

Wsparcie w pracy i spostrzegane wsparcie organizacyjne kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka

Małgorzata Dobrowolska*

Politechnika Śląska w Gliwicach

Jagoda Sikora

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

WORK SUPPORT AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN WOMEN RETURNING TO WORK AFTER CHILDBIRTH

The aim of this article is to analyze the perceived organizational support and the experienced support at work, by women returning to work after a break caused by child's birth. The authors of the article focused on a study of group of 345 women who, after the maternity leave have returned to work, and decided to fill out the Questionnaire Areas of worklife Ch. Maslach and M. Leiter (in the Polish adaptation of A. Izwantowska and J. Terelak) as well as the questionnaire about their professional and family situation. The most important conclusion from the study was the correlation between perceived organizational support and social support with years of service of mothers who returned to professional duties six months after the birth of a child. Women with seniority working for the same employer went significantly smoother through the adaptation process. Social support plays an important role in the battle against stress. It has been known, based on previous studies (e.g. Wiese, 2012) that a woman's return to work after the birth of a child is burdened with severe stress and is a difficult situation, which inspired the research in question.

Key words: work support, return to work perceived organizational support, motherhood

WPROWADZENIE

REFLEKSJE NA TEMAT SYTUACJI KOBIET POWRACAJĄCYCH DO PRACY PO URODZENIU DZIECKA

Sytuacja na rynku pracy, w ciągu ostatniej dekady, zmusiła kobiety do podjęcia różnorodnych decyzji, związanych z aktywnością zawodową, co ma swoje uwarunkowania ekonomiczne i społeczne. Coraz częściej w raportach z badań w krajach wysokorozwiniętych, podkreśla się, że wzrost aktywności zawodowej w ciągu ostatnich lat, jest istotnie zdeterminowany przez fakt i liczbę posiadanych dzieci (Rękas, 2016).

Zmiany w postanowieniach prawa pracy z ostatnich lat, ale też i w obszarze świadczeń socjalnych, widoczne inwestycje w infrastrukturę przedszkolną oraz inne inicjatywy podejmowane w ramach polityki prorodzinnej państw Unii Europejskiej, mają na celu wsparcie kobiet po urodzeniu dziecka. Zreformowany model ochrony pracowników w związku z urodzeniem dziecka, którego

celem jest stworzenie odpowiednich warunków, dzięki którym rodzice będą łączyć aktywność zawodową z wychowywaniem dzieci, ma m.in. na celu odwrócenie niekorzystnych tendencji demograficznych i poprawę zatrudniania młodych matek, powracających lub wchodzących na rynek pracy (Kwiatkowska, 2016).

Poszukuje się różnorodnych programów, jak na przykład roczny, płatny urlop rodzicielski i instrumentów zaradczych, z uwagi na niską dzietność, niekorzystną kontrolę urodzeń, sygnalizowaną – złą sytuację ekonomiczną rodzin wielodzietnych, z różnym skutkiem. Wprowadzenie programu „Rodzina 500+” zdaniem wielu badaczy (por. Ruzik-Sierdzińska, 2017) miało związek ze zmianami aktywności młodych kobiet, ale efekt ten przedstawiany jest jako negatywny. Wadliwa konstrukcja programu, skłania część z kobiet po urodzeniu dziecka do nieaktywności zawodowej (tamże, 2017, s. 27).

Pomimo rosnącego zainteresowania państwa, przedsiębiorców, organizacji pozarządowych aktywnością zawodową kobiet po urodzeniu dziecka i systematycznego wprowadzania zmian, mających na celu poprawę sytuacji młodych matek, sam powrót do pracy związany jest z silnym stresem, natomiast decyzja o nim podyktowana

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Małgorzata Dobrowolska, Kolegium Nauk Społecznych i Filologii Obcych, Politechnika Śląska, ul. Hutnicza 9-9A, 44-100 Gliwice.
Małgorzata.Dobrowolska@polsl.pl

w większości względami ekonomicznymi (sytuacją finansową rodziny), a nie chęcią rozwoju zawodowego (por. Rękas, 2013).

WSPARCIE ORGANIZACYJNE I DOŚWIADCZANE WSPARCIE W PRACY

Badania Markuu Jokisaari i Nurmi (2009) wskazują na istotną rolę wsparcia organizacyjnego i wsparcia ze strony współpracowników w sytuacji adaptacji do pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego.

Wsparcie społeczne w pracy to emocjonalna troska o pracownika oraz udzielana przez współpracowników i/lub przełożonych pomoc instrumentalna, polegająca na otrzymywaniu informacji zwrotnych na temat wykonywanej pracy (House, 1981; Aryee, Srinivas i in., 2005).

Dotychczas przeprowadzone badania dowodzą, że rola wsparcia społecznego w pracy istotnie wpływa na interakcję relacji praca-dom, która rozumiana może być zarówno jako konflikt, jak i facylitacja (Terelak i Izwanowska, 2009).

Z pięciu obszarów środowiska pracy wymienianych przez Michaela Leitera (2006): preferowane wartości, obciążenie pracą, wsparcie, subiektywne poczucie sprawiedliwości, brak kontroli, otoczenie społeczne, nagrody, poddano analizie trzy: wsparcie, subiektywne poczucie sprawiedliwości oraz oczekiwane nagrody. Dwie ostatnie podskale są przez Autorów definiowane jako „wsparcie ze strony organizacji” (subiektywne poczucie sprawiedliwości oraz oczekiwane nagrody), rozumiane jako poczucie pracownika, że jest sprawiedliwie traktowany, doceniany, co jest związane również z jasnymi regułami pracy i możliwością promocji oraz stopniem satysfakcji z nagród, zarówno tych materialnych jak i psychologicznych – szacunku, uznania ze strony współpracowników i przełożonych (por. Terelak i Izwanowska, 2009).

Badanie wsparcia zarówno organizacyjnego jak i społecznego ze strony współpracowników jest kluczowe w przypadku kobiet wracających do pracy po urodzeniu dziecka. Jego rola w radzeniu sobie ze stresem została zaakcentowana wielokrotnie, m.in. w modelu wymagania – wsparcie – kontrola (DCS, Johnson i Hall, 1988; Derbis i Baka, 2011), w którym wsparcie społeczne ma rolę łagodzącą napięcia psychologiczne w zależności od stopnia integracji społecznej i emocjonalnej w organizacji (Derbis i Baka, 2011, Dobrowolska i Izydorezyk, 2017).

Ważna w kontekście badanego wsparcia społecznego oraz spostrzeganego wsparcia organizacyjnego jest analiza dopasowania człowieka do społecznego środowiska. Wystąpienie dopasowania warunkuje uczucie komfortu i dobrostanu psychicznego, co pozwala na ocenę otoczenia jako sprzyjającego (Czarnota-Bojarska, 2010).

Termin dopasowania do organizacji różnicować można ze względu na perspektywę podmiotu opisywania (Edwards, 1991). Z jednej strony można opisać dopasowanie spostrzegane z perspektywy pracownika, które bazuje na ocenie możliwości realizowania jego oczekiwań przez

organizację, a także dopasowania z perspektywy danej organizacji, weryfikując możliwość wypełniania przez pracownika jej wymagań (Czarnota-Bojarska, 2010). Konsekwencją dopasowania do organizacji jest identyfikacja i tożsamość organizacyjna, co może łączyć się z wyższym wsparciem w pracy.

Wsparcie społeczne zmniejsza poziom stresu i skutki zdrowotne. Niezależnie od podejścia tj. strukturalnego, funkcjonalnego, czy percepcyjnego, wsparcie społeczne jest oceniane w badaniach jako szczególnie korzystne w buforującym wpływie stresu na zdrowie psychiczne (Dudek i Koniarek, 2003).

PROBLEM BADAWCZY I HIPOTEZY

Na podstawie powyżej opisanej syntezy literatury przedmiotu, zdecydowano się postawić dwie hipotezy, poddające analizie związek wybranych zmiennych socjodemograficznych ze wsparciem w pracy i spostrzeganym wsparciem organizacyjnym:

1. Sektor zatrudnienia różnicuje kobiety powracające do pracy po urodzeniu dziecka w zakresie doświadczanego wsparcia w pracy i spostrzeganego wsparcia organizacyjnego.

2. Staż pracy powracających z urlopu macierzyńskiego kobiet wiąże się z spostrzeganym wsparciem ze strony organizacji oraz wsparciem społecznym w pracy.

GRUPA BADAWCZA

W badaniu wzięło udział 345 kobiet, które powróciły do pracy po urlopie macierzyńskim tj. po 6 miesiącach od urodzenia dziecka. Kobiety rozwiązywały kwestionariusz w pierwszym miesiącu od powrotu do pracy, z wykorzystaniem Internetu (za pomocą podanego adresu e-mail na skrzynkę osoby badanej wysyłany był link do anonimowego kwestionariusza oraz ankiety dotyczącej sytuacji zawodowo-rodzinnej osoby badanej).¹

Średni wiek badanych kobiet to 30.49 ($SD=3.78$). Większość z nich (64%) zatrudniona była w sektorze prywatnym, 1/3 pracowała w sektorze publicznym, a tylko 5 kobiet badanych zatrudnionych było w organizacjach pozarządowych (1.42%). Zdecydowana większość kobiet jako aktualne miejsce zatrudnienia podaje duże przedsiębiorstwo (44%), średnie i małe reprezentuje 23.3% i 19% – najmniej badanych zatrudnionych było w mikroprzedsiębiorstwie. Zdecydowana większość badanych posiadała jedno dziecko (70%), oznacza to, że w ich przypadku powrót do pracy po urodzeniu dziecka był pierwszym takim doświadczeniem. 1/4 badanych posiadała dwójkę dzieci (27%). Tylko 3% badanych posiadała trójkę lub więcej dzieci.

¹ Analizowany materiał badawczy jest częścią większego projektu, który jest nadal w trakcie realizacji, z wykorzystaniem mediów społecznościowych.

METODY BADAWCZE

W celu zbadania cech środowiska pracy oraz wsparcia doświadczanego przez kobiety powracające do pracy po urlopie macierzyńskim, posłużono się Kwestionariuszem Obszarów Życia Zawodowego opartego na kwestionariuszu *Areas of Worklife Surve* autorstwa Chirsitny Maslach i Michaela Leitera (2006) adaptowanego przez Jana F. Terelaka i Annę Izwantowską (2009). Kwestionariusz służy ocenie cech środowiska pracy, zawiera 29 stwierdzeń, które oceniane są przez osobę badaną na 5 punktowej skali (1 – „jeśli się zdecydowanie nie zgadzasz”, 5 – „jeśli zdecydowanie się zgadzasz”).

Kwestionariusz umożliwia ocenę obszarów życia zawodowego na skalach: obciążenie pracą, poczucie subiektywnej sprawiedliwości, satysfakcja z nagrody, wsparcie ze strony współpracowników, kontrola zachowania w pracy, wartości. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha w polskiej adaptacji wynosi dla całego kwestionariusza .80.

Uzupełnieniem narzędzia, mającym na celu poznanie szczegółowo sytuacji kobiety wracających do pracy, była

ankieta własna, w której poproszono o podanie informacji na temat miejsca pracy, sektora zatrudnienia, stażu pracy u danego pracodawcy, wieku, ilości posiadanych dzieci oraz miejsca zamieszkania.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

W Tabeli 1 zaprezentowano statystyki opisowe dla trzech zmiennych: oczekiwane nagrody, poczucie sprawiedliwości – które są definiowane jako postrzegane wsparcie ze strony organizacji oraz wsparcie ze strony współpracowników będących wskaźnikiem wsparcia społecznego w miejscu pracy.

Na skalę oczekiwane nagrody składają się 4 pozycje co oznacza, że maksymalny możliwy wynik uzyskany w tej skali to 20 a minimalny to 4. Średni wynik w grupie kobiet wracających do pracy wyniósł 9.74 (*SD*=1.45).

Natomiast dla skali wsparcie ze strony współpracowników średni wynik to 17,71 (*SD*=3.52) (maksymalny możliwy wynik to 25 a minimalny możliwy wynik to 5). 75% kobiet uzyskało wynik wyższy niż 16 punktów na skali wsparcie ze strony współpracowników.

Tabela 1
Statystyki opisowe badanych zmiennych

| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>Min.</i> | <i>Kw1</i> | <i>Mdn</i> | <i>Kw3</i> | <i>Max.</i> |
|-------------------------------------|----------|-----------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| Oczekiwanie nagrody | 9.47 | 1.45 | 6.00 | 9.00 | 10.00 | 11.00 | 15.00 |
| Wsparcie ze strony współpracowników | 17.71 | 3.52 | 7.00 | 16.00 | 18.00 | 20.00 | 24.00 |
| Poczucie sprawiedliwości | 17.05 | 3.81 | 7.00 | 14.00 | 17.00 | 20.00 | 27.00 |

M – średnia, *SD* – odchylenie standardowe, *Min* – wartość minimalna w skali, *Kw1* – kwartył dolny, *Mdn* – Mediana, *Kw3* – kwartył górny, *Max.* – wartość maksymalna

Tabela 2
Korelacje badanych zmiennych

| | Staż pracy | Oczekiwane nagrody | Wsparcie ze strony współpracowników | Poczucie sprawiedliwości |
|-------------------------------------|------------|--------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Staż pracy | 1 | | | |
| Oczekiwanie nagrody | .60* | 1 | | |
| Wsparcie ze strony współpracowników | .45* | .80* | 1 | |
| Poczucie sprawiedliwości | .41* | .77* | .66* | 1 |

* zależności istotne statycznie

Tabela 3
Testy *t* istotności różnic dla sektora zatrudnienia

| | <i>M1</i> | <i>M2</i> | <i>T</i> | <i>df</i> | <i>p</i> |
|-------------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| Oczekiwanie nagrody | 9.95 | 9.62 | 1.99 | 338.00 | .05* |
| Wsparcie ze strony współpracowników | 18.20 | 17.47 | 1.80 | 338.00 | .07 |
| Poczucie sprawiedliwości | 17.47 | 16.79 | 1.57 | 338.00 | .12 |

M1 średnia – sektor publiczny, *M2* średnia – sektor prywatny; * zależności istotne statycznie

Na skali poczucie sprawiedliwości średni wynik to 17.05 ($SD=3.81$) przy możliwym do uzyskania maksymalnym wyniku 30 i minimalnym 6.

Kolejnym krokiem była analiza korelacji powyższych zmiennych ze stażem pracy w danej organizacji, do której powraca się po urlopie macierzyńskim.

W związku z tym, że zmienne miały rozkład normalny, posłużono się współczynnikiem korelacji Pearsona w celu zbadania zależności pomiędzy zmiennymi.

W Tabeli 2 przedstawiono uzyskane korelacje. Najsilniejszą uzyskaną zależnością była korelacja dodatnia (zależność istotna) pomiędzy stażem pracy a zmienną oczekiwane nagrody ($r=.6$, $p<.05$). Kolejno widoczne i istotne zależności zaistniały pomiędzy stażem pracy a wsparciem ze strony współpracowników ($r=.45$, $p<.05$) oraz subiektywnym poczuciem sprawiedliwości ($r=.41$, $p<.05$).

W Tabeli 3 zaprezentowano testy t istotności różnic pomiędzy dwoma grupami: kobietami zatrudnionymi w sektorze publicznym (kod 1) i sektorze prywatnym (2). Różnice okazały się istotne tylko w zakresie zmiennej oczekiwane nagrody. Brak istotnych różnic pomiędzy dwoma grupami w zakresie wsparcia ze strony współpracowników oraz poczucia sprawiedliwości.

INTERPRETACJA UZYSKANYCH WYNIKÓW BADAŃ

Najwyższą zależność zaobserwowaną w ramach przeprowadzonego badania to związek oczekiwanych nagród ze stażem pracy w grupie kobiet wracających do pracy po urodzeniu dziecka (por. Tabela 3). Im wyższy staż pracy u danego pracodawcy, tym wyższy stopień satysfakcji z nagród, zarówno tych materialnych (np. awans) jak i społecznych związanych z szacunkiem ze strony przełożonych, klientów lub współpracowników.

Taka zależność może być związana z dopasowaniem człowieka do organizacji, które wraz z rosnącym stażem staje się bardziej adekwatne. To prawidłowa i naturalna konsekwencja ewoluujących relacji pracownika z pracodawcą, budowania więzi zawodowych, a także naturalnej selekcji pracowniczej – rezygnacji z pracy tych, którzy się w niej „nie nadają”.

Istotna zależność istnieje również pomiędzy subiektywnym poczuciem sprawiedliwości i stażem pracy. Zależność ta jest dodatnia co oznacza, że większy staż pracy łączy się z wyższym poczuciem sprawiedliwości, które rozumiane jest jako sprawiedliwe (lub nie) traktowanie w pracy, ale i dotyczy takich aspektów, jak jasne reguły, podział dóbr a także możliwość własnej promocji (Terekla i Izwantowska, 2009).

Uzyskane rozkłady opisywanych zmiennych pozwalają na wniosek, że w przekonaniu pracownika, pracodawca ceni jego wkład i troszczy się o jego dobrostan (spostreżane wsparcie organizacyjne).

Z dużym prawdopodobieństwem można też założyć, że istotnym moderatorem postrzegania własnej sytuacji przez kobiety powracające do pracy jest stabilność zatrudnienia – im dłużej osoba pracuje u danego pracodawcy,

tylko poczucie sprawiedliwego traktowania jest wyższe. Z pewnością jest to związane z samym procesem adaptacji do pracy po przerwie związanej z urlopem macierzyńskim i obyciem czy przyzwyczajaniem do reguł, panujących w danej organizacji, a także stanowić, wspomnianą już, konsekwencję dobrego dopasowania – człowiek organizacja.

Zaobserwowano również istotną zależność pomiędzy stażem pracy a wsparciem ze strony współpracowników. Wsparcie społeczne w pracy związane jest z emocjonalną troską oraz pomocą współpracowników i przełożonych. Liczne badania nad wsparciem społecznym w pracy wykazują, że wsparcie jest jednym z mechanizmów radzenia sobie ze stresem. Co ma szczególne znaczenie w sytuacji kobiet (Tang i Siu, 2014), w tym kobiet wracających do pracy po urodzeniu dziecka, które narażone są na wyższy poziom stresu, ze względu na konieczność adaptacji do nowej sytuacji jak i łączenia dwóch porządków: roli matki i roli pracownika. Im dłuższy staż pracy, tym silniejsza i bogatsza sieć wsparcia społecznego, na co bezpośredni wpływ ma niezbędny dla budowania identyfikacji z grupą/zespołem/organizacją, czas trwania w relacji kobiet stających się elementem zespołu.

Uzyskane w badaniach zależności związek stażu pracy z badanymi zmiennymi, wyraźnie wskazują, że lepszą sytuację mają kobiety z większym stażem pracy u danego pracodawcy w sprawniejszej adaptacji do pracy, bowiem spostrzegane przez nich wsparcie organizacyjne oraz wsparcie społeczne jest wyższe, wraz ze wzrostem liczby lat spędzonych u danego pracodawcy. Wsparcie społeczne pełni istotną rolę w walce ze stresem. Z dotychczasowych badań wiadomo, że (m. in. Wiese i Heidemeier, 2012) powrót kobiety do pracy po urodzeniu dziecka jest obciążony silnym stresem i należy do tzw. sytuacji kryzysowych. Biorąc pod uwagę, że grupa badanych to kobiety powracające do pracy po urlopie macierzyńskim, czyli gdy ich dziecko liczy zaledwie 6 miesięcy, stres ten może być szczególnie dotkliwy i z dużym prawdopodobieństwem, choć to tylko hipotetyczne przypuszczenie bardziej dotkliwy, aniżeli powrót do pracy po urlopie rodzicielskim, gdy dziecko osiąga wiek 12 miesięcy. Stanowić to może ciekawy kierunek dalszych badań.

Interesujące są również różnice pomiędzy grupami kobiet pracującymi w różnych sektorach. Istotne różnice w średnich zmiennej oczekiwane nagrody zostały zaobserwowane pomiędzy kobietami zatrudnionymi w sektorze publicznym i prywatnym. Kobiety zatrudnione w sektorze publicznym mają wyższy poziom satysfakcji z nagród, do których należą również nagrody niematerialne takie jak uznanie, szacunek. Wynik ten może być związany ze specyfiką pracy w sektorze publicznym, znacznie mniejszej presji na określone wyniki, aniżeli w sektorze prywatnym, oraz z większą stabilnością zatrudnienia, mniejszą dynamiką zmian środowiska pracy.

Brak różnic w zakresie wsparcia ze strony współpracowników, jak i poczucia sprawiedliwości w grupach kobiet zatrudnionych w sektorze publicznym i prywatnym to wydaje się konsekwencja klimatu organizacyjnego,

relacji ze współpracownikami, pozostająca bez związku z formalną strukturą organizacji i zasadami w nich panującymi. Doświadczane wsparcia zależy bowiem od ludzi, którzy z nami pracują, niezależnie, gdzie trafiamy do pracy.

Jak podaje B. Jakimiuk (2016, s. 52) środowisko pracy może być miejscem budowania poczucia własnej wartości i prawidłowych relacji międzyludzkich, jeśli spełnione są pewne zasady dotyczące organizacji pracy i traktowania pracowników. Wśród wymienianych przez niego warunków (stanowiących jednocześnie drogowskaz postępowania dla pracodawców) są właśnie jasne i przejrzyste reguły postępowania, które zapewniają przewidywalność oraz stanowią podwaliny wzajemnego zaufania, poczucia bezpieczeństwa i sprawiedliwości. Dodatkowe elementy związane z postrzeganym wsparciem organizacyjnym to sprawiedliwe przydzielanie obowiązków na podstawie posiadanych przez pracownika kompetencji, promowanie postaw lojalności i solidarności między pracownikami, dbałość o warunki pracy, dostrzeganie i nagradzanie wysiłków, kreowanie atmosfery wzajemnej pomocy w sytuacjach trudnych i wymagających wsparcia, codzienna życzliwość i umiejętność współpracy.

PODSUMOWANIE

Z przeprowadzonego badania wynika, że w sytuacji powrotu do pracy po urodzeniu dziecka, istotną rolę dla doświadczanego wsparcia społecznego w pracy a także dla wsparcia ze strony organizacji ma staż pracy kobiety w danej organizacji. To pozytywne zjawisko, szczególnie jeśli bierzemy pod uwagę przymusowy w rzeczy samej powrót do pracy kobiet, z uwagi na potrzebę tzw. podwójnego dochodu wielu rodzin. To częstokroć niezbędny warunek dla utrzymania godziwego poziomu życia rodziny (por. Rękas, 2016). Pozytywne nastawienie pracodawcy i współpracowników, co pośrednio jest wynikiem tych badań ma szczególne znaczenie w krajach wysokorozwiniętych, do których zaliczamy Polskę. Jak podają statystyki, dietańność spadła bowiem do poziomu 1,29 w 2014 roku, co stanowi jedną z niższych wartości w krajach UE (por. tamże, s. 170).

Na marginesie prowadzonych przez Autorki rozważań, w rubryce komentarze, w miejscu przeznaczonym na swobodne uwagi, osoby badane wskazywały, że mimo iż w Polsce jest możliwe pobieranie zasiłku o wartości 100% pensji w trakcie urlopu macierzyńskiego (przez pierwszych 6 miesięcy) i 60% przez kolejnych 6 miesięcy (lub w drugim wariantcie – 80% przez 12 miesięcy), udogodnienie to, choć znaczący to gest od Państwa – daje komfort tak naprawdę jedynie przez 6 miesięcy utrzymywania płac na tym samym poziomie, wymuszając powrót do pracy.

W tym kontekście wspieranie współpracowników i pracodawców ma kluczowe znaczenie dla komfortu powrotu do pracy. Funkcjonowanie człowieka w miejscu pracy zależy od środowiska pracy – organizacji i pracujących w niej ludzi. Aktywność zawodowa jest istotnym obszarem rozwoju społecznego człowieka, ale może też sta-

nowić źródło wielu stresów, powodując w konsekwencji niepotrzebne napięcia i negatywne zachowania. Cieszy więc, że inwestycja w długotrwałą relację zawodową, wraz ze zwiększającym się stażem pracy, związana jest z doświadczaniem wsparcia ze strony współpracowników i organizacji, dla której wykonuje się obowiązki zawodowe (Jakimiuk, 2016).

Postrzegane wsparcie ze strony organizacji to poczucie pracownika, że organizacja troszczy się o komfort pracy, docenia jego pracę i wysiłek (Rhoades i Eisenberger, 2002), a dotyczy to zarówno wsparcia socjo-emocjonalnego oraz wyposażenia stanowisk, funduszy, itp., co przekłada się na postrzegane sprawiedliwe traktowanie i otrzymywanie oczekiwanych gratyfikacji. Wsparcie społeczne w pracy nawiązuje do transakcji interpersonalnych, poczucia, że można liczyć na pomoc ze strony kolegów i przełożonych, uzyskiwania informacji zwrotnych o faktycznych wynikach w pracy, o poziomie funkcjonowania w miejscu pracy (Terelak i Izwantowska, 2009). Nieformalny – przyjacielski kontekst wsparcia społecznego może być ważniejszy dla integracji praca – rodzina, aniżeli oficjalny program wsparcia ze strony instytucji – jak rządowe programy 500+, dotowane żłobki, opieka nad dzieckiem, itp. To skala okazywanych pozytywnych uczuć i jakość relacji z innymi ludźmi, ocenianych jako wspierające, korzystane dla jednostki, stanowią źródło zasobów, z których czerpie się w sytuacjach trudnych (Dudek i Koniarek, 2003).

Ze względu na uzyskane wyniki oraz aktualne zmiany społeczno-ekonomiczne w zakresie aktywności zawodowej kobiet – młodych matek, temat wymaga szerszych badań, szczególnie w kontekście różnych form zatrudniania – uwzględnienia kobiet świadczących pracę w ramach umów cywilno-prawnych czy prowadzących własną działalność gospodarczą.

LITERATURA

- Aryee, S., Srinivas, E.S., Tan, H.H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1, 132-146.
- Czarnota-Bojarska, J. (2010). *Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacyjna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Derbis, R., Baka, Ł. (2011). Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracę dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego. *Czasopismo Psychologiczne*, 17, 2, 277-287.
- Dobrowolska, M., Izydorczyk, B. (2017). Mobbing/bullying behaviour and mental health difficulties of a victim of mobbing. *International Advisory Board*,nr....., 518.
- Dudek, B., Koniarek, J. (2003). Wsparcie społeczne jako modyfikator procesu stresu – wybrane problemy teoretyczne i narzędzie pomiaru. *Medycyna Pracy*, 54, 5, 427-435.
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 6, 283-357

- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co.
- Jakimiuk B. (2016). Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 29, 4, doi:10.17951/j.2016.29.4.43
- Johnson, J.V., Hall, E.M. (1988). Job strain, work place, social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Jokisaari, M., Nurmi, J.E. (2009). Change in newcomers' supervisor support and socialization outcomes after organizational entry. *Academy of Management Journal*, 52, 3, 527-544.
- Kwiatkowska, A. (2016). Działania państwa w zakresie ochrony pracy kobiet w aspekcie urlopu macierzyńskiego. *Rynek-Społeczeństwo-Kultura*, 3, 19, 57-62.
- Leiter, P.M. (2006). *Areas of Worklife Survey Manual*. Wolfeville: Centre for Organization Research and Development at Acadia University.
- Rękas, M. (2013). Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań. *Studia Ekonomiczne*, 161, 122-131.
- Rękas, M. (2016). Aktywność zawodowa kobiet posiadających dzieci w Polsce w latach 2010-2014. *Studia Ekonomiczne*, 292, 158-170.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Ruzik-Sierdzińska, A. (2017). Czy program „Rodzina 500+” wywołał efekt na rynku pracy? Instytut Obywatelski.
- Tang, S.W., Siu, O.L., Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63, 1, 130-150.
- Terelak, J., Izwantowska, A. (2009). Adaptacja Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego Christiny Maslach i Michaela Leitera. *Studia Psychologica*, 9, 223-232.
- Wiese, B.S., Heidemeier, H. (2012). Successful return to work after maternity leave: Self-regulatory and contextual influences. *Research in Human Development*, 9, 4, 317-336.