

# Uwarunkowania satysfakcji z pracy u samotnych matek

Elżbieta Napora\*

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Izabela Grzankowska, Małgorzata A. Basińska

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

## FACTORS AFFECTING SINGLE MOTHER WORK SATISFACTION

The purpose of the study was to determine, based on selected variables, sources of single mother work satisfaction. An assumption was made that the level of work satisfaction will be affected by a higher level of social support and its measures - a higher mental resilience, age, and more children in the family. The results obtained with the Work Satisfaction Scale (SSP), the Berlin Social Support Scale (BSSS), the Short Resilience Scale, and the Resilience Measurement Scale (SPP-25) showed that satisfaction with work in single mothers is increased by the available emotional support ( $p=.01$ ) and mental resilience ( $p<.001$ ). Satisfaction with life in single mothers is not increased by the number of children ( $p=.005$ ).

**Key words:** single mother, satisfaction with work, personal and social resources

## WPROWADZENIE

Wyniki badań psychologicznych wskazują na istnienie wzajemnego wpływu, jaki mają na siebie – rodzina i praca. Większość matek określa macierzyństwo jako swój najwyższy priorytet i wykazuje przywiązanie do roli i tożsamości matki (Easterbrooks, i in., 2010). Aktywność zawodowa również, stanowi zasadniczy aspekt życia dla większości ludzi (Zalewska, 2003; Wołowska, 2013). Obydwie role wzajemne mogą się przenikać, obowiązki związane z wypełnianiem roli zawodowej mogą być dostosowane do życia rodzinnego i odwrotnie, te związane z pracą mogą wymagać zmian w życiu rodzinnym (Dubeck, 1998).

Udane łączenie tych aspektów życia ze sobą sprawia trudność samotnym matkom (Robbins i McFadden, 2003), które bez wsparcia męża w wypełnianiu roli rodzinnej i zawodowej muszą godzić obowiązki w pracy oraz w domu co powoduje, że zaznają więcej obciążeń i stresujących wydarzeń życiowych (Napora, Kozerska i Schneider, 2014). W konsekwencji częściej, niż matki zamężne, doświadczają konfliktów związanych z realizacją zadań w tych obszarach. Jak dotąd, wyniki pokazały, że pracujące samotne matki identyfikują samotne macierzyństwo, zmiany w rodzinie, problemy z dziećmi, problemy finansowe jako sytuacje będące źródłem stresu w ich życiu (McLanahan i Booth, 1989).

Na przestrzeni ostatnich kilku dziesięcioleci struktura rodziny uległa poważnym przemianom. Wskutek wzrostu liczby rozwodów i upowszechniania się rodzin samotnych matek, zwiększyło się zapotrzebowanie na opiekę nad dziećmi ze strony członków rodziny (Baker, Silverstein i Putney, 2008). Zarówno, członkowie rodziny, przyjaciele, czy znajomi stają się głównymi opiekunami w rodzinach, w których samotne matki nie są w stanie pogodzić opieki nad dziećmi z satysfakcjonującym wypełnianiem roli zawodowej.

Wyjaśnienie godzenia obowiązków wynikających z samotnego macierzyństwa z zawodowymi jest możliwe dzięki zastosowaniu koncepcji resilience. W koncepcji tej uwzględniony został wpływ czynników ryzyka oraz czynników chroniących (i ich interakcja) na zachowanie jednostki, jej kompetencje i zdrowie psychiczne (Pisarska i Ostaszewski, 2012). Jeśli zostaną stworzone odpowiednie warunki dla psychospołecznego funkcjonowania samotnych matek, to mogą one pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi. Z przeglądu skromnej ilości polskich badań płynnie wniosek, że wsparcie udzielane rodzinie samotnej matki jest korzystne dla nich samych (Napora, Grzankowska i Basińska, 2018) oraz ich dzieci (Kozerska, Miszczak i Napora, 2015). W kilku innych badaniach sugeruje się, że czynnik ochronny w postaci wsparcia społecznego promuje pozytywną adaptację wbrew trudnościom (Luthar, 2006). Doniesienia naukowe na temat radzenia sobie jednostki z problemami wynikającymi z realizacji roli zawodowej i rodzinnej wskazują, że posiadanie zasobów ułatwia korzystniejsze przystosowanie się do tych ról. Wsparcie społeczne jako zasób ułatwia

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Elżbieta Napora, Zakład Psychologii, Akademia im. Jana Długosza, ul. Waszyngtona 4/8, 42-200 Częstochowa.

e.napora@ajd.czyst.pl

radzenie sobie z codziennymi trudnościami w rodzinach samotnych matek (Napora, Grzankowska i Basińska, 2018).

Lektura tekstów poświęconych zasobom nasuwa przypuszczenie, że w trudnej sytuacji życiowej, a do nich należy samotne macierzyństwo, znaczenie ma zarówno postać wsparcia społecznego, jego zakres i wielkość oraz nasilenie prężności psychicznej. Celem badań było sprawdzenie w jakim stopniu satysfakcję z pracy u samotnych matek można przewidywać na podstawie wsparcia społecznego, prężności psychicznej oraz wybranych cech rodziny.

### **ZNACZENIE WSPARCIA W RODZINIE SAMOTNEJ MATKI**

Wsparcie społeczne jest definiowane jako spostrzegana lub doświadczana wzajemna pomoc i zobowiązanie. Sęk i Cieślak (2004) określają wsparcie społeczne poprzez rodzaj interakcji, która podejmowana jest przez jednego lub obu uczestników sytuacji problemowej, trudnej, stresowej lub krytycznej. Uważane jest za pomoc dostępną dla jednostki i dostarczaną dzięki interakcjom z innymi ludźmi. Wsparcie społeczne jest wynikiem zaspokojenia potrzeb przez osoby znaczące (Abramson i in., 2015) i może pochodzić od rodziny, partnera, krewnych, przyjaciół, współpracowników, sieci społecznych (Allen, Blascovich i Mendes, 2002). To pochodzące od najbliższych członków rodziny oraz przyjaciół jest czynnikiem przeciwdziałającym negatywnym konsekwencjom, wynikającym z samotnego macierzyństwa i traktowane jest jako zasób.

Wcześniejsze dyskusje w literaturze psychologicznej koncentrowały się na sytuacjach, w których wsparcie społeczne przynosi korzyści. Jedną z przesłanek, znana jako hipoteza bezpośredniego efektu utrzymuje, że wsparcie społeczne jest ogólnie korzystne dla zdrowia psychicznego i fizycznego w sytuacjach stresowych. Ludzie posiadający oparcie w innych, są w mniejszym stopniu narażeni na działanie stresu, niż osoby, które tego wsparcia nie mają. W takim ujęciu wsparcie ma zawsze pozytywne znaczenie (Sęk, 2001). Inna hipoteza, znana jako hipoteza oddziaływania buforowego utrzymuje, że korzyści zdrowotne i psychiczne wynikające z pomocy społecznej są wyraźnie widoczne w sytuacjach wysokiego stresu. Natomiast w sytuacji braku stresu, wsparcie społeczne może dawać niewielkie korzyści dla zdrowia fizycznego i psychicznego. Hipoteza, że w sytuacji silnego stresu istniejące, spostrzegane i otrzymywane wsparcie społeczne działa jak bufor wobec zagrożenia patologią, gdyż obniża występujące napięcie stresowe i umożliwia przewyżczenie trudności, włącza się w złożony mechanizm stresu i radzenia sobie osłabiając jego negatywne skutki (Sęk i Cieślak, 2004). Zgodnie z tą hipotezą, wsparcie działa jako rezerwa i zasób, które osłabiają skutki stresu lub umożliwiają jednostce bardziej efektywne radzenie sobie ze stresem (Cohen i Wills, 1985). Po dziesięcioleciach ba-

dań pojawiły się dowody na obydwie hipotezy. Działanie wsparcia społecznego zazwyczaj wykazuje bezpośrednie powiązania ze zdrowiem psychicznym i fizycznym. Dostępne wsparcie emocjonalne jest związane także, z bezpośrednimi korzyściami dla zdrowia fizycznego i psychicznego jak i z buforowaniem (Taylor, 2011).

Priorytetowe znaczenie przypisywane jest zawsze rodzinie, której dobrowolne, wzajemne i najbardziej wartościowe działanie zwiększa efektywność udzielanego wsparcia (Leyk, Książek i Stangiewicz, 2010). Wsparcie społeczne jest istotnym czynnikiem ochronnym w rodzinach samotnych matek. Ponieważ sieć wsparcia ze strony rodziny, wpływa na funkcjonowanie matki poprzez buforowanie bezpośrednich i pośrednich konsekwencji stresujących sytuacji życiowych. Zwiększenie wsparcia, w ramach którego najbliżsi okazują wsparcie emocjonalne i przejmują część prac domowych, może pozytywnie wpłynąć na zrównoważoną adaptację do wymagań związanych z pracą (Namayandeh, Yaacob i Juhari, 2010). Wskutek tego, równowaga pomiędzy spójnością i adaptacją w rodzinie może pozytywnie wpływać na pracę i w ten sposób zmniejszyć konflikt praca – rodzina. Hogan, Hao i Parish (1990) pokazali, że wsparcie jest bardziej powszechne wśród niezamężnych i samotnych matek, które korzystają z tej formy pomocy. Przejawia się w częstszym zamieszkiwaniu z członkami rodziny i częstszym otrzymywaniu wsparcia w opiece nad dziećmi oraz w otrzymywaniu wsparcia finansowego. Wyniki pokazały, że kobiety w trudnej sytuacji finansowej w znacznym stopniu polegają na nieformalnym wsparciu w opiece nad dziećmi oraz na zamieszkiwaniu z osobą z rodziny, w celu utrzymania swojego zatrudnienia (Scott, Hurst i London, 2003).

Wsparcie społeczne chroni jednostkę przed zaburzeniami poznawczymi i chorobami serca wśród niedawnych wdowców (Sorkin, Rook i Lu, 2002), niepokojem w odpowiedzi na traumatyczne wydarzenia, zmęczeniem życiem codziennym w grupie opiekunów chorych przewlekłe (Basińska, Lewandowska, Kasprzak, 2013). Pomaga kobietom pracującym radzić sobie z oczekiwaniami ze strony pracy i rodziny, wskutek tego ogranicza konflikt praca-rodzina. Wsparcie ze strony bliskich znacząco różnicuje zmienność satysfakcji z pracy samotnych matek (Napora, Grzankowska i Basińska, 2018). Niskie wsparcie często zwiększa konflikt praca – rodzina (Namayandeh, Yaacob i Juhari, 2010).

Wspieranie samotnej matki w wypełnianiu zadań macierzyńskich, zapewnieniu alternatywnej opieki nad dzieckiem, może wynikać z działania wsparcia. Studia empiryczne wskazują, że wsparcie ze strony najbliższych zależne jest od potrzeb rodziny (Minkler i Fuller-Thomson, 2005, Hank i Buber, 2009) przy czym Dench i Ogg (2002) pokazali, że rodzina samotnej matki charakteryzując się podwyższonymi potrzebami i otrzymuje więcej wsparcia niż rodzina pełna.

## PRĘŻNOŚĆ PSYCHICZNA JAKO PROCES I JAKO CECHA

Prężność oznacza radzenie sobie, kompetencje w radzeniu sobie z trudnościami, pozytywny wzrost i transformację, które pojawiają się w rezultacie doświadczania przeciwności (Walsh, 2012, za: Lachowska, 2012). Prężność pełni szczególnie istotną rolę w sytuacji trudnej, wymagającej od osoby znacznie większej aktywności wewnętrznej i zewnętrznej. Prężność psychiczna ujmowana jest w dwojaki sposób: jako proces skutecznego przewycięzania negatywnych zdarzeń życiowych (*resilience*) (Piórowska, i in., 2017) oraz jako właściwość osobowości (*resiliency*), względnie trwała dyspozycja która determinuje elastyczną adaptację do zmieniających się życiowych wymagań (Ogińska-Bulik i Juczyński, 2010; Grzankowska i Ślesińska-Sowińska, 2016). W pierwszym ujęciu, prężność odnosi się do procesu dynamicznej i pozytywnej adaptacji w obliczu pojawiających się przeciwności. Uruchomienie procesu następuje w momencie zetknięcia się z bezpośrednim zagrożeniem lub sytuacją traumatyczną przy posiadanych możliwościach i kompetencjach pozwalających na radzenie sobie (Luthar, Cicchetti i Becker, 2000).

W drugim, prężność traktowana jako cecha osobowościowa, która jest ważna w zmaganiu się z wydarzeniami traumatycznymi jak i codziennymi (Letzring, Block i Funder, 2005). Prężność jest zdolnością do zaradnego i adekwatnego radzenia sobie, kluczową w realizacji codziennych zadań w zmiennych i nierzadko stresujących warunkach (Uchnast, 1997).

Osoba z wysoką prężnością jest bardziej pozytywnie nastawiona do życia, napotkane trudności postrzega częściej jako szansę na zdobycie nowych doświadczeń, a siebie skłonna jest uważać za osobę mającą wpływ na podejmowane decyzje (Ogińska-Bulik i Juczyński, 2008). Osoby prężne wykazują wyższy poziom umiejętności społecznych, które ujawniają się poprzez komunikatywność, empatię, umiejętność budowania związków z innymi ludźmi i dobre relacje z nimi. Również, poprzez sprawczość, refleksję, nawiązywanie nowych relacji i efektywne korzystania z nich, docenianie innych (Luthar, 2006). Umiejętności te kształtowane są głównie w rodzinie (Compas i in., 2014).

Prężność jako zasób osobisty ma na celu pomóc jednostce w radzeniu sobie ze stresem oraz w przeciwdziałaniu negatywnym jego skutkom (Mudyń, 2003). Ponadto pomaga w radzeniu sobie z przeciwnościami losu (Newman, 2002) i chroni jednostkę przed rozwojem objawów nieprzystosowania bądź zmniejsza ich nasilenie (Iskra i Klinkosz, 2013). Prężność stymuluje osobę do poszukiwania nowych zasobów, by radzić sobie z trudną sytuacją (Izdebski i Suprynowicz, 2011). Umożliwia przemianę osobistą jednostki i ułatwia wzrost na skutek doświadczania przeciwności. Osoby z wysokimi zasobami osobistymi mogą skuteczniej radzić sobie z aktualnymi wyzwaniami i ze stresem oraz podejmować nowe wyzwania, łatwo podnosić się po doświadczeniu porażki, osiągać optymalne funkcjonowanie (Gorgiewski, Halbesleben i Bakker, 2011).

Według Cohler i Musick (1996) korzyści z rodzicielstwa dla zdrowia psychicznego, to przede wszystkim, droga do rozwoju osobowości zwiększająca poczucie własnej wartości i kompetencji. Korzyści te promujące prężne funkcjonowanie wśród matek, które w życiu doświadczyły trudności.

## SATYSFAKCJA Z PRACY

Bańka (2000) ujmuje satysfakcję z pracy jako uczuciową reakcję przyjemności lub przykrości, doznawaną w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról. Poziom satysfakcji z pracy określać mogą sądy osoby na temat wykonywanej pracy i stosunek do niej (Zalewska, 2003). Poziom satysfakcji z pracy u osób zależy od dwóch czynników, podmiotowych i od czynników środowiska pracy (Bajcar i in., 2011).

Różnice w spostrzeganiu i ocenie czynników konstytuujących satysfakcję z pracy, wynikają z indywidualnych odmienności pomiędzy jednostkami oraz ze zróżnicowania sytuacji, np. cech środowiska rodzinnego, liczby posiadanych dzieci oraz interakcji pomiędzy właściwościami jednostki a sytuacją (Wołowska, 2013). Zależność samotnych matek od pomocy ze strony instytucji (Brandon, 2005) oraz uzależnienie matek doświadczających trudności od pomocy ze strony najbliższych członków rodziny, może sugerować, że wymagania stawiane przez rolę zawodową są przyczyną wzrostu zapotrzebowania np., na pomoc w opiece nad dziećmi (Vandell i in., 2003). Posiadanie intelektualnie stymulującej i wymagającej pracy, wyższych zarobków oraz elastycznych godzin pracy i wsparcia ze strony pracodawcy, zwiększają zadowolenie z pracy u matek. Dotychczas uchwycono statystycznie istotny pozytywny związek pomiędzy dochodami a wykształceniem, zadowoleniem z życia rodzinnego, satysfakcją z pracy (Robbins i McFadden, 2003). Wyniki badań pokazują związki pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej w grupie lekarzy, a czynnikami społeczno-demograficznymi, takimi jak: stan cywilny, wiek, miejsce zamieszkania. Zaobserwowane związki dotyczyły także czynników środowiska pracy, wymiaru czasu pracy, dochodów (Duffy i Richard, 2006). Warunki znacząco wpływające na zadowolenie z pracy to także, struktura Ja (wysoka ocena wiąże się z zadowoleniem z pracy), życie rodzinne jednostki, status społeczny (Wołowska, 2013).

Hanson i Sloane (1992) dostrzegli, że posiadanie małych dzieci nie ma wpływu na zadowolenie z pracy u matek niezależnie od statusu zawodowego oraz stanu cywilnego. Dotyczy to zarówno kobiet aktywnych na rynku pracy oraz tych pracujących w domu. Autorzy wyjaśniali, iż prawdopodobne jest, że matki pracujące i mające małe dzieci doświadczają konfliktu związanego z łączeniem tych ról, ale wykonywana praca jest dla nich źródłem satysfakcji.

Pomimo obciążeń związanych z realizacją roli matczyńskiej i zawodowej udane funkcjonowanie w tych rolach, może mieć pozytywny wpływ na dobrostan psychiczny matek (Greenhaus i Parasuraman, 1999). Dzieje

się tak nawet wtedy, gdy obciążenia związane z codziennym życiem takie jak, troska o opiekę nad dziećmi, znacząco zwiększyły się. Ten większy dobrostan eliminuje konflikt praca-rodzina u samotnych matek (Ciabattari, 2005). Matki pracujące, poza poczuciem wyższej wartości i większą efektywnością są także, lepszym wzorcem dla swoich dzieci (London i in., 2004).

W kontekście satysfakcji z pracy odczuwanej przez samotne matki, w badaniach skupiono się na zasobach osobistych i społecznych, które zgodnie z dotychczasowymi wynikami są związane z poziomem odczuwanej satysfakcji. Dodatkowo w analizach uwzględniono niektóre cechy rodziny.

### PROBLEMATYKA BADAWCZA

Podjęta problematyka, nie była dotychczas przedmiotem szerszych studiów, jest ważnym zagadnieniem dotyczącym wzajemnych relacji pomiędzy zasobami samotnych matek, a satysfakcją z pracy. Badania dotyczące wsparcia społecznego w grupie samotnych matek są w Polsce słabo rozpoznane. W tym badaniu, wzięto pod uwagę prężność psychiczną, wsparcie społeczne, satysfakcję z pracy oraz wiek i liczbę dzieci. Poszukiwano związku pomiędzy odczuwaniem wsparcia społecznego, prężnością psychiczną oraz niektórymi cechami rodziny samotnych matek, a ich satysfakcją z pracy. Sprawdzono, w oparciu o które z tych zmiennych objaśniających można przewidywać satysfakcję z pracy samotnych matek. Poszukując predyktorów satysfakcji z pracy przyjęto założenie, że ta ocena będzie wiązała się z wyższym poziomem wsparcia społecznego i jego miarami, wyższym poziomem prężności psychicznej oraz wiązać się będzie z wiekiem i większą ilością dzieci w rodzinie.

Podjęte badania pozwolą określić czynniki kształtujące poczucie satysfakcji z pracy i odpowiedzieć na dwa pytania. Pierwsze, jaki jest związek pomiędzy wsparciem społecznym, prężnością psychiczną oraz cechami rodziny, a satysfakcją z pracy u samotnych matek? Drugie, w jakim stopniu satysfakcja z pracy wyznaczana jest przez wsparcie społeczne, prężność psychiczną oraz cechy rodziny.

W pierwszej postawionej hipotezie oczekuje się pozytywnego, istotnego statystycznie związku pomiędzy wsparciem społecznym, prężnością psychiczną, a satysfakcją z pracy u samotnych matek. Przyjmując, że wsparcie społeczne oraz prężność psychiczna są zasobami ułatwiającymi radzenie sobie z codziennymi trudnościami w rodzinach samotnych matek. Przypuszcza się, że im wyższe będą te zasoby, tym wyższa będzie satysfakcja z podejmowanej pracy. Ponadto, przewiduje się, iż związek, pomiędzy liczbą i wiekiem dzieci w rodzinie, a satysfakcją z pracy u samotnych matek będzie miał inny kierunek (H1). W drugiej hipotezie oczekuje się, że istotnymi predyktorami satysfakcji z pracy matek samotnych będą zarówno wsparcie społeczne, prężność psychiczną, jak i niektóre cechy rodziny. Satysfakcji z pracy będą sprzyjać wsparcie społeczne oraz prężność

psychiczna natomiast, cechy rodziny będą ją ograniczać (H2). Podstawą uzasadnienia hipotez H1 i H2 jest koncepcja resilience mówiąca, że przy współdziałaniu czynników chroniących, samotne matki będą godzić obowiązki rodzinne z obowiązkami zawodowymi (Ruiz i Silverstein, 2007). Na przewidywanie znaczenia liczebności dzieci w rodzinie, w oszacowaniu satysfakcji z pracy, rzucają światło wyniki Napory i Pękali (2014), że samotna matka ma mniej czasu na kontakt z dziećmi wskutek zwiększonej ilości obowiązków, często dodatkowej pracy, którą podejmuje.

### OSOBY I NARZĘDZIA BADAWCZE

Próba badana została dobrana celowo i tworzyły ją 232 samotne matki. Matek rozwiedzionych było:  $n=111$ ; 47.8%; w separacji:  $n=34$  to 14.7%; wdów:  $n=23$  to 9.9% i panien deklarujących brak związku kohabitującego:  $n=64$  to 27.6%. Wszystkie były samotnymi matkami średnio powyżej 5 lat ( $SD=4.37$ ), w przedziale od 1 roku do 23 lat. Średni wiek badanych wyniósł 36.3 lat ( $SD=7.57$ ). Najmłodsza miała 20, a najstarsza 57 lat. Miały przynajmniej jedno dziecko w wieku szkolnym, średnia posiadanych dzieci to więcej niż jedno dziecko ( $M=1.6$ ;  $SD=.82$ ), najwięcej miały pięcioro dzieci. Średni wiek dziecka wyniósł więcej niż dziewięć lat ( $M=9.94$ ;  $SD=6.79$ ). Najwięcej z nich miało po jednym dziecku ( $n=124$ ; 53.4%) i po dwoje  $n = 76$  (32.8%), pozostałe miały więcej niż troje dzieci ( $n=32$ ; 13.8%). Matki oświadczały, że średnio spędzają ze swoimi dziećmi po 6 godzin dziennie ( $SD=4.72$ ). Ponadto 36% ( $n=84$ ) mieszkało na wsi, a pozostałe 148 w mieście (63.8%). Badane pracowały zawodowo. Średni czas pracy wyniósł 11.7 lat ( $SD=7.23$  (od 1 roku do 31 lat). Najwięcej samotnych matek ( $n=93$ ; 40.1%) miało wykształcenie wyższe, pozostałe miały wykształcenie średnie ( $n=89$ ; 38.4%), najmniej matek miało ( $n=50$ ; 21.5%) zawodowe i podstawowe wykształcenie. Badania prowadzono w okresie od marca do września 2016 roku na terenie województwa śląskiego, łódzkiego, pomorskiego, kujawsko-pomorskiego, warmińsko-mazurskiego i mazowieckiego.

Skala Satysfakcji z Pracy (SSP) w opracowaniu Zalewskiej (2003), posłużyła do pomiaru poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. Skala składa się z pięciu stwierdzeń i badany określa, na ile każde z nich odnosi się do jego pracy. Ocenie służy siedmiostopniowa skala, a wynik ogólny wskazuje na stopień satysfakcji z pracy i oblicza się go sumując wszystkie oceny. Zakres wyników wynosi od 5 do 35 punktów, im wyższa ilość punktów, tym wyższa satysfakcja z pracy. Współczynnik *alfa Cronbacha* dla SPP wyniósł .86, a w badanej grupie .88.

Berlińskie Skale Wsparcia Społecznego (*Berlin Social Support Scale – BSSS*) w opracowaniu Schwarzera i Schulza, w polskiej adaptacji Łuszczynskiej, Kowalskiej, Mazurkiewicz i Schwarzera (2006) wykorzystano do zmierzenia wsparcia społecznego. Kwestionariusz zawiera pięć niezależnych skal: Spostrzegane dostępne wsparcie – odnosi się do oceny dostępności pomocy ze

strony innych, ma ono bezpośredni wpływ na zdrowie i dobrostan, niezależnie od czynników sytuacyjnych, Zapotrzebowanie na wsparcie – to potrzeba wykorzystania wsparcia w sytuacji stresowej, Poszukiwanie wsparcia – jest miarą częstotliwości poszukiwania pomocy u innych osób, Aktualnie otrzymywane wsparcie – to spostrzegana pomoc udzielona przez innych, redukuje spostrzegane zagrożenie w sytuacjach stresowych. Badany na czteropunktowej skali (od 1 – zdecydowanie nie do 4 – zdecydowanie tak) wyraża swój stosunek do przedstawionych stwierdzeń. Wyniki obliczane są dla poszczególnych skal. Większa liczba punktów oznacza większe spostrzegane wsparcie społeczne. Im wyższy wynik, tym wyższe spostrzegane dostępne wsparcie społeczne. Wynik *alfa Cronbacha* dla poszczególnych skal zawierał się w przedziale od .59 do .89 i były podobne do otrzymanych przez autorów skal (Łuszczynska i in., 2006).

**Krótką Skala Prężnego Radzenia Sobie** (*The Brief Resilience Coping Scale – BRCS*) (Piórowska i in., 2017) stworzona przez Sinclair i Wallstona (2004) służąca do pomiaru prężności rozumianej w kategoriach procesu dla dorosłych. Skala składa się z czterech twierdzeń (np., „sądzę, że potrafię znajdować pozytywne sposoby radzenia sobie w trudnych sytuacjach; szukam twórczych sposobów, żeby zmienić trudne sytuacje”), do których badany ustosunkowuje się na 5 punktowej skali. Współczynnik *alfa Cronbacha* skali w badanej grupie wyniósł .73.

**Skala Pomiaru Prężności** (SPP-25) posłużyła do oceny prężności jako cechy (Ogińska-Bulik i Juczyński, 2008). Skala zawiera 25 stwierdzeń, a badany ustosunkowuje się na pięciopunktowej skali typu Likerta (od 0 – „zdecydowanie nie” aż do 4 – „zdecydowanie tak”). Skala mierzy ogólne nasilenie prężności oraz nasilenie w zakresie jej pięciu czynników. Wyniki obliczane są zarówno jako ogólna wartość prężności oraz wymiarów. Im wyższa liczba punktów, tym większe nasilenie prężności ogólnej,

jak i jej podwymiarów. Współczynnik *alfa Cronbacha* dla całej skali wynosił .89 (Ogińska-Bulik i Juczyński, 2008). W badanej grupie skala także cechowała się wysoką rzetelnością.

Zastosowano także ankietę osobową własnej konstrukcji w celu opisu samotnych matek. Pytano w niej o wiek matki, wykształcenie, miejsce zamieszkania, liczbę i wiek dzieci, status związku małżeńskiego, staż pracy, sytuację materialną.

## WYNIKI

W celu określenia związków pomiędzy zmiennymi objaśniającymi a zmienną objaśnianą obliczono współczynnik korelacji liniowej Pearsona. Przyjmując ogólną satysfakcję z pracy za zmienną zależną, zbudowano model predykcyjny z zastosowaniem procedury regresji krokowej. W kolejnych trzech krokach wprowadzono: zmienne rodzinne, wsparcie społeczne i jego wymiary oraz prężność psychiczną. Analizowano istotność parametrów regresji (współczynnik standaryzowany  $\beta$ ) oraz współczynnik dopasowania  $R^2$  informujący jaki procent wariacji zmiennej zależnej jest wyjaśniony przez model.

## ZWIĄZEK POMIĘDZY WSPARCIEM SPOŁECZNYM A SATYSFAKCJĄ Z PRACY

Dokonując analiz statystycznych, wstępnie sprawdzono graficzną regułą Tukeya występowanie wartości nietypowych i odstających, a następnie odrzucono wyniki skrajnie wysokie i skrajnie niskie w grupie wyników dla każdej zmiennej, aby uniknąć ich wpływu na nachylenie linii regresji oraz wartości współczynnika korelacji. Wartości te mogą nie tylko sztucznie zwiększyć wartość współczynnika korelacji, ale także zmniejszyć wartość prawowitej korelacji. Otrzymane wyniki przedstawiono w Tabelach 1 i 2.

**Tabela 1**  
Statystyki opisowe dla cech rodziny, wsparcia społecznego, prężności psychicznej i satysfakcji z pracy u samotnych matek (N=201)

Lp	Zmienne	Statystyki opisowe			
		M	SD	Mini	Max
1	Spostrzegane dostępne wsparcie emocjonalne	13.63	2.72	7	16
2	Spostrzegane dostępne wsparcie instrumentalne	13.45	2.78	1	16
3	Zapotrzebowanie na wsparcie	11.67	2.47	4	16
4	Poszukiwanie wsparcia	14.38	3.53	5	20
5	Otrzymywane wsparcie emocjonalne	29.08	6.77	8	37
6	Otrzymywane wsparcie instrumentalne	9.04	2.40	2	12
7	Otrzymywane wsparcie informacyjne	6.22	1.66	2	9
8	Satysfakcja ze wsparcia	3.31	.91	1	4
9	Prężność psychiczna jako cecha	69.32	16.54	0	100
10	Prężność psychiczna jako proces	14.05	3.02	4	20
11	Satysfakcja z pracy	21.58	7.64	5	35

Otrzymane wyniki analizowano następnie w powiązaniu z satysfakcją z pracy. Nie wszystkie wyniki przedstawione w Tabeli 2 wykazują istotne statystycznie korelacje z satysfakcją z pracy. Są to zmienne: wiek dziecka, Zapotrzebowanie na wsparcie, Poszukiwanie wsparcia, Otrzymywane wsparcie emocjonalne i Otrzymywane wsparcie informacyjne oraz Satysfakcja ze wsparcia.

Jednakże pozostałe zmienne niezależne, z wyjątkiem par Zapotrzebowanie na wsparcie – Prężność oraz Satysfakcja ze wsparcia – Prężność pozostają w istotnym statystycznie związku korelacyjnym. Zatem, z uwagi na

występującą współliniowość predyktorów nie wszystkie wybrane zmienne zostały uwzględnione w modelu.

#### PREDYKTORY SATYSFAKCJI Z PRACY

Zastosowana metoda regresji krokowej umożliwiła wprowadzenie do modelu jedynie tych predyktorów, które przewidują satysfakcję z pracy. Są to: cechy rodziny, wsparcie społeczne i prężność psychiczna. Modele zbudowano po wyeliminowaniu wartości nietypowych i wartości ekstremalnych dla zmiennych: wsparcie społeczne

**Tabela 2**  
Korelacja pomiędzy cechami rodziny, wsparciem społecznym oraz prężnością psychiczną a satysfakcją z pracy u samotnych matek

Istotne korelacje $p < .05$													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	.469***	.017 n.i.	.073 n.i.	.151*	.205***	.006 n.i.	.053 n.i.	.115 n.i.	.028 n.i.	-.040 n.i.	.028 n.i.	-.176**	
2	.469***		.019 n.i.	.103 n.i.	.038 n.i.	.063 n.i.	.021 n.i.	.079 n.i.	.110 n.i.	.011 n.i.	.006 n.i.	-.027 n.i.	-.131 n.i.
3	.017 n.i.	.019 n.i.		.736***	.365***	.425***	.499***	.383***	.506***	.433***	.221***	.275***	.239***
4	.073 n.i.	.103 n.i.	.736***		.346***	.389***	.548***	.418***	.536***	.580***	.222***	.249***	.149*
5	.151*	.038 n.i.	.365***	.346***		.596***	.273***	.289***	.368***	.203***	.074 n.i.	.042 n.i.	.030 n.i.
6	.205***	.063 n.i.	.425***	.389***	.596***		.274***	.412***	.426***	.347**	.145*	.161*	.118 n.i.
7	.006 n.i.	.021 n.i.	.499***	.548***	.273***	.274***		.580***	.604***	.609***	.229***	.166**	.127 n.i.
8	.053 n.i.	.079 n.i.	.383***	.418***	.289***	.412***	.580***		.606***	.481***	.135 n.i.	.251***	.149*
9	.115 n.i.	.110 n.i.	.506***	.536***	.368***	.426***	.604***	.606***		.551***	.113 n.i.	.266***	.132 n.i.
10	.028 n.i.	.011 n.i.	.433***	.580***	.203***	.374***	.609***	.481***	.551***		.130 n.i.	.096 n.i.	.106 n.i.
11	-.040 n.i.	.006 n.i.	.221***	.222***	.074 n.i.	.145*	.229***	.135*	.113 n.i.	.130 n.i.		.619***	.238***
12	.028 n.i.	-.027 n.i.	.275***	.249***	.042 n.i.	.161**	.166**	.251***	.266***	.096 n.i.	.619***		.314***
13	-.176**	-.131 n.i.	.239***	.149*	.030 n.i.	.118 n.i.	.127 n.i.	.149*	.132 n.i.	.106 n.i.	.238***	.314***	

Oznaczenia: 1 – liczba dzieci, 2 – wiek dziecka, 3 – Spostrzegane dostępne wsparcie emocjonalne, 4 – Spostrzegane dostępne wsparcie instrumentalne, 5 – Zapotrzebowanie na wsparcie, 6 – Poszukiwanie wsparcia, 7 – Otrzymywane wsparcie emocjonalne, 8 – Otrzymywane wsparcie instrumentalne, 9 – Otrzymywane wsparcie informacyjne, 10 – Satysfakcja ze wsparcia, 11 – Prężność psychiczna jako proces, 12 – Prężność psychiczna jako cecha, 13 – Satysfakcja z pracy.  
\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

**Tabela 3**  
Cechy rodziny, wsparcie społeczne i prężność psychiczna predyktorami satysfakcji z pracy u samotnych matek – wyniki krokowej analizy regresji

	Model 1.		Model 2.		Model 3.	
		$p$		$p$		$p$
Stała	25.24	.000	13.106	.000	5.983	.106
Liczba dzieci	-2.20	.001	-2.148	.001	-1.862	.005
Spostrzegane wsparcie emocjonalne			.655	.007	.556	.015
Poszukiwanie wsparcia			.198	.000	.204	.118
Prężność psychiczna jako cecha					.152	.000
$R$		.249		.319		.477
$R^2$		.062		.102		.146
$F$		7.479		7.539		16.348
$p$		<.001		<.000		<.000

oraz prężność psychiczna, z wyjątkiem liczby dzieci. Zastosowana analiza regresji krokowej wykazała, że model uwzględniający jedynie cechy rodziny (Model 1) wyjaśnił niecałe 7% wariacji zmiennej zależnej (liczba dzieci zmniejsza satysfakcję z pracy u samotnych matek) (Tabela 3). Dodanie do modelu zmiennych związanych ze wsparciem społecznym, takich jak Spostrzegane dostępne wsparcie emocjonalne, Poszukiwanie wsparcia (Model 2) wyjaśniło 10.2% wariacji zmiennej zależnej. Oznacza to, że jeśli samotne matki dostrzegają więcej dostępnego wsparcia emocjonalnego, przy większym ich zaangażowaniu się w poszukiwanie wsparcia, tym bardziej będą usatysfakcjonowane z pracy.

W ostatecznym modelu (Model 3) kluczowym niezależnym negatywnym predyktorem satysfakcji z pracy u samotnych matek okazała się liczba posiadanych dzieci ( $\beta = -1.862$ ) im więcej miały dzieci, tym niższą satysfakcję prezentowały. Kluczowymi niezależnymi pozytywnymi predyktorami satysfakcji z pracy u samotnych matek jest spostrzegane dostępne wsparcie emocjonalne ( $\beta = .556$ ), jako czynnik pozytywny – im więcej spostrzeganego dostępnego wsparcia emocjonalnego, tym wyższa satysfakcja z pracy oraz prężność psychiczna jako cecha ( $\beta = .152$ ). Dla zmiennej zależnej Satysfakcja z pracy, model okazał się być istotny statystycznie [ $F(3, 193) = 16.348$ ;  $p < .00001$ ]. Umieszczenie wszystkich predyktorów w modelu pozwala na szacowanie satysfakcji z pracy w grupie samotnych matek. Model uwzględnił trzy rodzaje predyktorów: liczbę dzieci, spostrzegane dostępne wsparcie emocjonalne oraz prężność psychiczną. Pełen oszacowany model regresji wyjaśnił 15% wariacji dla satysfakcji z pracy u samotnych matek, pozostała część wariacji wyjaśniana jest innymi czynnikami nie uwzględnionymi w tym modelu.

## DYSKUSJA WYNIKÓW

Przedstawione w pracy wyniki badań samotnych matek przynoszą obraz synergii zasobów społecznych i osobistych oraz cech rodziny. Celem podjętych badań było wyjaśnienie źródeł przewidywania satysfakcji z pracy u samotnych matek w oparciu o wybrany zakres zmiennych. W tym kontekście zmierzono następujące zmienne: zasoby społeczne – przejawiane we wsparciu ze strony najbliższych, przyjaciół, znajomych; zasoby osobiste – uzewnętrzniane w prężności psychicznej ujętej jako proces oraz ujętej jako cecha. Wzięto pod uwagę także liczbę i wiek dziecka. Dyskusja na temat skutków samotnego macierzyństwa dla satysfakcji z pracy odnosi się do kwestii zasobów osobistych i zasobów rodziny, które sprzyjają oraz tych, które hamują satysfakcję z pracy u samotnych matek.

Hipoteza pierwsza (H1) zakładała, że im wyższe zasoby u samotnej matki, tym wyższa jej satysfakcja z podejmowanej pracy jakkolwiek oczekiwano odwrotnego związku pomiędzy liczbą i wiekiem dzieci w rodzinie, a jej satysfakcją z pracy. Wyniki badań (siła i znak związku pomiędzy cechami rodziny, wsparciem społecz-

nym oraz prężnością psychiczną, a satysfakcją z pracy samotnych matek) ukazują, że wystąpił pozytywny istotny związek pomiędzy otrzymywanym i spostrzeganym dostępnym wsparciem społecznym. Wynik ten można objaśnić normą, związaną ze wzajemnością, a to oznacza, że otrzymywanie i korzystanie przez samotne matki ze wsparcia społecznego ze strony bliskich z rodziny, przyjaciół prowokuje do odwzajemniania się tym samym (Lu, 1997). W ten sposób doświadczenie trudności związanych z godzeniem obowiązków rodzinnych z zawodowymi prowadzi do przypuszczenia, że matki otrzymują więcej wsparcia społecznego, ale równoległe oczekuje się od nich większej pomocy dla innych. Kolejnym z możliwych wyjaśnień jest to, że kobiety generalnie częściej i aktywniej proszą o pomoc (niż np., mężczyźni), co w tych badaniach samotnych matek może być, konsekwencją wyższej ogólnej prężności. Otrzymany wynik sugeruje, że kobiety jako matki, mają większe grono znajomych i częstszy kontakt z osobami do których mogą zwracać się po wsparcie społeczne i mają także, liczniejsze źródła wsparcia, dzięki temu otrzymują go więcej. To przeczy ogólne przekonaniu, że samotne matki mają mniejsze grono przyjaciół i znajomych, stąd rzadziej proszą o pomoc.

Otrzymane wyniki pokazały, że prężność psychiczna u samotnych matek jako cecha osiągnęła wyższą wartość w porównaniu z kobietami przebywającymi w zakładzie karnym (Sygit-Kowalkowska i in., 2016), ale niższą w zestawieniu z matkami będącymi w związkach (Napora, Grzankowska i Basińska, w druku). Wynik ten można tłumaczyć występowaniem w rodzinie samotnej matki trudnych sytuacji przed rozpadem związku małżeńskiego, które dostarczyły negatywnych przeżyć emocjonalnych. Wynik jest porównywalny do efektów uzyskanych w badaniach Ogińskiej-Bulik i Juczyńskiego (2008), gdzie badano studentów, którzy uzyskiwali porównywalną wartość dla prężności. Rezultaty tej pracy potwierdzają, że prężne osoby nie są w jakiś wyjątkowy sposób uodpornione na trudności, ale nauczyły się z nimi efektywnie radzić (Wagnild i Young, 1993). Przyjmując rozumienie prężności jako procesu, to poziom prężności u samotnych matek można tłumaczyć doznaniowym charakterem zmiennej. Prężność pojawia się w wyniku trudnych doświadczeń lub zagrożenia (Nadolska i Sęk, 2007), których samotne matki z racji sytuacji życiowej, mogły doświadczać. Podjęcie roli zawodowej zwiększyło u samotnych matek poczucie wartości i kompetencji (London i in., 2004). Korzyści te, mogą stanowić procesy promujące prężne funkcjonowanie wśród samotnych matek.

Wyjaśniając uzyskane wyniki można odnieść się do teorii aktywności, która wnosi, że ludzie mający ważne cele są na ogół bardziej energiczni, doświadczają więcej pozytywnych emocji i czują, że ich życie ma sens (McGregor i Little, 1998). Podejmowanie aktywności zawodowej przez samotne matki poza źródłem dochodów jest dla nich także, źródłem przyjemności, które rodzi poczucie wartości i wyzwala chęć działania w obszarze rodzinnym. Literatura tematu jasno wskazuje na istnienie

wzajemnego wpływu, jaki mają na siebie rola zawodowa i rola rodzinna (Robbins i McFadden, 2003).

Natomiast, stwierdzono negatywny istotny statystycznie związek pomiędzy liczbą dzieci w rodzinie, a satysfakcją z pracy samotnych matek. Efekt ten może sugerować, że w rodzinie niepełnej matka samotnie opiekująca się dziećmi, w pojedynkę jest zaangażowana w rozwiązywanie ich problemów, brakuje jej czasu, aby z satysfakcją zajmować się pracą. Przenoszenie rodzinnych problemów i kłopotów z domu do pracy, może powodować u nich przemęczenie i brak energii.

Hipoteza druga (H2) w której oczekiwano, że istotnymi predyktorami satysfakcji z pracy matek samotnych będą zarówno wsparcie społeczne, prężność psychiczną, jak i niektóre cechy rodziny. Satysfakcji z pracy będą sprzyjać wsparcie społeczne oraz prężność natomiast, cechy rodziny będą ją ograniczać. Wyniki analiz ukazały, że rolę znaczącą w budowaniu satysfakcji z pracy samotnych matek mają: liczba dzieci w rodzinie, spostrzegane dostępne wsparcie emocjonalne i prężność psychiczną jako cecha. Zdaniem Ogińskiej-Bulik i Juczyńskiego (2008) prężność psychiczna jest właściwością zawierającą zasoby możliwe do wykorzystania w celu radzenia sobie z trudnościami, uznanymi za sensowne i ważne. W badaniu wśród samotnych matek, większa prężność w wypełnianiu roli zawodowej była związana z większym wsparciem emocjonalnym otrzymanym od bliskich i przyjaciół. Oszacowane modele regresji ukazały, że spostrzegane dostępne wsparcie emocjonalne nie zmniejsza roli prężności psychicznej w budowaniu satysfakcji z pracy u samotnych matek. W oszacowanym końcowym modelu (Model 3) najsilniejszym zasobem osobistym okazała się prężność psychiczna. Pomimo wprowadzenia do modelu wielu zmiennych, ilość dzieci w rodzinie pozostała niezależnym znaczącym predyktorem satysfakcji z pracy samotnych matek, a jego wpływ pozostał negatywny. Wsparcie społeczne, a zwłaszcza spostrzegane wsparcie emocjonalne, jako zasób również pozostał czynnikiem promującym odczuwanie satysfakcji z pracy, wbrew trudnościom związanym z prowadzeniem rodziny przez samotną matkę (Napor, Grzankowska i Basińska, w druku). Otrzymane wyniki potwierdziły wnioski, że w sytuacji radzenia sobie z trudnościami większe znaczenie mają zasoby spostrzegane, niż obiektywnie istniejące (Jelonkiewicz i Kosińska-Dec, 2004).

Efekty badań wzmacniają przekonanie, że prężność psychiczna jest znaczącym zasobem dla samotnych matek, które funkcjonują w wielu różnych rolach. Natomiast wsparcie społeczne, obok spostrzeganego wsparcia emocjonalnego nie ma jednak tak istotnego wpływu na satysfakcję z pracy, jak dotychczas sugerowano. To spostrzeżenie stanowi argument, że bardziej wykształcone matki (a w tych badaniach była ich większość) rzadziej otrzymują pomoc w opiece nad dziećmi. Może to być przyczyną, że lepiej wykształcone matki są bardziej mobilne i bardziej niezależne dlatego też, najbliżsi spostrzegają te matki, jako zdolne do znalezienia alternatywnej formy opieki nad dziećmi (Jappens i Bavel, 2012).

Wyniki pokazały, że samotne matki kiedy spostrzegają więcej dostępnego wsparcia emocjonalnego są bardziej usatysfakcjonowane z wypełniania roli zawodowej. Oczekiwanie od kobiet większej pomocy i wsparcia może wyzwać u nich więcej kompetencji i emocji pozytywnych oraz podejmowanie skuteczniejszych strategii radzenia sobie z podejmowanymi rolami społecznymi (Grzankowska, Basińska i Napor, 2018). Dlatego radzenie sobie z samotnym macierzyństwem oraz wypełnianiem roli zawodowej, wymusza częstsze sięganie do zasobów osobistych – prężności psychicznej, niż do zasobów społecznych – za wyjątkiem spostrzeganego wsparcia emocjonalnego. To może wynikać z przekonania o większej mobilności i samodzielności w realizacji obowiązków dotyczących pracy zawodowej samotnych matek. Skupienie na utrzymaniu własnej rodziny przy ograniczonej ilości dostępnych zasobów rodzinnych, wyzwala u samotnych matek kompetencje i energię charakterystyczne dla prężności (Easterbrooks i in., 2010).

Podsumowując, badania pokazały, że predyktorem satysfakcji z pracy, poza spostrzeganym wsparciem emocjonalnym, jest prężność psychiczna i ilość posiadanych dzieci. W obliczu podjętych zadań zawodowych samotne matki radzą sobie skutecznie, przejawiając kompetencje w wypełnianiu roli matki. Wiedza na temat kompetencji osobistych, w tym roli prężności, może pomóc w tworzeniu warunków sprzyjających ograniczeniu negatywnych skutków samotnego macierzyństwa, skutecznych oddziaływań pomocy instytucjonalnej dla rodziny. Podjęta kwesta nie wyczerpuje czynników ilustrujących wpływ na satysfakcję z pracy samotnych matek, bardziej stawia hipotezy w których, można poszukiwać uwarunkowań osobistych (charakteru matki), społecznych (szerszych zmiennych rodzinnych, lokalnej kultury regionu).

W odniesieniu do ograniczeń w badaniach, warto zauważyć, że w grupie badanych dominowały osoby będące w wieku do 60 r.ż., rozwiedzione i panny, pracujące, częściej mające po jednym dziecku, mieszkające w dużych miastach, z wyższym wykształceniem. Dlatego w przyszłości warto poprowadzić badania na zróżnicowanej próbie samotnych matek, charakteryzującej się szerszym zakresem kwalifikowanych zmiennych. Przyszłe badania mogą wziąć pod uwagę wpływ czynników społecznych, związanych z realizacją programów socjalnych dla rodzin z dziećmi. W tym badaniu aspekt ten nie był uwzględniony w ankiecie socjodemograficznej, z uwagi na początek realizacji programu rządowego .

## WNIOSKI

1. U samotnych matek stwierdzono, że zasoby do których mają one dostęp wpływają na budowanie ich satysfakcji z pracy.
2. Prężność psychiczna jako cecha ma znaczenie dla satysfakcji z pracy u samotnych matek. Wysoka prężność pozwala przewidywać wyższą satysfakcję z pracy zawodowej.



3. Liczebność dzieci stanowi czynnik, z powodu którego pracodawca powinien, w postaci postulowanej elastyczności godzin pracy, ułatwić samotnej matce podejmowane zatrudnienia.

## LITERATURA

- Abramson, D.M., Grattan, L.M., Mayer, B. Colten, C.E., Arosemena, F.A., Bedimo-Rung, A., Lichtveld, M. (2015). The resilience activation framework: a conceptual Model of How Access to Social Resources Promotes Adaptation and Rapid Recovery in Post-disaster Settings. *The Journal of Behavioral Health Services & Research* 1, 42-57.
- Allen, K., Blascovich, J., Mendes, W.B. (2002). Cardiovascular reactivity and the presence of pets, friends, and spouses: The truth about cats and dogs. *Psychosomatic Medicine*, 64, 727-739.
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gašiorowska, A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną*. Gdańsk: Wydawnictwo GWP.
- Baker, L.A., Silverstein, M., Putney, N.,M. (2008). Grandparents raising grandchildren in the United States: Changing family forms, stagnant social policies. *Journal of societal & social Policy*, 7, 53-69.
- Bańka, A. (2000). Zadowolenie z pracy i motywacja pracy. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t.3, s. 329-333). Warszawa: Wydawnictwo GWP.
- Basińska, M.A., Lewandowska, P.N., Kasprzak, A. (2013). Wsparcie społeczne a zmęczenie życiem codziennym u opiekunów osób chorych na Alzheimerera. *Psychogeriatrya Polska*, 10, 2, 1-10.
- Brandon, P.D. (2005). Welfare receipt among children living with grandparents. *Population Research and Policy Review*, 24, 411-429.
- Ciabattari, T. (2005). *Single mothers, social capital, and work-family conflict*. Pozyskano z: <https://doi.org/10.17848/wp05-118> (dostęp: 1.05.2017).
- Cohen, S., Wills, T.A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Cohler, B.J., Musick, J.S. (1996). Adolescent parenthood and the transition to adulthood. W: J.A. Graber, J. Brooks-Gunn, A.C. Petersen (red.), *Transitions through adolescence: interpersonal domains and context* (s. 201-231). Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- Compas, B.E., Desjardins, L., Vannatta, K. (2014). Children and adolescents coping with cancer: Self- and parent reports of coping and anxiety/depression. *Health Psychology*, 33, 8, 853-861.
- Dench, G., Ogg, J. (2002). *Grandparenting in Britain: A baseline study*. Institute of Community Studies. London: Institute of Community Studies. Pozyskano z: <http://www.parentinguk.org/resources/grandparenting-in-britain-a-baseline-study/> (dostęp: 12.04.2017).
- Dubeck, P.J. (1998). The need and challenge to better integrate work and family life in the Twenty-first century. W: D. Vannoy, P.J. Dubeck (red.), *Challenges for work and family in the twenty-first century* (s. 3-5). New York: Aldine DeGruyter.
- Duffy, R.D., Richard, G.V. (2006). Physician job satisfaction across six major specialties. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 3, 548-559.
- Easterbrooks, M.A., Chaudhuri, J.H., Bartlett, J.D., Cope-man, A. (2010). Resilience in parenting among young mothers: Family and ecological risks and opportunities. *Children and Youth Services Review*. doi: 10.1016/j.childyouth.2010.08.010 (dostęp: 1.05.2017).
- Gorgiewski, M.J., Halbesleben, J.R.B., Bakker, A.B. (2011). Expanding the boundaries of psychological resource theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 1, 1-7.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. W: G.N. Powell (red.), *Handbook of gender and work* (s. 391-412). Thousand Oaks: Sage.
- Grzankowska, I., Basińska, M., Napor, E. (2018). The resilience of mothers and their job satisfaction: the differentiating role of single motherhood. *Social Psychological Bulletin*, 13, 2, 1-19. <https://doi.org/10.5964/spb.v13i2.27156>
- Grzankowska, I., Ślesińska-Sowińska, Z. (2016). Zasoby osobiste a wybrane aspekty psychologicznego funkcjonowania młodzieży leczonej onkologicznie. *Psychoonkologia*, 4, 20, 169-182.
- Hank, K., Buber, I. (2009). Grandparents caring for their grandchildren findings from the 2004 survey of health, ageing, and retirement in Europe. *Journal of Family Issues*, 30, 1, 53-73.
- Hanson, S.L., Slone, D.M. (1992). Young children and job satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 799-811.
- Hogan, D.P., Hao, L.-X., Parish, W.L. (1990). Race, kin networks, and assistance to mother-headed families. *Social Forces*, 68, 797-812.
- Iskra, J., Klinkosz, W. (2013). Prężność a poczucie bezpieczeństwa młodzieży rozpoczynającej studia. W: Z. Gaś (red.), *Młodzież zagubiona – Młodzież poszukująca* (s. 153-170). Lublin: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji.
- Izdebski, P., Suprynowicz, M. (2011). Rozwój pourazowy a prężność (Posttraumatic growth and resilience). *Nauki o Edukacji. Rocznik Naukowy Kujawsko-Pomorski*, 5, 61-69.
- Jappens, M., Bavel, J.V. (2012). Regional family norms and child care by grandparents in Europe. *Demographic Research* 27, 4, 85-120. doi: 10.4054/DemRes.2012.27.4
- Jelonkiewicz, I., Kosińska-Dec, K. (2004). Spostrzegane zasoby a doświadczanie stresu rodzinnego i szkolnego wśród młodzieży. W: K. Kosińska-Dec, L. Szweczyk (red.), *Rozwój, zdrowie, choroba. Aktualne problemy psychosomatyki* (s. 71-90). Warszawa: BEL Studio.
- Kozerska, A., Miszczak, E., Napor, E. (2015). Zaangażowanie dziadków w ocenę wnuków z rodzin samotnych matek. *Kultura i Edukacja*, 1, 7, 231-246. doi: 10.15804/kie.2015.01.12
- Lachowska, B. (2012). Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakością życia pracujących rodziców. *Psychologia Społeczna*, 23, 353-371.
- Letzring, T.D., Block, J., Funder, D.C. (2005). Ego-control and ego-resiliency: Generalization of self-report scales based on personality descriptions from acquaintances, clinicians, and the self. *Journal of Research in Personality*, 39, 395-422.
- Leyk, M., Książek, J., Stangiewicz, M. (2010). Rodzina jako źródło wsparcia społecznego dla osób z wyłonioną kolostomią. *Problemy Pielęgniarstwa*, 8, 1, 41-46.
- London, A.S., Scott, E.K., Edin, K., Hunter, V. (2004). Welfare reform, work-family tradeoffs, and child well-being. *Family Relations*, 53, 148-158.
- Lu, L. (1997). Social support, reciprocity, and well-being. *Journal of Social Psychology*, 137, 5, 618-628.

- Luthar, S.S. (2006). Resilience in development. A synthesis of research across five decades, W: D. Cicchetti, D.J. Cohen (red.), *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation* (s. 740-795). New York: Wiley.
- Luthar, S.S., Cicchetti, D., Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 543-562.
- Łuszczynska, A., Kowalska, M., Mazurkiewicz, M., Schwärzer, R. (2006). Berlińskie Skale Wsparcia Społecznego (BSSS). Wyniki wstępnych badań nad akceptacją skal i ich własnościami psychometrycznymi. *Studia Psychologiczne*, 44, 3, 17-27.
- McGregor, I., Little, B.R. (1998). Personal Projects, Happiness, and Meaning: On Doing Well and Being Yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 2, 494-512.
- McLanahan, S., Booth, K. (1989). Mother-only families: Problems, prospects, and politics. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 557-580.
- Minkler, M., Fuller-Thomson, E. (2005). African American grandparents raising grandchildren: A National Study using the Census 2000 American Community Survey. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Sciences and Social Sciences*, 60, 2, S82-S92.
- Mudyń, K. (2003). Czy można mieć zasoby nie mając do nich dostępu? Problem dostępności zasobów. W: Z. Juczyński i N. Ogińska-Bulik (red.), *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki* (s. 66-77). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Nadolska, K., Sęk, H. (2007). Społeczny kontekst odkrywania wiedzy o zasobach odpornościowych, czyli czym jest resilience i jak ono funkcjonuje. W: Ł. Kaczmarek, A. Słysz (red.), *Blżej serca – zdrowie i emocje* (s. 13-37). Poznań: Wyd. UAM.
- Namayandeh, H., Yaacob, S.N., Juhari, R. (2010). The Influences of work support and family support on Work-Family Conflict (W-FC) among married female nurses in Shiraz-Iran. *Journal of American Science*, 6, 12, 534-540.
- Napora, E., Pękala, B. (2014). Komunikacja z matką a siła związku córki z rówieśnikami tej samej płci. *Polskie Forum Psychologiczne*, 19, 4, 479-494.
- Napora, E., Kozerska, A., Schneider, A. (2014). Parentyfikacja dziadków czynnikiem resilience w funkcjonowaniu rodzin samotnych matek – przegląd badań. *Kultura i Edukacja*, 1, 101, 51-71.
- Napora, E., Grzankowska, Basińska, M.A. (2018). Social support of mothers and its significance for satisfaction with work among mothers of different family status. *Medycyna Pracy*, 69, 5, 497-507. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00693>
- Newman, T. (2002). *Promoting resilience: A review of effective strategies for child care services*. Exeter, United Kingdom: Center for Evidence Based Social Sciences.
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2008). Skala pomiaru prężności – SPP-25. *Nowiny Psychologiczne*, 3, 39-55.
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2010). *Osobowość: stres a zdrowie*. Wydawnictwo: Difin.
- Pisarska, A., Ostaszewski, K. (2012). Resilience w rodzinie – wynik badań warszawskich gimnazjalistów. Dziecko krzywdzone. *Teoria, Badania, Praktyka*, 12, 3, 62-83.
- Piórowska, A., Basińska, M.A., Piórowski, K., Janicka, M. (2017). Adaptacja polska Krótkiej Skali Prężności Zaradczej – Brief Resilient Coping Scale. *Przegląd Pedagogiczny*, 1, 178-192.
- Robbins, L.R., McFadden, J.R. (2003). Single mothers: the impact of work on home and the impact of home on work. *Journal of Family and Consumer Sciences Education*, 21, 1, 1-10.
- Ruiz, S.A., Silverstein, M. (2007). Relationships with grandparents and the emotional well-being of late adolescent and young adult grandchildren. *Journal of Social Issues*, 63, 4, 793-808. doi: 10.1111/j.1540-4560.2007.00537.x
- Scott, E.K., Hurst, A., London, A.S. (2003, April). Out of their hands: Patching together care for children when parents move from welfare to work. *MDRC Next Generation Working Paper Series, No. 16*. Retrieved November 17, 2004. Pozyskano z: <http://www.mdrc.org/publications/370/full.pdf> (dostęp: 1.05.2017).
- Sęk, H. (2001). O wieloznacznych funkcjach wsparcia społecznego. W: L. Cierpiałkowska, H. Sęk (red.), *Psychologia kliniczna i psychologia zdrowia* (s. 13-31). Poznań: Wydawnictwo fundacji Humaniora.
- Sęk, H., Cieślak, R. (2004). Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 11-28). Warszawa: PWN.
- Sinclair, V.G., Wallston, K. A. (2004). The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale. *Assessment*, 11, 94-101.
- Sorkin, D., Rook, K.S., Lu, J.L. (2002). Loneliness, lack of emotional support, lack of companionship, and the likelihood of having a heart condition in an elderly sample. *Annals of Behavioral Medicine*, 24, 290-298.
- Stanisz, A. (2006). *Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem StatisticaPL na przykładach z medycyny* (Tom I). Kraków: Wydawca: StatSoft Polska.
- Sygit-Kowalkowska, E., Szrajda, J., Weber-Rajek, M., Porazyński, K., Ziółkowski, M. (2016). Prężność jako predyktor zdrowia psychicznego kobiet odbywających karę pozbawienia wolności. *Psychiatria Polska*, 47, 1-12.
- Taylor, S.E. (2011). *Social Support: A Review. The handbook of health psychology* (s. 189-214). Pozyskano z: [https://taylorlab.psych.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/5/2014/11/2011\\_Social-support\\_A-review.pdf](https://taylorlab.psych.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/5/2014/11/2011_Social-support_A-review.pdf) (dostęp 01.05.2017).
- Uchnast, Z. (1997). Prężność osobowa: Empiryczna typologia i metoda pomiaru. *Roczniki Filozoficzne*, XLV, 4, 27-49.
- Vandell, D.L., McCartney, K., Owen, M.T., Booth, C., Clarke-Stewart, A. (2003). Variations in child care by grandparents during the first three years. *Journal of Marriage and Family*, 65, 375-381.
- Wagnild, G. M., Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1, 165-178.
- Wołowska, A. (2013). Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników. *Rocznik Androgeniczny*, 20, 119-132. doi: <http://dx.doi.org/10.12775/RA.2013.006>
- Zalewska, A.M. (2003). Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica*, 7, 49-61.