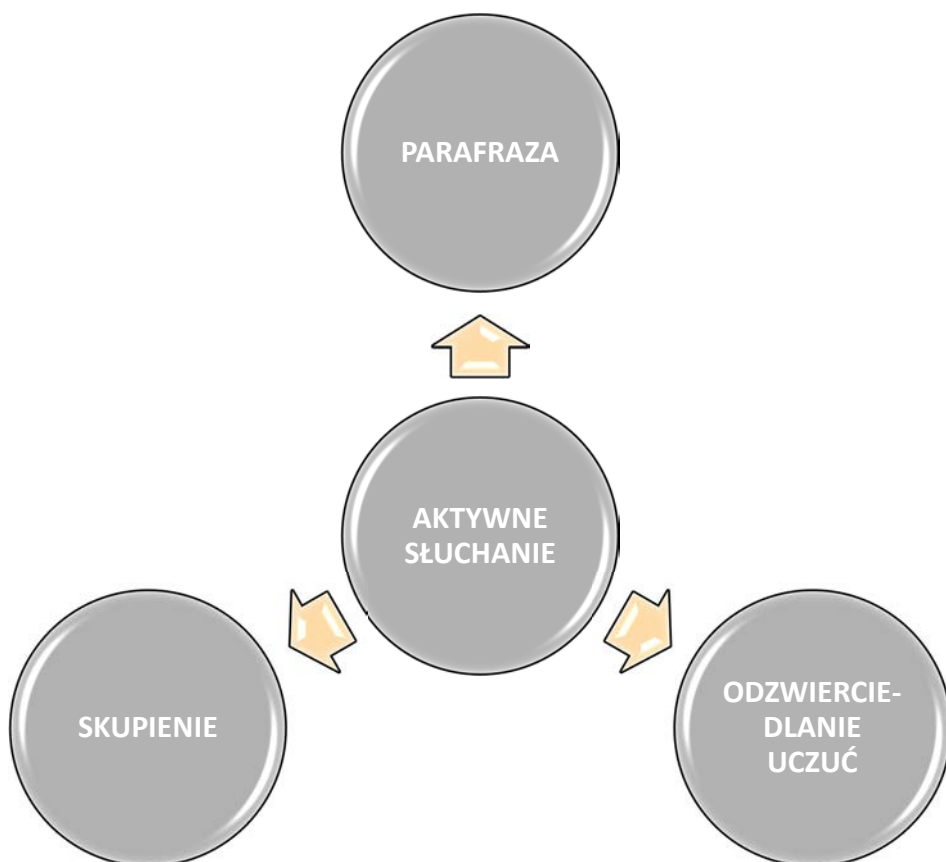
Dla jakości komunikacji bardzo ważne jest aktywne słuchanie, sama obecność odbiorcy nie wystarczy w dokładnym zrozumieniu. Aby upewnić się, że dobrze wszystko zrozumieliśmy oraz okazać naszemu rozmówcy zainteresowanie korzystamy z trzech mechanizmów:

- Parafraza – czyli ujęcie w nasze słowa tego co ktoś do nas powiedział np.  
„O ile cię dobrze zrozumiałem...”  
„Chcesz powiedzieć...”
- Odzwierciedlanie uczuć – to opisanie naszymi słowami emocji naszego rozmówcy np.  
„Widzę, że jesteś bardzo zdenerwowany...”

„Wygląda na to, że jesteś z tego zadowolony...”

- Skupienie – wyrażamy nasze zainteresowanie poprzez skupienie całej swojej uwagi na osobie mówiącej, patrzymy jej w oczy, potakujemy głową itp.

Uwaga podczas aktywnego słuchania nie odwracamy się plecami od rozmówcy, nie spuszcza my wzroku, żeby np. sprawdzić sms w telefonie, staramy się jednocześnie, aby nasze gesty i przytakiwanie nie było sztuczne i irytujące.

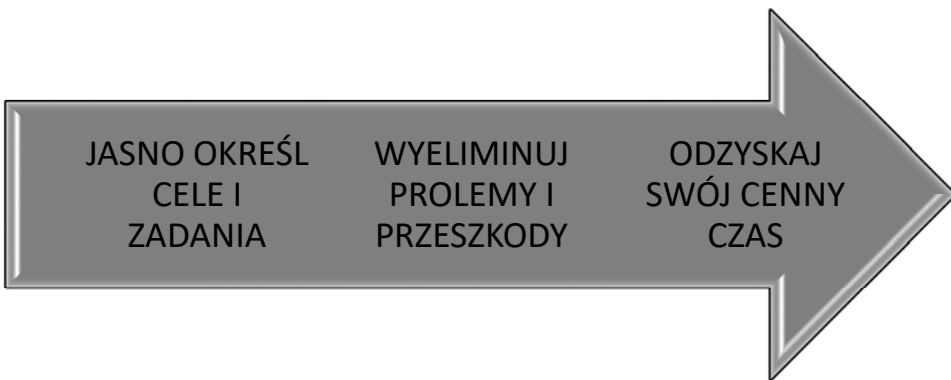


## 5. BARIERY KOMUNIKACYJNE

OSĄDZANIE	DECYDOWANIE ZA INNYCH	UCIEKANIE OD CUDZYCH PROBLEMÓW
<ul style="list-style-type: none"><li>•Krytykowanie</li><li>•Obrażanie</li><li>•Orzekanie</li><li>•Chwalenie połączone z oceną</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Rozkazywanie</li><li>•Groźenie</li><li>•Moralizowanie</li><li>•Nadmierne wypytywanie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Doradzanie</li><li>•Zmienianie tematu</li><li>•Pocieszanie</li></ul>

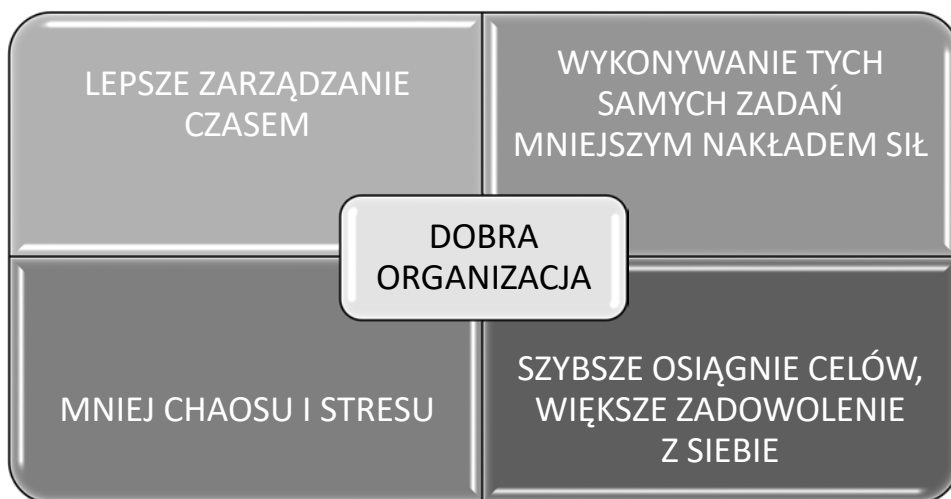
## VIII. ZARZĄDZANIE

Zarządzanie czasem to jasno określone cele i zadania oraz wyeliminowanie problemów i przeszkód.



Dobra organizacja to lepsze zarządzanie czasem, realizacja tych samych zadań mniejszym nakładem sił, lepsze wyniki w pracy, mniej chaosu i stresu, większe zadowolenie z siebie, szybsze osiągnięcie celów.





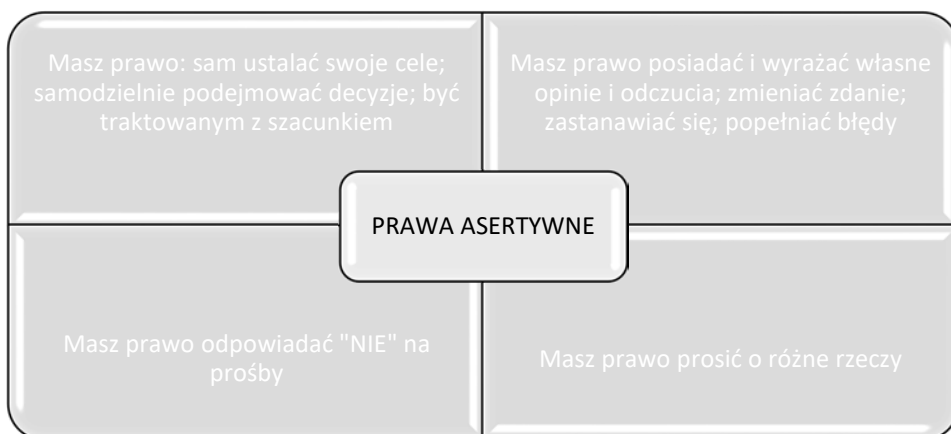
## IX. ASERTYWNOŚĆ

Asertywność to umiejętność otwartego wyrażania swoich myśli, uczuć i przekonań, nie lekceważąc uczuć i poglądów drugiej osoby. W sytuacjach konfliktowych umiejętności asertywne pomagają osiągnąć kompromis bez rezygnacji z uznawanych wartości czy poświęcenia własnej godności.

Asertywność to umiejętność powiedzenia „nie” bez wyrzutów sumienia, złości bądź lęku.

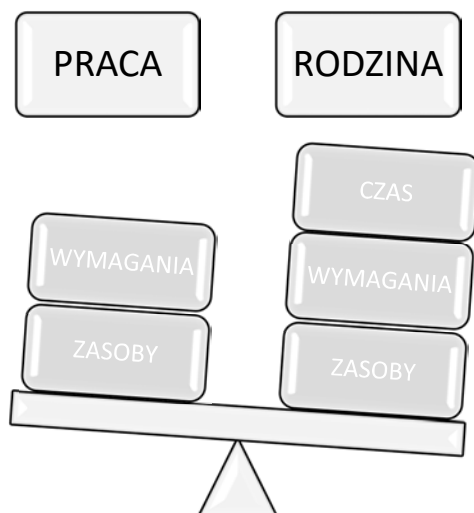
Kiedy wyrażamy własne zdanie bądź próbujemy odpowiedzieć na czyjąś prośbę, nasze zachowanie może mieć 3 formy: agresywną, uległą lub asertywną. Oczywiście zawsze najlepszą formą jest zachowanie asertywne.





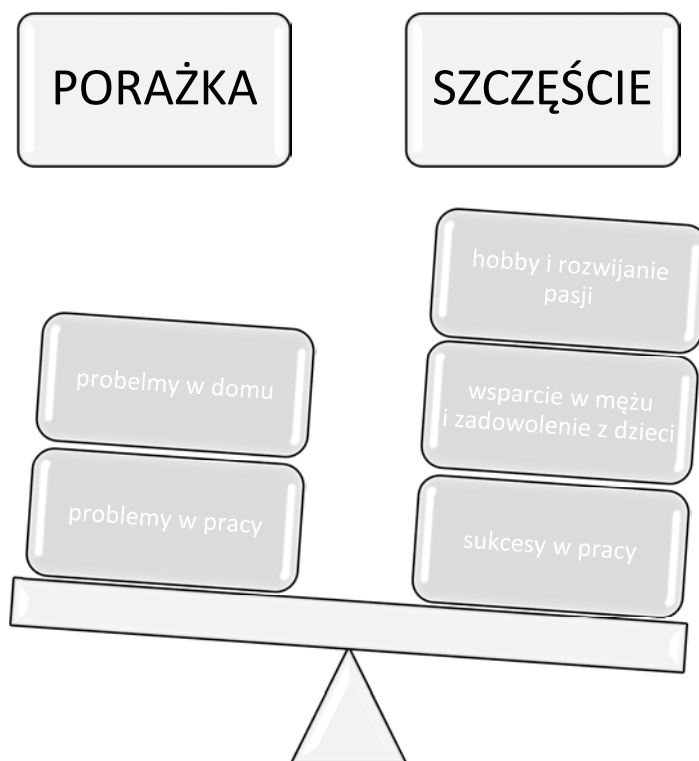
## X. JAK POGODZIĆ DOM I PRACĘ

Zarówno w pracy jak i w domu, korzystamy z pewnych zasobów oraz musimy sprostać pewnym wymaganiom, oczywiście ważną rolę odgrywa również czas. Naszymi zasobami może być wsparcie innych osób np. wiemy, że koleżanka zastąpi nas w pracy, kiedy mamy chore dziecko lub babcia zajmie się dziećmi, kiedy my musimy dłużej zostać w pracy.



Osoby, które odgrywają jednocześnie kilka ról społecznych są bardziej szczęśliwe i zadowolone ze swojego życia, to znaczy, że warto angażować

się nie tylko w życie domowe, ale również pracę zawodową, rozwijanie swoich zainteresowań i hobby. Jeżeli w jednym z tych obszarów zacznie się gorzej dziać, zawsze będziemy mogli odreagować tę sytuację w innym obszarze. W praktyce wygląda to tak, że np., jeśli mamy dużo problemów i niepowodzeń w pracy, zawsze możemy poprawić sobie humor w domu, ciesząc się z dobrego męża i zdrowych dzieci lub odwrotnie, gdy mamy sukcesy w pracy odciągają nasze myśli od problemów wychowawczych lub kłótni z mężem. Bardzo ważne miejsce w naszym życiu powinny zajmować nasze pasje i zainteresowania, wyobraźmy sobie sytuację, w której zarówno w pracy jak i w domu nie wiedzie nam się najlepiej – gdzie, więc możemy poczuć się szczęśliwi – każdy ma taką swoją czynność – zbieranie znaczków, śpiewanie, taniec, jazda na rowerze, bieganie, pływanie, spotkanie z przyjaciółmi i wiele, wiele innych.



## ZAKOŃCZENIE

Przez lata na role kobiet zawsze oddziaływała epoka, jej kultura, religia, system polityczny oraz środowisko lokalne. W literaturze dowodzi się, że w żadnej epoce kobiety nie stanowiły samodzielnie o tym, jak pełnić funkcje społeczne i grać role kobiece w obrębie środowiska rodzinnego lub zawodowego (Duch-Krzystoszek, 1996). W związku ze zdobywaniem przez kobiety wysokich stanowisk w przedsiębiorstwach oraz postępującą globalizacją rynków wysokokwalifikowanych przedsiębiorstw miejsce pracy w coraz większym stopniu zapełnia „płeć piękna”. Okazuje się również, że firmy tworzące wielokulturowe środowiska potrzebują pracowników nastawionych na kompetencje społeczne które służą poszerzaniu sieci kontaktów, wzajemnej wymianie i pomocy (Hatałska, 2016).

Kobieta-matka staje w obliczu wielu wyzwań i problemów psychologicznych. Jednym z nich jest pogodzenie perspektywy rodzinnej – nowej często jeszcze nie znanej sytuacji zmiany stanu cywilnego, pojawienia się dziecka oraz perspektywy powrotu i rozwoju w pracy. Współcześnie dynamika zmian na rynku pracy jest bardzo duża, wytwarza to ogromną presję aby być ciągle na topie, nadążać za tempem rozwoju pracy. Wiele zjawisk społeczno-gospodarczych nakręca ten pęd powodując lęk czy jesteśmy w stanie sobie z tym poradzić? Związane jest to ze zmianami i restrukturyzacją w organizacjach i instytucjach publicznych, rosnącą potrzebą szybkiej adaptacji do oczekiwań współczesnych klientów, wysoką indywidualizacją życia społecznego i zawodowego, redefiniowaniem tożsamości społecznej, wkraczaniem nowoczesnych technologii do świata edukacji i pracy, mobilnością pracy, niepewnością zatrudnienia (Rutkowska, 2013). Obecnie akcent postawiony

jest na kreowanie wizerunku dynamicznego pracownika, który myśli o ciągłym rozwoju, szybkiego powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim, zdrowotnym, naukowym. Duży nacisk ze strony społeczeństwa kładziony jest na rozwój przez całe życie niezależnie od warunków życiowych. Przekłada się to na umiejętność czerpania wiedzy w każdym codziennym doświadczeniu edukacyjnym, społecznym i zawodowym oraz przekładania ich na umiejętności praktyczne (Olko, Filip, 2016). Kobiety będące w niedługim czasie po porodzie być może w ogóle nie myślą o kwestii motywacji osiągnięć oraz rozwijania własnych kompetencji. Wyniki naszych badań korespondują z tematem tej monografii odnośnie wyzwań młodych matek, zachowania work life balance, dbaniem o relacje, wychowaniem jedynaków lub rodzeństwa. Kobieta po porodzie oczekuje i potrzebuje wsparcia swojego partnera. Sytuacja w której się znalazła może mieć istotny wpływ na jej samoocenę oraz na jakość komunikacji w związku. Co ważne, wyniki naszych badań pokazują, że zdecydowanie większe wsparcie ze strony partnera postrzegają kobiety przy pierwszym dziecku, natomiast przy większej ilości dzieci deklarują mniejsze wsparcie. Przy pierwszym dziecku postrzegane wsparcie nie zależy od samooceny kobiety, natomiast przy kolejnych porodach zależy: im wyższa samoocena, tym większe wsparcie męża. Wyniki naszych badań mogą posłużyć pracownikom szpitali położniczych i specjalistom zajmującym się opieką okołoporodową, aby zwracali szczególną uwagę także na relację kobiety z partnerem po porodzie, zwłaszcza jeśli jest to ich pierwsze dziecko, ponieważ może być ona bardzo ważna dla jej dobrostanu psychicznego.

Zaproponowane warsztaty wzmacniające kompetencje społeczne dla kobiet wypełniają wartość praktyczną tej książki. Kobiety mogą w warunkach domowych lub pracowniczych przećwiczyć wybrane lub wszystkie kompetencje zaproponowane przez autorki monografii. Propozycja pozwoli wykorzystać konkretne ćwiczenia z obszaru powrotu do pracy: utworzenia dokumentów aplikacyjnych, przygotowania się do rozmowy rekrutacyjnej, podniesienia samooceny, kształtowania komunikacji z partnerem, umiejętności trafnego stawiania sobie celów, motywacji, uzyskania balansu pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym.

## BIBLIOGRAFIA

- Adamiak, G., Świątnicka E., Wołodźko-Makarska L i Świtalska, M. J. (2004). Ocena jakości życia studentów medycyny w zależności od liczby i nasilenia stwierdzonych objawów depresyjnych. *Psychiatria Polska*, 38, 631–638.
- Adamski, F. (2002). *Rodzina. Wymiar społeczno-kulturowy*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Anderson, S., Winefield, A., Delfabbro, P., Dollard, M., Metzger, J & Trainor, T., (2006). Psychological well-being and work attitudes across a range of employment status categories. *La Medicina del Lavoro*, 97, 158–159.
- Andrews, B & Wilding, J. M. (2004) The relation of depression and anxiety to life-stress and achievement in students. *British Journal of Psychology*, 95, 509–520.
- Auletta, K. (2011). *A woman's place*. The New Yorker.
- Avellar, S., Smock, P, (2003), Has the Price of Motherhood Declined Over Time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty, *Journal of Marriage and the Family*, 65, 597–607.
- Basnet, B., Jaiswal, M., Adhikari, B., Shyangwa, P. M. (2012). Depression among undergraduate medical students. *Kathmandu University Medical Journal*, 39, 56–59. Retrieved.
- Battistich, V, Solomon, D, Delucchi, K. (1993). Interaction processes and student outcomes in cooperative learning groups. *The Elementary School Journal*, 94, 19–32.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger JI., Vohs, K. D. (2003). Does high self- esteem cause better performance, interpersonal success, hap-

- piness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4, 1, 1–44.
- Bayram, N., Bilgel, N. (2008). The prevalence and socio-demographic correlations of depression anxiety and stress among a group of university students. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43, 667–672.
- Bączek G, Golubińska H, Dmoch-Gajzlerska E. (2012). Wybrane problemy okresu połogowego – rola położnej środowiskowo-rodzinnej. *Przegląd Medyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego i Narodowego Instytutu Leków w Warszawie* 2, 200–210.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of Work-Family Conflict among Married Male and Female Professionals. *Journal of Management*, 14, 475–491. <http://dx.doi.org/10.1177/014920638801400310>.
- Beiser, M., Johnson, P., & Turner, R. (1993). Unemployment, underemployment and depressive affect among Southeast Asian refugees. *Psychological Medicine*, 23, 731–743.
- Biela, A. (2011). *Informacja i decyzja w ekonomii behawioralnej*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Biela, A., Chlewiński, Z., Walesa, Cz. (1978) Rozwój dokonywanych decyzji. *Roczniki Filozoficzne*, zeszyt 4, tom XXVI, 26, 5–24.
- Biela, A. (1976). *Informacja a decyzja*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe
- Biela, A. (1973). Struktura procesu informacyjnego w sytuacjach decyzyjnych. *Przegląd Psychologiczny*, 16, s.445-455.
- Blau & Kahn (2007). The gender pay gap. *The Economists' Voice*, 4, 1, 1–6,
- Blau & Kahn, (2016) The gender wage gap: Extent, trends, and explanations *IZA Discussion Papers*, 9656.
- Błasiak, A., & Dybowska, E. (2010). Rodzicielstwo i jego znaczenie dla procesu wychowania dziecka. W: A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Wybrane zagadnienia pedagogiki rodziny*, 105–127.
- Borgen. W. A. (1988). The experience of underemployment. *Journal of Employment Counselling*, 25, 149–159.

- Boski, P. (1980) Potrzeba osiągnięć jako psychologiczny czynnik rozwoju społeczno-ekonomicznego, [in:] J. Rejkowski (red.), *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi*, „Książka i Wiedza”, Warszawa, s. 34.
- Braun-Gałkowska, M. (2008). *Psychologia domowa*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Bresnahan, M., Zhu, Y., Zhuang, J., Yan, X. (2019) “He Wants a Refund Because I’m Breastfeeding My Baby”: A Thematic Analysis of Maternal Stigma for Breastfeeding in Public. *Stigma and Health*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/sah0000208>.
- Brzezińska A. J i Piotrowski K. (2008). *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*. Academica, Wydawnictwo SWPS.
- Budrowska, B. (2004). Szklany sufit, czyli co blokuje kariery kobiet. *Kultura i Historia*, 6, 5–19.
- Bunevicius, A., Katkute, A & Bunevicius, R. (2008). Symptoms of anxiety and depression in medical students and in humanities students: Relationship with big-five personality dimensions and vulnerability to stress. *International Journal of Social Psychiatry*, 54, 494–501.
- Burris, B.H. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems*, 31, 96–110.
- Campbell, J.D., Lavallee, L.F. (1993). Who am I? The role of self- concept confusion in understanding the behavior of people with low self- esteem. W: R.F. Baumeister (red.), *Self- esteem. The puzzle of low self- regard* 3–20, New York: Plenum Press.
- Cantwell, D.P., Baker, L. (1991). Association between attention deficit- hyperactivity disorder and learning disorders. *Journal of Learning Disabilities*, 24(2), 88–95.
- Casad, B.J., Petzel, Z.W., Ingalls, E.A. (2019). A model of threatening academic environments predicts women STEM majors’ self-esteem and engagement in STEM. *Sex Roles: A Journal of Research*, 80 (7–8), 469–488.
- Christoph, M., Krause, E. (2019). Kariera zawodowa kobiet we współczesnych organizacjach (Women’s Professional Career in Contemporary



- Organizations). *Studia Edukacyjne* 53, 187-208. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2019.53.11.
- Chusmir, L.H. (1985). Motivation of managers: Is gender a factor? *Psychology of Women Quarterly*, 9 (1), 153–159.
- Cunningham, M. (2005). Gender in cohabitation and marriage: The influence of gender ideology on housework allocation over the life course. *Journal of Family Issues* 26, 1037–1061.
- Chrzan-Dętkoś, M., Pietkiewicz, A., Żołnowska, J. (2020). Program opieki psychologiczno-laktacyjnej „Macierzyństwo krok po kroku” jako przykład profilaktyki, diagnostyki i leczenia depresji w okresie okołoporodowym. *Psychiatria. Polska*, 54(3): 613–629.
- Chrzan-Dętkoś M, Kalita, L. (2019). Rola wczesnej interwencji psychologicznej w profilaktyce i terapii depresji poporodowej. *Psychoterapia*, 1, 188, 47–61.
- Ciemiega, P. (2008). *Motywacja osiągnięć a skłonność do ryzyka*. Niepublikowana praca magisterska. Lublin: KUL, Wydział Nauk Społecznych, Katedra Różnic Indywidualnych.
- Clark, D.A., Beck, A.T. (1999). *Scientific foundation of cognitive theory and therapy of depression*. New York: Willey.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Cortland, C., Kinias, Z. (2019). Stereotype threat and women’s work satisfaction: The importance of role models. *Archives of Scientific Psychology Advancing Gender Equality in the Workplace.*, 7(1), 81–89.
- Cunningham, M., (2005). Gender in cohabitation and marriage: The influence of gender ideology on housework allocation over the life course. *Journal of Family Issues* 26, 1037–1061.
- Czajka, Z. (2021). *Rodzina i praca zawodowa – dylematy współczesnych młodych matek*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Czapiński, J.C. (2013). Indywidualna jakość i styl życia (PL). *Contemporary Economics*, 7(4), 172. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.107>.
- Czapiński J. (1992). *Psychologia szczęścia*. Warszawa: Ademedos.

- Czechowska- Bieluga, M., Kanios, A., Sarzyńska, E., (2009). *Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Dahlin, M. E., Runeson, B. (2007). Burnout and psychiatric morbidity among medical students entering clinical training: A three year prospective questionnaire and interview-based study. *BMC Medical Education*, 7, 161.
- Dooley, D., Prause, J. (1998). Underemployment and alcohol abuse in the National Longitudinal Survey of Youth. *Journal of Studies on Alcohol*, 59, 669–680.
- Dooley, D., Prause, J. (2004). *The social costs of underemployment: Inadequate employment as disguised unemployment*. New York: Cambridge University Press.
- Duberley, J., Carrigan, M. (2013). The career identities of ‘mumpreneurs’: Women’s experiences of combining enterprise and motherhood. *International Small Business Journal*, 31 (6), 629–651, doi: 10.1177/0266242611435182.
- Duch-Krzystoszek, (1996). Relacje między pracą domową i zawodową. W: *Kobiety i ich mężowie . Studium porównawcze*, (red. J. Sikorska, Warszawa, s. 90.
- Dzbuk, E., Bakalczuk, G., Padała, O., Orzeł, A., Putowski, M., Piróg, M., Podgórnjak, M., Wdowiak, E., Wdowiak, A. (2016). Wiedza w zakresie karmienia piersią wśród kobiet po porodzie. *Medycyna Ogólna Nauki o Zdrowiu*. 22(3): 260–263. doi: 10.5604/20834543.1227606.
- Dzwonkowska, I., Lachowicz-Tabaczek, K., Łaguna, M. (2008). Samoocena i jej pomiar. Polska adaptacja skali SES M. Rosenberga. Podręcznik. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Emanuel, L., Bradley, E. (2018). Co się dzieje z tym dzieckiem? Interwencje psychoanalityczne w pracy z rodzinami małych dzieci. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Fundament.
- Fagan, J., Palkovitz, R. (2019). Coparenting and Father Engagement Among Low-Income Parents: Actor-Partner Interdependence Model. *Journal of family psychology*, 1–10.

- Feather, N.T., O'Brien, G.E. (1986). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 121–144.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385, 7.
- Fołtyn, W., Nowakowska-Zajdel, E., Knopik, J., Brodziak, A. (1998) Wpływ negatywnych doświadczeń z okresu dzieciństwa na występowanie depresji u studentów medycyny — doniesienie wstępne. *Psychiatria Polska*, 32: 177–186.
- Gash, V. (2009), Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe, *Social Indicators Research*, 93(3), 569–586.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003), The Relation Between Work and Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, s. 76–88.
- Grzesiuk L. (2006). Depresja i nierzeczywistość. [w:] *Psychoterapia. Praktyka*. Grzesiuk L (red.), Warszawa: Eneteia Wyd Psychol Kultury.
- Gwiazdowska-Stańczak, S., Sękowski, A.E. (2018). *Rodzina uczniów zdolnych*. Warszawa: Difin.
- Gulla, B. (2010). Wielowymiarowe funkcjonowanie rodziny. Aspekty psychologiczne. W: A. Świerczek (red.), *Różne oblicza rodziny*. (s. 200–231). Kraków: WYDAWNICTWO ŚW. STANISŁAWA BM.
- Hatałska N., (2016). *Praca: scenariusze przyszłości*, Warszawa: Infuture Hatałska Foresight Institute,
- Harwas-Napierała, B. (2014). Specyfika komunikacji interpersonalnej w rodzinie ujmowanej jako system. W: I. Janicka i H. Liberska (red.). *Psychologia rodziny*. Warszawa: wydawnictwo Naukowe PWN (47–72).
- Herbenick, D, Eastman-Mueller, H., Dodge, B., Ponander, K, Sanders, S.A. (2019). Women's sexual satisfaction, communication, and reasons for (no longer) faking orgasm: Findings from a U.S. probability sample. *Archives of Sexual Behavior*, 48(8), 2461–2472.

- Henion, A., Ryan, A.M. (2013). Wanted: A life outsider the workplace, dostępny w internecie: <http://msutoday.msu.edu/news/2013/wanted-a-life-outside-the-workplace/>.
- Hobfoll, S E., (2006), *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, Gdańsk, GWP.
- Hołtyń, B. (2011). Providing effective support in a marriage. *Polish Journal of Social Science*. VI, 1, 139–145.
- Jadacki, J. (2011) W pogoni za szczęściem. W: A. Brożek, J. Jadacki, M. Przełęcki, W poszukiwaniu najwyższych wartości. Rozmowy międzypokoleniowe (s. 227–229). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Semper.
- Johnson, G.J., & Johnson, W. R. (2000a). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 157–184.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000b). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134, 537–555.
- Kalus, A. (2009). Illness in the Family Empirical Viability of Selected Theoretical Models. *Polish Journal of Social Science*. IV, 1, 77–99.
- Kassianos, A.P, Wardb, E., Rojas-Garcia, A., Kurti, A., Mitchell, F.C., Nostikasarif, D, Paytong, J., Pascal-Saadi, J., (2019). Adams Spears C, Nottley C. A systematic review and meta-analysis of interventions incorporating behaviour change techniques to promote breastfeeding among postpartum women. *Health Psychology Review*, 13(3), 344–372.
- Kaźmierczak M., (2015), *Oblicza empatii w procesie adaptacji do rodzicielstwa*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR
- Kaźmierczak, M., Skoczylas, E, Gebuza, G., Mieczkowska, E., Gierszewska, M. (2016). Ocena poziomu wiedzy kobiet na temat karmienia naturalnego. *Pielęgniarstwo Polskie*; 3(61):308–316. DOI: <http://dx.doi.org/10.20883/pielpol.2016.25>.
- Kazdin, A.E., Siegel, T.C., Bass, D. (1990). Drawing on clinical practice to inform research on child and adolescent psychotherapy: Survey of practitioners. *Professional Psychology: Research and Practice*, 21(3), 189–198.

- Khaled, M., Corner, G. W., Horton, K., Khoddam, H., Stoycos, S. (2020). Saxbe DE, Parental Relationship Conflict behavior Predicts Childbirth Experiences and Birth Outcomes. *Journal of Family Psychology*, 34, 6: 759–765.
- Klinkosz, W. (2007). *Motywacja osiągnąć studentów różnych kierunków studiów. Badania z zastosowaniem H. Schuler i M. Prochaska Inwentarza LMI*. Warszawa: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania.
- Klinkosz, W., Sękowski, A. (2007). Pięciodziesiętny model osobowości a narzędzia pomiaru Wielkiej Piątki. Głos w dyskusji w obronie Big Five. *Roczniki Psychologiczne*, XI, 1, s. 142–151.
- Klinkosz, W. (2008). Metodologiczne problemy badania motywacji osiągnięć na różnych kierunkach studiów. W: R. Stachowski, W. Zeidler (red.). *Opisowa metodologia badań psychologicznych. Studia i przykłady*, s. 162–189. Warszawa: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania.
- Klinkosz, W. (2009). *Typologia motywacji osiągnięć. Badania studentów*. Warszawa: Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Klinkosz, W. (2009). Perceptions of aging across 26 cultures and their culture-level associates. *Psychology and Aging*. 24(4), p. 941–954.
- Klinkosz, W. (2010). Zdolności intelektualne a motywacja osiągnięć studentów. W: A. Sękowski, W. Klinkosz (red.). *Zdolności człowieka w ujęciu współczesnej psychologii*. Lublin: TN KUL.
- Kowalska, D., Gruczyńska, E., Bryś, J. (2015). Mleko matki – pierwsza żywność w życiu człowieka. *Probl Hig Epidemiol* 96(2): 387–398.
- Kotlarska-Michalska, A. (2011). Społeczne role kobiet. *Edukacja Humanistyczna*, 1 (24), 25–35.
- Kozielecki, J. (1975). *Psychologiczna teoria decyzji*. PWN. Warszawa.
- Krapiec, M.A. (1983) Decyzja – bytem moralnym. *Roczniki Filozoficzne*. 31, 2.
- Krause, E. (2018). O dojrzałości w wyborze pomiędzy karierą zawodową a macierzyństwem, [w:] *Dojrzałość i dojrzewanie. Kategorie – atrybuty – konteksty*, red. E. Kubiak-Szymborska, D. Zająć, E. Krause, M. Nawrot-Borowska, Bydgoszcz, 80–81.

- Kuo, P.X., Volling, B.L., Gonzalez, R. (2017). His, Hers, or Theirs? Coparenting after the Birth of a Second Child. *Journal of Family Psychology*, 31:710-720.
- Kuo, P.X., Volling, B.L., Gonzalez, R. (2018). Gender Role Beliefs, Work-Family conflict, and Father Involvement After the Birth of a Second Child. *Psychology of Men & Masculinity*, 19, 2: 243–256.
- Kurowska, M. (2019). *Rozwój zawodowy polskich kobiet na początku XXI wieku*, praca magisterska w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.
- Kuryś-Szyncel, K. (2015). Od małżeństwa do rodzicielstwa. Analiza zmian rozwojowych w systemie rodzinnym. W: A. Margasiński (red.). *Rodzina w ujęciu systemowym. Teoria i badania*, 100–118.
- Lachowska, B. (2008). Model Kołowy Systemu Małżeńskiego i Rodzinnego w opracowaniu D. H. Olsona i współpracowników oraz narzędzia jego pomiaru. *Roczniki Teologiczne. Nauki o Rodzinie*, 55, 10, 189–207.
- Lachowska, B. (2012). *Praca i rodzina konflikt czy synergia?* Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Laskowska, J., Książyk, J. (2011). Aktualne wytyczne dotyczące karmienia piersią. *Pediatrica Medycyna Rodzinna* 7 (2) 110–114.
- Leśniak-Moczuk, K. (2015). Kobieto, kim jesteś we współczesnym świecie?. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 43: 62–83.
- Lipińska-Grobelny, A. (2014). Od konfliktu do równowagi, czyli ewolucja poglądów na relację między życiem zawodowym i pozazawodowym. [W:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.). *relacja praca-życie zawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, s. 47–60.
- Liberska, H. (2011). Development in the family. W: H. Liberska (red.), *Relations in Marriage and Family: Genesis, Quality and Development*. (s. 13–30). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Liberska, H., Matuszewska, M. (2014). Modele funkcjonowania rodziny. Style wychowania. W: I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny*. (s. 115–139). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.

- Limont, W. (2010). *Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Łukaszewski, W. (2000). Motywacje w najważniejszych systemach teoretycznych. W: J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, s. 427–468, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Netemeyer, G., Krishnan, B. and Pullig, C. (2004) Developing and Validating Measures of Facets of Customer-Based Brand Equity. *Journal of Business Research*, 57, 209–224. [http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00303-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00303-4).
- Ngoenthong, P., Sansiriphun, N., Fongkaew, W., Chaloumsuk, N. (2020). Integrative Review of Fathers' Perspectives on Breastfeeding Support. *Journal of Obstet Gynecol Neonatal Nurs*. 49(1): 16–26. doi: 10.1016/j.jogn.2019.09.005.
- Noor, N. M. (2002) Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *Journal of Social Psychology*, 142, 645–662. doi:10.1080/00224540209603924.
- Marczyńska-Kołaczkiewicz, B., Szepieniec, W. K (2019). Szymanowski P Ocena poziomu wiedzy wśród kobiet rodzących pierwsze dziecko o zaletach karmienia naturalnego i deklarowanej długości karmienia piersią. *Państwo i społeczeństwo*, 1, 43–64.
- Margasiński, A. (2015). Teoria i wybrane modele systemów rodzinnych. W: A. Margasiński (red.), *Rodzina w ujęciu systemowym. Teoria i badania*. (s. 6–32). Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Margolis, R., Myrskylä, M. (2015). parental well-being surrounding first birth as a determinant of further parity progression. *Demography*, 52: 1147–1166.
- Marks, G & Houston, D. M. (2002), The Determinants of Young Women's Intentions about Education, Career Development and Family Life, *Journal of Education and Work*, 15, 321–336.
- Mazurek, E. (2007). Kariera zawodowa i aktywność edukacyjna jako szansa samorealizacji współczesnej kobiety. *Rocznik andragogiczny*, 152–162.

- McDonald, E., Woolhouse, H., Brown, S.J. (2015). Consultation about sexual health issues in the year after childbirth: A cohort study. *Birth: Issues in Perinatal Care*. 42(4): 354–361. doi:10.1111/birt.12193
- Mohamad, Y.A., Tang, L., Binns, C.W., Lee, A. (2016). Breastfeeding and Postnatal Depression: A Prospective Cohort Study in Sabah, Malaysia. *Journal of Human Lactation*. 32: 277–281.
- Okoniewska, E. (2019a). Psychologiczna decyzja podejmowania pracy poniżej swoich kwalifikacji w kontekście wartości. *Kultura i Wartości*, Uniwersytet Marii Curie- Skłodowskiej, No 27, 213-233 ISSN 2299-7806 <http://dx.doi.org/10.17951/kw.2019.27.213-233>.
- Okoniewska, E., Gwiazdowska- Stańczak, S. (2019b). Sytuacja rodzinna a podejmowanie decyzji o udziale w rekrutacji na stanowisko poniżej własnych kwalifikacji. *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Psychologica XII* (2019) ISSN 2084-5596 DOI 10.24917/20845596.12.15.
- Okoniewska, E. (2019c). Satysfakcja z wykonywanej pracy w kontekście czynników osobowościowych pracowników banku. *Szkoła- Zawód- Praca*, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, nr 18/2019 DOI 10.34767/SZP.2019.02.12.
- Olko, P., Filip G. (2016). Role społeczne odgrywane przez kobietę na przykładzie wybranych czasopism kobiecych, *Studia Językoznawcze*, 7.
- Palmér, L. (2019). Previous breastfeeding difficulties: an existential breastfeeding trauma with two intertwined pathways for future breastfeeding-fear and longing. *Int J Qual Stud Health Well-being*. 14(1):1588034. doi:10.1080/17482631.2019.1588034.
- Petersen, T., Penner, A., Hosgnes, G. (2011), The Male Marital Wage Premium: Sorting Versus Differential Pay, *ILR Review*, 64, 285.
- Perry-Jenkins M., Repetti R.L., Crouter A.C. (2000), Work and Family in the 1900s., *Jurnal of Marriage and the Family*, 62, 981–998.
- Pérez-Escamilla R. (2019). Breastfeeding in the 21st century: How we can make it work. *Soc Sci Med*. 2020 Jan; 244:112331. doi: 10.1016/j.socscimed.2019.05.036. Epub Jun 9. PMID: 31189491.



- Plopa, M. (2008). *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*. Kraków: Impuls.
- Plopa, M. (2011). *Psychologia rodziny: teoria i badania*. Kraków: Impuls.
- Plopa, M. (2012). *Rodzice a Młodzież. Teoria i metoda badania*. Warszawa: VIZJA PRESS & IT.
- Plopa, M. (2014). Więzi małżeńskie i rodzinne w perspektywie teorii przywiązania. W: I. Janicka i H. Liberska (red.). *Psychologia rodziny*. Warszawa: wydawnictwo Naukowe PWN, 142–166.
- Plopa, M., Połomski, P. (2010). *Kwestionariusz Relacji Rodzinnych. Wersje dla młodzieży*. Warszawa: VIZJA PRESS & IT.
- Płotka, A., Gajewska M. (2002) Analiza przyczyn zgłaszalności studentów do Poradni Zdrowia Psychicznego w Łodzi. *Pielęgniarstwo Polskie*, 2: 283–287.
- Pufal-Struzik, I. (2017). Aktywność zawodowa współczesnych kobiet – trudności w realizacji nowych ról i tradycyjnych obowiązków. *Polskie Forum Psychologiczne*, 22, 242–257.
- Pużyński, S. (2000) Zaburzenia depresyjne w praktyce ogólnolekarskiej, zwłaszcza w podstawowej opiece zdrowotnej. *Psychiatria Polska*, 34: 47–58.
- Pużyński, S. (2011) Choroby afektywne (zaburzenia afektywne nawracające). W: *Psychiatria. Podręcznik dla studentów medycyny*. Bilikiewicz A. (red). Warszawa: PZWL.
- Ratajczak, Z., (2021) *Psychologia pracy i organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Reich, R. (1996). *Praca Narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Rękas, M. (2017). Koszty wychowania dzieci a aktywność zawodowa kobiet w Polsce w latach 2010–2016. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 497.
- Robinson, D, Perryman, S, Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement, Insytute Employment Studies, UK.
- Ridgeway, (2011) *Framed by gender: How gender inequity persists in the modern world* Oxford University Press, Oxford, UK.

- Roh, M. S., Jeon, H. J., Kim, H., Han, S. K., Hahm, B. J. (2010). The prevalence and impact of depression among medical students: A nationwide cross-sectional study in South Korea. *Academic Medicine*, 85, 1384–1390.
- Rosenbaum, D.L, Gillen, M.M, Markey Ch.H. (2020). Feeling let down: An investigation of breastfeeding expectations, appreciation of body functionality, self-compassion, and depression symptoms. *Appetite*, 154, <https://doi.org/10.1016/j.appet.2020.104756>.
- Robinson, J. D, Baker, J. (2006). Psychological Consultation and Services in a General Medical Hospital. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37, 3, 264–267.
- Royal College of Psychiatrists Council Report CR112 (203). Themental health of students in higher education. London: RCP.
- Sadowska-Snarska, C. (2014). Koncepcja równowagi praca-życie w kontekście zmian zachodzących w sferze ekonomicznej i społecznej. [W:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.). *relacja praca- życie zawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. s. 21–46.
- Shaw, S., Taylor, M., Harris, I., (2000), Jobs for the girls: a study of the careers of professional women returners following participation in a European funded updating programme', *Career Development International*, 5(6), pp. 295–300.
- Shobha, A, Thankum G. A., Vani B. K. ( 2004) 'The effect of career breaks on the working lives of women', *Feminist Economics*, 10, 1, 65–84.
- Sidana, S., Kishore, J., Ghosh, V., Gulati, D., Jiloha, R.C., Anand, T. (2012). Prevalence of depression in students of a medical college in New Delhi: A cross-sectional study. *Australasian Medical Journal*, 5, 247–250.
- Sikorska, M., (2009). Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach. Warszawa. 84.
- Sioma-Makowska U., Urbańska E., Zborowska K. (2021). Zdrowie kobiety w ujęciu interdyscyplinarnym. Katowice: Śląski Uniwersytet Medyczny.

- Sipiński A., Kazmierczak M., Ciesielska B., (2005) Ocena zachowań seksualnych kobiet karmiących. *Seksuologia polska*, 3, 2, 52–59.
- Slade, A. (2005). Parental reflective functioning: an introduction. *Attach Hum Dev*. 7(3): 269–281, doi: 10.1080/14616730500245906, indexed in Pubmed: 16210239.
- Sobolewska-Popko, A. (2018). Orientacje życiowe kobiet doświadczających macierzyństwa w różnym wieku na przykładzie woj. podlaskiego, praca doktorska na Wydziale Pedagogiki Uniwersytetu w Białymstoku.
- Song, Ch., Benin, M., Glick, J. (2012). Dropping Out of High School: The Effects of Family Structure and Family Transitions. *Journal of Divorce & Remarriage*, 53, 18–33.
- Strelau, J. (2007). Psychologia: Podręcznik akademicki : Podstawy psychologii (wyd. 2). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Solis, L.V., Bowes, A.L, Vazquez-Sanroman, D., Curtis, K.S. (2019). Breast-feeding and women's interest in specific food tastes. *Physiology & Behavior*, 208, 1–8.
- Świętochowski, W. (2014). Rodzina w ujęciu systemowym. W: I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny*. (s. 21–44). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.
- Taleb, N (2014). Czarny Łabędź. O skutkach nieprzewidywalnych zdarzeń, Wydawnictwo Kurhaus.
- Tatarkiewicz W. (1979). *O szczęściu*. Warszawa: PWN.
- Thurow L. (1999), *Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze siły ekonomiczne kształtują świat jutra*, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Titkow, A. (2003). *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia kariery kobiet*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Tyszka T. (1986). *Analiza Decyzyjna i Psychologia Decyzji*, Warszawa: PWN.
- Tyszka T., Zaleśkiewicz T. (2001). *Racjonalne Decyzje: Pewność i Ryzyko*, Warszawa: PWE.
- Tyszka, T. (2010) *Decyzje. Perspektywa psychologiczna i ekonomiczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Tyszka, Z. (1995). Teoretyczno-metodologiczne podstawy badań rodziny współczesnej, w: Rodzina a struktura społeczna, red. Z. Tyszka, Bydgoszcz Por. Z. Tyszka, *Socjologia rodziny*, Warszawa: ETHOS 4 (32) – 5.
- Whipps, M.D. M, Honoroff J.M. (2009) Time Off Work After Childbirth and Breastfeeding Supportive Workplaces: Associations with Near-Exclusive Breastfeeding Trajectory Membership. *Womens Health Issues*. 29(6): 506–512. doi: 10.1016/j.whi.2019.08.006.
- Winefield, A. H., Tiggemann, M. (1989). Unemployment duration and affective well-being in the young. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 327–336.
- Winefield, A.H., Tiggemann, M., & Goldney, R.D. (1991). A longitudinal study of the psychological effects of unemployment and unsatisfactory employment on young adults. *Journal of Applied Psychology*, 76, 424–431.
- Woolhouse, H., Brown, S., Krastev, A., Perlen, S., Gunn, J. (2009). Seeking help for anxiety and depression after childbirth: Results of the Maternal Health Study. *Archives of Women's Mental Health*. 12(2):75-83. doi:10.1007/s00737-009-0049-6.
- Woźniak-Holecka, J., Jenel, A. (2011). Poradnictwo laktacyjne w Polsce w świetle badań empirycznych. W: zagrożenia zdrowotne wśród dzieci i młodzieży. Seń M, Dębska, G, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Kraków, 147–160.
- Zerle-Elsaber, C., Gniewosz, G. (2020). Linking Mothers' Well-being to a Subsequent Birth: The Mediating Role of coparenting and Personal Income. *Journal of Family Psychology*, 1–11.
- Zijstra, F., Sonnentag, S. (2006). After work is done: psychological perspectives on recovery from work, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 2, 129–138.
- Zimbardo, P. (1999). *Psychologia i życie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Quick, J.D., Henley, A.B., Quick J.C. (2004). The Balancing Act-At Work and At Home. *Organizational Dynamics*, 33 (4). 426–438.

## **Strony www (dostęp 05.2022 r)**

GUS <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>.

GUS (2018). Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Dostępna na: [www.C:Users/user/Downloads/kobiety\\_i\\_mezczyzni\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_2018.pdf](http://www.C:Users/user/Downloads/kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2018.pdf).

GUS (2019). Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r. Dostępna na: [www.C:Users/user/Downloads/praca\\_a\\_obowiazki\\_rodzinne\\_w\\_2018.pdf](http://www.C:Users/user/Downloads/praca_a_obowiazki_rodzinne_w_2018.pdf).

<https://pracujeiwychowuje.pl/wp-content/uploads/2021/02/Macierzynstwo-a-aktywnosc-zawodowa.-Raport-z-badania.-Fundacja-rodzic-w-miescie.pdf>.

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/zawstydzanie-matki-karmi%C4%85cej-dziecko-w-miejscu-publicznym-jest-niezgodn%C4%85-z-prawem-form%C4%85-nier%C3%B3wnego>.

Rutkowska M., „Nowa kariera” i jej egzemplifikacje w postaci kariery proteuszowej i kariery bezgranic, [https://www.ipiss.com.pl/wpcontent/uploads/downloads/2013/02/m\\_rutkowska\\_zzl\\_1\\_2010.pdf](https://www.ipiss.com.pl/wpcontent/uploads/downloads/2013/02/m_rutkowska_zzl_1_2010.pdf).

## SPIS RYSUNKÓW

Rys. 1. Ścieżka rozwoju młodej rodziny z dzieckiem.....	16
Rys. 2. Zmienne składające się na relacje rodzinne wg Plopy.....	18
Rys. 3. Style przywiązania .....	20
Rys. 4. Ścieżka relacji matki z dzieckiem.....	21
Rys. 5. Schemat zmiennych opisujących komunikację z partnerem według metody kwestionariusza Komunikacji Małżeńskiej Kaźmierczak i Plopy .....	25
Rys. 6. Schemat układu zależności zmiennych u matek, które podejmują decyzję o powrocie do pracy po urodzeniu dziecka .....	38
Rys. 7. Model zaangażowania według D. Robinson, S. Perryman, S. Hayday za: D. Robinson, S. Perryman, S. Hayday, The Drivers of Employee Engagement, Institute for Employment Studies, Brighton 2004, s. 22 .....	43
Rys. 8. Model badawczy układu badanych zmiennych: Godzenie roli zawodowej i rodzinnej u matek – Facylitacja rodzina-praca oraz Motywacja osiągnięć, Decyzja zawodowa (czynnik rodzinny, finansowy i losowy), Samoocena oraz Komunikacja z partnerem .....	74
Rys. 9. Model badawczy układu badanych zmiennych: Godzenie roli zawodowej i rodzinnej u matek – konflikt rodzina-praca oraz Motywacja osiągnięć, Decyzja zawodowa (czynnik rodzinny, finansowy i losowy), Samoocena oraz Komunikacja z partnerem .....	75

Rys. 10. Model badawczy układu zmiennych moderacyjnej rola ilości posiadanych dzieci u badanych kobiet odnośnie zmiennych Samooceny i Komunikacji z partnerem.....76

## SPIS TABEL

Tabela 1. Odpowiedzi do wyboru dla kobiet badanych dotyczące korzyści z karmienia piersią u dziecka i u mamy karmiącej .....	57
Tabela 2. Statystyki Opisowe dotyczące wieku badanych kobiet.....	85
Tabela 3. Statystyki Opisowe dotyczące posiadanych dzieci przez kobiety badane .....	85
Tabela 4. Statystyki Opisowe dotyczące liczby posiadanych dzieci przez kobiety badane w podziale na jedno, dwoje i więcej .....	86
Tabela 5. Statystyki Opisowe dotyczące stanu cywilnego badanych kobiet .....	86
Tabela 6. Statystyki Opisowe dotyczące statusu zawodowego badanych kobiet .....	87
Tabela 7. Statystyki Opisowe dotyczące miejsca zamieszkania badanych kobiet .....	87
Tabela 8. Statystyki Opisowe dotyczące wykształcenia badanych kobiet .....	88
Tabela 9. Statystyki Opisowe dotyczące stażu pracy badanych kobiet .....	88
Tabela 10. Statystyki Opisowe badanych zmiennych.....	89
Tabela 11. Postrzegana komunikacja ze strony partnera w grupach matek jednego dziecka i matek dwojga lub więcej dzieci; test istotności różnic <i>t</i> -Studenta .....	90
Tabela 12. Statystyki opisowe oraz macierz korelacji ( <i>r</i> Pearsona) postrzeganej komunikacji ze strony partnera i samoocena.....	91



Tabela 13. Wyniki analizy regresji dla samooceny, liczby dzieci oraz ich interakcji jako predyktorów postrzeganej komunikacji ze strony partnera w obszarze Wsparcia.....	91
Tabela 14. Wyniki analizy regresji dla samooceny, liczby dzieci oraz ich interakcji jako predyktorów postrzeganej komunikacji ze strony partnera w obszarze Zaangażowania.....	92
Tabela 15. Wyniki analizy regresji dla samooceny, liczby dzieci oraz ich interakcji jako predyktorów postrzeganej komunikacji ze strony partnera w obszarze Deprecjacji .....	94
Tabela 16. Zależności pomiędzy wybranymi zmiennymi objaśniającymi a skalą mierzącą godzenie roli zawodowej i rodzinnej u kobiet po porodzie .....	95

## **SPIS WYKRESÓW**

Wykres nr 1. Korzyści dla mam wynikające z karmienia piersią .....	57
Wykres nr 2. Korzyści dla dziecka wynikające z karmienia piersią .....	58
Wykres 3. Samoocena kobiety a postrzegane Wsparcie ze strony partnera wśród matek jednego dziecka i większej liczby dzieci .....	92
Wykres 4. Samoocena kobiety a postrzegane zaangażowanie ze strony partnera wśród matek jednego dziecka i większej liczby dzieci .....	93
Wykres 5. Samoocena kobiety a postrzegana Deprecjacja ze strony partnera wśród matek jednego dziecka i większej liczby dzieci .....	94



**Dr Ewelina Okoniewska** – adiunkt w Katedrze Psychologii na Uniwersytecie Jana Kochowskiego w Kielcach. Jej zainteresowania naukowe skupiają się wokół zagadnień związanych z szeroko rozumianą psychologią pracy i organizacji oraz tematyką równowagi między życiem zawodowym i prywatnym – *work life balance*. Zdobyła Międzynarodowy Certyfikat Trenera – Certified International Professional Trainer (CIPT), uzyskując uprawnienia do prowadzenia licencjonowanych szkoleń zgodnie z amerykańskimi standardami American Certification Institute (ACI). Ukończyła szkolenie Coaching i Mentoring w życiu i pracy. Ma ponad 10-letnie doświadczenie w pracy związanej z zatrudnianiem i awansowaniem pracowników oraz szkoleniami w działach personalnych dużych firm. Mama dwójki dzieci Róży i Aleksandra.



**Dr Sylwia Gwiazdowska-Stańczak** – pracownik badawczo-dydaktyczny w Katedrze Psychologii Wychowawczej i Rodziny w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II. Jej zainteresowania naukowe skupiają się nad psychologią rodziny, zdolności i edukacją a zwłaszcza zaangażowaniem w naukę. Jest psychologiem z uprawnieniami pedagogicznymi oraz mediatorem w sprawach rówieśniczych i oświatowych. Jako praktyk prowadzi autorskie szkolenia dla różnych grup wiekowych i zawodowych. Jest autorką licznych publikacji naukowych i popularnonaukowych. Mama dwójki dzieci Stanisława i Henryka.

