http://dx.doi.org/10.18778/7969-023-7

ZJAWISKO WIELOPRACY

PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA I KONSEKWENCJE

WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Agnieszka Lipińska-Grobelny

ZJAWISKO WIELOPRACY

PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA I KONSEKWENCJE

WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2014

Agnieszka Lipińska-Grobelny – Uniwersytet Łódzki, Instytut Psychologii
Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego, 91-433 Łódź, ul. Smugowa 10/12

RECENZENT
Zofia Ratajczak

REDAKTOR WYDAWNICTWA UŁ
Bogusława Kwiatkowska

SKŁAD I ŁAMANIE
AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI
Barbara Grzejszczak

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.06274.14.1.H

ISBN (wersja drukowana) 978-83-7969-023-7
ISBN (ebook) 978-83-7969-181-4

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62

Spis treści

Wstęp 9

Rozdział 1. Czas pracy i jego różnicowanie. Wielopraca – wynik łączenia elastycznych form organizacji czasu pracy i elastycznych form zatrudnienia 13
1.1. Czas pracy 14
1.1.1. Elastyczne formy organizacji czasu pracy 16
1.1.2. Elastyczne formy zatrudnienia 18
1.2. *Pracownik portfolio* 20
1.3. Podsumowanie 26

Rozdział 2. Wybrane konsekwencje wielopracy. Konflikt, pozytywne promieniowanie oraz równowaga praca-rodzina a zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa 29
2.1. Konflikt, pozytywne promieniowanie czy równowaga praca-rodzina? 30
2.1.1. Modele ról płciowych 31
2.1.2. Teoria zachowania zasobów S. Hobfolla 33
2.1.3. Model wymagań-kontroli R. Karaska 34
2.1.4. Teoria akumulacji ról S.D. Siebera 35
2.1.5. Teoria prężności rodzinnej J. Patterson 36
2.2. Konflikt, pozytywne promieniowanie oraz równowaga praca-rodzina – definicja i pomiar . 37
2.3. Przyczyny i skutki konfliktu, pozytywnego promieniowania oraz równowagi praca-rodzina 41
2.4. Zadowolenie z pracy, czyli bezpośrednie konsekwencje wielopracy 45
2.5. Zadowolenie z małżeństwa, czyli ciąg dalszy konsekwencji wielopracy 48
2.6. Podsumowanie 51

Rozdział 3. Poznawczy aspekt zadowolenia z życia a wielopraca 53
3.1. Zadowolenie i satysfakcja z życia – wyjaśnienie terminów 53
3.2. Wybrane koncepcje zadowolenia i satysfakcji z życia 55
3.3. Modele zadowolenia i satysfakcji nie tylko z…życia 58
3.4. Wielopraca, zmienne demograficzne a zadowolenie i satysfakcja z życia 64
3.5. Konsekwencje zadowolenia i satysfakcji z życia 67
3.6. Podsumowanie 68

Rozdział 4. Zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca 69
4.1. Zmienne podmiotowe 71
4.1.1. Regulacyjna Teoria Temperamentu a wielopraca 71
4.1.2. System wartości a wielopraca 73
4.1.3. Płeć psychologiczna a wielopraca 75
4.2. Zmienne sytuacyjne – klimat organizacyjny a wielopraca 78
4.3. Inne zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca 80
4.4. Podsumowanie 82

Rozdział 5. Metodologia badań własnych 85
5.1. Ogólne założenia i cele badań 86
5.2. Osoby badane i procedura badań 94
5.3. Techniki badań i wskaźniki zmiennych 96
5.3.1. Ankieta – wskaźnik wielopracy, motywów podejmowania zatrudnienia, obciążenia pracą, czasu przeznaczanego na dojazdy, *leave control* i *flextime control* oraz innych zmiennych demograficznych 97
5.3.2. *Skala Wartości (SW)* M. Rokeacha – wskaźnik wartości i sfer motywacji 98
5.3.3. *Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperementu (FCZ-KT)* B. Zawadzkiego i J. Strelaua – wskaźnik cech temperamentu 98
5.3.4. *Skala Męskości i Kobiecości (SMiK)* A. Lipińskiej-Grobelny i K. Gorczyckiej – wskaźnik płci psychologicznej, męskości i kobiecości 99
5.3.5. *Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego (KKO)* D.A. Kolba – wskaźnik autonomii, wsparcia i innych zmiennych sytuacyjnych 99
5.3.6. *Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca (P-R/R-P)* R.G. Netemeyera, J.S. Bolesa i R. McMurriana – wskaźnik konfliktów P-R i R-P 100
5.3.7. *Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzina-praca (PRS)* P. Moena, E. Kelly'ego i R. Huanga – wskaźnik pozytywnego i negatywnego promieniowania P-R i R-P oraz równowagi P-R i R-P 100
5.3.8. *Arkusz Opisu Pracy (AOP)* O. Neubergera i M. Allerbeck – wskaźnik poznawczego zadowolenia z pracy, zadowolenia z kontroli czasu pracy oraz zadowolenia ze związku . 101
5.3.9. *Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM)* M. Kaźmierczak i M. Plopy – wskaźnik zadowolenia z małżeństwa oraz wsparcia i deprecjacji w związku 102
5.3.10. *Skala Satysfakcji z Życia (SWLS)* E. Dienera, R.A. Emmonsa, R.J. Larsena oraz S. Griffina – wskaźnik poznawczego zadowolenia z życia 103
5.4. Sposób opracowywania wyników 103

Rozdział 6. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy – wyniki badań. Portret współczesnego *pracownika portfolio* 105
6.1. Portret współczesnego *pracownika portfolio* 105
6.1.1. System wartości i sfery motywacji a wielopraca 105
6.1.2. Cechy temperamentu a wielopraca 123
6.1.3. Płeć psychologiczna a wielopraca 129
6.1.4. Autonomia, kontrola i wsparcie a wielopraca 131
6.1.5. Inne zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca 135
6.2. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy 137
6.3. Wnioski 143

Rozdział 7. Wybrane konsekwencje wielopracy – wyniki badań 149
7.1. Konflikt i negatywne promieniowanie praca-rodzina (P-R) 150
7.2. Konflikt i negatywne promieniowanie rodzina-praca (R-P) 156
7.3. Pozytywne promieniowanie praca-rodzina i równowaga praca-rodzina (P-R) 161
7.4. Pozytywne promieniowanie rodzina-praca i równowaga rodzina-praca (R-P) 166
7.5. Poznawcze zadowolenie z pracy i zadowolenie ze związku 170
7.6. Poznawcze zadowolenie z życia 176
7.7. Wnioski 179

Rozdział 8. Modele wielopracy – wyniki badań 185
8.1. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia 187
8.2. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, negatywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia 190
8.3. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia 192
8.4. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, równowagą P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia 195
8.5. Wnioski 198

Rozdział 9. Dyskusja wyników badań i wnioski praktyczne 203
9.1. Portret współczesnego *pracownika portfolio* 204
9.2. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy 209
9.3. Konsekwencje wielopracy 210
9.4. Modele wielopracy 217
9.5. Wnioski praktyczne 221

Bibliografia 225

Portfolio working. Psychological determinants and consequences (Summary) 237

Aneks 245

Od Redakcji 249

Wstęp

Z danych Eurostatu wynika, że Polska zajmuje trzecie miejsce w Europie pod względem liczby tzw. *pracowników portfolio*, czyli osób, które świadczą pracę dla więcej niż jednego pracodawcy. Myli się jednak ten, kto uważa, że wielopraca jest w naszym kraju nowym zjawiskiem. Już w latach 30. XX w. ponad 60% ludności czynnej zawodowo utrzymywało się dodatkowo z uprawy roli. Niemniej współczesna wielopraca zmienia swój wizerunek. *Pracownikami portfolio* zostają osoby, które najczęściej mają duże doświadczenie zawodowe i posiadają unikalne kwalifikacje. Są to na przykład lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, nauczyciele akademiccy, prawnicy, tłumacze, dziennikarze. Czym kierują się, poszukując dodatkowej pracy? Głównie motywami materialnymi, ale również możliwością ciągłego rozwoju zawodowego, a nawet poczuciem autonomii i bezpieczeństwa, dzięki uniezależnieniu się od jednego pracodawcy.

Z psychologicznego punktu widzenia pojawia się pytanie, do czego prowadzi wielopraca, co może ją warunkować, jakie relacje zachodzą pomiędzy jej poszczególnymi konsekwencjami. Dodatkowe zatrudnienie to przede wszystkim większe obciążenie godzinowe, co nie pozostaje bez wpływu na relacje między życiem osobistym i zawodowym, kształtując w efekcie poziom zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z życia. Ponieważ wielość pełnionych ról jest skomplikowanym zagadnieniem, przyjmuję równolegle dwie perspektywy teoretyczne w procesie analizy wzajemnego oddziaływania pracy i rodziny. Mam na myśli perspektywę oddziaływań negatywnych między rolami, rozpatrywaną przez pryzmat konfliktu i negatywnego promieniowania między życiem osobistym i zawodowym, oraz perspektywę oddziaływań pozytywnych, opisywaną przez pozytywne promieniowanie i równowagę między tymi sferami. Dlaczego warto, a nawet należy uwzględniać te dwa konteksty. Otóż, brak konfliktu nie oznacza jeszcze pozytywnego promieniowania lub równowagi praca-rodzina (P-R) lub rodzina-praca (R-P), a wielopraca nie zawsze i nie w każdej sytuacji musi prowadzić do konfliktu między rolami, dlatego wzmiankowane podejścia, bardzo rzadko rozpatrywane łącznie, zdają się w największym stopniu oddawać rzeczywisty stan rzeczy.

Drugą ważną przesłanką prowadzonych w tej monografii analiz jest brak polskich badań nad wielopracą, jej psychologicznym wymiarem. Większość procedur z udziałem *pracowników portfolio*, prawie wyłącznie zagranicznych, ma charakter jakościowy. Z tego względu dane ilościowe prezentowane w tej publikacji, mam nadzieję, że pomogą w sformułowaniu wniosków nie tylko o charakterze różnic, ale również o powszechności ich występowania. W sposób zamierzony zaprosiłam do badań osoby pracujące, będące w związku małżeńskim i mające przynajmniej jedno dziecko. Z uwagi na główny problem badawczy – wielopracę – zmienne stanowiące grupę ryzyka częstszego występowania konfliktu między rolami zawodowymi i pozazawodowymi zostały poddane kontroli, aby po stronie przyczyn pojawiły się: 1) cechy podmiotu reprezentowane przez system wartości pracowników, sfery motywacji, motywy podejmowania zatrudnienia, męskość, kobiecość, płeć psychologiczną, uwarunkowania temperamentalne, wiek, staż pracy, wykształcenie, 2) wymagania w pracy dotyczące autonomii, kontroli i wsparcia w pracy, obciążenia pracą i czasu dojazdu oraz innych zmiennych sytuacyjnych opisujących klimat organizacyjny, a także 3) wymagania w rodzinie odnoszące się do liczby i wieku dzieci, pracy małżonka(-ki), wsparcia, ale również deprecjacji ze strony partnera. To szerokie spektrum zasobów pozwoli między innymi zaobserwować, czy wymagania w rodzinie mają większe znaczenie dla konfliktu i pozytywnego promieniowania R-P w porównaniu z konfliktem i pozytywnym promieniowaniem P-R, a z kolei wymagania w pracy mają na tyle uniwersalny charakter, że odgrywają ważną rolę i w sferze zawodowej, i pozazawodowej.

Celem badań niniejszego opracowania jest przedstawienie sylwetki współczesnego *pracownika portfolio*, a przede wszystkim udzielenie odpowiedzi na pytanie, jakie są psychologiczne uwarunkowania wielopracy, do jakich konsekwencji prowadzi zaangażowanie w wiele rodzajów prac jednocześnie, a także jakie relacje przyczynowo-skutkowe zachodzą między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P, negatywnym i pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P, równowagą P-R i R-P a zadowoleniem z pracy, z małżeństwa oraz zadowoleniem z życia.

Monografia składa się z dziewięciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym wyjaśniam koncepcję *pracownika portfolio* i opisuję model wielopracy, a ponieważ w pewnym uproszczeniu łączy on elastyczne formy organizacji czasu pracy oraz przede wszystkim elastyczne formy zatrudnienia, część analiz teoretycznych poświęcam czasowi pracy. W rozdziale drugim koncentruję uwagę na skutkach wielopracy w postaci relacji między życiem osobistym i zawodowym, poznawczego poziomu zadowolenia z pracy oraz zadowolenia z małżeństwa. W tym miejscu odnoszę się również do zależności, które mogą wystąpić między konsekwencjami wielopracy, opowiadając się za relacją krzyżową widoczną w modelu zintegrowanym A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin. W rozdziale trzecim dokonuję operacjonalizacji czwartej kategorii konsekwencji wielopracy. Chodzi mianowi-

cie o satysfakcję z życia z koncepcji E. Dienera, R.A. Emmonsa, R.J. Larsena oraz S. Griffina. Dopełnieniem rozważań jest prezentacja modeli uwarunkowań zadowolenia z pracy, zadowolenia z małżeństwa oraz zadowolenia z życia. Z kolei w rozdziale czwartym przedstawiam Regulacyjną Teorię Temperamentu J. Strelaua, teorię wartości M. Rokeacha, koncepcję schematów płciowych S.L. Bem oraz koncepcję klimatu organizacyjnego D.A. Kolba, czyli omawiam podmiotowe i sytuacyjne uwarunkowania wielopracy. Wszystkie teoretyczne wątki zbieram i prezentuję w metodologicznej części opracowania (rozdział piąty) z ogólnymi założeniami i celami badań, charakterystyką osób badanych i procedurą badania, opisem technik badania i wskaźników zmiennych oraz przedstawieniem sposobów statystycznego opracowywania danych. Otrzymane wyniki omawiam kolejno w rozdziale szóstym (portret *pracownika portfolio* wraz z analizą psychologicznych uwarunkowań zaangażowania w wiele rodzajów pracy), w rozdziale siódmym (analiza konsekwencji wielopracy) oraz w rozdziale ósmym (analiza związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy konsekwencjami wielopracy). Całość monografii kończy podsumowanie uzyskanych rezultatów z wnioskami praktycznymi i aneksem.

W tym miejscu chciałabym bardzo podziękować Pani Profesor Zofii Ratajczak oraz Pani Profesor Eleonorze Bielawskiej-Batorowicz, które swoimi cennymi uwagami i spostrzeżeniami przyczyniły się do ukształtowania ostatecznej wersji książki. Dziękuję również Panu Profesorowi Bohdanowi Dudkowi za życzliwe wsparcie na różnych etapach powstawania tej publikacji oraz Panu Profesorowi Janowi Rostowskiemu za wiele lat wspólnej pracy w Zakładzie Psychologii Społecznej i Organizacji Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego.

Rozdział 1

Czas pracy i jego różnicowanie. Wielopraca – wynik łączenia elastycznych form organizacji czasu pracy i elastycznych form zatrudnienia

W 2007 r. efektywnie przepracowaliśmy od 1620 do 1720 godzin. W 2012 r. czas pracy został oszacowany na 2016 godzin. Czy to oznacza, że jesteśmy drugą Japonią? Marek S. Szczepański, socjolog, zaprzeczył temu porównaniu, stwierdzając, że Japończycy są bardziej niż Polacy przywiązani do swoich firm i miejsca pracy, zaś w oficjalnym rejestrze chorób japońskich można znaleźć termin *karoshi*, który oznacza śmierć z przepracowania (http://www.nto.pl, luty 2011). Nie zmienia to faktu, że w lipcu 2010 r. GazetaPraca.pl podała, że w 2009 r. Polacy przepracowali 2015 godzin, czyli tylko o 59 godzin mniej w zestawieniu z najbardziej zapracowaną Koreą Południową, która od 5 lat podejmuje starania przystosowania się do 5-dniowego tygodnia pracy i tylko o godzinę mniej w porównaniu z Rosjanami. Wyprzedziliśmy Czechy (1879 godz.), Grecję (1777 godz.), Japonię (1733 godz.), Hiszpanię (1615 godz.), Irlandię (1470 godz.), a nawet Niemcy (1309 godz.) i Holandię (1288 godz.). W tym ostatnim przypadku należy mieć na uwadze, że 39% ogólnej liczby zatrudnionych Holendrów stanowią osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin, co może wpływać na wyniki (http://gazetapraca.pl, luty 2011).

Pisząc o efektywnym przepracowaniu, mam na myśli czas pracy, czyli czas oddany do dyspozycji pracodawcy. Na przestrzeni ostatnich 100 lat znaczenie tego terminu nie podlegało zmianom, ale sposób jego wykorzystania, metody i formy organizacji przeszły zasadniczą ewolucję, od naukowej organizacji pracy do współczesnego podejścia opartego na elastyczności, innowacyjności i zarządzaniu wiedzą (Strzemińska, 2002). Tym właśnie przemianom w zarządzaniu czasem pracy przyjrzę się w podrozdziale pierwszym.

1.1. Czas pracy

Czas pracy stanowi niewątpliwie ważny aspekt rynku pracy i od dziesięcioleci jest poddawany nieustannym modyfikacjom, głównie w kierunku jego skracania. Sam proces cechuje się różną intensywnością w poszczególnych krajach, a nawet w poszczególnych sektorach gospodarki. O ile w okresie fordyzmu-tayloryzmu (lata największego rozwoju przypadają na okres 1945–1973) pracownik spędzał w pracy 72 godziny w tygodniu, o tyle w latach 90. XX w. w krajach wysoko rozwiniętych czas pracy został zredukowany o połowę (Strzemińska, 2002).

Epoka fordyzmu-tayloryzmu, określana również mianem epoki naukowej organizacji pracy, hołdowała stałym godzinom pracy, niezmiennemu rytmowi w skali tygodnia, miesiąca i roku, wyraźnemu oddzieleniu czasu pracy od czasu wolnego, długotrwałej pracy w tej samej firmie na tym samym lub podobnym stanowisku (Inagami, 1998/1999). Jednak postęp technologiczny i telekomunikacyjny, procesy integracji politycznej oraz przemiany demograficzne spowodowały, że klimat pracy okresu fordyzmu-tayloryzmu przeszedł istotne zmiany. „Fordowski priorytet masowej produkcji, oparty na ekonomice skali, ustąpił ekonomice kompetencji, oszczędności kosztów, opartej o różnorodność produktów lub usług w małych, nawet jednostkowych partiach" (Malecki, 1991, s. 236). W związku z tym w latach 80. XX w. zaczęto obserwować przechodzenie do bardziej innowacyjnych i elastycznych rozwiązań zarówno w zakresie form zatrudnienia, jak i rozkładów czasu pracy. Pojawiły się mianowicie takie formy zatrudnienia, jak umowy na czas określony, zatrudnienie agencyjne, podwykonawstwo. W przypadku elastycznego czasu pracy organizacje zaczęły korzystać ze schematów schodkowych (późniejsze przyjście i późniejsze wyjście z pracy), ruchomego czasu pracy z tzw. czasem kontaktowym czy nawet możliwości tworzenia kont czasowych lub tzw. korytarzy czasowych (Strzemińska, 2002).

Co wpływa na krajowe regulacje czasu pracy? Istotną rolę odgrywają zarówno przepisy ustawowe, jak również międzynarodowe uwarunkowania w postaci konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz akty prawa wspólnotowego. Za najważniejsze konwencje MOP, poruszające kwestie czasu pracy, uznaje się Konwencję nr 1 z 1919 r., odnoszącą się do godzin pracy, Konwencję nr 47 na temat 40-godzinnego tygodnia pracy, Konwencje nr 89 i 90 z 1948 r., regulujące pracę nocną kolejno kobiet i pracowników młodocianych, oraz Konwencję nr 175 z 1994 r. opisującą pracę w niepełnym wymiarze godzin (Sobczyk, 2005). Z dorobku MOP korzystają także liczne regulacje europejskie. W zakresie czasu pracy istotną rolę odgrywa dyrektywa nr 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r., która zastąpiła wcześniejszą dyrektywę nr 93/104 z 23 listopada 1993 r. Przewiduje ona przeciętny 48-godzinny maksymalny tydzień pracy wraz z godzinami nadliczbowymi, okres rozliczeniowy nieprzekraczający 4 miesięcy, 11 godzin nieprzerwanego minimalnego wypoczynku

dziennego oraz maksymalnie 8 godzin pracy nocnej. Równocześnie dyrektywa nr 2003/88 dopuszcza wiele odstępstw w przypadku niektórych rodzajów prac i zawodów, np.: usług odnoszących się do przyjmowania, leczenia i (lub) opieki, zapewnianych przez szpitale lub podobne zakłady; pracowników portowych lub pracowników lotnisk; usług prasowych, radiowych, telewizyjnych; produkcji, przesyłania oraz dystrybucji gazu, wody, energii (Latos-Miłkowska, 2008; Machol-Zajda, 2002).

Wprawdzie kraje członkowskie Unii Europejskiej realizują Europejską Strategię Zatrudnienia i ratyfikowały większość wymienionych powyżej konwencji, ale w przypadku długości czasu pracy i jego rozkładu charakteryzuje je bardzo zróżnicowane podejście. W 2001 r. przeciętny uzgodniony tygodniowy czas pracy dla 15 krajów UE wraz z Norwegią wynosił 38,2 godziny (dane European Industrial Relations Observatory (EIRO), *Working Time Developments – Annual Update 2001*). Grecja (40 godz.), Finlandia (39,3 godz.), Luksemburg, Irlandia i Belgia (39 godz.) reprezentowały kraje z najdłuższym średnim tygodniowym czasem pracy, natomiast Francja (35 godz.), Dania i Holandia (37 godz.), Niemcy (37,7 godz.) oraz Norwegia i Wielka Brytania (37,5 godz.) – z najkrótszym średnim tygodniowym czasem pracy (http://www.eurofound.europa.eu, kwiecień 2011). W Polsce dopiero w latach 2001–2003 czas pracy był przedmiotem nowelizacji i stopniowo ulegał skróceniu z 42 godzin (2001 r.), przez 41 godz. (2002 r.), kończąc na 40 godzinach (2003 r.) (Raczyńska, 2003). Z danych EIRO, *Working Time Developments* za 2011 r. (z 16 sierpnia 2012 r.) wynika, że przeciętny tygodniowy czas pracy wynosił 38,1 godz. i był najwyższy dla Bułgarii, Estonii, Grecji, Węgier, Łotwy, Litwy, Luksemburga, Malty, Polski, Rumunii i Słowenii, gdzie oscylował na poziomie 40 godz., najniższy zaś dla Francji (35,6 godz.), Danii (37 godz.), Holandii (37,1 godz.) i Szwecji (37,2 godz.) (http://www.eurofound. europa.eu, sierpień 2012).

Jeżeli uwzględni się tendencje globalne i rozwój gospodarki światowej, to redukcja zarówno nominalnego czasu pracy, jak i godzin przepracowanych jest procesem stałym. Zdaniem G. Boscha (1999) krótsze godziny pracy nie tylko nie stanowią przeszkody, ale mogą być źródłem poprawy wydajności i wzrostu gospodarczego. Aktualnie jednak obserwuje się tendencje nie tyle do skracania standardowego czasu pracy, ile jego różnicowania i uelastycznienia (Strzemińska, 2002). Rosnące zainteresowanie dywersyfikacją czasu pracy wynika zarówno z uwarunkowań ekonomicznych (poprawy efektywności gospodarki), jak i społecznych (wejścia na rynek kobiet zamężnych, wyższego standardu życia pracowników, rosnącego ich poziomu wykształcenia czy większych oczekiwań w zakresie czasu wolnego). Ponieważ elastyczne formy organizacji czasu pracy oraz elastyczne formy zatrudnienia nawiązują do koncepcji wielopracy, uczynię z nich przedmiot analizy kolejnych dwóch podrozdziałów 1.1.1. i 1.1.2.

1.1.1. Elastyczne formy organizacji czasu pracy

Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy pozostają w związku z elastycznym rynkiem pracy. Zdaniem S. Cazes i A. Nesporowej (2003) dotyczy on stopnia, przy którym liczba zatrudnionych pracowników, czas pracy oraz wynagrodzenie dostosowują się do zmian ekonomicznych. Z kolei dla J. Atkinsona (1984) elastyczny rynek pracy może być definiowany w kategoriach elastyczności numerycznej zewnętrznej i wewnętrznej, a także w kategoriach elastyczności funkcjonalnej zewnętrznej i wewnętrznej. Elastyczność numeryczna zewnętrzna rynku pracy oznacza dopasowanie stanu zatrudnienia do potrzeb organizacji w danym okresie. Jest ona realizowana na drodze „swobodnego" zwalniania i przyjmowania pracownika przy zwiększonym lub zmniejszonym obciążeniu pracą, na drodze umów na czas określony, leasingu pracowników czy pracy na wezwanie. Elastyczność numeryczna wewnętrzna określana jest terminem „elastyczności czasu pracy" i obejmuje pracę w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy, pracę zmianową, konta czasu pracy, urlopy i nadgodziny. Elastyczność funkcjonalna rynku pracy opisuje zakres wykorzystania kompetencji pracownika do realizacji różnych zadań. Może przybierać formę wewnętrzną w postaci rotacji na stanowiskach pracy, zwiększania zakresu pracy, wzbogacania pracy lub zewnętrzną egzemplifikowaną przez pracę tymczasową, podwykonawstwo, outsourcing czy wielopracę.

W latach 80. i 90. XX w. w debacie publicznej nad numeryczną i funkcjonalną elastycznością rynku pracy pojawiła się teza, aby elastycznemu rynkowi pracy (ang. *flexibility*) towarzyszyło zapewnienie pracownikom podstawowego bezpieczeństwa socjalnego (ang. *security*). Mowa o koncepcji *flexicurity*, która ma prowadzić do równoważenia popytu i podaży pracy, a w efekcie do wzrostu wskaźników zatrudnienia, konkurencyjności i produktywności. Aktualnie w Europie funkcjonują dwa modele *flexicurity*: duński i holenderski. W duńskim modelu *flexicurity* (lata 90. XX w.) występuje wysoki poziom elastyczności numerycznej oraz dostępność świadczeń socjalnych i programów aktywizujących (dzięki m.in. ubezpieczeniu od bezrobocia). Oznacza to, że łatwo można stracić zatrudnienie, ale również stosunkowo łatwo jest znaleźć nową pracę. Istotą modelu holenderskiego *flexicurity* (druga połowa lat 90. XX w.) jest rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienia tymczasowego przy stopniowym zwiększaniu ochrony socjalnej na nietypowe formy zatrudnienia. Ten mechanizm zapewnia organizacji elastyczność numeryczną oraz funkcjonalną, ale nie pozbawia pracowników bezpieczeństwa socjalnego (Arczewska, 2008).

Wracając do elastycznego czasu pracy, przytoczę przyjęte w badaniach europejskich rozumienie tego terminu. Definicja zaproponowana przez ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen w Kolonii zakłada, że normalny czas pracy oznacza zatrudnienie w pełnym wymiarze, 35–40 godzin realizowanych przez

5 dni w tygodniu, od poniedziałku do piątku, przy stałym rozkładzie czasu pracy. Wszystkie formy odmienne od opisu podanego powyżej zaliczane są do elastycznego czasu pracy (Bauer, Gross i Schilling, 1996).

Elastyczne formy organizacji czasu pracy mogą odnosić się do różnych rozwiązań, uwzględniających możliwości firmy i branży. A. Pocztowski (2007) wymienił trzy główne kierunki uelastycznienia czasu pracy: 1) uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronometrycznym, 2) uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronologicznym oraz 3) uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronometryczno-chronologicznym.

Wymiar chronometryczny dotyczy uelastycznienia długości czasu pracy. Jego podstawową formą jest skracanie czasu pracy, a elastyczność jest osiągana w oparciu o pracę w niepełnym wymiarze godzin oraz ruchome wyjście z życia zawodowego, czyli płynne granice przechodzenia na emeryturę, dając starszym pracownikom możliwość późniejszego lub wcześniejszego zakończenia kariery zawodowej w stosunku do obowiązującego wieku emerytalnego. Uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronologicznym oznacza stworzenie pracownikowi możliwości wyboru umiejscowienia obligatoryjnego czasu pracy w ciągu doby, tygodnia czy nawet roku. Długość czasu pracy pozostaje w tym przypadku bez zmian, natomiast pracownik może samodzielnie ustalać godzinę rozpoczęcia i ukończenia pracy (tzw. ruchomy czas pracy). Innym rodzajem elastyczności w wymiarze chronologicznym są: 1) urlopy typu sabbaticals, czyli długookresowe urlopy przyznawane pracownikowi w czasie jego aktywności zawodowej, których celem jest udział w szkoleniu, nauka języka, powody rodzinne oraz 2) kafeterie, dające pracownikowi możliwość przeliczania posiadanych zasobów czasu na świadczenia finansowe i pozafinansowe. Elastyczne formy organizacji czasu pracy należy rozszerzyć jeszcze o pracę okresową (tymczasową), pracę w domu (telepracę), podział czasu pracy, roczny czas pracy, pracę zmianową oraz pracę *ă la carte*, które charakteryzują wymiar chronometryczno-chronologiczny czasu pracy (Pocztowski, 2007). W tym miejscu pominę charakterystykę pierwszych dwóch form organizacji czasu pracy, ponieważ są one opisane w podrozdziale drugim, natomiast skoncentruję się na podziale czasu pracy, rocznym czasie pracy, pracy zmianowej oraz pracy *ă la carte.*

Podział czasu pracy (ang. *job sharing*, *job pairing*, *job splitting*) oznacza obsadzenie stanowiska pracy więcej niż jednym pracownikiem i przeprowadzenie pomiędzy pracownikami podziału zadań i czasu pracy w systemie dniowym, tygodniowym, miesięcznym lub według okresu rozliczeniowego. Wzmiankowane osoby dzielą się także efektami pracy, tj. premią, płacą oraz innymi dodatkowymi składnikami wynagrodzenia. Podział czasu pracy, który w tym przypadku dotyczy dzielenia stanowiska pracy, należy odróżnić od dzielenia się pracą (ang. *work sharing*), czyli czasowej redukcji godzin stosowanej w celu uniknięcia zwolnień z pracy. Kiedy sytuacja organizacji poprawia się, pracownicy wracają do systemu pracy w pełnym wymiarze (Szot, 2008).

Praca zmianowa polega natomiast na świadczeniu pracy według ustalonego rozkładu, antycypującego zmianę pory jej wykonywania po upływie określonego czasu. Gwarantuje ona ciągłość procesu produkcyjnego oraz przebiegu pracy. Występuje w różnych wariantach: pracy dwuzmianowej realizowanej w cyklu zmian rannych i popołudniowych, pracy trójzmianowej okresowej, wykonywanej w sposób ciągły we wszystkie dni tygodnia z wyjątkiem niedziel i świąt oraz pracy w ciągłym ruchu, świadczonej 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu (Kozioł, 2000).

W organizacjach z sezonowymi wahaniami zatrudnienia często znajduje zastosowanie roczny czas pracy. Jego istota sprowadza się do określenia zasobu czasu pracy, który może być w różny sposób podzielony w ciągu 12 miesięcy, i pozwala na zmienną długość tygodnia pracy przy płacach, które są często ustalane na stałym poziomie. Z rocznym czasem pracy często mylona jest annualizacja godzin pracy, która nie tylko oznacza roczny okres rozliczeniowy, ale również zawarcie umowy z pracodawcą na liczbę godzin do przepracowania ustalaną na rok z góry, bez podziału na tygodnie i miesiące (Strzemińska, 2008).

Ostatnią z omawianych elastycznych form organizacji czasu pracy w wymiarze chronometryczno-chronologicznym jest czas pracy *ă la carte*. Daje on pracownikowi możliwość wyboru najlepszego wariantu podziału czasu pracy w ustalonych wcześniej ramach, odbiegających od obowiązującej organizacji czasu (Pocztowski, 2007).

1.1.2. Elastyczne formy zatrudnienia

Obok uelastycznienia czasu pracy, drugim sposobem jego różnicowania są elastyczne formy zatrudnienia, coraz bardziej powszechne w Polsce. Świadczą o tym dane GUS, który w pierwszym kwartale 2007 r. zarejestrował 3,1 mln pracowników najemnych zatrudnionych na czas określony (co stanowiło 28% wszystkich umów, podczas gdy 10 lat wcześniej umowy na czas określony stanowiły tylko 6% wszystkich umów). W czwartym kwartale 2010 r. liczba pracowników najemnych bez stałej umowy o pracę wzrosła do 3,5 mln osób (GUS, 2011, *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2010 roku*), utrzymując się na podobnym poziomie w czwartym kwartale 2011 r. (GUS, 2012, *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2011 roku*).

W literaturze prawniczej elastyczne formy zatrudnienia zaliczane są do zatrudnienia niepracowniczego, które przeciwstawia się tradycyjnemu modelowi wykonywania pracy, inaczej zatrudnieniu pracowniczemu. Oznacza ono zatrudnienie w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin, na rzecz jednego pracodawcy i podleganie przepisom Kodeksu pracy oraz innym przepisom prawa pracy (Szot, 2008). Zatrudnienie niepracownicze odnosi się natomiast do każdej nietypowej formy zatrudnienia, które w Prawie Europejskim Konwencji obejmuje (Florek, 2007):

- terminowe umowy o pracę,
- umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu,
- umowy o pracę na odległość (telepracę),
- umowy będące podstawą „wynajmowania" pracy, czyli pracę tymczasową.

Terminowe umowy o pracę umożliwiają dopasowanie zatrudnienia do zmieniających się potrzeb organizacji. Są wygodne dla pracodawcy, mniej korzystne dla pracownika, ponieważ nie gwarantują bezpieczeństwa zatrudnienia, a co za tym idzie nie dają uprawnień typowych dla stałego etatu. W polskim prawie należą do nich: umowa na czas określony, umowa na czas wykonywania określonej pracy oraz umowa na okres próbny, które ulegają rozwiązaniu wraz z upływem czasu, na jaki zostały zawarte. Powyższe umowy raczej nie podlegają wypowiedzeniu, a gdy do niego dochodzi, pracodawca nie ma obowiązku podania pracownikowi przyczyny ich rozwiązania. Na uwagę zasługują ułatwienia przy podpisywaniu kolejnych umów o pracę, tzn. pracodawca po dwóch umowach na czas określony może zawrzeć z tym samym pracownikiem umowę na czas nieokreślony lub po umowie na okres próbny, która może być zawarta tylko raz i trwać nie dłużej niż 3 miesiące – umowę na czas określony (Szot, 2008).

Kolejną nietypową formę zatrudnienia reprezentują umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, czyli krótszym niż 8 godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Obowiązki i uprawnienia pracowników niepełnoetatowych ustalane są proporcjonalnie do obowiązującego ich czasu pracy. Elastyczność tego rodzaju umów polega nie tylko na uwzględnieniu rzeczywistych potrzeb pracodawcy odnośnie do liczby godzin do przepracowania przez pracownika, ale również na liczeniu się z możliwościami samego pracownika, np. matek opiekujących się małymi dziećmi (Wratny, 2008).

Stosowanie z kolei umowy o pracę na odległość oznacza regularne realizowanie pracy poza organizacją z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Z perspektywy pracodawcy telepraca prowadzi do wyeliminowania kosztów związanych z ulokowaniem pracownika w przedsiębiorstwie oraz jego kontrolowaniem. Z perspektywy zatrudnionego oznacza brak konieczności dojeżdżania do siedziby pracodawcy. W przeciwieństwie do pracy tymczasowej, pracą na odległość zainteresowani są zarówno wysoko wykwalifikowani pracownicy, którzy cenią sobie samodzielność i niezależność, jak również osoby niepełnosprawne i kobiety opiekujące się dziećmi. Stosunek pracy telepracowników powinien uwzględniać podporządkowanie pracownika realizowane za pomocą środków komunikowania na odległość oraz osobiste wykonywanie pracy (Szot, 2008).

Listę elastycznych form zatrudnienia uzupełniają umowy „wynajmowania" pracy. Jest to pewien rodzaj pośrednictwa pracy, w którym agencja pracy tymczasowej dostarcza pracodawcy-użytkownikowi pracownika, zgodnie z zapotrzebowaniem, po uprzednim sprawdzeniu jego kwalifikacji. To agencja jest głównym pracodawcą pracownika tymczasowego, natomiast pracodawcy-użytkownikowi przysługują uprawnienia kierownicze oraz możliwość przerwania w dowolnym

czasie zatrudnienia i odesłania pracownika do agencji (Wratny, 2008). Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników wyłącznie w oparciu o umowy terminowe, tzn. umowę o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, ewentualnie umowy cywilnoprawne (Szot, 2008). W świetle stanu prawnego występują dwie formy wypożyczania pracowników: przez pracodawcę-agencję pracy tymczasowej oraz przez pracodawcę, który pod pewnymi warunkami wypożycza swoich pracowników innym pracodawcom, czyli stosuje leasing pracowniczy. Jest to dobre rozwiązanie w sytuacjach kryzysowych i polega na „wynajmie" pracownika, za jego zgodą, innej firmie, w której osoba zawiera terminową umowę o pracę, otrzymując w macierzystej placówce urlop bezpłatny na czas wykonywania pracy (Stojek-Siwińska, 2007).

Do elastycznych form zatrudnienia należy również zaliczyć umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie oraz kontrakt menedżerski (Stojek-Siwińska, 2007; Szot, 2008). W przypadku umów cywilnoprawnych podmiot zatrudniający pozostaje w stosunku prawnym z osobą fizyczną, wynikającym z umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Obecnie za umowę cywilnoprawną uznaje się także umowę o pracę nakładczą oraz kontrakt menedżerski (umowa o zarządzanie). W ramach umowy cywilnoprawnej wykonawcy pozbawieni są uprawnień pracowniczych oraz ochrony. Nie dotyczą ich przepisy o urlopach wypoczynkowych czy o wynagrodzeniu minimalnym. Szczególna sytuacja ma miejsce wówczas, gdy wykonawca nie występuje jako osoba fizyczna, ale jako podmiot gospodarczy, czyli mowa o samozatrudnieniu (Wratny, 2008). Samozatrudnieni mogą wykonywać pracę w oparciu o różne umowy i chociaż nie są pracownikami, wchodzą w zależności organizacyjne zbliżone do podporządkowania organizacyjnego (Szot, 2008).

W nomenklaturze prawniczej stosowany jest jeszcze termin zatrudnienia hybrydowego, które odnosi się do kumulowania zatrudnienia pracowniczego, niepracowniczego oraz samozatrudnienia, ale najczęściej w jednym miejscu pracy. Dla pracodawcy zatrudnienie cywilnoprawne własnego pracownika obniża i tak wysokie koszty pracy. Dla pracownika dodatkowa praca wspomaga budżet domowy. W Kodeksie pracy nie ma przepisów, które zabraniałyby zawierania umowy cywilnoprawnej z własnym pracownikiem pod warunkiem, że wykonywana praca jest wyraźnie inna niż realizowana w podstawowym czasie, natomiast ograniczanie podejmowania dodatkowego zatrudnienia może wynikać np. z umowy o pracę lub z autonomicznych aktów zbiorowego prawa pracy (Cudowski, 2007).

1.2. *Pracownik portfolio*

Obecny rynek pracy stanowi prawdziwe wyzwanie dla osób aktywnych zawodowo. Nie tylko rodzi konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji, poświęcania pracy coraz więcej wolnego czasu, ale również oznacza podejmowanie dodatkowego zatrudnienia. Powyższe zjawisko Ch. Handy (1998) określił mianem

pracy portfelowej, D.T. Hall (1976) *kariery proteuszowej*, P.H. Mirvis i D.T. Hall (1994) *karierą bez granic*, zaś magazyn *The New Economy* (1996) *pracą nowego millennium*. W tabeli 1 prezentuję porównanie kariery proteuszowej z tradycyjnym modelem pracy.

Tabela 1

Porównanie tradycyjnego modelu pracy z modelem kariery proteuszowej

Cechy	Kariera proteuszowa	Tradycyjny model pracy
Kto ponosi odpowiedzialność?	pracownik	organizacja
Dyspozycyjność	wysoka	niska
Kryteria sukcesu	sukces osobisty	pozycja, wysokość wynagrodzenia
Jakie są kluczowe wartości?	wolność i rozwój	awans
Najważniejszy stosunek do...	satysfakcji zawodowej, zaangażowania osobistego, zaangażowania zawodowego	zaangażowania organizacyjnego

Źródło: D.T. Hall i B. Harrington (2004). *Basic concepts and definitions*, http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php, czerwiec 2011.

Termin *kariery proteuszowej* został zapożyczony z mitologii greckiej. Proteusz, syn boga Okeanosa i nimfy Tetydy, był bóstwem morskim i miał dar przepowiadania przyszłości oraz zdolność zmieniania postaci. Określenie *kariery proteuszowej* wprowadził w 1976 r. D.T. Hall, obserwując już wtedy odchodzenie od tradycyjnego modelu zatrudnienia u jednego pracodawcy w kierunku świadomego kształtowania własnej ścieżki kariery zawodowej. D.T. Hall (1976, s. 201) uważał, że „kariera proteuszowa jest procesem, którym kieruje pracownik, a nie pracodawca. Składa się na nią całe bogactwo doświadczenia zawodowego, wiedza, umiejętności zdobyte na kursach, szkoleniach, również o charakterze przekwalifikowującym. Kariera proteuszowa jest osobistym wyborem jednostki, która szuka w ten sposób drogi do zawodowego spełnienia. Sukces jest opisywany w kategoriach wewnętrznych (np. zadowolenia z życia, pracy), a nie zewnętrznych (np. wysokości wynagrodzenia)".

Pojęcie *kariery proteuszowej* Ch. Handy (1998) zastąpił określeniem *pracy portfolio*, która została przetłumaczona jako *praca portfelowa*. „Portfel pracy" – jak nadmieniał Ch. Handy (1998) – opisuje, w jaki sposób różne elementy pracy dopasowują się do siebie, tworząc wyważoną całość. Autor wymienił pięć typów prac zasilających portfel: pracę za wynagrodzenie, pracę za honorarium, pracę w domu, czyli prowadzenie domu i troskę o jego mieszkańców, pracę charytatywną oraz naukę przez pracę. Kluczowe znaczenie w tej kategoryzacji posiada rozróżnienie między pracą płatną (dwa pierwsze typy) a pracą bez wynagrodzenia (trzy kolejne). Pełny „portfel" jest zawsze mieszaniną wszystkich pięciu typów prac i w miarę upływu czasu zmianie ulegają tylko proporcje między nimi.

Dawniej „portfel pracy" w większości przypadków odnosił się – przynajmniej dla mężczyzn – do jednego typu pracy, ale Ch. Handy (1998) zakładał, że w przyszłości praca portfelowa będzie ewoluowała w kierunku wykonywania dwóch, a nawet kilku prac w niepełnym wymiarze godzin, a z pewnością będzie oznaczała wycofanie pracy poza ramy formalnego etatu.

Kariera proteuszowa, praca portfelowa, czy ostatecznie… wielopraca? Podejmując próbę rozstrzygnięcia terminologicznego dylematu, będę stosowała w monografii pojęcie wielopracy, które w najprostszy sposób oddaje istotę zaangażowania człowieka w wiele rodzajów prac płatnych jednocześnie, czego nie można powiedzieć o karierze proteuszowej czy pracy portfelowej. Pracownika, świadczącego pracę dla kilku pracodawców, będę z kolei nazywała *pracownikiem portfolio* (wielopracownikiem, czyli pracującym w więcej niż jednym miejscu pracy). Powołując się na M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006), L. Cohen i M. Mallon (1999), J. Fraser i M. Golda (2001) oraz S. Raeder (2009), zdecydowałam się przyjąć następujące rozumienie tego terminu. *Pracownik portfolio* jest to osoba, która realizuje pracę dla więcej niż jednego pracodawcy w oparciu o umowę o pracę lub pozostaje w jednym stosunku pracy i pracuje dodatkowo na umowę cywilnoprawną, lub pozostaje w jednym stosunku pracy i jest samozatrudniona, lub jest samozatrudniona i realizuje różne umowy cywilnoprawne dla różnych klientów. Zdaję sobie sprawę z pewnej metaforyczności tego określenia, ale, nawiązując do zagranicznych badań nad *pracownikiem portfolio*, liczę, że pojęcie to znajdzie swoje miejsce w polskiej literaturze przedmiotu, tak jak outplacement, Assessment Centre, leasing pracowniczy czy związki kohabitacyjne. *Pracownik portfolio* jest bowiem nie tylko „multizadaniowcem" czy też „pracownikiem hybrydowym", który łączy w ramach jednego etatu kilka funkcji typowych dla różnych stanowisk, jest wielopracownikiem zatrudnionym legalnie u różnych pracodawców w ramach różnych form zatrudnienia (przeciwwaga dla terminu *moonlighting*, który w dosłownym tłumaczeniu oznacza „dorabianie na boku", „praca na czarno").

Skalę występowania wielopracy obrazują najnowsze dane Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostatu). Raport Eurostatu z 9 września 2010 r. *Europe in figures. Eurostat yearbook 2010* podaje, że wśród krajów Unii Europejskiej wskaźnik *pracowników portfolio* na rynku pracy wynosił prawie 4%. Największy odsetek pracowników z drugą pracą występował w Danii (9,5%), w Szwecji (8,2%), na trzecim miejscu znalazła się Polska (7,5%), a za nią Holandia (7,3%). Najmniejszy odsetek odnotowano w Bułgarii (0,8%), w Słowacji (1,1%), na Węgrzech (1,6%), w Czechach (1,8%) oraz we Włoszech (1,9%) (http://epp.eurostat.ec.europa.eu, czerwiec 2011). Dane Eurostatu z 19 grudnia 2011 r. (*Europe in figures. Eurostat yearbook 2011*) są porównywalne. Ogólny wskaźnik częstości podejmowania dodatkowego zatrudnienia wynosił prawie 4% i osiągnął najwyższą wartość procentową w Danii (9,3%), w Szwecji (8,2%), w Polsce (7,4%) oraz w Holandii (7,3%), najniższą w Bułgarii (0,6%), w Słowacji (1,0%), we Włoszech

(1,5%), na Węgrzech (1,8%) oraz w Czechach (1,9%) (http://epp.eurostat.ec.europa.eu, sierpień 2012).

O ile dane Eurostatu wskazują na rozpowszechnienie wielopracy w krajach Unii Europejskiej, o tyle tabela 2 przedstawia statystykę opisującą częstotliwość występowania *pracowników portfolio* w Polsce, po akcesji do Unii. W latach 2004–2005 liczba Polaków pracujących na więcej niż jednym etacie osiągnęła wartość odpowiednio 1100 tys. i 1125 tys. osób, co stanowiło 7,8% ogółu zatrudnionych, z dwukrotną przewagą mężczyzn (64,5% i 64,6%) nad kobietami (35,5% i 35,4%). W 2006 r. *pracownicy portfolio* reprezentowali grupę 1121 tys. osób. W pozostałych latach 2007–2010 udział pracowników zatrudnionych w więcej niż jednym miejscu pracy był równy 7,1%. Wprawdzie w każdym roku liczba mężczyzn *pracowników portfolio* dominowała nad liczbą kobiet, niemniej od 2006 do 2009 r. wystąpiły pewne tendencje spadkowe (62,3% w 2006 r., 63,4% w 2007 r., 63,1% w 2008 r., 62,4% w 2009 r., a w 2010 r. – 64,3%), by IV kwartał 2011 r. zakończyć wynikiem – 63,4%. Oznacza to, że w Polsce *pracownikami portfolio* częściej są mężczyźni aniżeli kobiety. W Stanach Zjednoczonych wskaźniki te są porównywalne dla obu płci (Averett, 2001).

Tabela 2

Pracujący w więcej niż jednym miejscu pracy

Lata	**Ogółem w tys.**	**% ogółu pracujących**	**Mężczyźni w tys.**	**Kobiety w tys.**
2004	1100	7,8	710	390
2005	1125	7,8	727	398
2006	1121	7,5	698	423
2007	1110	7,1	704	406
2008	1139	7,1	719	420
2009	1129	7,1	704	425
2010	1143	7,1	735	408
2011	1169	7,2	741	428

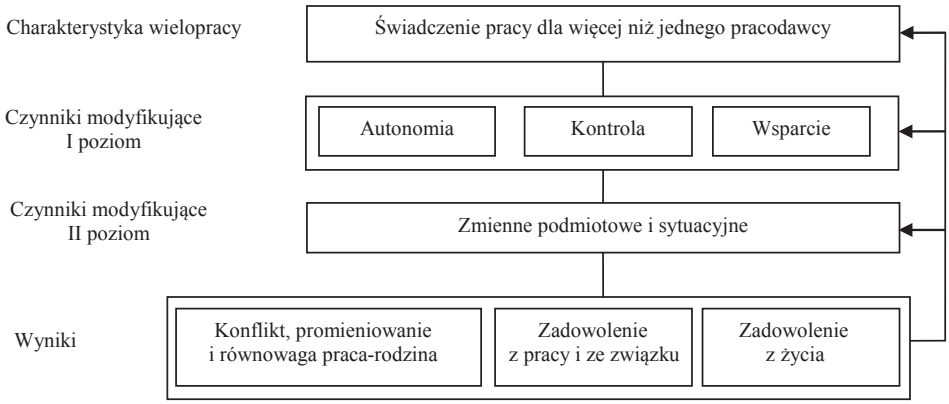
Źródło: oprac. własne w oparciu o dane za IV kwartał 2004–2011, GUS *Aktywność ekonomiczna ludności Polski.*

Rynek pracy największe szanse na znalezienie dodatkowego zatrudnienia daje ludziom, którzy legitymują się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym (Brown i Gold, 2007). Pracę na dwa etaty chętnie podejmują osoby z sektora budżetowego, lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, nauczyciele akademiccy, ale również prawnicy, tłumacze, dziennikarze, architekci i graficy. Za główną przyczynę wielopracy podają motywy materialne (tzn. możliwość spłaty kredytów i zadłużeń, zabezpieczenie przyszłości czy też zaspokajanie dodat-

kowych potrzeb) (Averett, 2001; Kimmel i Powell, 1999). Niemniej niektórzy *pracownicy portfolio* wskazują również na motywy niematerialne typu zdobywanie nowych doświadczeń, satysfakcję z realizowania drugiej pracy, różnorodność zatrudnienia, możliwość ciągłego rozwoju zawodowego czy odpowiedzialność za rodzinę (Brown i Gold, 2007; Clinton, Totterdell i Wood, 2006). G. Heineck (2003) dokonał rozróżnienia między *pracownikami portfolio*, którzy podejmują dodatkową pracę tylko z powodów materialnych (ang. *constrained moonlighter*), a tymi, którzy swoją wielopracę wiążą z różnymi motywami, również o charakterze niematerialnym (ang. *non-constrained moonlighter*).

Przegląd wyników odnoszących się do *pracowników portfolio* wskazuje na ich przekonanie o wyższym stopniu różnorodności pracy, silniejszym poczuciu wolności, zadowolenia z życia, równowagi między dwiema najważniejszymi sferami – rodziną i pracą przy wsparciu członków rodziny. Równocześnie u wielopracowników występuje zmienny poziom zaangażowania w pracę, presja czasu (Cohen i Mallon, 1999) oraz umiarkowane poczucie bezpieczeństwa finansowego. Ponadto, zdaniem J. Fraser i M. Golda (2001), autonomia *pracowników portfolio* zależy od zdolności kontrolowania posiadanych przez nich kwalifikacji w odniesieniu do wymagań rynku pracy, natomiast wsparcie społeczne i wsparcie rodziny ułatwia skuteczne realizowanie takiego modelu kariery (Gold i Fraser, 2002). Większość badań z udziałem *pracowników portfolio* nie uwzględnia motywów, którymi się kierują. Czy podejmują drugą pracę wyłącznie ze względów materialnych, czy też ich motywacja jest wieloaspektowa? W związku z tym takie analizy między innymi zostaną przeprowadzone.

W badaniach osób pracujących w więcej niż jednym miejscu pracy ważną rolę odgrywa model zaproponowany przez M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda



Rys. 1. Model wielopracy M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda
Źródło: oprac. własne w oparciu o M. Clinton, P. Totterdell i S. Wood (2006). A grounded theory of portfolio working. *International Small Business Journal*, 24(2), s. 186

(2006), który opisuje charakter wielopracy wraz z czynnikami modyfikującymi (zob. rys. 1). Przypominając, *pracownik portfolio* realizuje różne prace dla różnych klientów (Handy, 1998). Jest osobą, która łączy tak formy zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego (Clinton, Totterdell i Wood, 2006; Cohen i Mallon, 1999; Fraser i Gold, 2001; Raeder, 2009). Entuzjastą wielopracy był Ch. Handy (1998), który nadmieniał, że prędzej czy później na drodze przekształcania organizacji wszyscy zostaniemy *pracownikami portfolio*. Jego optymizm w pewnym stopniu studził R. Sennett (1998), uważając, że rozwój wielopracy wynika z blokowania na rynku pracy innych modeli kariery oraz z promowania samozatrudnienia. Z tego względu w „charakterystyce wielopracy" w modelu M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006) warto przyjrzeć się motywom, którymi kierują się osoby poszukujące dodatkowej pracy.

Pracownicy portfolio często deklarują doświadczanie wysokiego poziomu autonomii, wolności, niezależności, a wsparcie rodziny i otoczenia ułatwia im funkcjonowanie zawodowe (Cohen i Mallon, 1999; Gold i Fraser, 2002). Równocześnie ich poziom kontroli może ulegać zmianie w zależności od liczby klientów, dla których świadczą pracę (Fraser i Gold, 2001). Z tego względu M. Clinton, P. Totterdell i S. Wood (2006) do „czynników modyfikujących z pierwszego poziomu" w modelu wielopracy zaliczyli właśnie autonomię, kontrolę i wsparcie. W tej pracy zmienna presji, kontroli i autonomii jest opisywana po pierwsze w odwołaniu do koncepcji klimatu organizacyjnego D.A. Kolba, z oceną takich właściwości pracy, jak poziom odpowiedzialności, poczucia ciepła i poparcia, a po drugie w oparciu o posiadaną przez pracownika kontrolę czasu wolnego (ang. *leave control*), kontrolę godzin pracy (ang. *flextime control*) oraz zadowolenie z podziału czasu pracy. Możliwość wpływu na terminy urlopu, dni wolnych obniża konflikt praca-rodzina, natomiast decydowanie o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy pełni funkcję bufora w zmniejszaniu napięcia, które wynika z godzin kontraktowych. Ponadto kontrola czasu wolnego oraz kontrola godzin pracy reguluje cykl zmęczenia w pracy i wypoczynku w domu, wpływając pośrednio na poczucie autonomii (Geurts, Beckers, Taris, Kompier i Smulders, 2009; Ratajczak, 2007). Trzecia zmienna z modelu, czyli szeroko rozumiane wsparcie społeczne, będzie badana w monografii dwupłaszczyznowo – na gruncie zawodowym jako poczucie ciepła i poparcia w zespole pracowniczym i jako wsparcie (okazywanie szacunku, docenianie wysiłków, zainteresowanie potrzebami, wspólne rozwiązywanie problemów), które osoba uzyskuje od swoich najbliższych, w tym przypadku od partnera związku. Z dotychczasowych analiz wynika, że wsparcie instytucjonalne (porady, urlopy okolicznościowe, opieka nad dziećmi), a nawet elastyczny czas pracy nie są aż tak skutecznym instrumentem redukcji konfliktów praca-rodzina, jak jednostkowy sposób radzenia sobie ze stresem, a przede wszystkim wsparcie rodziny (Lapierre i Allen, 2006).

Konsekwencje wielopracy są widoczne, zdaniem M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006), w konflikcie, w promieniowaniu, ale również w równowadze

między pracą i rodziną, w poziomie zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z życia. Ważne miejsce w tym modelu zajmuje obciążenie pracą, którego wykładnikiem jest liczba godzin kontraktowych i ponadwymiarowych oraz spędzanych na dojazdach do pracy i do domu. Z badań prowadzonych przez S. Geurts, D. Beckers, T. Tarisa, M. Kompiera i P. Smuldersa (2009) wynika, że o ile godziny kontraktowe oraz ponadwymiarowe przyczyniają się do wzrostu konfliktu praca-rodzina, o tyle czas przeznaczany na dojazdy do domu i pracy nie wpływa na jego natężenie. Ponadto do głównych efektów zalicza się również znaczenie wielopracy dla równowagi praca-dom oraz zadowolenia z życia. Wyniki uzyskane w pięciu Europejskich Przeglądach Warunków Pracy ujawniły, że osoby pracujące w tzw. wydłużonych godzinach, czyli 48 godzin i więcej tygodniowo, częściej doświadczają konfliktu praca-rodzina, co przekłada się na ich ocenę jakości życia i pracy (*European Working Conditions Survey* 1991, 1996, 2000, 2005, 2010; http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs, sierpień 2011).

Wielość pełnionych ról jest z pewnością zjawiskiem złożonym i trudno jednoznacznie ocenić, czy wywołuje ono skutki pozytywne czy też negatywne. Oznacza to, że konsekwencje pełnionych ról powinny być analizowane tak przez pryzmat cech osoby (systemu wartości, uwarunkowań temperamentalnych, płci psychologicznej, wieku, wykształcenia), jak i kontekstu praca-rodzina (m.in. liczby dzieci, wieku dzieci, czy partnerka/partner pracują – tzw. małżeństw dwóch karier, oceny takich właściwości pracy, jak zorganizowanie, kierowanie, poziom wymagań, systemu nagród oraz ogólnej oceny klimatu miejsca pracy). Za M. Clintonem, P. Totterdellem i S. Woodem (2006) powyższe zmienne podmiotowe i sytuacyjne należy zaliczyć do „czynników modyfikujących z drugiego poziomu".

1.3. Podsumowanie

Autorzy publikacji popularnonaukowych biją na alarm, pisząc o negatywnych skutkach pracy dla wielu pracodawców, takich jak ciągłe przemęczenie, frustracja, podenerwowanie, a nawet wypalenie zawodowe. Z pewnością podejmowanie drugiej pracy z powodów wyłącznie materialnych może owocować takimi konsekwencjami. Ale czy zawsze i w każdej sytuacji? Poznanie specyfiki wielopracy może stanowić dobry punkt wyjścia do zastosowania tej wiedzy w zarządzaniu zasobami ludzkimi, rozpoczynając od negocjowania form zatrudnienia, czasu pracy i płacy, a kończąc na formach pomocy, które mają minimalizować doświadczanie konfliktu między życiem osobistym i zawodowym.

Zaprezentowane w tym rozdziale treści opisują bardzo ważną koncepcję niniejszej monografii – koncepcję wielopracy. Z uwagi na jej bezpośrednie powiązanie z różnicowaniem form zatrudnienia oraz pośrednie z formami organizacji czasu pracy, część rozważań została poświęcona czasowi pracy. Najważniejsze

jednak miejsce w tych teoretycznych analizach zajmuje model wielopracy z jej psychologicznymi uwarunkowaniami i skutkami. Kolejne rozdziały będą więc poświęcone zmiennym, które zostały ujęte w tym procesie, czyli konsekwencjom wielopracy (w kolejności konfliktom, promieniowaniu, równowadze między życiem osobistym i zawodowym, zadowoleniu z pracy i ze związku, a dalej zadowoleniu z życia) oraz czynnikom modyfikującym (zmiennym podmiotowo-sytuacyjnym).

Rozdział 2

Wybrane konsekwencje wielopracy. Konflikt, pozytywne promieniowanie oraz równowaga praca-rodzina a zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa

Jak wynika z prezentowanych wcześniej Raportów Eurostatu z 2010 i 2011 r., Polska zajmuje trzecie miejsce w Europie pod względem liczby osób pracujących w więcej niż jednym miejscu pracy. Podstawowe pytanie, jakie pojawia się w kontekście *pracowników portfolio*, dotyczy wpływu wielopracy na sferę zawodową i prywatną pracownika oraz poziom jego zadowolenia z pracy, małżeństwa i z życia, co było akcentowane w modelu M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006) i przesądziło o wyborze w tym opracowaniu wymienionych powyżej kategorii konsekwencji. Poza tym w pierwszym europejskim badaniu jakości życia z 2003 r. z udziałem 26 tys. respondentów z 28 krajów uzyskano potwierdzenie, że zadowolenie z życia i zadowolenie z pracy pozostaje w istotnym związku z właściwą relacją między pracą a życiem pozazawodowym (*First European Quality of Life Survey. Income inequalities and deprivation*, 2005).

Powyższa problematyka stała się jednym z priorytetowych kierunków działania Unii Europejskiej w zakresie polityki społecznej i polityki zatrudnienia. W marcu 2006 r. Komisja Wspólnot Europejskich przyjęła program *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010*, który stanowił przedłużenie *V Ramowego Programu na rzecz równych szans (2000–2005)*, a jego kontynuacją był *Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020)* z 7 marca 2011 r. Jednym z celów tego programu było i jest wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, ponieważ możliwość oddzielenia tych sfer jest coraz mniejsza, natomiast siła przepływu między nimi coraz większa. Jest to również widoczne w badaniach nad znaczeniem pracy w życiu Polaków realizowanych przez CBOS w dniach 2–5 listopada 2006 r. na próbie liczącej 979 osób. Wynika z nich, że wśród wartości życiowych najwyżej cenionych przez Polaków

praca zajmuje drugą pozycję (50% wskazań) tuż za szczęściem rodzinnym (72% wskazań). Dla zdecydowanej większości (92% badanych) praca nadaje sens życiu, warto być pracowitym oraz pracowitość stanowi gwarancję sukcesu. Z tą opinią zgadza się 89% ankietowanych. W drugim sondażu na temat norm i wartości w życiu Polaków, który został przeprowadzony przez CBOS 10–16 czerwca 2010 r. z udziałem 977 respondentów, szczęście rodzinne plasuje się na pierwszym miejscu, a praca już na piątym, niemniej 61% ankietowanych za najbardziej istotne w codziennym życiu uznaje pracowitość. W związku z tym w rozdziale drugim przejdę do omówienia najważniejszych koncepcji, opisujących wzajemnie się przenikającą sferę osobistą i zawodową, przybierających postać albo konfliktu, albo pozytywnego promieniowania, albo równowagi praca-rodzina, wraz z następstwami w postaci zadowolenia z pracy, zadowolenia z małżeństwa oraz zadowolenia z życia (rozdział trzeci).

2.1. Konflikt, pozytywne promieniowanie czy równowaga praca-rodzina?

Kiedy sto lat temu specjaliści z różnych dziedzin zastanawiali się, jak rozwój techniki wpłynie na życie ludzkie, dominowało przekonanie, że automatyzacja uwolni pracownika od tyranii pracy. Faktycznie pracownik jest coraz mniej angażowany w proces produkcji, ale w następstwie postępu technicznego pojawiła się potrzeba inwestowania coraz większych pieniędzy w dobra niematerialne typu ubezpieczenie, doradztwo, rozrywka, a towarem deficytowym stał się… czas. To właśnie czas i możliwość jego kontrolowania stanowi jedną z głównych przyczyn występowania lub braku równowagi między pracą i rodziną.

D. Clutterbuck (2005, s. 11) we wstępie do swojej książki *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym* pisał: „Wszystko zaczęło się od tortu weselnego. […] Zobaczyłem go na okładce *International Management*, przedstawiającej pana młodego, który przerwał ceremonię, by odebrać telefon i podyktować sekretarce służbową notatkę. Panna młoda siedziała, płacząc nad tortem, a pastor bezradnie patrzył na to wszystko". W latach 70. XX w. D. Clutterbuck użył określenia na konflikt między życiem zawodowym i rodzinnym – bigamia korporacyjna, czyli zaślubiny z firmą i współmałżonkiem. Wzmiankowana tematyka, dzięki zarówno rozwiązaniom legislacyjnym, jak i programom unijnym, jest coraz częściej podejmowanym przedmiotem badań.

Ogólnie przyjmuje się dwie perspektywy teoretyczne w procesie analizy wzajemnego oddziaływania pracy i rodziny: a) perspektywę oddziaływań negatywnych oraz b) perspektywę oddziaływań pozytywnych (Lachowska, 2008). Pierwsza perspektywa jest opisywana z wykorzystaniem takich terminów, jak: *konflikt*, *obciążenie*, *konflikt roli*, *przeładowanie*, *niedopasowanie*, *negatywne promienio-*

wanie. Nawiązuje ona do teorii zachowania zasobów S. Hobfolla oraz modelu wymagań-kontroli R. Karaska. Druga perspektywa, oddziaływań pozytywnych, zdecydowanie rzadziej podejmowana w badaniach, akcentuje wzajemne wzmacnianie ról, możliwość poprawy funkcjonowania w jednej dziedzinie dzięki podejmowaniu aktywności w innym obszarze (Greenhaus i Powell, 2006). Stosowanymi w tym przypadku określeniami jest *pozytywne promieniowanie* (Crouter, 1984), *facylitacja* (Grzywacz, 2000), *wzmocnienie* (Sieber, 1974) i *wzbogacanie* (Greenhaus i Powell, 2006), a jedną z podstawowych koncepcji jest teoria akumulacji ról S.D. Siebera, zaliczana również do rozszerzonej ideologii roli płci, oraz koncepcja prężności rodzinnej J. Patterson (2002).

Wracając do *pracownika portfolio*, jeżeli będę rozpatrywała wielopracę w kategoriach elastycznych form zatrudnienia, mogę przypuszczać, że ułatwi ona godzenie pracy z życiem osobistym pracownika. Przypuszczać, ponieważ to nie godziny pracy, ale jej charakter mogą decydować o tym, czy pracownik doświadcza konfliktu, pozytywnego promieniowania czy ostatecznie równowagi praca-rodzina. Oczywiście ważną rolę będą także odgrywały motywy, którymi kieruje się pracownik, podejmując dodatkowe zatrudnienie. Na ile są to tylko powody materialne, a na ile względy materialne uzupełniane są motywami niematerialnymi? Z przeglądu przeprowadzonego w czerwcu 2008 r. przez Workology (http://www.workology.com, kwiecień 2012) wynika, że spośród 1000 pracowników 75% uważało, że elastyczne formy pracy wpłynęły pozytywnie na jakość ich życia i równowagę praca-rodzina, ponieważ to nie liczba przepracowanych godzin, ale możliwość wyboru, a przede wszystkim sposób pracy oddziaływał na ich ocenę. W związku z tym w badaniach postanowiłam przyjąć dwa opisane wcześniej podejścia – perspektywę oddziaływań negatywnych, gdyż jest to często wykorzystywany model w ocenie relacji, jaka zachodzi między sferą zawodową i pozazawodową, a sami *pracownicy portfolio* z reguły pracują w tzw. wydłużonych godzinach, co zwiększa natężenie konfliktu praca-rodzina. Drugim uwzględnionym podejściem jest perspektywa oddziaływań pozytywnych, ponieważ *pracownicy portfolio* często deklarują doświadczanie wysokiego poziomu autonomii, wolności, niezależności (Cohen i Mallon, 1999; Gold i Fraser, 2002), który przejawia się np. w możliwości decydowania o godzinach rozpoczynania i kończenia pracy czy nawet decydowania o długości jej trwania. Te dwa ujęcia będą widoczne w sposobie prezentowania poszczególnych koncepcji, stanowiących podstawę do analizy konfliktu, pozytywnego promieniowania i równowagi praca-rodzina.

2.1.1. Modele ról płciowych

Zacznę od teorii ról związanych z płcią, ponieważ nawiązują do nich relacje między sferą zawodową i pozazawodową. Pojęcie „roli" jest terminem socjologicznym i wprowadził je w 1934 r. G.H. Meade, a dalej rozwijał E. Goffman

(1967). Jest ono definiowane jako zestaw zachowań, cech i zadań, które podmiot i otoczenie uznają za właściwe, w przypadku roli płciowej, właściwe dla przedstawicieli jednej lub obu płci (Harwas-Napierała, 2001). Wielorakie role wynikają z szeregu przemian społeczno-ekonomicznych, dzięki którym kobiety zaczęły wkraczać w męski świat pracy zawodowej, zaś mężczyźni w kobiecą sferę podtrzymywania ogniska domowego. Mnogość ról można interpretować, biorąc pod uwagę jeden z trzech modeli ról płciowych: a) tradycyjnej ideologii roli płci, b) ideologii rozszerzonej (egalitarnej, partnerskiej) oraz c) teorii systemowej (Barnett i Hyde, 2001; Harwas-Napierała, 2001; Zalewska, 2011).

Zgodnie z tradycyjną ideologią roli płci mężczyzna poświęca się pracy zawodowej i niezbyt aktywnie uczestniczy w życiu rodzinnym, kobieta zaś pracuje do momentu zamążpójścia, by później zajmować się domem i wychowywać potomstwo. Mężczyzna łączy rodzinę z otoczeniem. Pracuje, zarabia pieniądze, podejmuje wszystkie ważne decyzje. Kobieta z kolei jest „westalką domowego ogniska", dba o dzieci i komfort męża, który w domu szuka schronienia przed trudami pracy. Pełnione przez nich role są zdeterminowane biologicznie. W związku z tym wielość ról (podejmowanie pracy przez kobiety i zajmowanie się domem przez mężczyzn) jest zjawiskiem negatywnym i prowadzi do konfliktu między pracą i domem.

W rozszerzonej ideologii roli płci realizowane role społeczne wynikają z norm kulturowych. Szczęśliwe małżeństwo, aktywne rodzicielstwo i satysfakcjonująca praca są w obszarze zainteresowań i kobiet, i mężczyzn. Model partnerski (egalitarny) opiera się na zasadzie równości płci. Różnice między płciami zdeterminowane biologicznie uznaje za mało istotne, uważając, że prace wymagające np. siły fizycznej może zastąpić technika. Mnogość ról jest – w tym przypadku – pozytywna, ponieważ sprzyja rozwojowi jednostki, zwiększa jej poczucie własnej skuteczności, wpływa korzystnie na zdrowie fizyczne i psychiczne, zadowolenie z pracy i szczęście małżeńskie pod warunkiem, że osoba koncentruje się na jakości, a nie na liczbie pełnionych ról. Kobiety w dalszym ciągu rodzą dzieci, ale opieka nad nimi i ich wychowanie należy do obowiązków obojga rodziców. Małżonkowie, partnerzy wspólnie podejmują decyzje i zarządzają finansami. Bipolarne podejście badawcze, zgodnie z którym kobiecość i męskość były traktowane jako przeciwstawne bieguny jednego wymiaru, ustępuje koncepcji dymensji ortogonalnych, w której cechy kobiece i męskie mogą występować u tej samej osoby, tzw. typu androgynicznego.

Natomiast zwolennicy teorii systemowej akcentują, że realizowanie wielu ról jest na tyle skomplikowanym zagadnieniem, że trudno jednoznacznie ocenić, czy wywołuje ono skutki pozytywne czy też negatywne. Może bowiem prowadzić do przenoszenia doświadczeń z jednej roli na drugą lub przyczyniać się do równoważenia negatywnych doświadczeń jednej roli pozytywnymi doświadczeniami drugiej roli, lub powodować segmentację, czyli oddzielanie doświadczeń płynących z wykonywania różnych ról. Na potwierdzenie tych prawidłowości

J.G. Grzywacz i N.F. Marks (2000) podali przykład długich godzin pracy, które mogą wywoływać z jednej strony przeciążenie, stres i skutki negatywne, z drugiej zaś zapewniać bezpieczeństwo finansowe i zwiększać możliwości rozwoju jednostki. Oznacza to, że podejście systemowe w największym stopniu nawiązuje do dwóch przyjętych perspektyw wzajemnego oddziaływania między życiem osobistym a zawodowym, i będzie stanowiło teoretyczną podstawę prowadzonych w tej monografii badań.

2.1.2. Teoria zachowania zasobów S. Hobfolla

Pierwsza koncepcja, ważna dla podejścia akcentującego konflikt ról, odnosi się do modelu zachowania zasobów S. Hobfolla (1989). W świetle tej teorii ludzie dysponują ograniczoną liczbą zasobów, które ochraniają, zachowują i pomnażają. Tymi zasobami mogą być: a) zasoby osobiste, na przykład poczucie własnej skuteczności, umiejętności interpersonalne, cechy osobowości; b) zasoby energetyczne, na przykład pieniądze, wiedza, c) zasoby stanu, czyli udane małżeństwo, stała posada, staż pracy, zdrowie; d) zasoby materialne, na przykład mieszkanie, samochód. Pełnienie ról zawodowych i rodzinnych może prowadzić do zakłócenia równowagi w wymianie zasobów między osobą a otoczeniem, czyli stresu, u podstaw którego występuje groźba utraty lub faktyczna utrata zasobów, ewentualnie brak wzrostu zasobów mimo poczynionych inwestycji.

Model S. Hobfolla zaliczany jest do relacyjnego ujęcia stresu, chociaż nie ma w nim mowy o relacji, ale o rzeczywistym lub potencjalnym zagrożeniu równowagi w wymianie zasobów pomiędzy osobą a środowiskiem (Heszen-Niejodek, 2001). W porównaniu z fenomenologiczno-poznawczym rozumieniem stresu zaproponowanym przez R. Lazarusa (1980), S. Hobfoll (1989) koncentrował się na zasobach jednostki, a nie na ocenie pierwotnej i wtórnej jej relacji z otoczeniem. Za najsilniejsze źródło stresu uznawał utratę zasobów, podobnie jak R. Lazarus i S. Folkman (1984) krzywdę/stratę traktowali jako najbardziej obciążającą transakcję stresową, ale nie uważał, aby warunkiem stresu był określony sposób postrzegania i oceny.

Ważne miejsce w teorii S. Hobfolla zajmuje znaczenie kultury w generowaniu stresu. Człowiek, jako istota społeczna, uczy się, co należy szanować i jak o to zabiegać. W sytuacji zagrożenia lub utraty pewnych zasobów przez konflikt praca-rodzina jednostka automatycznie włącza określone wzorce zachowań i przekonań, co oznacza, że w pewnym stopniu stres może przebiegać odruchowo i nieświadomie. Natomiast w transakcyjnej teorii stresu R. Lazarus uznawał pierwszeństwo procesów poznawczych nad emocjonalnymi w kierowaniu ludzkim zachowaniem, co S. Hobfoll tłumaczył duchem czasu i panującym wówczas na Zachodzie kultem centralnej roli Ja. Wprawdzie nie sposób odmówić racji S. Hobfollowi, że koncepcja R. Lazarusa posiada swoje ograniczenia, ponieważ

wymaga wystąpienia konkretnego stresora i ciągłego wracania do jednostki oraz nie tłumaczy mechanizmu powstawania oceny, ale zdaniem R. Schwarzera (2001) teoria zachowania zasobów nie powstałaby, gdyby wcześniej nie istniało fenomenologiczno-poznawcze ujęcie stresu R. Lazarusa.

Z pewnością teoria zachowania zasobów jest przydatna w wyjaśnianiu zjawiska powstawania konfliktu pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Można założyć, że jednostka, pełniąc role zawodowe lub rodzinne, będzie musiała zaangażować swoje zasoby (np. osobiste, energetyczne), po to, aby uzyskać inne zasoby (np. stanu, materialne) ważne z perspektywy osiągania celów, podejmując decyzję o ich alokacji. W związku z tym praca czy też funkcjonowanie w rodzinie może prowadzić do utraty lub pomniejszania zasobów (czyli konfliktu praca-rodzina/rodzina-praca), ewentualnie pomnażania lub utrzymania pewnych zasobów (czyli pozytywnego promieniowania, bądź równowagi), a ponieważ teoria S. Hobfolla jest koncepcją stresu, dlatego w większym stopniu odnosi się do negatywnego oddziaływania między pracą i rodziną.

2.1.3. Model wymagań-kontroli R. Karaska

Kolejna teoria, chętnie wykorzystywana w badaniach nad konfliktem praca-rodzina, dotyczy modelu wymagań-kontroli R. Karaska (1979). Wyniki uzyskane przez np. M.R. Frone'a, J.K. Yardleya i K.S. Markel (1997), J.G. Grzywacza i A.B. Butlera (2005), J.G. Grzywacza i N.E. Marks (2000) ujawniły, że wysoki poziom wymagań w pracy współwystępuje z wysokim poziomem konfliktu praca-rodzina, natomiast wysoki poziom kontroli z niskim natężeniem konfliktu (Grzywacz i Butler, 2005; Grzywacz i Marks, 2000).

Według R. Karaska (1979) o poziomie napięcia decydują dwa rodzaje cech pracy, które są oceniane subiektywnie i które również mogą być przeniesione na grunt rodziny. Są to wymagania i zakres kontroli zwany również swobodą podejmowania decyzji. Największy poziom stresu występuje w sytuacji postawienia przed człowiekiem trudnych zadań bez możliwości wpływu na ich realizację, co może prowadzić do konfliktu, w tym przypadku również między rolami zawodowymi i rodzinnymi. Natomiast wymagania pracy i swoboda działania utrzymane na wysokim poziomie sprzyjają aktywnej pracy, rozwojowi osobistemu, uczeniu się i ukierunkowaniu na cel, czyli mogą wzmacniać równowagę praca-rodzina.

R. Karasek (1979) pisał jeszcze o sytuacji: a) niskich wymagań i małego zakresu kontroli, która raczej hamuje podejmowanie jakichkolwiek ról oraz b) niskich wymagań i dużego zakresu kontroli, ale nie jest ona aż tak istotna z punktu widzenia analizowanej problematyki. Do modelu wymagań-kontroli J.V. Johnson i E.M. Hall (1988) dodali jeszcze jeden wymiar – wsparcie społeczne, które może łagodzić skutki napięcia psychologicznego. Za najbardziej stresujące warunki

pracy, które określili mianem izo-napięcia, uznali wysoki poziom wymagań, małą swobodę w podejmowaniu decyzji oraz brak wsparcia społecznego.

Znaczenie modelu R. Karaska dla konfliktu między życiem osobistym i zawodowym potwierdziły kolejne analizy przeprowadzone przez A.B. Butlera, J.G. Grzywacza, B.L. Bass i K.D. Linney (2005). Na podstawie uzyskanych danych badacze sformułowali wniosek, że nie specyfika pracy, ale jej ilość i poziom kontroli widoczny np. w kontroli czasu wolnego lub kontroli godzin pracy ma istotne znaczenie dla konfliktu, ewentualnie równowagi praca-rodzina, natomiast warunki tzw. pracy aktywnej niekoniecznie tej równowadze sprzyjają. Wszystkie te zmienne (autonomia, kontrola i wsparcie) zostały ujęte w kluczowym w tej publikacji modelu wielopracy.

2.1.4. Teoria akumulacji ról S.D. Siebera

O ile teoria zachowania zasobów S. Hobfolla i model wymagań-kontroli R. Karaska są częściej stosowane do charakterystyki negatywnych oddziaływań pracy i rodziny, o tyle teoria akumulacji ról S.D. Siebera (1974) opisuje pozytywne skutki tych interakcji. Najważniejsze założenie dotyczy korzystnych efektów mnogości ról, które przewyższają towarzyszący temu stres, związany z obowiązkami i wymaganiami roli. Osoba doświadcza równowagi między życiem osobistym i zawodowym, gdy posiada kontrolę nad tym, kiedy, gdzie i w jakim stopniu angażuje swój czas i energię między pracą i domem, aby być pewną pozytywnego transferu między rolami. S.D. Sieber (1974) wyróżnił cztery kategorie nagród wynikających z akumulacji ról: a) przywileje roli, b) ogólne poczucie bezpieczeństwa, c) zasoby wzmocnienia statusu i realizowania roli, oraz d) wzbogacenie osobowości. Wielość ról prowadzi do wzrostu wszystkich czterech rodzajów gratyfikacji dzięki mechanizmowi promieniowania lub kompensacji.

Z badań wynika, że osoba realizująca role zawodowe oraz rodzinne doświadcza silniejszego pozytywnego dobrostanu psychicznego w porównaniu z osobą, która poświęca się tylko pracy lub rodzinie, bądź jest niezadowolona z jednej lub obu ról (Barnett i Hyde, 2001; Rice, Frone i McFarlin, 1992). Wielorakie role mogą skutecznie chronić przed stresem, np. osoby zadowolone z pracy doznają słabszego napięcia wywołanego przez stresory w domu, podobnie jak osoby zadowolone z rodziny w mniejszym stopniu przeżywają niepowodzenia na gruncie zawodowym. Wyjaśnienia należy szukać w mechanizmie kompensacji, która pozwala na równoważenie negatywnych doświadczeń jednej roli pozytywnymi doświadczeniami drugiej roli.

Drugi mechanizm, różniący się od kompensacji, dotyczy pozytywnego transferu zasobów z jednej roli do drugiej (pozytywnego promieniowania). Według S.D. Siebera (1974) zasoby uzyskane podczas pełnienia np. ról zawodowych mogą być inwestowane w inny obszar funkcjonowania jednostki, w tym przypadku

w role rodzinne i odwrotnie. Na przykład kobieta menedżer opowiada, jak jej życie osobiste wzbogaciło życie zawodowe: „Myślę, że bycie matką, cierpliwą i sprawującą opiekę nad dzieckiem uczyniło ze mnie lepszego menedżera. Zachowuję cierpliwość w relacji z podwładnymi oraz pozwalam im rozwijać się w takim kierunku, który oni uznają za dobry" (Ruderman, Ohlott, Panzer i King, 2002, s. 373).

Teoria S.D. Siebera (1974) zaliczana jest do rozszerzonej ideologii roli płci w przeciwieństwie do teorii zachowania zasobów S. Hobfolla i modelu wymagań-kontroli S. Karaska, reprezentujących ideologię tradycyjną, ponieważ wielorakie role są analizowane przez S.D. Siebera głównie jako źródło korzyści, w mniejszym stopniu stresu. Dla większości kobiet zyski wynikające z ról zawodowych i rodzinnych przewyższają straty. Mężczyźni również są pracownikami, mężami, ojcami, ale rzadziej niż kobiety pozwalają, aby ich obowiązki rodzinne wkraczały w karierę zawodową (Brannon, 2002).

2.1.5. Teoria prężności rodzinnej J. Patterson

Ostatnia z omawianych koncepcji – prężności rodzinnej J. Patterson (2002) – podobnie jak teoria akumulacji ról S.D. Siebera, uwzględnia pozytywną perspektywę oddziaływań między pracą i domem oraz bazuje na podejściu systemowym. Nawiązuje do transakcyjnego ujęcia stresu R.S. Lazarusa (1980), a także podejścia salutogenetycznego A. Antonovsky'ego (1987). Przyjmuje, że rodzina aktywnie angażuje się w zachowanie równowagi między wymaganiami systemu rodzinnego a jego możliwościami. Na wymagania składają się zarówno stresory trwałe, jak również problemy dnia codziennego, czyli stresory epizodyczne. Natomiast możliwości systemu rodzinnego dotyczą zasobów oraz zachowań, czyli co rodzina posiada i co robi. Zarówno wymagania, jak i możliwości mogą pojawiać się i być analizowane na trzech różnych poziomach ekosystemu: 1) indywidualnego członka rodziny, 2) ogólnie rodziny i 3) społeczeństwa.

Ważnym pojęciem w modelu J. Patterson jest prężność rodzinna, którą autorka definiowała jako proces dynamicznej i pozytywnej adaptacji oraz funkcjonowania rodziny w warunkach kryzysu lub przeciwności losu. *S*ama koncepcja *resilience* odnosi się do „zespołu umiejętności skutecznego radzenia sobie ze stresem o dużym nasileniu, polegającym na giętkim (elastycznym), twórczym radzeniu sobie z przeciwnościami; główną rolę odgrywa tu zdolność do oderwania się od negatywnych doświadczeń i zdolność do wzbudzania pozytywnych emocji" (Heszen i Sęk, 2008, s. 173). Jest to również umiejętność tworzenia i podtrzymywania pozytywnych więzi międzyludzkich. W języku polskim termin *resilience* jest tłumaczony jako prężność, prężność ego, sprężystość, elastyczność, zdolność regeneracji sił czy odporność. To nie jest wrodzona cecha osobowości. Częściej *resilience* oznacza zbiór cech osobowości (tzw. prężna osoba), ale także oznacza zespół umiejętności i kompetencji. Prężność, będąc terminem kontekstual-

nym, występuje w sytuacji zagrożenia lub innych poważnych trudności. Zdaniem M.M. Tugade i B.L. Fredrickson (2004) w procesie radzenia sobie z negatywnym doświadczeniami ważną rolę odgrywają emocje pozytywne, dzięki którym osoby inaczej patrzą na świat i mają nadzieję na zmianę korzystną dla siebie i swojego zdrowia.

Istotne miejsce w modelu dopasowania i adaptacji rodziny J. Patterson zajmuje znaczenie, które rodzina przypisuje: 1) ocenie wymagań (ocena pierwotna) i możliwości rodziny (ocena wtórna), 2) jej poczuciu tożsamości oraz 3) percepcji jej relacji z otoczeniem. „Znaczenie" modyfikuje zakres postrzeganego, a w konsekwencji doświadczanego zagrożenia oraz ocenę umiejętności radzenia sobie z nim. Kiedy poziom wymagań zdaje się przekraczać możliwości systemu rodzinnego mówi się o kryzysie, konflikcie między rolami. Kiedy jednak możliwości wygrywają z wymaganiami, mamy do czynienia z pozytywnym promieniowaniem. Według J.G. Grzywacza i B.L. Bass (2003) koncepcja prężności rodzinnej jest pomocna w wyjaśnianiu równowagi między życiem zawodowym i osobistym, ponieważ uwzględnia dwie sytuacje, kiedy promieniowanie pozytywne między pracą i rodziną oraz rodziną i pracą eliminuje doświadczanie konfliktu (np. podejmowanie dodatkowego zatrudnienia może wynikać z chęci rozwoju osobistego i posiadania większej swobody finansowej), lub kiedy pozytywne promieniowanie stwarza warunki, w których doświadczanie konfliktu między rolami jest tolerowane (strategia asymilacji).

2.2. Konflikt, pozytywne promieniowanie oraz równowaga praca-rodzina – definicja i pomiar

Po omówieniu wybranych koncepcji, istotnych dla zagadnień konfliktu, pozytywnego promieniowania oraz równowagi praca-rodzina, aktualnie przedstawię definicje tych zmiennych oraz propozycję ich pomiaru. Na wstępie chciałabym nadmienić, że konflikt między rolami zawodowymi i rodzinnymi został szczegółowo opisany przez J.H. Greenhausa i N.J. Beutella (1985), ale samo pojęcie konfliktu ról nawiązuje do pionierskiej pracy na temat stresu organizacyjnego autorstwa R.L. Kahna i współpracowników (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek i Rosenthal, 1964).

J.H. Greenhaus i N.J. Beutell (1985) definiowali *konflikt praca-rodzina* w kategoriach niespójnych wymagań w pracy i w domu, które w efekcie mogą prowadzić do utrudnionego wykonywania jednej roli przez partycypację w drugiej roli. Konflikt praca-rodzina jest opisywany pod kątem poświęcanej ilości czasu, napięcia i zachowań związanych z daną rolą. Konflikt czasu może przybierać dwie formy: a) presji czasu wywołanej przez fizyczne zaangażowanie w pełnienie jednej roli kosztem drugiej, b) presji związanej z zaangażowaniem psychicznym, kiedy jednostka realizuje drugą rolę, a myślami błądzi wokół spraw związanych

z pierwszą. Konflikt napięć opisuje sytuację, w której stres, podenerwowanie doświadczane podczas realizowania jednej roli utrudnia efektywne funkcjonowanie w drugiej roli. Natomiast konflikt zachowań odnosi się do braku zgodności stylów postępowania w poszczególnych rolach. I. Janicka (2008) pisała, że badania nie potwierdzają występowania trzeciego rodzaju konfliktu praca-rodzina, bowiem „kompetencje i zachowania w pracy nie muszą, a nawet nie powinny być powielane w rodzinie" (Janicka, 2008, s. 420).

Kolejna kwestia związana z konfliktem praca-rodzina dotyczy jego potencjalnej jednokierunkowości. Wprawdzie J.H. Greenhaus i N.J. Beutell (1985) w swoim artykule *Sources of conflict between work and family roles* poddawali analizie źródła negatywnego oddziaływania tak pracy, jak i domu, ale ostatecznie cały wywód prowadzony był z perspektywy wpływu pracy na funkcjonowanie w rodzinie. Dopiero M.R. Frone, M. Russell i M.L. Cooper (1992) zauważyli, że omawiane zjawisko ma dwustronny charakter oraz że te dwa kierunki wpływu należy traktować jako niezależne konstrukty. Kiedy wymagania w pracy komplikują udział w życiu rodzinnym, badacze nazywali taki stan konfliktem praca-rodzina (P-R), natomiast kiedy obowiązki rodzinne utrudniają funkcjonowanie zawodowe – mówili o konflikcie rodzina-praca (R-P). Mimo że konflikty P-R i R-P pozostają ze sobą w związku, niemniej ich skutki powinny być badane oddzielnie, ponieważ istnieje założenie, iż każdy z konfliktów może wywoływać specyficzne dla siebie konsekwencje (Zalewska, 2008).

W tradycyjnej ideologii roli płci konflikt praca-rodzina jest rozpatrywany wyłącznie w kategoriach negatywnych, ale już ideologia rozszerzona oraz ujęcie systemowe opowiadają się za pozyskiwaniem korzyści z realizowania wielu ról. Mowa o równowadze i pozytywnym promieniowaniu. D. Clutterbuck (2005, s. 26) opisywał równowagę jako: „stan, w którym jednostka radzi sobie z potencjalnym konfliktem między różnymi wymaganiami, dotyczącymi jej czasu i energii w taki sposób, że zostaje zaspokojone jej pragnienie dobrobytu i spełnienia". Czy to oznacza, że równowaga między pracą i domem odnosi się do braku konfliktu między tymi sferami? Zdaniem D. Clutterbucka te relacje są zdecydowanie bardziej skomplikowane i dlatego autor wyróżnił pięć stanów równowagi: a) egzystencję, czyli stan ciągłej pracy przy braku zasobów gotowych do zainwestowania w inne sfery życia, b) konflikt, kiedy jedna część życia nadmiernie, a nawet dysfunkcjonalnie wkracza w drugą, c) integrację, która opisuje sytuację większego lub mniejszego godzenia różnych aspektów życia, d) bezczynność, czyli przymusową (wskutek np. inwalidztwa) lub dobrowolną niechęć angażowania się w pracę oraz e) hedonizm, który oznacza brak potrzeby pracy i poświęcanie całej energii zabawie. Dopiero stan integracji może świadczyć o zachowaniu równowagi między życiem osobistym i zawodowym oraz oznacza nie tylko brak konfliktu, ale również pozytywny wpływ między tymi sferami.

W literaturze dodatni wpływ między rozpatrywanymi rolami określany jest również mianem *pozytywnego promieniowania* (Crouter, 1984), *facylitacji* (Grzywacz, 2000), *wzmocnienia* (Sieber, 1974) i *wzbogacania* (Greenhaus

i Powell, 2006). Terminy te często stosowane są zamiennie, chociaż, jak zauważyli D.S. Carlson, K.M. Kacmar, J.H. Wayne i J.G. Grzywacz (2006), każde z powyższych pojęć kładzie akcent na inny aspekt pozytywnego wpływu mnogości ról. *Wzmocnienie* dotyczy nabywania zasobów i doświadczeń, które mają duży udział w radzeniu z trudami codziennego życia. *Pozytywne promieniowanie* wskazuje na nastrój, wartości, zachowania i umiejętności ważne dla transferu między pracą i rodziną lub rodziną i pracą w celu zaspokojenia potrzeb tych sfer życia. Jest to zatem przenoszenie doświadczeń z jednej roli na drugą. *Wzbogacanie* odnosi się do indywidualnej oceny, bowiem realizowanie jednej roli może być źródłem wielu cennych korzyści poznawczych i emocjonalnych dla drugiej roli. Natomiast *facylitacja* oznacza ułatwienie w sprostaniu wymaganiom w określonej dziedzinie funkcjonowania, dzięki udziałowi w innym obszarze.

W tej pracy będę posługiwała się terminami *konfliktu*, *negatywnego* i *pozytywnego promieniowania*, które prowadzą do *równowagi praca-rodzina/rodzina-praca*, nawiązując tym samym do założeń podejścia systemowego. Każde ze stosowanych w tej monografii pojęć akcentuje inny aspekt relacji, jaka zachodzi między życiem osobistym i zawodowym, dlatego mogą one w różnym natężeniu występować u jednej osoby (Frone, 2003; Grzywacz i Marks, 2000). Konflikt dotyczy ilości czasu, napięcia i zachowań związanych z określoną rolą. Pozytywne promieniowanie to już przenoszenie dobrego nastroju i doświadczeń między rolami. Równowaga z kolei jest pojęciem wtórnym, ponieważ odnosi się do relacji pozytywnego i negatywnego promieniowania. Określenie *równowagi praca-rodzina* znajduje więc zastosowanie w sytuacji, gdy dziedziny pracy i rodziny wzajemnie się nie tylko uzupełniają, ale i wzmacniają (Grzywacz i Bass, 2003). M. Frone (2003) przedstawił dwa wymiary niezbędne do opisania równowagi między życiem osobistym i zawodowym: 1) kierunek wpływu (praca-rodzina lub rodzina-praca) oraz 2) rodzaj efektu (negatywne promieniowanie lub pozytywne promieniowanie). Z równowagą mamy do czynienia w sytuacji niskiego poziomu negatywnego promieniowania między rolami i wysokiego poziomu pozytywnego promieniowania. W związku z tym powyższy termin będzie również definiowany jako wypadkowa, po pierwsze, równowagi praca-rodzina (tj. wysokiego poziomu pozytywnego promieniowania P-R współwystępującego z niskim negatywnym promieniowaniem P-R) i 2) równowagi rodzina-praca (czyli wysokiego natężenia pozytywnego promieniowanie R-P oraz niskiego negatywnego promieniowania między tymi obszarami). Oznacza to, że powyższe zagadnienia będę badać w czterech kategoriach (Aryee, Srinivas, Hwee Hoon, 2005; Grzywacz i Bass, 2003): 1) konfliktu i negatywnego promieniowania praca-rodzina, 2) konfliktu i negatywnego promieniowania rodzina-praca, 3) pozytywnego promieniowania praca-rodzina i równowagi praca-rodzina oraz 4) pozytywnego promieniowania rodzina-praca i równowagi rodzina-praca. Zakładam, że praca dla więcej niż jednego pracodawcy będzie wpływała na kierunek i/lub siłę zależności między poszczególnymi przyczynami i wymienionymi powyżej skutkami.

Zarówno konflikt, jak i promieniowanie między życiem zawodowym i osobistym mogą być w różny sposób operacjonalizowane. W badaniach np. P. Voydanoff (1988) mierzony był tylko konflikt praca-rodzina z wykorzystaniem skali jednopytaniowej. W innych analizach np. L.T. Thomas i D.C. Ganstera (1995) stosowany był połączony wskaźnik obu konfliktów P-R i R-P mimo sugerowanej odrębności. Okazuje się, że łączony wskaźnik pomiaru i tak w większym stopniu odnosi się do konfliktu P-R w porównaniu z konfliktem R-P. Poza tym są badania, w których konflikt był rozpoznawany w oparciu o symptomy fizyczne, stany psychiczne, czyli potencjalne jego skutki.

W latach 90. XX w. R.G. Netemeyer, J.S. Boles i R. McMurrian (1996) skonstruowali technikę, która pozwala na oddzielny pomiar konfliktów. Prace walidacyjne nad polskim opracowaniem tego narzędzia prowadziła A. Zalewska (2008). Konflikt P-R i R-P badacze opisywali, odwołując się do definicji H. Greenhausa i N.J. Beutella (1985), a wcześniej określenia konfliktu między rolami R.L. Kahna i in. (1964). Dla R.G. Netemeyera, J.S. Bolesa i R. McMurriana konflikt praca-rodzina lub rodzina-praca jest formą konfliktu ról, w którym ogólne wymagania, poświęcany czas i napięcie związane z pełnieniem jednej roli utrudniają realizowanie drugiej roli. H. Greenhaus i N.J. Beutell nadmieniali o trzech formach konfliktu praca-rodzina: konflikcie czasu, napięcia i zachowań, natomiast R.G. Netemeyer, J.S. Boles i R. McMurrian wyróżnili konflikt czasu, napięcia i wymagań. Przygotowane przez nich narzędzie uwzględnia wprawdzie te trzy rodzaje wymiarów, ale ograniczona liczba pytań nie pozwala na ich oddzielne szacowanie. Szczegółowy opis techniki *Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca* wraz z charakterystyką psychometryczną przedstawię w dalszej części pracy, ponieważ znalazła ona zastosowanie w prowadzonych w tym miejscu badaniach.

Kolejne terminy, również analizowane w tej publikacji, to pozytywne promieniowanie, które w wraz z negatywnym promieniowaniem ma prowadzić do równoważenia oddziaływania ról zawodowych i rodzinnych. P. Moen, E. Kelly i R. Huang (2008) zastosowali w tym przypadku termin dopasowania, nawiązując w założeniu do prac K. Lewina (1951) i teorii systemów ekologicznych U. Brofenbrennera (1979). Zgodnie z założeniami wszystkich koncepcji zachowanie jednostki jest determinowane przez właściwości osoby oraz cechy sytuacji. Człowiek jest dopasowany do pełnionych przez niego ról, jeżeli posiadane zasoby są w stanie sprostać wymaganiom środowiska. W związku z tym P. Moen, E. Kelly i R. Huang (2008, s. 413) określili dopasowanie jako „poznawczą subiektywną ocenę posiadanych przez jednostkę zasobów, stanowiących podstawę jej efektywnego funkcjonowania w pracy i w domu". Brak dopasowania prowadzi do negatywnego promieniowania, zaś dopasowanie jest podstawą pozytywnego promieniowania, a ponieważ wymagania roli zmieniają się na przestrzeni życia jednostki, dlatego osoba może dynamicznie doświadczać negatywnego i pozytywnego promieniowania oraz równowagi między rolami. Technikę do badania rozprzestrzeniania między rolami autorstwa P. Moena, E. Kelly'ego i R. Huanga,

podobnie jak *Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca*, opiszę w rozdziale metodologicznym. Natomiast w podrozdziale 2.3 zamierzam dokonać omówienia przyczyn i skutków konfliktów, negatywnego promieniowania, a także pozytywnego promieniowania oraz równowagi między życiem osobistym i zawodowym.

2.3. Przyczyny i skutki konfliktu, pozytywnego promieniowania oraz równowagi praca-rodzina

Liczne analizy odnoszące się zarówno do konfliktów praca-rodzina, jak również pozytywnego promieniowania między tymi obszarami skupiają się na ich przyczynach i konsekwencjach. Ogólnie uznaje się, że osoby aktywne zawodowo, pracujące, będące w związku i mające dziecko stanowią grupę ryzyka częstszego występowania konfliktu między rolami zawodowymi i pozazawodowymi (Frone, Russell i Cooper, 1992; Zalewska, 2009). Z uwagi na nadrzędny cel tej monografii (psychologiczne uwarunkowania i skutki wielopracy) w moich badaniach uczestniczyły wyłącznie osoby pracujące, będące w związku małżeńskim i mające przynajmniej jedno dziecko.

W 2000 r. J.G. Grzywacz i N.F. Marks przeprowadzili testy z udziałem 1986 osób (948 kobiet i 1038 mężczyzn) w wieku 25–62 lata. Celem analiz było zidentyfikowanie zasobów sprzyjających pozytywnemu promieniowaniu oraz określenie barier w konflikcie (zob. tab. 3). Spośród wymagań w rodzinie za najistotniejsze uznano posiadanie partnera (u mężczyzn nasilało konflikt P-R), posiadanie dzieci (u kobiet i mężczyzn nasilało konflikt R-P), wsparcie małżonka/małżonki, które osłabiało konflikt R-P u obu płci, natomiast w konflikcie P-R wsparcie rodziny posiadało istotne znaczenie tylko dla mężczyzn. Ponadto niezgoda w rodzinie i krytyka zwiększały konflikt P-R oraz R-P zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Z kolei w przypadku zasobów sprzyjających pozytywnemu promieniowaniu między rodziną i pracą, ponownie wskazano na posiadanie partnera, wsparcie małżonka i rodziny, niski poziom niezgody ważny dla mężczyzn i krytyki ważny dla kobiet. Wynika z tego, że dany czynnik, np. obecność partnera, może być równocześnie barierą, jak i zasobem w zależności od sposobu pełnienia tej roli, a różne wymagania rodziny mają większe znaczenie dla konfliktu i pozytywnego promieniowania między rodziną i pracą aniżeli między pracą i rodziną.

Uwzględniając wymagania pracy, badania J.G. Grzywacza i N.F. Marks (2000) ujawniły, że na doświadczanie konfliktu najczęściej wpływała liczba godzin pracy (zwiększała nasilenie konfliktu P-R u kobiet i mężczyzn oraz R-P, ale już tylko u kobiet, które częściej zajmują się domem, co może stanowić dla nich utrudnienie w pełnieniu obowiązków zawodowych). Ponadto presja i małe wsparcie ze strony pracowników zaliczane były do kolejnych ważnych barier w konfliktach P-R i R-P. Duże wsparcie stanowiło przeciwwagę dla wysokich wymagań

oraz małej autonomii i wzmacniało pozytywne dwustronne promieniowanie między życiem zawodowym i osobistym. Poczucie autonomii było także cennym nabytkiem dla wzbogacania ról wśród kobiet i mężczyzn, natomiast mała swoboda w podejmowaniu decyzji (mała autonomia) szczególnie wśród kobiet była istotną przyczyną konfliktu praca-rodzina. Wszystkie analizowane przez J.G. Grzywacza i N.F. Marks wymagania pracy, takie jak autonomia, wymagania, wsparcie pracowników, presja miały na tyle uniwersalny charakter, że odgrywały ważną rolę i w sferze zawodowej, i pozazawodowej, będąc odpowiednio barierą lub zasobem.

Tabela 3

Rodzaje zasobów a konflikt i pozytywne rozprzestrzenianie między rolami wśród kobiet (K) i mężczyzn (M)

Rodzaje zasobów	**Konflikt praca-rodzina**		**Pozytywne promieniowanie praca-rodzina**		**Konflikt rodzina-praca**		**Pozytywne promieniowanie rodzina-praca**	
Cechy osoby	K	M	K	M	K	M	K	M
Wiek	*n.i.*	*n.i.*	+	*n.i.*	– –	– –	*n.i.*	–R
Wykształcenie	+	*n.i.*	++R	*n.i.*	*n.i.*	+	*n.i.*	*n.i.*
Dochód	*n.i.*	*n.i.*	+R	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*
Neurotyczność	++	++	–	*n.i.*	++	++	*n.i.*	*n.i.*
Ekstrawersja	–	– –	++	++	–	*n.i.*	++	++
Praca	K	M	K	M	K	M	K	M
Wymagania (liczba godzin)	++	++	*n.i.*	*n.i.*	++	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*
Autonomia	–	*n.i.*	++	++	*n.i.*	*n.i.*	++	++
Presja (nacisk)	++	++	*n.i.*	+	++R	++R	*n.i.*	*n.i.*
Wsparcie	– –R	–R	+	++	–	–	+	+
Rodzina	K	M	K	M	K	M	K	M
Partner	*n.i.*	+	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	++	++
Dzieci	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	++	++	*n.i.*	*n.i.*
Wsparcie małżonka	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	–	– –	++	++
Niezgoda	+	++	*n.i.*	*n.i.*	+	+	*n.i.*	–R
Wsparcie rodziny	*n.i.*	–	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	+	++
Krytykanctwo	+R	*n.i.*	*n.i.*	*n.i.*	++	++	–R	*n.i.*

Objaśnienia: *n.i.* – nieistotne statystycznie; związki: + (dodatni; $p < 0{,}05$), ++ (dodatni; $p < 0{,}001$), – (ujemny; $p < 0{,}05$), – – (ujemny; $p < 0{,}001$); R – istotna różnica między kobietami i mężczyznami ($p < 0{,}05$).

Źródło: oprac. własne w oparciu o J.G. Grzywacz, N.F. Marks (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126 i A. Zalewska (2008). Konflikt praca-rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów, (w:) L. Golińska i B. Dudek (red.). *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Łódź: Wydawnictwo UŁ, s. 409.

Trzecią grupę czynników reprezentowały cechy osoby. J.G. Grzywacz i N.F. Marks poddali analizie wiek osoby badanej, wykształcenie, dochód, neurotyczność oraz ekstrawersję. Widocznym w tabeli 3 zasobem i barierą jest poziom ekstrawersji oraz neurotyczności. Wysoki poziom ekstrawersji u kobiet i mężczyzn sprzyjał pozytywnemu promieniowaniu między pracą i domem oraz domem i pracą, zaś niski stawał się barierą w konflikcie. Wysoki poziom neurotyczności był także zaliczany do wspólnych barier nasilających oba konflikty P-R i R-P. Ponadto dobrze wykształcone kobiety częściej doświadczały konfliktu P-R prawdopodobnie z racji niskiego poczucia autonomii w pracy i mniejszych możliwości wykorzystywania swoich umiejętności. Z kolei dobrze wykształceni mężczyźni częściej odczuwali konflikt R-P, możliwe że z racji braku wsparcia ze strony małżonki, którego by oczekiwali. Im osoby były starsze, tym słabszego konfliktu R-P doznawały. Ponadto dojrzały wiek kobiet szedł w parze z pozytywnym promieniowaniem P-R, zaś młody wiek mężczyzn ze wzbogaceniem roli R-P. Sumując, chciałabym zauważyć, że źródła doświadczeń związanych z realizowaniem ról zawodowych i rodzinnych są wszechstronne i dlatego z perspektywy konsekwencji powinny być analizowane i cechy osoby, i kontekst jej ról, i kwestia dopasowania osoby do środowiska.

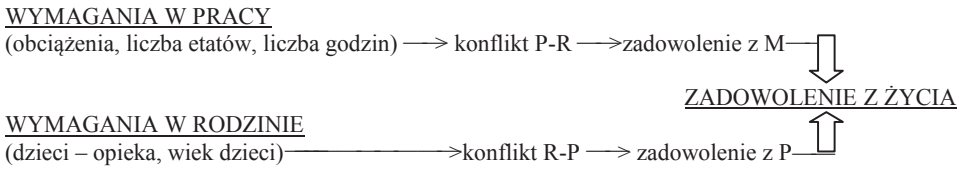
W związku z tym zamierzam uwzględnić wymienione powyżej zmienne i równocześnie zadaję pytanie, czy wielopraca jest szansą dla obustronnej równowagi między życiem osobistym i zawodowym rozumianej w kategoriach niskiego poziomu negatywnego promieniowania między rolami i wysokiego natężenia pozytywnego promieniowania (Frone, 2003), a tym samym, jakie skutki niesie dla konfliktu między rolami, zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z całego życia. W literaturze przedmiotu dominuje raczej negatywna perspektywa oddziaływań między sferą zawodową i rodzinną. Dla przykładu wielość ról wiąże się z niezadowoleniem z pracy (Rice, Frone i McFarlin, 1992), mniejszą satysfakcją z małżeństwa i z życia (Greenhaus, Beutell, 1985; Gutek, Searle, Klepa, 1991; Voydanoff, 1988), absencją, porzucaniem pracy lub intencją jej porzucenia (Greenhaus, Parasuraman i Collins, 2001), spadkiem wydajności pracowników (Cascio, 1991) oraz większym prawdopodobieństwem wystąpienia zaburzeń nastroju i uzależnień (Frone, 2000). W moich badaniach opowiadam się za przyjęciem nie tylko negatywnej, ale również pozytywnej perspektywy oddziaływań między rolami, ponieważ po pierwsze konsekwencje mnogości ról są zróżnicowane, wielość ról nie zawsze musi prowadzić do konfliktu, a sam konflikt nie zawsze wiąże się z utratą zasobów, a po drugie podejście systemowe – najbliższe rzeczywistości – sugeruje złożoność analizowanej problematyki i trudności z jednoznacznym wskazaniem, czy wielość ról wywołuje skutki pozytywne czy też negatywne.

Wracając do kwestii skutków konfliktu, pozytywnego promieniowania oraz równowagi praca-rodzina dla poziomu zadowolenia z pracy i z małżeństwa, chciałabym zauważyć, że obowiązują w tym przypadku dwa różne podejścia. Jest

to tzw. relacja krzyżowa oraz relacja nie-krzyżowa. Zdaniem niektórych autorów, np. M.R. Frone'a, M. Russella i M.L. Coopera (1992), konflikt R-P silniej wiąże się z satysfakcją z pracy. Z kolei według S. Parasuramana, J.H. Greenhausa i C.S. Granrose (1992) dla zadowolenia z pracy większe znaczenie posiada konflikt P-R. Oba te podejścia opierają się na różnych podstawach teoretycznych.

Zacznę od relacji nie-krzyżowej i klasycznego modelu satysfakcji z pracy J.G. Marcha i H.A. Simona (1958). Wzmiankowani autorzy zakładali, że satysfakcja z pracy zależy od zgodności między obowiązkami pracy a wymaganiami związanymi z innymi rolami. Biorąc pod uwagę, że obok pracy najważniejszą sferą życia jednostki jest rodzina, brak zgodności między wymaganiami roli zawodowej i rodzinnej (konflikt P-R) może wpływać na niezadowolenie z pracy. Jeżeli praca zdaje się zagrażać pełnieniu innych ról (np. rodzinnych), jednostka zaczyna postrzegać ją w niekorzystny sposób, aktywując negatywne nastawienie do źródła zagrożenia, co w efekcie wywołuje obniżenie satysfakcji z pracy. Dowodów na taki kierunek zależności dostarczyły badania A.A. Grandey, B.L. Cordeiro i A.C. Crouter (2005) przeprowadzone z udziałem 174 kobiet i 174 mężczyzn z dwójką dzieci, reprezentujących małżeństwa dwóch karier (oboje małżonkowie byli aktywni zawodowo), które potwierdziły silniejszy związek konfliktu P-R z satysfakcją z pracy (szczególnie wśród kobiet) – relacja nie-krzyżowa. Ponadto metaanaliza 32 wyników badań odnoszących się do konfliktu praca-rodzina i satysfakcji z pracy, autorstwa E.E. Kossek i C. Ozeki (1998), również ujawniła, że konflikt P-R silniej koreluje z satysfakcją z pracy ($r = -0{,}27$) w porównaniu z konfliktem R-P ($r = -0{,}18$).

Odmienne podejście do związku konfliktu praca-rodzina i zadowolenia z pracy występuje w relacji krzyżowej. W pionierskim modelu M.R. Frone'a, M. Russella i M.L. Coopera (1992) stresory i wymagania jednej roli wchodzą w konflikt z drugą rolą, a to prowadzi do obniżenia satysfakcji z pełnienia drugiej roli.



Rys. 2. Model zintegrowany autorstwa A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin
Źródło: A. Zalewska (2008). Konflikt praca-rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów, (w:) L. Golińska i B. Dudek (red.). *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Łódź: Wydawnictwo UŁ, s. 412

Taki punkt widzenia przyjęły A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005) w modelu zintegrowanym, w którym wymagania w rodzinie nasilają konflikt R-P, co przekłada się na poziom satysfakcji z pracy, zaś wymagania w pracy wpływają na natężenie konfliktu P-R i zadowolenie z rodziny (zob. rys. 2). Model ten,

podobnie jak model wielopracy M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006), posiada istotne znaczenie w prowadzonych w tym miejscu badaniach. Prawdopodobnie relacja krzyżowa będzie występowała nie tylko w konflikcie ról, ale także w pozytywnym promieniowaniu i równowadze między rolami, co także będzie weryfikowane.

Wynika z tego, że zarówno w relacji krzyżowej, jak i nie-krzyżowej konflikt między rolami wpływa na zadowolenie z pracy i z małżeństwa. Należy również przypuszczać, że wielopraca będzie pośrednio kształtowała natężenie tych dwóch zmiennych. W związku z tym w dalszej części opracowania skoncentruję się na dwóch bezpośrednich skutkach wzajemnego oddziaływania między pracą a rodziną – zadowoleniu z pracy i zadowoleniu z małżeństwa.

2.4. Zadowolenie z pracy, czyli bezpośrednie konsekwencje wielopracy

Czy jesteś zadowolony z pracy? Takie i inne pytania Instytut Gallupa zadał w 1949 r. pracownikom różnych amerykańskich korporacji. Na podstawie uzyskanych danych stwierdzono z pewnym zaskoczeniem, że tylko 10–13% badanych doświadczało niezadowolenia z pracy. Kiedy podobny sondaż przeprowadzono 46 lat później w 1995 r., otrzymane wyniki były porównywalne. Tym razem 12% respondentów odczuwało niezadowolenie, a aż 88% ankietowanych charakteryzował wysoki lub średni poziom zadowolenia. Sytuacja zmieniła się, gdy osoby badane były bardziej szczegółowo przepytywane. Wtedy okazało się, że ich satysfakcja nie jest już tak wysoka, a wielu zgłasza gotowość do zmiany pracy (D.P. Schultz i S.E. Schultz, 2002). Czym należy tłumaczyć ten swoisty paradoks oceny zadowolenia z pracy? Psychologowie kliniczni wyjaśnienia prawdopodobnie szukaliby w mechanizmach obronnych, natomiast psychologowie pracy i organizacji – w sposobach pomiaru, ponieważ można znaleźć trzy odmienne propozycje badania zadowolenia z pracy: 1) metody jakościowe typu rozmowa, obserwacja czy wywiad, 2) pomiar emocjonalnego i poznawczego aspektu zadowolenia z pracy, 3) pomiar zadowolenia z poszczególnych cech pracy prowadzony niezależnie od oceny ogólnej (Zalewska, 2003).

Wymienione metody stanowią odzwierciedlenie poglądów na temat zadowolenia z pracy, które zmieniały się na przestrzeni kilkudziesięciu lat. W pierwszym okresie było ono definiowane w terminach afektywnych jako np. krótkotrwała reakcja o charakterze emocjonalnym, wynikająca z zaspokojenia potrzeb, lub nastrój w pracy. Później te względnie stałe odczucia dotyczące pracy zaczęto określać mianem postawy (po raz pierwszy takie podejście pojawiło się w badaniach R.B. Herseya w 1932 r.). Analiza zadowolenia z pracy w kategoriach postawy wystąpiła także w badaniach F. Herzberga, B. Mausnera i B.B. Snydermana (1959).

Autorzy nie używali wprawdzie pojęcia „postawa", ale zadowolenie z pracy utożsamiali z jej emocjonalnym komponentem. Następnie w latach 60. XX w. spopularyzowany został pogląd, że zadowolenie z pracy jest postawą wobec pracy i zawiera składnik emocjonalny oraz poznawczy (Brief, 1998). Jego ocena następowała z wykorzystaniem kwestionariuszy i skal nastawionych jednak bardziej na pomiar aspektu poznawczego zadowolenia z pracy aniżeli emocjonalnego, który był akcentowany w obowiązujących w tamtym okresie definicjach. Panował wówczas pogląd, że te dwa składniki – emocjonalny i poznawczy – są w tak silnej relacji, że w oparciu o ocenę pracy można wnioskować o odczuciach pracownika wobec pracy i odwrotnie. Jeżeli jednak uwzględni się, że procesy emocjonalne i poznawcze zależą od różnych czynników, powstają w wyniku różnych mechanizmów i prowadzą do różnych konsekwencji, to założenie o harmonii zostaje zanegowane, a przynajmniej poważnie osłabione (Brief, 1998; Zalewska, 2003).

W związku z tym pod koniec lat 80. i w latach 90. XX w. wystąpiła tendencja do osiągania zgodności między sposobem badania a stylem opisywania zadowolenia z pracy. Aspekt emocjonalny nazwany został oceną emocjonalną miejsca pracy lub samopoczuciem w pracy (nie są to pojęcia synonimiczne), zaś aspekt poznawczy – satysfakcją z pracy (Brief, 1998). Pomiar samopoczucia w pracy był i jest dość popularnym sposobem szacowania emocjonalnego zadowolenia z pracy, natomiast pomiar emocji wobec pracy wciąż raczej należy do rzadkości.

Zgodnie z nową konceptualizacją pojęcia zadowolenia z pracy jego ocena powinna odnosić się do aspektu emocjonalnego oraz poznawczego. Aktualnie pomiar aspektu emocjonalnego przeprowadza się w oparciu o ocenę samopoczucia w miejscu pracy, a najprostszym jego przejawem jest opis na wymiarze zadowolenia–niezadowolenia. Do bardziej zaawansowanych sposobów należy już badanie afektu pozytywnego i negatywnego w pracy (prekursorami był D. Watson i A. Tellegen), bowiem po pierwsze doświadczanie emocji pozytywnych nie wyklucza obecności negatywnych, po drugie są one warunkowane przez różne czynniki fizjologiczne, osobowościowe i środowiskowe, a po trzecie te dwa stany afektywne mogą odmiennie wpływać na zachowania w pracy, np. wskaźnik absencji silniej wiąże się z doświadczaniem emocji pozytywnych aniżeli negatywnych (Zalewska, 2002a). W związku z tym A.P. Brief oraz kilku jego współpracowników (1988) skonstruowali technikę przeznaczoną do pomiaru odczuwanego w pracy afektu pozytywnego i negatywnego tzw. *Job Affect Scale* (*JAS*), a autorką polskiej adaptacji *Skali Afektu w Pracy* jest A. Zalewska (2002b). Osoba, która przeżywa silny afekt pozytywny jest pełna wigoru i entuzjazmu. Kiedy odczuwa słaby afekt pozytywny, towarzyszy jej uczucie spowolnienia, nudy i senności. Silny afekt negatywny przejawia się zdenerwowaniem i napięciem, zaś słaby afekt negatywny – spokojem i odprężeniem. Rzadko występuje sytuacja, gdy człowiek jest w stanie bardzo silnego afektu negatywnego i pozytywnego, ale zdarza się, że doświadcza podwyższonego napięcia w jednym i drugim wymiarze.

Mimo przyjętego w ramach „nowej fali" sposobu diagnozowania zadowolenia z pracy (aspekt emocjonalny i poznawczy), postanowiłam ostatecznie badać tylko poznawczy wymiar zadowolenia z pracy, ponieważ i w przypadku zadowolenia z małżeństwa, i zadowolenia z życia koncentruję się wyłącznie na ich aspekcie poznawczym. W tym celu zdecydowałam się wykorzystać tylko *Arkusz Opisu Pracy* (*AOP*) O. Neubergera i M. Allerbeck w opracowaniu A. Zalewskiej (2001). Jest to rzetelne i trafne narzędzie do pomiaru satysfakcji z pracy i koresponduje z trzecim sposobem badania tej zmiennej. W tym podejściu zadowolenie z pracy jest rozumiane jako: a) ogólna ocena całości pracy oraz jako b) satysfakcja z jej poszczególnych składników, czyli satysfakcja z przełożonych, wynagrodzenia, współpracowników, treści pracy, warunków pracy, możliwości rozwoju, organizacji i kierownictwa. Dzięki ocenie satysfakcji z różnych cech środowiska pracy możliwe staje się uzyskanie pełniejszego obrazu zadowolenia z pracy pracowników, a ponadto postawy wobec odrębnych czynników mogą różnić się w zależności od uwarunkowań osobowościowych jednostki i kontekstu sytuacyjnego. Cenne w koncepcji i technice O. Neubergera i M. Allerbeck jest także traktowanie ogólnego zadowolenia z pracy jako skali jednopozycyjnej, a nie jako sumy zadowolenia ze składników pracy, co znalazło zastosowanie w prowadzonych analizach w części empirycznej.

Dokonując przeglądu badań nad sytuacyjnymi wymiarami o istotnym znaczeniu dla zadowolenia z pracy, E.A. Locke (1976) wskazał na cztery główne obszary: zadowolenie z treści pracy, nagród, pracowników i kontekstu organizacyjnego. Odmienne stanowiska zajęli kolejno M. Argyle i M. Martin (1991), uznając relacje interpersonalne i treść pracy jako najważniejsze wyznaczniki zadowolenia z pracy, oraz A.P. Brief (1998), który podkreślał rolę zadowolenia z wynagrodzenia. D.P Schultz i S.E. Schultz (2002) dodali do tych wymiarów jeszcze jeden – elastyczny czas pracy – pozytywnie korelujący z zadowoleniem z pracy i ogólnym zadowoleniem z życia. Na dodatni związek charakteru pracy i zadowolenia z pracy zwrócili także uwagę C.A. Thompson, R.E. Kopelman i C.A. Schriesheim (1992). Porównując 62 przedsiębiorców i 115 mężczyzn pracujących dla różnych firm, znacznie wyższe korelacje między zadowoleniem z życia, pracy i małżeństwa zaobserwowali u przedsiębiorców-właścicieli firm w porównaniu z kierownikami, przedstawicielami wolnych zawodów i technikami. Interesująco zatem przedstawia się kwestia wpływu wielopracy na zadowolenie z pracy, ponieważ, tak jak w przypadku konfliktu, pozytywnego promieniowania i równowagi między pracą i rodziną, wyniki mogą być różne w zależności od motywów podejmowania dodatkowego zatrudnienia bądź rodzaju elastyczności. Pozytywna elastyczność, dająca pracownikowi możliwość wyboru i kontroli, może zwiększać zadowolenie z pracy, ale negatywna elastyczność, oznaczająca tylko pracę dłuższą i w niedogodnych porach, może ten poziom osłabiać.

2.5. Zadowolenie z małżeństwa, czyli ciąg dalszy konsekwencji wielopracy

Zadowolenie z małżeństwa to druga zmienna ważna dla konfliktu, pozytywnego promieniowania praca-rodzina oraz równowagi między życiem osobistym i zawodowym zarówno w relacji krzyżowej (to konflikt P-R wpływa na satysfakcję z rodziny, małżeństwa), jak i w relacji nie-krzyżowej (tym razem konflikt R-P posiada kluczowe znaczenie dla zadowolenia z małżeństwa). Podobnie jak zadowolenie z pracy, poziom zadowolenia z małżeństwa stanowi w modelu wielopracy jej wypadkową i tak jak zmieniały się poglądy na zadowolenie z pracy, tak ewoluowało podejście do zadowolenia z małżeństwa.

Historyczna retrospekcja ujawnia, że w XI w. małżeństwo było traktowane jako instytucja boska, ale już w XVII w. głównymi powodami wstępowania w związek były motywy polityczne, ekonomiczne lub społeczne. Instytucja małżeńska stanowiła wówczas gwarancję przetrwania jednostki i rodziny. Dopiero 100 lat później istotną rolę w wyborze partnera zaczęła odgrywać miłość (afektywny indywidualizm), a małżeństwo stało się czymś więcej aniżeli tylko społecznym ustaleniem, stało się „zaangażowaniem we dwoje" (Rostowski, 1987). Ta koncepcja małżeństwa przetrwała aż do współczesności, mniej więcej do połowy XX w., ponieważ w drugiej połowie XX w. pojawiły się różne odmiany związków interpersonalnych (związki kohabitacyjne, związki homoseksualne), niemające odniesienia w historii małżeństwa (Rostowski, 2009).

Pisząc o małżeństwie, a nie rodzinie, chciałabym podkreślić, że małżeństwo jest podsystemem, który działa w obrębie systemu rodziny. Najważniejszymi uczestnikami tego podsystemu są współmałżonkowie, pomiędzy którymi zachodzą procesy interakcji i komunikacji. To właśnie dzięki wzajemnej wymianie informacji, małżeństwo, jak również ocena zadowolenia z niego, podlega ciągłym zmianom. J. Rostowski (2009) wymienił cztery cechy związku małżeńskiego: 1) jest to mała grupa społeczna; 2) sukces związku zależy od psychologicznych i fizycznych właściwości małżonków; 3) zarówno związek, jak i małżonkowie zmieniają się w miarę upływu czasu; 4) każdy związek funkcjonuje w określonym kontekście społecznym, co implikuje dla obojga lub jednego z małżonków szereg zadań i ról. Wynika z tego, że małżeństwo jest umową prawną, która dla małżonków oraz ich dzieci wskazuje na określone prawa i obowiązki (Janicka i Niebrzydowski, 1994). Powyższa definicja, typowa dla ujęcia socjologicznego, podkreśla przede wszystkim jego relacyjny i instytucjonalny charakter. Należy jednak pamiętać, że małżeństwo to coś więcej niż kontrakt, to jedność dwóch osób, jedność celów, działań, a przede wszystkim jedność uczuć (Liberska i Matuszewska, 2001). Na wspólnotowy i systemowy charakter małżeństwa wskazywały m.in. M. Braun-Gałkowska (1992), H. Liberska i M. Matuszewska (2001) czy A. Kotlarska-Michalska (1998). To dowodzi, że analizując istotę małżeństwa, na-

leży wziąć pod uwagę nie tylko jego formalny, ale przede wszystkim relacyjny charakter.

Współczesne związki małżeńskie nie tylko różnią się od tradycyjnych (mąż jest głową rodziny, a kobieta prowadzi dom – tradycyjna ideologia roli płci), ale także ulegają stopniowemu przeobrażeniu. Zmiana dotyczy pozycji kobiet i mężczyzn w małżeństwie, i w samym społeczeństwie. F. Adamski (1982) pisał o matriarchacie ery industrialnej, ponieważ odpowiedzialność mężczyzn sprowadza się głównie do sfery materialnej, natomiast kobieta jest zmuszona do podjęcia wielu ról, również takich, które kiedyś były realizowane przez męża i ojca. To powoduje, że kobieta staje się centralną postacią w rodzinie i może doświadczać silniejszego konfliktu między życiem zawodowym i osobistym. Ponadto sugeruje, że role związane z płcią nie są już tak jasno określone, jak w tradycyjnym modelu małżeństwa, ale ewoluują w kierunku partnerstwa, egalitaryzmu i demokracji, a może matriarchatu i otwartości…?

W problematyce małżeństwa ważne miejsce zajmuje zagadnienie jego trwałości i jakości. Kwestia ta opisywana jest z wykorzystaniem wielu różnych terminów. H. Sęk (1985) nadmieniała o sukcesie małżeńskim, J. Rostowski (1987) o doborze małżeńskim, M. Braun-Gałkowska (1992) o powodzeniu małżeństwa, I. Janicka i L. Niebrzydowski (1994) o zadowoleniu, satysfakcji i szczęściu małżeńskim. Mimo rozbieżności terminologicznych, wszyscy wymienieni badacze dochodzą do wspólnego wniosku, że dobrane, zadowolone małżeństwo, które odniosło sukces, powodzenie, doświadcza szczęścia płynącego tak z faktu bycia razem, jak i z faktu posiadania partnera. Nie istnieją związki małżeńskie, które byłyby absolutnie szczęśliwe. Szczęśliwe małżeństwo to takie, w którym małżonkowie mają na swoim „małżeńskim koncie" więcej pozytywnych aniżeli negatywnych doświadczeń (Liberska i Matuszewska, 2001).

Zadowolenie z małżeństwa prowokuje temat jego kryteriów. Próby ich uporządkowania podjęła się m.in. M. Braun-Gałkowska (1992), wyróżniając wewnętrzne czynniki powodzenia w małżeństwie, takie jak na przykład osobowość partnerów, procesy komunikacji między małżonkami oraz zewnętrzne reprezentowane np. przez sytuację materialną czy rodzinną małżonków. Nie jest to jedyny podział kryteriów zadowolenia bądź niezadowolenia z małżeństwa. D.E. Papalia i S.W. Olds (1986) wyliczali bowiem pochodzenie społeczne, wiek małżonków, dojrzałość emocjonalną, religię, społeczne dziedzictwo, które ich zdaniem determinował poziom szczęścia w związkach ich dzieci.

W tym miejscu chciałabym jednak powrócić do komunikacji interpersonalnej, która jest traktowana jako jeden z najważniejszych wyznaczników jakości relacji między partnerami, a zwłaszcza łączącej ich więzi uczuciowej. Na pytanie dlaczego, M. Braun-Gałkowska (1980) czy B. Harwas-Napierała (2006) stwierdziły, że skuteczna komunikacja kształtuje więzi małżeńskie, umożliwia poznanie potrzeb partnera, stwarza warunki dopasowania własnego zachowania do oczekiwań drugiej strony. Wzajemne zaufanie i odczuwana intymność oraz sympatia sprzyjają

„odsłanianiu się", czyli procesowi komunikacji w podsystemie małżeńskim. W parach szczęśliwych częściej daje się zauważyć występowanie niewerbalnych pozytywnych komunikatów, pozytywnych emocji oraz doświadczanie wysokiego stopnia zaangażowania w związek. W parach niezadowolonych z małżeństwa obserwuje się skłonność do odbierania komunikatów partnera jako bardziej negatywnych niż było to w zamierzeniu nadawcy. Występuje ponadto tendencja do kontrolowania i deprecjonowania małżonka/małżonki. Z tego względu do opisu zadowolenia z małżeństwa postanowiłam odwołać się do koncepcji komunikacji małżeńskiej autorstwa M. Kaźmierczak i M. Plopy (2005) oraz ogólnego zadowolenia ze związku w postaci skali jednopozycyjnej. Komunikacja małżeńska może być opisywana co najmniej na dwa sposoby: jako dominujący styl porozumiewania się między partnerami lub jako treściowy aspekt komunikacji wraz ze zmianami w cyklu życia małżeństwa (Harwas-Napierała, 2006). M. Kaźmierczak i M. Plopa (2005), charakteryzując komunikację małżeńską, korzystali z pierwszego podejścia, czyli wprowadzili pojęcie stylu konwersacyjnego. Jest to wyjątkowy sposób przekazywania, kodowania i interpretowania wiadomości. Jego wymiarami jest bezpośredniość – pośredniość wraz z zakresem przejawianej ekspresji emocjonalnej. Osoby, które komunikują się bezpośrednio, mówią prosto w oczy, co myślą i czują, nawet gdyby miało to być bolesne dla drugiej strony. Drugim wymiarem w pewnym stopniu nawiązującym do bezpośredniości – pośredniości jest otwartość (samoujawnianie się) – brak otwartości, a jego przejawem jest ukrywanie lub ujawnianie własnych myśli i uczuć. Kolejnym elementem stylu konwersacyjnego jest zgodność – niezgodność, kiedy różne poziomy komunikacji (np. komunikacja werbalna – komunikacja niewerbalna) przenoszą identyczne znaczenie. M. Kaźmierczak i M. Plopa (2005) podkreślali, że nie występują całkowicie dobre lub złe style konwersacyjne, a podstawowym zadaniem małżonków jest wybranie takiego sposobu porozumiewania się, który będzie wspierał wzajemne zrozumienie oraz uczucie intymności. W związku z tym wyróżnili w relacji małżeńskiej: 1) komunikację wspierającą, która sprowadza się do okazywania szacunku i zainteresowania partnerowi, troski przejawianej w sytuacjach codziennych oraz aktywnego udziału w procesie rozwiązywania problemów; 2) komunikację zaangażowaną, opartą na wzajemnym zrozumieniu i bliskości, podkreślaną wysoką oceną atrakcyjności partnera; 3) komunikację deprecjonującą, agresywną wobec partnera, bazującą na chęci dominacji i kontroli jego działań. Po przebadaniu 105 par małżeńskich M. Kaźmierczak i M. Plopa (2005) uzyskali wśród kobiet i mężczyzn potwierdzenie związku między postrzeganym wsparciem i zaangażowaniem a zadowoleniem ze związku oraz deprecjonowaniem partnera a brakiem zadowolenia z małżeństwa.

Oczywiście rodzi się pytanie, w jaki sposób praca dla więcej niż jednego pracodawcy będzie wpływała na zadowolenie z małżeństwa określane przez pryzmat komunikacji zaangażowanej oraz ogólnego zadowolenia ze związku w postaci skali jednopozycyjnej. Tak jak przedstawiałam to w odniesieniu do zadowolenia z pracy, wielopraca utożsamiana z elastycznością pozytywną, autonomią i kon-

trolą, obniżająca poziom konfliktu między życiem zawodowym i osobistym może pozytywnie wpływać na zadowolenie z małżeństwa. Podejmowanie drugiej pracy, będącej źródłem dodatkowego wynagrodzenia, również dodatnio koreluje z jakością i stabilnością małżeństwa (Barnett i Hyde, 2001). Z drugiej strony nadmiar pracy prowadzi do zmęczenia, niezadowolenia, a nawet wyczerpania, co przekłada się na mniejszą gotowość jednostki do integrowania ról zawodowych i rodzinnych oraz obniża poziom zadowolenia z małżeństwa (Frone, Yardley i Markel, 1997; Parasuraman, Greenhaus i Granrose, 1992). Wynika z tego, że nie tyle wielopraca, ale sposób jej realizowania może istotnie modyfikować zadowolenie ze związku, a ponieważ wypadkową zadowolenia z małżeństwa i z pracy w ujęciu transakcyjnym i w modelu zintegrowanym jest zadowolenie z życia, w rozdziale trzecim będę rozpatrywała związki między wielością ról a satysfakcją z życia. O tym, jak ważna jest to zmienna, świadczą dane, z których wynika, że konflikt praca-rodzina jest czasami zastępowany określeniem konfliktu praca-życie (Rostowska, 2009b).

2.6. Podsumowanie

Tematem przewodnim powyższego rozdziału były konsekwencje wielopracy w postaci: 1) relacji między życiem osobistym i zawodowym, 2) poziomu zadowolenia z pracy w wymiarze poznawczym oraz 3) poziomu zadowolenia z małżeństwa. Ich wybór wynikał z aplikowanego modelu M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda. W badaniach odwołuję się do dwóch perspektyw teoretycznych w procesie analizy wzajemnego oddziaływania pracy i rodziny: a) perspektywy oddziaływań negatywnych, badając konflikt i negatywne promieniowanie P-R i R-P, oraz b) perspektywy oddziaływań pozytywnych, analizując pozytywne promieniowanie P-R i R-P, a także odnosząc się do równowagi P-R i R-P. Podejście to, najbliższe ujęciu systemowemu, podkreśla, że wielość ról jest zjawiskiem złożonym i może prowadzić do różnych następstw. Kolejna kwestia odnosiła się już do zależności, które mogą wystąpić między poszczególnymi konsekwencjami wielopracy, czy zachodzi pomiędzy nimi zależność krzyżowa czy też nie-krzyżowa. Ostatecznie opowiadam się za relacją krzyżową widoczną w modelu zintegrowanym, w którym wymagania w rodzinie nasilają konflikt R-P, co przekłada się na poziom satysfakcji z pracy, zaś wymagania w pracy wpływają na natężenie konfliktu P-R i zadowolenie z rodziny, z kolei wypadkową poznawczego zadowolenia z pracy i z rodziny jest zadowolenie z życia (czwarta konsekwencja wielopracy będąca przedmiotem rozważań rozdziału trzeciego).

Rozdział 3

Poznawczy aspekt zadowolenia z życia a wielopraca

W styczniu 2009 r. CBOS opublikował interesujące zestawienie opinii Polaków o ich poziomie zadowolenia z życia, porównując ostatnie czternaście lat. Ogólny wniosek brzmiał – w latach 1994–2008 samopoczucie Polaków poprawiło się, przybyło osób zadowolonych, a ubyło niezadowolonych i przeciętnie zadowolonych. Diagnoza warunków i jakości życia Polaków, przeprowadzona na przełomie marca i kwietnia 2011 r., potwierdziła te pozytywne trendy. Z badań realizowanych od 2000 r. pod kierunkiem J. Czapińskiego wynika, że dobrostan psychiczny uległ znaczącej poprawie i zmiana ta nie jest wyłącznie zmianą pokoleniową, gdyż wystąpiła u tych samych osób (www.diagnoza.com, luty 2012).

Z jakich obszarów swojego życia Polacy są najbardziej zadowoleni? 91% badanych na pierwszym miejscu wskazało na zadowolenie z dzieci, 82% na zadowolenie z małżeństwa, 76% na zadowolenie z miejsca zamieszkania, a 61% na zadowolenie z przebiegu pracy zawodowej (CBOS, 2012). Powyższe wyniki tylko potwierdzają, dlaczego zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa oraz rodziny, już od lat 50. XX w., stanowią główne obszary analiz w ramach zadowolenia z życia. Biorąc pod uwagę cel badań niniejszego opracowania, w poszczególnych podrozdziałach będę chciała wyjaśnić znaczenie pojęcia zadowolenia z życia, satysfakcji z życia, przedstawić modele oraz czynniki, które mogą zadowolenie i satysfakcję warunkować, włączając w to teoretyczne wprowadzenie również wielopracę.

3.1. Zadowolenie i satysfakcja z życia – wyjaśnienie terminów

Nauki społeczne obfitują w bogactwo terminologiczno-definicyjne związane z zadowoleniem z życia. Niektórzy badacze poddawali analizie szczęście (np. J. Czapiński, 1992), inni jakość życia (np. K. De Walden-Gałuszko, 1994), jeszcze

inni posługiwali się pojęciem dobrostanu psychicznego (np. E. Diener, R.E. Lucas i S. Oishi, 2002) czy też satysfakcji z życia (np. D.C. Shin i D.M. Johnson, 1978). M. Argyle (1987) opisywał zadowolenie z życia jako synonim szczęścia będący wypadkową doświadczanych emocji pozytywnych, ich częstości i intensywności. R. Veenhoven (1991) określał zadowolenie z życia w kategoriach pozytywnej ogólnej oceny formułowanej przez jednostkę. D.C. Shin i D.M. Johnson (1978), na których powołują się E. Diener, R.A. Emmons, R.J. Larsen oraz S. Griffin (1985), również definiowali zadowolenie z życia jako ogólną ocenę jakości życia w odniesieniu do wybranych przez osobę kryteriów. Dla J. Czapińskiego (1992) zadowolenie z życia oznaczało przeprowadzanie na poziomie poznawczym i/lub emocjonalnym bilansu życia. Z tego przeglądu wyłania się tendencja do badania dwóch komponentów zadowolenia z życia – jak dobrze jednostka czuje się ze swoim życiem (poczucie szczęścia) oraz co o nim myśli, jak je ocenia, biorąc pod uwagę poziom zaspokojenia pragnień i aspiracji (poziom satysfakcji z życia). W niektórych analizach uwzględniane są te dwa aspekty zadowolenia z życia, ale w literaturze przedmiotu nie ma zgody na to, jak ostatecznie badać jego stronę emocjonalną (Zalewska, 2003). E. Diener, E. Sandvik i W. Pavot (1991) opowiadali się za jednowymiarowym pomiarem samopoczucia, D. Watson i A. Tellegen (1985) postulowali badanie afektu pozytywnego i negatywnego, J.A. Russell i J.M. Carroll (1999) wskazywali na konieczność opisu typowego nastroju i jego zmienności, zaś U. Schimmack i A. Grob (2000) dowodzili, że emocjonalny składnik postawy wobec życia powinien być diagnozowany w oparciu o trzy wymiary: przyjemność – przykrość, napięcie – relaksację, ożywienie – zmęczenie.

Ostatecznie w tej pracy odwołam się do pomiaru zadowolenia z życia w odniesieniu do oceny formułowanej w oparciu o procesy poznawcze, czyli satysfakcji z życia. E. Diener, R.A. Emmons, R.J. Larsen oraz S. Griffin (1985), autorzy podejścia, które zostało przyjęte w prowadzonych badaniach, utrzymywali, że satysfakcja z życia dotyczy poczucia zadowolenia z warunków i własnych osiągnięć, czyli jest wynikiem porównania własnej sytuacji z ustalonymi przez siebie, a nie przez badaczy, standardami. Wymienieni autorzy utożsamiali zadowolenie z satysfakcją z życia, traktując pojęcie dobrostanu psychicznego jako nadrzędne w odniesieniu do afektu pozytywnego, afektu negatywnego i zadowolenia z życia w znaczeniu satysfakcji z życia (por. E. Diener, R.E. Lucas i S. Oishi, 2002). Wiedziona potrzebą zachowania spójności terminologicznej w obrębie takich pojęć, jak zadowolenie z życia i zadowolenie z pracy będę rozgraniczała konstrukt zadowolenia z życia i satysfakcji z życia, utożsamiając zadowolenie z poczuciem dobrostanu psychicznego, jakości życia, satysfakcję z poznawczym aspektem zadowolenia z życia, zaś szczęście z jego składnikiem emocjonalnym (Zalewska, 2003).

3.2. Wybrane koncepcje zadowolenia i satysfakcji z życia

Na czym polega dobre życie? Co determinuje nasze szczęście i poziom satysfakcji? Według Arystypa z Cyreny, żyjącego w IV w. p.n.e. ucznia Sokratesa, była to zmysłowa przyjemność. Dla współczesnych zwolenników orientacji hedonistycznej, w tym J. Benthama i innych utylitarystów, była to nie tyle sensualna strona życia, ile bilans przyjemności i przykrości oraz poziom zaspokojenia potrzeb i osiągnięcia celów. Z kolei dla Arystotelesa szczęście oznaczało życie zgodne z naturalnymi potrzebami i cnotami, zgodne z prawdziwym Ja, czyli dajmonem, który miał prowadzić do samorealizacji.

Od czasów podejścia hedonistycznego i eudajmonistycznego sformułowano wiele koncepcji zadowolenia, jakości życia, satysfakcji z życia i szczęścia. E. Diener, R.E. Lucas i S. Oishi (2002) podjęli próbę kategoryzacji tych podejść, w efekcie wyróżniając: a) teorie predyspozycji genetycznych i osobowościowych, b) teorie zaspokojenia potrzeb i osiągania celów oraz c) teorie procesu lub działania. Podobny podział zaproponowała T. Rostowska (2009a), wskazując na ujęcie normatywne (jakość życia dotyczy stopnia zaspokojenia podstawowych potrzeb człowieka), ujęcie procesualne (jakość życia pojawia się w wyniku oceny przez człowieka różnych zdarzeń), ujęcie interakcyjne (jakość życia jest interakcją subiektywnych ocen jakości życia oraz obiektywnych warunków, właściwości jednostek i zbiorowości).

Wracając do klasyfikacji E. Dienera, R.E. Lucasa i S. Oishi (2002), teoria genetyczna zakłada, że różne aspekty dobrostanu, zadowolenia z życia są zdeterminowane biologicznie. Największym zwolennikiem tego podejścia był D. Lykken (1999). Jego zdaniem emocjonalny poziom zadowolenia z życia jest prawie w całości warunkowany genami. W przeciwieństwie jednak do „genów wzrostu", „geny szczęścia" działają interakcyjnie, a nie addytywnie. Nie wszyscy wykorzystują swój potencjał, ponieważ dziedziczymy jedynie pewien możliwy zakres, który w różnym stopniu jest osiągany dzięki uwarunkowaniom fenotypowym. Na przykład – wydłużanie średniej życia wiąże się nie tylko z genami, ale również z ich interakcją ze stylem życia, dostępem do opieki zdrowotnej. O udziale czynników genetycznych w kształtowaniu poczucia szczęścia, zadowolenia z życia świadczą również związki z cechami temperamentu, które mają silny genetyczny rodowód. Otrzymane wyniki wskazują na pozytywny związek zadowolenia z życia z ekstrawersją, natomiast negatywny z neurotyzmem (Argyle i Martin, 1991; Furnham i Cheng, 1999). Podejście genetyczne i osobowościowe uzupełnia koncepcja „szczęśliwego" atraktora (reprezentowana np. przez teorię dynamicznej równowagi B. Headeya i A. Wearinga oraz cebulową teorię szczęścia J. Czapińskiego). Atraktor sprawia, że właściwy potencjalny poziom zadowolenia z życia jest osiągany lub przynajmniej minimalizowane są

odstępstwa od niego. Osoba z silnym „szczęśliwym" atraktorem po traumatycznych zdarzeniach będzie w stanie po upływie czasu powrócić do odczuwania przyjemności i radości, natomiast osoba ze słabym atraktorem poprawi swój emocjonalny stosunek do świata tylko na drodze farmakologicznej. W teorii dynamicznej równowagi występuje założenie, że stałe cechy determinują wyjściowy stan zadowolenia z życia. Wprawdzie sytuacje, z którymi człowiek ma do czynienia w przebiegu życia, mogą oddalać go lub przybliżać do poziomu bazowego, ale jego dobrostan psychiczny w zasadzie pozostaje bez zmian. W cebulowej teorii szczęścia J. Czapiński (1992) wyróżnił trzy warstwy dobrostanu psychicznego, najgłębszą – wolę życia, pośrednią – ogólne subiektywne zadowolenie z życia, ogólny dobrostan subiektywny oraz trzecią, najbardziej zewnętrzną – bieżące doświadczenia afektywne oraz satysfakcje cząstkowe. Podstawowym zadaniem atraktora jest przeciwdziałanie obniżaniu się subiektywnego wyrazu woli życia i przywracanie go do poziomu charakterystycznego dla danej osoby. W ten sposób atraktor szczęścia zapobiega obniżaniu się motywacji do działania oraz ochrania zasoby osobiste jednostki.

Druga grupa koncepcji zadowolenia z życia odnosi się do redukcji napięcia wywołanego zaspokojeniem potrzeb biologicznych i psychologicznych oraz osiągnięciem celów. Zaspokojenie potrzeb stanowi kluczową tezą w koncepcji potrzeb R. Veenhovena (1991), dla którego dobrostan psychiczny zależy od bezwzględnego poziomu dochodów. Na poparcie swojej teorii R. Veenhoven przytoczył wyniki badań międzynarodowych, konkludując, że od 25% do 50% wariancji w zakresie dobrostanu psychicznego wyjaśnia bezwzględna wysokość produktu krajowego na mieszkańca. Okazuje się jednak, że podejście R. Veenhovena sprawdza się, ale tylko w odniesieniu do potrzeb, które A. Maslow nazwał potrzebami niższego rzędu, czyli potrzeb fizjologicznych i bezpieczeństwa. Po ich zaspokojeniu zależność między wysokością dochodu a poczuciem szczęścia – emocjonalnym aspektem zadowolenia z życia – zdecydowanie słabnie (E. Diener i C. Diener, 1995). W związku z tym bezzasadne byłoby oczekiwanie ciągłego wzrostu zadowolenia z życia w wyniku poprawy sytuacji ekonomicznej kraju i jego mieszkańców. Oznacza to, że czynnikiem warunkującym jakość życia jest nie tyle zaspokojenie potrzeb, ile różnica między stopniem zaspokojenia a kryterium odniesienia, czyli w tym przypadku chodzi o różnicę między bezwzględną a względną wysokością dochodu. A to już nie jest przedmiotem analiz teorii potrzeb, tylko teorii porównań reprezentowanej przez koncepcję wielorakich rozbieżności A.C. Michalosa (1985). Wzmiankowany autor ideę zbliżania się do celu rozszerzył o odległość od celu i wyznaczonych standardów. Człowiek ocenia swój aktualny poziom zadowolenia z życia, porównując je z następującymi punktami odniesienia: z aspiracjami, z innymi ludźmi, z własną przeszłością, z oczekiwaniami oraz z przekonaniem, na co zasługuje. Jeżeli ocena w zakresie jednego z wymienionych punktów jest pozytywna, dobrostan psychiczny poprawia się, jeżeli jest negatywna, dobrostan pogarsza się. Osoby, którym dobrze się wiedzie, lepiej niż innym, lepiej niż

w przeszłości, lepiej niż by tego oczekiwali, tak jak by tego chcieli i zasługują, doświadczają największego szczęścia, które stanowi emocjonalną stronę zadowolenia z życia. A.C. Michalos uważał, że najważniejszym standardem porównawczym są aspiracje. O ile w latach 90. XX w. można by było polemizować z tym założeniem, przynajmniej wśród polskiej społeczności (Czapiński, 1998), o tyle badania CBOS z grudnia 2011 r. z udziałem 950 ankietowanych empirycznie potwierdziły, że na zadowolenie z życia wpływa przede wszystkim satysfakcja z własnych perspektyw na przyszłość (CBOS, 2012).

Dobrostan psychiczny, który pojawia się jako końcowy efekt zaspokojenia potrzeb i realizowania celów, może być również konsekwencją działania lub procesu (trzecia grupa teorii zadowolenia z życia). Najciekawsza w tej kategorii jest teoria zaangażowania, przepływu M. Csikszentmihalyia (2005). Najwyższy poziom zadowolenia z życia występuje wtedy, gdy osoba podejmuje się realizacji ciekawych zadań, które odpowiadają jej umiejętnościom. M. Csikszentmihalyi nazywał ten stan dopasowania „zaangażowaniem, przepływem" (ang. *flow*). Ludzie chcą robić to, co robią, dla czystej satysfakcji z wykonywania tej czynności. Źródłem satysfakcji, którą autor odróżniał od przyjemności, są ponadto: 1) pozytywne doświadczenia, towarzyszące zadaniom mającym szansę ukończenia, 2) koncentracja związana z jasnymi poleceniami, gwarantującymi informację zwrotną, 3) kontrola własnych zadań, 4) niezwykle silne poczucie jaźni, 5) zmiana poczucia czasu. M. Csikszentmihalyi (2005) dowiódł empirycznie, że ludzie zaangażowani charakteryzują się wysokim poziomem zadowolenia z życia. K.M. Sheldon, R. Ryan i H.T. Reis (1996) także ustalili, iż człowiek jest najszczęśliwszy, gdy podejmuje różne działania ze względu na nie same. Teoretycy aktywności poszukują wyjaśnienia zarówno w redukcji napięcia spowodowanego osiągnięciem celu, ale również w angażowaniu się w interesujące czynności, które mogą być źródłem wielu pozytywnych emocji i dawać poczucie sensu życia (McGregor i Little, 1998).

Koncepcja E. Dienera, R.A. Emmonsa, R.J. Larsena oraz S. Griffina (1985), mająca istotne znaczenie w tym opracowaniu, nawiązuje do teorii zaspokojenia potrzeb i osiągania celów. Satysfakcja z życia pojawia się jako wynik porównania własnej sytuacji z ustalonymi przez jednostkę kryteriami. Oznacza to, że zdaniem autorów badany najlepiej potrafi ocenić zadowolenie z życia, stosując własne kryteria i określając swój stosunek do otaczającego świata. Takie rozumienie satysfakcji z życia jest typowe dla ujęcia psychologicznego, ponieważ poznawcza strona zadowolenia jest analizowana z perspektywy jednostki oraz brane są pod uwagę subiektywne wskaźniki dobrostanu psychicznego (Veenhoven, 1991). Pojawiają się one jako rezultat porównywania tego, co człowiek osiągnął, z tym, co jest dla niego ważne i wartościowe, czyli obok teorii zaspokojenia potrzeb i osiągania celów, mamy jeszcze do czynienia z teorią porównań. Na subiektywność oceny dobrostanu psychicznego zwrócił także uwagę R. Derbis (2000), oddzielając pojęcie jakości życia i poczucia jakości życia. Jego zdaniem pojęcie jakości życia

obejmuje nie tylko przeżycia człowieka, ale również zewnętrzne warunki społeczno-ekonomiczne, natomiast poczucie jakości życia odnosi się już tylko do refleksyjnej oceny różnych obszarów życia. W tych badaniach będę posługiwała się terminem satysfakcji z życia, odnosząc go do kontekstu, poziomu zaspokojenia potrzeb i realizowania celów oraz podejścia psychologicznego.

3.3. Modele zadowolenia i satysfakcji nie tylko z...życia

Istotnym zagadnieniem, dopełniającym rozważania teoretyczne z podrozdziału o wybranych koncepcjach, jest przeprowadzenie analizy uwarunkowań zadowolenia z życia, z pracy i z małżeństwa. Podobieństwo rozumienia tych terminów oraz czynników warunkujących powoduje, że pisząc o modelach zadowolenia, można w odniesieniu do życia, pracy i zadowolenia z małżeństwa wskazywać na cztery modele: czynników środowiskowych, cech osoby, dopasowania osoby i środowiska oraz model trójczynnikowy (Zalewska, 2003).

Model czynników środowiskowych upatruje źródeł zadowolenia we wpływie czynników zewnętrznych, czyli w warunkach życia, doświadczeniach oraz we właściwościach pracy. Do znanych koncepcji czynników środowiskowych zalicza się cebulową teorię szczęścia J. Czapińskiego (1992), opisaną pokrótce w poprzednim podrozdziale. Najgłębsza warstwa – wola życia (atraktor szczęścia) – jest uwarunkowana biologicznie i w najmniejszym stopniu podlega wpływom czynników środowiskowych, warstwa środkowa – ogólne zadowolenie z życia – może już w pewnym stopniu być modyfikowana przez warunki i doświadczenia życiowe, natomiast zewnętrzna warstwa, będąca satysfakcjami cząstkowymi, jest najmniej stabilna i najsilniej ulega wpływom środowiska zewnętrznego. Ogólny dobrostan psychiczny jest więc wypadkową satysfakcji cząstkowych (schemat „dół-góra") i poczucia woli życia (schemat „góra-dół", w którym ogólne zadowolenie z życia decyduje, ile satysfakcji człowiek znajdzie w konkretnych sytuacjach). Cebulowa teoria szczęścia wskazuje ponadto, że od czynników zewnętrznych zależy negatywna zmiana dobrostanu psychicznego, zmiana pozytywna warunkowana jest już czynnikami wewnętrznymi (Czapiński, 2005).

Jeżeli chodzi o środowiskowe modele zadowolenia z pracy, najbardziej popularnymi teoriami w tej grupie jest model witaminowy P. Warra, model charakterystyki pracy J.R. Hackmana i G.R. Oldhama oraz dwuczynnikowa teoria motywacji F. Herzberga. W zaproponowanym przez siebie podejściu P. Warr (1987) porównywał działanie właściwości pracy do wpływu witamin na organizm ludzki, gdzie zarówno niedobór, jak i nadmiar tych substancji może być szkodliwy. Zróżnicowanie pracy, autonomia i kontrola, jasność celów, czyli treść pracy działają na człowieka tak jak witamina A i D (tzn. ich wzrost tylko do pewnego stop-

nia sprzyja jednostce, a przekroczenie tego poziomu może być dla pracownika wręcz niebezpieczne). Z kolei fizyczne warunki pracy, wynagrodzenie, relacje międzyludzkie, pewność zatrudnienia działają analogicznie jak witamina C i E (ich wzrost pozytywnie oddziałuje na pracownika, nadmiar nie jest szkodliwy, ale również nie prowadzi do większych korzyści). Inną teorią środowiskową jest model charakterystyki pracy nazywany również modelem właściwości pracy. Autorzy tego podejścia, J.R. Hackman i G.R. Oldham (1976), wymienili osiowe cechy pracy, takie jak: autonomia pracownika, sprzężenie zwrotne, ważność zadania, możliwość identyfikacji zadania oraz różnorodność. Pozytywne cechy pracy sprawiają, że osoba doświadcza dobrych emocji i przez to bardziej przykłada się do swoich obowiązków. Jest również zadowolona z pracy, aczkolwiek siła jej motywacji i zadowolenia zależy od posiadanej przez nią potrzeby wzrostu. Tylko osoby z silną potrzebą wzrostu (osiągnięć) w większym stopniu ulegają cechom pracy. Z badań prowadzonych w ramach tego podejścia wynika, że ludzie są zadowoleni z pracy, gdy jest ona bardziej zróżnicowana i daje większą swobodę działania (Argyle, 2005; Furnham, 2005). Autonomia i różnorodność, które towarzyszą *pracownikom portfolio*, stanowią więc przesłankę do rozpatrywania wielopracy w kategoriach pozytywnego wpływu na dobrostan psychiczny człowieka. Trzecia koncepcja, początkowo bardzo dobrze przyjęta, to dwuczynnikowa teoria motywacji F. Herzberga (1966). Według F. Herzberga czynniki wywołujące zadowolenie są niezależne od czynników prowadzących do niezadowolenia. Właściwości pracy typu: polityka firmy i jej system administracyjny, nadzór, stosunki międzyludzkie, warunki pracy i płace Herzberg określił mianem czynników higieny. Kiedy są one dostatecznie zaspokojone, pracownicy nie odczuwają niezadowolenia, ale nie oznacza to jeszcze, że są zadowoleni i zmotywowani do pracy. Jeżeli menedżer faktycznie chce zmobilizować swoich pracowników do większej wydajności, efektywności czy skuteczności zawodowej, powinien dążyć do zaspokojenia czynników motywacji związanych nie tyle z warunkami, ile z treścią pracy, takich jak osiągnięcia, uznanie, odpowiedzialność, rozwój osobisty czy możliwość awansu.

Czynniki środowiskowe widoczne są także w modelach warunkujących zadowolenie z małżeństwa. Podział kryteriów powodzenia w małżeństwie na zewnętrzne i wewnętrzne przeprowadziła m.in. M. Braun-Gałkowska (1992). Do zewnętrznych czynników zaliczyła sytuację finansową, mieszkaniową małżonków, oddziaływanie środków masowego przekazu. Znaczenie materialnego standardu życia dla zadowolenia z małżeństwa potwierdziły badania M. Plopy i J. Rostowskiego (2005), z udziałem 651 par małżeńskich, z których wynika, że niski poziom życia istotnie obniża zadowolenie z małżeństwa kobiet i mężczyzn. Na ocenę zadowolenia z małżeństwa wpływa także przeciążenie rolami związanymi z pracą i rodziną. Nadmiar pracy, również wymagania w rodzinie mogą prowadzić do zmęczenia i konfliktu między życiem osobistym i zawodowym zdecydowanie częściej aniżeli pozytywnego promieniowania między tymi sferami (Frone,

Yardley i Markel, 1997; Parasuraman, Greenhaus i Granrose, 1992; Rostowska, 2009b). Obszernie o przyczynach i konsekwencjach konfliktu, pozytywnego promieniowania oraz równowagi praca-rodzina dla zadowolenia z małżeństwa, z pracy oraz z życia piszę w rozdziale drugim.

Kolejną grupę modeli reprezentuje model cech osoby. Chodzi w tym przypadku o związek z cechami osobowości z silnym genetycznym rodowodem. Dane z badań M. Argyle'a i M. Martina (1991) czy A. Furnhama i H. Chenga (1999) wskazywały na pozytywny wpływ ekstrawersji oraz negatywny neurotyzmu na zadowolenie z życia. Interesujące wyniki uzyskali K.M. DeNeve i H. Cooper (1998), przeprowadzając metaanalizę opartą na 197 badaniach z wykorzystaniem związków 137 cech osobowości z dobrostanem psychicznym. Wszystkie szczegółowe cechy podzieli na ogólne kategorie, odpowiadające modelowi Wielkiej Piątki. Przeciętny współczynnik korelacji 137 cech z różnymi wskaźnikami zadowolenia z życia wyniósł 0,19. Najsilniejszy związek odnotowano w odniesieniu do neurotyczności ($r = -0{,}22$) i sumienności ($r = 0{,}21$), najsłabszy w odniesieniu do otwartości na doświadczenia ($r = 0{,}11$). Zaskakująco słabe korelacje wystąpiły pomiędzy ekstrawersją i dobrostanem psychicznym ($r = 0{,}17$). Kolejne analizy P.S. Schmutte i C.D. Ryff (1997) również potwierdziły, że niezależnie od pomiaru zadowolenie z życia jest silnie warunkowane cechami osobowości, silniej niż obiektywnymi warunkami życia.

Z satysfakcją z pracy, z kolei, pozostają w związku dwie cechy osobowości – umiejscowienie kontroli oraz poczucie alienacji. Bardziej zadowoleni z pracy są pracownicy z mniejszym poczuciem alienacji oraz wewnętrznym LOC (Stout, Slocum i Cron, 1987). S.D. Bluen, J. Barling i W. Burns (1990) wymienili jeszcze dwa korelaty poznawczej strony zadowolenia z pracy: dążenie do osiągnięć (dodatnio skorelowane z satysfakcją z pracy) oraz niecierpliwość/łatwość irytowania się (ujemnie związane z satysfakcją z pracy). Natomiast A. Zalewska (2003, 2004) akcentowała znaczenie reaktywności w rozumieniu Transakcyjnego Modelu Temperamentu (Eliasz, 1990) w kształtowaniu zadowolenia z pracy. W nowym miejscu pracy osoby niskoreaktywne przejawiają w porównaniu z osobami wysokoreaktywnymi mniejszą zmienność nastroju i słabsze nasilenie emocji negatywnych. Oznacza to, że reaktywność wpływa na poziom zadowolenia emocjonalnego, ale nie modyfikuje poziomu zadowolenia poznawczego, który jest determinowany przez aktywność (Zalewska, 2003, 2004). Prawdopodobnie aktywność ułatwia otrzymywanie korzyści niematerialnych i materialnych z wykonywanej pracy, co może w efekcie wzmacniać satysfakcję z pracy.

Analizując osobowościowe korelaty zadowolenia z małżeństwa, M. Plopa i J. Rostowski (2005) poddali badaniu ponownie neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenia, ugodowość i sumienność. Niezadowolone ze związku kobiety oraz niezadowoleni mężczyźni byli bardziej neurotyczni, mniej ekstrawertywni, mniej ugodowi i sumienni. Wymiar otwartości na doświadczenie tak jak pozostawał mało istotny dla ogólnego dobrostanu psychicznego, tak również

nie różnicował osób zadowolonych i niezadowolonych z małżeństwa. Bardzo ciekawe analizy przeprowadziła E. Mandal (2000), pytając m.in. o związek poczucia szczęścia małżeńskiego z tożsamością płciową. Dla kobiet najkorzystniejsza z perspektywy zadowolenia ze związku okazała się androgynia psychiczna, dająca możliwość elastycznego przechodzenia z orientacji emocjonalno-społecznej na orientację instrumentalną. U mężczyzn z poczuciem szczęścia małżeńskiego dodatnio korelowała kobiecość, co E. Mandal tłumaczyła oczekiwaniami współczesnych kobiet wobec mężczyzn w zakresie wsparcia emocjonalnego i empatii.

Trzeci model zadowolenia jest to model dopasowania osoby i środowiska. W ramach tego podejścia ludzie żyjący w porównywalnych warunkach mogą różnić się poziomem doświadczanego zadowolenia z życia, bowiem wpływ czynników zewnętrznych jest modyfikowany przez znaczenie, jakie przypisuje im jednostka. Otwarta przestrzeń, zmiana miejsca zamieszkania zwiększają zadowolenie z życia i z pracy, ale tylko ekstrawertyków. Pominięcie tej cechy powoduje, że konkretne rozwiązania środowiskowe tracą na znaczeniu (Furnham, 1991). Jest to widoczne w prezentowanych wcześniej koncepcjach kontekstowych, np. w teorii wielorakich rozbieżności A.C. Michalosa (1985), w której człowiek ocenia swój aktualny poziom zadowolenia z życia, odwołując się do następujących kryteriów odniesienia: aspiracji, innych ludzi, własnej przeszłości, oczekiwań i przekonań, na co się zasługuje. Ludzie szczęśliwi bardziej cenią dobre relacje społeczne, posiadają większe poczucie własnej wartości oraz większy optymizm, co sugeruje udział czynnika środowiskowego, który wchodzi w interakcję z cechami osobowości (Argyle i Martin, 1991; Furnham i Cheng, 1999).

W kontekście pracy model dopasowania osoby do środowiska odnosi się do zadowolenia wynikającego ze zgodności oczekiwań i zdolności osoby z wymaganiami danego stanowiska pracy. Badacze piszą o przystosowaniu, dostosowaniu, odpowiedniości, indywidualno-środowiskowym dopasowaniu czy też o dopasowaniu zawodowym. Pierwsze badania nad dopasowaniem osób do środowiska pracy pojawiły się już w latach 40. XX w., ale dopiero w latach 50. XX w. podjęto próbę włączenia w koncepcję przystosowania zawodowego dwóch komplementarnych względem siebie zagadnień – przydatności zawodowej i zadowolenia z pracy (Borucki, 1977). Według R. Van Harrisona (1987) można mówić o dwóch rodzajach dopasowania zawodowego: dopasowaniu instrumentalnym, które określa poziom zgodności pomiędzy możliwościami i uzdolnieniami osoby a wymaganiami pracy, oraz dopasowaniu motywacyjnym, które odnosi się do stopnia, w jakim środowisko pracy zaspokaja potrzeby jednostki, dostarczając jej odpowiednich gratyfikacji.

Jedną z bardziej znanych teorii psychologicznych, wykorzystującą zagadnienie dopasowania osoby i środowiska, jest teoria J. Hollanda. Podstawę stanowią cztery założenia odnoszące się do istoty typów osobowości i środowisk pracy: 1) Istnieje sześć głównych typów osobowości tzw. „modalnych orientacji personalnych". Jest to typ realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsię-

biorczy i konwencjonalny, które tworzą model heksagonalny. Ludzie posiadają cechy każdego typu, ale występują one hierarchicznie w malejącym natężeniu. 2) Analogicznie do sześciu kategorii osobowości wyróżnia się sześć rodzajów środowisk: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze oraz konwencjonalne. Środowisko zawodowe tworzą ludzie o określonym typie osobowości, struktury społeczne, właściwości fizyczne oraz wymagania zawodowe. Zatem określone środowisko „przyciąga" dany typ osobowości. 3) Ludzie szukają takiego środowiska pracy, w którym będą mieli możliwość wykorzystania swoich kompetencji i umiejętności, które zapewni im możliwość wyrażania swoich wartości, cech charakteru i będzie zgodne z percepcją własnego Ja. 4) W wyniku tej relacji osoba może posiadać określony poziom kompetencji, przejawiać zachowania społeczne, zdobywać osiągnięcia zawodowe lub przeciwnie – zmieniać pracę.

Poza opisanymi powyżej czterema założeniami, J. Holland (1997) uzupełnił swoją teorię o dodatkowe twierdzenia, odnoszące się do czynników, które mogą wpływać na jakość relacji jednostka-środowisko. Nazwał je odpowiednio: spójnością, zróżnicowaniem, tożsamością i zgodnością. Spójność to siła związku pomiędzy elementami we wzorcu osobowości lub w modelach środowiska pracy. Kolejny czynnik, zróżnicowanie, dotyczy już stopnia, w jakim osoba lub środowisko są wyraźnie określone. Dobrze zróżnicowany profil odznacza się istotnym podobieństwem do jednego lub dwóch typów osobowości, natomiast niewielkim podobieństwem do pozostałych typów. Podobnie jak w dobrze zróżnicowanym środowisku, w którym przeważają osoby jednego typu, natomiast w niezróżnicowanym występują osoby odpowiadające wszystkim sześciu typom osobowości. Trzeci wyznacznik w heksagonalnym modelu Hollanda, tożsamość, definiowana jest za pomocą jasnego i stabilnego obrazu celów, uzdolnień i zainteresowań osoby, ewentualnie wyraźnie sprecyzowanych zadań środowiska pracy. Ostatnim czynnikiem jest zgodność (inaczej zbieżność). Odnosi się ona do odległości pomiędzy typem osobowości a typem zawodu i stanowi ważny przejaw dopasowania instrumentalnego. J. Holland wyróżnił cztery stopnie zgodności: 1) najwyższy, np. między typem realistycznym i środowiskiem realistycznym, 2) drugi, np. między typem realistycznym a środowiskiem badawczym i konwencjonalnym, 3) trzeci, np. między typem realistycznym a środowiskiem artystycznym i przedsiębiorczym, 4) czwarty, np. między typem realistycznym i środowiskiem społecznym. Osoby silnie dopasowane do zawodu ujawniają przyjemne zaangażowanie, są aktywne, podekscytowane, pełne entuzjazmu, bardziej poznawczo zadowolone z pracy (z kolegów, z przełożonych, z treści pracy, z warunków pracy, z organizacji i kierownictwa oraz z perspektyw rozwoju) (Lipińska-Grobelny i Głowacka, 2009).

Model dopasowania osoby do środowiska występuje we wspomnianym już wcześniej podejściu M. Braun-Gałkowskiej (1992), która dokonała podziału warunków powodzenia w małżeństwie na wewnętrzne i zewnętrzne, jednocześnie uznając prymat czynników wewnętrznych. Te ostatnie M. Braun-Gałkowska upo-

rządkowała według kryterium dynamiki (działające przed i po zawarciu związku małżeńskiego) oraz relacyjności (jednostkowe i interakcyjne). Dynamiczne korelaty zadowolenia z małżeństwa, działające przed zawarciem związku, odnoszą się do dojrzałości biologicznej, społecznej, psychoseksualnej, osobowości i motywacji do małżeństwa oraz wyboru małżonka. Cechy osobowości małżonków, ich sposób porozumiewania się i wyrażania emocji warunkują dynamikę związku, ale już po zawarciu małżeństwa. Wymienione czynniki zostały jeszcze podzielone – według kryterium relacyjności – na jednostkowe (są to cechy osobowości męża i żony, ich atrakcyjność fizyczna, postawy, zainteresowania, dojrzałość psychiczna) oraz interakcyjne (wzajemne oddziaływanie na siebie emocji, postaw i oczekiwań, przebiegające na drodze komunikacji między małżonkami, dopasowania seksualnego oraz kontaktów z innymi członkami rodziny).

Transakcyjny model zadowolenia z życia, o istotnym znaczeniu w tej pracy, uwzględnia wszystkie trzy determinanty zadowolenia – cechy środowiska pracy, właściwości pracownika oraz dopasowanie osoby do środowiska. Za prekursorów modelu trójczynnikowego uznaje się B. Headeya i A. Wearinga (1991), którzy pisali o wpływie zasobów jednostki (cech demograficznych, cech osobowości) oraz zdarzeń życiowych na zadowolenie z życia, podkreślając szczególną rolę właściwości osoby. W kontekście pracy ujęcie trójczynnikowe zastosował A.P. Brief (1998), przypisując priorytetowe znaczenie cechom osobowości pracownika, które nie tylko warunkują poziom zadowolenia z pracy, ale także determinują sposób postrzegania i interpretowania warunków pracy oraz ocenę dopasowania do nich. W kontekście środowiska rodzinnego interesującą próbę przygotowania systemowego modelu badań nad rodziną podjął G.H. Stamp (2004). Powyższy model obejmuje kilka powiązanych i wzajemnie na siebie działających składników. Centralną pozycję zajmuje życie rodzinne, wokół którego grupują się: substancja (członkowie systemu rodziny, ich interakcja i komunikacja), forma (sposób funkcjonowania systemu, doświadczenia i poziom aktywności członków rodziny), przestrzeń (warunki środowiska zewnętrznego, kontekst, kultura, sieć powiązań) i czas (proces zmian i przeobrażeń rodziny).

Nawiązując do podejścia A.P. Briefa (1998), A. Zalewska (2003) zaproponowała transakcyjny model jakości życia pracowników. Jakość życia jest analizowana z perspektywy psychologicznej i są uwzględniane dwa jej poziomy: ogólne zadowolenie z życia oraz zadowolenie z jego wybranych obszarów (w tym opracowaniu badane jest poznawcze zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa). Podstawę do oceny poczucia jakości życia stanowią procesy przypisywania wartości określonym zdarzeniom i obiektom, które są wyrażane z wykorzystaniem aspektu emocjonalnego i poznawczego. W transakcyjnym modelu jakości życia zakłada się, że każdy jej obszar stanowi podsystem ogólnego systemu jakości życia, a jakość życia jest składową systemu „osoba", podrzędnego wobec najszerszego systemu „osoba-środowisko". Każda sfera jakości życia oraz oceny dotyczące poszczególnych sfer są ze sobą powiązane i mogą wzajemnie oddziaływać

(schemat „dół-góra" oraz schemat „góra-dół"). Pomiędzy zadowoleniem z życia, z pracy i z małżeństwa może zachodzić związek negatywny (hipoteza kompensacji, niezadowolenie z jednej sfery będzie kompensowane zadowoleniem z innej sfery), związek pozytywny (hipoteza promieniowania, zadowolenie z jednej sfery „rozlewa się" na pozostałe obszary) lub brak związku (hipoteza segmentacji, zakładająca odrębność różnych sfer, co nie jest zgodne z transakcyjnym modelem jakości życia) (Zalewska, 2003). W tym opracowaniu postanowiłam sprawdzić, czy wielopraca, między innymi autonomia, kontrola i wsparcie, które mogą jej towarzyszyć, stanowi szansę czy też zagrożenie dla relacji pomiędzy sferą zawodową i pozazawodową – hipoteza konfliktu oraz promieniowania pomiędzy pracą i rodziną oraz rodziną i pracą, a także, w jaki sposób te relacje przekładają się na poznawcze zadowolenie z pracy, poznawcze zadowolenie z małżeństwa oraz satysfakcję z życia. Poszczególne oceny i zależności między zadowoleniem z różnych obszarów życia będą jeszcze rozpatrywane przez pryzmat wzajemnego oddziaływania cech jednostki oraz wymagań w pracy i w rodzinie.

3.4. Wielopraca, zmienne demograficzne a zadowolenie i satysfakcja z życia

Prowadzone wcześniej rozważania wskazują jednoznacznie, że zadowolenie z życia jest wielowymiarowym konstruktem, warunkowanym przez szereg czynników. Nie bez znaczenia dla dobrostanu psychicznego, zadowolenia z życia pozostają zmienne demograficzne. Już w 1967 r. W. Wilson pisał o związku dobrostanu psychicznego nie tylko z czynnikami osobowościowymi, ale również ze zmiennymi demograficznymi. Twierdził, że osoba szczęśliwa jest: „młodą, zdrową, dobrze wykształconą, dobrze zarabiającą, ekstrawertywną, optymistyczną, beztroską, religijną, zamężną/żonatą jednostką o wysokiej samoocenie, etyce zawodowej, umiarkowanych aspiracjach i wszechstronnej inteligencji" (Wilson, 1967, s. 294). W ciągu ostatnich 40 lat naukowcy weryfikowali różne demograficzne korelaty dobrostanu psychicznego lub zadowolenia z życia, dochodząc do wniosku, że: 1) wiek, płeć, dochód wiążą się z dobrostanem psychicznym; 2) związek ten jest w większości przypadków słaby; 3) najczęściej ludzie są umiarkowanie szczęśliwi, dlatego czynniki demograficzne pozwalają odróżnić ludzi umiarkowanie szczęśliwych od bardzo szczęśliwych (E. Diener i C. Diener, 1996).

Demograficzne wyznaczniki emocjonalnej strony zadowolenia z życia badał m.in. M. Argyle (2005). Powołując się na dane sondażowe, wskazywał na niewielki, dodatni wpływ wieku na poczucie szczęścia. Podobne wyniki uzyskał H. Cantril (1965). Ludzie starsi byli bardziej zadowoleni ze swojego obecnego i dawnego życia, ale nisko oceniali perspektywy na przyszłość. Wiek dodatnio korelował z afektem pozytywnym, zaś szczegółowa analiza satysfakcji z życia

dawała już bardziej zróżnicowane rezultaty. Podobny kierunek zależności wystąpił w przypadku satysfakcji z pracy i wieku (D.P. Schultz i S.E. Schultz, 2002), natomiast w odniesieniu do zadowolenia z małżeństwa wiek nie różnicował poziomu tej zmiennej, chociaż wraz z wiekiem nasilało się przekonanie żon i mężów o możliwości samorealizacji w diadzie (Plopa i Rostowski, 2005).

Z afektem pozytywnym pozostawał w relacji także poziom wykształcenia. Zdaniem R. Veenhovena (1991) wykształcenie wpływa na dochód i status zawodowy, chociaż kluczową rolę w tym układzie odgrywa zamożność danego kraju. Związek szczęścia z wykształceniem był zdecydowanie silniejszy w krajach uboższych. Kiedy dochód był utrzymywany na względnie stałym poziomie, wpływ wykształcenia na dobrostan psychiczny był mniejszy, ale cały czas widoczny (Diener, Sandvik i Pavot, 1991). Sam dochód odgrywał niedużą rolę w kształtowaniu zadowolenia z życia. Wyjaśnienia należy szukać w koncepcji wielorakich rozbieżności A.C. Michalosa (1985), który twierdził, że ludzie odczuwają szczęście nie z powodu rzeczywistej, ale względnej wielkości dochodu. Rozpatrując z kolei zależność między wykształceniem a poznawczym zadowoleniem z pracy, w niektórych badaniach okazywało się, że wykształcenie negatywnie oddziałuje na satysfakcję z pracy, gdyż lepiej wykształceni respondenci mieli większe oczekiwania wobec pracy. Kiedy jednak wykształcenie oznaczało wyższy status pracy, wtedy odnotowywano większe zadowolenie pracowników (D.P. Schultz i S.E. Schultz, 2002). W przypadku związku wykształcenia i zadowolenia z małżeństwa istotna relacja wystąpiła tylko u kobiet i tylko w zakresie samorealizacji. Żony z wykształceniem podstawowym były bardziej zadowolone ze związku (przynajmniej w zakresie samorealizacji) w porównaniu z żonami z wykształceniem wyższym.

Kolejnym czynnikiem demograficznym, o potencjalnym znaczeniu dla zadowolenia z życia, jest stan cywilny i płeć. Badania w ramach programu „Cebula" realizowane na terenie Polski, Belgii i Stanów Zjednoczonych w latach 1989–1990 ujawniły między innymi brak różnic statystycznie istotnych w poziomie dobrostanu psychicznego między kobietami i mężczyznami, z jedynym wyjątkiem w próbie polskiej, jakim było poczucie beznadziejności (wyższe u kobiet niż u mężczyzn) (Czapiński, 1994). Na niewielką rolę płci, kształtującą zadowolenie z życia, wskazywał także R.E. Lucas i C. Gohm (2000). Wprawdzie kobiety w porównaniu z mężczyznami charakteryzowały się wyższym poziomem afektu pozytywnego oraz negatywnego, ale zdaniem badaczy nie upoważnia to do formułowania wniosku, że mężczyźni są bardziej szczęśliwi od kobiet. Podobnie sprzeczne wyniki przynoszą także analizy dotyczące satysfakcji z pracy. Badania z udziałem 6 000 pracowników z dziewięciu krajów Europy Zachodniej nie potwierdziły obecności wyraźnych różnic między kobietami i mężczyznami w poziomie zadowolenia z pracy (De Vaus i McAllister, 1991). O ile płeć nie różnicowała zadowolenia z życia i pracy, o tyle wpływała na zadowolenie z małżeństwa. Mężczyźni byli bardziej zadowoleni ze związku niż ich życiowe partnerki,

natomiast kobiety doświadczały mniejszej intymności, podobieństwa zachowań, samorealizacji i większego rozczarowania (Plopa i Rostowski, 2005).

Często można spotkać się ze stwierdzeniem, że najsilniejszym korelatem dobrostanu psychicznego jest małżeństwo. Osoby zamężne były przeciętnie najbardziej szczęśliwe w porównaniu z osobami rozwiedzionymi lub żyjącymi w separacji, które charakteryzował najniższy poziom zadowolenia z życia. Jak można wyjaśnić ten pozytywny wpływ związku małżeńskiego na zadowolenie z życia? Przede wszystkim obecnością wsparcia społecznego, emocjonalnego i materialnego, które w małżeństwie jest największe (Argyle i Furnham, 1983). Posiadanie dzieci miało raczej niewielki wpływ na zadowolenie z życia i szczęście małżeńskie (Argyle, 2005). Powyższą prawidłowość zaobserwowali M. Plopa i J. Rostowski (2005), ale tylko u kobiet, gdyż u mężczyzn dzieci i ich liczba była ważna dla odczuwanej intymności i podobieństwa zachowań w związku. Ojcowie posiadający jedno dziecko wyżej oceniali poziom podobieństwa i intymności w porównaniu z ojcami z dwojgiem lub trojgiem dzieci. W przypadku dzieci ważnym zagadnieniem jest jeszcze ich wiek. R.G. Netemeyer, J.S. Boles i R.A. McMurrian (1996) zauważyli, że dla konfliktu rodzina-praca, który obniża satysfakcję z życia, istotną rolę odgrywa wiek najstarszego dziecka. Z kolei J.N. Cleveland (2008) pisała o wieku najmłodszego dziecka. Jeszcze wcześniej C. Walker (1977) nadmieniał, że najlepszymi okresami dla małżeństwa jest okres miesiąca miodowego i pustego gniazda, natomiast okres, kiedy dzieci mają poniżej 5 lat lub kiedy są nastolatkami przyczynia się do znacznego obniżania zadowolenia z małżeństwa i z życia.

Pozostała do omówienia kwestia zatrudnienia i czasu wolnego. O korzystnym wpływie zatrudnienia na zadowolenie z życia świadczą badania osób bezrobotnych i w wieku emerytalnym. Osoby bezrobotne były nie tylko mniej szczęśliwe, ale również charakteryzowały się wyższymi wskaźnikami depresji, alkoholizmu i samobójstw. Status zatrudnienia wzmacnia bowiem afekt pozytywny, poczucie własnej wartości, satysfakcję, również z sytuacji finansowej, zdrowia i warunków mieszkaniowych (Argyle, 1989). Z pracą powiązane jest strukturalizowanie czasu wolnego. W sondażu R. Veenhovena (2004) emocjonalne zadowolenie z życia korelowało z zadowoleniem z czasu wolnego na poziomie 0,4. Najsilniejszy związek wystąpił u ludzi starszych, bogatszych, będących w związku i niemających dzieci. Okazuje się, że niezawodnym źródłem szczęścia jest sport. Zdaniem R.F. Thayer (1989) dziesięciominutowy szybki spacer powodował wzrost pozytywnych uczuć nawet do dwóch godzin, a inne badanie wykazało, że dobrowolna praca charytatywna przynosi jeszcze więcej satysfakcji, ustępując jedynie tańcowi (Argyle, 1996). W prowadzonych w tym miejscu badaniach nie analizuję wprawdzie sposobów spędzania wolnego czasu, ale uwzględniam kontrolę czasu wolnego (*leave control*) oraz kontrolę godzin pracy (*flextime control*). Dzięki możliwości decydowania o terminach urlopu, godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy można bezpośrednio wpływać na cykl zmęczenia w pracy i wypoczynku w domu, pośrednio kształtując poczucie autonomii i kontroli (Ratajczak, 2007). Chciałabym

również zauważyć, że wielopracy może towarzyszyć silniejsze poczucie wolności zawodowej, wyższy poziom różnorodności zadań, większe możliwości rozwoju zawodowego oraz silniejsze zadowolenia z życia (Cohen i Mallon, 1999). Wsparcie społeczne i wsparcie rodziny ułatwia skuteczne realizowanie takiego modelu kariery (Gold i Fraser, 2002). W tym aspekcie rozpatrywanie dodatkowo motywów podejmowania drugiej pracy, jak również obciążenia godzinowego może istotnie modyfikować zadowolenie z życia, z pracy i z małżeństwa.

3.5. Konsekwencje zadowolenia i satysfakcji z życia

Być czy nie być zadowolonym? J. Czapiński utrzymywał (2005), że osobom emocjonalnie i poznawczo zadowolonym wiedzie się lepiej, mają szansę dłużej żyć, mogą lepiej zarabiać i realizować się zawodowo, mogą mieć bardziej udane związki i kontakty społeczne. Szczęście porównywał do samospełniającej się przepowiedni i źródła twórczej motywacji, gdyż – w jego opinii – zadowoleni byli bardziej zmotywowani i zaangażowani niż niezadowoleni (Czapiński, 2005). T. Rostowska w swojej książce *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia* (2009a) użyła interesującej analogii, porównując gospodarkę pieniądza do gospodarki zadowolenia. Jej zdaniem jednostki zadowolone wystawiają firmie najlepsze rekomendacje, a to w efekcie przekłada się na większe zainteresowanie klientów i kandydatów na stanowiska pracy. Ludzie poszukują satysfakcjonujących miejsc pracy, często podejmując decyzję o odejściu z dobrze opłacanych stanowisk, ale związanych z wydłużonym czasem pracy lub przeciążeniem pracą na rzecz stanowisk gorzej płatnych, ale zapewniających równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym.

Konsekwencje zadowolenia są szczególnie wnikliwie badane z perspektywy pracy. F. Herzberg, B. Mausner, B.B. Snyderman (1959) oraz A. Zalewska (2003) wyróżnili i opisywali trzy obszary analizy skutków zadowolenia z pracy: 1) prowadzona z perspektywy organizacji, 2) weryfikowana z perspektywy jednostki oraz 3) ważna dla społeczeństwa. Wzrost wydajności organizacji i pracownika, wzrost motywacji wewnętrznej, większe poczucie szczęścia i skuteczności zawodowej, lepsze wykorzystanie kapitału ludzkiego, to tylko wybrane pozytywne skutki dobrostanu psychicznego.

Pozostaje do omówienia kwestia kierunku tych zależności. Czy to zadowolenie z życia wpływa na zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa, czy też odwrotnie. Odpowiedź na to pytanie przyniosły badania podłużne T.A. Judge i S. Watanabe (1993), które dowodzą dwukierunkowości tego wpływu. Zaangażowanie w pracę nie wyklucza zaangażowania w rodzinę. Bardzo często zadowolenie z małżeństwa dodatnio koreluje z zadowoleniem z pracy, a brak satysfakcji ze związku współwystępuje z brakiem zadowolenia w miejscu pracy. Oczywiście należy mieć na względzie szereg zmiennych modyfikujących – np. stałość za-

trudnienia, liczbę godzin pracy, staż małżeński i rodziny, liczbę dzieci, ich wiek i płeć, ale również zmienne podmiotowe oraz sytuacyjne, które mogą moderować tak pozytywny, jak i negatywny wpływ między sferą zawodową i osobistą. W transakcyjnym modelu jakości życia możliwe są różnorodne relacje pomiędzy ocenami poznawczego wymiaru zadowolenia z życia oraz jego podsystemami – zadowoleniem z pracy i małżeństwa, a kierunek i charakter związków zależy od właściwości podmiotu i systemu „osoba-środowisko". Zgodnie z przyjętymi założeniami przedmiotem rozdziału czwartego uczynię zmienne podmiotowe i sytuacyjne rozpatrywane w odniesieniu wielopracy.

3.6. Podsumowanie

W rozdziale trzecim poddałam teoretycznej analizie zmienną zadowolenia z życia w ujęciu poznawczym. W kolejnych podrozdziałach wyjaśniłam terminy związane z tą problematyką, takie jak: zadowolenie i satysfakcja z życia oraz szczęście. Do operacjonalizacji pojęcia satysfakcji z życia wykorzystałam koncepcję E. Dienera i współpracowników. Dopełnienie rozważań na temat wybranych koncepcji stanowiła prezentacja modeli uwarunkowań zadowolenia z pracy, małżeństwa oraz z życia, czyli modelu czynników środowiskowych, cech osoby, dopasowania osoby i środowiska oraz transakcyjnego modelu zadowolenia z życia, który uwzględnia wszystkie trzy wymienione determinanty.

Rozdział 4

Zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca

W pierwszej części opracowania przedstawiłam ważny dla badań model wielopracy M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda, koncentrując uwagę na jej potencjalnych konsekwencjach w postaci konfliktu, promieniowania, równowagi między życiem osobistym i zawodowym oraz relacjach tych zmiennych z poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia w ujęciu krzyżowym i transakcyjnym (model zintegrowany A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin oraz transakcyjny model jakości życia A. Zalewskiej). W tym miejscu chciałabym przejść do omówienia zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych, które mogą różnicować *pracowników portfolio* oraz osoby niepodejmujące dodatkowego zatrudnienia (monopracowników) i w związku z tym istotnie modyfikować efekty wielopracy. Analizowanymi zmiennymi podmiotowymi są uwarunkowania temperamentalne, system wartości, płeć psychologiczna, ale również wiek, wykształcenie osób badanych, natomiast zmiennymi sytuacyjnymi – wsparcie w domu, obciążenie pracą oraz postrzeganie sytuacji organizacyjnej wraz z oceną takich właściwości pracy, jak autonomia, kontrola i wsparcie w pracy oraz poziom wymagań, ocena nagród, zorganizowania, kierowania i klimatu organizacyjnego.

W uzasadnieniu chciałabym zaznaczyć, że temperament odgrywa istotną rolę w procesie adaptacji jednostki do wymagań otoczenia. Oznacza to, że cechy temperamentu, dzięki funkcji efektywnej regulacji stymulacji, mogą mieć istotne znaczenie w doświadczaniu obciążenia pracą, konfliktu, negatywnego i pozytywnego promieniowania czy też równowagi praca-rodzina. Ważna jest w tym przypadku wytrzymałość, czyli odporność na dystraktory i na zmęczenie, reaktywność, aktywność jako bezpośrednie i pośrednie źródło stymulacji, wrażliwość sensoryczna, żwawość oraz perseweratywność. Przesłanką włączenia wymienionych powyżej biologicznie zdeterminowanych wymiarów osobowości do modelu wielopracy jest brak badań nad uwarunkowaniami temperamentalnymi osób pracujących dla więcej niż jednego pracodawcy. System wartości *pracowników portfolio* dodatkowo będzie stanowił dopełnienie cech temperamentalnych, ponieważ

G. Heineck (2003) uważał, że warto przyjrzeć się motywom podejmowania dodatkowego zatrudnienia (wielopraca z przymusu a wielopraca z wyboru). Reprezentowane przez te dwie grupy pracowników systemy wartości, jak również zestawienie przekonań *pracowników portfolio* i pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy, pracujących 48 godzin i więcej oraz do 47 godzin mogą być równie cenne dla prowadzonych badań jak uwzględnienie cech temperamentu.

Ponadto A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005) stwierdziły, że ważnym moderatorem zależności pomiędzy wymaganiami w rodzinie i w pracy, doświadczaniem konfliktów P-R oraz R-P a satysfakcją z pracy, rodziny i życia jest płeć. Kobiety w porównaniu z mężczyznami doświadczały silniejszego konfliktu P-R. Wymagania w rodzinie (dzieci, opieka nad członkami rodziny) nasilały u nich konflikt R-P. U mężczyzn zaznaczył się silniejszy wpływ konfliktu R-P na satysfakcję z pracy (relacja krzyżowa) oraz satysfakcji z rodziny na satysfakcję z życia. W innych badaniach R.G. Netemeyera, J.S Bolesa i R. McMurriana (1996) czy A. Somech i A. Drach-Zahavy (2007) większe nasilenie konfliktów P-R i R-P wystąpiło u mężczyzn i to kobiety lepiej radziły sobie z mnogością ról, ale są również analizy, w których nie zaobserwowano wpływu płci biologicznej na badany konflikt (Frone, Russell i Cooper, 1992; Rantanen, Pulkkinen i Kinnunen, 2005). Sugeruje to, że różnice w natężeniu konfliktu P-R oraz R-P mogą zależeć od realizowanych ról społecznych i przyjętych modeli ról płciowych, a to oznacza potrzebę wprowadzenia jeszcze jednej zmiennej podmiotowej do modelu wielopracy – płci psychologicznej. W 1974 r. S.L. Bem odrzuciła bipolarną koncepcję męskości i kobiecości na rzecz dwóch niezależnych względem siebie czynników ortogonalnych. Przed pojawieniem się modeli dwu- i wieloczynnikowych dominował model jednoczynnikowy, który reprezentował tradycyjny pogląd na kwestię męskości i kobiecości. S.L. Bem jako jedna z pierwszych zaczęła pisać nie tylko o typach męskich i kobiecych (określonych seksualnie), ale również o typach nieokreślonych seksualnie, krzyżowo określonych seksualnie i androgynicznych.

Ostatnią grupą zmiennych ujętą w modelu M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda są czynniki sytuacyjne – autonomia, kontrola i wsparcie. Dlaczego – ponieważ w wielu sytuacjach zawodowych *pracownicy portfolio* deklarowali doświadczanie wysokiego poziomu autonomii, a wsparcie rodziny i bliskich ułatwiało im podejmowanie dodatkowej pracy (Cohen i Mallon, 1999; Gold i Fraser, 2002). Ostatecznie zmienne te postanowiłam operacjonalizować w nawiązaniu do koncepcji klimatu organizacyjnego D.A. Kolba, traktując wymiar odpowiedzialności, opisywany jako możliwość samodzielnego decydowania i rozwiązywania problemów dotyczących wykonywanej pracy bez konieczności uzgadniania każdego kroku z kierownictwem, jako odpowiednik autonomii, wymiar poczucia ciepła i poparcia oraz komunikację wspierającą w związku (ocena zachowań partnera) jako ekwiwalent wsparcia w pracy i w domu, zaś kontrolę czasu wolnego (*leave control*), kontrolę godzin pracy (*flextime control*) oraz zadowolenie z podziału czasu pracy jako wskaźnik kontroli.

4.1. Zmienne podmiotowe

W kolejnych podrozdziałach zamierzam przedstawić koncepcje będące teoretycznym wprowadzeniem w problematykę podmiotowych uwarunkowań wielopracy. Omówię Regulacyjną Teorię Temperamentu J. Strelaua, teorię wartości M. Rokeacha oraz koncepcję schematów płciowych S.L. Bem, ponieważ koncepcje te stanowiły podstawę operacjonalizacji problemu badawczego.

4.1.1. Regulacyjna Teoria Temperamentu a wielopraca

Regulacyjna Teoria Temperamentu (RTT) jest jedną z najbardziej znanych koncepcji temperamentu. Do jej powstania przyczyniły się długoletnie badania prowadzone przez J. Strelaua nad podstawowymi cechami układu nerwowego, teoria czynności T. Tomaszewskiego oraz koncepcje temperamentu, które nawiązują do teorii aktywacji. Mimo braku jednoznacznego rozumienia i definiowania samego pojęcia „temperament", można wyodrębnić szereg wspólnych charakterystyk tego konstruktu. Po pierwsze, temperament stanowi składową struktury osobowości rozumianej jako zespół cech. Po drugie, temperament jest biologicznie zdeterminowany, a różnice indywidualne w cechach temperamentu są uwarunkowane genetycznie. Po trzecie, temperament charakteryzuje się względną stałością w ciągu życia, a cechy temperamentu są obecne od wczesnego niemowlęctwa i występują także w świecie zwierząt (Strelau, 2000).

W RTT pojęcie temperamentu odnosi się do: „podstawowych, względnie stałych czasowo cech osobowości, które manifestują się w formalnej charakterystyce zachowania (parametrach energetycznych i czasowych). Cechy te występują we wczesnym dzieciństwie i są wspólne dla człowieka i zwierząt. Będąc pierwotnie zdeterminowany przez wrodzone mechanizmy fizjologiczne, temperament podlega zmianom zachodzącym pod wpływem dojrzewania (i starzenia się) oraz niektórych czynników środowiskowych" (Zawadzki i Strelau, 1997, s. 12).

Pierwotnie w ramach charakterystyki energetycznej zachowania, która ponosi odpowiedzialność za gromadzenie i rozładowanie zmagazynowanej energii, J. Strelau wymieniał dwie cechy temperamentu – reaktywność i aktywność. Reaktywność przejawia się w intensywności reakcji, która jest względnie stała dla jednostki i obejmuje wrażliwość oraz wydolność. Aktywność z kolei pełni ważną funkcję w zabezpieczeniu optymalnego poziomu aktywacji. Oznacza to, że aktywność ujawnia się w liczbie i w zakresie podejmowanych działań. Reguluje stymulację w dwojaki sposób: po pierwsze, sama w sobie jest źródłem stymulacji, po drugie, dzięki aktywności człowiek może poszukiwać lub unikać doznań. Pomiędzy reaktywnością i aktywnością zachodzi relacja ujemna. Niska reaktywność, która wyznacza duże zapotrzebowanie na stymulację, idzie w parze z dużym

poziomem aktywności. Wysokiej reaktywności towarzyszy z kolei mała aktywność. Formalną charakterystykę zachowania dopełniają jeszcze cechy czasowe, które odnoszą się do przebiegu reakcji w czasie. Początkowo były nimi: szybkość, tempo, ruchliwość, trwałość i regularność reakcji. Analiza definicji poszczególnych cech charakterystyki czasowej zachowania pozwoliła zauważyć, że rozpatrują one zbliżone pojęciowo aspekty, oparte na podobnych mechanizmach fizjologicznych i w związku z tym struktura pięciu własności czasowych została zredukowana do dwóch cech ogólnych.

W drugiej fazie rozwijania RTT doszło do zmiany poglądów na temat struktury temperamentu. W wyniku analizy czynnikowej wyróżniono ostatecznie sześć wymiarów, w tym cztery odnoszące się do charakterystyki energetycznej zachowania oraz dwa wymiary z zakresu charakterystyki czasowej. Są nimi: 1) wytrzymałość (zdolność do kongruentnego funkcjonowania w warunkach silnej zewnętrznej stymulacji oraz w sytuacjach wymagających długotrwałej lub silnie stymulującej aktywności), 2) reaktywność emocjonalna (ujmowana jako zdolność do intensywnego reagowania na bodźce i opisywana przez wrażliwość emocjonalną i odporność emocjonalną), 3) aktywność (określana jako zdolność do podejmowania działań i zachowań silnie pobudzających lub zachowań dostarczających stymulacji z otoczenia), 4) wrażliwość sensoryczna (rozumiana jako zdolność do reagowania na bodźce o niskim poziomie stymulacji) oraz dwie cechy czasowe, czyli 5) perseweratywność, inaczej trwałość reakcji, a także 6) żwawość, która jest opisywana jako ruchliwość, czyli tendencja do łatwej zmiany zachowania na inne adekwatne do zmian środowiska zewnętrznego (Zawadzki i Strelau, 1997).

Jak wynika z danych prezentowanych przez J. Strelaua (1985) funkcją temperamentu jest efektywna regulacja stymulacji. Oznacza to, że ludzie wybierają takie warunki otoczenia i formy aktywności, które odpowiadają ich możliwościom temperamentalnym. Podstawową rolę w RTT odgrywają cechy energetyczne charakterystyki zachowania (reaktywność emocjonalna, aktywność, wytrzymałość i wrażliwość sensoryczna). Cechy czasowe mają znaczenie wtórne i są zależne od energetycznej charakterystyki zachowania. Badania ujawniły, że reaktywność emocjonalna i wytrzymałość silnie korelują ze sobą ($r = –0,6$) oraz umiarkowanie z aktywnością ($r = –0,3$ i $r = 0,2$). Jedynie wrażliwość sensoryczna nie wiąże się z reaktywnością, wytrzymałością oraz aktywnością, niemniej B. Zawadzki i J. Strelau (1997) zakładali ujemny związek wrażliwości sensorycznej z wytrzymałością i aktywnością oraz dodatni z reaktywnością emocjonalną we wczesnej ontogenezie, co miało podlegać zmianom w wyniku fizjologicznych przeobrażeń mechanizmu przetwarzania stymulacji i w efekcie wiązać natężenie wrażliwości sensorycznej z efektywnością regulacji stymulacji. Zgodnie z oczekiwaniami cechy czasowe – żwawość i perseweratywność – korelują ze sobą umiarkowanie i ujemnie ($r = –0,3$), to znaczy dużej elastyczności i szybkości reagowania towarzyszy mała sztywność zachowania (Zawadzki i Strelau, 1997). Odwołując się do głównych założeń RTT, należy przypuszczać, że wśród *pracowników port-*

folio, zwłaszcza pracujących 48 godzin i więcej, częściej będzie można spotkać osoby niskoreaktywne z dużym zapotrzebowaniem na stymulację, zaspokajanym wysokim poziomem aktywności, wynikającym na przykład z realizowania różnych prac dla różnych klientów i idącym w parze z wysoką wytrzymałością. Ponadto dużym możliwościom przetwarzania stymulacji (niska reaktywność, wysoka aktywność i wytrzymałość) odpowiada tendencja do zwiększania dopływu stymulacji (duża żwawość dodatnio powiązana z wytrzymałością (r = 0,5) i ujemnie z reaktywnością emocjonalną (r = –0,45)) oraz ograniczenie zachowań rozładowujących (mała perseweratywność korelująca dodatnio z reaktywnością (r = 0,6) oraz ujemnie z wytrzymałością (r = –0,40)). W warunkach tych *pracownicy portfolio* z dużym obciążeniem pracą będą osiągali najwyższą skuteczność działania przy minimalnym poziomie negatywnych następstw emocjonalnych, w przeciwnym wypadku opisana powyżej struktura temperamentu będzie prowadziła do niedostymulowania. Natomiast osoby z małymi możliwościami przetwarzania stymulacji, pracując dodatkowo, mogą być narażone na przestymulowanie. Występowanie struktur niezharmonizowanych, będących wynikiem nieefektywnej regulacji stymulacji, może wynikać ze związku cech temperamentu z innymi zmiennymi, na przykład z poziomem aspiracji, ze skłonnością do akceptowania określonego poziomu ryzyka czy też z preferowanym systemem wartości, ale o tym będę już pisała w podrozdziale drugim.

4.1.2. System wartości a wielopraca

Teoria wartości M. Rokeacha (1973) jest zaliczana do koncepcji osobowości, którą autor opisywał jako system trzech rodzajów przekonań: 1) deskryptywnych (ocenianych w kategorii prawda – fałsz), 2) ewaluatywnych (orzekających o podmiocie przekonań w kategorii dobry – zły) oraz 3) preskryptywnych i proskryptywnych (decydujących o przedmiocie przekonań w kategorii pożądany – niepożądany). Wartości odnoszą się do przekonań trzeciego rodzaju, nakazujących i zakazujących, inaczej preskryptywnych i proskryptywnych, determinując sposoby postępowania, a nawet ostateczne stany egzystencji. Są one uporządkowane według względnej ważności, czyli tworzą system hierarchiczny. Dzięki niemu można na przykład powiedzieć, że dla badanego „szczęście" jest ważniejsze niż „dostatnie życie" lub „życie pełne wrażeń". Człowiek dokonuje wyboru odpowiednich postaw i zachowań zgodnie z preferowanymi wartościami. Ich hierarchizacja warunkuje podejmowanie działań, które finalnie dążą do realizacji najbardziej cenionych wartości.

Na podstawie analizy literatury, listy 555 przymiotników opisujących pozytywne i negatywne cechy osobowości, badań oraz selekcji intuicyjnej M. Rokeach (1973) wyodrębnił osiemnaście wartości ostatecznych oraz osiemnaście wartości instrumentalnych. Wartości ostateczne określają najważniejsze cele ludzkich

dążeń, które są warte podejmowania wszelkich wysiłków. Wartości instrumentalne rozumiane są z kolei jako sposoby osiągnięcia wartości ostatecznych, czyli warunkują zachowania ukierunkowane na cel. Według M. Rokeacha wartości prawidłowo zinternalizowane z czasem nabierają stałości i bardzo trudno je zmienić. Jeżeli przekonanie jest centralnie położone w systemie wartości, to prawdopodobieństwo zmiany takiego przekonania jest niewielkie. Do zmiany wartości, która pociąga za sobą zmianę postaw i zachowań, może dochodzić w wyniku „samoniezadowolenia", dążenia do utrzymania, a najlepiej polepszenia poczucia własnej wartości.

Tabela 4

Podział wartości według sfer motywacji

Sfera motywacji	**Wartości**
Prospołeczność	pomocny, wybaczający, kochający, równość, (zbawienie, uczciwy, prawdziwa przyjaźń, pokój na świecie)
Ograniczanie siebie i konformizm	posłuszny, uprzejmy, czysty, opanowany
Przyjemność	przyjemność, dostatnie życie, szczęście, pogodny
Osiągnięcia	uzdolniony, ambitny, uznanie społeczne, (życie pełne wrażeń, poczucie dokonania)
Kierowanie sobą	obdarzony wyobraźnią, niezależny, intelektualista, logiczny, (poczucie dokonania, o szerokich horyzontach, poczucie własnej godności, życie pełne wrażeń, uzdolniony, kochający, wolność)
Dojrzałość	mądrość, o szerokich horyzontach, dojrzała miłość, świat piękna, odważny, (prawdziwa przyjaźń, poczucie własnej godności, równowaga wewnętrzna)
Bezpieczeństwo	równowaga wewnętrzna, bezpieczeństwo rodziny, bezpieczeństwo narodowe, pokój na świecie, (odpowiedzialny, wolność)

Źródło: S.H. Schwartz, W. Bilsky (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 3, 550–562 za: P. Brzozowski (1989). *Skala Wartości Rokeacha. Polska adaptacja Value Survey M. Rokeacha. Podręcznik.* Warszawa: Wydawnictwo Compis, s. 18.

Bazując na teorii M. Rokeacha (1973), S.H. Schwartz i W. Bilsky (1987) dokonali szczegółowej charakterystyki wartości, korzystając z czterech terminów: celu, interesów, rodzaju motywacji i ważności. Wartości są celami i mogą mieć charakter ostateczny i instrumentalny. Ponadto są przejawami interesów indywidualnych, grupowych lub indywidualno-grupowych. Źródłem motywacji do realizacji wzmiankowanych interesów może być: 1) prospołeczność, 2) ograniczanie siebie i konformizm, 3) przyjemność, 4) osiągnięcia, 5) kierowanie sobą, 6) dojrzałość i 7) bezpieczeństwo. „Kierowanie sobą" jest przeciwstawiane „konformi-

zmowi i ograniczaniu siebie", „osiągnięcia" tworzą przeciwstawną parę z „prospołecznością" oraz z „bezpieczeństwem", a „przyjemność" jest przeciwstawiana „prospołeczności". Opis wartości zamyka stopień ich ważności oceniany w oparciu o cel, interesy oraz rodzaj motywacji.

Dla badań prezentowanych w tej publikacji najważniejsza jest charakterystyka wartości w oparciu o rodzaj motywacji (zob. tab. 4). *Pracownicy portfolio* jako główną przyczynę podejmowania dodatkowej pracy podawali motywy materialne, takie jak możliwość spłaty kredytów i zadłużeń, zabezpieczenie przyszłości, zaspokajanie dodatkowych potrzeb (Averett, 2001; Kimmel i Powell, 1999), (wielopraca z przymusu). Niektórzy z nich wskazywali również na motywy niematerialne typu zdobywanie nowych doświadczeń, satysfakcję z realizowania drugiej pracy, różnorodność zatrudnienia, możliwość ciągłego rozwoju zawodowego czy odpowiedzialność za rodzinę (Brown i Gold, 2007; Clinton, Totterdell i Wood, 2006), (wielopraca z wyboru). W związku z tym zakładam, że wśród *pracowników portfolio* sfera „bezpieczeństwa" i „przyjemności" będzie dominowała nad sferą „osiągnięć" i „kierowania sobą". Rozróżnienie motywów wielopracy posiada istotne znaczenie dla struktury temperamentu, jak również dla płci społeczno-kulturowej. Interesującą kwestią jest również wskazanie, które ze zmiennych podmiotowych – cechy temperamentu, męskość, kobiecość, płeć psychologiczna czy system wartości i sfery motywacji – mają decydujące znaczenie w modelu wielopracy.

4.1.3. Płeć psychologiczna a wielopraca

Kategorię płci analizuje się co najmniej z dwóch perspektyw, terminów zaczerpniętych z języka angielskiego – sex i gender. Mimo tendencji traktowania tych dwóch terminów jako synonimów, wielu badaczy zwracało uwagę na konieczność rozgraniczenia wzmiankowanych pojęć. O ile sex, inaczej płeć biologiczna, odnosi się do właściwości wynikających z pierwszo-, drugo- i trzeciorzędowych cech płciowych, o tyle gender (płeć społeczno-kulturowa, psychologiczna) dotyczy już cech nabytych – ról, postaw i zachowań społecznych przypisanych kulturowo kobiecie i mężczyźnie (Bem, 2000).

Wzmiankowane rozbieżności terminologiczne potwierdzają istnienie dwóch skrajnych grup poglądów na temat pochodzenia różnic między kobietami i mężczyznami. Pierwszy tzw. esencjalizm biologiczny zakłada, że, po pierwsze, kobiecość i męskość wywodzi się z cech biologicznych i to mózg w połączeniu z hormonami decyduje o predyspozycjach i zachowaniu jednostki; po drugie, różnice międzypłciowe wynikają z odmiennej strategii reprodukcyjnej kobiet i mężczyzn (podejście ewolucjonistyczne). W tym ujęciu kobiety dążą do posiadania ograniczonej liczby potomstwa z mężczyzną, który dysponuje dobrymi genami i odpowiednimi zasobami, zaś mężczyźni szukają związków z wieloma partnerkami

i rywalizują z innymi mężczyznami. Drugi skrajny pogląd tzw. społeczny konstruktywizm przyjmuje, że płeć jest kształtowana i przekazywana społecznie, a męskość i kobiecość nie posiada stałej „esencji", zmienia się w czasie i ujawnia asymetryczny charakter, opierając się na zasadzie dominacji. Obok koncepcji zróżnicowanej socjalizacji kobiet i mężczyzn, zaliczanej do nurtu społecznego konstruktywizmu, wymienia się jeszcze teorię strukturalno-społeczną, która źródeł różnic płciowych upatruje w odmiennym położeniu kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, a także w różnych rolach, jakie w nim pełnią. Cechy kobiece stanowią więc konsekwencję podejmowanych przez kobiety ról domowych, ekspresyjnych, natomiast cechy męskie są pochodną męskich, instrumentalnych ról płciowych (Miluska i Boski, 1999; Rudman i Glick, 2008).

Każda z zaprezentowanych pokrótce grup teorii posiada określoną wartość heurystyczną, jednakże na obecnym etapie rozwoju wiedzy nie sposób jest jednoznacznie orzec, jaki jest udział poszczególnych czynników w powstawaniu różnic międzypłciowych i jakie zachodzą między nimi relacje.

Za jedną z ważniejszych koncepcji społecznego konstruktywizmu uznaje się teorię schematów płciowych S.L. Bem (dwuczynnikowy model męskości i kobiecości, przyjęty w tym opracowaniu). Schemat płci funkcjonuje jako struktura, która aktywnie poszukuje i przyswaja informacje pozostające z nim w zgodzie. W zależności od uwarunkowań biologicznych i wzorców kulturowych schemat płci może zajmować mniej lub bardziej centralną pozycję w strukturze Ja. W związku z tym u kobiecych kobiet i u męskich mężczyzn schemat płci będzie zajmował pozycję centralną, co powoduje, że jednostki unikają zachowania nietypowego dla swojej płci. Im pozycja schematu jest bardziej peryferyjna, tym większa elastyczność ujawniana w zachowaniu w zależności od sytuacji, co jest szczególnie widoczne u androgyników. Dane empiryczne potwierdziły, że między męskim i kobiecym obrazem Ja istnieją minimalne korelacje, dlatego każda osoba może być opisywana za pomocą dwóch niezależnych czynników ortogonalnych, męskości i kobiecości (Bem, 1974, 2000).

Osoby o zdeklarowanej spontanicznej gotowości do posługiwania się wymiarem płci (kobiety powyżej mediany w cechach kobiecych i poniżej mediany w cechach męskich oraz mężczyźni w odwrotnych proporcjach) są uznawane za schematyków płciowych, którzy nie tylko przyjmują kulturowe stereotypy kobiecości bądź męskości, ale równocześnie odrzucają rolę przypisaną odmiennemu rodzajowi. Z kolei osoby androgyniczne (powyżej mediany na obydwu skalach) i niezróżnicowane seksualnie (poniżej mediany na obydwu skalach) nie są uważane za schematyków. Niejasna jest ocena osób krzyżowo określonych seksualnie („odwróconych"), które ujawniają cechy psychiczne odpowiadające płci przeciwnej niż ich płeć biologiczna, bowiem wyniki badań oceniających ich rzeczywiste reakcje nie są jednoznaczne (Bem, 1981).

W ciągu ostatnich lat obserwuje się ciągły wzrost poparcia dla udziału kobiet w pewnych sferach życia społecznego, gospodarczego i politycznego. Najbar-

dziej wyraźna zmiana dotyczy udziału kobiet w strukturach partii politycznych – nastąpił wzrost poparcia z 27% (1992 r.) do 45% (2006 r.). Ponadto zmienił się stosunek społeczeństwa do podziału obowiązków domowych między kobietami i mężczyznami. W roku 1974, a więc w czasach realnego socjalizmu, poparcie dla tej idei wynosiło 41%, w roku 1994 – 67%, zaś w 2004 r. wzrosło do 82% (88% poparcie deklarowały kobiety, zaś 75% – mężczyźni). Liczba kobiet, postrzegających siebie przede wszystkim jako żonę i matkę, zmniejszyła się z 53% (1979 r.), przez 46% (1989 r.) i 31% (1998 r.) do 28% (2003 r.). Na przestrzeni 24 lat (1979–2003) wystąpił również wyraźny wzrost poparcia o 26% dla jednoczesnego prowadzenia domu i wykonywania pracy zawodowej przez kobiety (Ziętek, 2007). Jak zauważyła A. Kwiatkowska (1999), w opinii Polaków pojawił się także nowy substereotyp kobiety – Polki Ambitnej, kobiety niezależnej w poglądach i w zachowaniu, ukierunkowanej na zrobienie kariery zawodowej oraz substereotyp mężczyzny – Polaka Partnera Życiowego, gotowego do dzielenia się obowiązkami domowymi i opieką nad dziećmi, pracowitego i zaradnego.

Ta zmiana podejścia do męskości i kobiecości modyfikuje także modele ról płciowych. Oprócz tego, że obserwuje się przechodzenie od tradycyjnej ideologii roli płci do ideologii rozszerzonej, to również podejmowane są próby łączenia tych modeli. Zdaniem B. Harwas-Napierały (2001) we współczesnej polskiej rodzinie role matki i ojca ulegają poważnym przemianom. Matka staje się współżywicielem rodziny, a ojciec jest angażowany w domowe obowiązki. Wyraźnie poprawia się status rodziny i małżeństwa w wyniku aktywności zawodowej kobiet (Rostowska, 2009b). Oczywiście pojawia się zapytanie o kierunek tych zmian i ich wpływ na jakość małżeństwa. Na podstawie badań przeprowadzonych przez E. Mandal (2000) można zauważyć, że szczęśliwe małżeństwo to nie jest związek kobiecej kobiety i męskiego mężczyzny, czyli osób określonych seksualnie, ale androgynicznej kobiety i kobiecego mężczyzny, czyli typu krzyżowo określonego seksualnie. Odmienne wyniki uzyskała S.L. Bem (1981), która twierdziła, że najbardziej zadowolone ze związku są osoby nieokreślone seksualnie. Ponadto w związkach egalitarnych często nie przestrzega się zasad równouprawnienia, a postępująca transformacja polskiej rodziny przejawia się przede wszystkim w dużej zmienności modeli ról płciowych. Trudno jest zatem przewidywać, który z modeli – tradycyjny czy partnerski – jest najlepszy dla rozwoju rodziny i małżeństwa, ponieważ badania wskazywały, że rodziny reprezentujące standard płci zbliżony do tradycyjnego lepiej funkcjonowały niż związki partnerskie (Harwas-Napierała, 2001).

W odpowiedzi na opisane powyżej niespójne kierunki zmian zadałam pytanie, jaki typ płci psychologicznej będzie różnicował *pracowników portfolio* i pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy? Zakładam, że będzie to typ androgyniczny oraz krzyżowo określony seksualnie, zaś typem dominującym będzie typ określony seksualnie. W uzasadnieniu chciałabym zaznaczyć, że w badaniach nad podmiotowymi uwarunkowaniami męskości, kobiecości i androgynii jednostki odwrócone seksualnie, podobnie jak osoby androgyniczne, charaktery-

zowała najniższa neurotyczność, ugodowość i największa asertywność (Lipińska-Grobelny, 2007a). Ponadto osoby androgyniczne i męskie kobiety ujawniały wysoki poziom satysfakcji z życia, dyspozycyjnego optymizmu i poczucia własnej skuteczności (Lipińska-Grobelny, 2011). Wszystkie wymienione zasoby mogą sprzyjać wielopracy, a tym samym różnicować *pracowników portfolio* i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem. Niemniej, w miejscu pracy i na rynku pracy wciąż panuje segregacja zawodowa, która sprzyja identyfikacji z tradycyjną rolą rodzajową. Dla męskich mężczyzn wielopraca może kojarzyć się z potrzebą działania i osiągnięć, dla kobiecych kobiet może wynikać z odpowiedzialności wobec swojej rodziny oraz chęci niesienia jej pomocy. Na tej podstawie podzielam opinię S.L. Bem (1994), że androgynia psychiczna stanowi optymalną kategorię płci dla dobrego przystosowania psychologicznego, ale dominującym schematem wśród *pracowników porftolio* i monopracowników będzie typ określony seksualnie (Mandal, 2000; Strykowska, 1992).

4.2. Zmienne sytuacyjne – klimat organizacyjny a wielopraca

W modelu M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda osobną grupę czynników stanowią zmienne sytuacyjne – autonomia i wsparcie, które w tym opracowaniu są definiowane w oparciu o koncepcję klimatu organizacyjnego D.A. Kolba (1972), komunikację wspierającą w związku (ocena zachowań partnera), zaś kontrola jest operacjonalizowna jako kontrola czasu wolnego (*leave control*), kontrola godzin pracy (*flextime control*) oraz zadowolenie z podziału czasu pracy.

Chciałabym nadmienić, że zainteresowanie kulturą i klimatem organizacyjnym pojawiło się w naukach o zarządzaniu co najmniej od czasów szkoły stosunków międzyludzkich (początek lat 30. XX w.). Znaczenie tego zagadnienia wzrosło w latach 80. XX w., kiedy próbowano rozwikłać sekrety sukcesu japońskiego biznesu (Sikorski, 1986). Po raz pierwszy pojęciem kultury organizacyjnej posłużył się w 1979 r. A.M. Pettigrew, który zastąpił wcześniej stosowany od 1964 r. przez R. Blake i J. Mouton termin klimatu organizacyjnego (Kożusznik, 2002). Z kolei bliźniacze określenie kultury korporacyjnej pojawiło w latach 70. XX w., a zostało spopularyzowane dopiero w 1982 r. za sprawą książki T.E. Deala i A.A. Kennedy'ego pod tym właśnie tytułem.

Teoretycy i praktycy zarządzania prowadzą wciąż burzliwe dyskusje nad pojęciami kultury i klimatu organizacyjnego, w czym są tym samym i czym się różnią. Jest to poniekąd zrozumiałe, zważywszy z jednej strony na wieloznaczność pojęcia kultury, a z drugiej – na zróżnicowanie oczekiwań, co do możliwości wyjaśniania tych terminów w różnych kategoriach społecznych, np. analizy kulturowej czy rozmaitych zjawisk organizacyjnych (Lipińska-Grobelny, 2007b).

M. Bratnicki, R. Kryś i J. Stachowicz (1988) oraz E.H. Schein (1997) należą do tych badaczy, którzy utożsamiali kulturę z klimatem organizacyjnym. W takim ujęciu kultura organizacyjna, będąc synonimem klimatu organizacyjnego, stanowi: „swoisty, obejmujący specyficzne tabu, sposób życia i dyscyplinę. Klimat czy kultura systemu odzwierciedla zarówno normy i wartości systemu formalnego, jak też ich reinterpretację dokonaną w systemie nieformalnym" (Katz i Kahn, 1979, s. 108). Inni autorzy, np. E.T. Moran i J.F. Volkwein (1992), B. Kożusznik (2002), uważali, że klimat jest terminem o węższym znaczeniu, jest „powierzchnią kultury i jej bezpośrednim, łatwo obserwowalnym przejawem" (Kożusznik, 2002, s. 233).

Interesujące zestawienie pojęcia kultury i klimatu organizacyjnego zaproponował W. Grzywacz (2002). Jego zdaniem badanie kultury odnosi się do analizy zbiorowego wymiaru organizacji, natomiast badanie klimatu organizacyjnego do analizy wymiaru indywidualnego. Nawiązując do tabeli 5, chciałabym zwrócić uwagę, że klimat organizacyjny stanowi jeden ze składników kultury organizacyjnej i może być traktowany jako: „indywidualna mapa percepcyjno-poznawcza sytuacji organizacyjnej reprezentowana przez jednostkę" (Borucki, 1985, s. 225). W podobny sposób o klimacie organizacyjnym pisał W.J. Paluchowski (1998). Jego zdaniem kultura organizacyjna to pojęcie – omnibus o niejasnej treści i niedookreślonych relacjach z klimatem i dlatego łatwiej jest badać i definiować klimat miejsca pracy.

Tabela 5

Porównanie pojęcia kultury i klimatu organizacyjnego

Kultura organizacyjna	**Klimat organizacyjny**
Jest zjawiskiem głębokim, podświadomym.	Jest zjawiskiem bardziej powierzchownym i świadomym.
Bardziej abstrakcyjna.	Bardziej konkretna.
Wpływa na postępowanie ludzi w organizacji, ich wzajemne relacje, zaangażowanie na rzecz organizacji i jej wzrost.	To sposób percepcji dążeń, zwyczajów, formalnych i nieformalnych procedur oraz wzorów zachowania.
Wpływa na punkt odniesienia.	Wynika z osobistego punktu odniesienia.
Kultura istnieje przez symbole, historie i mity, którym członkowie organizacji nadają znaczenie, jest tym, co spaja organizację.	Istnieje w myślach i odczuciach pracowników jako reprezentantów grupy.

Źródło: W. Grzywacz (2002). Pomiędzy kulturą a klimatem organizacyjnym. (Powrót do źródeł czy nowa perspektywa badawcza). *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3–4, s. 125.

Takie rozumienie klimatu organizacyjnego pozostaje w zgodzie ze stanowiskiem D.A. Kolba (1972), dla którego klimat organizacyjny jest spostrzeganą przez pracownika sytuacją organizacyjną, wynikającą z procesu interakcji, jaka zachodzi między pracownikiem a organizacją. W modelu wielopracy będę

posługiwała się nie tyle terminem klimatu organizacyjnego, ile charakterystyką właściwości pracy. Bowiem na ogólny obraz klimatu organizacyjnego składa się: percypowany przez pracowników poziom odpowiedzialności opisywany jako możliwość samodzielnego decydowania i rozwiązywania problemów, bez konieczności uzgadniania działania z kierownictwem (odpowiednik autonomii), poziom wymagań stawianych przed pracownikami, ocena systemu motywacyjnego, poziom zorganizowania działań, poczucie ciepła i poparcia (odpowiednik wsparcia w pracy) oraz styl kierowania.

D.A. Kolb (1972) wyróżnił dwa skrajne typy klimatu organizacyjnego: wspierający oraz autokratyczny. Klimat wspierający oznacza, że w odczuciu pracownika w organizacji stawiane są wysokie, jasno określone wymagania, przyczyniające się do rozwoju zawodowego pracowników. Za realizację przydzielonych zadań pracujący ponoszą osobistą odpowiedzialność (wysoki poziom autonomii, ważny w wielopracy), lecz w sytuacji wystąpienia ewentualnych trudności mogą liczyć na wsparcie szefa oraz współpracowników (wysoki poziom wsparcia, istotny w pracy *pracownika portfolio*). Klimat organizacyjny postrzegany jako autokratyczny charakteryzuje się mało sprecyzowanymi, niewyzwalającymi poczucia odpowiedzialności wymaganiami (niski poziom autonomii). Wśród pracowników brakuje zaufania i wzajemnego wspierania własnych poczynań. Kierownicy nie są darzeni autorytetem, podwładni nie akceptują przełożonego, jawnie sprzeciwiają się mu bądź z niechęcią ulegają. *Pracownicy portfolio*, szczególnie ci, którzy pracują 48 godzin tygodniowo i więcej, powinni efektywnie funkcjonować w klimacie organizacji, która zapewnia pracownikowi wysoki poziom odpowiedzialności i wsparcia (zgodnie z teorią wymagań-kontroli R. Karaska). Takie warunki pracy mogą prowadzić do integracji pracownika z grupą, wyznaczając granice przynależności, jak również wpływać na jego motywację do działania, a w efekcie na adaptację całego przedsiębiorstwa do zmieniających się warunków otoczenia.

4.3. Inne zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca

Omówione wcześniej uwarunkowania podmiotowe i sytuacyjne zamierzam uzupełnić analizą danych rozpatrujących związek wielopracy z takimi zmiennymi, jak wiek, wykształcenie oraz liczba godzin przepracowanych w tygodniu.

D. Levinson (1978), autor koncepcji czterech sezonów życia, czyli przeddorosłości (do 22 lat), wczesnej dorosłości (17–45 lat), średniej dorosłości (40–65 lat) oraz późnej dorosłości (60 lat i więcej), uważał, że między 30 a 35 rokiem dochodzi do oceny różnych aspektów życia i jeśli wynik tej oceny jest negatywny, jednostka jest gotowa do zmian tak w sferze zawodowej, jak i pozazawodo-

wej. Pozytywna ocena tylko zwiększa poziom zaangażowania w sprawy rodzinne i zawodowe. Linię graniczną wyznacza 40 rok życia, który zamyka wczesną dorosłość i rozpoczyna średnią dorosłość. Jest to okres środka życia, refleksja nad wszystkimi pełnionymi rolami, postawami, celami i wartościami. Po jego przekroczeniu następuje czas największego spełnienia i kreatywności lub okres zawężenia i ograniczenia (Kielar-Turska, 2000; Levinson, 1978).

Analizą związku wieku z natężeniem konfliktów P-R oraz R-P zajmowała się A. Zalewska (2011). W tej monografii ważniejszą rolę odgrywa relacja okresu życia z wielopracą, a ponieważ konsekwencją pracy dla więcej niż jednego pracodawcy jest konflikt, promieniowanie lub równowaga między życiem osobistym i zawodowym, w związku z tym warto przyjrzeć się znaczeniu pracy i rodziny w różnych sezonach życia. O ile we wczesnej dorosłości (17–45 lat) waga tych obszarów jest podobna u kobiet i mężczyzn, o tyle w okresie przełomu połowy życia (35–45 lat) większe znaczenie pracy przypisują mężczyźni, aby w wieku średnim (40–65 lat) ponownie wskazywać na rodzinę. U kobiet badania ujawniły odmienną kolejność – w okresie przełomu połowy życia większą wagę kobiety przywiązują do rodziny, a po usamodzielnieniu dzieci, w wieku średnim szukają nowych dróg realizacji zawodowej (Oleś, 2000; Strykowska, 2002; Zalewska, 2011). Sukces, autonomia w pracy i na końcu równowaga praca-rodzina stanowią, zdaniem L.A. Mainiero i S.E. Sullivan (2005), najważniejsze cele życiowe mężczyzn realizowane liniowo, z kolei sukces, równowaga, ponownie sukces i niezależność zaliczane są do najważniejszych celów kobiet w kolejnych okresach ich życia. Ewoluujące na przestrzeni ludzkiego życia znaczenie pracy i rodziny może tłumaczyć, dlaczego wśród *pracowników portfolio* w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w jednym miejscu pracy powinni dominować mężczyźni w okresie przełomu połowy życia oraz kobiety w wieku średnim. Z uwagi jednak na realia rynku pracy, a przede wszystkim czas potrzebny na zdobycie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, najwięcej badanych powinno znaleźć się w okresie przełomu połowy życia (kobiety i mężczyźni) oraz w wieku średnim (mężczyźni).

Druga zmienna podmiotowa dotyczy wykształcenia osób badanych. Jak pisałam w rozdziale pierwszym, rynek pracy największe szanse na znalezienie dodatkowego zatrudnienia daje ludziom, którzy legitymują się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym (Brown i Gold, 2007), a z wielopracy najczęściej korzystają osoby z sektora budżetowego, lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, prawnicy, tłumacze, dziennikarze, architekci i graficy. Zakładam, że *pracownicy portfolio* będą posiadać wyższe kwalifikacje zawodowe, szacowane na przykład w oparciu o poziom wykształcenia, w zestawieniu z monopracownikami.

Ponadto *pracownicy portfolio* reprezentują grupę osób, która pracuje w tzw. wydłużonych godzinach, czyli 48 godzin i więcej tygodniowo. W świetle pięciu Europejskich Przeglądów Warunków Pracy długi czas pracy negatywnie wpływał

zarówno na równowagę między życiem osobistym i zawodowym, jak i na ocenę jakości pracy i życia. Empirycznych dowodów dostarczają na przykład badania prowadzone przez J.G. Grzywacza i N.F. Marks (2000), z których wynikało m.in., że liczba godzin pracy nasilała konflikt P-R u kobiet i mężczyzn oraz konflikt R-P u kobiet. L. Machol-Zajda (2008) nazwała pracę w wydłużonych i często niedogodnych godzinach elastycznością negatywną, w przeciwieństwie do elastyczności pozytywnej określanej w kategoriach szansy wyboru i kontroli czasu wolnego oraz godzin pracy. Tak pojmowana elastyczność z możliwością dostosowania godzin pracy do potrzeb osobistych i rodzinnych może kompensować wydłużone godziny pracy i ułatwić *pracownikom portfolio* godzenie życia zawodowego z pozazawodowym. Pytanie, czy pozwolą na to obowiązujące w naszym prawodawstwie przepisy i ustawowo przyjęte rozumienie doby pracowniczej oznaczającej 24 kolejne godziny, zaczynając od godziny, w której zatrudniony rozpoczyna pracę, według obowiązującego rozkładu czasu pracy. Z drugiej strony, zmiany w pracy mające na celu wyeliminowanie konfliktów P-R w postaci np. pomocy w sprawowaniu opieki nad dziećmi, urlopów okolicznościowych czy nawet elastycznego czasu pracy nie przynosiły zadowalających rezultatów. Większą rolę w redukcji konfliktów P-R i R-P odgrywało natomiast wsparcie rodziny i przyjaciół oraz styl radzenia skoncentrowany na zadaniu (Lapierre i Allen, 2006).

4.4. Podsumowanie

Pierwsze trzy rozdziały tej monografii opisywały konsekwencje wielopracy. Celem przeprowadzanych badań jest nie tylko przedstawienie skutków, ale również przeanalizowanie psychologicznych uwarunkowań wielopracy. Mając na uwadze założenia modelu M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda oraz nawiązując do zasobów sprzyjających wzbogacaniu ról i barier wzmagających konflikt ról, postanowiłam włączyć do swojej procedury badawczej tak cechy podmiotu, jak i wymagania w pracy, i w rodzinie. Poziom autonomii, kontroli oraz wsparcia, wraz z oceną jeszcze innych zmiennych sytuacyjnych, diagnozą klimatu organizacyjnego, poziomu obciążenia pracą oraz czasu przeznaczanego na dojazdy do pracy reprezentują grupę „wymagań w pracy". Na marginesie chciałabym przypomnieć, że o ile godziny kontraktowe oraz ponadwymiarowe przyczyniają się do wzrostu konfliktu P-R, o tyle czas przeznaczany na dojazdy nie wpływa na jego natężenie. Kolejną kategorię stanowią zmienne, takie jak cechy temperamentu, poziom męskości i kobiecości, typ płci psychologicznej, system wartości, motywy i sfery motywacji, wiek i wykształcenie osób badanych (grupa „cech podmiotu"). Listę potencjalnych uwarunkowań wielopracy zamykają „wymagania w rodzinie", do których postanowiłam włączyć liczbę dzieci, wiek dzieci, pracę małżonka, wsparcie oraz deprecjację ze strony małżonka.

Poruszane w tym i w poprzednich rozdziałach zagadnienia zostaną zebrane w metodologicznej części opracowania. Wyłączyłam z analizy takie zmienne, jak stan cywilny i posiadanie dziecka, mimo że stanowią one czynnik ryzyka wystąpienia konfliktu, szczególnie między pracą a rodziną. Badając bowiem uwarunkowania i skutki wielopracy, postanowiłam w grupie *pracowników portfolio* i monopracowników skoncentrować się wyłącznie na osobach będących w związkach i mających dzieci.

Rozdział 5

Metodologia badań własnych

Chciałabym raz jeszcze nadmienić, że zjawisko podejmowania dodatkowej pracy występuje w wielu krajach, a jego skala jest bardzo zróżnicowana. Polska zajmuje trzecie miejsce w Europie pod względem liczby *pracowników portfolio* (*Europe in figures. Eurostat yearbook 2011*). Czy jest to oznaką zmiany, jaka zachodzi na krajowym rynku pracy? Z pewnością tak, chociaż sama wielopraca nie jest w Polsce nowym zagadnieniem. W 1931 r. prawie 66% ludności czynnej zawodowo pracowało w rolnictwie, a u schyłku gospodarki planowanej liczba osób z dodatkowym zatrudnieniem mieściła się w przedziale 250–300 tys. (Cudowski, 2007). Obecnie korzysta z niej 1169 tys. osób (GUS, 2012, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2011*). Głównie są to mężczyźni oraz osoby z wysokimi i bardzo wysokimi kwalifikacjami, których aspiracje i potrzeby nie jest w stanie zaspokoić rzeczywistość gospodarki rynkowej. Oznacza to, że współczesna wielopraca zdecydowanie zmienia swoje oblicze. Wynika z elastycznego rynku pracy, który dzięki zmianie organizacji czasu pracy oraz form zatrudnienia (obszernie na ten temat piszę w rozdziale pierwszym) umożliwia zdobywanie dodatkowych miejsc pracy oraz zaangażowanie nowych lub powracających pracowników, np. kobiet lub osób niepełnosprawnych.

Celem niniejszego opracowania jest poddanie szczegółowej analizie zagadnienia wielopracy, jej psychologicznych uwarunkowań i konsekwencji w postaci konfliktu, negatywnego i pozytywnego promieniowania, równowagi między życiem osobistym i zawodowym, jak również poznawczego zadowolenia z pracy, z małżeństwa oraz zadowolenia z życia (tylko ten aspekt zadowolenia pojawia się w modelu wielopracy).

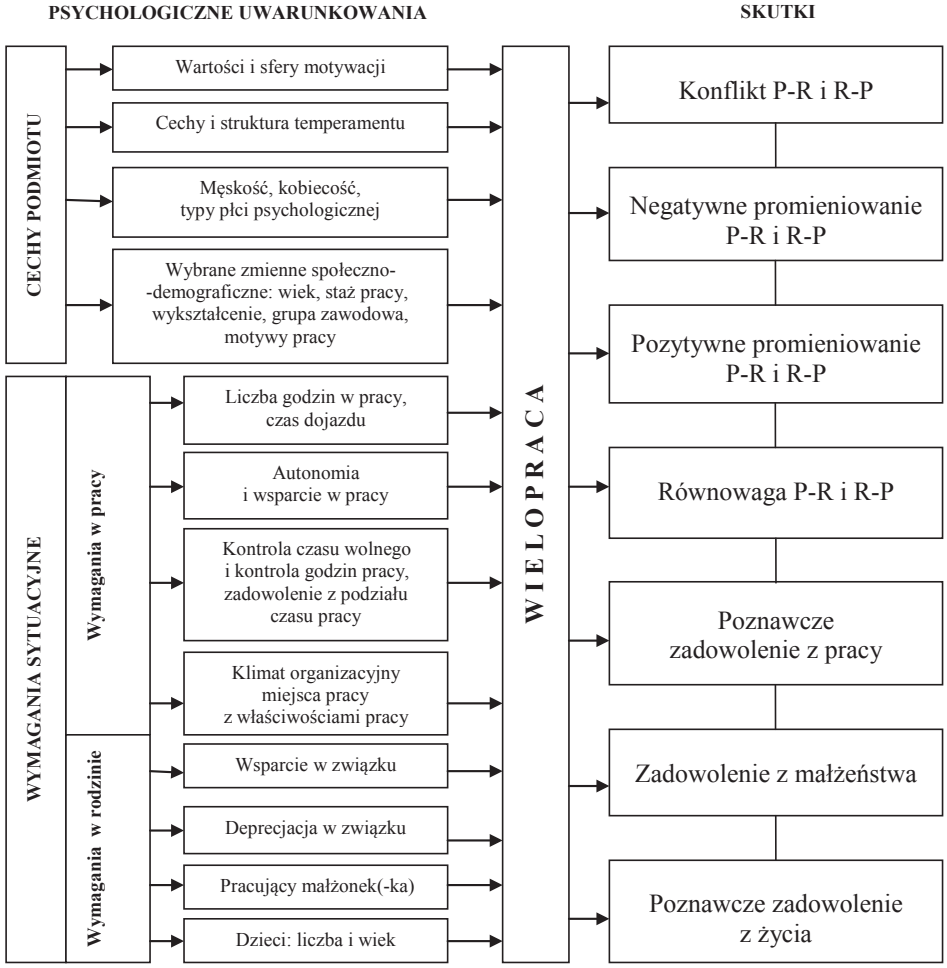
Wielość pełnionych ról jest na tyle skomplikowanym zjawiskiem, że trudno jednoznacznie określić jej skutki. Z tego względu zadaję pytanie, czy wielopraca stanowi szansę, czy też zagrożenie dla szeroko rozumianych relacji między życiem osobistym i zawodowym. Rozpatrywanie wielopracy w kontekście godzin pracy może łatwo rozstrzygnąć problem badawczy na rzecz konfliktu, ale uwzględnie-

nie takich zmiennych, jak: posiadana przez pracownika kontrola czasu wolnego (*leave control*), kontrola godzin pracy (*flextime control*), motywy podejmowania dodatkowego zatrudnienia (wielopraca z przymusu a wielopraca z wyboru), uwarunkowania temperamentalne, płeć psychologiczna mogą istotnie modyfikować wyniki analiz w kierunku równowagi między życiem osobistym i zawodowym.

5.1. Ogólne założenia i cele badań

W badaniach wykorzystuję model wielopracy własnego autorstwa (zob. rys. 3), dla którego punktem wyjścia był model M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006). Uwarunkowania psychologiczne podzieliłam na dwie główne kategorie: cechy podmiotu i wymagania sytuacyjne. Cechy podmiotu są reprezentowane przez: wartości i sfery motywacji, cechy i strukturę temperamentu, męskość, kobiecość i typy płci psychologicznej oraz zmienne społeczno-demograficzne typu wiek, staż pracy, wykształcenie, grupy zawodowe, motywy podejmowania pracy. Natomiast wymagania sytuacyjne posegregowałam na: 1) wymagania w pracy, opisywane przez autonomię w pracy, kontrolę typu *leave* i *flextime*, wsparcie w pracy, liczbę godzin pracy, czas dojazdu oraz klimat organizacyjny diagnozowany m.in. w oparciu o wymagania, nagrody, styl kierowania i zorganizowanie; oraz 2) wymagania w rodzinie, charakteryzowane przez wsparcie i deprecjację w związku, pracę małżonka(-ki) oraz liczbę dzieci i ich wiek. Wielopraca pełni w tym modelu rolę moderatora, zmieniając kierunek i/lub siłę zależności między jej poszczególnymi uwarunkowaniami i konsekwencjami. Z kolei skutkami wielopracy jest konflikt P-R i R-P, negatywne promieniowanie P-R i R-P, pozytywne promieniowanie P-R i R-P, równowaga P-R i R-P, poznawcze zadowolenie z pracy, zadowolenie z małżeństwa oraz poznawcze zadowolenie z życia.

Analizę danych w monografii chciałabym rozpocząć od szczegółowej osobowej charakterystyki *pracowników portfolio*, porównując ich z pracownikami zatrudnionymi w jednym miejscu pracy. Dla przypomnienia *pracownik portfolio* jest to osoba, która pracuje dla więcej niż jednego pracodawcy w oparciu o umowę o pracę lub pozostaje w jednym stosunku pracy i pracuje dodatkowo na umowę cywilnoprawną, lub pozostaje w jednym stosunku pracy i jest samozatrudniona (Clinton, Totterdell i Wood, 2006; Cohen i Mallon, 1999, Fraser i Gold, 2001; Raeder, 2009). Do chwili obecnej literatura koncentrowała się na opisie wzmiankowanej grupy metodami jakościowymi, rzadko wychodząc z badaniami poza jedną branżę. W tym opracowaniu do badań zaangażowano pracowników, którzy spełniali kryteria doboru do próby i reprezentowali różne doświadczenia zawodowe.



Rys. 3. Model wielopracy
Źródło: opracowanie własne

Celem prowadzonych analiz jest nie tylko: 1) przygotowanie portretu współczesnego *pracownika portfolio*, ale przede wszystkim udzielenie odpowiedzi na pytanie, 2) jakie są psychologiczne uwarunkowania wielopracy, 3) do jakich konsekwencji prowadzi wielopraca, 4) jakie relacje zachodzą między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P, negatywnym i pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P, równowagą P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa (podsystem rodziny) oraz zadowoleniem z życia.

Zaczynając od pierwszego celu badawczego – charakterystyki pracownika pracującego w więcej niż jednym miejscu pracy, zwracam uwagę, że obecnie *pracownik portfolio* dysponuje najczęściej wysokimi kwalifikacjami oraz bogatym

zapleczem zawodowym (Brown i Gold, 2007), a poszukiwanie dodatkowego zatrudnienia argumentuje głównie przyczynami o charakterze finansowym (Averett, 2001; Kimmel i Powell, 1999), rzadziej większymi możliwościami rozwoju zawodowego czy silniejszym poczuciem autonomii, wynikającym z uniezależnienia się od jednego pracodawcy (Brown i Gold, 2007; Clinton, Totterdell i Wood, 2006). Mając zatem na uwadze system wartości M. Rokeacha (1973) i ich podział według sfer motywacji S.H. Schwartza i W. Bilsky'ego (1987) zasadne wydaje się założenie, że:

H1: Wśród *pracowników portfolio* sfery „bezpieczeństwa" i „przyjemności" reprezentowane m.in. przez takie wartości, jak „bezpieczeństwo rodziny", „odpowiedzialny", „przyjemność" oraz „dostatnie życie" będą dominowały nad sferą „osiągnięć" i „kierowania sobą".

Wielopraca, z obciążeniem 48 godzin i więcej (ta graniczna wartość została wskazana w pięciu Europejskich Przeglądach Warunków Pracy przeprowadzonych w latach 1991–2010; http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs, sierpień 2011), z zasady jest źródłem różnorodnej, często silnej stymulacji. Zgodnie z psychologiczną koncepcją dopasowania do pracy, człowiek najlepiej czuje się w zawodzie, w którym wymagania pracy pozostają w zgodzie z możliwościami i uzdolnieniami jednostki (dopasowanie instrumentalne) oraz, w którym zaspokojone są jej potrzeby (dopasowanie motywacyjne), (Van Harrison, 1987). Z tego względu sformułowałam hipotezę, że *pracownik portfolio*, zwłaszcza osoba z dużym obciążeniem pracą, będzie najlepiej przystawała do opisanej specyfiki zatrudnienia, kiedy jej struktura temperamentu będzie w stanie poradzić sobie z tą stymulacją.

H2: Pracownicy, pracujący 48 godzin i więcej w porównaniu z pracownikami realizującymi pracę do 47 godzin cechują się:

H2a: niższą reaktywnością emocjonalną idącą w parze z,

H2b: wyższym poziomem aktywności,

H2c: wyższym poziomem wytrzymałości,

H2d: wyższym poziomem żwawości,

H2e: wyższym poziomem wrażliwości sensorycznej („głód stymulacji") oraz

H2f: niższym poziomem perseweratywności.

H3: *Pracownicy portfolio* w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w jednym miejscu pracy częściej będą posiadali zharmonizowaną strukturę temperamentu z dużym zapotrzebowaniem na stymulację.

Wzmiankowana struktura opisywana przez niską reaktywność emocjonalną, wysoką aktywność, wytrzymałość i wrażliwość sensoryczną, dużą żwawość oraz małą perseweratywność wskazuje na efektywną regulację stymulacji i dobrze rozwinięte możliwości przystosowawcze w sytuacji dużego obciążenia godzinowego (wielopraca z wyboru). Jej przeciwieństwem jest niezharmonizowana struktura temperamentu z małymi możliwościami przetwarzania stymulacji (wysoka

reaktywność emocjonalna, niska wytrzymałość, wysoka aktywność, wrażliwość sensoryczna, żwawość i perseweratywność), w przypadku której podjęcie dodatkowej pracy może wynikać przede wszystkim ze względów finansowych (wielopraca z przymusu).

H4: *Pracownicy portfolio*, posiadający zharmonizowaną strukturę temperamentu z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji, będą podejmowali dodatkową pracę, kierując się motywami materialnymi i niematerialnymi (wielopraca z wyboru).

Z uwarunkowań podmiotowych pozostała do omówienia rola płci psychologicznej, wieku i wykształcenia osób badanych. Z prowadzonych przeze mnie analiz wynika, że androgynia psychiczna oraz typ krzyżowo określony seksualnie dysponuje szeregiem ważnych zasobów osobistych (Lipińska-Grobelny, 2007a, 2011), które mogą posiadać istotne znaczenie również dla wielopracy. Z drugiej strony, praca zawodowa wciąż stanowi czynność postrzeganą przez pryzmat stereotypów płci (Kossakowska, 2004). Na tej podstawie sugeruję, że:

H5: Typem płci, który może różnicować *pracowników portfolio* oraz pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy, będzie typ androgyniczny i/lub krzyżowo określony seksualnie.

H6: Dominującym typem płci psychologicznej wśród *pracowników portfolio* będzie typ określony seksualnie.

Uwzględniając na koniec znaczenie wieku i wykształcenia, chciałabym przypomnieć, że największe szanse na dodatkową pracę mają specjaliści, osoby z doświadczeniem zawodowym, jak i dobrym przygotowaniem teoretycznym. W grupie *pracowników portfolio* spodziewam się znaleźć najwięcej osób z sektora budżetowego, lekarzy, pielęgniarki, nauczycieli, prawników, tłumaczy, dziennikarzy, architektów i grafików. Zakładam więc, że:

H7: *Pracownicy portfolio* będą posiadać wyższe kwalifikacje zawodowe, szacowane na przykład w oparciu o poziom wykształcenia, w zestawieniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem.

Spośród wymienionych powyżej zmiennych podmiotowych, potencjalnie różnicujących *pracowników portfolio* i monopracowników, jest jeszcze wiek. Czynniki takie jak posiadanie dzieci oraz bycie w związku, które podwyższają ryzyko częstszego występowania konfliktu między rolami zawodowymi i pozazawodowymi (Frone, Russell i Cooper, 1992; Zalewska, 2009), były w badaniu kontrolowane, bowiem założyłam, że w tym miejscu będę analizowała wpływ wielopracy i jej psychologiczne konsekwencje. W związku z tym warunkiem uczestnictwa w badaniu było pozostawanie w związku małżeńskim oraz posiadanie przynajmniej jednego dziecka, a podstawowym kryterium dywersyfikującym – świadczenie pracy dla więcej niż jednego pracodawcy. Wracając do wieku, sformułowałam hipotezę, po pierwsze skorelowaną z czasem, którego potrzebujemy na zdobycie doświadczenia zawodowego, po drugie powiązaną ze znaczeniem pracy i rodziny w różnych sezonach życia, która brzmiała:

H8: Wśród mężczyzn *pracowników portfolio* w porównaniu z mężczyznami z pojedynczym zatrudnieniem najwięcej osób będzie mieściło się w okresie przełomu połowy życia oraz w wieku średnim.

H9: Wśród kobiet *pracowników portfolio* w porównaniu z kobietami z pojedynczym zatrudnieniem najwięcej osób będzie w okresie przełomu połowy życia.

W modelu wielopracy ważne miejsce zajmują także zmienne sytuacyjne, takie jak autonomia, kontrola i wsparcie. Wyniki badań w tym zakresie są dalekie od jednomyślności. L. Cohen i M. Mallon (1999) pisały, że *pracownicy portfolio* deklarują, że ich praca jest bardziej zróżnicowana, daje im większe poczucie niezależności, zadowolenia z życia, co umożliwia zachowanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym, ale równocześnie te same osoby narzekają na presję czasu, umiarkowane poczucie bezpieczeństwa finansowego i stale utrzymujący się poziom zaangażowania w pracę. J. Fraser i M. Gold (2001) tłumaczyli, że poczucie autonomii pracowników pracujących dla więcej niż jednego pracodawcy zależy od zdolności kontrolowania posiadanych przez nich kwalifikacji w odniesieniu do wymagań rynku pracy (potrzeba ciągłego rozwoju zawodowego) oraz od obecności wsparcia społecznego i rodziny (Gold i Fraser, 2002). Autonomię, kontrolę i wsparcie badam w tym opracowaniu, nawiązując do koncepcji klimatu organizacyjnego D.A. Kolba, bazując na charakterystyce poszczególnych właściwości pracy (u *pracownika portfolio* jest to podstawowe miejsce zatrudnienia wskazane przez badanego). Autonomia jest operacjonalizowana jako możliwość samodzielnego podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów, bez konieczności uzgadniania każdego kroku z przełożonym (odpowiedzialność w *Kwestionariuszu Klimatu Organizacyjnego* D.A. Kolba), jak również jako uniezależnienie od jednego pracodawcy (kryterium z modelu wielopracy). Wsparcie jest definiowane w kategoriach wzajemnego zaufania i poparcia, występującego w kontaktach z innymi pracownikami (poczucie ciepła i poparcia w *KKO* D.A. Kolba) oraz jako wsparcie w związku (skala z *Kwestionariusza Komunikacji Małżeńskiej* – ocena zachowań partnera M. Kaźmierczak i M. Plopy). Natomiast kontrola odnosi się do kontroli czasu wolnego (*leave control*), czyli wpływu na terminy urlopu i dni wolnych od pracy oraz kontroli godzin pracy (*flextime control*), czyli wpływu na godziny rozpoczynania i kończenia pracy oraz zadowolenia z podziału czasu pracy. S. Geurts, D. Beckers, T. Taris, M. Kompier i P. Smulders (2009) w badaniu 4834 pracowników uzyskali ujemny związek pomiędzy kontrolą czasu wolnego a konfliktem praca-rodzina oraz istotny wpływ kontroli godzin pracy na relację pomiędzy konfliktem praca-rodzina a liczbą przepracowanych godzin kontraktowych. Ponadto autonomię, kontrolę i wsparcie wzbogacam o opis klimatu miejsca pracy i takich jej właściwości, jak: ocena kierowania, poziomu zorganizowania i wymagań oraz ocena systemu motywacyjnego. Zakładam, że autonomia, kontrola i wsparcie będą sprzyjać aktywnej, wielogodzinnej pracy, w tym przypadku wielopracy. W związku z tym może być to przesłanką do kolejnej hipotezy, że:

H10: Wielopraca będzie pozostawała w związku z:

H10a: autonomią,

H10b: wsparciem, którego pracownik doświadcza w związku i w pracy,

H10c: kontrolą czasu wolnego i czasu pracy,

H10d: zadowoleniem z podziału czasu pracy.

Dopełnieniem portretu współczesnego *pracownika portfolio* będzie wskazanie takich zmiennych dyskryminujących, które w najbardziej skuteczny sposób pozwolą wyjaśnić różnice między *pracownikami portfolio* i pracownikami zatrudnionymi w jednym miejscu pracy (monopracownikami), a w efekcie przewidzieć przynależność grupową badanych osób (drugi główny problem badawczy). W tym przypadku zdecydowałam się na zadanie ogólnego pytania badawczego:

P1: Które z analizowanych wcześniej zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych stanowią optymalną konfigurację psychologicznych uwarunkowań, wyjaśniających różnice między *pracownikami portfolio* a pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem?

Trzecim problemem badawczym tej monografii jest analiza konsekwencji wielopracy oraz zmiennych, które mogą te skutki modyfikować. W modelu wielopracy występują trzy główne następstwa: 1) konflikt, promieniowanie i równowaga praca-rodzina, 2) poznawcze zadowolenie z pracy i ze związku, 3) poznawcze zadowolenie z życia. Pierwsza kategoria skutków dotyczy konfliktu, negatywnego i pozytywnego promieniowania oraz równowagi między życiem osobistym i zawodowym. W badaniach, o czym już wspominałam, przyjmuję nie tylko negatywną (częściej analizowaną), ale również pozytywną perspektywę oddziaływań między rolami, ponieważ podejście systemowe – obowiązujące w tej pracy – sugeruje złożoność analizowanej problematyki i trudności z jednoznacznym wskazaniem, czy wielość ról wywołuje skutki pozytywne czy też negatywne. W związku z tym będę posługiwała się pojęciem: 1) *konfliktu i negatywnego promieniowania*, kiedy ogólne wymagania, czas i napięcie, ale również samopoczucie i zachowania związane z pełnieniem jednej roli utrudniają realizowanie drugiej roli, 2) *pozytywnego promieniowania* w znaczeniu nastroju i umiejętności ważnych dla transferu między życiem osobistym i zawodowym oraz 3) *równowagi praca-rodzina*, gdy dziedziny pracy i rodziny wzajemnie się uzupełniają, a nawet wzmacniają, tj. wysokiego poziomu pozytywnego promieniowania P-R współwystępującego z niskim negatywnym promieniowaniem P-R i *równowagi rodzina-praca*, czyli wysokiego natężenia pozytywnego promieniowania R-P oraz niskiego negatywnego promieniowania między tymi obszarami (Grzywacz i Bass, 2003). Każde ze stosowanych w tej monografii pojęć akcentuje inny aspekt relacji, jaka zachodzi między życiem osobistym i zawodowym, dlatego mogą one w różnym natężeniu występować u jednej osoby (Frone, 2003; Grzywacz i Marks, 2000). Wynika z tego, że powyższe zagadnienie będę ostatecznie analizować w czterech kategoriach (Aryee, Srinivas, Hwee Hoon, 2005; Grzywacz i Bass, 2003): 1) konfliktu i negatywnego promieniowania praca-rodzina, 2) konfliktu i negatywnego

promieniowania rodzina-praca, 3) pozytywnego promieniowania praca-rodzina i równowagi praca-rodzina oraz 4) pozytywnego promieniowania rodzina-praca i równowagi rodzina-praca. W nawiązaniu do liczby godzin, które przepracowuje *pracownik portfolio*, poziomu autonomii, kontroli i wsparcia sformułowałam kolejne pytania badawcze:

P2: Jakiego poziomu konfliktu P-R i negatywnego promieniowania P-R będą doświadczać *pracownicy portfolio*, u których występuje elastyczność pozytywna (określana w kategoriach szansy wyboru i kontroli czasu wolnego oraz godzin pracy) w porównaniu z pracownikami, u których występuje elastyczność negatywna?

P3: Jakiego poziomu konfliktu R-P i negatywnego promieniowania R-P będą doświadczać *pracownicy portfolio*, u których występuje elastyczność pozytywna w porównaniu z pracownikami, u których występuje elastyczność negatywna?

P4: Jaki poziom pozytywnego promieniowania P-R i równowagi P-R będzie charakteryzował *pracowników portfolio*, u których występuje elastyczność pozytywna w porównaniu z pracownikami, u których występuje elastyczność negatywna?

P5: Jaki z kolei poziom pozytywnego promieniowania R-P i równowagi R-P zaznaczy się w dwóch porównywanych wcześniej grupach?

Pozostałe zmienne ujęte w modelu wielopracy, które zaliczyłam do cech podmiotu i wymagań sytuacyjnych, także zostaną włączone do analizy skutków. Zakładam, że wielopraca będzie wpływała na kierunek i siłę zależności między poszczególnymi cechami osoby, wymaganiami w pracy oraz wymaganiami w rodzinie a poziomem konfliktu, negatywnego i pozytywnego promieniowania oraz równowagi między życiem osobistym i zawodowym. Moderator, czyli wielopraca, pozwoli zatem wyróżnić czynniki, które będą decydowały o wystąpieniu lub nie danej zależności. W tym przypadku także zadałam pytanie badawcze:

P6. Uwzględniając moderacyjny efekt wielopracy, które z cech podmiotu, wymagań w pracy i w rodzinie pozostają w związku z:

a. natężeniem konfliktu i negatywnym promieniowaniem P-R,
b. natężeniem konfliktu i negatywnym promieniowaniem R-P,
c. pozytywnym promieniowaniem i równowagą P-R,
d. pozytywnym promieniowaniem i równowagą R-P?

Druga i trzecia kategoria skutków wielopracy odnosi się do zadowolenia z pracy, ze związku i z życia. Zgodnie z transakcyjnym modelem jakości życia A. Zalewskiej (2003), poznawcze zadowolenie z pracy jako skala jednopozycyjna, a nie jako suma zadowolenia ze składników pracy oraz zadowolenie ze związku, operacjonalizowane w kategoriach komunikacji zaangażowanej oraz jednopozycyjnej skali zadowolenia z małżeństwa, są składnikami jakości życia (w tym miejscu mierzonej w oparciu o satysfakcję z życia). Aspekt emocjonalny zadowolenia z pracy oraz satysfakcja z jej poszczególnych składników została

wyłączona z badań, ponieważ model wielopracy oraz model zintegrowany – dwa najważniejsze podejścia w monografii – opierają się na ogólnej ocenie poznawczej. Poszukując efektu moderacyjnego wielopracy w odniesieniu do zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych oraz poszczególnych rodzajów zadowolenia, sformułowałam następujące pytanie:

P7: Które z cech podmiotu, wymagań w pracy i w rodzinie pozostają w związku wśród *pracowników portfolio* i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem z:

a. poznawczym zadowoleniem z pracy,
b. zadowoleniem ze związku,
c. poznawczym zadowoleniem z życia?

Ostatni, czwarty problem badawczy podnosi kwestię zależności, które mogą wystąpić pomiędzy rozpatrywanymi konsekwencjami wielopracy, czego nie uwzględnia model M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006). Jeżeli chodzi o relację wymagań w pracy, wymagań w domu, konfliktu P-R lub R-P z zadowoleniem z małżeństwa, z pracy oraz z życia obowiązują w tym przypadku dwa podejścia – relacja krzyżowa, kiedy konflikt R-P silniej wiąże się z poznawczym zadowoleniem z pracy, zaś P-R z zadowoleniem z małżeństwa, rodziny (Frone, Russell i Cooper, 1992) oraz relacja nie-krzyżowa, w której dla zadowolenia z pracy większe znaczenie posiada konflikt P-R (Parasuraman, Greenhaus i Granrose, 1992). W modelu zintegrowanym A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005) wymagania jednej roli tworzą konflikt z drugą rolą, a to prowadzi do obniżenia satysfakcji z pełnienia drugiej roli (model krzyżowy), (zob. rys. 2) i stanowi uzasadnienie hipotezy od jedenastej do czternastej:

H11. Wymagania w pracy nasilają konflikt P-R wśród *pracowników portfolio* i wpływają na poznawcze zadowolenie z małżeństwa i życia.

H12. Wymagania w rodzinie nasilają konflikt R-P wśród *pracowników portfolio* i wpływają na poznawcze zadowolenie z pracy i z życia.

H13. Wymagania w pracy nasilają negatywne promieniowanie P-R wśród *pracowników portfolio* i wpływają na poznawcze zadowolenie z małżeństwa i życia.

H14. Wymagania w rodzinie nasilają negatywne promieniowanie R-P wśród *pracowników portfolio* i wpływają na poznawcze zadowolenie z pracy i z życia.

Model zintegrowany nie odnosi się do wpływu pozytywnego promieniowania i równowagi między życiem osobistym i zawodowym na rozpatrywane zmienne, dlatego w tym przypadku zdecydowałam się zadać dwa pytania badawcze:

P8. Jaka relacja zachodzi pomiędzy wymaganiami w pracy i w rodzinie a pozytywnym promieniowaniem i równowagą P-R oraz poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia?

P9. Jaka relacja zachodzi pomiędzy wymaganiami w pracy i w rodzinie a pozytywnym promieniowaniem i równowagą R-P oraz poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia?

5.2. Osoby badane i procedura badań

Badania były realizowane od marca 2010 do lipca 2012 r. Uczestniczyło w nich 550 osób, ale z uwagi na przyjęte kryteria doboru do grupy: osoby pracujące, będące w związku i mające przynajmniej jedno dziecko, liczba osób badanych została zredukowana do 436 (218 *pracowników portfolio* i 218 pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy). Osoba, która pracowała dla więcej niż jednego pracodawcy w oparciu przede wszystkim o umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną zaliczana była do *pracowników portfolio* (wielopracowników). Respondent wykonujący pracę dla jednego pracodawcy reprezentował grupę monopracowników.

Tabela 6

Charakterystyka *pracowników portfolio* (N = 218) i monopracowników (N = 218)

	Osoby badane (N = 436)				
	pracownicy portfolio		**monopracownicy**		**wartości statystyk**
	N	**%**	**N**	**%**	
1	2	3	4	5	6
Płeć: – kobieta – mężczyzna	 109 109	 50 50	 109 109	 50 50	–
Posiadanie dzieci: – tak – nie	 218 –	 100 –	 218 –	 100 –	–
Małżonek pracuje: – nie – tak	 26 192	 11,93 88,07	 16 202	 7,34 92,66	$chi^2/df = 1/ = 2,13$ $p > 0,1$
Liczba dzieci: – 1 dziecko – 2 dzieci – 3 dzieci – 4 dzieci	 86 117 14 1	 39,45 53,67 6,42 0,46	 104 96 13 5	 47,71 44,04 5,96 2,29	$chi^2/df = 3/ = 5,48$ $p > 0,1$
Motywy podejmowania pracy: – materialne – materialne i niematerialne	 24 194	 11,01 88,99	 39 179	 17,89 82,11	$chi^2/df = 1/ = 2,33$ $p > 0,1$

1	2	3	4	5	6
Kontrola czasu wolnego (*leave control*):					
– nie	30	13,76	22	10,09	$chi^2/df = 3/ = 2,61$ $p > 0,1$
– raczej nie	15	6,88	12	5,51	
– raczej tak	81	37,16	78	35,78	
– tak	92	42,2	106	48,62	
Kontrola godzin pracy (*flex-time control*):					
– nie	67	30,73	79	36,24	$chi^2/df = 3/ = 3,51$ $p > 0,1$
– raczej nie	48	22,02	49	22,48	
– raczej tak	53	24,31	38	17,43	
– tak	50	22,94	52	23,85	
Elastyczność:					
– pozytywna	92	42,2	83	38,07	$chi^2/df = 3/ = 5,01$ $p > 0,1$
– *leave control*	81	37,16	102	46,79	
– *flextime control*	12	5,5	7	3,21	
– negatywna	33	15,14	26	11,93	

Zgodnie z celem badań, porównanie dwóch grup wymagało podobieństwa warunków i wybranych zmiennych demograficznych (kanon jedynej różnicy). Wśród 218 *pracowników portfolio* było 109 kobiet i 109 mężczyzn. Podobnie sytuacja przedstawiała się w grupie 218 pracowników z pojedynczym zatrudnieniem. Wszystkie osoby badane pozostawały w związku i miały dziecko/dzieci. Szczegółową charakterystykę osób badanych przedstawia tabela 6. Wynika z niej, że badane grupy nie różniły się wiekiem, ogólnym stażem pracy i stażem na stanowisku, liczbą posiadanych dzieci, motywami podejmowania pracy, kontrolą czasu wolnego i czasu pracy oraz czasem przeznaczanym na dojazdy. Wiek *pracowników portfolio* mieścił się w przedziale 21–63 lata, natomiast pracowników z pojedynczym zatrudnieniem wahał się od 24 do 64 lat. Średni staż pracy wynosił 18,67 lat dla *pracowników portfolio*, 19,28 lat dla monopracowników. Staż na stanowisku pracy w porównywanych grupach wynosił nieco ponad 9 lat. Tak *pracownicy portfolio*, jak i monopracownicy poświęcali prawie godzinę na dojazd do pracy i z pracy do domu. W zdecydowanej większości badani reprezentowali związki dwóch karier (88% *pracowników portfolio* i prawie 93% pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy). Osoby świadczące pracę dla więcej niż jednego pracodawcy posiadały najczęściej dwoje dzieci, zaś monopracownicy jedno dziecko.

Tabela 6 (cd.)

Charakterystyka *pracowników portfolio* (N = 218) i monopracowników (N = 218)

	Osoby badane (N = 436)						
	pracownicy portfolio			**monopracownicy**			**wartości statystyk**
	zakres wartości	***M***	***SD***	**zakres wartości**	***M***	***SD***	
Wiek	21–63	41,79	9,58	24–64	42,42	9,23	$t/df = 434/ = -0{,}69$ $p > 0{,}1$
Staż ogółem	2–42	18,67	9,95	1–40	19,28	10,04	$t/df = 434/ = -0{,}64$ $p > 0{,}1$
Staż na stanowisku	1–35	9,43	7,89	1–36	9,51	7,9	$t/df = 434/ = -0{,}12$ $p > 0{,}1$
Czas na dojazd (min.)	0–240	60,29	37,48	2–240	56,69	41,15	$t/df = 434/ = 0{,}96$ $p > 0{,}1$

Jeżeli chodzi o motywy podejmowania pracy, to jedynie 11% *pracowników portfolio* stwierdziło, że pracuje dodatkowo tylko ze względów finansowych (tzw. wielopraca z przymusu). Wśród respondentów zatrudnionych w jednym miejscu pracy wskazana wartość była niewiele większa – 17,9%. Obie grupy charakteryzowały się posiadaniem kontroli czasu wolnego, czyli *leave control* (79% *pracowników portfolio* i 84% monopracowników), ale już w mniejszym stopniu kontroli godzin pracy, tzn. *flextime control* (47% *pracowników portfolio* i 41% pracowników z pojedynczym zatrudnieniem). Na tej podstawie mogłam zaobserwować, że elastyczność pozytywna (posiadanie *leave control* i *flextime control* równocześnie) odnosiła się do 42% *pracowników portfolio* i 38% monopracowników. Zmienne demograficzne typu wykształcenie, grupy zawodowe, obciążenie pracą celowo zostały wyłączone z tej prezentacji, ponieważ charakter różnic został ujęty już w formie hipotez badawczych i zostanie omówiony w kolejnym rozdziale.

5.3. Techniki badań i wskaźniki zmiennych

W celu zweryfikowania wszystkich hipotez oraz udzielania odpowiedzi na poszczególne pytania, wykorzystałam następujący zestaw technik typu „papier-ołówek". Dobór metod był podyktowany przede wszystkim celem badań oraz ich wysokimi wskaźnikami rzetelności i trafności. Do diagnozy zmiennych podmiotowych zastosowałam:

- ankietę własnego autorstwa,
- *Skalę Wartości (SW)* M. Rokeacha,

- *Formalną Charakterystykę Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT)* B. Zawadzkiego i J. Strelaua,
- *Skalę Męskości i Kobiecości (SMiK)* A. Lipińskiej-Grobelny i K. Gorczyckiej.

Do opisu zmiennych sytuacyjnych, w tym poziomu autonomii i wsparcia wykorzystałam ankietę, *Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego (KKO)* D.A. Kolba oraz *Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM)* – ocena zachowań partnera M. Kaźmierczak i M. Plopy. Natomiast konsekwencje wielopracy szacowałam w oparciu o:

- dane zawarte w ankiecie,
- *Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca (P-R/R-P)* R.G. Netemeyera, J.S. Bolesa i R. McMurriana,
- *Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzina-praca (PRS)* P. Moena, E. Kelly'ego i R. Huanga,
- *Arkusz Opisu Pracy (AOP)* O. Neubergera i M. Allerbeck,
- *Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM)* – samoocena zachowań oraz ocena zachowań partnera M. Kaźmierczak i M. Plopy,
- *Skalę Satysfakcji z Życia (SWLS)* E. Dienera, R.A. Emmonsa, R.J. Larsena oraz S. Griffina.

5.3.1. Ankieta – wskaźnik wielopracy, motywów podejmowania zatrudnienia, obciążenia pracą, czasu przeznaczanego na dojazdy, *leave control* i *flextime control* oraz innych zmiennych demograficznych

Szereg danych podmiotowych i sytuacyjnych postanowiłam pozyskać, przygotowując ankietę. W kolejnych punktach pytałam osoby badane o: wiek, płeć, poziom wykształcenia, stan cywilny, wykonywany zawód, zajmowanie stanowiska kierowniczego, staż pracy ogółem, w firmie i na stanowisku, posiadanie dzieci, ich liczby oraz wieku, a także o to, czy małżonek/małżonka pracują. Ponadto sprawdzałam, w jakiej formie zatrudnienia oraz liczbie miejsc pracy pozostawał badany, co stanowiło kryterium wyłonienia *pracowników portfolio* i monopracowników, jakimi motywami kierował się, podejmując dodatkową pracę. Ankieta stanowiła ważne źródło danych na temat 1) obciążenia pracą (pytanie 15 i 16 ankiety dotyczące liczby godzin pracy w tygodniu oraz czasu przeznaczanego w ciągu dnia na dojazdy do pracy i powrót do domu), 2) kontroli – czasu wolnego tzw. *leave control* (pytanie 17 ankiety) oraz 3) kontroli – godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy tzw. *flextime control* (pytanie 18 ankiety), (zob. Aneks).

5.3.2. *Skala Wartości (SW)* M. Rokeacha – wskaźnik wartości i sfer motywacji

Skala Wartości Rokeacha (SW) jest z kolei adaptacją amerykańskiego testu *Rokeach Value Survey (RVS)*, wersji E. Skala ta jest wykorzystywana do opisu systemu wartości młodzieży i osób dorosłych. Składa się z 18 wartości ostatecznych („bezpieczeństwo narodowe", „bezpieczeństwo rodziny", „dojrzała miłość", „dostatnie życie", „mądrość", „poczucie dokonania", „poczucie własnej godności", „pokój na świecie", „prawdziwa przyjaźń", „przyjemność", „równowaga wewnętrzna", „równość", „szczęście", „świat piękna", „uznanie społeczne", „wolność", „zbawienie" i „życie pełne wrażeń") i 18 wartości instrumentalnych („ambitny", „czysty", „intelektualista", „kochający", „logiczny", „niezależny", „obdarzony wyobraźnią", „odpowiedzialny", „odważny", „opanowany", „o szerokich horyzontach", „pogodny", „pomocny", „posłuszny", „uczciwy", „uprzejmy", „uzdolniony" i „wybaczający"). Zadaniem osoby badanej jest uporządkowanie poszczególnych wartości w kolejności od najważniejszej (1), po najmniej ważną (18), czyli im niższy wynik, tym większe znaczenie konkretnej wartości i sfer motywacji. Rzetelność skali – wzorem jej poszczególnych wersji – oszacowano, badając stabilność bezwzględną dla podskal oraz dla pojedynczych wartości w odstępach 4–5 tygodni (N = 412 osób). Przeciętne współczynniki stabilności dla systemu wartości ostatecznych wahały się od 0,96 do 0,98, zaś dla systemu wartości instrumentalnych od 0,94 do 0,97, czyli były bardzo wysokie. Z uwagi natomiast na specyfikę przedmiotu oraz szczególną budowę narzędzia, badania nad trafnością *Skali Wartości Rokeacha* są niepełne i sprowadzają się do analizy trafności teoretycznej lub analizy czynnikowej (główne składowe, rotacja Varimax z normalizacją Kaisera). Podobnie jak w badaniach zagranicznych, nie otrzymano 2 czynników, ale 12. M. Rokeach w analizie czynnikowej otrzymał 11 czynników, zaś J. Mahoney i G.M. Katz – 13 (Brzozowski, 1989).

5.3.3. *Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT)* B. Zawadzkiego i J. Strelaua – wskaźnik cech temperamentu

Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT) diagnozuje biologicznie zdeterminowane cechy temperementu. Technika nawiązuje do Regulacyjnej Teorii Temperementu J. Strelaua (1985). Zawiera 120 pozycji, po 20 twierdzeń dla każdej z sześciu skal, tj. Żwawości, Perseweratywności, Wrażliwości sensorycznej, Reaktywności emocjonalnej, Wytrzymałości oraz Aktywności. Parametry psychometryczne kwestionariusza *FCZ-KT* potwier-

dzone w wielu badaniach są zadowalające. Współczynnik *alfa Cronbacha* dla poszczególnych skal wahał się od 0,73 (Wrażliwość sensoryczna), 0,77 (Żwawość), 0,79 (Perseweratywność), 0,83 (Reaktywność emocjonalna), 0,84 (Aktywność) do 0,85 (Wytrzymałość). Stałość krótkoterminowa (badanie po upływie dwóch tygodni) wynosiła od 0,82 do 0,93, natomiast długoterminowa (badanie po upływie sześciu miesięcy) znalazła się w przedziale od 0,81 do 0,90. W analizie związków między cechami z Regulacyjnej Teorii Temperamentu a innymi wymiarami stwierdzono, że badanie kwestionariuszem *FCZ-KT* charakteryzuje się wysoką trafnością konwergencyjną i dyskryminacyjną (Zawadzki i Strelau, 1997).

5.3.4. *Skala Męskości i Kobiecości (SMiK)* A. Lipińskiej-Grobelny i K. Gorczyckiej – wskaźnik płci psychologicznej, męskości i kobiecości

Skala Męskości i Kobiecości (SMiK) jest nową techniką do pomiaru męskości i kobiecości, a przede wszystkim płci psychologicznej w ujęciu teorii schematów płciowych S.L. Bem (1974, 2000). Ostateczna wersja liczy 20 przymiotników (10 opisujących cechy kobiece i 10 – cechy męskie). Zadaniem osoby badanej jest wskazanie na skali pięciostopniowej, w jakim zakresie każda z podanych cech odnosi się do niej, gdzie 1 oznacza *zdecydowanie taka nie jestem*, a 5 – *zdecydowanie taka jestem.* Analizy rzetelności dokonano na podstawie oceny współczynnika zgodności wewnętrznej *alfa Cronbacha* oraz stabilności bezwzględnej (dwukrotne badanie tym samym testem przeprowadzone w odstępie czterech tygodni). Otrzymane wyniki wskazywały, że narzędzie cechowała zadowalająca rzetelność (*alfa Cronbacha* dla Kobiecości = 0,85, a dla Męskości = 0,76). Współczynniki stabilności bezwzględnej były wysokie. Dla skali Kobiecości korelacja wyniosła 0,83, zaś dla skali Męskości równała się 0,84. Weryfikowanie trafności *Skali Męskości i Kobiecości (SMiK)* zostało przeprowadzone z wykorzystaniem modelu analizy czynnikowej (eksploracyjnej i konfirmacyjnej), trafności teoretycznej i trafności kryterialnej. Uzyskane dane wskazywały na wysoką trafność zastosowanego narzędzia (Lipińska-Grobelny i Gorczycka, 2011).

5.3.5. *Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego (KKO)* D.A. Kolba – wskaźnik autonomii, wsparcia i innych zmiennych sytuacyjnych

Celem *Kwestionariusza Klimatu Organizacyjnego (KKO)* D.A. Kolba jest diagnoza ogólnych właściwości miejsca pracy. Zbiór wymiarów – odpowiedzialność, wymagania, nagrody, zorganizowanie, poczucie ciepła i poparcia, kierowa-

nie – składa się na tzw. klimat organizacyjny. Badany na skali dziesięciostopniowej ocenia natężenie poszczególnych aspektów pracy, w tym odpowiedzialności (odpowiednik autonomii) oraz poczucia ciepła i poparcia (odpowiednik wsparcia społecznego). Rzetelność zmodyfikowanego *KKO* (6 pozycji, N = 100) obliczono według wzoru *KR 20* w adaptacji Fergusona. Uzyskana wielkość r_{tt} = 0,61 wskazywała na wystarczającą rzetelność omawianego testu. Trafność kwestionariusza oszacowano w oparciu o analizę czynnikową najpierw siedmiu, a później sześciu pozycji testowych. Otrzymano jednoczynnikową strukturę omawianego narzędzia. Ładunki czynnikowe pozycji, tworzące pierwszy wymiar, wahały się od 0,63 do 0,79 i wyjaśniały 48% wariancji (Chełpa, 1993).

5.3.6. *Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca (P-R/R-P)* R.G. Netemeyera, J.S. Bolesa i R. McMurriana – wskaźnik konfliktów P-R i R-P

Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca (P-R/R-P) w polskiej adaptacji A. Zalewskiej (2008) reprezentują narzędzie do pomiaru dwóch kierunków konfliktu, czyli konfliktu P-R oraz R-P. Narzędzie składa się z pisemnej instrukcji i 10 twierdzeń odnoszących się do relacji między życiem rodzinnym i zawodowym. Osoba badana proszona jest o ustosunkowanie się do każdego z twierdzeń na skali siedmiostopniowej (od 1 – *zdecydowanie się nie zgadzam* do 7 – *zdecydowanie się zgadzam*). Suma pierwszych pięciu pytań jest wskaźnikiem konfliktu praca-rodzina, a suma kolejnych pięciu pytań wskazuje na nasilenie konfliktu rodzina-praca. Wyniki badań nad polską wersją narzędzia potwierdziły, że charakteryzuje się ona trafnością czynnikową i trafnością zewnętrzną, jak również wysoką rzetelnością pomiaru. Po przeprowadzeniu eksploracyjnej analizy czynnikowej otrzymano dwa czynniki. Pierwszy wyjaśniał 41% wariancji i zawierał wszystkie twierdzenia, odnoszące się do Konfliktu P-R, drugi wyjaśniał 30% wariancji i dotyczył pytań z zakresu Konfliktu R-P. Rzetelność pomiaru, mierzona wskaźnikiem *alfa Cronbacha*, wyniosła 0,94 dla Konfliktu P-R oraz 0,80 dla Konfliktu R-P. Wyniki analiz wykazały umiarkowaną korelację między dwoma skalami r (239) = 0,38 ($p < 0{,}001$), (Zalewska, 2008).

5.3.7. *Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzina-praca (PRS)* P. Moena, E. Kelly'ego i R. Huanga – wskaźnik pozytywnego i negatywnego promieniowania P-R i R-P oraz równowagi P-R i R-P

Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzina-praca (PRS) w adaptacji A. Lipińskiej-Grobelny wskazuje na przenoszenie nastroju, zachowań i umiejętności między pracą i rodziną lub rodziną

i pracą, co może ułatwiać lub utrudniać funkcjonowanie w tych sferach. Metoda, przetłumaczona na język polski z wykorzystaniem procedury *back translation*, składa się z 16 pytań, z których 4 opisują kolejno: pozytywne promieniowanie R-P, negatywne promieniowanie R-P, pozytywne promieniowanie P-R i negatywne promieniowanie P-R. Osoba uczestnicząca w badaniu zaznacza na skali pięciopunktowej (gdzie 1 oznacza *nigdy*, a 5 – *zawsze*), które z opisanych sytuacji odnoszą się do respondenta (Moen, Kelly i Huang, 2008). Polską wersją techniki przebadałam 506 osób (269 kobiet i 237 mężczyzn) w wieku 19–64 lata (M = 35,93 SD = 11,1). Eksploracyjna trafność czynnikowa z rotacją ortogonalną Varimax stanowiła podstawę do określenia pozycji z ładunkiem czynnikowym powyżej 0,4, które weszły do czterech podskal kwestionariusza *PRS.* Zastosowanie trafności czynnikowej było zasadne, ponieważ Miara Adekwatności Doboru Próby K-M-O przyjęła wartość 0,79, natomiast wyznacznik macierzy korelacji równy 0,002 był znakomity. Uzyskany model wyjaśniał 63,4% wariancji wyników (Pozytywne promieniowanie R-P wyjaśniało 17% zmienności wyników, Negatywne promieniowanie P-R – 17,1%, Negatywne promieniowanie R-P – 16%, zaś Pozytywne promieniowanie P-R – 13,3% wariancji). Rzetelność pomiaru szacowana wskaźnikiem *alfa Cronbacha* była zadowalająca, osiągając kolejno następujące wartości: Pozytywne promieniowanie R-P – 0,80, Negatywne promieniowanie R-P – 0,79, Pozytywne promieniowanie P-R – 0,72 oraz Negatywne promieniowanie P-R – 0,83. Wypadkową wysokiego poziomu pozytywnego promieniowania P-R współwystępującego z niskim negatywnym promieniowaniem P-R jest równowaga P-R, zaś wypadkową wysokiego natężenia pozytywnego promieniowania R-P oraz niskiego negatywnego promieniowania między tymi obszarami jest równowaga R-P.

5.3.8. *Arkusz Opisu Pracy (AOP)* O. Neubergera i M. Allerbeck – wskaźnik poznawczego zadowolenia z pracy, zadowolenia z kontroli czasu pracy oraz zadowolenia ze związku

Arkusz Opisu Pracy (AOP) w polskiej adaptacji A. Zalewskiej (2001) stosowany jest do oceny poznawczego aspektu zadowolenia z pracy. Narzędzie umożliwia pomiar ogólnej satysfakcji z pracy oraz satysfakcji z jej składników, takich jak: Koledzy, Przełożony, Treść pracy, Warunki pracy, Organizacja i Kierownictwo, Rozwój oraz Wynagrodzenie. Arkusz składa się z pisemnej instrukcji oraz z siedmiu kategorii, w skład których wchodzą określenia odnoszące się do poszczególnych składników pracy. Na początku każdej kategorii zamieszczone jest krótkie wyjaśnienie, co oznacza dany składnik. Każdy item oceniany jest na czterostopniowej skali odpowiedzi: *tak – raczej tak – raczej nie – nie.* Przy części pozycji w każdym składniku, w celu uniknięcia tendencyjności odpowiedzi,

zastosowano punktację odwrotną – odpowiedź „tak" wskazuje na negatywną ocenę składnika pracy. Zakończenie każdej kategorii stanowi pytanie o uogólnione zadowolenie z danego składnika pracy, wyposażone w siedmiostopniową skalę twarzy – od bardzo niezadowolonej do bardzo zadowolonej. Kolejną część narzędzia stanowią dwa dodatkowe pytania oceniane na czterostopniowej skali: *tak – raczej tak – raczej nie – nie*, dotyczące satysfakcji z podziału czasu pracy, poczucia zagrożenia utratą pracy. W dalszej części techniki znajdują się pytania o ogólne zadowolenie z pracy, z małżeństwa oraz z życia. Skalę odpowiedzi przy tych pytaniach stanowi siedmiostopniowy system (gdzie 1 oznacza *bardzo słabo*, a 7 – *bardzo silnie*). Rzetelność testu oszacowano, obliczając zgodność wewnętrzną skal przy użyciu współczynnika *alfa Cronbacha.* Dla sześciu składników pracy rzetelność skal była wysoka (*alfa Cronbacha* wahał się od 0,84 do 0,92), jedynie dla składnika Koledzy osiągnęła wartość 0,69. Badania nad trafnością polskiej wersji *AOP* wykazały, że ma ona podobne do wersji oryginalnej własności psychometryczne. Ponadto oceny składników pracy na skalach twarzy i oceny na skalach opisowych są równie trafnymi i wiarygodnymi miarami satysfakcji z poszczególnych składników pracy, a co za tym idzie możliwe jest ich zamienne stosowanie. Jedynie dla składnika Koledzy korelacja między ocenami jest nieco niższa, co nakazuje zachowanie pewnej ostrożności w uogólnianiu powyższych wniosków (Zalewska, 2001). W związku z tym zdecydowałam się na wykorzystanie skal opisowych, a ponieważ aplikowane w tym opracowaniu modele – wielopracy oraz A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005) – opierają się na ogólnej ocenie poznawczej zadowolenia z pracy, ostatecznie do analiz statystycznych wprowadziłam tylko ogólną ocenę satysfakcji z pracy.

5.3.9. *Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM)* M. Kaźmierczak i M. Plopy – wskaźnik zadowolenia z małżeństwa oraz wsparcia i deprecjacji w związku

Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM) bada style komunikacyjne obecne w intymnym związku. Chodzi mianowicie o komunikację wspierającą, zaangażowaną oraz deprecjonującą partnera. Kwestionariusz *KKM* posiada dwie wersje: pierwsza to samoocena stylu konwersacyjnego, druga to ocena stylu komunikacji partnera. Każda z wersji składa się z 30 pozycji. Osoba badana ocenia na skali pięciostopniowej (1 – *nigdy tak się nie zachowuję*; 5 – *zawsze tak się zachowuję*), które z zachowań i w jakim stopniu jej dotyczą lub odnoszą się do partnera/partnerki. Rzetelność techniki obliczono przy udziale 906 badanych z wykorzystaniem współczynnika *alfa Cronbacha* (dla wersji pierwszej, samooceny, współczynnik dla Wsparcia równał się 0,88, Zaangażowania – 0,77 i Deprecjacji – 0,86; dla drugiej wersji oceny zachowań partnera współczynnik dla Wsparcia

wyniósł 0,91, Zaangażowania – 0,80 oraz Deprecjacji – 0,89). Trafność szacowano przede wszystkim na podstawie analizy trafności teoretycznej. Z satysfakcją ze związku korelowało silnie wsparcie (r = 0,73 u kobiet oraz r = 0,66 u mężczyzn), zaangażowanie w komunikację (r = 0,57 u kobiet oraz r = 0,64 u mężczyzn) i deprecjacja partnera (r = –0,57 u kobiet oraz r = –0,50 u mężczyzn) (Kaźmierczak i Plopa, 2005). Obok komunikacji zaangażowanej, w tych badaniach ogólne zadowolenie ze związku będzie jeszcze oceniane w oparciu o jedno pytanie z *Arkusza Opisu Pracy* O. Neubergera i M. Allerbeck. Z kolei komunikacja wspierająca i deprecjonująca z *KKM* druga wersja, ocena zachowań partnera posłuży do opisu wsparcia i deprecjacji w małżeństwie.

5.3.10. *Skala Satysfakcji z Życia (SWLS)* E. Dienera, R.A. Emmonsa, R.J. Larsena oraz S. Griffina – wskaźnik poznawczego zadowolenia z życia

Skala Satysfakcji z Życia (SWLS) w polskiej adaptacji Z. Juczyńskiego (2001) pierwotnie zawierała 48 twierdzeń. Po wycofaniu pozycji opisujących afekt pozytywny i negatywny zostało 10, a w końcu 5 pozycji. Wynik pomiaru stanowi ogólny wskaźnik poznawczego poczucia zadowolenia z życia. Badany, używając skali siedmiostopniowej (od 1 – *zupełnie się nie zgadzam* do 7 – *całkowicie się zgadzam*), opisuje, w jakim stopniu każde ze zdań dotyczy jego dotychczasowego życia. Ustalony wskaźnik *alfa Cronbacha* okazał się zadowalający (r = 0,81). Dwukrotne badanie w odstępie dwóch miesięcy *SWLS* pozwoliło osiągnąć równie wysoką stabilność bezwzględną (r = 0,86). Trafność techniki oszacowano, analizując związki z innymi zmiennymi oraz weryfikując strukturę testu. Satysfakcja z życia korelowała dodatnio z poczuciem własnej wartości i skuteczności, dyspozycyjnym optymizmem, ujemnie z natężeniem stresu, kontrolą emocji gniewu, depresji i lęku (Juczyński, 2001).

5.4. Sposób opracowywania wyników

Wszystkie obliczenia wykonano przy zastosowaniu pakietu statystycznego IBM SPSS Statistica wersja 20.0. W monografii zastosowano następujące analizy statystyczne:

1. **test *t-Studenta* dla prób zależnych oraz wskaźnik *d* Cohena**, umożliwiający stwierdzenie istotności różnic między średnimi wartościami zmiennych w obrębie jednej grupy oraz oszacowanie wielkości efektu (powyżej 0,2 – mała wielkość efektu, powyżej 0,5 – średnia wielkość efektu, powyżej 0,8 – duża wielkość efektu),
2. **test *t-Studenta* dla prób niezależnych oraz wskaźnik *d* Cohena**, pozwa-

lający zaobserwować istotność różnic między średnimi wartościami pomiędzy grupami oraz pomiar siły związku między zmienną niezależną i zależną (powyżej 0,2 – mała wielkość efektu, powyżej 0,5 – średnia wielkość efektu, powyżej 0,8 – duża wielkość efektu),

3. **test niezależności *chi-kwadrat***, potwierdzający lub zaprzeczający istnieniu związku między zmiennymi nominalnymi wraz ze statystykami informującymi o sile tego związku,

4. **jedno- i dwuczynnikową analizę wariancji w schemacie międzygrupowym**, testującą zarówno efekty główne, odnoszące się do każdej ze zmiennych niezależnych, oraz efekt interakcyjny zmiennych niezależnych ze zmienną zależną,

5. **analizę dyskryminacyjną**, informującą o zmiennych niezależnych (dyskryminujących), które wyjaśniają różnice między grupami i przewidują przynależność grupową respondentów,

6. **regresję hierarchiczną z moderacjami**, pozwalającą wyróżnić czynniki, które decydują o wystąpieniu lub nie danej zależności, uwzględniając poziom zmiennej moderującej. Oznacza to, że moderator wpływa na kierunek i/lub siłę zależności między dwiema zmiennymi, warunkowo różnicując związek tych zmiennych,

7. **modelowanie równań strukturalnych**, umożliwiające przetestowanie postulowanych przez literaturę zależności pomiędzy rozpatrywanymi zmiennymi.

Rozdział 6

Psychologiczne uwarunkowania wielopracy – wyniki badań. Portret współczesnego *pracownika portfolio*

Celem prowadzonych w tym rozdziale analiz jest prezentacja charakterystyki *pracownika portfolio* w porównaniu z pracownikiem zatrudnionym w jednym miejscu pracy (monopracownikiem) oraz opisanie psychologicznych uwarunkowań wielopracy. Wyniki przedstawię w dwóch głównych podrozdziałach, z których pierwszy weryfikuje hipotezy od H1 do H10, natomiast drugi stanowi odpowiedź na pytanie o zmienne pozwalające przewidywać różnice między monopracownikami a *pracownikami portfolio.*

6.1. Portret współczesnego *pracownika portfolio*

Jaki rodzaj motywacji występuje u pracownika świadczącego pracę dla więcej niż jednego pracodawcy, jaką strukturę temperamentu posiada *pracownik portfolio*, czy jest typem androgynicznym, a może określonym seksualnie, jak postrzega swoje główne miejsce pracy, czy rzeczywiście tyle pracuje i jest tak dobrze wykwalifikowany? Te i inne zagadnienia zostaną szczegółowo omówione w pięciu podrozdziałach 6.1.1.–6.1.5. z wykorzystaniem różnych metod statystycznych.

6.1.1. System wartości i sfery motywacji a wielopraca

Pierwsza hipoteza badawcza dotyczyła dominacji sfery „bezpieczeństwa" i „przyjemności" u *pracowników portfolio* nad sferą „osiągnięć" i „kierowania sobą" (H1). Wartości ostateczne i instrumentalne z teorii M. Rokeacha (1973)

postanowiłam przeanalizować, nawiązując do rodzaju motywacji, która ma swoje źródło w różnych sferach, takich jak: „prospołeczność", „ograniczanie siebie i konformizm", „przyjemność", „osiągnięcia", „kierowanie sobą", „dojrzałość" i „bezpieczeństwo" (Schwartz i Bilsky, 1987). W związku z tym, że poszukiwałam różnic w obrębie grupy, zastosowałam test *t-Studenta* dla prób zależnych i miarę wielkości efektu *d* Cohena (zob. tab. 7).

Tabela 7

Sfery motywacji w grupie *pracowników portfolio* (N = 218)

Sfera motywacji	**Pary zmiennych**	***M***	***SD***	***t* (217)**	***p***	***d* Cohena**
1	2	3	4	5	6	7
Prospołeczność	prospołeczność – ograniczanie siebie i konformizm	9,86	2,05	–6,65	**≤ 0,0001**	0,45
		11,17	2,41			
	prospołeczność – przyjemność	9,86	2,05	5,61	**≤ 0,0001**	0,38
		8,53	2,42			
	prospołeczność – osiągnięcia	9,86	2,05	–5,79	**≤ 0,0001**	0,39
		11,3	2,32			
	prospołeczność – dojrzałość	9,86	2,05	7,07	**≤ 0,0001**	0,48
		8,59	1,64			
	prospołeczność – bezpieczeństwo	9,86	2,05	16,05	**≤ 0,0001**	1,09
		7,51	1,74			
Ograniczanie siebie i konformizm	ograniczanie siebie i konformizm – prospołeczność	11,17	2,41	6,65	**≤ 0,0001**	0,45
		9,86	2,05			
	ograniczanie siebie i konformizm – przyjemność	11,17	2,41	12,89	**≤ 0,0001**	0,87
		8,53	2,42			
	ograniczanie siebie i konformizm – kierowanie sobą	11,17	2,41	6,93	**≤ 0,0001**	0,47
		9,59	1,66			
	ograniczanie siebie i konformizm – dojrzałość	11,17	2,41	12,37	**≤ 0,0001**	0,84
		8,59	1,64			
	ograniczanie siebie i konformizm – bezpieczeństwo	11,17	2,41	18,95	**≤ 0,0001**	1,28
		7,51	1,74			
Przyjemność	przyjemność – prospołeczność	8,53	2,42	–5,61	**≤ 0,0001**	0,38
		9,86	2,05			

1	2	3	4	5	6	7
Przyjemność	przyjemność – ograniczanie siebie i konformizm	8,53	2,42	–12,89	**≤ 0,0001**	0,87
		11,17	2,41			
	przyjemność – osiągnięcia	8,53	2,42	–12,77	**≤ 0,0001**	0,87
		11,3	2,32			
	przyjemność – kierowanie sobą	8,53	2,42	–5,21	**≤ 0,0001**	0,35
		9,59	1,66			
	przyjemność – bezpieczeństwo	8,53	2,42	4,68	**≤ 0,0001**	0,32
		7,51	1,74			
Osiągnięcia	osiągnięcia – prospołeczność	11,3	2,32	5,79	**≤ 0,0001**	0,39
		9,86	2,05			
	osiągnięcia – przyjemność	11,3	2,32	12,77	**≤ 0,0001**	0,87
		8,53	2,42			
	osiągnięcia – kierowanie sobą	11,3	2,32	12,24	**≤ 0,0001**	0,83
		9,59	1,66			
	osiągnięcia – dojrzałość	11,3	2,32	14,2	**≤ 0,0001**	0,96
		8,59	1,64			
	osiągnięcia – bezpieczeństwo	11,3	2,32	17,07	**≤ 0,0001**	1,16
		7,51	1,74			
Kierowanie sobą	kierowanie sobą – ograniczanie siebie i konformizm	9,59	1,66	–6,93	**≤ 0,0001**	0,47
		11,17	2,41			
	kierowanie sobą – przyjemność	9,59	1,66	5,21	**≤ 0,0001**	0,35
		8,53	2,42			
	kierowanie sobą – osiągnięcia	9,59	1,66	–12,24	**≤ 0,0001**	0,83
		11,3	2,32			
	kierowanie sobą – dojrzałość	9,59	1,66	8,07	**≤ 0,0001**	0,55
		8,59	1,64			
	kierowanie sobą – bezpieczeństwo	9,59	1,66	12,21	**≤ 0,0001**	0,83
		7,51	1,74			
Dojrzałość	dojrzałość – prospołeczność	8,59	1,64	–7,07	**≤ 0,0001**	0,48
		9,86	2,05			
	dojrzałość – ograniczanie siebie i konformizm	8,59	1,64	–12,37	**≤ 0,0001**	0,84
		11,17	2,41			

Tabela 7 (cd.)

1	2	3	4	5	6	7
Dojrzałość	dojrzałość – osiągnięcia	8,59	1,64	–14,2	**≤ 0,0001**	0,96
		11,3	2,32			
	dojrzałość – kierowanie sobą	8,59	1,64	–8,07	**≤ 0,0001**	0,55
		9,59	1,66			
	dojrzałość – bezpieczeństwo	8,59	1,64	6,26	**≤ 0,0001**	0,43
		7,51	1,74			
Bezpieczeństwo	bezpieczeństwo – prospołeczność	7,51	1,74	–16,04	**≤ 0,0001**	1,09
		9,86	2,05			
	bezpieczeństwo – ograniczanie siebie i konformizm	7,51	1,74	–18,95	**≤ 0,0001**	1,28
		11,17	2,41			
	bezpieczeństwo – przyjemność	7,51	1,74	–4,68	**≤ 0,0001**	0,32
		8,53	2,42			
	bezpieczeństwo – osiągnięcia	7,51	1,74	–17,07	**≤ 0,0001**	1,16
		11,3	2,32			
	bezpieczeństwo – kierowanie sobą	7,51	1,74	–12,21	**≤ 0,0001**	0,83
		9,59	1,66			
	bezpieczeństwo – dojrzałość	7,51	1,74	–6,26	**≤ 0,0001**	0,43
		8,59	1,64			

Objaśnienia: 1. dominacja analizowanej sfery motywacji; 2. Im niższy wynik, tym większe znaczenie danej sferze motywacji przypisuje osoba badana.

Analiza testem *t* dla prób zależnych wykazała, że dla *pracownika portfolio* „prospołeczność" i „kierowanie sobą" są statystycznie ważniejsze od sfery „ograniczania siebie i konformizmu" oraz sfery „osiągnięć". Pozostałe wyniki są istotne, ale nie ujawnia się w ich przypadku dominacja analizowanej powyżej sfery. Wartość statystyki *d* Cohena poniżej 0,5 dla „prospołeczności" wskazuje na raczej słabą siłę związku między zmiennymi, powyżej 0,5 dla „kierowania sobą" opisuje średnią, a nawet dużą wielkość efektu szczególnie dla sfery „osiągnięć". Kolejny rodzaj motywacji, mający swoje źródło w „dojrzałości", opisywanej przez pryzmat takich wartości, jak „mądrość", „dojrzała miłość", „świat piękna", „prawdziwa przyjaźń", „poczucie własnej godności", „równowaga wewnętrzna", dominuje nad sferą „prospołeczności' i „kierowania sobą" (umiarkowana wielkość efektu), a także nad sferą „ograniczania siebie i konformizmu" oraz „osiągnięć" (silny związek między zmiennymi). Najważniejszymi sferami motywacji u *pracownika*

portfolio okazuje się być, obok „dojrzałości", sfera „bezpieczeństwa" i „przyjemności", które dominują nad „prospołecznością", „ograniczaniem siebie i konformizmem", a przede wszystkim nad „osiągnięciami" oraz „kierowaniem sobą" (duża wielkość efektu, powyżej 0,8), (potwierdzona hipoteza H1). „Bezpieczeństwo" dominuje jeszcze nad „przyjemnością" oraz „dojrzałością" (słaba wielkość efektu). Natomiast sfera „osiągnięć" oraz „ograniczania siebie i konformizmu" nie zyskuje przewagi w żadnej parze.

Dopełnieniem hipotezy pierwszej jest przeprowadzenie identycznych obliczeń dla pracowników z pojedynczym zatrudnieniem (zob. tab. 8). Okazuje się, że w tej grupie sferami o największym znaczeniu jest „bezpieczeństwo", „dojrzałość" i „przyjemność', które dominują nad pozostałymi rodzajami motywacji, natomiast w przypadku „prospołeczności", „ograniczania siebie i konformizmu" oraz „osiągnięć" odnotowano istotnie wyższe wyniki, co oznacza, że mogą one odgrywać mniejszą rolę w życiu monopracowników.

Ponieważ prezentowane rezultaty cechuje dość duże podobieństwo, pojawia się pytanie, w zakresie jakich wartości i rodzajów motywacji będą różnić się *pracownicy portfolio* i pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem. Tym razem postanowiłam wykorzystać dwuczynnikową analizę wariancji, zamierzając sprawdzić samodzielny wpływ wielopracy i obciążenia pracą oraz ich wpływ interakcyjny na poszczególne wartości i kategorie z klasyfikacji S.H. Schwartza i W. Bilsky'ego (1987). Wprowadzenie zmiennej obciążenia pracą jest o tyle ważne, że liczba przepracowanych godzin przyjmuje istotnie różne wartości w porównywanych grupach (t (434) = 4,78 $p \leq 0{,}0001$; d Cohena = 0,46; M dla *pracowników portfolio* = 47,19, M dla monopracowników = 41,7). Zacznę od wartości ostatecznych, aby przejść do wartości instrumentalnych, a na zakończenie opisywanych sfer motywacji, ale już w odniesieniu do porównań między grupami.

Tabela 8

Sfery motywacji w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem (N = 218)

Sfera motywacji	**Pary zmiennych**	***M***	***SD***	***t* (217)**	***p***	***d* Cohena**
1	2	3	4	5	6	7
Prospołeczność	prospołeczność – przyjemność	10,11	6,64	2,99	**0,003**	0,2
		8,62	2,55			
	prospołeczność – dojrzałość	10,11	6,64	3,09	**0,002**	0,21
		8,69	1,78			
	prospołeczność – bezpieczeństwo	10,11	6,64	6,26	**≤ 0,0001**	0,43
		7,32	2,07			
Ograniczanie siebie i konformizm	ograniczanie siebie i konformizm – przyjemność	10,56	2,68	8,75	**≤ 0,0001**	0,6
		8,62	2,55			

Tabela 8 (cd.)

1	2	3	4	5	6	7
Ograniczanie siebie i konformizm	ograniczanie siebie i konformizm – kierowanie sobą	10,56	2,68	4,8	**≤ 0,0001**	0,32
		9,45	2,14			
	ograniczanie siebie i konformizm – dojrzałość	10,56	2,68	9,35	**≤ 0,0001**	0,63
		8,69	1,78			
	ograniczanie siebie i konformizm – bezpieczeństwo	10,56	2,68	16,18	**≤ 0,0001**	1,09
		7,32	2,07			
Przyjemność	przyjemność – prospołeczność	8,62	2,55	–2,99	**0,003**	0,2
		10,11	6,64			
	przyjemność – ograniczanie siebie i konformizm	8,62	2,55	–8,75	**≤ 0,0001**	0,6
		10,56	2,68			
	przyjemność – osiągnięcia	8,62	2,55	–11,31	**≤ 0,0001**	0,77
		10,88	2,57			
	przyjemność – kierowanie sobą	8,62	2,55	–4,42	**≤ 0,0001**	0,29
		9,45	2,14			
	przyjemność – bezpieczeństwo	8,62	2,55	5,5	**≤ 0,0001**	0,37
		7,32	2,07			
Osiągnięcia	osiągnięcia – przyjemność	10,88	2,57	11,31	**≤ 0,0001**	0,77
		8,62	2,55			
	osiągnięcia – kierowanie sobą	10,88	2,57	9,76	**≤ 0,0001**	0,66
		9,45	2,14			
	osiągnięcia – dojrzałość	10,88	2,57	11,96	**≤ 0,0001**	0,81
		8,69	1,78			
	osiągnięcia – bezpieczeństwo	10,88	2,57	16,25	**≤ 0,0001**	1,1
		7,32	2,07			
Kierowanie sobą	kierowanie sobą – ograniczanie siebie i konformizm	9,45	2,14	–4,8	**≤ 0,0001**	0,32
		10,56	2,68			
	kierowanie sobą – przyjemność	9,45	2,14	4,4	**≤ 0,0001**	0,29
		8,62	2,55			
	kierowanie sobą – osiągnięcia	9,45	2,14	–9,77	**≤ 0,0001**	0,66
		10,88	2,57			
	kierowanie sobą – dojrzałość	9,45	2,14	5,96	**≤ 0,0001**	0,4
		8,69	1,78			

1	2	3	4	5	6	7
Kierowanie sobą	kierowanie sobą – bezpieczeństwo	9,45	2,14	11,54	**≤ 0,0001**	0,78
		7,32	2,07			
Dojrzałość	dojrzałość – prospołeczność	8,69	1,78	–3,09	**0,002**	0,21
		10,11	6,64			
	dojrzałość – ograniczanie siebie i konformizm	8,69	1,78	–9,35	**≤ 0,0001**	0,63
		10,56	2,68			
	dojrzałość – osiągnięcia	8,69	1,78	–11,96	**≤ 0,0001**	0,81
		10,88	2,57			
	dojrzałość – kierowanie sobą	8,69	1,78	–5,96	**≤ 0,0001**	0,4
		9,45	2,14			
	dojrzałość – bezpieczeństwo	8,69	1,78	8,37	**≤ 0,0001**	0,57
		7,32	2,07			
Bezpieczeństwo	bezpieczeństwo – prospołeczność	7,32	2,07	–6,24	**≤ 0,0001**	0,42
		10,11	6,64			
	bezpieczeństwo – ograniczanie siebie i konformizm	7,32	2,07	–16,18	**≤ 0,0001**	1,09
		10,56	2,68			
	bezpieczeństwo – przyjemność	7,32	2,07	–5,5	**≤ 0,0001**	0,37
		8,62	2,55			
	bezpieczeństwo – osiągnięcia	7,32	2,07	–16,25	**≤ 0,0001**	1,1
		10,88	2,57			
	bezpieczeństwo – kierowanie sobą	7,32	2,07	–11,54	**≤ 0,0001**	0,78
		9,45	2,14			
	bezpieczeństwo – dojrzałość	7,32	2,07	–8,37	**≤ 0,0001**	0,57
		8,69	1,78			

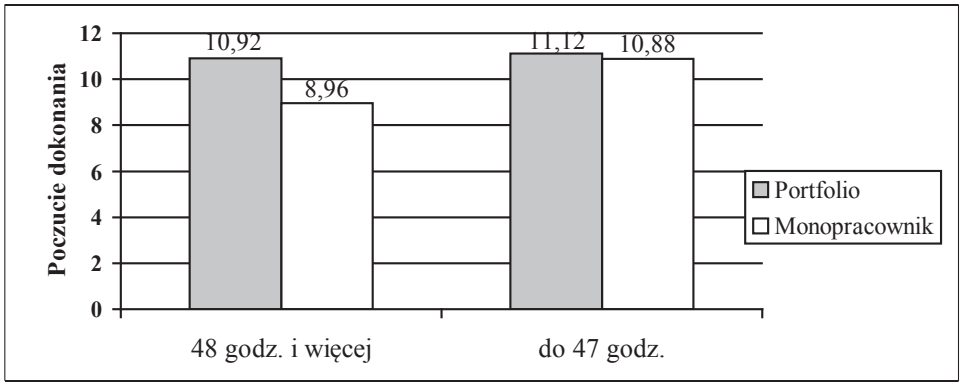
Objaśnienia: 1. dominacja analizowanej sfery motywacji; 2. Im niższy wynik, tym większe znaczenie danej sferze motywacji przypisuje osoba badana.

Wyniki dwuczynnikowej analizy wariancji w schemacie 2 (praca: wielopraca i monopraca) x 2 (obciążenie: 48 godz. i więcej oraz do 47 godz.) wykazały statystycznie istotny efekt główny zmiennej wielopracy dla następujących wartości ostatecznych: „uznanie społeczne", „poczucie dokonania", „bezpieczeństwo rodziny" oraz „wolność" (tendencja statystyczna), (zmienne uporządkowane od najwyższego do najniższego współczynnika siły efektów *eta-kwadrat*). Uzyskano również efekt główny zmiennej obciążenia pracą dla „poczucia dokonania" oraz efekt interakcyjny obu czynników dla „dojrzałej miłości", „poczucia dokonania" oraz „szczęścia" (tendencja statystyczna). Szczegółową prezentację wyników zawiera tabela 9.

Tabela 9

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla wartości ostatecznych badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: uznanie społeczne						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	175,82[a]	3	58,60	3,34	0,019	0,023
Stała	51061,24	1	51061,24	2912,49	≤ 0,0001	0,871
Wielopraca	166,50	1	166,50	9,49	**0,002**	**0,022**
Obciążenie pracą	4,59	1	4,59	0,26	0,609	0,001
Wielopraca x Obciążenie pracą	2,37	1	2,37	0,13	0,713	0,000
Błąd	7573,73	432	17,53			
Ogółem	69482,00	436				
Ogółem skorygowane	7749,56	435				
[a] *R kwadrat* = 0,023 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,016).						
Zmienna zależna: poczucie dokonania						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	185,08[a]	3	61,69	4,03	0,008	0,027
Stała	39865,50	1	39865,50	2604,78	≤ 0,0001	0,858
Wielopraca	109,10	1	109,10	7,12	**0,008**	**0,016**
Obciążenie pracą	102,34	1	102,34	6,68	**0,010**	**0,015**
Wielopraca x Obciążenie pracą	67,67	1	67,67	4,42	**0,036**	**0,010**
Błąd	6611,64	432	15,30			
Ogółem	56860,00	436				
Ogółem skorygowane	6796,73	435				
[a] *R kwadrat* = 0,027 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,020).						
Zmienna zależna: bezpieczeństwo rodziny						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	43,64[a]	3	14,54	3,08	0,027	0,021
Stała	1404,44	1	1404,44	297,99	≤ 0,0001	0,408
Wielopraca	21,98	1	21,98	4,66	**0,031**	**0,011**
Obciążenie pracą	4,17	1	4,177	0,88	0,347	0,002
Wielopraca x Obciążenie pracą	11,27	1	11,27	2,39	0,123	0,006
Błąd	2036,00	432	4,71			
Ogółem	3698,00	436				
Ogółem skorygowane	2079,65	435				
[a] *R kwadrat* = 0,021 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,014).						



Rys. 4. Poczucie dokonania (*M*) a wielopraca i obciążenie pracą

Wynik efektu głównego czynnika wielopracy dla „uznania społecznego" ($F(1,432) = 9,49$; $p = 0,002$; $eta^2 = 0,022$) oraz wzór średnich wskazuje, że wzmiankowana wartość jest wyżej ceniona przez pracowników z pojedynczym zatrudnieniem ($M = 11,17$; $SD = 0,33$) w porównaniu z *pracownikami portfolio* ($M = 12,52$; $SD = 0,28$, im niższy wynik, tym większe znaczenie określonej wartości). Z uwagi na istotną interakcję czynnika wielopracy i obciążenia pracą dla „poczucia dokonania" ($F(1,432) = 4,42$; $p = 0,036$; $eta^2 = 0,010$), nie będę zgodnie z zaleceniami interpretowała efektów głównych, ale przeprowadzę analizę efektów prostych (Sosnowski, 2010), (zob. rys. 4).

Testy efektów prostych, zestawiające poszczególne pary średnich, pokazują, że obciążenie pracą wpływa na znaczenie takiej wartości ostatecznej, jaką jest „poczucie dokonania", tylko w grupie pracującej 48 godz. i więcej ($F(1,175) = 9,91$; $p = 0,002$). Większe znaczenie „poczuciu dokonania" przypisują pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem, czyli monopracownicy ($M = 8,96$; $SD = 3,9$) w porównaniu z *pracownikami portfolio* ($M = 10,92$; $SD = 3,7$). *Pracownicy portfolio* i monopracownicy pracujący do 47 godz. nie różnią się sposobem odbierania wartości „poczucie dokonania" ($F(1,257) = 0,20$; $p = 0,65$). Różnice istotne statystycznie nie wystąpiły także w grupie *portfolio* z większym i mniejszym obciążeniem pracą ($F(1,216) = 0,14$; $p = 0,70$). Pojawiły się natomiast w grupie pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy ($F(1,216) = 9,06$; $p = 0,003$), w której osoby bardziej obciążone godzinowo wyżej cenią „poczucie dokonania" ($M = 8,96$; $SD = 3,9$) niż pracownicy mniej obciążeni godzinowo ($M = 10,88$; $SD = 4,1$).

W przypadku „bezpieczeństwa rodziny" wynik istotny został odnotowany wyłącznie dla efektu głównego czynnika wielopracy ($F(1,432) = 4,66$; $p = 0,031$; $eta^2 = 0,011$). „Bezpieczeństwo rodziny" posiada większe znaczenie dla monopracowników ($M = 1,72$; $SD = 0,17$). W odniesieniu do wartości ostatecznej „wolność" można mówić o tendencji statystycznej efektu głównego czynnika wielopracy ($F(1,432) = 3,24$; $p = 0,072$; $eta^2 = 0,007$). Tym razem jest to wartość wyżej ceniona przez *pracowników portfolio* ($M = 7,27$; $SD = 0,28$).

Tabela 9 (cd.)

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla wartości ostatecznych badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: wolność

Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	124,29[a]	3	41,43	2,46	0,062	0,017
Stała	21330,07	1	21330,07	1266,71	≤ 0,0001	0,746
Wielopraca	54,63	1	54,63	3,24	**0,072**	**0,007**
Obciążenie pracą	25,87	1	25,87	1,53	0,216	0,004
Wielopraca x Obciążenie pracą	2,62	1	2,62	0,15	0,693	0,000
Błąd	7274,38	432	16,83			
Ogółem	33123,00	436				
Ogółem skorygowane	7398,68	435				

[a] *R kwadrat* = 0,017 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,010).

Zmienna zależna: dojrzała miłość

Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	154,10[a]	3	51,36	2,75	0,042	0,019
Stała	15364,45	1	15364,45	825,18	≤ 0,0001	0,656
Wielopraca	9,38	1	9,38	0,51	0,478	0,001
Obciążenie pracą	27,31	1	27,31	1,46	0,226	0,003
Wielopraca x Obciążenie pracą	140,75	1	140,75	7,55	**0,006**	**0,017**
Błąd	8043,61	432	18,61			
Ogółem	25179,00	436				
Ogółem skorygowane	8197,71	435				

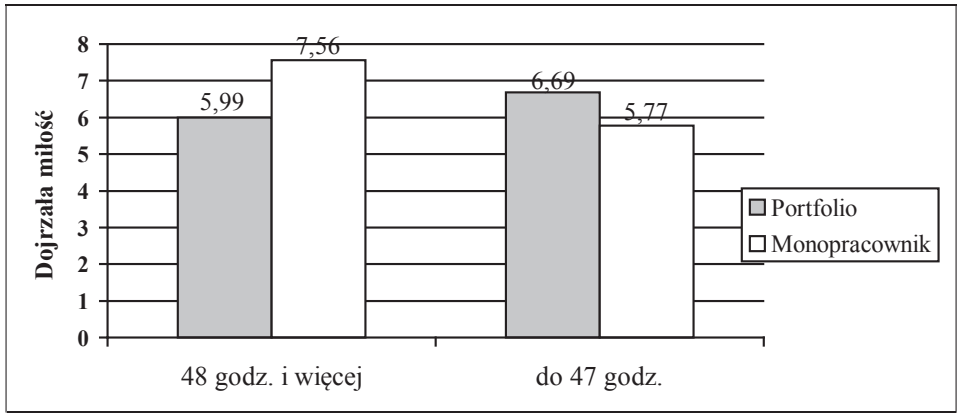
[a] *R kwadrat* = 0,019 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,016).

Zmienna zależna: szczęście

Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	48,66[a]	3	16,22	1,27	0,281	0,009
Stała	12890,90	1	12890,90	1015,96	≤ 0,0001	0,702
Wielopraca	12,62	1	12,62	0,99	0,319	0,002
Obciążenie pracą	2,68	1	2,68	0,21	0,646	0,000
Wielopraca x Obciążenie pracą	44,56	1	44,56	3,51	**0,062**	**0,008**
Błąd	5481,38	432	12,68			
Ogółem	20304,00	436				
Ogółem skorygowane	5530,04	435				

[a] *R kwadrat* = 0,009 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,002).

Istotny statystycznie efekt interakcyjny wielopracy i obciążenia pracą występuje jeszcze w odniesieniu do „dojrzałej miłości" ($F(1,432) = 7,55$; $p = 0,006$; $eta^2 = 0,017$). Jeżeli chodzi o „szczęście", to pojawia się tendencja statystyczna ($F(1,432) = 3,51$; $p = 0,062$; $eta^2 = 0,008$). Testy efektów prostych, porównujące pary średnich dla „dojrzałej miłości" ujawniają, że obciążenie pracą wpływa na znaczenie tej wartości w grupie pracującej 48 godz. i więcej ($F(1,175) = 4,78$; $p = 0,030$) oraz do 47 godz. (tendencja statystyczna, $F(1,257) = 2,75$; $p = 0,099$), (zob. rys. 5). „Dojrzała miłość" posiada większe znaczenie dla *pracowników portfolio* pracujących 48 godz. i więcej ($M = 5,99$; $SD = 4,32$) oraz pracowników z pojedynczym zatrudnieniem z mniejszym obciążeniem pracą ($M = 5,77$; $SD = 4,09$). Ponadto wpływ wielopracy na rozpatrywaną zmienną wystąpił w grupie monopracowników ($F(1,216) = 7,34$; $p = 0,007$). „Dojrzałą miłość" wyżej cenią monopracownicy z obciążeniem do 47 godz. ($M = 5,77$; $SD = 4,09$) w porównaniu z pracownikami z obciążeniem 48 godz. i więcej ($M = 7,56$; $SD = 4,37$).

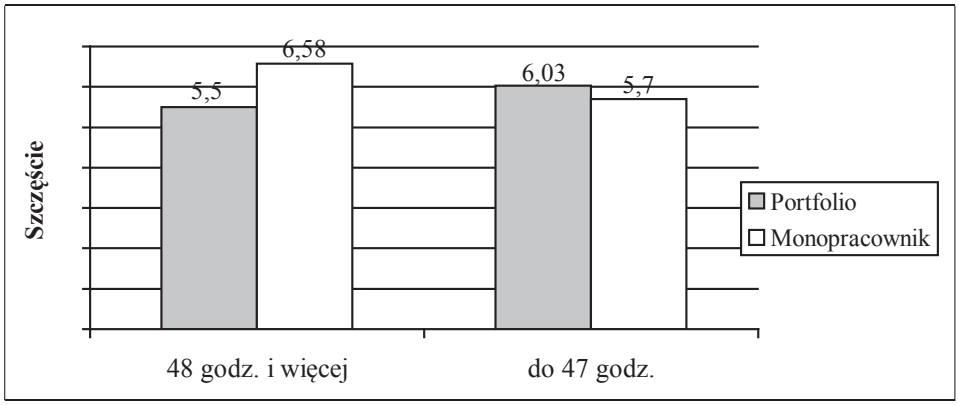


Rys. 5. Dojrzała miłość (*M*) a wielopraca i obciążenie pracą

Z kolei testy efektów prostych, porównujące pary średnich dla „szczęścia" wskazują, że obciążenie pracą wpływa na poziomie tendencji na wagę tej wartości w grupie pracującej 48 godz. i więcej ($F(1,175) = 3,29$; $p = 0,071$). Dla *pracowników portfolio* pracujących 48 godz. i więcej ($M = 5,50$; $SD = 3,26$) w porównaniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem „szczęście" jest wartością wyżej cenioną ($M = 6,58$; $SD = 4,25$), (zob. rys. 6).

Przechodząc do wartości instrumentalnych, dwuczynnikowa analiza wariancji wykonana w schemacie 2 (praca: wielopraca i monopraca) x 2 (obciążenie: 48 godz. i więcej oraz do 47 godz.) wykazała statystycznie istotny efekt główny zmiennej wielopracy dla następujących wartości: „czysty", „odpowiedzialny", „niezależny", „ambitny" (wartości uporządkowane od najwyższego do najniższego współczynnika siły efektów *eta-kwadrat*). W przypadku wartości „niezależny"

będę interpretowała istotny efekt interakcyjny. Uzyskano również efekt główny zmiennej obciążenia pracą dla wartości „odważny", „kochający", „pomocny" (tendencja statystyczna) oraz efekt interakcyjny obu czynników dla wartości „uprzejmy", „posłuszny" oraz „niezależny" (tendencja statystyczna). Szczegółowe wyniki zawiera tabela 10.



Rys. 6. Szczęście (*M*) a wielopraca i obciążenie pracą

Wynik efektu głównego czynnika wielopracy dla wartości „czysty" ($F(1,432) = 7,03$; $p = 0,008$; $eta^2 = 0,016$) oraz „odpowiedzialny" $F(1,432) = 4,48$; $p = 0,035$; $eta^2 = 0,010$), a także wzór średnich pokazuje, że pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem ($M = 9,05$; $SD = 0,39$) w porównaniu z *pracownikami portfolio* ($M = 10,43$; $SD = 0,33$) przypisują większe znaczenie wartości „czysty". Z kolei wartość „odpowiedzialny" jest ważniejsza dla grupy *pracowników portfolio* ($M = 4,21$; $SD = 0,27$) niż dla pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy ($M = 5,1$; $SD = 0,32$). Tendencja statystyczna efektu głównego wielopracy wystąpiła jeszcze w odniesieniu do wartości „ambitny" ($F(1,432) = 2,99$; $p = 0,084$; $eta^2 = 0,007$). Jest to wartość wyżej ceniona przez *pracowników portfolio* ($M = 8,17$; $SD = 0,34$).

Jeżeli chodzi o efekt główny czynnika obciążenia pracą, to wynik istotny dotyczy takich wartości instrumentalnych, jak: „odważny" ($F(1,432) = 6,88$; $p = 0,009$; $eta^2 = 0,016$), „kochający" ($F(1,432) = 5,10$; $p = 0,024$; $eta^2 = 0,012$) i „pomocny" ($F(1,432) = 3,16$; $p = 0,076$; $eta^2 = 0,007$, tendencja statystyczna). Pracownicy pracujący 48 godz. i więcej ($M = 9,36$; $SD = 0,38$) przywiązują większą wagę do wartości „odważny" niż pracownicy z mniejszym obciążeniem godzinowym ($M = 10,63$; $SD = 0,3$). „Kochający" i „pomocny" są z kolei wartościami wyżej cenionymi przez pracowników z obciążeniem do 47 godz. ($M = 5,22$; $SD = 0,28$ dla „kochający"; $M = 8,42$; $SD = 0,29$ dla „pomocny").

Tabela 10

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla wartości instrumentalnych badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: czysty						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	251,06[a]	3	83,68	3,42	0,017	0,023
Stała	34505,32	1	34505,32	1409,88	≤ 0,0001	0,765
Wielopraca	172,14	1	172,14	7,03	**0,008**	**0,016**
Obciążenie pracą	2,00	1	2,00	0,08	0,775	0,000
Wielopraca x Obciążenie pracą	9,34	1	9,34	0,38	0,537	0,001
Błąd	10572,68	432	24,47			
Ogółem	51630,00	436				
Ogółem skorygowane	10823,75	435				
[a] *R kwadrat* = 0,023 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,016).						
Zmienna zależna: odpowiedzialny						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	126,47[a]	3	42,15	2,67	0,047	0,018
Stała	7887,25	1	7887,25	499,64	≤ 0,0001	0,536
Wielopraca	70,76	1	70,76	4,48	**0,035**	**0,010**
Obciążenie pracą	8,93	1	8,93	0,56	0,452	0,001
Wielopraca x Obciążenie pracą	27,45	1	27,45	1,73	0,188	0,004
Błąd	6819,38	432	15,78			
Ogółem	16660,00	436				
Ogółem skorygowane	6945,86	435				
[a] *R kwadrat* = 0,018 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,011).						
Zmienna zależna: ambitny						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	94,79[a]	3	31,59	1,21	0,304	0,008
Stała	21647,17	1	21647,17	832,15	≤ 0,0001	0,658
Wielopraca	77,92	1	77,92	2,99	**0,084**	**0,007**
Obciążenie pracą	48,26	1	48,26	1,85	0,174	0,004
Wielopraca x Obciążenie pracą	2,39	1	2,39	0,09	0,762	0,000
Błąd	11237,78	432	26,01			
Ogółem	37940,00	436				
Ogółem skorygowane	11332,57	435				
[a] *R kwadrat* = 0,008 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,001).						

Tabela 10 (cd.)

Zmienna zależna: odważny						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	180,02[a]	3	60,00	2,79	0,040	0,019
Stała	36347,39	1	36347,39	1694,36	≤ 0,0001	0,797
Wielopraca	21,76	1	21,76	1,01	0,314	0,002
Obciążenie pracą	147,63	1	147,63	6,88	**0,009**	**0,016**
Wielopraca x Obciążenie pracą	54,15	1	54,15	2,52	0,113	0,006
Błąd	9267,22	432	21,45			
Ogółem	55234,00	436				
Ogółem skorygowane	9447,24	435				
[a] *R kwadrat* = 0,019 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,012).						
Zmienna zależna: kochający						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	108,89[a]	3	36,30	1,84	0,138	0,013
Stała	11997,04	1	11997,04	611,16	≤ 0,0001	0,586
Wielopraca	0,77	1	0,77	0,04	0,842	0,000
Obciążenie pracą	100,10	1	100,10	5,10	**0,024**	**0,012**
Wielopraca x Obciążenie pracą	0,34	1	0,34	0,01	0,894	0,000
Błąd	8480,11	432	19,63			
Ogółem	22435,00	436				
Ogółem skorygowane	8589,01	435				
[a] *R kwadrat* = 0,013 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,006).						
Zmienna zależna: pomocny						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	98,58[a]	3	32,86	1,60	0,188	0,011
Stała	28439,34	1	28439,34	1385,74	≤ 0,0001	0,762
Wielopraca	0,01	1	0,01	0,01	0,977	0,000
Obciążenie pracą	64,91	1	64,91	3,16	**0,076**	**0,007**
Wielopraca x Obciążenie pracą	29,32	1	29,32	1,42	0,233	0,003
Błąd	8865,85	432	20,52			
Ogółem	41736,00	436				
Ogółem skorygowane	8964,44	435				
[a] *R kwadrat* = 0,011 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,004).						

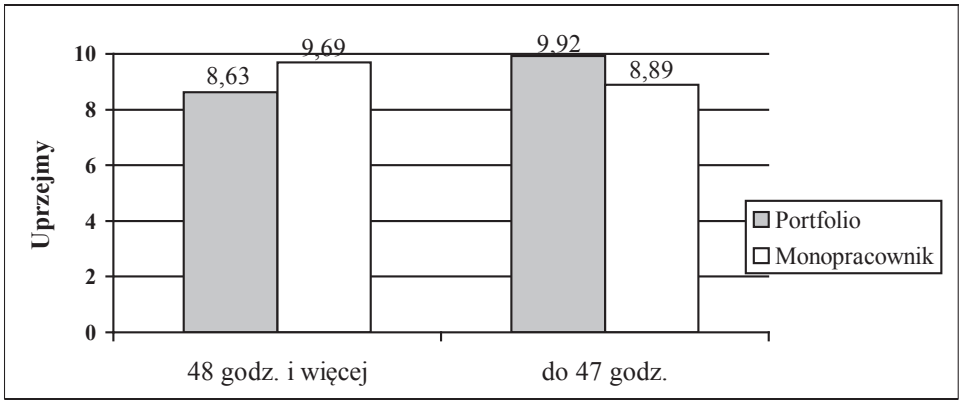
Zmienna zależna: uprzejmy						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	116,10[a]	3	38,70	1,9	0,118	0,013
Stała	31335,00	1	31335,00	1591,53	≤ 0,0001	0,787
Wielopraca	0,01	1	0,01	0,001	0,982	0,000
Obciążenie pracą	5,36	1	5,36	0,27	0,602	0,001
Wielopraca x Obciążenie pracą	100,16	1	100,16	5,08	**0,025**	**0,012**
Błąd	8505,44	432	19,68			
Ogółem	44971,00	436				
Ogółem skorygowane	8621,54	435				
[a] *R kwadrat* = 0,013 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,007).						

Zmienna zależna: posłuszny						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	113,57[a]	3	37,85	2,37	0,070	0,016
Stała	85404,86	1	85404,86	5346,67	≤ 0,0001	0,925
Wielopraca	15,28	1	15,28	0,95	0,329	0,002
Obciążenie pracą	1,81	1	1,81	0,11	0,736	0,000
Wielopraca x Obciążenie pracą	71,14	1	71,14	4,45	**0,035**	**0,010**
Błąd	6900,53	432	15,97			
Ogółem	107286,00	436				
Ogółem skorygowane	7014,11	435				
[a] *R kwadrat* = 0,016 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,009).						

Zmienna zależna: niezależny						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta--kwadrat***
Model skorygowany	185,38[a]	3	61,79	2,00	0,113	0,014
Stała	31440,74	1	31440,74	1017,66	≤ 0,0001	0,702
Wielopraca	115,46	1	115,46	3,73	**0,054**	**0,009**
Obciążenie pracą	51,90	1	51,90	1,68	0,196	0,004
Wielopraca x Obciążenie pracą	102,51	1	102,51	3,31	**0,069**	**0,008**
Błąd	13346,60	432	30,89			
Ogółem	53281,00	436				
Ogółem skorygowane	13531,98	435				
[a] *R kwadrat* = 0,014 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,007).						

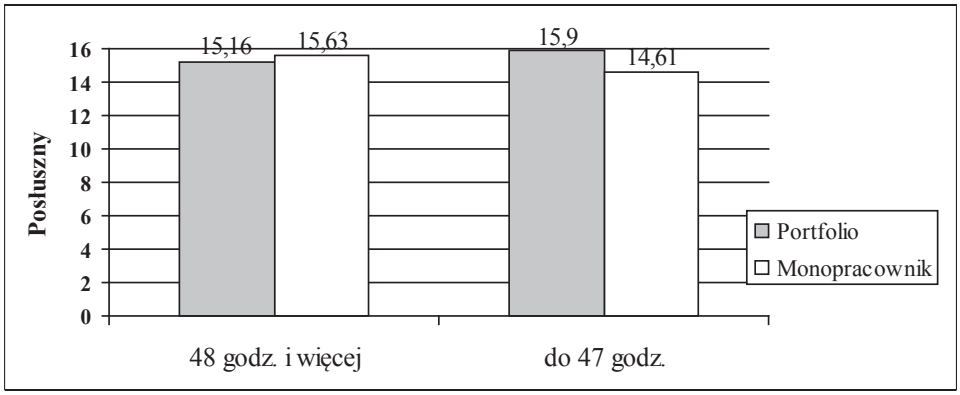
Efekt interakcyjny obu czynników wystąpił dla wartości „uprzejmy” ($F(1,432) = 5,08$; $p = 0,025$; $eta^2 = 0,012$), „posłuszny” ($F(1,432) = 4,45$; $p = 0,035$; $eta^2 = 0,010$) oraz „niezależny” ($F(1,432) = 3,31$; $p = 0,069$;

*eta*² = 0,008), tendencja statystyczna). W celu sprawdzenia, na czym polega istota tego efektu, przeprowadziłam tak jak wcześniej, jednoczynnikową analizę wariancji z podziałem na podgrupy. Wpływ wielopracy na bycie uprzejmym uzyskano tylko w grupie *pracowników portfolio* ($F(1,216) = 4,92$; $p = 0,028$). Im więcej pracują (48 godz. i więcej) *pracownicy portfolio* ($M = 8,63$; $SD = 4,01$), tym ważniejsze jest dla nich bycie życzliwym dla innych. Dodatkowe porównania między *pracownikami portfolio* i monopracownikami pozwoliły na uzyskanie tendencji statystycznej ($F(1,257) = 3,04$; $p = 0,083$) w grupie z obciążeniem do 47 godz. Pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem z mniejszym obciążeniem pracą wyżej cenią bycie uprzejmym ($M = 8,89$; $SD = 4,62$), (zob. rys. 7).



Rys. 7. Wartość uprzejmy (*M*) a wielopraca i obciążenie pracą

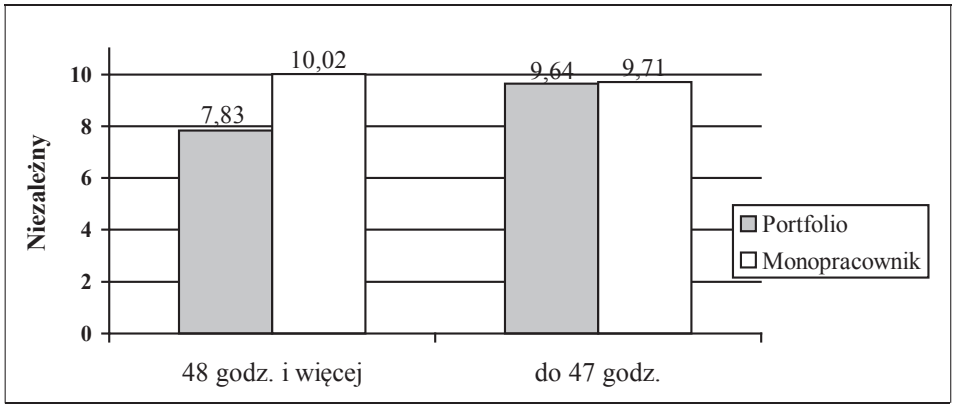
Testy efektów prostych, porównujące pary średnich dla kolejnej wartości instrumentalnej – „posłuszny" prezentują, że obciążenie pracą wpływa na wagę tej wartości w grupie pracującej do 47 godz. ($F(1,257) = 6,25$; $p = 0,013$). Dla *pracowników portfolio* pracujących do 47 godz. ($M = 15,9$; $SD = 3,15$) wartość „posłuszny" jest istotnie mniej ważna w porównaniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem ($M = 14,61$; $SD = 4,39$), (zob. rys. 8).



Rys. 8. Wartość posłuszny (*M*) a wielopraca i obciążenie pracą

Na rysunku 9 dokonuję z kolei porównania par średnich dla zmiennej „niezależny". Testy efektów prostych potwierdzają wpływ obciążenia pracą na poczucie niezależności w grupie pracującej 48 godz. i więcej ($F(1,175) = 5,46$; $p = 0,021$). *Pracownik portfolio* z dużym obciążeniem pracą ($M = 7,83$; $SD = 5,93$) przypisuje większe znaczenie tej wartości w porównaniu z pracownikiem z pojedynczym zatrudnieniem, pracującym 48 godzin i więcej ($M = 10,02$; $SD = 5,56$). Dalsze analizy potwierdziły jeszcze występowanie różnic w grupie *portfolio*, osób z większym lub mniejszym obciążeniem pracą ($F(1,216) = 4,13$; $p = 0,043$). *Pracownicy portfolio* z większym obciążeniem godzinowym wyżej cenią niezależność ($M = 7,83$; $SD = 5,93$) niż *pracownicy portfolio* z mniejszym obciążeniem godzinowym ($M = 9,64$; $SD = 5,52$).

Pozostała do omówienia kwestia różnic między *pracownikami portfolio* i monopracownikami w zakresie sfer motywacji. Zagadnieniem tym zajmowałam się na początku rozdziału, szukając różnic między sferami najpierw wśród wielopracowników, a później wśród pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy. Z porównań w obrębie poszczególnych grup wynika, że *pracownicy portfolio* i monopracownicy w równym stopniu są motywowani przez sferę „bezpieczeństwa", „przyjemności", „dojrzałości" oraz „kierowania sobą" (ranking od sfery najważniejszej do mniej ważnej). Rozbieżności dopiero pojawiają się w zakresie sfery „prospołeczności", „osiągnięć" oraz sfery „ograniczania siebie i konformizmu". Dwuczynnikowa analiza wariancji przeprowadzona w planie 2 x 2 nie wykazała istotnych efektów głównych czynnika wielopracy i obciążenia pracą, a także efektu interakcyjnego dla sfer dominujących, czyli „bezpieczeństwa", „przyjemności", „dojrzałości", „kierowania sobą", ale również dla sfery „osiągnięć".



Rys. 9. Wartość niezależny (*M*) a wielopraca i obciążenie pracą

Wyniki istotne statystycznie uzyskano: 1) dla efektu głównego wielopracy dla dwóch sfer: „prospołeczności" ($F(1,432) = 4,33$; $p = 0,038$; $eta^2 = 0,010$) i sfery „ograniczania siebie i konformizmu" ($F(1,432) = 4,03$; $p = 0,045$; eta^2

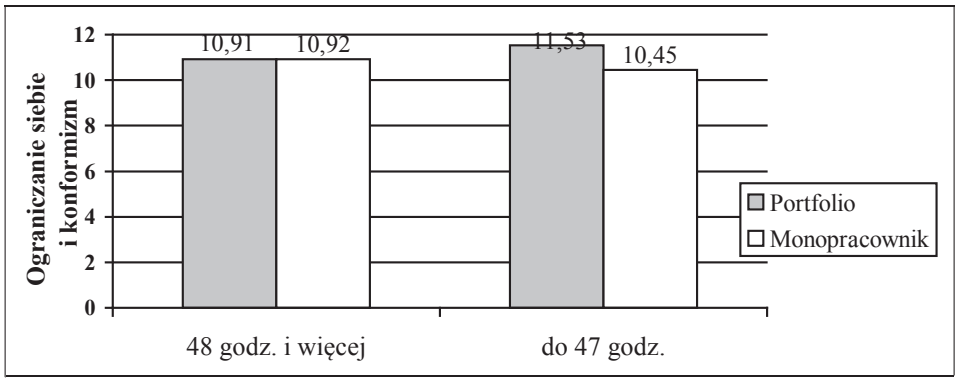
= 0,009) oraz 2) dla efektu interakcyjnego wielopracy i obciążenia pracą dla sfery „ograniczania siebie i konformizmu" ($F(1,432) = 4,2$; $p = 0,041$; $eta^2 = 0,010$), (zob. tab. 11).

Tabela 11

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla sfer motywacji badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: prospołeczność						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	1922,23[a]	3	640,74	1,99	0,114	0,014
Stała	2227747,13	1	2227747,13	6931,91	≤ 0,0001	0,941
Wielopraca	1393,57	1	1393,57	4,33	**0,038**	**0,010**
Obciążenie pracą	4,44	1	4,44	0,01	0,906	0,000
Wielopraca x Obciążenie pracą	303,62	1	303,62	0,94	0,332	0,002
Błąd	138834,12	432	321,37			
Ogółem	2766461,00	436				
Ogółem skorygowane	140756,35	435				
[a] *R kwadrat* = 0,014 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,007).						
Zmienna zależna: ograniczanie siebie i konformizm						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	70,59[a]	3	23,53	3,63	0,013	0,025
Stała	43618,90	1	43618,90	6733,37	≤ 0,0001	0,940
Wielopraca	26,11	1	26,11	4,03	**0,045**	**0,009**
Obciążenie pracą	0,46	1	0,46	0,07	0,789	0,000
Wielopraca x Obciążenie pracą	27,20	1	27,20	4,20	**0,041**	**0,010**
Błąd	2798,50	432	6,47			
Ogółem	54369,41	436				
Ogółem skorygowane	2869,09	435				
[a] *R kwadrat* = 0,025 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,018).						

Pracownicy portfolio ($M = 9,86$; $SD = 2,05$) w porównaniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem ($M = 10,11$; $SD = 6,64$) wyżej cenią takie źródło motywacji, jakim jest „prospołeczność". W przypadku sfery „ograniczania siebie i konformizmu" wykonano testy efektów prostych, które ujawniają, że obciążenie godzinowe wpływa na wzmiankowaną sferę motywacji, wyłącznie w grupie pracującej do 47 godz. ($F(1,257) = 10,54$; $p = 0,001$). Większe znaczenie sferze „ograniczania siebie i konformizmu" przypisują monopracownicy ($M = 10,45$; $SD = 2,73$) w zestawieniu z *pracownikami portfolio* ($M = 11,53$; $SD = 2,27$), (zob. rys. 10).



Rys. 10. Sfera ograniczania siebie i konformizmu (*M*) a wielopraca i obciążenie pracą

6.1.2. Cechy temperamentu a wielopraca

Kolejne hipotezy badawcze od H2 do H4 odnoszą się do cech temperamentu *pracowników portfolio*. Do analiz włączyłam wielopracę oraz obciążenie pracą z uwagi na rolę tej drugiej zmiennej w różnicowaniu badanych grup, a przede wszystkim z uwagi na dostarczanie większej lub mniejszej stymulacji. To dlatego hipoteza druga (H2) została sformułowana pod kątem obciążenia pracą, a nie bezpośrednio pod kątem wielopracy. Doszłam do wniosku, że dla świadczenia pracy dla więcej niż jednego pracodawcy znaczenie priorytetowe będzie miała określona struktura temperamentu, będąca wypadkową poszczególnych cech temperamentu. Założyłam, że pracownicy z dużym obciążeniem godzinowym w porównaniu z pracownikami z mniejszym obciążeniem godzinowym cechują się: niższą reaktywnością emocjonalną (H2a), wyższym poziomem aktywności (H2b), wyższym poziomem wytrzymałości (H2c), wyższym poziomem żwawości (H2d), większą wrażliwością sensoryczną (H2e) oraz niższą perseweratywnością (H2f).

Dwuczynnikowa analiza wariancji wykonana w schemacie 2 x 2 wykazała istotny statystycznie efekt główny czynnika wielopracy dla wrażliwości sensorycznej, istotny statystycznie efekt główny czynnika obciążenie pracą dla wytrzymałości, reaktywności emocjonalnej, wrażliwości sensorycznej i żwawości oraz istotny statystycznie efekt interakcyjny wielopracy i obciążenia pracą dla wrażliwości sensorycznej i aktywności. Szczegółowe wyniki przedstawiają tabele 12–14.

Spośród wszystkich cech temperamentu z Regulacyjnej Teorii Temperamentu J. Strelaua tylko dwie cechy różnicowały *pracowników portfolio* i monopracowników – wrażliwość sensoryczna oraz aktywność. Ponieważ interakcja wielopracy i obciążenia pracą okazała się istotna, interpretacji poddam efekty proste powyższych

zmiennych ($F(1,432) = 3,01$; $p = 0,05$; $eta^2 = 0,009$ dla wrażliwości oraz $F(1,432) = 3,21$; $p = 0,05$; $eta^2 = 0,009$ dla aktywności).

Tabela 12

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla cech temperamentu badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: wrażliwość sensoryczna						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	107,08[a]	3	35,69	2,86	0,036	0,020
Stała	77994,53	1	77994,53	6261,57	≤ 0,0001	0,935
Wielopraca	68,07	1	68,07	5,46	**0,020**	**0,012**
Obciążenie pracą	56,02	1	56,02	4,49	**0,035**	**0,010**
Wielopraca x Obciążenie pracą	37,53	1	37,53	3,01	**0,050**	**0,009**
Błąd	5381,01	432	12,45			
Ogółem	101351,00	436				
Ogółem skorygowane	5488,09	435				
[a] *R kwadrat* = 0,020 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,014).						

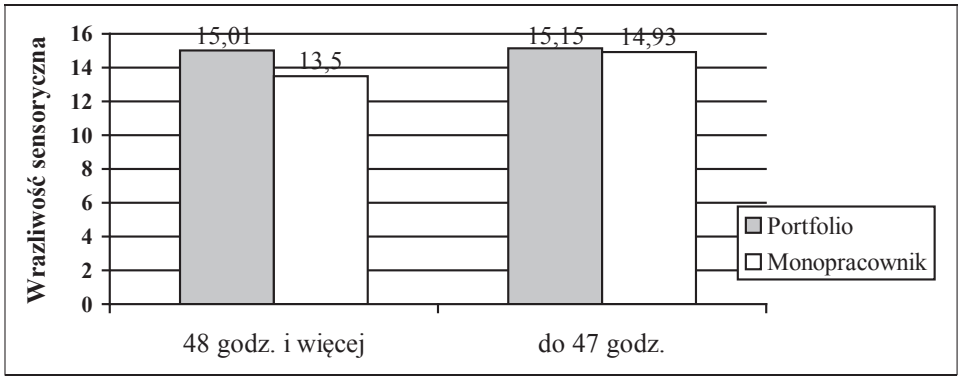
Tabela 13

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla cech temperamentu badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: aktywność						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	71,35[a]	3	23,78	1,34	0,259	0,009
Stała	22119,37	1	22119,37	1252,40	≤ 0,0001	0,744
Wielopraca	0,23	1	0,23	0,01	0,909	0,000
Obciążenie pracą	7,09	1	7,09	0,40	0,527	0,000
Wielopraca x Obciążenie pracą	56,76	1	56,76	3,21	**0,050**	**0,009**
Błąd	7629,79	432	17,66			
Ogółem	34953,00	436				
Ogółem skorygowane	7701,14	435				
[a] *R kwadrat* = 0,009 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,004).						

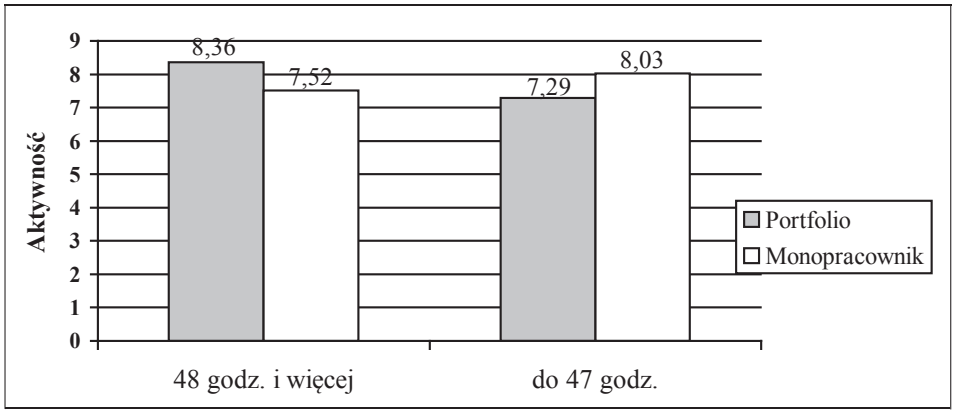
Testy efektów prostych, porównujące pary średnich dla wrażliwości sensorycznej wykazują, że obciążenie pracą wpływa na natężenie tej cechy temperamentu w grupie pracującej 48 godz. i więcej ($F(1,175) = 6,97$; $p = 0,009$). *Pracownicy portfolio* z dużym obciążeniem pracą charakteryzują się większą wrażliwością sensoryczną ($M = 15,01$; $SD = 3,24$) w porównaniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem z obciążeniem godzinowym 48 godz. i więcej

(M = 13,5; SD = 3,93). Kolejne porównania ujawniają różnice między pracownikami z różnym obciążeniem godzinowym, ale tylko w grupie monopracowników $F(1,216) = 5,89$; $p = 0,016$). Tym razem wyższy poziom wrażliwości sensorycznej występuje u monopracowników z obciążeniem godzinowym do 47 godz. (M = 14,93; SD = 3,62), (zob. rys. 11).



Rys. 11. Wrażliwość sensoryczna (M) a wielopraca i obciążenie pracą

Testy porównujące pary średnich dla aktywności prezentują istotny wpływ wielopracy w grupie *pracowników portfolio* ($F(1,216) = 3,51$; $p = 0,05$). *Pracownicy portfolio* pracujący 48 godz. i więcej cechują się wyższą aktywnością (M = 8,36; SD = 4,24) aniżeli *pracownicy portfolio* mniej obciążeni pracą (M = 7,29; SD = 4,07). Ponadto wpływ obciążenia pracą na natężenie aktywności (na poziomie tendencji statystycznej) występuje w grupie pracującej 48 godz. i więcej ($F(1,257) = 3,04$; $p = 0,083$). *Pracownicy portfolio* z dużym obciążeniem godzinowym są bardziej skłonni do podejmowania działań dostarczających stymulacji z otoczenia (M = 8,36; SD = 4,24) w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w jednym miejscu pracy równie silnie obciążonymi pracą (M = 7,52; SD = 3,98), (zob. rys. 12).



Rys. 12. Aktywność (M) a wielopraca i obciążenie pracą

Tabela 14

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla cech temperamentu badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: wytrzymałość						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	252,37[a]	3	84,12	3,75	0,011	0,025
Stała	35947,82	1	35947,82	1606,04	≤ 0,0001	0,788
Wielopraca	59,79	1	59,79	2,67	0,103	0,006
Obciążenie pracą	247,28	1	247,28	11,04	**0,001**	**0,025**
Wielopraca x Obciążenie pracą	4,78	1	4,78	0,21	0,644	0,000
Błąd	9669,37	432	22,38			
Ogółem	51369,00	436				
Ogółem skorygowane	9921,75	435				
[a] *R kwadrat* = 0,025 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,019).						
Zmienna zależna: reaktywność emocjonalna						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	134,20[a]	3	44,73	2,03	0,109	0,014
Stała	33075,68	1	33075,68	1503,21	≤ 0,0001	0,777
Wielopraca	13,79	1	13,79	0,62	0,429	0,001
Obciążenie pracą	132,61	1	132,61	6,02	**0,014**	**0,014**
Wielopraca x Obciążenie pracą	7,45	1	7,45	0,33	0,561	0,001
Błąd	9505,43	432	22,00			
Ogółem	50659,00	436				
Ogółem skorygowane	9639,64	435				
[a] *R kwadrat* = 0,014 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,007).						
Zmienna zależna: żwawość						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	88,11[a]	3	29,37	2,40	0,067	0,016
Stała	85383,77	1	85383,77	7003,32	≤ 0,0001	0,942
Wielopraca	5,84	1	5,84	0,48	0,489	0,001
Obciążenie pracą	38,62	1	38,62	3,16	**0,050**	**0,007**
Wielopraca x Obciążenie pracą	23,56	1	23,56	1,93	0,165	0,004
Błąd	5266,89	432	12,19			
Ogółem	108068,00	436				
Ogółem skorygowane	5355,00	435				
[a] *R kwadrat* = 0,016 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,010).						

Kolejne analizy odnoszą się do wpływu drugiego efektu głównego – czynnika obciążenia pracą (zob. tab. 14). Uzyskano cztery wyniki istotne statystycznie, dotyczące wytrzymałości ($F(1,432) = 11,04$; $p = 0,001$; $eta^2 = 0,025$), reaktywności emocjonalnej ($F(1,432) = 6,02$; $p = 0,014$; $eta^2 = 0,014$), wrażliwości sensorycznej ($F(1,432) = 4,49$; $p = 0,035$; $eta^2 = 0,010$) i żwawości ($F(1,432) = 3,16$; $p = 0,05$; $eta^2 = 0,007$). Osoby obciążone pracą w wymiarze 48 godz. i więcej (1) w porównaniu z pracownikami obciążonymi pracą w wymiarze do 47 godz. (2) charakteryzują się wyższym poziomem wytrzymałości [1) $M = 10,77$; $SD = 0,39$; 2) $M = 9,11$; $SD = 0,31$], (potwierdzona hipoteza H2c), niższą reaktywnością [1) $M = 8,93$; $SD = 0,38$; 2) $M = 10,14$; $SD = 0,31$], (potwierdzona hipoteza H2a) i większą żwawością [1) $M = 15,65$; $SD = 0,29$); 2) $M = 14,99$; $SD = 0,23$], (potwierdzona hipoteza H2d). Nie będę interpretowała efektu głównego dla wrażliwości sensorycznej, ponieważ wcześniej opisałam efekty proste dla tej zmiennej.

Tabela 15

Struktura temperamentu a wielopraca i obciążenie pracą (rozkłady liczbowe i procentowe)

	Obciążenie pracą (N = 436)		***Pracownik portfolio* (N = 218)**	
Struktura temperamentu	**48 godz. i więcej**	**do 47 godz.**	**48 godz. i więcej**	**do 47 godz.**
Struktura zharmonizowana z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji	25 (14,1%)	26 (10,0%)	20 (16%)	10 (10,8%)
Struktura zharmonizowana z małymi możliwościami przetwarzania stymulacji	15 (8,5%)	34 (13,2%)	13 (10,4%)	7 (7,5%)
Struktura niezharmonizowana z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji	9 (5,1%)	16 (6,2%)	6 (4,8%)	9 (9,7%)
Struktura niezharmonizowana z małymi możliwościami przetwarzania stymulacji	16 (9%)	6 (2,3%)	13 (10,4%)	2 (2,2%)
Struktura inna niż pozostałe	112 (63,3%)	177 (68,3%)	73 (58,4%)	65 (69,8%)
Ogółem	177 (100%)	259 (100%)	125 (100%)	93 (100%)
chi-kwadrat	$chi^2/df = 4/ = 12,46$; $\boldsymbol{p = 0,014}$		$chi^2/df = 4/ = 10,01$; $\boldsymbol{p = 0,04}$	
V Cramera	*V* Cramera = 0,17; $\boldsymbol{p = 0,014}$		*V* Cramera = 0,22; $\boldsymbol{p = 0,04}$	

Trzecia hipoteza badawcza zakładała, że *pracownicy portfolio* w porównaniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem częściej posiadają zharmonizowaną strukturę temperamentu z dużym zapotrzebowaniem na stymulację, opisywaną przez niską reaktywność emocjonalną, wysoką aktywność, wytrzy-

małość i wrażliwość sensoryczną, dużą żwawość oraz małą perseweratywność. W tym celu zastosowałam test niezależności *chi-kwadrat*. Istotny wynik testu potwierdza, że między strukturą temperamentu a obciążeniem godzinowym zachodzi związek χ^2 (4, N = 436) = 12,46; p = 0,014, którego siła mierzona statystyką *V* Cramera jest niska (*V* Cramera = 0,17; p = 0,014). Wśród pracowników z dużym obciążeniem godzinowym dominują dwie struktury temperamentu (struktura zharmonizowana z dużym zapotrzebowaniem na stymulację oraz struktura inna niż pozostałe). W grupie z mniejszym obciążeniem godzinowym najliczniej była reprezentowana struktura zharmonizowana z małymi możliwościami przetwarzania stymulacji oraz struktura inna niż pozostałe. Ponadto test niezależności *chi-kwadrat* wykonałam oddzielnie dla *pracowników portfolio* oraz monopracowników, uzyskując wynik istotny statystycznie wyłącznie w grupie *portfolio* χ^2 (4, N = 218) = 10,01; p = 0,04. Siła mierzona statystyką *V* Cramera jest niska (*V* Cramera = 0,22; p = 0,04). Pracownicy świadczący pracę dla więcej niż jednego pracodawcy, zwłaszcza pracujący 48 godz. i więcej, częściej posiadają zharmonizowaną strukturę temperamentu z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji oraz strukturę inną niż pozostałe (częściowo potwierdzona hipoteza H3), (zob. tab. 15).

Ostatnim problemem badawczym w tym podrozdziale było udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy *pracownicy portfolio*, posiadający zharmonizowaną strukturę temperamentu z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji, będą podejmowali dodatkową pracę, kierując się motywami materialnymi i niematerialnymi (wielopraca z wyboru), (hipoteza H4). Z uwagi na obecność dwóch zmiennych dwukategorialnych wykorzystałam, obok testu niezależności *chi-kwadrat*, miarę *phi*.

Tabela 16

Struktura temperamentu a wielopraca i motywy podejmowania zatrudnienia
(rozkłady liczbowe i procentowe)

		Pracownik	
Struktura temperamentu	**Motywy**	***portfolio***	**monopracownik**
Struktura zharmonizowana z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji (N = 53)	materialne	8 (27,6%)	6 (25%)
	materialne i niematerialne	21 (72,4%)	18 (75%)
Ogółem		29 (100%)	24 (100%)
chi-kwadrat		*chi²/df* = 1/ = 3,58; ***p* = 0,05**	
Miara *phi*		φ = 0,31; ***p* = 0,024**	

Struktura inna niż pozostałe (N = 289)	materialne	13 (9,4%)	33 (21,9%)
	materialne i niematerialne	125 (90,6%)	118 (78,1%)
Ogółem		138 (100%)	151 (100%)
chi-kwadrat		*chi²/df* = 1/ = 7,43; ***p* = 0,006**	
Miara *phi*		φ = 0,17; ***p* = 0,004**	

Wyniki prezentuje tabela 16. Związek istotny statystycznie występuje pomiędzy wielopracą a motywami podejmowania zatrudnienia dla struktury zharmonizowanej z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji χ^2 (1, N = 53) = 3,58; p = 0,05 oraz struktury innej niż pozostałe χ^2 (1, N = 289) = 7,43; p = 0,006. Siła tego związku jest niewielka (dla struktury pierwszej φ = 0,31; p = 0,024, dla struktury piątej φ = 0,17; p = 0,004). Rozkłady liczbowe i procentowe potwierdzają, że *pracownicy portfolio*, posiadający strukturę zharmonizowaną z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji, częściej wskazują na motywy materialne i niematerialne niż tylko materialne przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu, zwłaszcza dodatkowym. Podobny rozkład wyników występuje w odniesieniu do struktury inna niż pozostałe oraz pracowników z pojedynczym zatrudnieniem. Ostatecznie można przyjąć, że hipoteza H4 została częściowo potwierdzona.

6.1.3. Płeć psychologiczna a wielopraca

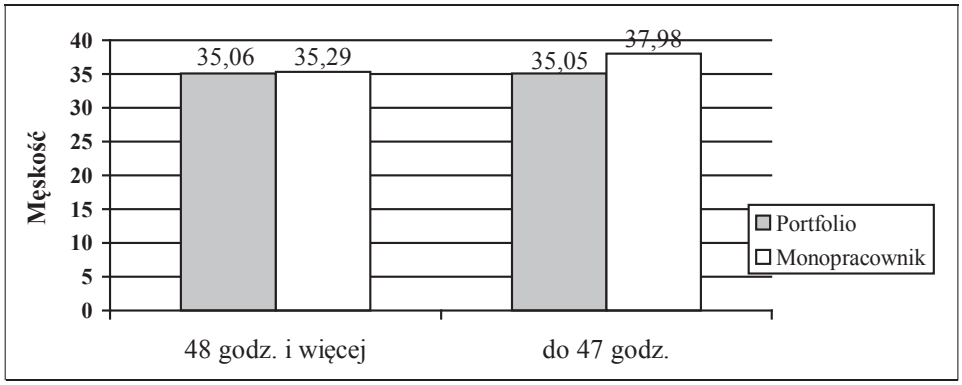
Portret *pracownika portfolio* postanowiłam wzbogacić jeszcze o opis poziomu męskości i kobiecości oraz rozkład typów płci psychologicznej (hipoteza H5 –H6). Dwuczynnikowa analiza wariancji wykonana w schemacie 2 (praca: wielopraca i monopraca) x 2 (obciążenie pracą: 48 godz. i więcej oraz do 47 godz.) wykazała istotny statystycznie efekt główny czynnika wielopracy, obciążenia pracą oraz efekt interakcyjny obu czynników tylko dla męskości (zob. tab. 17). Przy istotnym efekcie interakcyjnym, dokonam interpretacji efektów prostych, porównując pary średnich w kolejnych jednoczynnikowych analizach wariancji z podziałem na podgrupy. Z rysunku 13 wynika, że pracownicy z dużym obciążeniem pracą, tak *portfolio*, jak i monopracownicy, nie różnią się poziomem męskości. Wpływ obciążenia pracą na wynik w skali męskości pojawia się dopiero w grupie z mniejszym obciążeniem godzinowym (F(1,257) = 11,46; p = 0,001). *Pracownicy portfolio* pracujący do 47 godz. (M = 35,05; SD = 6,42) charakteryzują się niższym poziomem męskości w zestawieniu z monopracownikami pracującymi do 47 godz. (M = 37,98; SD = 6,81). Dalsze porównanie wewnątrz grupy pracowników z pojedynczym zatrudnieniem jest również statystycznie istotne (F(1,216) = 6,12; p = 0,014). Monopracownicy z mniejszym obciążeniem godzinowym uzyskują istotnie wyższy wynik w skali męskości (M = 37,98; SD = 6,81) w porównaniu z monopracownikami z obciążeniem 48 godz. i więcej (M = 35,29; SD = 6,86).

Tabela 17

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla skali męskości badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: męskość						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	853,80[a]	3	284,60	6,46	0,000	0,043
Stała	467196,21	1	467196,21	10607,0	≤ 0,0001	0,961
Wielopraca	225,84	1	225,84	5,12	**0,024**	**0,012**
Obciążenie pracą	163,60	1	163,60	3,71	**0,055**	**0,009**
Wielopraca x Obciążenie pracą	166,10	1	166,10	3,77	**0,050**	**0,009**
Błąd	19027,83	432	44,04			
Ogółem	591219,00	436				
Ogółem skorygowane	19881,64	435				

[a] *R kwadrat* = 0,043 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,026).



Rys. 13. Męskość (*M*) a wielopraca i obciążenie pracą

Jeżeli chodzi o rozkład typów płci psychologicznej i przyjęcie lub odrzucenie dwóch hipotez badawczych (H5: Typem płci, który może różnicować *pracowników portfolio* oraz pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy, będzie typ androgyniczny i/lub krzyżowo określony seksualnie; H6: Dominującym typem płci psychologicznej wśród *pracowników portfolio* będzie typ określony seksualnie) przeprowadziłam test niezależności *chi-kwadrat*. Jego rezultat stanowi potwierdzenie obecności związku między typem płci psychologicznej a wielopracą χ^2 (3, N = 436) = 9,82; p = 0,02, aczkolwiek siła tego związku określona miarą *V* Cramera jest niewielka (*V* Cramera = 0,15; p = 0,02). Podobne analizy wykonałam dla osób z większym i mniejszym obciążeniem pracą, uzyskując wynik istotny tylko w przypadku pracy 48 godz. i więcej χ^2 (3, N = 177) = 7,43; p = 0,05, *V* Cramera = 0,21; p = 0,05. Dominującą kategorią płci psychologicznej w całej badanej grupie oraz wśród pracujących

Tabela 18

Typy płci psychologicznej a wielopraca i obciążenie pracą (rozkłady liczbowe i procentowe)

	Pracownik (N = 436)		**Obciążenie pracą 48 godz. i więcej (N = 177)**	
Typ płci psychologicznej	***portfolio***	**monopracownik**	***portfolio***	**monopracownik**
Określony seksualnie	67 (30,73%)	88 (40,37%)	38 (30,4%)	25 (48,08%)
Androgyniczny	44 (20,19%)	49 (22,48%)	28 (22,4%)	10 (19,23%)
Nieokreślony seksualnie	69 (31,65%)	62 (28,44%)	36 (28,8%)	14 (26,92%)
Krzyżowo określony seksualnie	38 (17,43%)	19 (8,71%)	23 (18,4%)	3 (5,77%)
Ogółem	218 (100%)	218 (100%)	125 (100%)	52 (100%)
chi-kwadrat	*chi²/df* = 3/ = 9,82; ***p* = 0,02**		*chi²/df* = 3/ = 7,43; ***p* = 0,05**	
V Cramera	*V* Cramera = 0,15; ***p* = 0,02**		*V* Cramera = 0,21; ***p* = 0,05**	

48 godz. i więcej są osoby określone seksualnie i nieokreślone seksualnie (potwierdzona hipoteza H6). Natomiast typem płci, który różnicuje *pracowników portfolio* i pracujących w jednym miejscu pracy jest typ krzyżowo określony seksualnie lub typ krzyżowy i androgyniczny w przypadku osób z dużym obciążeniem pracą, tak *portfolio*, jak i monopracowników (potwierdzona hipoteza H5), (zob. tab. 18).

6.1.4. Autonomia, kontrola i wsparcie a wielopraca

W modelu wielopracy bardzo ważną rolę odgrywają zmienne sytuacyjne. W badaniach realizowanych w tej monografii wykorzystuję szereg zmiennych sytuacyjnych, które opisują klimat organizacyjny pracy, czyli ocenę poziomu wymagań, systemu nagród, zorganizowania, kierowania. Najistotniejsze miejsce zajmują jednak takie właściwości, jak doświadczany przez pracownika poziom autonomii, wsparcia, oraz kontroli. W nawiązaniu do treści rozdziału czwartego i piątego, chciałabym przypomnieć, że autonomię i wsparcie w środowisku pracy badam, odwołując się do koncepcji klimatu organizacyjnego D.A. Kolba, wsparcie w związku operacjonalizuję w nawiązaniu do koncepcji komunikacji małżeńskiej i stylów konwersacyjnych M. Kaźmierczak i M. Plopy, zaś kontrolę definiuję w kategoriach kontroli czasu wolnego (*leave control*), kontroli godzin pracy (*flextime control*) oraz zadowolenia z podziału czasu pracy. Założyłam, że wielopraca będzie pozostawała w związku z autonomią (H10a), wsparciem, którego pracownik doświadcza w związku i w pracy (H10b), kontrolą czasu wolnego i czasu pracy (H10c), zadowoleniem z podziału czasu pracy (H10d).

W związku z tym przeprowadziłam dwuczynnikową analizę wariancji w wielokrotnie omawianym schemacie 2 (praca: wielopraca i monopraca) x 2 (obciążenie pracą: powyżej 48 godz. i do 47 godz.) oraz test niezależności *chi--kwadrat*. Jak wynika z tabeli 19, wynik na poziomie tendencji statystycznej otrzymano w odniesieniu do efektu głównego czynnika obciążenie pracą dla autonomii ($F(1,432) = 3,14$; $p = 0,077$; $eta^2 = 0,007$) i wsparcia w diadzie ($F(1,432) = 3,09$; $p = 0,079$; $eta^2 = 0,007$) oraz istotny statystycznie w odniesieniu do efektu interakcyjnego dla wsparcia w pracy ($F(1,432) = 6,28$; $p = 0,013$; $eta^2 = 0,014$). Wielopraca nie pozostaje w związku z autonomią (odrzucona hipoteza H10a) i wsparciem ze strony partnera (częściowo odrzucona hipoteza H10b). Natomiast z wymienionymi wcześniej właściwościami pracy w istotną relację wchodzi obciążenie pracą. Pracownicy z dużym obciążeniem godzinowym w porównaniu z osobami pracującymi do 47 godz. ($M = 7,24$; $SD = 0,15$ dla autonomii; $M = 37,66$; $SD = 0,52$ dla wsparcia w związku) deklarują doświadczanie większej autonomii ($M = 7,7$; $SD = 0,19$) oraz wsparcia ze strony partnera ($M = 39,16$; $SD = 0,66$). Uwzględniając zmienną wsparcia w pracy oraz testy efektów prostych, odnotowano zarówno istotny wpływ obciążenia pracą ($F(1,175) = 4,11$; $p = 0,044$), jak i wielopracy ($F(1,216) = 5,73$; $p = 0,018$) na analizowaną cechę pracy (częściowo przyjęta hipoteza H10b). *Pracownicy portfolio* z obciążeniem powyżej 48 godz. doświadczają większego wsparcia w pracy ($M = 6,91$; $SD = 2,23$) w porównaniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem, ale równie silnie zapracowanymi ($M = 6,13$; $SD = 2,52$). Ponadto *pracownicy portfolio* z dużym obciążeniem godzinowym wyżej oceniają wsparcie w pracy ($M = 6,91$; $SD = 2,23$) niż *pracownicy portfolio* z obciążeniem do 47 godz. ($M = 6,15$; $SD = 2,44$), (zob. rys. 14).

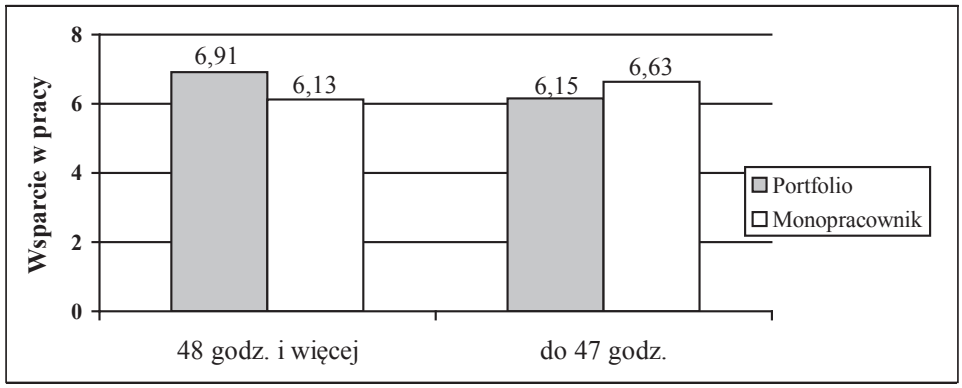
Tabela 19

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla autonomii, wsparcia w związku i wsparcia w pracy badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: autonomia						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	21,56[a]	3	7,19	1,23	0,295	0,009
Stała	20294,01	1	20294,01	3498,51	≤ 0,0001	0,890
Wielopraca	5,54	1	5,54	0,95	0,329	0,002
Obciążenie pracą	18,24	1	18,24	3,14	**0,077**	**0,007**
Wielopraca x Obciążenie pracą	5,56	1	5,56	0,95	0,328	0,002
Błąd	2505,92	432	5,80			
Ogółem	26323,00	436				
Ogółem skorygowane	2527,49	435				
[a] *R kwadrat* = 0,009 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,002).						

Zmienna zależna: wsparcie w związku						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	256,80[a]	3	85,60	1,30	0,272	0,009
Stała	536411,76	1	536411,76	8181,00	≤ 0,0001	0,950
Wielopraca	5,49	1	5,49	0,08	0,772	0,000
Obciążenie pracą	202,80	1	202,80	3,09	**0,079**	**0,007**
Wielopraca x Obciążenie pracą	24,83	1	24,83	0,37	0,539	0,001
Błąd	28325,37	432	65,56			
Ogółem	670078,00	436				
Ogółem skorygowane	28582,18	435				
[a] *R kwadrat* = 0,009 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,002).						

Zmienna zależna: wsparcie w pracy						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	41,16[a]	3	13,72	2,41	0,066	0,016
Stała	15153,33	1	15153,33	2666,68	≤ 0,0001	0,861
Wielopraca	2,06	1	2,06	0,36	0,547	0,001
Obciążenie pracą	1,65	1	1,65	0,29	0,590	0,001
Wielopraca x Obciążenie pracą	35,69	1	35,69	6,28	**0,013**	**0,014**
Błąd	2454,82	432	5,68			
Ogółem	21191,00	436				
Ogółem skorygowane	2495,98	435				
[a] *R kwadrat* = 0,016 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,010).						



Rys. 14. Wsparcie w pracy (*M*) a wielopraca i obciążenie pracą

Tabela 20

Leave control a wielopraca i obciążenie pracą (rozkłady liczbowe i procentowe)

	Kontrola czasu wolnego (*leave control*)				
Obciążenie do 47 godz. (N = 259)	**nie**	**raczej nie**	**raczej tak**	**tak**	**ogółem**
Pracownik portfolio	24 (25,81%)	7 (7,52%)	28 (30,11%)	34 (36,56%)	93 (100%)
Monopracownik	18 (10,84%)	8 (4,82%)	57 (34,34%)	83 (50%)	166 (100%)
chi-kwadrat	*chi²/df* = 3/ = 11,62; ***p* = 0,008**				
V Cramera	*V* Cramera = 0,21; ***p* = 0,008**				

Tabela 21

Zadowolenie z kontroli czasu a wielopraca i obciążenie pracą (rozkłady liczbowe i procentowe)

	Zadowolenie z kontroli czasu				
Obciążenie powyżej 48 godz. (N = 177)	**nie**	**raczej nie**	**raczej tak**	**tak**	**ogółem**
Pracownik portfolio	6 (4,8%)	21 (16,8%)	45 (36%)	53 (42,4%)	125 (100%)
Monopracownik	7 (13,46%)	11 (21,15%)	22 (42,31%)	12 (23,08%)	52 (100%)
chi-kwadrat	*chi²/df* = 3/ = 8,26; ***p* = 0,04**				
V Cramera	*V* Cramera = 0,22; ***p* = 0,04**				

W przypadku kontroli czasu wolnego (*leave control*), kontroli godzin pracy (*flextime control*) oraz zadowolenia z podziału czasu pracy zastosowałam test niezależności *chi-kwadrat*. Związek istotny statystycznie, aczkolwiek o niewielkiej sile, uzyskałam dla kontroli czasu wolnego oraz wielopracy w grupie z obciążeniem do 47 godz. χ^2 (3, N = 259) = 11,62; p = 0,008 (częściowo przyjęta hipoteza H10c) oraz zadowolenia z podziału czasu pracy w grupie z obciążeniem powyżej 48 godz. χ^2 (3, N = 177) = 8,26; p = 0,04 (częściowo przyjęta hipoteza H10d). Wśród pracowników mniej obciążonych pracą, prawie 67% *pracowników portfolio* oraz 84% pracowników z pojedynczym zatrudnieniem deklaruje posiadanie kontroli czasu wolnego (zob. tab. 20). Ponadto *pracownicy portfolio* pracujący 48 godz. i więcej są bardziej zadowoleni z podziału czasu pracy (ponad 78%) w zestawieniu z monopracownikami (ponad 65%), wśród których jest prawie 35% osób niezadowolonych z podziału czasu pracy (zob. tab. 21). Natomiast wynik testu niezależności *chi-kwadrat* dla kontroli czasu pracy (*flextime control*) i wielopracy oraz obciążenia pracą pozostał nieistotny statystycznie.

6.1.5. Inne zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca

Charakterystykę *pracownika portfolio* chciałabym zakończyć, odwołując się do wyników opisujących badaną grupę pod kątem poziomu wykształcenia, wieku, reprezentowanych kategorii zawodowych oraz zmiennych sytuacyjnych, takich jak obciążenie godzinowe, postrzeganie pracy przez pryzmat wymagań, nagród, zorganizowania, kierowania i klimatu miejsca pracy. Rezultaty zawarte w tym podrozdziale stanowią podstawę weryfikacji hipotez od H7 do H9.

Dwuczynnikowa analiza wariancji przeprowadzona dla takich właściwości pracy, jak wymagania, nagrody, zorganizowanie, kierowanie oraz klimat organizacyjny w planie badawczym stosowanym w tym opracowaniu 2 x 2, nie wskazała na istotne statystyki tak efektów głównych, jak i efektu interakcyjnego. W tym miejscu chciałabym ponownie przyjrzeć się związkowi wielopracy z obciążeniem godzinowym. Już w podrozdziale 6.1.1. wzmiankowałam, że obciążenie pracy w postaci liczby przepracowanych godzin przyjmuje istotnie różne wartości w grupie *portfolio* i monopracowników, ale nie przedstawiłam szczegółowego rozkładu liczbowego i procentowego w odniesieniu do kategorii zmiennych regularnie aplikowanych w dwuczynnikowej analizie wariancji w poszczególnych podrozdziałach. Zmienne dwukategorialne pozwoliły na zastosowanie, obok testu niezależności *chi-kwadrat*, miarę *phi.* Otrzymane wyniki potwierdzają, że wielopraca współwystępuje z obciążeniem pracą χ^2 (1, N = 436) = 49,31; $p \leq 0{,}0001$. Siła tego związku jest umiarkowana ($\varphi = 0{,}44$; $p \leq 0{,}0001$). 58% *pracowników portfolio* pracuje 48 godz. i więcej, zaś 76% monopracowników wykonuje pracę w wymiarze do 47 godz. (zob. tab. 22).

Tabela 22

Wielopraca a obciążenie pracą badanych pracowników (N = 436) (rozkłady liczbowe i procentowe)

	Pracownik	
Obciążenie pracą	**portfolio**	**monopracownik**
48 godz. i więcej	125 (58%)	52 (24%)
Do 47 godz.	93 (42%)	166 (76%)
Ogółem	218 (100%)	218 (100%)
chi-kwadrat	*chi²/df* = 1/ = 49,31; $\boldsymbol{p \leq 0{,}0001}$	
Miara *phi*	$\varphi = 0{,}44$; $\boldsymbol{p \leq 0{,}0001}$	

Wracając do wykształcenia, reprezentowanych grup zawodowych oraz wieku, ponownie wykorzystałam test niezależności *chi-kwadrat* (hipoteza H7–H9). Wyniki analizy potwierdzają, że wykształcenie χ^2 (4, N = 436) = 17,87;

p = 0,003 oraz grupy zawodowe χ^2 (6, N = 436) = 26,41; p = 0,002 pozostają w związku z wielopracą. Siła tej zależności szacowana miarą *V* Cramera jest raczej umiarkowana. Zgodnie z hipotezą H7, *pracownicy portfolio* posiadają wyższe kwalifikacje zawodowe, oceniane w oparciu o poziom wykształcenia, co przemawia za przyjęciem wzmiankowanej hipotezy. 72% respondentów, świadczących pracę dla więcej niż jednego pracodawcy, legitymuje się wyższym wykształceniem w porównaniu z 46% pracowników z pojedynczym zatrudnieniem (zob. tab. 23). Ponadto w badanej grupie jest więcej osób (50%) wykonujących zawód lekarza, nauczyciela, prawnika, dziennikarza, nauczyciela akademickiego (zob. tab. 24).

Tabela 23

Wielopraca a wykształcenie badanych pracowników (N = 436) (rozkłady liczbowe i procentowe)

	Pracownik	
Wykształcenie	**portfolio**	**monopracownik**
Zasadnicze zawodowe	13 (5,96%)	18 (8,26%)
Średnie ogólne	18 (8,26%)	23 (10,55%)
Średnie zawodowe	30 (13,76%)	77 (35,32%)
Wyższe magisterskie	114 (52,29%)	70 (32,11%)
Wyższe zawodowe	43 (19,73%)	30 (13,76%)
Ogółem	218 (100%)	218 (100%)
chi-kwadrat	*chi²/df* = 4/ = 17,87; ***p* = 0,003**	
V Cramera	*V* Cramera = 0,31; ***p* = 0,003**	

Tabela 24

Wielopraca a reprezentowane grupy zawodowe (N = 436) (rozkłady liczbowe i procentowe)

	Pracownik	
Grupy zawodowe	***portfolio***	**monopracownik**
Lekarze	19 (8,72%)	6 (2,75%)
Pielegniarki/pielęgniarze	13 (5,96%)	10 (4,59%)
Nauczyciele	42 (19,27%)	25 (11,47%)
Prawnicy	10 (4,59%)	5 (2,29%)
Dziennikarze	10 (4,59%)	5 (2,29%)
Nauczyciele akademiccy	15 (6,87%)	3 (1,38%)
Inne zawody	109 (50%)	164 (75,23%)
Ogółem	218 (100%)	218 (100%)
chi-kwadrat	*chi²/df* = 6/ =26,41; ***p* = 0,002**	
V Cramera	*V* Cramera = 0,25; ***p* = 0,002**	

Hipoteza H8–H9 odnosiła się już do wieku osób badanych. Z przeprowadzonego testu niezależności *chi-kwadrat* wynika, że wielopraca nie współwystępuje z kategoriami wiekowymi wyróżnionymi przez D. Levinsona, czyli okresem wczesnej dorosłości, okresem przełomu połowy życia i wiekiem średnim. Wprawdzie wśród mężczyzn *pracowników portfolio* najwięcej osób mieściło się w okresie przełomu połowy życia oraz w wieku średnim, a wśród kobiet dominowały osoby w okresie przełomu połowy życia, ale podobny rozkład wyników wystąpił u pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy. Z uwagi na brak danych istotnych statystycznie, hipotezy H8–H9 nie zostały ostatecznie przyjęte.

6.2. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy

W niniejszym podrozdziale zamierzam, spośród badanych przeze mnie zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych, określić psychologiczne uwarunkowania wielopracy. Zastosowana analiza dyskryminacyjna zidentyfikowała zmienne, które odgrywają ważną rolę w wyjaśnianiu i interpretowaniu różnic między *pracownikami portfolio* a monopracownikami.

Istotne statystycznie efekty poszczególnych zmiennych dyskryminujących, od największego do najmniejszego (wszystkie na poziomie $p \leq 0{,}05$) uzyskano dla: liczby godzin ($F(1{,}434) = 22{,}87$; $p \leq 0{,}0001$), męskości ($F(1{,}434) = 12{,}73$; $p \leq 0{,}0001$), wartości „czysty" ($F(1{,}434) = 9{,}87$; $p = 0{,}002$), „uznanie społeczne" ($F(1{,}434) = 9{,}72$; $p = 0{,}002$), sfery „ograniczania siebie i konformizmu" ($F(1{,}434) = 7{,}1$; $p = 0{,}008$), wartości „wolność" ($F(1{,}434) = 5{,}51$; $p = 0{,}019$), „bezpieczeństwo rodziny" ($F(1{,}434) = 5{,}44$; $p = 0{,}02$), „odpowiedzialny" ($F(1{,}434) = 5{,}35$; $p = 0{,}021$), „bezpieczeństwo narodowe" ($F(1{,}434) = 4{,}23$; $p = 0{,}04$), „pokój na świecie" ($F(1{,}434) = 3{,}75$; $p = 0{,}05$) oraz dla kobiecości ($F(1{,}434) = 3{,}66$; $p = 0{,}05$), (zob. tab. 25). Ponieważ w oparciu o statystykę λ Wilksa nie można formułować wniosków co do znaczenia i siły oddziaływania poszczególnych predyktorów, wykorzystano analizę wielozmiennową (kanoniczną funkcję dyskryminacyjną), która testuje łączny i jednoczesny wpływ zmiennych niezależnych, nie zaś pojedynczego efektu. Zdaniem P. Radkiewicza (2010) najlepszym sposobem interpretacji kanonicznej funkcji dyskryminacyjnej są współczynniki struktury, a nie współczynniki standaryzowane. W tabeli 26 zawarłam wyniki dla macierzy struktury opisującej wielkość związku między predyktorem a funkcją. Wynika z niej, że najsilniejsza zależność zachodzi między liczbą przepracowanych godzin, męskością, wartością „czysty" i „uznanie społeczne" a kanoniczną funkcją dyskryminacyjną, natomiast najsłabsza między kobiecością, wartością „pokój na świecie" oraz „bezpieczeństwo narodowe".

Tabela 25

Psychologiczne uwarunkowania wielopracy (N = 436)

Zmienne	**λ Wilksa**	***F* (1,434)**	***p***
Liczba godzin	0,95	22,87	**≤ 0,0001**
Męskość	0,97	12,73	**≤ 0,0001**
Czysty	0,97	9,87	**0,002**
Uznanie społeczne	0,97	9,72	**0,002**
Sfera ograniczania siebie i konformizmu	0,98	7,1	**0,008**
Wolność	0,98	5,51	**0,019**
Bezpieczeństwo rodziny	0,98	5,44	**0,02**
Odpowiedzialny	0,98	5,35	**0,021**
Bezpieczeństwo narodowe	0,99	4,23	**0,04**
Pokój na świecie	0,99	3,75	**0,05**
Kobiecość	0,99	3,66	**0,05**

Tabela 26

Związek między zmiennymi a kanoniczną funkcją dyskryminacyjną (N = 436)

	Kanoniczna funkcja dyskryminacyjna
Zmienne	**1**
Liczba godzin	0,42
Męskość	–0,31
Czysty	0,28
Uznanie społeczne	0,27
Sfera ograniczania siebie i konformizmu	0,23
Wolność	–0,21
Bezpieczeństwo rodziny	0,21
Odpowiedzialny	–0,20
Bezpieczeństwo narodowe	0,18
Pokój na świecie	0,17
Kobiecość	0,16

Opierając się na znajomości stopnia nasilenia wyróżnionych czynników (zob. tab. 25–26), można w 71% w trafny sposób przewidzieć przynależność badanych do jednej z dwóch grup. Dokładniej ujmując, znajomość cech podmiotowych i sytuacyjnych pozwala na prawidłowe rozpoznanie grupy *pracowników portfolio* w 71% (155 prawidłowo przyporządkowanych przypadków) oraz monopracowników w 71% (również 155 prawidłowo zaklasyfikowanych osób), (zob. tab. 27). Konkludując, wielopracy sprzyja duża liczba przepracowanych godzin, niższy

poziom męskości, ale za to wyższy poziom kobiecości, wartość „wolność" i „odpowiedzialność", a w mniejszym stopniu takie wartości, jak: „czysty", „uznanie społeczne", „bezpieczeństwo narodowe" i „bezpieczeństwo rodziny", „pokój na świecie" oraz sfera „ograniczania siebie i konformizmu". Te ostatnie wartości wraz z męskością, mniejszym obciążeniem pracą i mniejszym natężeniem kobiecości towarzyszą pracownikom z pojedynczym zatrudnieniem.

Tabela 27

Wyniki klasyfikacji do grupy *pracowników portfolio* i monopracowników w oparciu o analizowane zmienne podmiotowe i sytuacyjne (N = 436)

		Przewidywana przynależność		**Ogółem**
		portoflio	**monopracownik**	
Przynależność rzeczywista	***portfolio***	155 (71,1%)	63 (28,9%)	218 (100%)
	monopracownik	63 (28,9%)	155 (71,1%)	218 (100%)
Przeciętnie 71,1%				

Procent osób zaklasyfikowanych poprawnie (w analizowanej grupie – 71%) jest wskaźnikiem efektywności funkcji dyskryminacyjnej. Dopełnieniem tej oceny jest również porównanie zmienności między grupami i zmienności wewnątrz grup. Statystyka *Lambda* Wilksa równa 0,77 z *chi-kwadrat* równym 105,58 przy liczbie stopni swobody *df* = 61 określa istotność dokonanego podziału badanych pracowników ze względu na bycie *pracownikiem portfolio* lub monopracownikiem. Współczynnik korelacji kanonicznej równy 0,50 wskazuje, że udało się znaleźć funkcję dyskryminacyjną, która dość dobrze jest powiązana z wielopracą (zob. tab. 28).

Tabela 28

Parametry funkcji dyskryminacyjnej analizowanych grup (N= 436)

Funkcje	**Wartość własna**	**Procent wariancji**	**Skumulowana wariancja**	**Współczynnik korelacji kanonicznej**	**λ Wilksa**	***chi²***	***df***	***p***
1	0,3	100%	100%	0,50	0,77	105,58	61	**≤ 0,0001**

Do analiz wprowadziłam jeszcze zmienną grupującą – obciążenie pracą (powyżej 48 godz. i do 47 godz.). Ponownie wykonałam analizę dyskryminacyjną z wykorzystaniem wcześniej omawianych zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych, szukając psychologicznych uwarunkowań wielopracy wśród osób z większym i mniejszym obciążeniem pracą. Istotne statystycznie efekty poszczególnych zmiennych dyskryminujących wielopracę z obciążeniem 48 godz. i więcej, od największego do najmniejszego (wszystkie na poziomie $p < 0,05$) wystąpiły w przypadku: „poczucia dokonania" ($F(1,175) = 9,91$; $p = 0,002$), wrażliwości

sensorycznej ($F(1,175) = 6,97$; $p = 0,009$), wartości „niezależny” ($F(1,175) = 5,46$; $p = 0,021$), wartości „dojrzała miłość” ($F(1,175) = 4,78$; $p = 0,03$), wartości „uznanie społeczne” ($F(1,175) = 4,57$; $p = 0,034$) oraz wsparcia w pracy ($F(1,175) = 4,11$; $p = 0,044$), (zob. tab. 29).

Tabela 29

Psychologiczne uwarunkowania wielopracy osób z obciążeniem powyżej 48 godz. (N = 177)

Zmienne	**λ Wilksa**	***F* (1,175)**	***p***
Poczucie dokonania	0,94	9,91	**0,002**
Wrażliwość sensoryczna	0,96	6,97	**0,009**
Niezależny	0,97	5,46	**0,021**
Dojrzała miłość	0,97	4,78	**0,03**
Uznanie społeczne	0,97	4,57	**0,034**
Wsparcie w pracy	0,97	4,11	**0,044**

Tabela 30

Związek między zmiennymi a kanoniczną funkcją dyskryminacyjną u osób z obciążeniem powyżej 48 godz. (N = 177)

	Kanoniczna funkcja dyskryminacyjna
Zmienne	**1**
Poczucie dokonania	0,29
Wrażliwość sensoryczna	0,24
Niezależny	0,21
Dojrzała miłość	–0,20
Uznanie społeczne	0,19
Wsparcie w pracy	0,19

Chcąc określić związki łączące zmienne dyskryminacyjne z funkcją, ponownie odwołałam się do macierzy struktury (zob. tab. 30). Wielkość korelacji poszczególnych predyktorów z kanoniczną funkcją dyskryminacyjną oscylowała wokół $r = 0,29$ dla „poczucia dokonania” do $r = 0,19$ dla „uznania społecznego” i wsparcia w pracy. Opierając się na znajomości stopnia nasilenia wyróżnionych czynników (zob. tab. 29–30), można w około 84% (84,2%) w trafny sposób przewidzieć przynależność badanych do jednej z dwóch grup. Okazuje się, że spośród 177 pracowników z obciążeniem powyżej 48 godz., w oparciu o funkcję dyskryminacyjną z sześcioma zmiennymi, poprawnie udało się przyporządkować do grupy *pracowników portfolio* prawie 85% badanych, zaś do grupy monopracowników 83% badanych (zob. tab. 31). Statystyka *Lambda* Wilksa równa 0,59 z *chi-kwadrat* równym 75,76 przy liczbie stopni swobody $df = 60$

prezentuje istotność dokonanego podziału badanych z dużym obciążeniem pracą na dwie grupy. Kwadrat współczynnika korelacji kanonicznej wynoszący 0,41 oznacza, że różnice międzygrupowe wyjaśniają ponad 41% wariancji funkcji (zob. tab. 32).

Tabela 31

Wyniki klasyfikacji do grupy *pracowników portfolio* i monopracowników u osób z obciążeniem powyżej 48 godz. w oparciu o analizowane zmienne podmiotowe i sytuacyjne (N = 177)

		Przewidywana przynależność		**Ogółem**
		portoflio	**monopracownik**	
Przynależność rzeczywista	***portfolio***	106 (84,8%)	19 (15,2%)	125 (100%)
	monopracownik	9 (17,3%)	43 (82,7%)	52 (100%)
Przeciętnie 84,2%				

Tabela 32

Parametry funkcji dyskryminacyjnej analizowanych grup u osób z obciążeniem powyżej 48 godz. (N = 177)

Funkcje	**Wartość własna**	**Procent wariancji**	**Skumulowana wariancja**	**Współczynnik korelacji kanonicznej**	***λ* Wilksa**	***chi²***	***df***	***p***
1	0,69	100%	100%	0,64	0,59	75,76	60	**0,05**

Kolejna analiza dyskryminacyjna zidentyfikowała zmienne, które odgrywają istotną rolę w przewidywaniu wielopracy w grupie z obciążeniem do 47 godz. Wszystkie wymienione w tabeli 33 czynniki są istotne statystycznie na poziomie $p \leq 0,05$. Rosnące wartości *Lambda* Wilksa oznaczają, że stopniowo zmniejsza się stopień zróżnicowania między grupami.

Tabela 33

Psychologiczne uwarunkowania wielopracy osób z obciążeniem do 47 godz. (N = 259)

Zmienne	***λ* Wilksa**	***F* (1,175)**	***p***
1	2	3	4
Męskość	0,95	11,46	**0,001**
Sfera ograniczania siebie i konformizmu	0,96	10,52	**0,001**
Odpowiedzialny	0,96	8,30	**0,004**
Bezpieczeństwo rodziny	0,97	7,53	**0,006**
Czysty	0,97	7,44	**0,007**
Posłuszny	0,97	6,25	**0,013**

Tabela 33 (cd.)

1	2	3	4
Pokój na świecie	0,98	5,03	**0,026**
Uznanie społeczne	0,98	5,00	**0,026**
Kobiecość	0,98	3,82	**0,05**
Kierowanie	0,98	3,58	**0,05**

Na tym „optymalnym" zbiorze liczącym 10 zmiennych wyznaczono miary dyskryminacji, ich istotność i znaczenie. Z danych zawartych w tabeli 34, przedstawiających uporządkowanie zmiennych według wartości korelacji w obrębie funkcji, wynika, że najwyższy współczynnik macierzy struktury posiada męskość oraz sfera „ograniczania siebie i konformizmu", najniższy – ocena kierowania i kobiecość.

Tabela 34

Związek między zmiennymi a kanoniczną funkcją dyskryminacyjną u osób z obciążeniem do 47 godz. (N = 259)

	Kanoniczna funkcja dyskryminacyjna
Zmienne	**1**
Męskość	0,27
Sfera ograniczania siebie i konformizmu	–0,26
Odpowiedzialny	0,23
Bezpieczeństwo rodziny	–0,22
Czysty	–0,22
Posłuszny	–0,20
Pokój na świecie	–0,18
Uznanie społeczne	–0,18
Kobiecość	–0,16
Kierowanie	0,15

Niższe natężenie męskości, mniejsze znaczenie przypisywane sferze „ograniczania siebie i konformizmu" oraz wartościom: „bezpieczeństwo rodziny", „czysty", „posłuszny", „pokój na świecie", „uznanie społeczne", niższa ocena kierowania w miejscu pracy oraz priorytetowe znaczenie odpowiedzialności i kobiecości pozwalają prawie w 79% w trafny sposób przewidzieć przynależność badanych do grupy *portfolio* z obciążeniem do 47 godz. Odwrotna konfiguracja predyktorów pozwala prawie w 78% rozpoznać przedstawiciela monopracowników z mniejszym obciążeniem godzinowym (zob. tab. 35).

Tabela 35

Wyniki klasyfikacji do grupy *pracowników portfolio* i monopracowników u osób z obciążeniem do 47 godz. w oparciu o analizowane zmienne podmiotowe i sytuacyjne (N = 259)

		Przewidywana przynależność		**Ogółem**
		portoflio	**monopracownik**	
Przynależność rzeczywista	***portfolio***	73 (78,5%)	20 (21,5%)	93 (100%)
	monopracownik	37 (22,3%)	129 (77,7%)	166 (100%)
Przeciętnie 78%				

Tabela 36

Parametry funkcji dyskryminacyjnej analizowanych grup u osób z obciążeniem do 47 godz. (N = 259)

Funkcje	**Wartość własna**	**Procent wariancji**	**Skumulowana wariancja**	**Współczynnik korelacji kanonicznej**	***λ* Wilksa**	***chi²***	***df***	***p***
1	0,59	100%	100%	0,61	0,62	105,68	60	**≤ 0,0001**

Procent osób zaklasyfikowanych poprawnie (w analizowanej grupie – 78%) jest wskaźnikiem efektywności funkcji dyskryminacyjnej. Statystyka *Lambda* Wilksa równa 0,62 z *chi-kwadrat* równym 105,68 przy liczbie stopni swobody *df* = 60 określa istotność dokonanego podziału pracowników z mniejszym obciążeniem pracą ze względu na wartości czynnika klasyfikacyjnego (*pracownik portolio vs* pracownik z pojedynczym zatrudnieniem). Współczynnik korelacji kanonicznej równy 0,61 wskazuje, że udało się znaleźć funkcję dyskryminacyjną, która dość dobrze jest powiązana ze zmienną grupującą (zob. tab. 36).

6.3. Wnioski

Poniżej zamieściłam podsumowanie wszystkich wyników prezentowanych w tym rozdziale, które po pierwsze dotyczyły charakterystyki *pracownika porfolio*, a po drugie stanowiły odpowiedź na pytanie o psychologiczne uwarunkowania wielopracy.

I. Jaki rodzaj motywacji występuje u *pracownika portfolio*? Jaki mają system wartości?

1. Biorąc pod uwagę dominację poszczególnych sfer, *pracownicy portfolio* źródeł swojej motywacji upatrują w sferze: 1) „bezpieczeństwa", 2) „przyjemności" i „dojrzałości", 3) „kierowania sobą" i „prospołeczności", 4) „osiągnięć" oraz „ograniczania siebie i konformizmu". Hipoteza H1 rozpatrująca dominację u *portfolio* sfery „bezpieczeństwa" i „przyjemności" nad sferą „kierowania sobą"

i „osiągnięć" została potwierdzona. Pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem najbardziej są motywowani przez sferę: 1) „bezpieczeństwa", 2) „przyjemności" i „dojrzałości", 3) „kierowania sobą", 4) „ograniczania siebie i konformizmu", „prospołeczności" oraz „osiągnięć". Źródłem motywacji różnicującym *pracowników portfolio* i monopracowników zdaje się być „prospołeczność" opisywana przez następujące wartości: „pomocny", „wybaczający", „kochający", „uczciwy", „ceniący równość", „zbawienie", „prawdziwą przyjaźń", „pokój na świecie".

2. *Pracownicy portfolio* w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w jednym miejscu pracy wśród **wartości ostatecznych** wysoko cenią: „wolność", „dojrzałą miłość" oraz „szczęście" (obie wartości są szczególnie ważne w grupie pracującej 48 godz. i więcej). Cenionymi **wartościami instrumentalnymi** jest: „odpowiedzialny", „ambitny", „uprzejmy" (w grupie pracującej 48 godz. i więcej) i „niezależny" (w grupie z większym obciążeniem godzinowym), zaś cenioną sferą motywacji, wynikającą z tego statystycznego porównania jest „prospołeczność".

3. Jeżeli chodzi o monopracowników, cenionymi **wartościami ostatecznymi** są: „uznanie społeczne", „poczucie dokonania" (również w grupie pracującej 48 godz. i więcej), „bezpieczeństwo rodziny", „dojrzała miłość" (w grupie pracującej do 47 godz.). Ponadto pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem przypisują istotnie większe znacznie niż *pracownicy portfolio* takim **wartościom instrumentalnym**, jak: „czysty", „uprzejmy" i „posłuszny" (w grupie pracującej do 47 godz.) oraz sferze „ograniczania siebie i konformizmu" (także w grupie pracującej do 47 godz.).

II. Jaką strukturę temperamentu posiada *pracownik portfolio*?

1. *Pracownicy portfolio* cechują się większą wrażliwością sensoryczną oraz wyższym poziomem aktywności (grupa pracująca 48 godz. i więcej) w zestawieniu z grupą monopracowników. Pozostałe zmienne: reaktywność emocjonalna, wytrzymałość, żwawość i perseweratywność nie różnicują badanych grup. Więcej wyników istotnych uzyskano w odniesieniu do zmiennej obciążenia pracą. Osoby pracujące 48 godz. i więcej cechują się większą wytrzymałością (potwierdzona hipoteza H2c), niższą reaktywnością emocjonalną (potwierdzona hipoteza H2a) oraz większą żwawością (potwierdzona hipoteza H2d).

2. Między strukturą temperamentu a obciążeniem godzinowym zachodzi związek statystycznie istotny. *Pracownicy portfolio* częściej posiadają zharmonizowaną strukturę temperamentu z dużym zapotrzebowaniem na stymulację oraz strukturę inną niż pozostałe (częściowo potwierdzona hipoteza H3).

3. *Pracownicy portfolio*, posiadający strukturę zharmonizowaną z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji, częściej wskazują na motywy materialne i niematerialne przy podejmowaniu decyzji o dodatkowej pracy. Podobny rozkład wyników występuje w odniesieniu do struktury inna niż pozostałe oraz pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, dlatego przyjęłam, że hipoteza H4 jest częściowo potwierdzona.

III. Jaki typ płci psychologicznej dominuje wśród *pracowników portfolio*?

1. *Pracownicy portfolio* i monopracownicy z obciążeniem godzinowym 48 godz. i więcej nie różnią się poziomem męskości, podobnie jak *pracownicy portfolio* z różnym obciążeniem pracą. Najwyższy poziom męskości pojawił się w grupie monopracowników pracujących do 47 godz., różniących się istotnie od *pracowników portfolio* z obciążeniem do 47 godz. oraz pracowników z pojedynczym zatrudnieniem z obciążeniem 48 godz. i więcej. Czy to oznacza, że męskość utożsamiana z zadaniowością, rywalizacją niekoniecznie idzie w parze z dużym obciążeniem godzinowym? A może duże obciążenie pracą nie jest już przejawem męskości, bowiem to nie ilość, ale jakość pracy lub fakt jej posiadania może odgrywać kluczową rolę? Dyskusja wyników będzie stanowiła odpowiedź na te i inne pytania.

2. Dominującą kategorią płci psychologicznej w całej badanej grupie oraz wśród osób pracujących 48 godz. i więcej jest typ określony seksualnie i nieokreślony seksualnie (potwierdzona hipoteza H6). Typem płci różnicującym *pracowników portfolio* i monopracowników jest typ krzyżowo określony seksualnie oraz typ krzyżowy i androgyniczny w przypadku osób z dużym obciążeniem pracą (potwierdzona hipoteza H5).

IV. A co z autonomią, kontrolą i wsparciem wśród *pracowników portfolio*?

1. Autonomia i wsparcie w związku nie pozostają w relacji statystycznie istotnej z wielopracą (odrzucona hipoteza H10a oraz częściowo H10b). *Pracownicy portfolio* i pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem w podobny sposób odbierają poziom autonomii w pracy oraz wsparcia w związku. Różnice wystąpiły tylko w odniesieniu do obciążenia godzinowego (pracownicy pracujący 48 godz. i więcej wyżej oceniają autonomię i wsparcie ze strony partnera). Oznacza to, że nie liczba pracodawców, ale godziny pracy posiadają kluczowe znaczenie dla autonomii i wsparcia w związku. Uwzględniając kolejną zmienną – wsparcie w pracy, uzyskano istotny efekt interakcyjny tak dla wielopracy, jak i obciążenia godzinowego. Najwyżej wsparcie w pracy oceniają *pracownicy portfolio*, zwłaszcza z dużym obciążeniem godzinowym (potwierdzona druga część hipotezy H10b). Jeżeli chodzi o poziom kontroli, związek istotny statystycznie wystąpił w przypadku kontroli czasu wolnego (*leave control*) i wielopracy w grupie z obciążeniem do 47 godz. (częściowo przyjęta hipoteza H10c), oraz zadowolenia z podziału czasu pracy w grupie z obciążeniem powyżej 48 godz. (częściowo przyjęta hipoteza H10d). Wśród pracowników mniej obciążonych pracą, wyższy poziom *leave control* wystąpił u pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy, ale za to wyższy poziom zadowolenia z podziału czasu pracy charakteryzował *pracowników portfolio* z dużym obciążeniem godzinowym. Kontrola czasu pracy (*flextime control*) nie wiązała się istotnie z wielopracą i z obciążeniem pracą.

V. Czy *pracownicy portfolio* są tak dobrze wykwalifikowani i tyle pracują?

1. *Pracownicy portfolio* i monopracownicy nie różnią się sposobem postrzegania klimatu organizacyjnego miejsca pracy, poziomu wymagań, systemu nagród, zorganizowania i kierowania.

2. Wielopraca współwystępuje z obciążeniem pracą. Zdecydowana większość *pracowników portfolio* pracuje ponad 48 godz., natomiast wśród pracowników z pojedynczym zatrudnieniem przeważają osoby z obciążeniem do 47 godz.

3. Wielopraca pozostaje w związku z poziomem wykształcenia i reprezentowanymi grupami zawodowymi. *Pracownicy portfolio* posiadają wyższe kwalifikacje zawodowe w porównaniu z monopracownikami (potwierdzona hipoteza H7). Ponadto w badanej grupie jest więcej osób wykonujących zawód lekarza, nauczyciela, prawnika, dziennikarza, nauczyciela akademickiego, co dowodzi, że współczesna wielopraca zmienia swój wizerunek.

4. Wielopraca nie wiąże się z kategoriami wiekowymi wyróżnionymi za D. Levinsonem. Wśród mężczyzn *pracowników portfolio* najwięcej osób występuje w okresie przełomu połowy życia oraz w wieku średnim, a wśród kobiet dominują osoby w okresie przełomu połowy życia, ale podobny rozkład wyników wystąpił u pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy. Z uwagi na brak rezultatów istotnych statystycznie, hipotezy H8 i H9 nie zostały ostatecznie potwierdzone.

VI. Jakie są psychologiczne uwarunkowania wielopracy?

1. Przeprowadzona analiza dyskryminacyjna wskazała na następujące uwarunkowania wielopracy: liczba przepracowanych godzin, męskość, wartość „czysty", „uznanie społeczne", sfera „ograniczania siebie i konformizmu", wartość „wolność", „bezpieczeństwo rodziny", „odpowiedzialny", „bezpieczeństwo narodowe", „pokój na świecie" oraz kobiecość. Funkcja dyskryminacyjna jest zdominowana przez: 1) liczbę przepracowanych godzin, 2) męskość, 3) wartość „czysty" i „uznanie społeczne". Wielopracy towarzyszy duże obciążenie godzinowe, niższy poziom męskości, wyższy poziom kobiecości, wartość „wolność" i „odpowiedzialność", a w mniejszym stopniu takie wartości, jak: „czysty", „uznanie społeczne", „bezpieczeństwo narodowe" i „bezpieczeństwo rodziny", „pokój na świecie" oraz sfera „ograniczania siebie i konformizmu". Te ostatnie wartości wraz z męskością, mniejszym obciążeniem pracą i mniejszym natężeniem kobiecości opisują pracowników z pojedynczym zatrudnieniem. Chciałabym zauważyć, że psychologiczne uwarunkowania wielopracy mają głównie podmiotowy charakter. Współczynnik korelacji kanonicznej wskazuje, że udało się znaleźć funkcję dyskryminacyjną, która dość dobrze jest powiązana ze zmienną grupującą – *pracownik portfolio vs* monopracownik. Otrzymane rezultaty potwierdzają trafność zastosowanego modelu uwarunkowań podmiotowo-sytuacyjnych wielopracy.

2. W przypadku wielopracy osób z obciążeniem 48 godz. i więcej, analiza dyskryminacyjna wskazała na następującą konfigurację zmiennych wyjaśnia-

jących różnice dzielące opisane grupy: „poczucie dokonania", wrażliwość sensoryczną, wartość „niezależny", „dojrzała miłość", „uznanie społeczne" oraz wsparcie w pracy. Całkowity odsetek poprawnie zaklasyfikowanych przypadków wynosi prawie 84%. Pracownicy z obciążeniem 48 godz. i więcej, którzy charakteryzują się wysoką wrażliwością sensoryczną, wysoką oceną wsparcia w pracy, przedkładaniem „niezależności" i „dojrzałej miłości" nad „poczucie dokonania" i „uznanie społeczne", zostają zaklasyfikowani do grupy *portfolio* (85% poprawnych klasyfikacji). Z kolei niska wrażliwość sensoryczna, niska ocena wsparcia w pracy, „uznanie społeczne" i „poczucie dokonania" dominujące nad „niezależnością" i „dojrzałą miłością" są zmiennymi przewidującymi monopracę (83% poprawnej klasyfikacji).

3. W przypadku wielopracy osób z obciążeniem do 47 godz. pojawiły się następujące zmienne niezależne: męskość, sfera „ograniczania siebie i konformizmu", „odpowiedzialny", „bezpieczeństwo rodziny", „czysty", „posłuszny", „pokój na świecie", „uznanie społeczne", kobiecość i kierowanie. Niższe natężenie męskości, mniejsze znaczenie przypisywane sferze „ograniczania siebie i konformizmowi" oraz wartościom: „bezpieczeństwo rodziny", „czysty", „posłuszny", „pokój na świecie", „uznanie społeczne", niższa ocena kierowania w miejscu pracy oraz priorytetowe znaczenie „odpowiedzialności" i kobiecości pozwalają prawie w 79% w trafny sposób przewidzieć przynależność badanych do grupy *portfolio* z obciążeniem do 47 godz. Odwrotna konfiguracja zmiennych pozwala prawie w 78% rozpoznać przedstawiciela grupy monopracowników z mniejszym obciążeniem godzinowym. Całkowity odsetek poprawnie zaklasyfikowanych przypadków wynosi prawie 78%.

Rozdział 7

Wybrane konsekwencje wielopracy – wyniki badań

Trzecim problemem badawczym w tym opracowaniu są psychologiczne skutki wielopracy rozpatrywane w postaci konfliktu, promieniowania i równowagi między życiem osobistym i zawodowym, jak również poznawczego poziomu zadowolenia z pracy, z małżeństwa oraz z życia (zob. podrozdz. 7.1.–7.6.). Jeszcze raz podkreślam, że w badaniach przyjmuję negatywną i pozytywną perspektywę oddziaływań między rolami, bowiem zgodnie z podejściem systemowym, wielość ról może wywoływać tak skutki negatywne, jak i pozytywne. Co więcej, w nawiązaniu do badań M.R. Frone'a, M. Russella i M.L. Coopera (1992) badam dwustronny charakter tych zjawisk (konflikt i negatywne promieniowanie P-R i R-P, pozytywne promieniowanie P-R i R-P oraz równowagę P-R i R-P), mimo że pozostają ze sobą w związku, ale istnieje założenie, że każdy kierunek konfliktu, promieniowania czy równowagi może prowadzić do specyficznych dla siebie konsekwencji i być wywoływany przez odmienne czynniki (Zalewska, 2008). Innymi słowy, zagadnienie relacji między życiem osobistym i zawodowym będę weryfikować w czterech kategoriach: konfliktu i negatywnego promieniowania praca-rodzina, konfliktu i negatywnego promieniowania rodzina-praca, pozytywnego promieniowania praca-rodzina i równowagi praca-rodzina, a także pozytywnego promieniowania rodzina-praca i równowagi rodzina-praca. Wszystkie te zmienne pełnią rolę zmiennych objaśnianych, a co ze zmiennymi objaśniającymi? Są to czynniki podmiotowe i sytuacyjne ujęte w modelu wielopracy (zob. rys. 3), które stanowiły podstawę do przygotowania charakterystyki *pracownika portfolio* oraz doprowadziły do wskazania psychologicznych uwarunkowań wielopracy.

W celu przeanalizowania zależności pomiędzy zmiennymi podmiotowymi i sytuacyjnymi a poszczególnymi skutkami świadczenia pracy dla więcej niż jednego pracodawcy oraz zweryfikowania założenia o moderującej roli wielopracy,

wykonałam szereg hierarchicznych analiz regresji ze składnikiem interakcyjnym w postaci wielopracy. Zakładam, że będzie ona wpływała na kierunek i/lub siłę zależności między poszczególnymi cechami podmiotu, wymaganiami w pracy oraz wymaganiami w rodzinie a poziomem konfliktu, negatywnego i pozytywnego promieniowania oraz równowagi między życiem osobistym i zawodowym, jak również poziomem zadowolenia z pracy, z małżeństwa oraz z życia. Wielopraca, w roli moderatora, pozwoli zatem wyróżnić czynniki, które będą decydowały o wystąpieniu lub nie określonych zależności. Dlatego podjęłam kroki zmierzające do przygotowania danych do analizy: 1) wszystkie zmienne niezależne wycentrowałam poprzez odjęcie od wartości zmiennej wartości średniej arytmetycznej; 2) zmienne dychotomiczne wycentrowałam, rekodując ich wyjściowe wartości na –1 oraz 1; 3) utworzyłam składnik interakcyjny, mnożąc przekształcony predyktor i moderator.

7.1. Konflikt i negatywne promieniowanie praca-rodzina (P-R)

Zanim przedstawię wyniki badań opisujące własności predykcyjne poszczególnych zmiennych niezależnych w odniesieniu do konfliktu i negatywnego promieniowania praca-rodzina z wielopracą w roli moderatora, chciałabym ustosunkować się do drugiego pytania badawczego: Jakiego poziomu konfliktu P-R i negatywnego promieniowania P-R będą doświadczać *pracownicy portfolio*, u których występuje elastyczność pozytywna (określana w kategoriach szansy wyboru i kontroli czasu wolnego oraz godzin pracy) w porównaniu z pracownikami, u których występuje elastyczność negatywna? Ponieważ elastyczność pozytywna jest zmienną wielokategorialną, co wymagałoby przygotowania pomocniczych zmiennych dychotomicznych (*dummy variables*) oraz kilku składników interakcyjnych, postanowiłam odwołać się do dwuczynnikowej analizy wariancji z efektami interakcyjnymi, zgodnie z zaleceniami S. Bedyńskiej i M. Książek (2012).

Dwuczynnikowa analiza wariancji przeprowadzona dla konfliktu oraz negatywnego promieniowania P-R w schemacie 2 (praca: wielopraca i monopraca) x 4 (elastyczność: pozytywna, *leave control*, *flextime control* i elastyczność negatywna) wykazała statystycznie istotny efekt główny zmiennej wielopracy ($F(1,428) = 4,86$; $p = 0,028$; $eta^2 = 0,011$) oraz efekt interakcyjny wielopracy i elastyczności wyłącznie dla konfliktu P-R ($F(3,428) = 2,55$; $p = 0,050$; $eta^2 = 0,018$), (zob. tab. 37).

Wyższy poziom konfliktu P-R występuje u *pracowników portfolio* ($M = 17,89$; $SD = 0,68$) w porównaniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem ($M = 15,52$; $SD = 0,83$). Analiza efektów prostych prezentuje wpływ elastyczności na natężenie konfliktu P-R w grupie pracowników z kontrolą czasu wolnego (*leave control*)

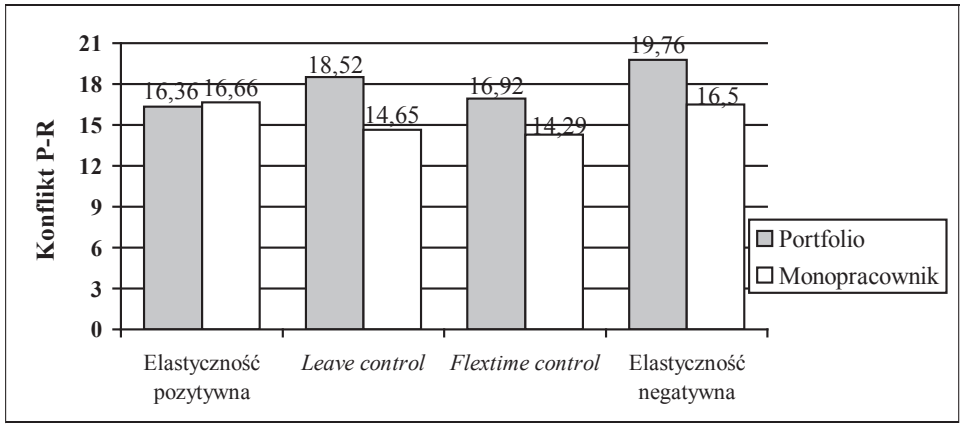
($F(1,181) = 11,84$; $p = 0,001$) oraz z elastycznością negatywną, czyli osób, które nie posiadają kontroli czasu wolnego (*leave control*) i kontroli godzin pracy (*flextime control*), ($F(1,57) = 3,93$; $p = 0,05$). Silniejszego konfliktu P-R doświadczają *pracownicy portfolio* z kontrolą czasu wolnego ($M = 18,52$; $SD = 8,22$) w zestawieniu z natężeniem konfliktu P-R monopracowników ($M = 14,65$; $SD = 6,98$). Ponadto wyższe wyniki w konflikcie P-R uzyskują *pracownicy portfolio* z elastycznością negatywną ($M = 19,76$; $SD = 7,63$) w porównaniu z grupą pracowników z pojedynczym zatrudnieniem ($M = 16,5$; $SD = 6,73$), (zob. rys. 15). Jeżeli chodzi o negatywne promieniowanie P-R, statystyki efektów głównych wielopracy

Tabela 37

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla konfliktu P-R badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: konflikt P-R						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	1058,97[a]	7	151,28	2,80	0,007	0,044
Stała	52530,32	1	52530,32	972,27	≤ 0,0001	0,694
Wielopraca	262,97	1	262,97	4,86	**0,028**	**0,011**
Elastyczność	148,63	3	49,54	0,91	0,433	0,006
Wielopraca x Elastyczność	414,26	3	138,08	2,55	**0,050**	**0,018**
Błąd	23124,13	428	54,02			
Ogółem	145272,00	436				
Ogółem skorygowane	24183,11	435				

[a] *R kwadrat* = 0,044 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,028).



Rys. 15. Konflikt P-R (M) a wielopraca i elastyczność

(F(1,428) = 0,002; p = 0,96) i elastyczności (F(3,428) = 1,46; p = 0,22) oraz ich efektu interakcyjnego (F(3,428) = 1,015; p = 0,38) pozostały nieistotne.

W dalszej części podrozdziału zamierzam przedstawić wpływ poszczególnych cech podmiotu, wymagań w pracy i w rodzinie z moderacyjnym efektem wielopracy na konflikt P-R oraz na negatywne promieniowanie P-R. Zaprezentuję wyniki analiz hierarchicznych, w których modele ze składnikiem interakcyjnym były lepiej dopasowane do danych niż efekty główne poszczególnych zmiennych. Wykonana analiza dla konfliktu P-R ujawniła istotny efekt interakcji następujących cech podmiotu (zob. tab. 38):

Tabela 38

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: konflikt P-R Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Kobiecość	0,10	0,03	0,03	0,02	0,03	5,53	**0,001**
Dostatnie życie	–0,11	0,024	0,034	0,02	0,024	6,09	**≤ 0,0001**
Uprzejmy	–0,14	0,05	0,021	0,01	0,05	4,06	**0,007**
Żwawość	–0,12	0,013	0,027	0,02	0,013	5,05	**0,002**
Wymagania w pracy (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Czas dojazdu	–0,10	0,05	0,061	0,01	0,05	10,40	**≤ 0,0001**
Flextime control	0,14	0,005	0,033	0,02	0,005	5,88	**0,001**

1) **kobiecość** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,1; p = 0,03; model dobrze dopasowany do danych – F(3,432) = 5,53; p = 0,001, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu P-R o 2%, kobiecość jest istotnym predyktorem konfliktu P-R w grupie *pracowników portfolio* F(1,216) = 6,73; p = 0,01, im większe w tej grupie natężenie kobiecości, tym mniejszy poziom konfliktu P-R (*beta* = –0,18; p = 0,01)),

2) wartość ostateczna **„dostatnie życie"** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,11; p = 0,024; model dobrze dopasowany do danych – F(3,432) = 6,09; $p \leq 0{,}0001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnia-

nej wariancji konfliktu P-R o 2%, „dostatnie życie" jest istotnym predyktorem konfliktu P-R w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 8,28$; $p = 0,004$, im bardziej *pracownicy portfolio* cenią wartość „dostatnie życie", tym słabszego konfliktu P-R doświadczają (*beta* = 0,19; $p = 0,004$; im niższy wynik w *Skali Wartości* M. Rokeacha, tym większe znaczenie konkretnej wartości)),

3) wartość instrumentalna **„uprzejmy"** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,14; $p = 0,05$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 4,06$; $p = 0,007$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu P-R o 1%, wartość „uprzejmy" jest predyktorem na poziomie tendencji statystycznej konfliktu P-R w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 2,68$; $p = 0,09$, im bardziej *pracownicy portfolio* cenią wartość „uprzejmy", tym niższy występuje u nich poziom konfliktu P-R (*beta* = 0,11; $p = 0,09$)),

4) **żwawość** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,12; $p = 0,013$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 5,05$; $p = 0,002$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu P-R o 2%, żwawość jest istotnym predyktorem konfliktu P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 4,47$; $p = 0,036$, im większe w tej grupie natężenie żwawości, tym mniejszy poziom konfliktu P-R (*beta* = –0,14; $p = 0,036$)).

Analogiczne obliczenia przeprowadziłam dla dwóch kolejnych kategorii – wymagania w pracy i wymagania w rodzinie, odnotowując istotne efekty interakcji tylko w odniesieniu do następujących wymagań w pracy, czyli:

1) **czasu dojazdu do pracy i z pracy do domu** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,10; $p = 0,05$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 10,40$; $p \leq 0,0001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu P-R o 1%, czas dojazdu jest istotnym predyktorem konfliktu P-R w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 15,76$; $p \leq 0,0001$ i monopracowników $F(1,216) = 4,87$; $p = 0,028$, relacja ta jest silniejsza w grupie wielopracowników, im dłuższy czas dojazdu, tym silniejszy konflikt P-R (*beta* dla *portfolio* = 0,26; $p \leq 0,0001$; *beta* dla monopracowników = 0,14; $p = 0,028$)) oraz

2) **kontroli czasu pracy** (*flextime control*), (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,14; $p = 0,005$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 5,88$; $p = 0,001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu P-R o 2%, *flextime control* jest istotnym predyktorem konfliktu P-R w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 5,86$; $p = 0,016$, im większa kontrola czasu pracy, tym mniejszy poziom konfliktu P-R wśród *pracowników portfolio* (*beta* = –0,16; $p = 0,016$)).

Istotne, ale tylko efekty główne, odnotowano w przypadku kolejnych cech podmiotu (tj. wieku osoby badanej, stażu pracy, motywów podejmowania zatrudnienia, sfery „ograniczania siebie i konformizmu", sfery „bezpieczeństwa", wartości ostatecznych, takich jak: „bezpieczeństwo narodowe", „bezpieczeństwo

rodziny" i „szczęście", wartości instrumentalnej „pomocny"), a także wymagań w pracy i wymagań w rodzinie (czyli liczby przepracowanych godzin, nagród w pracy, wsparcia w pracy, kierowania w pracy, deprecjacji ze strony małżonka). Ponieważ w przypadku tych wyników nie ujawnił się moderacyjny wpływ wielopracy, zaobserwowane w badanej grupie kierunki zależności przedstawię opisowo. Im osoba jest młodsza, z krótszym stażem pracy, kierująca się przy zatrudnieniu głównie motywami materialnymi, mniej ceniąca sferę „ograniczania siebie i konformizmu" oraz sferę „bezpieczeństwa", mniej ceniąca „bezpieczeństwo narodowe" i „bezpieczeństwo rodziny", bycie „pomocnym", ale wyżej „szczęście"; im większą liczbę godzin pracuje, im niżej ocenia system nagród, wsparcie w pracy, kierowanie, zaś ze strony partnera doświadcza silniejszej deprecjacji, tym wyższy występuje u niej poziom konfliktu P-R.

Konflikt P-R uzupełniam o negatywne promieniowanie P-R, które oznacza przede wszystkim przenoszenie negatywnego nastroju, emocji z pracy do domu (korelacja raczej silna i dodatnia między zmiennymi $r = 0{,}50$; $p \leq 0{,}0001$). Istotna zmiana *R kwadrat* wskazująca na przyrost wyjaśnianej wariancji po przejściu od modelu addytywnego (wyłącznie z efektami głównymi) do modelu nieaddytywnego (z interakcją) wystąpiła w odniesieniu do (zob. tab. 39):

1) **sfery „bezpieczeństwa"** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,092; $p = 0{,}05$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3{,}432) = 3{,}03$; $p = 0{,}029$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji negatywnego promieniowania P-R o 1%, kategoria „bezpieczeństwo" jest istotnym predyktorem negatywnego promieniowania P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1{,}216) = 9{,}37$; $p = 0{,}002$, im większe znaczenie w tej grupie sfery „bezpieczeństwa", tym mniejszy poziom negatywnego promieniowania P-R (*beta* = 0,21; $p = 0{,}002$)),

2) wartości ostatecznej **„bezpieczeństwo narodowe"** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,12; $p = 0{,}015$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3{,}432) = 4{,}2$; $p = 0{,}006$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji negatywnego promieniowania P-R o 1%, „bezpieczeństwo narodowe" jest istotnym predyktorem negatywnego promieniowania P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1{,}216) = 13{,}12$; $p \leq 0{,}0001$, im większe znaczenie monopracownicy przypisują wartości „bezpieczeństwo narodowe", tym mniejszy poziom negatywnego promieniowania P-R (*beta* = 0,24; $p \leq 0{,}0001$)),

3) **oceny kierowania w pracy** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,11; $p = 0{,}024$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3{,}432) = 2{,}31$; $p = 0{,}05$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji negatywnego promieniowania P-R o 1%, ocena kierowania jest istotnym predyktorem negatywnego promieniowania P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1{,}216) = 6{,}67$; $p = 0{,}01$, im wyżej monopracownicy oceniają kierowanie w swoim miejscu pracy, tym słabsze u nich negatywne promieniowanie P-R (*beta* = –0,17; $p = 0{,}01$)),

Tabela 39

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: negatywne promieniowanie P-R Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Sfera bezpieczeństwa	0,092	0,05	0,02	0,01	0,05	3,03	**0,029**
Bezpieczeństwo narodowe	0,12	0,015	0,022	0,01	0,015	4,2	**0,006**
Wymagania w pracy (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Kierowanie	–0,11	0,024	0,012	0,01	0,024	2,31	**0,05**
Klimat organizacyjny	–0,077	0,09	0,012	0,01	0,09	2,73	**0,043**
Wymagania w rodzinie (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Deprecjacja ze strony partnera	0,11	0,02	0,06	0,01	0,02	10,19	**≤ 0,0001**

4) **oceny klimatu organizacyjnego miejsca pracy** (tendencja statystyczna efektu interakcji – *beta* = –0,077; *p* = 0,09; model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 2,73; *p* = 0,043, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji negatywnego promieniowania P-R o 1%, ocena klimatu organizacyjnego jest istotnym predyktorem negatywnego promieniowania P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem *F*(1,216) = 8,06; *p* = 0,005, im wyżej monopracownicy oceniają klimat organizacyjny w swoim miejscu pracy, tym słabsze u nich negatywne promieniowanie P-R (*beta* = –0,19; *p* = 0,005)),

5) **deprecjacji ze strony partnera** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,11; *p* = 0,020; model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 10,19; *p* ≤ 0,0001, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji negatywnego promieniowania P-R o 1%, deprecjacja ze strony partnera jest istotnym predyktorem negatywnego promieniowania

P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 29,74$; $p \leq 0,0001$, im większej deprecjacji ze strony partnera doświadczają monopracownicy, tym większy poziom negatywnego promieniowania P-R (*beta* = 0,35; $p \leq 0,0001$)).

Ponadto statystyki efektów głównych wskazują na wyniki istotne pomiędzy negatywnym promieniowaniem P-R a kolejnymi cechami podmiotu (tj. kobiecością, wartością ostateczną „szczęście", wartością instrumentalną „uzdolniony", żwawością, wytrzymałością, reaktywnością), a także wymaganiami w pracy i wymaganiami w rodzinie (czyli nagrodami w pracy, liczbą przepracowanych godzin oraz wsparciem ze strony małżonka). Im niższy poziom kobiecości, większe znaczenie przypisywane takim wartościom jak „szczęście" i „uzdolniony", im niższy poziom żwawości, wytrzymałości, wyższy reaktywności, im niższa ocena systemu nagród, większa liczba przepracowanych godzin i mniejsze wsparcie w związku, tym wyższy występuje poziom negatywnego promieniowania P-R.

7.2. Konflikt i negatywne promieniowanie rodzina-praca (R-P)

Pytanie trzecie sformułowane w rozdziale metodologicznym odnosiło się do analizy poziomu konfliktu i negatywnego promieniowania R-P w zależności od rodzaju elastyczności i wielopracy. Odpowiedzi na to pytanie udzielę w oparciu o wyniki dwuczynnikowej analizy wariancji przeprowadzonej w schemacie 2 (praca: wielopraca i monopraca) x 4 (elastyczność: pozytywna, *leave control*, *flextime control*, elastyczność negatywna). Statystyki efektów głównych wielopracy ($F(1,428) = 1,24$; $p = 0,27$) i elastyczności ($F(3,428) = 0,50$; $p = 0,68$) oraz ich efektu interakcyjnego ($F(3,428) = 0,67$; $p = 0,57$) dla negatywnego promieniowania R-P nie osiągnęły istotnego poziomu. W przypadku konfliktu R-P wynik statystycznie istotny wystąpił tylko dla efektu głównego czynnika elastyczność ($F(3,428) = 2,93$; $p = 0,033$; $eta^2 = 0,020$), (zob. tab. 40). Pracownicy z elastycznością pozytywną, czyli posiadający kontrolę czasu wolnego i kontrolę godzin pracy ($M = 10,24$; $SD = 0,41$) różnią się poziomem konfliktu R-P w porównaniu z pracownikami, którzy posiadają tylko kontrolę czasu wolnego (*leave control*), ($M = 11,65$; $SD = 0,41$), ($p = 0,089$). Wyższy poziom konfliktu R-P występuje w grupie z *leave control*.

Tabela 40

Dwuczynnikowa analiza wariancji dla konfliktu R-P badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: konflikt R-P						
Źródło zmienności	***Typ III sumy kwadratów***	***df***	***Średni kwadrat***	***F***	***p***	***Cząstkowe eta-kwadrat***
Model skorygowany	390,11[a]	7	55,73	1,89	0,069	0,030
Stała	24228,92	1	24228,92	823,15	≤ 0,0001	0,658
Wielopraca	8,58	1	8,58	0,29	0,590	0,001
Elastyczność	258,72	3	86,24	2,93	**0,033**	**0,020**
Wielopraca x Elastyczność	42,47	3	14,15	0,48	0,696	0,003
Błąd	12597,87	428	29,43			
Ogółem	65283,00	436				
Ogółem skorygowane	12987,98	435				
[a] *R kwadrat* = 0,030 (Skorygowane *R kwadrat* = 0,014).						

Przechodząc z kolei do analizy zależności cech podmiotu, wymagań w pracy i w rodzinie z natężeniem konfliktu R-P moderowanym przez wielopracę, wykonałam konsekwentnie szereg hierarchicznych analiz regresji ze składnikiem interakcji. W tabeli 41 przedstawiam dane opisujące dopasowanie całego modelu i procent wyjaśnianej wariancji, zwłaszcza istotność zmiany *R kwadrat* po przejściu do modelu nieaddytywnego oraz pokazujące współczynniki poziomu przewidywania zmiennej zależnej. Wykonane obliczenia ujawniły istotne efekty interakcji z wielopracą dla następujących sześciu cech podmiotu i jednego wymagania w rodzinie (zob. tab. 41):

Tabela 41

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: konflikt R-P Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Wiek	0,11	0,027	0,024	0,01	0,027	4,63	**0,003**
Staż pracy ogółem	0,1	0,041	0,024	0,01	0,041	4,61	**0,003**
Sfera osiągnięcia	0,12	0,017	0,018	0,01	0,017	3,66	**0,013**
Prawdziwa przyjaźń	0,14	0,004	0,022	0,02	0,004	4,24	**0,006**
Ambitny	0,16	0,001	0,027	0,02	0,001	5,09	**0,002**

Tabela 41 (cd.)

Zmienna zależna: konflikt R-P Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Perseweratywność	–0,09	0,05	0,028	0,01	0,05	5,12	**0,002**
Wymagania w rodzinie (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Wsparcie w związku	0,10	0,03	0,020	0,01	0,03	3,91	**0,009**

1) **wieku** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,11; *p* = 0,027; model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 4,63; *p* = 0,003, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu R-P o 1%, wiek jest istotnym predyktorem konfliktu R-P w grupie *pracowników portfolio* *F*(1,216) = 8,45; *p* = 0,004, im *pracownik portfolio* jest starszy, tym słabszego konfliktu R-P doświadcza (*beta* = –0,19; *p* = 0,004)),

2) **stażu pracy ogółem** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,1; *p* = 0,041; model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 4,61; *p* = 0,003, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu R-P o 1%, staż pracy jest istotnym predyktorem konfliktu R-P w grupie *pracowników portfolio* *F*(1,216) = 8,34; *p* = 0,004, im dłuższy staż pracy, tym niższy w tej grupie poziom konfliktu R-P (*beta* = –0,19; *p* = 0,004)),

3) **sfery „osiągnięć"** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,12; *p* = 0,017; model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 3,66; *p* = 0,013, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu R-P o 1%, sfera „osiągnięć" jest istotnym predyktorem konfliktu R-P w grupie *pracowników portfolio* *F*(1,216) = 5,62; *p* = 0,019, im ważniejszą rolę sfera „osiągnięć" odgrywa u *pracowników portfolio*, tym wyższy poziom konfliktu R-P (*beta* = –0,16; *p* = 0,019)),

4) wartości ostatecznej **„prawdziwa przyjaźń"** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,14; *p* = 0,004; model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 4,24; *p* = 0,006, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu R-P o 2%, wartość „prawdziwa przyjaźń" jest istotnym predyktorem konfliktu R-P w grupie *pracowników portfolio* *F*(1,216) = 5,81; *p* = 0,017, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują wartości „prawdziwa przyjaźń", tym wyższy poziom konfliktu R-P (*beta* = –0,16; *p* = 0,017)),

5) wartości instrumentalnej **„ambitny”** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,16; *p* = 0,001; model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 5,09; *p* = 0,002, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu R-P o 2%, wartość „ambitny” jest istotnym predyktorem konfliktu R-P zarówno w grupie *pracowników portfolio* *F*(1,216) = 6,36; *p* = 0,012, jak i w grupie monopracowników *F*(1,216) = 4,78; *p* = 0,030, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują wartości „ambitny”, tym silniej występuje u nich konflikt R-P (*beta* = –0,17; *p* = 0,012), natomiast w grupie monopracowników kierunek tej zależności jest odwrotny – im większe znaczenie wartości „ambitny”, tym niższy poziom konfliktu R-P (*beta* = 0,15; *p* = 0,030)),

6) **perseweratywności** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,90; *p* = 0,05; model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 5,12; *p* = 0,002, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu R-P o 1%, perseweratywność jest istotnym predyktorem konfliktu R-P w grupie *pracowników portfolio* *F*(1,216) = 9,53; *p* = 0,002, im większą perseweratywnością charakteryzują się *pracownicy portfolio*, tym większe natężenie konfliktu R-P (*beta* = 0,21; *p* = 0,002)),

7) **wsparcia ze strony partnera** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,1; *p* = 0,03; model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 3,91; *p* = 0,009, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji konfliktu R-P o 1%, wsparcie ze strony partnera jest istotnym predyktorem konfliktu R-P w grupie *pracowników portfolio* *F*(1,216) = 6,58; *p* = 0,011, im większe wsparcie ze strony partnera, tym niższy poziom konfliktu R-P u *pracowników portfolio* (*beta* = –0,17; *p* = 0,011)).

Istotne statystycznie efekty główne poszczególnych kategorii zmiennych (cech podmiotu, wymagań w pracy i wymagań w rodzinie) oraz konfliktu R-P odnotowano w przypadku: motywów podejmowania zatrudnienia, sfery „bezpieczeństwa”, wartości „dojrzała miłości”, „uzdolniony”, wytrzymałości, reaktywności, czasu dojazdu do pracy i powrotu z pracy, poziomu zorganizowania w pracy i deprecjacji ze strony partnera. Wysoki poziom konfliktu R-P pozostaje w związku z: podejmowaniem zatrudnienia wyłącznie z powodów materialnych, przypisywaniem mniejszego znaczenia sferze „bezpieczeństwa”, przywiązywaniem dużej wagi do wartości „dojrzała miłość” i „uzdolniony”, ponadto pozostaje w zależności z mniejszym natężeniem wytrzymałości, wyższą reaktywnością, dłuższym czasem dojazdu do pracy i powrotu z pracy, słabszą organizacją w pracy i większą deprecjacją ze strony partnera.

Identyczną serię analiz przeprowadziłam dla negatywnego promieniowania R-P, czyli przenoszenia negatywnych emocji i nastroju tym razem z domu do pracy (korelacja między konfliktem R-P i negatywnym promieniowaniem R-P jest raczej silna i dodatnia $r = 0{,}47$; $p \leq 0{,}0001$). Wyniki analiz hierarchicznych, w których modele ze składnikiem interakcyjnym były lepiej dopasowane do danych niż efekty główne poszczególnych zmiennych dotyczyły (zob. tab. 42):

Tabela 42

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: negatywne promieniowanie R-P Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Kobiecość	–0,11	0,024	0,016	0,01	0,024	3,31	**0,02**
Wymagania w pracy (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Nagrody w miejscu pracy	–0,10	0,037	0,014	0,01	0,037	3,07	**0,028**
Wymagania w rodzinie (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Wsparcie w związku	0,09	0,05	0,044	0,01	0,05	7,73	**≤ 0,0001**

1) jednej cechy podmiotu, czyli **kobiecości** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,11; $p = 0{,}024$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3{,}432) = 3{,}31$; $p = 0{,}02$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji negatywnego promieniowania R-P o 1%, kobiecość jest istotnym predyktorem negatywnego promieniowania R-P w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1{,}216) = 10{,}29$; $p = 0{,}002$, im większe w tej grupie natężenie kobiecości, tym mniejszy poziom negatywnego promieniowania R-P (*beta* = –0,21; $p = 0{,}002$)),

2) jednego wymagania w pracy, czyli oceny systemu **nagród** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,10; $p = 0{,}037$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3{,}432) = 3{,}07$; $p = 0{,}028$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji negatywnego promieniowania R-P o 1%, ocena systemu nagród jest istotnym predyktorem negatywnego promieniowania R-P w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1{,}216) = 9{,}55$; $p = 0{,}002$, im większe zadowolenie w tej grupie z systemu motywacyjnego w miejscu pracy, tym mniejszy poziom negatywnego promieniowania R-P (*beta* = –0,21; $p = 0{,}002$)),

3) jednego wymagania w rodzinie, czyli **wsparcia ze strony partnera** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,09; $p = 0{,}05$; model dobrze dopasowany do danych

– $F(3,432) = 7,73$; $p \leq 0,0001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji negatywnego promieniowania R-P o 1%, wsparcie ze strony partnera jest istotnym predyktorem negatywnego promieniowania R-P w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 20,79$; $p \leq 0,0001$, im większe w tej grupie wsparcie w związku, tym mniejszy poziom negatywnego promieniowania R-P (*beta* = –0,30; $p \leq 0,0001$)).

Więcej wyników odnotowano w modelu addytywnym (z istotnymi efektami głównymi). Im osoba jest starsza, z dłuższym stażem pracy, im wyżej ceni sferę „bezpieczeństwa", im jest bardziej żwawa (ruchliwa), wytrzymała psychicznie, mniej perseweratywna i reaktywna (cechy temperamentu), im ma więcej wymagań i wyzwań w pracy, która jest dobrze zorganizowana i klimat tego miejsca jest wręcz wspierający jej poczynania, im mniej doświadcza deprecjacji w związku, tym mniejsze nasilenie negatywnego promieniowania R-P.

7.3. Pozytywne promieniowanie praca-rodzina i równowaga praca-rodzina (P-R)

Prezentację rezultatów opisujących pozytywne promieniowanie P-R w znaczeniu nastroju i umiejętności ważnych dla transferu między pracą a rodziną oraz równowagi praca-rodzina, czyli wysokiego poziomu pozytywnego promieniowania P-R współwystępującego z niskim negatywnym promieniowaniem P-R zamierzam rozpocząć od dwuczynnikowej analizy wariancji w schemacie 2 x 4. W rozdziale metodologicznym pytałam o natężenie tych dwóch zmiennych zależnych, biorąc pod uwagę czynnik pracy oraz rodzaje elastyczności. Okazało się, że obliczone statystyki efektów głównych oraz efektu interakcyjnego pozostały nieistotne tak dla wielopracy, elastyczności, jak i składnika interakcyjnego wielopracy i elastyczności badanych pod kątem ich relacji z pozytywnym promieniowaniem P-R i równowagą P-R.

Dalsze analizy odnosiły się już do moderacyjnego wpływu wielopracy na związek poszczególnych zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych z pozytywnym promieniowaniem P-R i równowagą P-R. Zacznę od wyników dla pozytywnego promieniowania P-R (zob. tab. 43). W tym wypadku hierarchiczna analiza regresji z dychotomicznym moderatorem znaczące efekty interakcji wykazała dla następujących cech podmiotu:

1) **sfery „prospołeczności"** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 3,89$; $p = 0,009$, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,10; $p = 0,031$) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji pozytywnego promieniowania P-R o 1%, sfera „prospołeczności" jest istotnym predyktorem pozytywnego promieniowania P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 8,48$; $p = 0,004$, im większe znaczenie wzmiankowani pracownicy

przypisują tej sferze motywacji, tym mniejszy poziom pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = 0,19; *p* = 0,004)),

2) **sfery „osiągnięć”** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 2,77; *p* = 0,041, a uwzględnienie wśród predyktorów składnika interakcyjnego (*beta* = 0,11; *p* = 0,020) pozwala w większym stopniu przewidywać wariancję pozytywnego promieniowania P-R (o 1%), sfera „osiągnięć” jest istotnym predyktorem powyższej zmiennej w grupie *pracowników portfolio F*(1,216) = 5,21; *p* = 0,023, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują sferze „osiągnięć”, tym wyższy występuje u nich poziom pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = –0,15; *p* = 0,023)),

3) wartości ostatecznej **„dojrzała miłość”** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 2,9; *p* = 0,035, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = –0,096; *p* = 0,045) poprawiło procent wyjaśnianej zmienności pozytywnego promieniowania P-R o 1%, wartość „dojrzała miłość” jest istotnym predyktorem pozytywnego promieniowania P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem *F*(1,216) = 5,66; *p* = 0,018, im większą wagę monopracownicy przywiązują do „dojrzałej miłości”, tym wyższy poziom pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = –0,16; *p* = 0,018)),

4) wartości ostatecznej **„równowaga wewnętrzna”** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 2,67; *p* = 0,047, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,11; *p* = 0,022) poprawiło procent wyjaśnianej zmienności o 1%, wartość „równowaga wewnętrzna” jest istotnym predyktorem pozytywnego promieniowania P-R w grupie *pracowników portfolio F*(1,216) = 4,37; *p* = 0,038, im większą wagę *pracownicy portfolio* przywiązują do „równowagi wewnętrznej”, tym wyższy poziom pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = –0,14; *p* = 0,038)),

5) wartości ostatecznej **„szczęście”** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 2,59; *p* = 0,05, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,11; *p* = 0,024) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji pozytywnego promieniowania P-R o 1%, wartość „szczęście” jest predyktorem na poziomie tendencji statystycznej w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem *F*(1,216) = 3,25; *p* = 0,063, im większe znaczenie „szczęścia” wśród pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, tym niższy poziom pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = 0,12; *p* = 0,063)),

6) wartości ostatecznej **„uznanie społeczne”** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 3,74; *p* = 0,011, a uwzględnienie wśród predyktorów składnika interakcyjnego (*beta* = 0,14; *p* = 0,004) pozwala w większym stopniu przewidywać wariancję pozytywnego promieniowania P-R (o 2%), „uznanie społeczne” jest istotnym predyktorem powyższej zmiennej w grupie *pracowników portfolio F*(1,216) = 5,24; *p* = 0,023 i monopracowników *F*(1,216) = 5,57; *p* = 0,019, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują „uznaniu spo-

łecznemu", tym wyższy występuje u nich poziom pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = –0,12; *p* = 0,023), z kolei monopracownicy, przywiązując dużą wagę do „uznania społecznego", narażają się na niższy poziom pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = 0,16; *p* = 0,019)),

7) wartości instrumentalnej **„posłuszny"** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 4,35; *p* = 0,005, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,15; *p* = 0,002) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji pozytywnego promieniowania P-R o 2%, wartość „posłuszny" jest predyktorem na poziomie tendencji statystycznej w grupie *pracowników portfolio* *F*(1,216) = 2,96; *p* = 0,087 oraz istotnym predyktorem analizowanej zmiennej zależnej w grupie monopracowników *F*(1,216) = 7,22; *p* = 0,008, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują wartości „posłuszny", tym wyższy występuje u nich poziom pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = –0,12; *p* = 0,067), z kolei im większe znaczenie pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem przypisują wartości „posłuszny", tym niższy występuje u nich poziom pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = 0,18; *p* = 0,008)),

8) **żwawości** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 3,24; *p* = 0,022, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,12; *p* = 0,016) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji pozytywnego promieniowania P-R o 1%, cecha temperamentu żwawość jest istotnym predyktorem pozytywnego promieniowania P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem *F*(1,216) = 5,43; *p* = 0,021, monopracownicy z wyższym poziomem żwawości, doświadczają silniejszego pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = 0,16; *p* = 0,021)),

9) **reaktywności** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 3,36; *p* = 0,019, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = –0,093; *p* = 0,05) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji o 1%, cecha reaktywność jest istotnym predyktorem pozytywnego promieniowania P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem *F*(1,216) = 7,00; *p* = 0,009, monopracownicy z wyższym poziomem reaktywności doświadczają słabszego pozytywnego promieniowania P-R (*beta* = –0,18; *p* = 0,009)).

Dalsza analiza przeprowadzona dla wymagań w pracy i w rodzinie wykazała tylko jeden istotny efekt interakcji dla zmiennej sytuacyjnej kontroli czasu pracy (*flextime control*), (*beta* = 0,085; *p* = 0,06). Kontrola czasu pracy jest predyktorem pozytywnego promieniowania P-R wyłącznie wśród *pracowników portfolio* *F*(1,216) = 3,24; *p* = 0,05. *Pracownicy portfolio* z kontrolą czasu pracy charakteryzują się wyższym pozytywnym promieniowaniem P-R (*beta* = 0,12; *p* = 0,05). Również ten model był dobrze dopasowany do danych *F*(3,432) = 2,56; *p* = 0,05, a dołączenie do równania regresji składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji o 1%.

Tabela 43

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: pozytywne promieniowanie P-R Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Sfera prospołeczności	0,1	0,031	0,02	0,01	0,031	3,89	**0,009**
Sfera osiągnięć	0,11	0,02	0,012	0,01	0,02	2,77	**0,041**
Dojrzała miłość	–0,096	0,045	0,013	0,01	0,045	2,9	**0,035**
Równowaga wewnętrzna	0,11	0,022	0,011	0,01	0,022	2,67	**0,047**
Szczęście	0,11	0,024	0,011	0,01	0,024	2,59	**0,05**
Uznanie społeczne	0,14	0,004	0,02	0,02	0,004	3,74	**0,011**
Posłuszny	0,15	0,002	0,023	0,02	0,002	4,35	**0,005**
Żwawość	0,12	0,016	0,022	0,01	0,016	3,24	**0,022**
Reaktywność	–0,093	0,05	0,016	0,01	0,05	3,36	**0,019**
Wymagania w pracy (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Flextime control	0,085	0,06	0,01	0,01	0,06	2,56	**0,05**

Natomiast statystycznie istotne efekty główne wystąpiły dla motywów podejmowania zatrudnienia, męskości, kobiecości, wartości instrumentalnych: „logiczny”, „uczciwy”, „uprzejmy” oraz dla aktywności i wytrzymałości (cech temperamentu), oceny systemu nagród, zorganizowania, wsparcia w pracy, oceny kierowania, klimatu organizacyjnego miejsca pracy, a także poziomu wsparcia i deprecjacji ze strony partnera. Pozytywnemu promieniowaniu P-R sprzyja: podejmowanie pracy, kierując się motywami materialnymi i niematerialnymi, wysoki poziom męskości i kobiecości, aktywności i wytrzymałości, przywiązywanie mniejszej wagi do wartości „logiczny”, „uczciwy”, „uprzejmy’, wysoka ocena systemu nagród, zorganizowania, wsparcia w pracy i kierowania oraz klimatu organizacyjnego, a na zakończenie duże wsparcie w związku, idące w parze z niskim poziomem deprecjacji ze strony partnera.

Z kolei w tabeli 44 przedstawię wyniki dla równowagi P-R, która pozostaje w bardzo silnej relacji z pozytywnym promieniowaniem P-R (r = 0,71; $p \leq 0{,}0001$). Rezultaty analiz hierarchicznych, w których modele ze składnikiem

interakcyjnym były lepiej dopasowane do danych niż efekty główne poszczególnych zmiennych, dotyczyły wyłącznie następujących cech podmiotu:

1) **sfery „prospołeczności”** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,11; *p* = 0,022, model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 2,56; *p* = 0,05, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji równowagi P-R o 1%, „prospołeczność” jest istotnym predyktorem równowagi P-R w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem *F*(1,216) = 4,57; *p* = 0,034, im większe znaczenie wzmiankowani pracownicy przypisują tej sferze motywacji, tym mniejszy poziom równowagi P-R (*beta* = 0,14; *p* = 0,034)),

Tabela 44

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: równowaga P-R Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Sfera prospołeczności	0,11	0,022	0,015	0,01	0,022	2,56	**0,05**
Szczęście	0,09	0,05	0,016	0,01	0,05	3,31	**0,02**
Uzdolniony	0,10	0,038	0,015	0,01	0,038	3,28	**0,021**
Wybaczający	0,13	0,01	0,014	0,01	0,01	3,08	**0,027**
Żwawość	0,12	0,014	0,05	0,01	0,014	7,64	**≤ 0,0001**

2) wartości ostatecznej **„szczęście”** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 3,31; *p* = 0,02, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,09; *p* = 0,05) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji równowagi P-R o 1%, wartość „szczęście” jest istotnym predyktorem w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem *F*(1,216) = 9,05; *p* = 0,003, im większe znaczenie „szczęścia” wśród monopracowników, tym niższy poziom równowagi P-R (*beta* = 0,20; *p* = 0,003)),

3) wartości instrumentalnej **„uzdolniony”** (model jest dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 3,28; *p* = 0,021, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,10; *p* = 0,038) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji równowagi P-R o 1%, wartość „uzdolniony” jest istotnym predyktorem w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem *F*(1,216) = 8,97; *p* = 0,003, im większe znaczenie monopracownicy przypisują wartości „uzdolniony”, tym niższy poziom równowagi P-R (*beta* = 0,20; *p* = 0,003)),

4) wartości instrumentalnej **„wybaczający”** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,13; *p* = 0,01, model dobrze dopasowany do danych – *F*(3,432) = 3,08; *p* = 0,027, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji

równowagi P-R o 1%, wartość „wybaczający” jest predyktorem powyższej zmiennej w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 7,38$; $p = 0,007$, im większe znaczenie wzmiankowani pracownicy przypisują wartości „wybaczający”, tym mniejszy poziom równowagi P-R (*beta* = 0,18; $p = 0,007$)),

5) cechy temperamentu **żwawość** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 7,64$; $p \leq 0,0001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,12; $p = 0,014$) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji równowagi P-R o 1%, żwawość jest istotnym predyktorem w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 22,22$; $p \leq 0,0001$, im wyższy poziom żwawości u monopracowników, tym wyższy poziom równowagi P-R (*beta* = 0,31; $p \leq 0,0001$)).

Istotne statystycznie efekty główne poszczególnych kategorii zmiennych (cech podmiotu, wymagań w pracy i wymagań w rodzinie) dla równowagi P-R wystąpiły w odniesieniu do: męskości, kobiecości, wartości instrumentalnej „logiczny”, wytrzymałości, aktywności, perseweratywności, reaktywności, liczby przepracowanych godzin, oceny systemu nagród, zorganizowania, wsparcia w pracy i w związku, oceny kierowania, klimatu organizacyjnego, a także deprecjacji w związku. Równowadze P-R podobnie jak pozytywnemu promieniowaniu P-R sprzyja: wysoki poziom męskości i kobiecości, aktywności i wytrzymałości, przywiązywanie mniejszej wagi do wartości „logiczny”, wysoka ocena systemu nagród, zorganizowania, wsparcia w pracy i kierowania oraz klimatu organizacyjnego, duże wsparcie w związku idące w parze z niskim poziomem deprecjacji ze strony partnera, a ponadto niski poziom reaktywności i perseweratywności oraz mniejsze obciążenie pracą.

7.4. Pozytywne promieniowanie rodzina-praca i równowaga rodzina-praca (R-P)

Jeżeli chodzi o relację, jaka zachodzi między pracą a rodziną, do omówienia pozostał jeszcze jeden problem badawczy, rozpatrujący związki pozytywnego promieniowania R-P oraz równowagi R-P z wielopracą, elastycznością oraz szeregiem zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych. Tak jak w poprzednich podrozdziałach wykorzystałam dwuczynnikową analizę wariancji oraz hierarchiczną analizę regresji z efektem moderacyjnym. Wyniki tej pierwszej metody statystycznej pozostały nieistotne tak dla wielopracy, elastyczności, jak również interakcji tych dwóch czynników. *Pracownicy portfolio* i pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem z poszczególnymi rodzajami elastyczności nie różnią się poziomem doświadczanego pozytywnego promieniowania R-P oraz równowagi R-P.

Biorąc natomiast pod uwagę równania regresji dla pozytywnego promieniowania R-P, istotna zmiana *R kwadrat* wskazująca na przyrost wyjaśnianej wariancji po przejściu od modelu addytywnego (wyłącznie z efektami głów-

nymi) do modelu nieaddytywnego (z interakcją) wystąpiła w odniesieniu do (zob. tab. 45):

Tabela 45

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: pozytywne promieniowanie R-P Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Sfera prospołeczności	0,11	0,026	0,016	0,01	0,026	3,36	**0,019**
Kochający	0,08	0,06	0,07	0,01	0,06	11,2	**≤ 0,0001**
Wymagania w pracy (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Czas dojazdu	–0,093	0,05	0,014	0,01	0,05	2,39	**0,07**
Wymagania w rodzinie (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Deprecjacja ze strony partnera	0,1	0,026	0,13	0,01	0,026	22,04	**≤ 0,0001**

1) cechy podmiotu – **sfery „prospołeczności”** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 3,36$; $p = 0,019$ wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,11; $p = 0,026$) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji pozytywnego promieniowania R-P o 1%, powyższa sfera motywacji jest istotnym predyktorem w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 9,56$; $p = 0,002$, im większe znaczenie „prospołeczności” wśród *pracowników portfolio*, tym wyższy poziom pozytywnego promieniowania R-P (*beta* = –0,21; $p = 0,002$)),

2) cechy podmiotu – wartości instrumentalnej **„kochający”** (efekt interakcji na poziomie tendencji – *beta* = 0,08; $p = 0,06$, model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 11,2$; $p \leq 0,0001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji pozytywnego promieniowania R-P o 1%, wartość „kochający” jest istotnym predyktorem w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 28,01$; $p \leq 0,0001$ i monopracowników $F(1,216) = 5,58$; $p = 0,019$, im większe znaczenie zarówno *pracownicy portfolio* (*beta* = –0,34; $p \leq 0,0001$), jak i monopracownicy (*beta* = –0,16; $p = 0,019$) przypisują wartości „kochający”, tym wyższy poziom pozytywnego promieniowania R-P),

3) wymagań w pracy – **czas dojazdu do pracy i z pracy do domu** (model jest dopasowany do danych na poziomie tendencji statystycznej – $F(3,432) = 2,39$; $p = 0,07$, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = –0,093; $p = 0,05$) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji pozytywnego promieniowania R-P o 1%, czas dojazdu jest istotnym predyktorem w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 5,69$; $p = 0,018$, im dłuższy czas dojazdu, tym niższy poziom pozytywnego promieniowania R-P (*beta* = –0,16; $p = 0,018$)),

4) wymagań w rodzinie – **deprecjacji ze strony partnera** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 22,04$; $p \leq 0,0001$, a składnik interakcyjny (*beta* = 0,1; $p = 0,026$) pozwala wyjaśniać dodatkowe 1% zmienności pozytywnego promieniowania R-P, deprecjacja w związku jest predyktorem w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 50,76$; $p \leq 0,0001$ i monopracowników $F(1,216) = 16,47$; $p \leq 0,0001$, pomiędzy deprecjacją i pozytywnym promieniowaniem R-P zachodzi zależność odwrotnie proporcjonalna, silniejsza u *pracowników portfolio* (*beta* = –0,44; $p \leq 0,0001$) w porównaniu z monopracownikami (*beta* = –0,27; $p \leq 0,0001$)).

Brak istotnej zmiany *R kwadrat*, tym razem wskazujący na wyższy procent wyjaśnianej wariancji pozytywnego promieniowania R-P w modelu wyłącznie z efektami głównymi dotyczy: męskości (im większe natężenie męskości, tym wyższy poziom zmiennej zależnej), wartości ostatecznej „dojrzała miłość" i „prawdziwa przyjaźń" (im większe znaczenie tych wartości, tym wyższy poziom zmiennej zależnej), wartości instrumentalnej „logiczny" i „niezależny" (im większe znaczenie tych wartości, tym niższy poziom pozytywnego promieniowania R-P), aktywności, poziomu wymagań w pracy, oceny klimatu organizacyjnego i wsparcia w związku (im większe natężenie tych czterech zmiennych, tym wyższy poziom pozytywnego promieniowania R-P).

Identyczną serię obliczeń przeprowadziłam dla równowagi R-P (korelacja między pozytywnym promieniowaniem R-P i równowagą R-P jest silna i dodatnia $r = 0,74$; $p \leq 0,0001$). Wyniki analiz hierarchicznych, w których modele ze składnikiem interakcyjnym były lepiej dopasowane do danych niż efekty główne poszczególnych zmiennych dotyczyły (zob. tab. 46):

1) **sfery „prospołeczności"** (model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 2,49$; $p = 0,05$, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,13; $p = 0,008$) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji równowagi R-P o 2%, powyższa sfera jest predyktorem w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 4,45$; $p = 0,036$, im większe znaczenie „prospołeczności" wśród *pracowników portfolio*, tym wyższy poziom równowagi R-P (*beta* = –0,14; $p = 0,036$),

Tabela 46

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: równowaga R-P Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Sfera prospołeczności	0,13	0,008	0,02	0,02	0,008	2,49	**0,05**
Przyjemność	0,11	0,03	0,02	0,01	0,03	2,26	**0,07**
Kochający	0,12	0,014	0,03	0,01	0,014	5,52	**0,001**
Wymagania w pracy (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Autonomia	–0,11	0,024	0,01	0,01	0,024	2,87	**0,05**
Wymagania w rodzinie (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Wsparcie w związku	–0,1	0,05	0,25	0,01	0,05	49,86	**≤ 0,0001**

2) wartości ostatecznej **„przyjemność”** (model jest dopasowany do danych na poziomie tendencji – $F(3,432) = 2,26$; $p = 0,07$, wprowadzenie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,11; $p = 0,03$) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji równowagi R-P o 1%, wartość „przyjemność” jest predyktorem w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 6,36$; $p = 0,012$, im większe znaczenie „przyjemności” wśród pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, tym niższy poziom równowagi R-P (*beta* = 0,17; $p = 0,012$)),

3) wartości instrumentalnej **„kochający”** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,12; $p = 0,014$, model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 5,52$; $p = 0,001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji równowagi R-P o 1%, wartość „kochający” jest istotnym predyktorem w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 15,64$; $p \leq 0,0001$, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują wartości „kochający”, tym wyższy poziom równowagi R-P (*beta* = –0,26; $p \leq 0,0001$)),

4) wymagań w pracy – **autonomii** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,11; $p = 0,024$, model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 2,87$; $p = 0,05$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji rów-

nowagi R-P o 1%, autonomia jest istotnym predyktorem w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 4,28$; $p = 0,05$, im wyższy poziom autonomii wśród *pracowników portfolio*, tym wyższy poziom równowagi R-P (*beta* = 0,12; $p = 0,05$)),

5) wymagań w rodzinie – **wsparcia ze strony partnera** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 49,86$; $p \leq 0,0001$, a składnik interakcyjny (*beta* = –0,1; $p = 0,05$) pozwala wyjaśniać dodatkowe 1% zmienności równowagi R-P, wsparcie w związku jest predyktorem w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 99,74$; $p \leq 0,0001$ i monopracowników $F(1,216) = 50,58$; $p \leq 0,0001$, pomiędzy wsparciem w związku i równowagą R-P zachodzi silna dodatnia zależność (*beta* dla *portfolio* = 0,56; $p \leq 0,0001$, *beta* dla monopracowników = 0,44; $\leq 0,0001$)).

Równowaga R-P zależy jeszcze od zmiennych, w przypadku których odnotowano istotne efekty główne (model addytywny): kobiecości (zależność dodatnia), wartości ostatecznej „dojrzała miłość" (zależność dodatnia), żwawości (zależność dodatnia), wytrzymałości (zależność dodatnia), aktywności (zależność dodatnia), perseweratywności (zależność ujemna), reaktywności (zależność ujemna), wymagań w pracy (zależność dodatnia), zorganizowania (zależność dodatnia), wsparcia w pracy (zależność dodatnia), oceny kierowania (zależność dodatnia), oceny klimatu organizacyjnego (zależność dodatnia) i deprecjacji ze strony partnera (zależność ujemna).

7.5. Poznawcze zadowolenie z pracy i zadowolenie ze związku

Druga kategoria skutków wielopracy odnosi się do zadowolenia z pracy i ze związku. Poznawcze zadowolenie z pracy jest definiowane w tym opracowaniu jako ogólna ocena całości pracy oraz jako satysfakcja z jej poszczególnych składników. Niemniej, w tym przypadku, szukając moderacyjnych efektów wielopracy, będę posługiwała się ogólną oceną zadowolenia z pracy, z uwagi na fakt, że po pierwsze, metody składnikowe nie zawsze uwzględniają wszystkie ważne aspekty środowiska pracy, a po drugie suma satysfakcji ze składników nie przekłada się bezpośrednio na ogólną ocenę satysfakcji z pracy. Aspekt emocjonalny zadowolenia z pracy został celowo wyłączony z badań, ponieważ model wielopracy (zob. rys. 3) oraz model zintegrowany (zob. rys. 2) opierają się na ocenie poznawczej.

W związku z tym w siódmym pytaniu badawczym zadanym w części metodologicznej postanowiłam sprawdzić, które z cech podmiotu, wymagań w pracy i w rodzinie pozostają w związku wśród *pracowników portfolio* i monopracowników z poznawczym zadowoleniem z pracy i zadowoleniem ze związku. Do tego celu wykorzystałam hierarchiczną analizę regresji ze składnikiem interakcyjnym. Powyższy składnik uzyskałam poprzez przemnożenie poszczególnych zmiennych niezależnych (predyktorów) oraz moderatora, czyli wielopracy. Wszystkie

zmienne zostały wycentrowane, odejmując od wyników ich średnie, zaś w przypadku dychotomicznego moderatora, rekodując jego wyjściowe wartości na –1 i 1. W tabeli 47 przedstawiam wyniki analiz hierarchicznych, w których modele ze składnikiem interakcyjnym były lepiej dopasowane do danych niż efekty główne poszczególnych zmiennych i odnosiły się do dwóch cech podmiotu i dwóch wymagań w pracy, tj.:

1) wartości instrumentalnej **„logiczny”** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,094; $p = 0{,}05$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3{,}432) = 2{,}37$; $p = 0{,}05$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji satysfakcji z pracy o 1%, wartość „logiczny” jest istotnym predyktorem satysfakcji z pracy w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1{,}216) = 7{,}11$; $p = 0{,}008$, im większe znaczenie monopracownicy przypisują wartości „logiczny”, tym mają wyższy poziom ogólnej satysfakcji z pracy (*beta* = –0,18; $p = 0{,}008$)),

Tabela 47

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: satysfakcja z pracy Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Logiczny	–0,094	0,05	0,01	0,01	0,05	2,37	**0,05**
Wytrzymałość	0,093	0,05	0,02	0,01	0,05	3,42	**0,017**
Wymagania w pracy (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Czas dojazdu	0,087	0,05	0,02	0,01	0,05	3,23	**0,022**
Wymagania w pracy	–0,078	0,07	0,1	0,01	0,07	16,95	**≤ 0,0001**

2) cechy temperamentu **wytrzymałość** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,093; $p = 0{,}05$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3{,}432) = 3{,}42$; $p = 0{,}017$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji satysfakcji z pracy o 1%, wytrzymałość jest istotnym predyktorem satysfakcji z pracy w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1{,}216) = 10{,}59$; $p = 0{,}001$, im większa wytrzymałość monopracowników, tym wyższy poziom ogólnej satysfakcji z pracy (*beta* = 0,22; $p = 0{,}001$)),

3) **czasu dojazdu do pracy i z pracy do domu** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,087; p = 0,05; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 3,23$; p = 0,022, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji satysfakcji z pracy o 1%, czas dojazdu jest istotnym predyktorem satysfakcji z pracy w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 8,30$; p = 0,004, im więcej czasu zajmuje *pracownikom portfolio* dojazd do pracy i powrót do domu, tym są mniej usatysfakcjonowani pracą (*beta* = –0,19; p = 0,004)),

4) **wymagań w pracy** (efekt interakcji na poziomie tendencji – *beta* = –0,078; p = 0,07; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 16,95$; $p \leq 0,0001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji satysfakcji z pracy o 1%, wymagania w pracy są istotnym predyktorem satysfakcji z pracy w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 37,91$; $p \leq 0,0001$ i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 11,69$; $p = 0,001$, źródłem silnej satysfakcji z pracy zarówno wśród *pracowników portfolio*, jak i monopracowników są wysokie wymagania zawodowe (*beta* dla *portfolio* = 0,39; $p \leq 0,0001$; *beta* dla monopracowników = 0,23; p = 0,001)).

Więcej wyników uzyskano w modelu addytywnym (z istotnymi efektami głównymi). Im wyższy poziom kobiecości, im mniejsze znaczenie przypisywane sferze „ograniczania siebie i konformizmu", im mniejsze znaczenie „równości", bycia „uprzejmym", ale większe dla takiej wartości jak „ambitny", im większy poziom żwawości, aktywności, zaś niższy reaktywności, im osoba jest lepiej wykształcona, mająca kontrolę nad swoim czasem pracy (*flextime control*), doświadczająca większej autonomii, zorganizowania, wsparcia w pracy, lepszego kierowania i nagród, im jej środowisko pracy i rodzinne jest bardziej wspierające, tym większa ogólna satysfakcja z pracy.

Analogiczne obliczenia przeprowadziłam dla ogólnego zadowolenia ze związku oraz zadowolenia w postaci komunikacji zaangażowanej, odnotowując na początek istotne efekty interakcji dla pierwszej zmiennej zależnej w zakresie (zob. tab. 48):

1) **sfery „prospołeczności"** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 2,47$; p = 0,05, a składnik interakcyjny (*beta* = 0,09; p = 0,05) pozwala wyjaśniać dodatkowe 1% zmienności zadowolenia z małżeństwa, sfera „prospołeczności" jest predyktorem wśród *pracowników portfolio* $F(1,216) = 6,8$; p = 0,01, im większe znaczenie „prospołeczności" w życiu *pracowników portfolio*, tym silniejsze zadowolenie z małżeństwa (*beta* = –0,18; p = 0,01)),

2) **perseweratywności** (w tym przypadku model jest dopasowany do danych na poziomie tendencji – $F(3,432) = 2,21$; p = 0,06, a składnik interakcyjny (*beta* = 0,094; p = 0,05) pozwala wyjaśniać dodatkowe 1% zmienności zadowolenia z małżeństwa, wzmiankowana cecha temperamentu jest predyktorem wśród *pracowników portfolio* $F(1,216) = 5,97$; p = 0,015, im większe natężenie perseweratywności u *pracowników portfolio*, tym słabsze zadowolenie z małżeństwa (*beta* = –0,16; p = 0,015)),

Tabela 48

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: zadowolenie z małżeństwa Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Sfera prospołeczności	0,09	0,05	0,01	0,01	0,05	2,47	**0,05**
Perseweratywność	0,094	0,05	0,01	0,01	0,05	2,21	**0,06**
Wymagania w rodzinie (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Deprecjacja ze strony partnera	0,11	0,01	0,2	0,02	0,01	37,96	**≤ 0,0001**

3) **deprecjacji ze strony partnera** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 37,96$; $p \leq 0,0001$, natomiast uwzględnienie efektu interakcji (*beta* = 0,11; $p = 0,01$) podwyższa o dodatkowe 2% wyjaśnianie zmienności zadowolenia z małżeństwa, jest to istotny predyktor analizowanej zmiennej zależnej w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 81,52$; $p \leq 0,0001$ i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 32,96$; $p \leq 0,0001$, kierunek tego związku jest ten sam, ale siła jest wyższa w grupie *portfolio* (*beta* dla *portfolio* = –0,52; $p \leq 0,0001$; *beta* dla monopracowników = –0,36; $p \leq 0,0001$), im większa deprecjacja ze strony partnera, tym mniejsze zadowolenie z małżeństwa).

Brak istotnej zmiany *R kwadrat*, tym razem wskazujący na wyższy procent wyjaśnianej wariancji zadowolenia z małżeństwa w modelu wyłącznie z efektami głównymi, dotyczy: wartości ostatecznej „dojrzała miłość" (zależność dodatnia), wartości instrumentalnej „kochający" (zależność dodatnia), wartości instrumentalnej „posłuszny" (zależność ujemna), poziomu aktywności (zależność dodatnia), reaktywności (zależność ujemna) oraz wsparcia w związku (zależność dodatnia).

Drugim wskaźnikiem zadowolenia z małżeństwa jest poziom komunikacji zaangażowanej ocenianej z własnej perspektywy i partnera. Pomiędzy ogólnym zadowoleniem z małżeństwa a zaangażowaniem własnym ($r = 0,54$; $p \leq 0,0001$) i zaangażowaniem partnera ($r = 0,58$; $p \leq 0,0001$) zachodzi silna dodatnia zależność. Rezultaty analiz hierarchicznych, w których modele ze składnikiem interakcyjnym były lepiej dopasowane do danych niż efekty główne poszczególnych zmiennych, dotyczyły (zob. tab. 49):

I. następujących cech podmiotu dla **zaangażowania własnego**:

1) wartości ostatecznej **„dojrzała miłość”** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,091; p = 0,05; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 8,96$; $p \leq 0,0001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji zaangażowania własnego o 1%, wartość „dojrzała miłość” jest istotnym predyktorem powyższej zmiennej w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 4,79$; $p = 0,03$ i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 21,27$; $p \leq 0,0001$, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* i monopracownicy przypisują wartości „dojrzała miłość”, tym są bardziej zaangażowani w związek (*beta* dla *portfolio* = –0,15; $p = 0,03$; *beta* dla monopracowników = –0,30; $p \leq 0,0001$)),

2) wartości ostatecznej **„mądrość”** (efekt interakcji na poziomie tendencji statystycznej – *beta* = 0,085; $p = 0,06$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 2,65$; $p = 0,049$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji zaangażowania własnego o 1%, wartość „mądrość” jest istotnym predyktorem powyższej zmiennej w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 8,51$; $p = 0,004$, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują wartości „mądrość”, tym są bardziej zaangażowani w związek (*beta* = –0,20; $p = 0,004$)),

3) wartości ostatecznej **„świat piękna”** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,14; $p = 0,029$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 2,82$; $p = 0,039$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji zaangażowania własnego o 1%, wartość „świat piękna” jest istotnym predyktorem powyższej zmiennej w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 8,49$; $p = 0,004$, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują wartości „świat piękna”, tym są bardziej zaangażowani w związek (*beta* = –0,20; $p = 0,004$));

II. następujących cech podmiotu i wymagań w rodzinie dla **zaangażowania partnera**:

1) wartości instrumentalnej „**pomocny”** (model dopasowany do danych na poziomie tendencji – $F(3,432) = 2,02$; $p = 0,06$, istotny efekt interakcji – *beta* = 0,11; $p = 0,025$; wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji zaangażowania partnera o 1%, wartość „pomocny” jest predyktorem zaangażowania partnera w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 4,28$; $p = 0,04$, im większe znaczenie monopracownicy przypisują wartości „pomocny”, tym niżej oceniają zaangażowanie partnera (*beta* = 0,14; $p = 0,04$)),

2) cechy temperamentu **reaktywność** (model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 5,15$; $p = 0,002$, efekt interakcji na poziomie tendencji – *beta* = 0,078; $p = 0,07$; wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji zaangażowania partnera o 1%, reaktywność jest predyktorem zaangażowania partnera w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 13,18$; $p \leq 0,0001$, im wyższy poziom reaktywności posiadają *pracownicy portfolio*, tym niżej oceniają zaangażowanie partnera (*beta* = –0,24; $p \leq 0,0001$)),

3) wymagań w rodzinie – **liczby dzieci** (model dopasowany do danych na poziomie tendencji – $F(3,432) = 2,07$; $p = 0,06$, istotny efekt interakcji – *beta* = 0,09;

$p = 0{,}05$; wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji zaangażowania partnera o 1%, liczba dzieci jest predyktorem powyższej zmiennej w grupie *pracowników portfolio* $F(1{,}216) = 5{,}79$; $p = 0{,}017$, im większą liczbę dzieci posiadają *pracownicy portfolio*, tym niżej oceniają zaangażowanie partnera (*beta* = –0,16; $p = 0{,}017$)).

Tabela 49

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: zaangażowanie własne Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Dojrzała miłość	–0,091	0,05	0,05	0,01	0,05	8,96	**≤ 0,0001**
Mądrość	0,085	0,06	0,01	0,01	0,06	2,65	**0,049**
Świat piękna	0,14	0,029	0,012	0,01	0,029	2,82	**0,39**
Zmienna zależna: zaangażowanie partnera Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Pomocny	0,11	0,025	0,014	0,01	0,025	2,02	**0,06**
Reaktywność	0,078	0,07	0,028	0,01	0,07	5,15	**0,002**
Wymagania w rodzinie (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Liczba dzieci	0,092	0,05	0,014	0,01	0,05	2,07	**0,06**

Zaangażowanie własne zależy jeszcze od zmiennych, w przypadku których odnotowano istotne efekty główne (model addytywny). Chodzi mianowicie o kobiecość, sferę „prospołeczności", sferę „dojrzałości", wartość instrumentalną „kochający", „pogodny", wrażliwość sensoryczną, aktywność, wsparcie w pracy, ocenę klimatu organizacyjnego i wsparcie w związku (w przypadku wszystkich tych czynników wystąpiła zależność dodatnia), a ponadto chodzi o deprecjację ze strony partnera, wiek i wartość instrumentalną „niezależny" (w odniesieniu do których wystąpiła zależność ujemna).

Z kolei zaangażowanie partnera jest wyjaśniane przez następujące zmienne bez efektu moderacji, tylko z istotnymi efektami głównymi: wiek (zależność ujemna), wartość instrumentalną „posłuszny" (zależność ujemna), deprecjację w związku (zależność ujemna) oraz wartość instrumentalną „kochający" (zależność dodatnia), żwawość (zależność dodatnia), aktywność (zależność dodatnia), nagrody w pracy (zależność dodatnia), ocenę klimatu organizacyjnego (zależność dodatnia) i wsparcie w związku (zależność dodatnia).

7.6. Poznawcze zadowolenie z życia

Tabela 50

Regresja hierarchiczna ze składnikiem interakcyjnym badanych pracowników (N = 436)

Zmienna zależna: satysfakcja z życia Moderator: wielopraca							
Cechy podmiotu (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Sfera osiągnięć	0,13	0,007	0,011	0,01	0,007	2,56	**0,05**
Przyjemność	0,09	0,05	0,012	0,01	0,05	2,72	**0,04**
Kochający	–0,08	0,07	0,027	0,01	0,07	5,02	**0,002**
Uzdolniony	0,11	0,024	0,012	0,01	0,024	2,72	**0,04**
Aktywność	–0,11	0,026	0,04	0,01	0,026	7,16	**≤ 0,0001**
Wymagania w pracy (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Flextime control	–0,08	0,07	0,015	0,01	0,07	3,16	**0,025**
Nagrody	–0,08	0,07	0,01	0,01	0,07	8,6	**≤ 0,0001**
Wymagania w rodzinie (predyktory)	**Interakcja predyktora i moderatora**		***Skorygowane R kwadrat***	***Zmiana R kwadrat***	***p zmiany***	***F* (3,432)**	***p***
	Beta	***p***					
Liczba dzieci	0,12	0,015	0,016	0,01	0,015	3,37	**0,018**
Deprecjacja ze strony partnera	0,09	0,044	0,09	0,01	0,044	14,82	**≤ 0,0001**

Trzecia i zarazem ostatnia grupa konsekwencji wielopracy dotyczy już satysfakcji z życia, czyli poznawczego aspektu zadowolenia z życia. Po raz kolejny wykorzystałam modelowanie wielopoziomowe, którego przykładem jest regresja hierarchiczna, w celu wskazania struktury powiązań między predyktorami a satysfakcją z życia ze składnikiem interakcyjnym. Wielopraca jako moderator zmieniła sposób działania następujących zmiennych niezależnych (istotny efekt interakcji) z kategorii cech podmiotu, wymagań w pracy oraz wymagań w rodzinie (zob. tab. 50):

1) **sfery „osiągnięć”** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 2,56$; $p = 0,05$, a składnik interakcyjny (*beta* = 0,13; $p = 0,007$) pozwala wyjaśniać dodatkowe 1% zmienności satysfakcji z życia, sfera „osiągnięć” jest predyktorem satysfakcji z życia w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 3,25$; $p = 0,05$ i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 4,05$; $p = 0,045$, im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przywiązują do sfery „osiągnięć”, tym doświadczają silniejszej satysfakcji z życia (*beta* = –0,12; $p = 0,05$), w przeciwieństwie do pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, dla których większe znaczenie sfery „osiągnięć”, zmniejsza natężenie satysfakcji z życia (*beta* = 0,14; $p = 0,045$)),

2) wartości ostatecznej „**przyjemność”**, w przypadku której model był również dopasowany do danych $F(3,432) = 2,72$; $p = 0,04$, a uwzględnienie składnika interakcyjnego (*beta* = 0,09; $p = 0,05$) poprawiło procent wyjaśnianej wariancji satysfakcji z życia o 1%, wartość „przyjemność” jest istotnym predyktorem w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 7,68$; $p = 0,006$, im większe znaczenie monopracownicy przypisują wartości „przyjemność”, tym mniejsza występuje u nich satysfakcja z życia (*beta* = 0,19; $p = 0,006$)),

3) wartości instrumentalnej „**kochający”** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 5,02$; $p = 0,002$, a składnik interakcyjny (*beta* = –0,08; $p = 0,07$) pozwala wyjaśniać dodatkowe 1% zmienności satysfakcji z życia, wartość „kochający” jest istotnym predyktorem w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 12,76$; $p \leq 0,0001$, im większą wagę monopracownicy przypisują wartości „kochający”, tym silniejszej doświadczają satysfakcji z życia (*beta* = –0,24; $p \leq 0,0001$)),

4) wartości instrumentalnej „**uzdolniony”** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,11; $p = 0,024$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 2,72$; $p = 0,04$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji satysfakcji z życia o 1%, wartość „uzdolniony” jest istotnym predyktorem powyższej zmiennej w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 7,24$; $p = 0,008$, im większe znaczenie monopracownicy przypisują wartości „uzdolniony”, tym słabszej doświadczają satysfakcji z życia (*beta* = 0,18; $p = 0,008$)),

5) cechy temperamentu **aktywność** (istotny efekt interakcji – *beta* = –0,11; $p = 0,026$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 7,16$; $p \leq 0,0001$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji

satysfakcji z życia o 1%, aktywność jest istotnym predyktorem satysfakcji z życia w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 21,08$; $p \leq 0,0001$, im wyższy poziom aktywności wśród *pracowników portfolio*, tym wyższy poziom satysfakcji z życia (*beta* = 0,30; $p \leq 0,0001$)),

6) **kontroli czasu pracy** (*flextime control*), (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 3,16$; $p = 0,025$, a składnik interakcyjny (*beta* = –0,08; $p = 0,07$) pozwala na poziomie tendencji wyjaśniać dodatkowe 1% zmienności satysfakcji z życia, kontrola czasu pracy jest istotnym predyktorem satysfakcji z życia w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 9,26$; $p = 0,003$, im większą kontrolę czasu pracy posiadają *pracownicy portfolio*, tym większą mają satysfakcję z życia (*beta* = 0,20; $p = 0,003$)),

7) **nagród**, w przypadku których model był dobrze dopasowany do danych $F(3,432) = 8,6$; $p \leq 0,0001$, a uwzględnienie składnika interakcyjnego (*beta* = –0,08; $p = 0,07$) poprawiło na poziomie tendencji procent wyjaśnianej wariancji satysfakcji z życia o 1%, nagrody są istotnym predyktorem w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 21,62$; $p \leq 0,0001$ i monopracowników $F(1,216) = 4,99$; $p = 0,026$, pomiędzy nagrodami w pracy a satysfakcją z życia zachodzi związek dodatni,

8) **liczby dzieci** (istotny efekt interakcji – *beta* = 0,12; $p = 0,015$; model dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 3,37$; $p = 0,018$, wprowadzenie składnika interakcyjnego poprawiło procent wyjaśnianej wariancji satysfakcji z życia o 1%, liczba dzieci jest istotnym predyktorem satysfakcji z życia w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 9,35$; $p = 0,003$, im więcej dzieci posiadają monopracownicy, tym silniejszej doświadczają satysfakcji z życia (*beta* = 0,20; $p = 0,003$)),

9) **deprecjacji ze strony partnera** (model jest dobrze dopasowany do danych – $F(3,432) = 14,82$; $p \leq 0,0001$, a składnik interakcyjny (*beta* = 0,09; $p = 0,044$) pozwala wyjaśniać dodatkowe 1% zmienności satysfakcji z życia, deprecjacja w związku jest istotnym predyktorem w grupie *pracowników portfolio* $F(1,216) = 36,92$; $p \leq 0,0001$ i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem $F(1,216) = 9,64$; $p = 0,002$, im większej deprecjacji w związku doświadczają *pracownicy portfolio* (*beta* = –0,38; $p \leq 0,0001$) i monopracownicy (*beta* = –0,21; $p = 0,002$), tym niższy występuje u nich poziom satysfakcji z życia).

Do omówienia pozostały jeszcze efekty główne analizowanych zmiennych niezależnych w kontekście ich wpływu na satysfakcję z życia, bez istotnego efektu moderacyjnego. Z przeprowadzonych badań wynika, że satysfakcja z życia zależy wprost proporcjonalnie od poziomu męskości, kobiecości, przypisywania dużego znaczenia sferze „prospołeczności", natężenia żwawości, wyższego poziomu wykształcenia, wysokiego poziomu wymagań w pracy, dobrego zorganizowania i wsparcia w pracy oraz w domu, dobrej oceny kierowania i klimatu organizacyjnego, zaś odwrotnie proporcjonalnie od reaktywności, a także obciążenia pracą.

W rozdziale tym przeprowadziłam analizę konsekwencji wielopracy, poszukując predyktorów podmiotowych i sytuacyjnych konfliktu, promieniowania, równowagi między życiem osobistym i zawodowym oraz poznawczego zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z życia. W kolejnym już rozdziale zamierzam przedstawić relacje, jakie zachodzą pomiędzy poszczególnymi skutkami wielopracy.

7.7. Wnioski

Poniżej zamieściłam podsumowanie wszystkich wyników prezentowanych w tym rozdziale, które odnoszą się do istotnych efektów interakcyjnych w aplikowanych równaniach regresji.

I. Konflikt i negatywne promieniowanie praca-rodzina

1. Sposób sformułowania pytania – jakiego poziomu konfliktu i negatywnego promieniowania P-R będą doświadczać *pracownicy portfolio*, u których występuje elastyczność pozytywna w porównaniu z pracownikami, u których występuje elastyczność negatywna – miał umożliwić zarówno porównanie wewnątrz grupy *pracowników portfolio*, jak i między *pracownikami portfolio* oraz monopracownikami. Z rozkładu wartości średnich wynika, że *pracownicy portfolio* z elastycznością pozytywną doświadczają słabszego konfliktu P-R, aniżeli *pracownicy portfolio* z elastycznością negatywną, niemniej różnice pozostają statystycznie nieistotne. Wyniki istotne statystycznie występują w przypadku ogółu *pracowników portfolio* i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem oraz dwóch rodzajów elastyczności: *leave control* i elastyczności negatywnej. Wyższy poziom konfliktu P-R występuje u *pracowników portfolio* w porównaniu z monopracownikami, zwłaszcza w sytuacji braku jakiejkolwiek kontroli (tzw. elastyczności negatywnej) lub obecnej kontroli, ale tylko czasu wolnego (*leave control*). Kontrola czasu wolnego, przy świadczeniu pracy dla więcej niż jednego pracodawcy, może nie stanowić wystarczającej ochrony przed konfliktem P-R. Dwuczynnikowa analiza wariancji przeprowadzona w schemacie 2 x 4 dla negatywnego promieniowania P-R nie wykazała wpływu wielopracy i elastyczności.

2. Mając na uwadze moderacyjny efekt wielopracy, z konfliktem P-R pozostają w związku następujące cechy podmiotu: kobiecość, wartość „dostatnie życie", wartość „uprzejmy", żwawość oraz następujące wymagania w pracy: czas dojazdu i kontrola czasu pracy. Wymagania w rodzinie nie były predyktorami konfliktu P-R w żadnej z porównywanych grup.

3. Mniejszy poziom konfliktu P-R *pracowników portfolio* zależy od:

a. większego natężenia kobiecości,

b. większego znaczenia, jakie pracownicy przypisują wartości „dostatnie życie" i „uprzejmy",

c. krótszego czasu dojazdu do pracy i z pracy do domu,

d. posiadania kontroli czasu pracy.

4. Mniejszy poziom konfliktu P-R pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy zależy od:

a. większego natężenia żwawości,

b. krótszego czasu dojazdu do pracy i z pracy do domu.

5. Mając na uwadze moderacyjny efekt wielopracy, z negatywnym promieniowaniem P-R pozostają w związku następujące cechy podmiotu: sfera „bezpieczeństwa", wartość „bezpieczeństwo narodowe" oraz następujące wymagania w pracy: ocena kierowania w pracy, ocena klimatu organizacyjnego miejsca pracy i wymagania w rodzinie – deprecjacja ze strony partnera.

6. O ile w przypadku predyktorów konfliktu P-R moderacyjny efekt wielopracy pojawiał się głównie w grupie *pracowników portfolio*, o tyle w przypadku predyktorów negatywnego promieniowania P-R, efekt moderacyjny wystąpił w grupie monopracowników. Im większe znaczenie w tej grupie sfery „bezpieczeństwa", im większe znaczenie pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem przypisują wartości „bezpieczeństwo narodowe", im wyżej oceniają kierowanie i klimat organizacyjny w swoim miejscu pracy oraz doświadczają mniejszej deprecjacji ze strony partnera, tym niższy występuje u nich poziom negatywnego promieniowania P-R .

II. Konflikt i negatywne promieniowanie rodzina-praca

1. Wielopraca, rodzaje elastyczności oraz interakcja między nimi nie różnicują w sposób statystycznie istotny kolejnej badanej konsekwencji – negatywnego promieniowania R-P. Różnice wystąpiły tylko w odniesieniu do rodzajów elastyczności oraz konfliktu R-P. Wyższy poziom konfliktu R-P pojawia się wśród pracowników z kontrolą czasu wolnego (*leave control*) w porównaniu z pracownikami z elastycznością pozytywną.

2. Wyniki regresji hierarchicznej ze składnikiem interakcyjnym wskazały na następujące predyktory konfliktu R-P: wiek, staż pracy ogółem, sfera „osiągnięć", wartość ostateczna „prawdziwa przyjaźń", wartość instrumentalna „ambitny", cecha temperamentu perseweratywność oraz wymaganie w rodzinie, czyli wsparcie ze strony partnera. Tym razem wielopraca zmieniła sposoby działania poszczególnych predyktorów na zmienną zależną – konflikt RP prawie wyłącznie w grupie *pracowników portfolio.* Wśród *pracowników portfolio* osoby starsze, z dłuższym stażem pracy, przywiązujące mniejszą wagę do sfery „osiągnięć", wartości „prawdziwa przyjaźń" oraz „ambitny", charakteryzujące się mniejszą perseweratywnością i wyższą oceną wsparcia ze strony partnera, doświadczają słabszego konfliktu R-P. Jedynym istotnym predyktorem w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem okazała się być wartość instrumentalna – „ambitny". W tej badanej grupie kierunek zależności jest odwrotny niż u *pracowników portfolio* – im więk-

sze znaczenie u monopracowników wartości „ambitny", tym niższy poziom konfliktu R-P.

3. W przypadku negatywnego promieniowania R-P wyniki regresji hierarchicznej ze składnikiem interakcyjnym wskazały na następujące predyktory wzmiankowanej zmiennej zależnej: kobiecość i nagrody u monopracowników oraz wsparcie ze strony partnera u *pracowników portfolio*. Wysokie wyniki, jakie osoby badane uzyskują w tych skalach, stanowią zasób osłabiający transfer negatywnych emocji i nastroju z domu do pracy.

III. Pozytywne promieniowanie praca-rodzina i równowaga praca-rodzina

1. *Pracownicy portfolio* i monopracownicy z różnymi poziomami elastyczności reprezentują zbliżony poziom pozytywnego promieniowania P-R i równowagi P-R.

2. Pozytywne promieniowanie P-R u *pracowników portfolio* jest warunkowane przez:

a. przypisywanie dużego znaczenia sferze „osiągnięć",
b. przywiązywanie dużej wagi do „równowagi wewnętrznej",
c. przypisywanie dużego znaczenia „uznaniu społecznemu",
d. podkreślanie znaczenia wartości „posłuszny",
e. posiadanie kontroli czasu pracy.

3. Pozytywne promieniowanie P-R u pracowników z pojedynczym zatrudnieniem jest warunkowane przez:

a. wysoki poziom żwawości,
b. niski poziom reaktywności,
c. przypisywanie mniejszego znaczenia sferze „prospołeczności",
d. przywiązywanie dużej wagi do wartości „dojrzała miłość",
e. przypisywanie mniejszego znaczenia wartościom „szczęście", „uznanie społeczne" i „posłuszny",

zaś równowaga P-R u monopracowników jest determinowana:

a. podobnie jak pozytywne promieniowanie P-R przez przypisywanie mniejszego znaczenia sferze „prospołeczności" i wartości „szczęście", wyższy poziom żwawości, jak również przez
b. przypisywanie mniejszego znaczenia wartościom „uzdolniony" i „wybaczający".

W grupie *pracowników portfolio* nie zaobserwowano istotnych związków pomiędzy natężeniem równowagi P-R, a analizowanymi zmiennymi niezależnymi.

IV. Pozytywne promieniowanie rodzina-praca i równowaga rodzina-praca

1. *Pracownicy portfolio* i monopracownicy z różnymi poziomami elastyczności reprezentują zbliżony poziom pozytywnego promieniowania R-P i równowagi R-P.

2. Uwzględniając efekt moderacyjny wielopracy, z pozytywnym promieniowaniem R-P pozostaje w związku u *pracowników portfolio* sfera „prospołeczności" (zależność dodatnia), wartość „kochający" (zależność dodatnia), deprecjacja ze strony partnera (zależność ujemna). Natomiast u monopracowników z pozytywnym promieniowaniem R-P wchodzi w związek wartość „kochający" (zależność dodatnia), czas dojazdu (zależność ujemna) oraz deprecjacja ze strony partnera (zależność ujemna).

3. Uwzględniając efekt moderacyjny wielopracy, z równowagą R-P pozostaje w związku u *pracowników portfolio* sfera „prospołeczności" (zależność dodatnia), wartość „kochający" (zależność dodatnia), autonomia (zależność dodatnia) i wsparcie w związku (zależność dodatnia). Natomiast u pracowników z pojedynczym zatrudnieniem z równowagą R-P wchodzi w związek wartość „przyjemność" (zależność ujemna) oraz wsparcie w związku (zależność dodatnia).

V. Poznawcze zadowolenie z pracy i zadowolenie ze związku

1. Wyniki regresji hierarchicznej ze składnikiem interakcyjnym wskazały na następujące predyktory zadowolenia z pracy: wartość instrumentalną „logiczny" (im większe znaczenie pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem przypisują wartości „logiczny", tym mają wyższy poziom ogólnej satysfakcji z pracy), cechę temperamentu wytrzymałość (im większa wytrzymałość monopracowników, tym wyższy poziom ogólnej satysfakcji z pracy), czas dojazdu do pracy i z pracy do domu (im więcej czasu *pracownicy portfolio* poświęcają na dojazd, tym niższy poziom satysfakcji z pracy) oraz na wymagania w pracy (im większe wymagania w pracy, tym większa satysfakcja z pracy zarówno wśród *pracowników portfolio*, jak i monopracowników). Nie stwierdzono istotnych zależności pomiędzy kategorią wymagań w rodzinie a satysfakcją z pracy, moderowanych przez wielopracę.

2. Jeżeli chodzi o zadowolenie ze związku, to hierarchiczna analiza regresji z moderacją ujawniła trzy predyktory ogólnego zadowolenia ze związku: sferę „prospołeczności" (im większe znaczenie „prospołeczności" w życiu *pracowników portfolio*, tym silniejsze zadowolenie z małżeństwa), perseweratywność (im większe natężenie perseweratywności u *pracowników portfolio*, tym słabsze zadowolenie z małżeństwa) oraz deprecjację w związku (im większa deprecjacja ze strony partnera, tym mniejsze zadowolenie z małżeństwa wśród *pracowników portfolio* i monopracowników). W tym przypadku nie stwierdzono istotnych zależności pomiędzy kategorią wymagań w pracy a ogólnym zadowoleniem z małżeństwa.

3. W przypadku zaangażowania własnego wystąpiły trzy predyktory z grupy wyłącznie cech osoby: „dojrzała miłość" (im większe znaczenie *pracownicy portfolio* i monopracownicy przypisują wartości „dojrzała miłość", tym są bardziej zaangażowani w związek), „mądrość" i „świat piękna" (im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują takim wartościom ostatecznym jak „mądrość" i „świat piękna", tym są bardziej zaangażowani w związek). Pozostałe kategorie

zmiennych nie weszły w istotną relację z zaangażowaniem własnym moderowanym przez wielopracę.

4. Natomiast mając na uwadze zaangażowanie partnera, równania regresji ze składnikiem interakcyjnym pokazały, że zależy ono od: wartości „pomocny" (im większe znaczenie pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem przypisują wartości „pomocny", tym niżej oceniają zaangażowanie partnera), cechy temperamentu reaktywność (im wyższy poziom reaktywności posiadają *pracownicy portfolio*, tym niżej oceniają zaangażowanie partnera), a także liczby dzieci (im większą liczbę dzieci posiadają *pracownicy portfolio*, tym niżej oceniają zaangażowanie partnera).

VI. Poznawcze zadowolenie z życia

1. Wyniki regresji hierarchicznej ze składnikiem interakcyjnym wskazały na następujące predyktory satysfakcji z życia: sferę „osiągnięć", wartość ostateczną „przyjemność", wartość instrumentalną „kochający", wartość instrumentalną „uzdolniony", cechę temperamentu aktywność, kontrolę czasu pracy, system nagród, liczbę dzieci i deprecjację w związku.

2. Wysoki poziom satysfakcji z życia *pracowników portfolio* jest wyjaśniany przez: przypisywanie większego znaczenia sferze „osiągnięć", wyższy poziom aktywności, posiadanie kontroli czasu pracy (*flextime control*), wysoką ocenę systemu motywacyjnego w miejscu pracy, niski poziom deprecjacji w związku. Natomiast wysoki poziom satysfakcji z życia pracowników z pojedynczym zatrudnieniem zależy od: przypisywania mniejszego znaczenia sferze „osiągnięć" i wartościom „przyjemność" i „uzdolniony", natomiast przywiązywanie dużej wagi do wartości „kochający", zależy także od wysokiej oceny systemu nagród w miejscu pracy, dużej liczby dzieci i niskiego poziomu deprecjacji w związku.

Rozdział 8

Modele wielopracy – wyniki badań

Ostatnim poruszanym w tej monografii problemem badawczym jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, jakie relacje zachodzą między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem i negatywnym promieniowaniem P-R i R-P, pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P, równowagą P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa (podsystem rodziny) oraz zadowoleniem z życia. Nie uwzględnia tego model M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006), dlatego powołuję się na model zintegrowany A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005), w którym konflikt R-P silniej wiąże się z zadowoleniem z pracy, zaś P-R z zadowoleniem z małżeństwa, rodziny i formułuję kolejne hipotezy badawcze, że wymagania w pracy nasilają konflikt P-R (H11) oraz negatywne promieniowanie P-R (H13) i wpływają na zadowolenie z małżeństwa i z życia, natomiast wymagania w rodzinie nasilają konflikt R-P (H12) oraz negatywne promieniowanie R-P (H14), także kształtując, ale zadowolenie z pracy i z życia. W przypadku pozytywnego promieniowania P-R i R-P oraz równowagi P-R i R-P ograniczam się już tylko do pytań badawczych, rozpatrujących relacje pomiędzy wszystkimi wymienionymi wcześniej zmiennymi (P8 i P9).

Tym razem zastosowałam modelowanie równań strukturalnych, które podobnie jak równania regresji pozwalają poznać strukturę oraz siłę zależności między analizowanymi zjawiskami, ale mają taką przewagę nad analizą regresji, że stwarzają możliwość porównywania dopasowania modeli. Analizy zostały wykonane na wynikach surowych z wykorzystaniem programu Amos 20.0. Szacowanie parametrów modelu strukturalnego odbyło się w oparciu o metodę największej wiarygodności (ang. *Maximum Likelihood* – ML), ponieważ odstępstwo od rozkładu normalnego zmiennych włączonych do analizy było niewielkie, czyli skośność i kurtoza mieściły się w przedziale [–1;1] (Bedyńska i Książek, 2012). Dopasowanie modeli ścieżkowych oceniałam na podstawie kilku wskaźników: 1) wartości chi^2/df (mniej wrażliwa na wielkość próby i odchylenia od rozkładu normalnego w porównaniu ze statystyką chi^2; na dobre dopasowanie modelu

wskazuje wartość *chi²/df* mniejsza od 2, do zaakceptowania jest model, w którym *chi²/df* nie przekracza 5); 2) wskaźnika dobroci dopasowania *CFI* (ang. *Comparative Fit Index*, który im bliższy 1, tym lepsze dopasowanie modelu, minimalna wartość *CFI*, uprawniająca do akceptacji modelu wynosi 0,9); 3) pierwiastka ze średniego kwadratu błędu aproksymacji *RMSEA* (ang. *Root Mean Square Error of Approximation*, im bliższy 0, tym lepsze dopasowanie modelu; wartość krytyczną wyznacza wartość 0,08, w przypadku dobrze dopasowanych modeli wartość ta nie przekracza 0,05); oraz 4) poziomu *PClose*, który powinien pozostawać nieistotny statystycznie, tak aby nie można było odrzucić hipotezy, że *RMSEA* nie przekracza wartości 0,05 (Bedyńska i Książek, 2012).

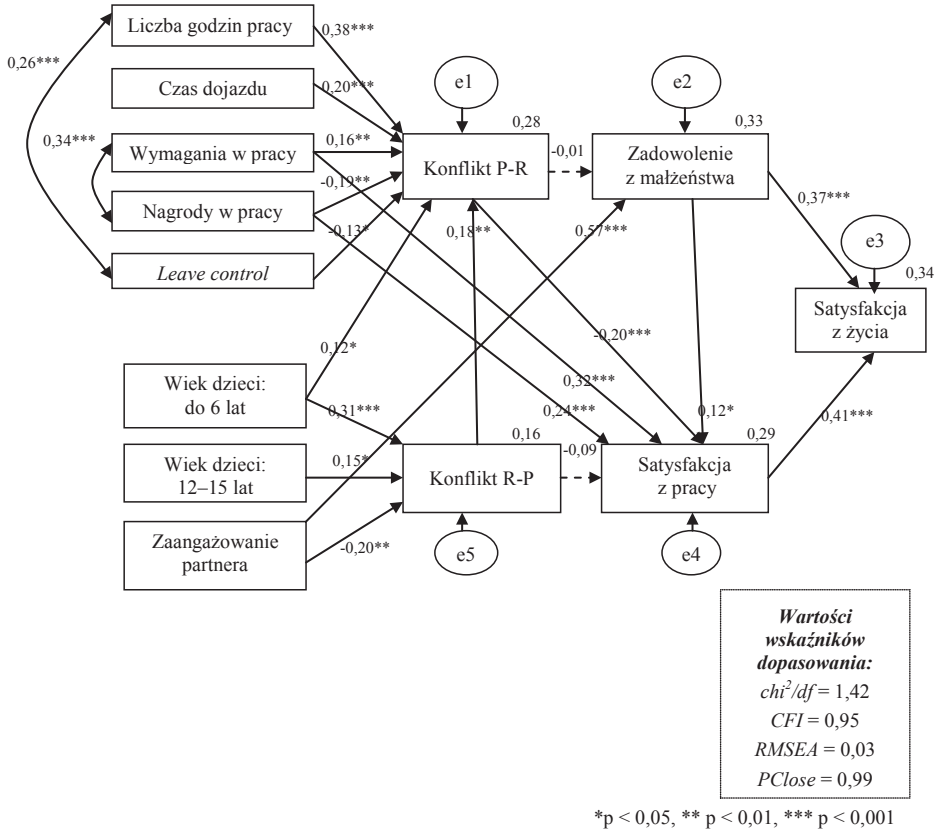
Poszukując dobrze dopasowanego modelu, wymagania w pracy (tj. poziom autonomii, kontroli, czyli *leave control* i *flextime control*, zadowolenie z podziału czasu pracy, wsparcie w pracy, wymagania, ocenę systemu motywacyjnego, zorganizowanie, kierowanie, klimat organizacyjny, liczbę godzin pracy, czas dojazdu) oraz wymagania w rodzinie (czyli liczbę dzieci, wiek dzieci: do 6 lat, 7–11 lat, 12–15 lat, 16–18 lat oraz 19 lat i więcej, pracę małżonka, wsparcie, deprecjację w związku, ale również zaangażowanie partnera) potraktowano jako zmienne egzogeniczne. Konfliktom i negatywnemu promieniowaniu P-R i R-P, pozytywnemu promieniowaniu i równowadze P-R i R-P, jako właściwościom kształtującym się w wyniku interakcji wymagań w pracy i w rodzinie, nadano status zmiennych endogenicznych. Status zmiennych endogenicznych posiadało również poznawcze ogólne zadowolenie z pracy, ogólne zadowolenie ze związku oraz z życia, bowiem ich zmienność także była wyjaśniana oddziaływaniem zarówno zmiennych egzogenicznych, jak i endogenicznych (Gaul i Machowski, 2011).

Mając na uwadze przesłanki teoretyczne, wynikające z podejścia zintegrowanego A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin, do modelu wprowadzono zmienne, które mogą wpływać na poziom konfliktów, negatywnego promieniowania, pozytywnego promieniowania, równowagi między życiem osobistym i zawodowym, poziom poznawczego zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z życia wśród *pracowników portfolio*, jak również pracowników z pojedynczym zatrudnieniem. Następnie eliminowano ścieżki, w przypadku których współczynnik efektu przyczynowego pozostawał nieistotny (Gaul i Machowski, 2011). Poniżej zaprezentowano modele, które charakteryzowały się najlepszymi wskaźnikami dopasowania do danych empirycznych. Strzałki obrazują zakładane relacje przyczynowe między zmiennymi. Obok strzałek umieszczono współczynniki efektu przyczynowego dla zmiennych wystandaryzowanych (ang. *standarized path coefficient*). Linią przerywaną oznaczono te relacje, które okazały się nieistotne statystycznie. Strzałki z dwoma grotami przedstawiają korelacje między zmiennymi, natomiast wartości umieszczone w elipsie z literą *e* reprezentują zmienne ukryte (ang. *latent variables*), czyli składniki losowe, które oznaczają resztę w analizowanym modelu.

8.1. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia

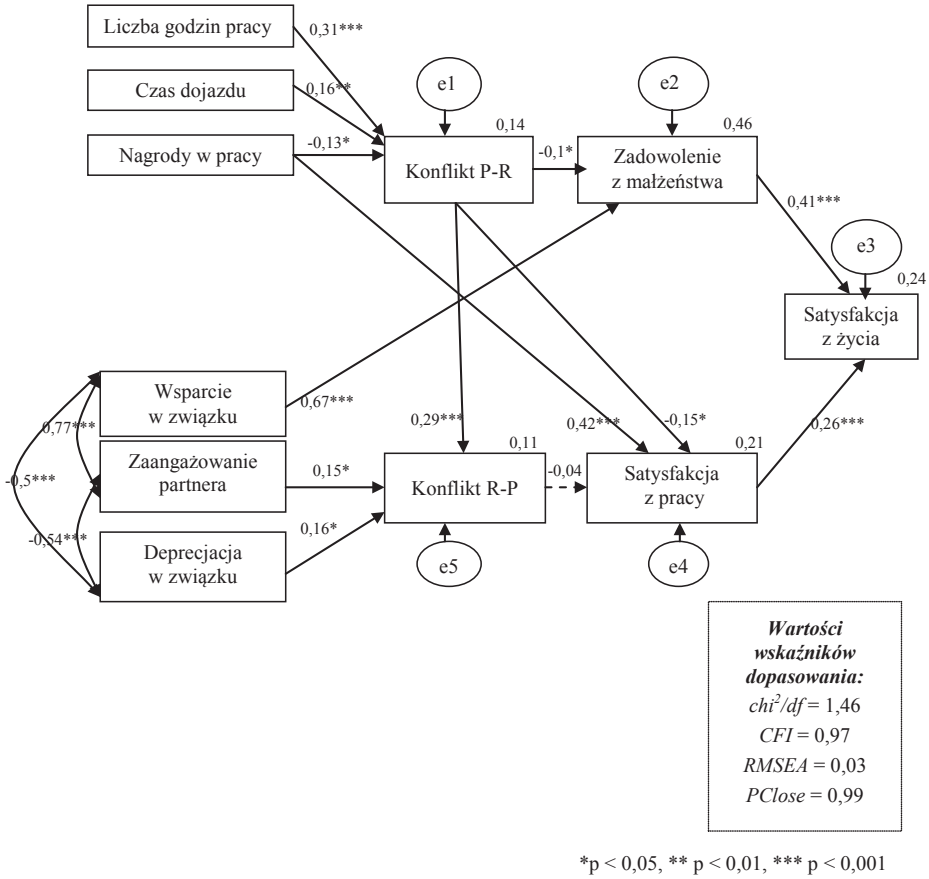
Pierwszy model zależności stanowił podstawę do weryfikacji hipotezy jedenastej (H11: Wymagania w pracy nasilają konflikt P-R wśród *pracowników portfolio* i wpływają na poznawcze zadowolenie z małżeństwa i z życia) oraz dwunastej (H12: Wymagania w rodzinie nasilają konflikt R-P wśród *pracowników portfolio* i wpływają na poznawcze zadowolenie z pracy i z życia). W analizie równań strukturalnych wykorzystane zostały dane 218 *pracowników portfolio* i 218 monopracowników. Przeprowadzony podział nawiązuje do zastosowanej procedury badawczej oraz założeń teoretycznych.

Rysunek 16 prezentuje wyniki analizy ścieżek dla *pracowników portfolio*. Wymaganiami w pracy, które mają bezpośredni wpływ na poziom konfliktu P-R w tej grupie, są liczba godzin pracy (najważniejsza zmienna), czas dojazdu, wymagania, nagrody oraz kontrola czasu wolnego (*leave control*). Wymaganiami w rodzinie, które z kolei wpływają na konflikt R-P, są liczba dzieci w wieku do 6 lat (najważniejsza zmienna), zaangażowanie partnera oraz liczba dzieci w wieku 12–15 lat. Liczba dzieci w wieku do 6 lat przyczynia się również do bezpośredniego wzrostu natężenia konfliktu P-R. Część hipotezy 11 i 12 opisująca wpływ wymagań w pracy i w rodzinie na konflikt P-R i R-P została potwierdzona, ale część odnosząca się do wpływu konfliktu P-R na zadowolenie z małżeństwa, zaś konfliktu R-P na zadowolenie z pracy została ostatecznie odrzucona. U *pracowników portfolio* konflikt P-R wpływa na satysfakcję z pracy (zależność nie-krzyżowa), która oddziałuje w sposób istotny na satysfakcję z życia, z kolei konflikt R-P wpływa pośrednio na satysfakcję z pracy poprzez konflikt P-R. Na zadowolenie z małżeństwa bezpośrednio oddziałuje tylko zmienna zaangażowania partnera. Szacując łączne oddziaływanie poszczególnych czynników na poznawczy aspekt zadowolenia z życia, najważniejszymi zmiennymi są zadowolenie ze związku (*beta* = 0,42, wpływ bezpośredni *beta* = 0,37 oraz pośredni *beta* = 0,05), satysfakcja z pracy (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,41), zaangażowanie partnera (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,25), wymagania i nagrody (każda zmienna wyłącznie z efektem pośrednim, *beta* = 0,12). Uzyskany model jest dobrze dopasowany do danych (chi^2/df = 1,42, *RMSEA* = 0,03, *PClose* = 0,99, *CFI* = 0,95), a zawarte w nim ścieżki są istotne statystycznie. Zmienne uwzględnione w modelu pozwalają w 28% wyjaśnić zmienność konfliktu P-R, w 16% zmienność konfliktu R-P, w 33% zadowolenie z małżeństwa, w 29% satysfakcję z pracy i w 34% satysfakcję z życia.



Rys. 16. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród *pracowników portfolio* (współczynniki standaryzowane), (N = 218)

Rysunek 17 prezentuje z kolei dane dla pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy. Wymaganiami w pracy, które w tym przypadku mają bezpośredni wpływ na poziom konfliktu P-R, są także liczba godzin pracy (najważniejszy czynnik), czas dojazdu oraz nagrody w pracy, które oddziałują jeszcze na satysfakcję z pracy. Wymaganiami w rodzinie, o istotnym znaczeniu dla poziomu konfliktu R-P wśród pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, są zaangażowanie partnera oraz deprecjacja w związku. Wsparcie w związku bardzo silnie kształtuje poziom zadowolenia z małżeństwa. W badanej grupie okazuje się, że wymagania w pracy nasilają konflikt P-R i wpływają na poznawcze zadowolenie z małżeństwa i życia (relacja krzyżowa), natomiast wymagania w rodzinie kształtują konflikt R-P, który jednak pozostaje nieistotny dla satysfakcji z pracy. Na powyższą zmienną istotnie oddziałują jeszcze nagrody i konflikt P-R (relacja

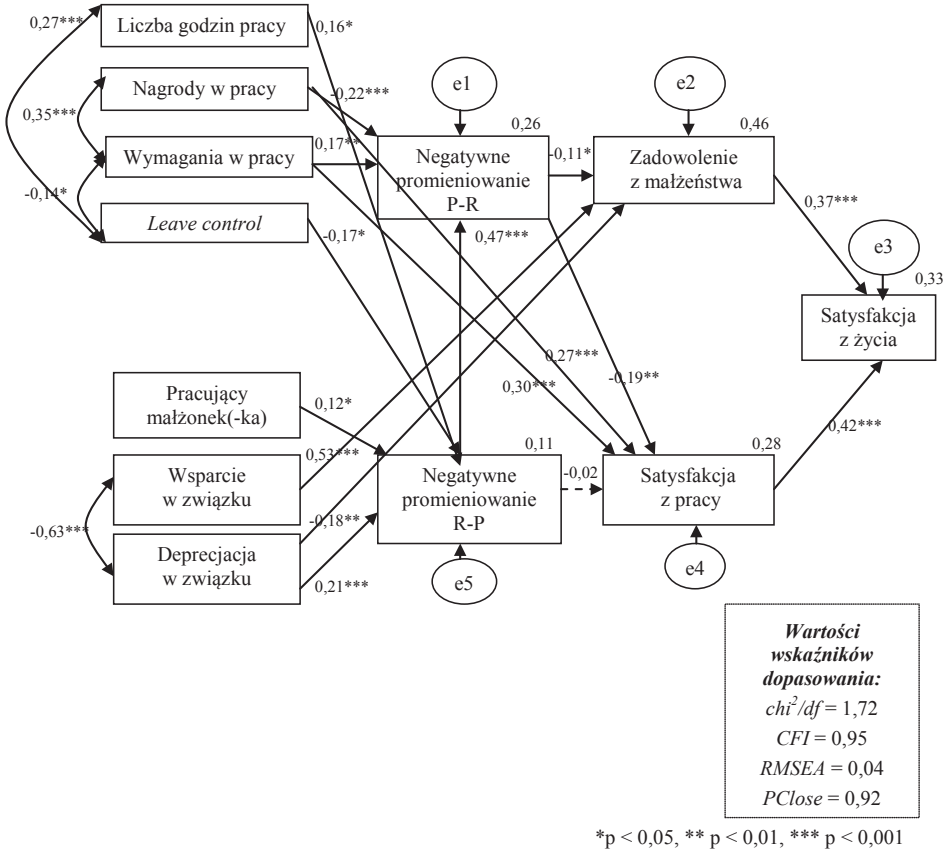


Rys. 17. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród monopracowników (współczynniki standaryzowane), (N = 218)

nie-krzyżowa). Szacując łączny wpływ poszczególnych czynników na poznawczy aspekt zadowolenia z życia najważniejszymi zmiennymi są zadowolenie ze związku (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,41), satysfakcja z pracy (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,26), wsparcie w związku (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,27) i nagrody (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,12). Otrzymany model jest dobrze dopasowany do danych (chi^2/df = 1,46, *RMSEA* = 0,03, *PClose* = 0,99, *CFI* = 0,97). Zmienne uwzględnione w modelu pozwalają w 14% wyjaśnić zmienność konfliktu P-R, w 11% konfliktu R-P, w 46% zmienność zadowolenia z małżeństwa, w 21% satysfakcję z pracy i w 24% satysfakcję z życia.

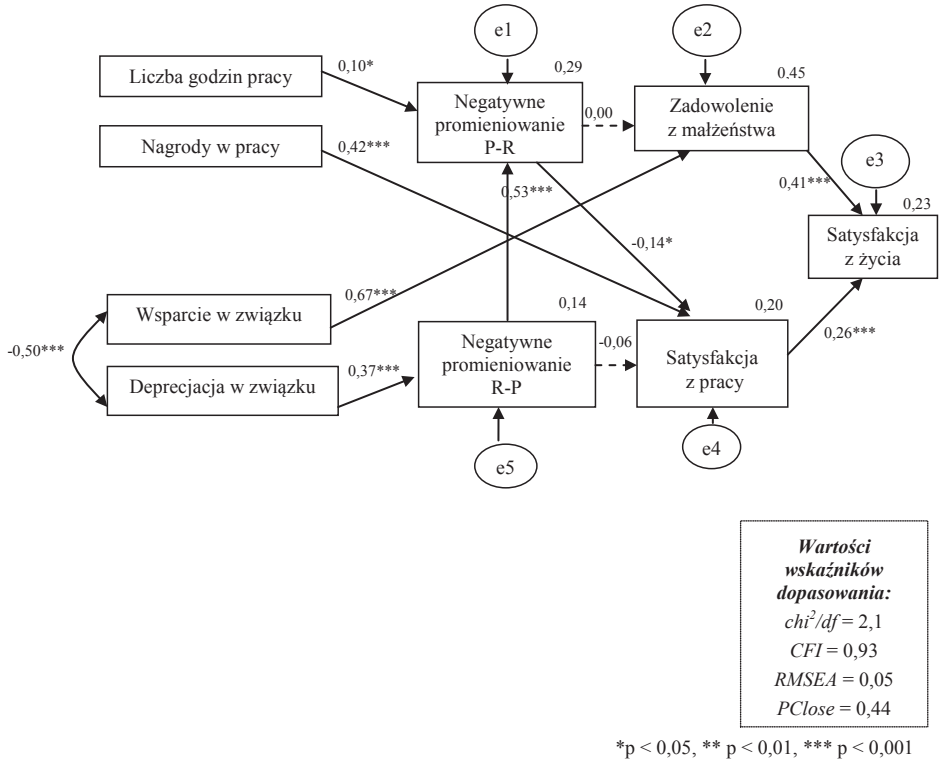
8.2. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, negatywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia

Dopełnieniem konfliktu P-R i R-P jest negatywne promieniowanie P-R i R-P. W tym przypadku również poszukiwałam modelu relacji pomiędzy analizowanymi wcześniej zmiennymi (zob. hipoteza 13 i 14), usuwając ścieżki, których współczynniki nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej ($p \leq 0{,}05$). Za każdym razem sprawdzałam model pod kątem dobroci dopasowania oraz istotności estymatorów zarówno w grupie *pracowników portfolio*, jak i monopracowników.



Rys. 18. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, negatywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród *pracowników portfolio* (współczynniki standaryzowane), (N = 218)

W ten sposób dla *pracowników portfolio* otrzymałam model z siedmioma zmiennymi egzogenicznymi i pięcioma endogenicznymi, dobrze dopasowany do danych (*chi²/df* = 1,72, *RMSEA* = 0,04, *PClose* = 0,92, *CFI* = 0,95), (zob. rys. 18). Z modelu wynika, że satysfakcja z życia *pracowników portfolio* (33% zmienności) zależy bezpośrednio od satysfakcji z pracy (*beta* = 0,42) oraz zadowolenia z małżeństwa (*beta* = 0,37), natomiast pośrednio od wsparcia małżonka (*beta* = 0,20), oceny systemu motywacyjnego w pracy (*beta* = 0,14) oraz negatywnego promieniowania P-R (*beta* = –0,12). Na negatywne promieniowanie P-R (26% zmienności) najsilniej oddziałuje ocena nagród i wymagań w pracy. Z kolei na negatywne promieniowanie R-P (11% zmienności) bezpośredni wpływ posiada deprecjacja w związku, poziom kontroli czasu wolnego (*leave control*), liczba godzin pracy oraz praca małżonka(-ki). Oznacza to, że o ile negatywne promieniowanie P-R kształtują wyłącznie wymagania w pracy (częściowo potwierdzona hipoteza 13), to już na negatywne promieniowanie R-P oddziałują tak wymagania w pracy, jak i w rodzinie (odrzucona hipoteza 14). Ponadto wymagania, nagrody oraz negatywne promieniowanie P-R (relacja nie-krzyżowa) pozwalają przewidywać satysfakcję z pracy *pracowników portfolio* (28% zmienności), a wsparcie i depre-



Rys. 19. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, negatywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród monopracowników (współczynniki standaryzowane), (N = 218)

cjacja w związku oraz negatywne promieniowanie P-R (relacja krzyżowa) umożliwiają predykcję zadowolenia z małżeństwa na poziomie 46% (potwierdzona druga część hipotezy 13).

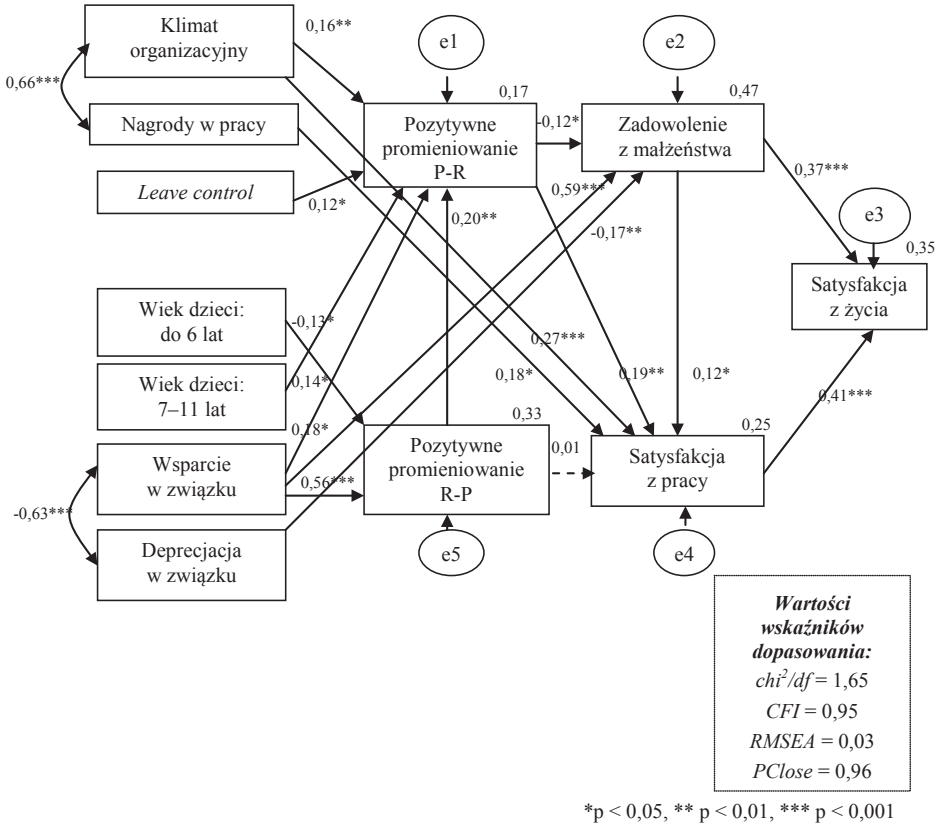
Analogicznie modelowanie równań strukturalnych zostało przeprowadzone dla pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy. Model, w którym pozostały ścieżki spełniające przyjęte kryterium istotności statystycznej, zawierał ostatecznie dziewięć zmiennych (cztery egzogeniczne oraz pięć endogenicznych). Cały model uzyskał dość dobre wskaźniki dopasowania (*chi²/df* = 2,1, *RMSEA* = 0,05, *PClose* = 0,44, *CFI* = 0,93), (zob. rys. 19) i wyjaśnia 29% wariancji negatywnego promieniowania P-R, 14% wariancji negatywnego promieniowania R-P, 45% wariancji zadowolenia z małżeństwa, 20% wariancji satysfakcji z pracy i 23% wariancji satysfakcji z życia. W oparciu o wartości współczynników standaryzowanych można zauważyć, że najważniejszą determinantą negatywnego promieniowania P-R u pracowników z pojedynczym zatrudnieniem jest liczba przepracowanych godzin, zaś negatywnego promieniowania R-P deprecjacja w związku. Nagrody oddziałują pozytywnie na poziom satysfakcji z pracy, natomiast wsparcie w związku na poziom poznawczego zadowolenia z małżeństwa. Wpływ negatywnego promieniowania P-R na zadowolenie ze związku oraz negatywnego promieniowania R-P na satysfakcję z pracy jest nieistotny. Analizując łączne działanie poszczególnych czynników na poznawczy aspekt zadowolenia z życia, okazało się, że najważniejszymi zmiennymi są zadowolenie ze związku (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,41), satysfakcja z pracy (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,26), a także wsparcie w związku (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,27).

8.3. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia

W tym podrozdziale modelowanie równań strukturalnych zostało przeprowadzone dla pozytywnego promieniowania między życiem osobistym i zawodowym. Ponieważ model zintegrowany A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005) nie opisuje relacji, jaka zachodzi pomiędzy pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P oraz badanymi zmiennymi, z tego względu ograniczyłam się do zadania ogólnego pytania badawczego (pytanie 8), rozpatrując powyższe zależności oddzielnie dla *pracowników portfolio* i monopracowników (zob. rys. 20 i 21).

Z przeprowadzonej hierarchicznej analizy ścieżek wynika, że wymaganiami w pracy, które mają bezpośredni wpływ na poziom pozytywnego promieniowania P-R w grupie *pracowników portfolio*, jest ogólna ocena klimatu organizacyjnego oraz *leave control*. Wzrost oceny klimatu organizacyjnego o jedno odchyle-

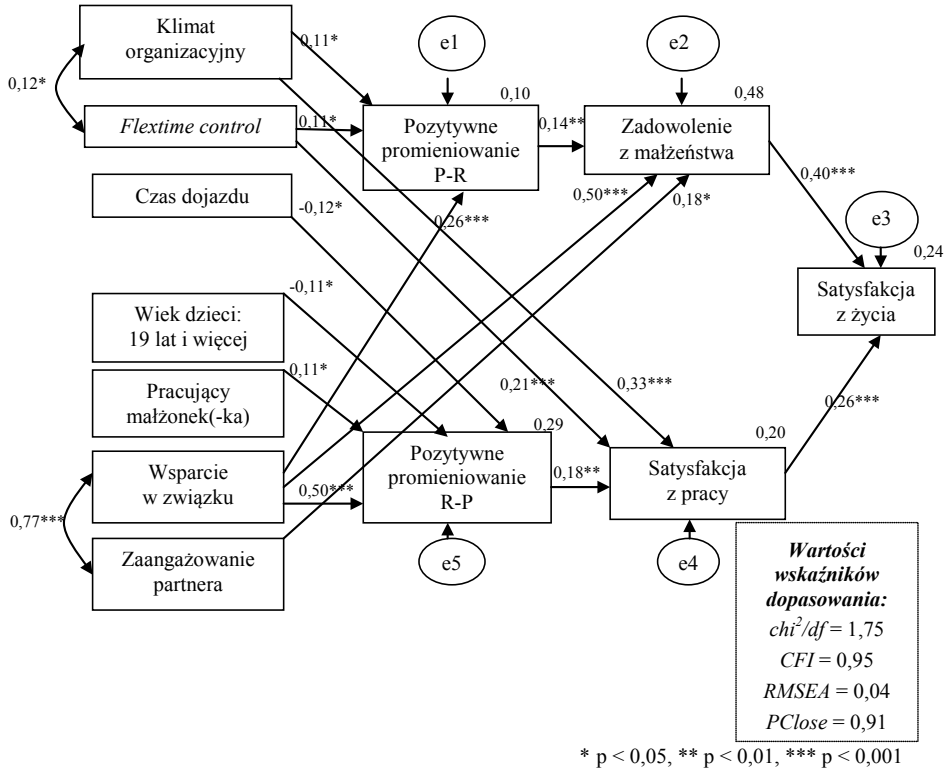
nie standardowe oraz posiadanie kontroli czasu wolnego podwyższa pozytywne promieniowanie P-R odpowiednio o 0,16 i 0,12 odchylenia standardowego. Na pozytywne promieniowanie P-R bezpośrednio oddziałują jeszcze wymagania w rodzinie reprezentowane przez liczbę dzieci w wieku 7–11 lat oraz wsparcie w związku. Wzrost oceny o jedno odchylenie standardowe wsparcia w związku oraz liczby posiadanych dzieci w wieku 7–11 lat również podwyższa ocenę pozytywnego promieniowania P-R stosownie o 0,18 i 0,14 odchylenia standardowego. Z kolei na pozytywne promieniowanie R-P *pracowników portfolio* największy wpływ posiada liczba dzieci w wieku do 6 lat, a przede wszystkim wsparcie w związku (najważniejsza zmienna). Wsparcie w związku wyższe o jedno odchylenie standardowe oraz liczba dzieci do 6 lat mniejsza o jedno odchylenie standardowe pociąga za sobą wyższą ocenę pozytywnego promieniowania R-P odpowiednio o 0,56 i 0,13 odchylenia standardowego. U *pracowników portfolio* pozytywne promieniowanie P-R wpływa dodatnio na satysfakcję z pracy (0,19; zależność nie-krzyżowa) oraz ujemnie na zadowolenie z małżeństwa (–0,12; za-



Rys. 20. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród *pracowników portfolio* (współczynniki standaryzowane), (N = 218)

leżność krzyżowa). Oba wymienione czynniki oddziałują w sposób istotny na satysfakcję z życia. Natomiast pozytywne promieniowanie R-P wpływa dodatnio na pozytywne promieniowanie P-R (0,20) i poprzez zadowolenie z małżeństwa i satysfakcję z pracy oddziałuje na satysfakcję z życia. Zadowolenie z małżeństwa bezpośrednio zależy jeszcze od poziomu wsparcia (0,59) i deprecjacji w związku (–0,17), zaś satysfakcja z pracy podlega wpływom oceny klimatu organizacyjnego (0,27), oceny systemu nagród (0,18) oraz zadowolenia z małżeństwa (0,12). Przy łącznym oddziaływaniu poszczególnych czynników na poznawczy aspekt zadowolenia z życia, najważniejszymi zmiennymi są w tym przypadku zadowolenie ze związku (*beta* = 0,42, wpływ bezpośredni *beta* = 0,37 oraz pośredni *beta* = 0,05), satysfakcja z pracy (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,41), wsparcie w związku (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,26), a także ocena klimatu organizacyjnego (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,12). Uzyskany model jest dobrze dopasowany do danych (chi^2/df = 1,65, *RMSEA* = 0,03, *PClose* = 0,96, *CFI* = 0,95), a zawarte w nim ścieżki są istotne statystycznie. Zmienne uwzględnione w modelu pozwalają w 17% wyjaśnić wariancję pozytywnego promieniowania P-R, w 33% wariancję pozytywnego promieniowania R-P, w 47% wariancję zadowolenia z małżeństwa, w 25% wariancję satysfakcji z pracy i 35% wariancję satysfakcji z życia.

W przypadku monopracowników wymaganiami w pracy o istotnym znaczeniu dla pozytywnego promieniowania P-R jest ogólna ocena klimatu organizacyjnego oraz posiadanie kontroli godzin pracy (*flextime control*). Wzrost oceny klimatu organizacyjnego o jedno odchylenie standardowe oraz posiadanie kontroli godzin pracy podwyższa pozytywne promieniowanie P-R o 0,11 odchylenia standardowego. Na pozytywne promieniowanie P-R bezpośrednio oddziałują jeszcze wymagania w rodzinie w postaci wsparcia w związku. Wyższe o jedno odchylenie standardowe wsparcie w związku oznacza wyższą ocenę pozytywnego promieniowania P-R o 0,26 odchylenia standardowego. Natomiast pozytywne promieniowanie R-P pracowników z pojedynczym zatrudnieniem najsilniej kształtuje wsparcie w związku (0,50), czas dojazdu (–0,12), liczba dzieci w wieku 19 lat i więcej (–0,11), a także pracujący małżonek(-ka) (0,11), czyli tak wymagania w rodzinie, jak i w pracy. U pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy pozytywne promieniowanie P-R wpływa dodatnio na zadowolenie z małżeństwa (0,14), zaś pozytywne promieniowanie R-P dodatnio kształtuje satysfakcję z pracy (0,18). Te dwie ostatnie zmienne są najważniejszymi predyktorami satysfakcji z życia. Jest to pierwszy model, który w całości potwierdził krzyżową relację pomiędzy analizowanymi zmiennymi z podejścia zintegrowanego A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin. Całość charakteryzuje się dobrymi wskaźnikami dopasowania (chi^2/df = 1,75, *RMSEA* = 0,04, *PClose* = 0,91, *CFI* = 0,95) i pozwala wyjaśnić 48% zmienności w zakresie zadowolenia ze związku, 29% wariancji w zakresie pozytywnego promieniowania R-P, 10% wariancji odnośnie do pozytywnego promieniowania P-R, 20% wariancji w przypadku satysfakcji z pracy oraz 24% wariancji satysfakcji z życia. Przy łącznym oddziaływaniu poszczególnych czynników na poznawczy aspekt zadowolenia z życia okazuje się,

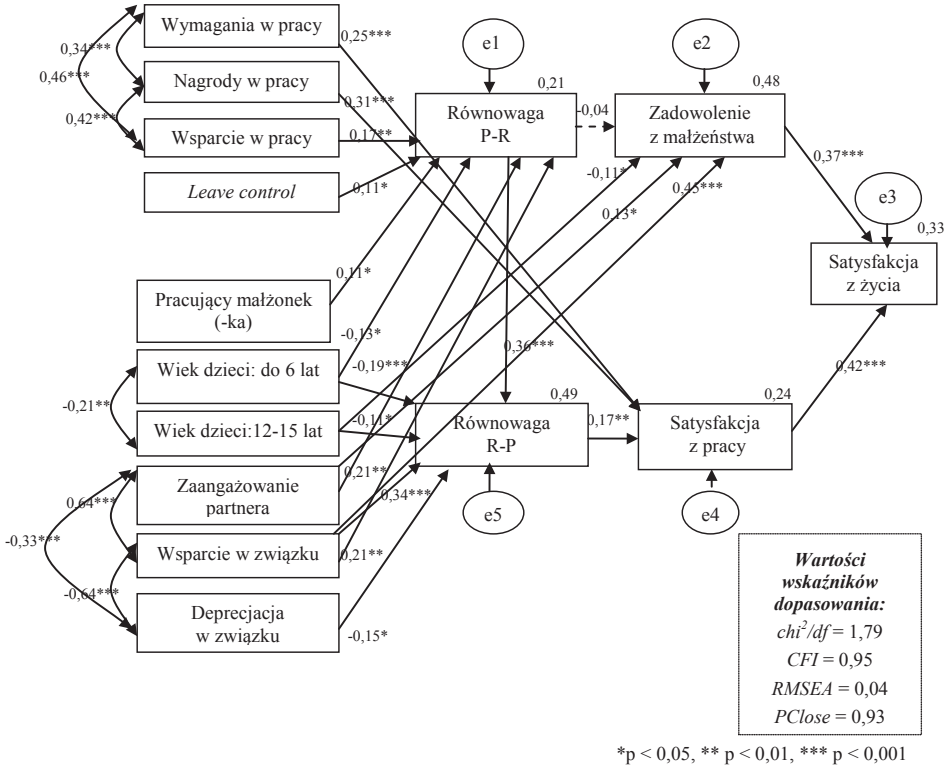


Rys. 21. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród monopracowników (współczynniki standaryzowane), (N = 218)

że najważniejszymi zmiennymi są zadowolenie z małżeństwa (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,40), satysfakcja z pracy (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,26) i wsparcie w związku (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,24).

8.4. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, równowagą P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia

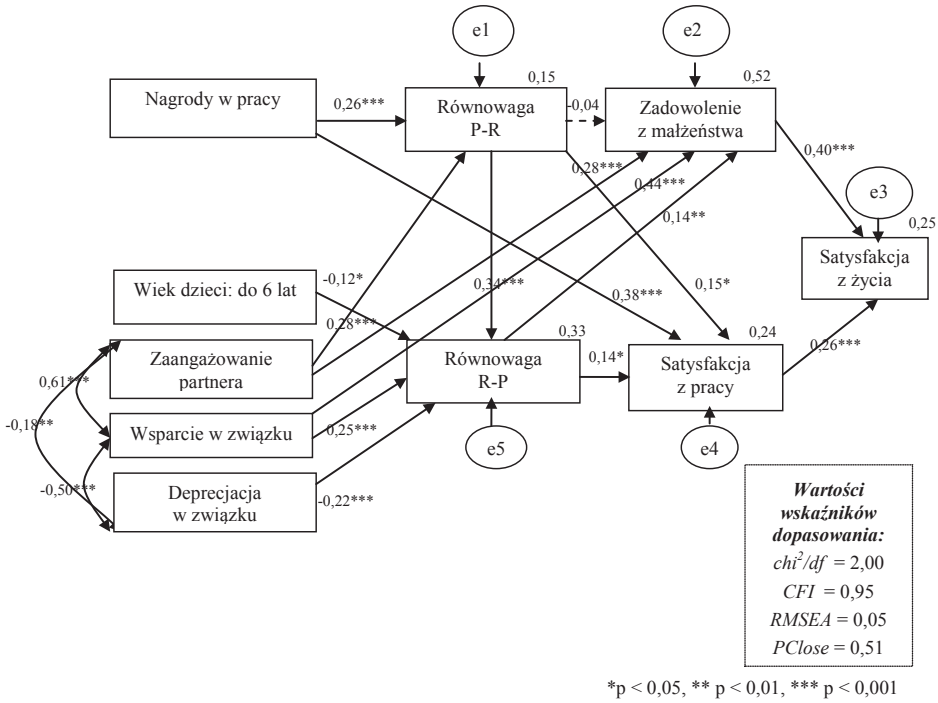
Ostatni problem badawczy odnosił się już do równowagi P-R i R-P, wymagań w pracy i w rodzinie, poziomu poznawczego zadowolenia z małżeństwa, z pracy oraz z życia (pytanie 9). Wzorem wcześniej prowadzonych analiz, testowane były modele oddzielnie w grupie *pracowników portfolio* i monopracowników, mające na celu wyjaśnienie zależności pomiędzy poszczególnymi czynnikami, które wskazywały na powiązania przyczynowe bądź ich brak (zob. rys. 22–23).



Rys. 22. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, równowagą P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród *pracowników portfolio* (współczynniki standaryzowane), (N = 218)

Zaczynając od *pracowników portfolio*, otrzymałam model z dziesięcioma zmiennymi egzogenicznymi i pięcioma endogenicznymi, dobrze dopasowany do danych (chi^2/df = 1,79, *RMSEA* = 0,04, *PClose* = 0,93, *CFI* = 0,95), (zob. rys. 22). Z modelu wynika, że satysfakcja z życia *pracowników portfolio* (33% zmienności) zależy bezpośrednio od satysfakcji z pracy (*beta* = 0,42) oraz zadowolenia z małżeństwa (*beta* = 0,37), natomiast pośrednio od wsparcia małżonka (*beta* = 0,20), oceny poziomu wymagań (*beta* = 0,13) oraz systemu nagród w miejscu pracy (*beta* = 0,11). Na równowagę P-R (21% zmienności) najsilniej oddziałują następujące wymagania w pracy – wsparcie w pracy (0,17) i kontrola czasu wolnego (0,11) oraz następujące wymagania w rodzinie – wsparcie w związku (0,21), zaangażowanie partnera (0,21), liczba dzieci do 6 lat (–0,13) i pracujący małżonek(-ka) (0,11). Z kolei na równowagę R-P (49% zmienności) bezpośredni wpływ posiada wsparcie w związku (0,34), liczba dzieci do 6 lat (–0,19) oraz w wieku 12–15 lat (–0,11), a także deprecjacja w związku (–0,15), czyli wyłącznie wymagania w rodzinie. Ponadto wymagania w pracy (0,25), nagrody w pracy (0,31) oraz równowa-

ga R-P (0,17) (relacja krzyżowa) pozwalają przewidywać satysfakcję z pracy *pracowników portfolio* (24% zmienności), a wsparcie w związku (0,45), zaangażowanie partnera (0,13) i liczba dzieci w wieku 12–15 lat (–0,11) umożliwiają predykcję poznawczego zadowolenia z małżeństwa na poziomie 48%.



Rys. 23. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, równowagą P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród monopracowników (współczynniki standaryzowane), (N = 218)

Biorąc pod uwagę wyniki analizy ścieżek pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy, otrzymałam z kolei model, który składał się z dziesięciu zmiennych (pięciu egzogenicznych i pięciu endogenicznych). Charakteryzował się on dość dobrymi wskaźnikami dopasowania (*chi²/df* = 2,0, *RMSEA* = 0,05, *PClose* = 0,51, *CFI* = 0,95), (zob. rys. 23) i wyjaśniał 15% wariancji równowagi P-R, 33% wariancji równowagi R-P, 52% wariancji zadowolenia z małżeństwa, 24% wariancji satysfakcji z pracy i 25% wariancji satysfakcji z życia. Na podstawie wartości współczynników standaryzowanych stwierdzam, że najważniejszą determinantą równowagi P-R u monopracowników jest zaangażowanie partnera (0,28) oraz ocena systemu nagród w pracy (0,26), z kolei determinantą równowagi R-P jest wsparcie (0,25) i deprecjacja w związku (–0,22) oraz liczba dzieci do 6 lat (–0,12). Nagrody (0,38) i równowaga P-R (0,15) oddziałują pozytywnie na poziom satysfakcji z pracy, natomiast wsparcie w związku (0,44) i zaangażowanie

partnera (0,28) wraz z równowagą R-P (0,14) wpływają na poziom poznawczego zadowolenia z małżeństwa (zależności nie-krzyżowe w obu przypadkach). Ponadto równowaga R-P zwiększa poziom satysfakcji z pracy o 0,14 odchylenia standardowego (zależność krzyżowa). Przy łącznym oddziaływaniu poszczególnych czynników na satysfakcję z życia, najważniejszymi jej wyznacznikami są zadowolenie ze związku (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,40), satysfakcja z pracy (wyłącznie wpływ bezpośredni, *beta* = 0,26), a także wsparcie w związku (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,20), zaangażowanie partnera (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,14) i ocena systemu motywacyjnego w miejscu pracy (wyłącznie efekt pośredni, *beta* = 0,12).

8.5. Wnioski

Mimo że podjęte badania miały charakter korelacyjny, hierarchiczna analiza ścieżek pozwala na testowanie hipotezy o zależnościach przyczynowo-skutkowych. Zachowując wymaganą przy tej procedurze ostrożność, można powiedzieć, że:

1. Otrzymane predyktory pozwalają dokładniej przewidzieć poziom konfliktu P-R wśród *pracowników portfolio* w porównaniu z monopracownikami. Wyższy poziom przewidywania w tej grupie dotyczy także poziomu satysfakcji z życia.

2. Wśród *pracowników portfolio* i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem wymagania w pracy nasilają konflikt P-R, zaś wymagania w rodzinie konflikt R-P, ale w grupie wielopracowników nie uzyskano potwierdzenia relacji krzyżowej konfliktu z zadowoleniem z pracy i z małżeństwa. Relację krzyżową (konflikt P-R i zadowolenie z małżeństwa) zaobserwowano wyłącznie wśród pracowników z pojedynczym zatrudnieniem.

3. Najważniejszymi predyktorami konfliktu P-R wśród *pracowników portfolio* i monopracowników są liczba godzin pracy, czas dojazdu (zależność wprost proporcjonalna) oraz system nagród (zależność odwrotnie proporcjonalna), zaś konfliktu R-P liczba dzieci do 6 lat i zaangażowanie partnera (*pracownicy portfolio*) oraz zaangażowanie i deprecjacja w związku (monopracownicy). Interesujący jest kierunek zależności w przypadku do zaangażowania partnera, ponieważ u *pracowników portfolio* powyższa zmienna obniża natężenie konfliktu R-P, z kolei u pracowników z pojedynczym zatrudnieniem zwiększa natężenie tego konfliktu oraz ciekawy jest wpływ wieku posiadanych dzieci – u *pracowników portfolio* konflikt P-R i R-P zależy wprost proporcjonalnie od wieku najmłodszego dziecka, a dokładniej od liczby dzieci w wieku do 6 lat.

4. Biorąc pod uwagę negatywne promieniowanie P-R i R-P, predykcja tych dwóch zmiennych jest porównywalna w grupie *pracowników portfolio* i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem (wyższa dla negatywnego promieniowania P-R aniżeli negatywnego promieniowania R-P w obu grupach). Testowane mode-

le, w których wymagania w pracy i wymagania w rodzinie są powiązane z negatywnym promieniowaniem P-R i R-P oraz poznawczym zadowoleniem z pracy i z małżeństwa, pozwalają na wyższą predykcję satysfakcji z życia *pracowników portfolio* (33%) w zestawieniu z osobami z pojedynczym zatrudnieniem (23%).

5. Wymagania w pracy (niska ocena nagród i wysoka ocena wymagań w pracy) nasilają negatywne promieniowanie P-R wśród *pracowników portfolio* i wpływają na poznawcze zadowolenie z małżeństwa i życia (potwierdzona zależność krzyżowa, a tym samym cała hipoteza 13). Z kolei wymagania w pracy (duża liczba godzin pracy oraz niski poziom kontroli czasu wolnego) i wymagania w rodzinie (wysoki poziom deprecjacji w związku oraz małżeństwo dwóch karier) zwiększają natężenie negatywnego promieniowania R-P *pracowników portfolio*, które pozostaje w nieistotnej relacji z satysfakcją z pracy (ostatecznie odrzucona cała hipoteza 14).

6. W przypadku monopracowników, predyktorem negatywnego promieniowania P-R jest liczba godzin pracy, natomiast negatywnego promieniowania R-P deprecjacja w związku. Negatywne promieniowanie P-R nie wpływa bezpośrednio na zadowolenie z małżeństwa, tak jak negatywne promieniowanie R-P na satysfakcję z pracy, na którą oddziałuje wprost negatywne promieniowanie P-R i pośrednio negatywne promieniowanie R-P. Z otrzymanych danych wynika, że zarówno konflikt R-P, jak i negatywne promieniowanie R-P nie pozwalają wprost przewidywać satysfakcji z pracy *pracowników portfolio* oraz pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy.

7. Na pozytywne promieniowanie P-R *pracowników portfolio* wpływ mają zarówno wymagania w pracy (ogólna ocena klimatu organizacyjnego oraz *leave control*), jak i wymagania w rodzinie (liczba dzieci w wieku 7–11 lat oraz wsparcie w związku). Na pozytywne promieniowanie R-P *pracowników portfolio* oddziałują z kolei wyłącznie wymagania w rodzinie, czyli wsparcie w związku oraz liczba dzieci do 6 lat. Ponadto pozytywne promieniowanie P-R bezpośrednio kształtuje poziom zadowolenia z małżeństwa (zależność krzyżowa) oraz poziom satysfakcji z pracy (zależność nie-krzyżowa). Pozytywne promieniowanie R-P wpływa natomiast bezpośrednio tylko na pozytywne promieniowanie P-R. Otrzymany model pozwala w największym stopniu przewidywać zmienność zadowolenia z małżeństwa, satysfakcję z życia oraz pozytywne promieniowanie R-P.

8. Uwzględniając wyniki pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, chciałabym zauważyć, że na pozytywne promieniowanie P-R bezpośrednio oddziałują zarówno wymagania w pracy, czyli ogólna ocena klimatu organizacyjnego, oraz posiadanie kontroli godzin pracy, jak i wymagania w rodzinie, czyli wsparcie w związku. Te dwie wymienione kategorie zmiennych działają także na pozytywne promieniowanie R-P. Chodzi mianowicie o wsparcie w związku, liczbę dzieci w wieku 19 lat i więcej, pracującego małżonka(-kę) (wymagania w rodzinie) oraz czasu dojazdu (wymagania w pracy). **Jest to pierwszy model, który w całości potwierdził krzyżową relację pomiędzy analizowanymi zmiennymi z modelu zintegrowanego A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin.**

9. Pozostała do omówienia równowaga P-R i R-P wraz z zaobserwowanymi zależnościami przyczynowo-skutkowymi. Predyktorami równowagi P-R *pracowników portfolio* są: wsparcie w pracy, kontrola czasu wolnego, wsparcie w związku, zaangażowanie partnera, liczba dzieci do 6 lat i pracujący małżonek(-ka). Z kolei predyktorami równowagi R-P *pracowników portfolio* są: wsparcie w związku, liczba dzieci do 6 lat oraz w wieku 12–15 lat, a także deprecjacja w związku. Jeżeli chodzi o monopracowników, to najważniejszą determinantą równowagi P-R jest zaangażowanie partnera oraz ocena systemu nagród w pracy, z kolei wyznacznikiem równowagi R-P jest wsparcie i deprecjacja w związku oraz liczba dzieci do 6 lat. Podsumowując, na równowagę P-R w obu grupach wpływają wymagania w pracy i w rodzinie, a na równowagę R-P wpływają tylko wymagania w rodzinie.

10. W porównaniu z pozostałymi modelami, z wyjątkiem pozytywnego promieniowania R-P pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, potwierdzona została zależność krzyżowa pomiędzy równowagą R-P a satysfakcją z pracy, tak dla *pracowników portfolio*, jak i monopracowników. Konflikt P-R u monopracowników, negatywne promieniowanie P-R u *pracowników portfolio*, pozytywne promieniowanie P-R u *pracowników portfolio* i monopracowników wprost przewidują zadowolenie z małżeństwa. Natomiast pozytywne promieniowanie R-P u monopracowników i równowaga R-P u *portfolio* i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem wprost przewidują satysfakcję z pracy.

11. O ile natężenie konfliktu P-R i R-P *pracowników portfolio* zależy od wieku najmłodszego dziecka (zależność wprost proporcjonalna), konfliktu R-P od wieku 12–15 lat (zależność wprost proporcjonalna), o tyle pozytywne promieniowanie P-R *pracowników portfolio* jest kształtowane przez wiek 7–11 lat (zależność wprost proporcjonalna), a pozytywne promieniowanie R-P przez wiek najmłodszego dziecka (zależność odwrotnie proporcjonalna). Z kolei pozytywne promieniowanie R-P u monopracowników zależy od wieku najstarszego dziecka (zależność odwrotnie proporcjonalna). Wśród *pracowników portfolio* liczba dzieci najmłodszych obniża równowagę P-R i R-P, która jeszcze podlega działaniu liczby dzieci w wieku 12–15 lat. Z kolei u pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy wiek najmłodszego dziecka negatywnie wpływa na równowagę R-P.

12. Uogólniając, przeprowadzone modelowanie równań strukturalnych pozwala na wyższą predykcję:

a. konfliktu P-R *pracowników portfolio* w porównaniu z monopracownikami,

b. negatywnego promieniowania P-R u *portfolio* i monopracowników w zestawieniu z negatywnym promieniowaniem R-P w obu grupach,

c. pozytywnego promieniowania R-P u *portfolio* i monopracowników w zestawieniu z pozytywnym promieniowaniem P-R w obu grupach,

d. równowagi R-P u *portfolio* i monopracowników w zestawieniu z równowagą P-R w obu grupach,

e. satysfakcji z życia *pracowników portfolio* w porównaniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem zarówno dla konfliktu, negatywnego promieniowania, jak i pozytywnego promieniowania oraz równowagi między życiem osobistym i zawodowym.

13. Analiza ośmiu modeli zależności pozwala zauważyć, że:

a. w modelu z konfliktem P-R i R-P satysfakcja z życia *pracowników portfolio* zależy bezpośrednio tak od satysfakcji z pracy, jak i zadowolenia z małżeństwa, z kolei satysfakcja z życia monopracowników zależy bezpośrednio przede wszystkim od zadowolenia z małżeństwa,

b. w modelu z negatywnym promieniowaniem P-R i R-P satysfakcja z życia *pracowników portfolio* pozostaje pod bezpośrednim wpływem satysfakcji z pracy i zadowolenia z małżeństwa w przeciwieństwie do monopracowników, u których zaznacza się dominacja zadowolenia z małżeństwa,

c. w modelu z pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P predyktorami satysfakcji z życia *pracowników portfolio* jest satysfakcja z pracy oraz zadowolenie z małżeństwa. Satysfakcja z życia monopracowników zależy bezpośrednio przede wszystkim od zadowolenia z małżeństwa,

d. w modelu z równowagą P-R i R-P na satysfakcję z życia *pracowników portfolio* wpływa bezpośrednio satysfakcja z pracy oraz zadowolenie z małżeństwa, zaś na satysfakcję z życia monopracowników – zadowolenie z małżeństwa.

Rozdział 9

Dyskusja wyników badań i wnioski praktyczne

Celem niniejszej monografii była prezentacja i weryfikacja koncepcji *pracownika portfolio*. Zainteresowanie powyższą problematyką wiąże się z szeregiem przyczyn. W Polsce wiele osób pracuje dodatkowo, a wciąż brakuje badań, które poddałyby analizie psychologiczne uwarunkowania i konsekwencje wielopracy. Jeżeli bowiem świadczenie pracy dla więcej niż jednego pracodawcy stanowi nieuchronną konsekwencję zmian, jakie zachodzą na rynku pracy, to jedynym sposobem jest poznanie tego zjawiska, tak aby kontrolując przyczyny, zmniejszać jego negatywne następstwa.

Podstawę teoretyczną badań stanowił zmodyfikowany dla potrzeb tego opracowania model M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006), w którym wielopraca wpływa na poziom konfliktu, promieniowania, równowagi między życiem osobistym i zawodowym, a także na poznawcze zadowolenie z pracy, z małżeństwa oraz z życia. Zmienne podmiotowe i sytuacyjne wraz z wyszczególnioną autonomią, kontrolą i wsparciem w pracy i w domu warunkują działanie wielopracy. Wymienione konsekwencje rozpatrywałam za A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005) oraz A. Zalewską (2003) w określonym związku przyczynowo-skutkowym, to znaczy na zadowolenie z życia składa się zadowolenie z pracy i z małżeństwa, które występują w krzyżowej relacji z konfliktem P-R i R-P.

Przedmiotem analizy były następujące aspekty z koncepcji *pracownika portfolio*, porównywanego z pracownikiem z pojedynczym zatrudnieniem: 1) charakterystyka *pracownika portfolio* pod kątem systemu wartości, sfer motywacji, cech i struktury temperamentu, poziomu męskości i kobiecości oraz typów płci psychologicznej, wieku, poziomu wykształcenia, doświadczanej autonomii, kontroli i wsparcia; 2) wskazanie na psychologiczne uwarunkowania wielopracy; 3) określenie, w jaki sposób poszczególne zmienne podmiotowe i sytuacyjne wpływają na konflikt, promieniowanie, równowagę między życiem osobistym i zawodowym, zadowolenie z pracy, zadowolenie z małżeństwa i zadowolenie z życia, 4) zweryfikowanie, czy poszczególne skutki wielopracy, tj. konflikt, pro-

mieniowanie i równowaga P-R i R-P występują w relacji krzyżowej z poznawczym zadowoleniem z pracy i z małżeństwa. Porównanie dwóch grup wymagało podobieństwa warunków i wybranych zmiennych demograficznych (kanon jedynej różnicy). Wszystkie osoby badane nie różniły się wiekiem, ogólnym stażem pracy i stażem na stanowisku, liczbą posiadanych dzieci, motywami podejmowania pracy, kontrolą czasu wolnego i czasu pracy oraz czasem przeznaczanym na dojazdy. Zmienną, która dywersyfikowała grupy, była wielopraca, czyli wykonywanie pracy dla więcej niż jednego pracodawcy w oparciu przede wszystkim o umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną.

9.1. Portret współczesnego *pracownika portfolio*

W czterech podrozdziałach zamieszczonych poniżej dokonam podsumowania wszystkich wyników prezentowanych w części empirycznej. Rozpocznę od rezultatów opisujących *pracownika portfolio*. W tym przypadku sformułowałam dziesięć hipotez badawczych. Pierwsza hipoteza, która brzmiała, że wśród *pracowników portfolio* sfera „bezpieczeństwa" i „przyjemności" […] będzie dominowała nad sferą „osiągnięć" i „kierowania sobą", została potwierdzona. Najważniejszymi źródłami motywacji *pracownika portfolio* są: 1) sfera „bezpieczeństwa", 2) „przyjemności" i „dojrzałości", 3) „kierowania sobą" i „prospołeczności", 4) „osiągnięć" i „ograniczania siebie wraz z konformizmem". Podobny rozkład wyników występuje wśród pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy. Natomiast źródłem motywacji różnicującym porównywane grupy jest „prospołeczność" m.in. zasilana przez takie wartości, jak: „pomocny", „uczciwy", ceniący „równość", „prawdziwą przyjaźń" i „pokój na świecie", posiadająca większe znaczenie dla *pracowników portfolio*. Ponadto wielopracownicy przywiązują większą wagę do następujących wartości ostatecznych: „wolności", „dojrzałej miłości" oraz „szczęścia" (obie wartości są wyżej cenione w grupie *portfolio* z obciążeniem pracą 48 godz. i więcej). Cenionymi wartościami instrumentalnymi są z kolei: „odpowiedzialny", „ambitny", „uprzejmy" i „niezależny" (te dwie ostatnie wartości są ważne dla *pracowników portfolio* z obciążeniem 48 godz. i więcej), zaś kluczową sferą motywacji – „prospołeczność". W przypadku pracowników z pojedynczym zatrudnieniem cenionymi wartościami ostatecznymi są: „uznanie społeczne", „poczucie dokonania" w grupie pracującej 48 godz. i więcej, „bezpieczeństwo rodziny", „dojrzała miłość" w grupie pracującej do 47 godz. Poza tym monopracownicy przypisują istotnie większe znacznie takim wartościom instrumentalnym, jak: „czysty", „uprzejmy" i „posłuszny" oraz sferze „ograniczania siebie i konformizmu" (obie wartości i sfera motywacji są relewantne w grupie monopracowników z mniejszym obciążeniem pracą do 47 godz.).

Wynika z tego, że motywacja *pracowników portfolio* jest wieloaspektowa, co koresponduje ze wskazanymi przez osoby badane motywami podejmowania

dodatkowego zatrudnienia. 89% pracowników, świadczących pracę dla więcej niż jednego pracodawcy, zaznaczyło, że poszukiwanie i wykonywanie dodatkowej pracy ma związek z motywami materialnymi i niematerialnymi, czyli deklarowało, że ich wielopraca jest z wyboru (rozróżnienie wprowadzone przez G. Heinecka, 2003). Z uwagi na brak innych analiz nad systemem wartości *pracowników portfolio*, otrzymane rezultaty porównam z badaniami nad systemem wartości przedsiębiorców i menedżerów (Fagenson, 1993). Okazuje się, że najbardziej cenionymi przez przedsiębiorców wartościami ostatecznymi jest „poczucie własnej godności", „wolność", „poczucie dokonania" i „życie pełne wrażeń", zaś najbardziej cenionymi wartościami instrumentalnymi jest bycie „uczciwym", „ambitnym", „uzdolnionym", „niezależnym", „odważnym", „logicznym" i „obdarzonym wyobraźnią". Z kolei menedżerowie – zdaniem E.A. Fagenson – najwyżej cenią „prawdziwą przyjaźń", „mądrość", „zbawienie" oraz „przyjemność", a także następujące wartości instrumentalne, jak „kochający", „wybaczający", „pomocny" i „opanowany". Ta charakterystyka potwierdza, że system wartości *pracowników portfolio* jest bardziej podobny do systemu wartości przedsiębiorców aniżeli osób na stanowiskach kierowniczych, czyli można przypuszczać, że realizowany przez nich model pracy jest osobistym wyborem jednostki, która szuka w ten sposób drogi do zawodowego spełnienia i tym samym nawiązuje do kluczowych wartości kariery proteuszowej (Hall, 1976).

Kolejne trzy hipotezy badawcze odnosiły się do cech i struktury temperamentu *pracowników portfolio*. Ponieważ wielopraca najczęściej wiąże się z dużym obciążeniem godzinowym, które było istotnie wyższe wśród *pracowników portfolio*, sformułowana druga hipoteza badawcza zakładała, że: pracownicy pracujący 48 godzin i więcej w porównaniu z pracownikami realizującymi pracę do 47 godzin cechują się niższą reaktywnością emocjonalną (H2a), idącą w parze z wyższym poziomem aktywności (H2b), z wyższym poziomem wytrzymałości (H2c), z wyższym poziomem żwawości (H2d), z wyższym poziomem wrażliwości sensorycznej (H2e) oraz z niższym poziomem perseweratywności (H2f). Otrzymane w tym opracowaniu wyniki stanowią podstawę do przyjęcia trzech cząstkowych hipotez badawczych. Mianowicie, osoby pracujące 48 godz. i więcej cechują się większą wytrzymałością (potwierdzona hipoteza H2c), niższą reaktywnością (potwierdzona hipoteza H2a) oraz większą żwawością (potwierdzona hipoteza H2d). Jeżeli chodzi o grupę docelową, czyli *pracowników portfolio*, to uzyskałam dwa rezultaty statystycznie istotne. *Pracownicy portfolio* charakteryzują się większą wrażliwością sensoryczną oraz wyższym poziomem aktywności (grupa pracująca 48 godz. i więcej) w zestawieniu z grupą monopracowników. Wyższy poziom aktywności u *pracowników portfolio*, któremu towarzyszy wyższy poziom wrażliwości sensorycznej, może wywoływać „głód stymulacji" i ukierunkowanie na poszukiwanie doznań oraz otwartość na nowe doświadczenia (Eliasz, 1981), w tym przypadku może przejawiać się aktywnością w poszukiwaniu i świadczeniu dodatkowej pracy płatnej. Wprawdzie pozostałe zmienne: reaktywność emocjonalna,

wytrzymałość, żwawość i perseweratywność nie różnicują porównywanych grup, ale na poziomie struktury temperamentu, która dotyczy układu określonych cech, pozostających ze sobą w stałych relacjach i współdziałających w procesie efektywnej regulacji stymulacji, stwierdzono występowanie związku statystycznie istotnego z obciążeniem godzinowym. *Pracownicy portfolio* najczęściej posiadają zharmonizowaną strukturę temperamentu opisywaną przez niską reaktywność emocjonalną, wysoką aktywność, wytrzymałość i wrażliwość sensoryczną, dużą żwawość i małą perseweratywność oraz strukturę inną niż pozostałe (częściowo potwierdzona hipoteza trzecia). Wynikające z przedstawionej struktury, duże możliwości przetwarzania stymulacji przekładają się na motywy materialne i niematerialne obecne przy podejmowaniu decyzji o wielopracy. Podobny rozkład wyników występuje w odniesieniu do struktury inna niż pozostałe oraz pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, dlatego przyjęłam ostatecznie, że hipoteza czwarta jest częściowo potwierdzona. Oznacza to, że z pewną ostrożnością można sformułować wniosek, iż *pracownicy portfolio* posiadają pewne uwarunkowania temperamentalne (aktywność towarzysząca wrażliwości sensorycznej oraz częstsze występowanie zharmonizowanej struktury temperamentu z dużymi możliwościami przetwarzania stymulacji), które sprzyjają wykonywaniu pracy dla więcej niż jednego pracodawcy.

Wśród zmiennych podmiotowych ważne miejsce zajmuje także płeć psychologiczna oraz poziom męskości i kobiecości badanych osób. Z prowadzonych przeze mnie analiz wynika, że *pracownicy portfolio* i monopracownicy z obciążeniem godzinowym 48 godz. i więcej oraz *portfolio* z różnym obciążeniem pracą charakteryzują się podobnym poziomem męskości. Najwyższy poziom męskości występuje w grupie monopracowników pracujących do 47 godz. w porównaniu z *pracownikami portfolio* z tym samym obciążeniem godzinowym oraz monopracownikami z obciążeniem 48 godz. i więcej. Uzyskany wynik może w pewnym stopniu zaskakiwać. Istnieją bowiem przesłanki naukowe do utożsamiania męskości m.in. z aktywnością, sukcesem i wytrwałością (Williams i Best, 1990), i w związku z tym pojawiają się oczekiwania, że męskość będzie pozostawała w pozytywnym związku z obciążeniem pracą. Tymczasem uzyskano wynik ujemny, obecny tylko w grupie monopracowników. Podejmując próby jego interpretacji, chciałabym nawiązać do treści stereotypu męskości, który, podobnie jak stereotyp kobiecości, zawiera aspekty pozytywne i negatywne. Wśród negatywnych cech męskości wymienia się m.in. agresywność, despotyczność, gwałtowność, bałaganiarstwo, lenistwo czy poszukiwanie przyjemności (Wojciszke, 2006), które mogą pozostawać w negatywnej relacji z dużym obciążeniem pracą. Chociaż nie można wykluczyć, że dla męskości większe znaczenie posiada sam fakt wykonywania pracy, a nie jej ilość, tym bardziej, że wielu mężczyzn pragnie aktywnie uczestniczyć w życiu swoich dzieci i dlatego rola aktywnego ojca może być sprzeczna z rolą skutecznego żywiciela rodziny (Adler, 1996). Kolejny wynik nawiązuje już do typów płci psychologicznej. Okazuje się, że dominującą kategorią w całej badanej grupie oraz wśród

osób pracujących 48 godz. i więcej jest typ określony seksualnie oraz nieokreślony seksualnie (potwierdzona hipoteza szósta). Typem płci różnicującym *pracowników portfolio* i monopracowników jest typ krzyżowo określony seksualnie (dominujący w pierwszej grupie) oraz typ krzyżowy i androgyniczny w przypadku osób z dużym obciążeniem pracą, również częściej występujący u *pracowników portfolio* (potwierdzona hipoteza piąta). B. Wojciszke (2010) pisze, że czasami we współczesnym świecie, z racji podejmowania wielu ról społecznych, ludzie przestają myśleć o sobie w kategoriach płci, dochodzi do tzw. „blednięcia" stereotypów płci. Specyfika otrzymanych wyników wskazuje jednak, że sfera zawodowa wciąż jest silnie obciążona stereotypizowaniem ludzi według płci i prawdopodobnie dlatego wśród *pracowników portfolio* przeważają po pierwsze, kobiece kobiety i męscy mężczyźni, ponieważ te osoby silnie podlegają wpływom stereotypów rodzaju, oraz po drugie, osoby nieokreślone seksualnie z niewielkim natężeniem męskości i kobiecości, dla których autokategoryzacja według płci ma znaczenie drugorzędne. Typem, który dochodzi do głosu jest typ odwrócony seksualnie i androgyniczny, występujący przede wszystkim u *pracowników portfolio.* Różne dane sugerują, że o ile dołączenie cech męskich do kobiecych charakterystyk w męskim świecie pracy (Kosakowska, 2004) może się okazać wysoce przystosowawcze również dla *pracowników portfolio*, o tyle poszerzenie cech męskich o ekspresyjne cechy kobiece wydaje się już mniej oczywiste (Mandal, 2000). Niemniej w innych badaniach z udziałem 308 osób (123 kobiet i 185 mężczyzn) uzyskałam, że osoby androgyniczne cechują się wysokim poziomem satysfakcji z życia, dyspozycyjnego optymizmu, poczucia własnej skuteczności i kompetencji osobistych (Lipińska-Grobelny, 2011), a także dużą odpornością na stres, asertywnością, ekstrawersją i otwartością na doświadczenia (Lipińska-Grobelny, 2007a), co może pozytywnie oddziaływać na funkcjonowanie tych jednostek na rynku pracy, również w kontekście realizowania wielopracy.

Drugą grupę zmiennych, które zostały ujęte w modelu wielopracy (zob. rys. 3), stanowią czynniki sytuacyjne reprezentowane m.in. przez autonomię, kontrolę, wsparcie obecne zarówno w pracy, jak i w domu. Okazuje się, że *pracownicy portfolio* i pracownicy zatrudnieni w jednym miejscu pracy w podobny sposób odbierają poziom autonomii w pracy (odrzucona hipoteza H10a) oraz wsparcia w związku (częściowo odrzucona hipoteza H10b). Różnice owszem zostały odnotowane, ale tylko w przypadku obciążenia pracą (pracownicy bardziej obciążeni pracą wyżej oceniają autonomię i wsparcie ze strony partnera). Prawdopodobnie dlatego, że tylko przy wysokim poziomie autonomii i wsparcia w rodzinie jest możliwe realizowanie wielu godzin pracy. W tym miejscu pojawia się jeszcze jeden wniosek – to nie liczba pracodawców, ale obciążenie godzinowe różnicuje poziom doświadczanej autonomii i wsparcia w związku. Uwzględniając kolejny aspekt sytuacyjny, czyli wsparcie w pracy, wyniki istotne statystycznie uzyskano dla efektu interakcyjnego wielopracy i obciążenia godzinowego. Najwyżej wsparcie w pracy oceniają *pracownicy portfolio*, zwłaszcza osoby z dużym obciążeniem godzinowym (potwierdzona druga część

hipotezy H10b), najniżej pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem, ale równie silnie obciążeni pracą. Do omówienia pozostał jeszcze poziom kontroli, szacowany jako kontrola czasu wolnego (*leave control*), kontrola godzin pracy (*flextime control*) oraz zadowolenie z podziału czasu pracy. Badani pracownicy obu grup (*portfolio* i monopracownicy oraz pracujący 48 godz. i więcej oraz do 47 godz.) posiadają podobny poziom kontroli czasu pracy, czyli wpływu na godziny rozpoczynania i zakończenia pracy, a to dlatego, że pojęcie doby pracowniczej, przyjęte w polskim ustawodawstwie, najczęściej pozbawia pracowników możliwości swobodnego wyboru dogodnego dla siebie rozkładu czasu pracy. Związek istotny statystycznie wystąpił natomiast w przypadku kontroli czasu wolnego oraz wielopracy w grupie z obciążeniem do 47 godz. (częściowo przyjęta hipoteza H10c) oraz zadowolenia z podziału czasu pracy w grupie z obciążeniem powyżej 48 godz. (częściowo przyjęta hipoteza H10d). Wśród pracowników mniej obciążonych pracą wyższy poziom *leave control* wystąpił u pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, ale za to wyższy poziom zadowolenia z podziału czasu pracy charakteryzował *pracowników portfolio* z dużym obciążeniem godzinowym. Ten ostatni wynik nawiązuje do modelu wymagań-kontroli R. Karaska (1979), ponieważ wielopracę oraz obciążenie 48 godz. i więcej z pewnością można utożsamiać z wysokimi wymaganiami, zaś zadowolenie z podziału czasu pracy sugeruje posiadanie nad nim kontroli, czyli wskazuje na sytuację aktywnej pracy, która sprzyja ukierunkowaniu na cel i zachowaniu równowagi między życiem osobistym i zawodowym.

Portret *pracownika portfolio* dopełnia jego wiek i poziom wykształcenia. Zakładałam, że *pracownicy portfolio* będą posiadać wyższe kwalifikacje zawodowe […] w zestawieniu z pracownikami z pojedynczym zatrudnieniem (hipoteza siódma), i faktycznie zostało to potwierdzone. Ponadto w badanej grupie jest więcej osób wykonujących zawód lekarza, nauczyciela, prawnika, dziennikarza, nauczyciela akademickiego, co dowodzi, że współczesna wielopraca zmienia swój wizerunek. *Pracownik portfolio* posiada wysokie kwalifikacje zawodowe i dobre przygotowanie teoretyczne. Bez przeszkód potrafi znaleźć dodatkową pracę, nawet w dobie kryzysu. Jeżeli chodzi o wiek, to wielopraca nie wiąże się z kategoriami wiekowymi wyróżnionymi przez D. Levinsona. Wśród mężczyzn *pracowników portfolio* dominują osoby w okresie przełomu połowy życia (35–45 lat) oraz w wieku średnim (40–65 lat), a wśród kobiet – osoby w okresie przełomu połowy życia (35–45 lat), ale podobny rozkład wyników wystąpił u monopracowników. Z uwagi na brak rezultatów istotnych statystycznie hipoteza ósma i dziewiąta nie zostały ostatecznie potwierdzone. Pozostałe zmienne sytuacyjne, opisujące klimat organizacyjny miejsca pracy, takie jak poziom wymagań, system nagród, zorganizowania i kierowania nie różnicują porównywanych grup, ale wielopraca współwystępuje z obciążeniem pracą. Zdecydowana większość *pracowników portfolio* pracuje ponad 48 godz., natomiast wśród pracowników z pojedynczym zatrudnieniem przeważają osoby z obciążeniem do 47 godz.

9.2. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy

Przedstawioną powyżej charakterystykę *pracownika portfolio* podsumuję, dokonując omówienia psychologicznych uwarunkowań wielopracy (drugi problem badawczy). Współczynniki korelacji kanonicznej wskazują, że udało się znaleźć funkcje dyskryminacyjne, które są dobrze powiązane z wielopracą zarówno w całej badanej grupie, jak również w podgrupach wyróżnionych z tytułu obciążenia pracą. Przeprowadzone analizy dyskryminacyjne pozwalają, bazując na znajomości stopnia nasilenia wyróżnionych czynników, w najbardziej trafny sposób przewidzieć przynależność badanych do grupy *portfolio* w przypadku obciążenia pracą 48 godz. i więcej, następnie w odniesieniu do mniejszego obciążenia do 47 godz., a na zakończenie dla całej badanej grupy. Pracownicy z obciążeniem 48 godz. i więcej, którzy charakteryzują się wysoką wrażliwością sensoryczną, wysoką oceną wsparcia w pracy, przedkładaniem „niezależności" i „dojrzałej miłości" nad „poczucie dokonania" i „uznanie społeczne", zostają zaklasyfikowani do grupy *portfolio* (85% poprawnych klasyfikacji). Z kolei niska wrażliwość sensoryczna, niska ocena wsparcia w pracy, „uznanie społeczne" i „poczucie dokonania" dominujące nad „niezależnością" i „dojrzałą miłością" są predyktorami w grupie monopracowników (83% poprawnej klasyfikacji). Niższe natężenie męskości, mniejsze znaczenie przypisywane sferze „ograniczania siebie wraz z konformizmem" oraz wartościom: „bezpieczeństwo rodziny", „czysty", „posłuszny", „pokój na świecie", „uznanie społeczne", niższa ocena kierowania w miejscu pracy oraz priorytetowe znaczenie „odpowiedzialności" i kobiecości pozwalają prawie w 79% w trafny sposób przewidzieć przynależność badanych do grupy *portfolio* z obciążeniem do 47 godz. Odwrotna konfiguracja predyktorów umożliwia prawie w 78% rozpoznanie przedstawiciela grupy pracowników z pojedynczym zatrudnieniem i z mniejszym obciążeniem pracą. W odniesieniu do całej badanej grupy, analiza dyskryminacyjna wskazała na jedenaście zmiennych (osiem z nich było predyktorami wielopracy przy obciążeniu do 47 godz.). Wielopracy towarzyszy duże obciążenie godzinowe, niższy poziom męskości, wyższy poziom kobiecości, wartość „wolność" i „odpowiedzialny", a w mniejszym stopniu takie wartości, jak: „czysty", „uznanie społeczne", „bezpieczeństwo narodowe" i „bezpieczeństwo rodziny", „pokój na świecie" oraz sfera „ograniczania siebie i konformizmu". Te ostatnie wartości wraz z męskością, mniejszym obciążeniem pracą i mniejszym natężeniem kobiecości opisują pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy.

Ponieważ niektóre wyniki zostały poddane interpretacji podczas prezentacji charakterystyki *pracownika portfolio*, w tym miejscu skoncentruję się na zmiennych, które nie pojawiły się w omówieniu. *Pracownicy portfolio* pracujący powyżej 48 godz. w tygodniu potrzebują wsparcia w pracy, które obniża psychologiczne koszty wynikające z dużego obciążenia godzinowego. A.H. de Lange, T.W. Taris,

M.A.J. Kompier, I.L.D. Houtman i P.M. Bongers (2003) uzyskali potwierdzenie modelu wymagań-kontroli (Karaska, 1979) i wsparcia (Johnson i Hall, 1988) w 8 na 19 analizowanych badań. Wysokie wymagania i niski poziom kontroli oraz małe wsparcie społeczne prowadzą do silnego stresu i odwrotnie – wsparcie w miejscu pracy wchodzi w interakcję ze swobodą podejmowania decyzji, obniżając negatywny wpływ wymagań pracy, w tym przypadku dla więcej niż jednego pracodawcy z obciążeniem 48 godz. i więcej. Z drugiej strony w odniesieniu do *pracowników portfolio* z obciążeniem do 47 godz., z czynników sytuacyjnych istotną zmienną dyskryminującą okazała się ocena stylu kierowania. Oznacza to, że taki stresor, jakim jest niedopasowanie stylu kierowania do stopnia oczekiwań podwładnego, prowokuje do poszukiwań dodatkowej pracy, niekoniecznie bardzo obciążającej czasowo. Innym ciekawym wynikiem jest wyższy poziom kobiecości, który pojawia się jako predyktor wielopracy w całej badanej grupie oraz w podgrupie praca do 47 godz. To nie „uznanie społeczne", ale troska o innych i chęć pomagania towarzysząca „prospołeczności" i kobiecości prowadzą do wielopracy, najczęściej z wyboru. Kobiecość, wyjaśniająca różnice między *pracownikami portfolio* a monopracownikami, będzie dawać najkorzystniejsze efekty dla adaptacji i samorealizacji tej pierwszej grupy tylko w odpowiednim kontekście, czyli tylko w kulturze kobiecej (Miluska i Boski, 1999), a taką, zdaniem P. Boskiego (1999) i E. Mandal (2000), jest kultura polska. W związku z tym kobiecość *pracowników portfolio* może być nie tylko wskaźnikiem tej cechy w naszych realiach kulturowych, ale również generować coraz bardziej pozytywne skojarzenia w aspekcie zawodowym.

Otrzymane rezultaty potwierdzają trafność zastosowanego modelu uwarunkowań podmiotowo-sytuacyjnych wielopracy, aczkolwiek nad uwarunkowaniami sytuacyjnymi dominują czynniki podmiotowe. W rozdziale czwartym zastanawiałam się także, czy wśród tych zmiennych jest kategoria o szczególnym znaczeniu dla wielopracy, czy są to cechy temperamentu, a może system wartości i sfery motywacji, czy raczej natężenie męskości i kobiecości. Z tabeli 25, 29 i 33 wynika, że na psychologiczne uwarunkowania świadczenia pracy dla więcej niż jednego pracodawcy składają się wszystkie wymienione kategorie zmiennych podmiotowych, ale szczególną rolę odgrywają wartości reprezentowane przez *pracowników portfolio.*

9.3. Konsekwencje wielopracy

Trzecim celem badawczym było sprawdzenie, w jaki sposób poszczególne zmienne podmiotowe i sytuacyjne oddziałują na konflikt, promieniowanie, równowagę między życiem osobistym i zawodowym, poznawcze zadowolenie z pracy, zadowolenie z małżeństwa i zadowolenie z życia, czyli jakie są skutki wielopracy (szóste i siódme pytanie badawcze). W związku z tym wykonałam szereg

hierarchicznych analiz regresji ze składnikiem interakcyjnym w postaci wielopracy, zakładając, że będzie wpływała na kierunek i/lub siłę zależności między jej poszczególnymi przyczynami i konsekwencjami. Na wstępie zamierzałam jeszcze zweryfikować, jakiego poziomu konfliktu P-R i R-P, negatywnego i pozytywnego promieniowania P-R i R-P, równowagi P-R i R-P będą doświadczać pracownicy z posiadaną kontrolą czasu wolnego i godzin pracy, czyli z tzw. elastycznością pozytywną (pytania od drugiego do piątego). W przebadanej grupie kontrolę czasu wolnego (*leave control*) posiadało 79% *pracowników portfolio* oraz 84% monopracowników. Kontrola godzin pracy (*flextime control*) charakteryzowała z kolei 47% *pracowników portfolio* i 41% pracowników z pojedynczym zatrudnieniem. Na tej podstawie elastyczność pozytywna odnosiła się do 42% *pracowników portfolio* i 38% monopracowników. W badaniach S. Geurts, D. Beckers, T. Tarisa, M. Kompiera i P. Smuldersa (2009) uzyskano stosunkowo podobne wyniki, 66% respondentów deklarowało posiadanie kontroli czasu wolnego, a 33% kontrolę czasu pracy.

W prowadzonych przeze mnie analizach okazało się, że bez względu na rodzaj posiadanej elastyczności, *pracownicy portfolio* i monopracownicy reprezentują zbliżony poziom pozytywnego i negatywnego promieniowania P-R i R-P oraz równowagi P-R i R-P będącej wypadkową promieniowania. Możliwe, że kluczową rolę odgrywa sposób operacjonalizacji tych zmiennych, dla których wielopraca, elastyczność oraz interakcja tych dwóch czynników nie dała istotnych różnic. Okazuje się, że promieniowanie (pozytywne lub negatywne) rozumiane jako transfer nastroju, wartości, zachowań i umiejętności między pracą i rodziną lub rodziną i pracą nie podlega wpływom kontroli czasu wolnego i/lub kontroli czasu pracy. Dopiero w konflikcie, w którym J.H. Greenhaus i N.J. Beutell (1985) nadmieniali o presji czasu wywołanej przez fizyczne zaangażowanie w realizowanie jednej z ról kosztem drugiej, wyniki dwuczynnikowej analizy wariancji okazały się być istotne. Wyższy poziom konfliktu P-R występuje u *pracowników portfolio* w porównaniu z monopracownikami, zwłaszcza w sytuacji braku jakiejkolwiek kontroli (tzw. elastyczności negatywnej) lub obecnej kontroli, ale tylko czasu wolnego. Kontrola czasu wolnego, przy świadczeniu pracy dla różnych pracodawców, może nie stanowić wystarczającej ochrony przed konfliktem P-R, mimo że cytowani już S. Geurts, D. Beckers, T. Taris, M. Kompier i P. Smulders (2009) uzyskali wynik odwrotny, ale wzmiankowani autorzy badali wyłącznie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem i tylko jeden kierunek konfliktu między życiem osobistym i zawodowym. W przypadku konfliktu R-P różnice dotyczą tylko rodzajów elastyczności. Wyższy poziom konfliktu R-P pojawia się wśród pracowników z kontrolą czasu wolnego w porównaniu z pracownikami z elastycznością pozytywną.

Wracając do skutków wielopracy, aktualnie chciałabym dokonać zestawienia wszystkich cech podmiotu, wymagań w pracy i w rodzinie, które wraz z wielopracą w roli moderatora wpływają na konflikt, promieniowanie, równowagę P-R i R-P, poznawcze zadowolenie z pracy, zadowolenie z małżeństwa i zadowole-

nie z życia. Z konfliktem P-R pozostają w związku następujące cechy podmiotu: kobiecość, wartość „dostatnie życie", wartość „uprzejmy", cecha temperamentu żwawość oraz wymagania w pracy, tj.: czas dojazdu i kontrola czasu pracy. Wymagania w rodzinie nie były predyktorami konfliktu P-R w żadnej z analizowanych grup. Mniejszy poziom konfliktu P-R *pracowników portfolio* zależy od: większego natężenia kobiecości, która prawdopodobnie gwarantuje lepsze radzenie sobie z mnogością ról, większego znaczenia, jakie pracownicy przypisują wartości „dostatnie życie" i „uprzejmy", będących „motorami napędowymi" wielopracy, posiadania kontroli czasu pracy i krótszego czasu dojazdu do pracy i z pracy. S. Geurts, D. Beckers, T. Taris, M. Kompier i P. Smulders (2009) dowodzili, że między czasem dojazdu a konfliktem P-R nie ma związku (średni czas dojazdu w ich badaniach wyniósł 75 min., dla porównania przeciętny Europejczyk poświęca 40 min. na dojazd do pracy i powrót). W moich badaniach *pracownicy portfolio* i monopracownicy dojeżdżają do pracy średnio 60 min. i krótszy czas dojazdu istotnie obniża poziom konfliktu P-R. O ile w przypadku konfliktu P-R moderacyjny efekt wielopracy wraz z istotnymi predyktorami pojawił się przede wszystkim wśród *pracowników portfolio*, o tyle w przypadku negatywnego promieniowania P-R efekt moderacyjny wystąpił wyłącznie w grupie monopracowników. Im większe znaczenie pracownicy z pojedynczym zatrudnieniem przypisują wartości „bezpieczeństwo narodowe" i sferze „bezpieczeństwa", im wyżej oceniają kierowanie i klimat organizacyjny w swoim miejscu pracy oraz doświadczają mniejszej deprecjacji ze strony partnera, tym słabsze negatywne promieniowanie P-R.

W oparciu o wyniki regresji hierarchicznej ze składnikiem interakcyjnym można z kolei wnioskować, że predyktorami konfliktu R-P są: wiek osoby badanej, staż pracy ogółem, sfera „osiągnięć", wartość ostateczna „prawdziwa przyjaźń", wartość instrumentalna „ambitny", cecha temperamentu perseweratywność oraz wymagania w rodzinie, czyli wsparcie ze strony partnera. Wśród *pracowników portfolio* osoby starsze, z dłuższym stażem pracy, przywiązujące mniejszą wagę do sfery „osiągnięć", wartości „prawdziwa „przyjaźń" oraz „ambitny", charakteryzujące się mniejszą perseweratywnością i większym wsparciem w związku, doświadczają słabszego konfliktu R-P. Identyczne wyniki uzyskali J.G. Grzywacz i N.F. Marks (2000) oraz J.N. Cleveland (2008), którzy twierdzili, że natężenie konfliktu R-P maleje wraz z upływającym wiekiem osoby badanej, ponieważ potrafi ona tak zorganizować swoje życie rodzinne, że nie wchodzi ono w konflikt z obowiązkami zawodowymi, nawet wtedy, gdy wzrasta odpowiedzialność za własnych rodziców, tzw. generacja kanapkowa. Inny predyktor – perseweratywność wprawdzie nie była wcześniej rozpatrywana z konfliktem i promieniowaniem, ale silnie i dodatnio korelowała z neurotycznością (Zawadzki i Strelau, 1997), którą wspomniani J.G. Grzywacz i N.F. Marks (2000) zaliczyli do zmiennych nasilających konflikt R-P i P-R, co tłumaczy w moich badaniach zależność dodatnią między perseweratywnością a natężeniem konfliktu R-P w grupie *pra-*

cowników portfolio. Kolejne zmienne objaśniające – sfera „osiągnięć", wartość „prawdziwa przyjaźń" oraz wartość „ambitny", w przypadku których odnotowano także zależność dodatnią, mogą prowadzić, według S. Hobfolla (1989), do zakłócenia równowagi w wymianie zasobów, np. osobistych i energetycznych między osobą a otoczeniem, wpływając na decyzję o alokacji tych zasobów w obszarze pracy, a nie domu i przez to podwyższając konflikt R-P. Z kolei w odniesieniu do negatywnego promieniowania R-P wyniki regresji hierarchicznej wskazały na kobiecość i nagrody u monopracowników oraz ponownie wsparcie w związku u *pracowników portfolio*, które pomaga osobie poradzić sobie z sytuacją trudną.

Dalsze uwzględnienie moderacyjnego wpływu wielopracy na związek zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych tym razem z pozytywnym promieniowaniem P-R ujawniło istotne predyktory analizowanej zmiennej zależnej w grupie *portfolio* i monopracowników. U *pracowników portfolio* pozytywne promieniowanie P-R jest warunkowane przede wszystkim przez cechy podmiotu, tj.: 1) przypisywanie dużego znaczenia sferze „osiągnięć", która może podwyższać konflikt R-P, ale równocześnie być źródłem pozytywnego promieniowania P-R, 2) przywiązywanie dużej wagi do „równowagi wewnętrznej" i „uznania społecznego", ta druga wartość jest wyżej ceniona przez pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, ale równocześnie stanowi zasób dla pozytywnego transferu pracy i rodziny wśród *pracowników portfolio*, 3) podkreślanie znaczenia wartości „posłuszny", jako aprobowanego społecznie sposobu na zbyt dużą niezależność *pracowników portfolio*, oraz 4) posiadanie kontroli czasu pracy (wymaganie w pracy osłabiające konflikt P-R i wzmacniające pozytywne promieniowanie P-R). Z kolei pozytywne promieniowanie P-R u monopracowników jest determinowane przez: wysoką żwawość, niską reaktywność, duże znaczenie „dojrzałej miłości" oraz mniejsze znaczenie sfery „prospołeczności" i wartości „szczęście", „uznanie społeczne", „posłuszny" (te dwie ostatnie zmienne są szczególnie cenione w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, co może prowadzić do osłabiania pozytywnego promieniowania P-R). Dla równowagi P-R regresja hierarchiczna z moderacją wskazała na istotne predyktory tylko wśród pracowników z pojedynczym zatrudnieniem. Podobnie jak pozytywne promieniowanie, równowaga P-R jest determinowana przez wyższy poziom żwawości, przypisywanie mniejszego znaczenia sferze „prospołeczności" i wartościom: „szczęście", „uzdolniony" i „wybaczający" w grupie monopracowników.

Wśród konsekwencji wielopracy, rozpatrujących relacje między życiem zawodowym i pozazawodowym, do omówienia pozostało jeszcze pozytywne promieniowanie R-P oraz równowaga R-P. Wyższy poziom pozytywnego promieniowania R-P *pracowników portfolio* zależy od: większego znaczenia sfery „prospołeczności" i wartości „kochający" oraz słabszej deprecjacji ze strony partnera, z kolei równowaga R-P pozostaje w związku ze sferą „prospołeczności", wartością „kochający", autonomią i wsparciem związku. Natomiast u monopracowników pozytywne promieniowanie R-P jest determinowane przez wartość

„kochający" (zależność dodatnia), czas dojazdu (zależność ujemna) oraz deprecjację ze strony partnera (zależność ujemna). W przypadku równowagi R-P pracowników z pojedynczym zatrudnieniem istotnym predyktorem pozostaje wartość „przyjemność" (zależność ujemna) oraz wsparcie w związku (zależność dodatnia). „Prospołeczność" jest tą sferą motywacji, która istotnie różni porównywane grupy. Co więcej, „prospołeczność" przyczynia się do osłabienia pozytywnego promieniowania P-R i równowagi P-R wśród monopracowników, ale wzmacnia pozytywne promieniowanie R-P i równowagę R-P wśród *pracowników portfolio*. Zasobem sprzyjającym wzbogacaniu ról rodzina-praca jest jeszcze wartość „kochający", wsparcie w związku oraz autonomia w pracy. Interesujące, że autonomia ujawniła swój wpływ (zgodnie z oczekiwaniem w grupie *pracowników portfolio*), ale w odniesieniu do równowagi R-P. Interpretując ten rezultat, chciałabym zauważyć, że swoboda w podejmowaniu decyzji w miejscu pracy może stanowić dla *pracownika portfolio* cenne źródło kontroli, które pozwala pogodzić życie osobiste z zawodowym, regulując tempo pracy i własny wysiłek.

Konkludując, zważywszy na ogólne kategorie zmiennych objaśniających, natężenie konfliktu P-R można przewidywać prawie wyłącznie u *pracowników portfolio* na podstawie cech podmiotu i wymagań w pracy. Natężenie konfliktu R-P można przewidywać w oparciu o cechy podmiotu i wymagania w rodzinie wyłącznie w grupie *portfolio.* Negatywne promieniowanie P-R i R-P jest opisywane zarówno przez cechy podmiotu, wymagania w pracy, jak i wymagania w rodzinie, zaś równowaga P-R jest opisywana tylko przez cechy podmiotu. W odniesieniu do wymienionych zmiennych zależnych istotne predyktory pojawiły się, z jednym wyjątkiem, w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem. Ponadto pozytywne promieniowanie P-R, pozytywne promieniowanie R-P oraz równowaga R-P są opisywane przez cechy podmiotu i wymagania w pracy oraz jeszcze wymagania w rodzinie (pozytywne promieniowanie R-P oraz równowaga R-P) wśród *pracowników portfolio* i monopracowników. Zmiennymi, które najczęściej pojawiały w kontekście analizowanych konsekwencji wielopracy, była sfera „prospołeczności", cecha temperamentu żwawość i wsparcie w pracy. Na podstawie rozkładu wyników nie można sformułować wniosku, że wzbogacanie i równowaga u *pracowników portfolio* lub monopracowników zależy od konkretnego obszaru życia, np. praca wzbogaca *pracowników portfolio*, a rodzina pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy, natomiast faktem jest, że wśród wielopracowników, obok cech podmiotu, źródłem konfliktu R-P są wymagania w rodzinie, zaś źródłem konfliktu P-R – wymagania w pracy. I jeszcze jeden wniosek – określony predyktor może być barierą, ale również zasobem, np. sfera „osiągnięć" jest barierą w konflikcie R-P i zasobem w pozytywnym promieniowaniu P-R.

Kolejną kategorię konsekwencji wielopracy reprezentuje poznawcze zadowolenie z pracy i ze związku (siódme pytanie badawcze). Wyniki regresji hierarchicznej ze składnikiem interakcyjnym wskazały na następujące predyktory zadowolenia z pracy: wartość instrumentalną „logiczny", cechę temperamentu

wytrzymałość, czas dojazdu do pracy i z pracy do domu oraz wymagania w pracy. Im mniej czasu *pracownicy portfolio* tracą na dojazd (mniejsze natężenie konfliktu P-R), a w pracy mają do czynienia z wysokimi wymaganiami, tym są bardziej usatysfakcjonowani pracą, ponieważ jest ona dla nich wyzwaniem. Im większe znaczenie monopracownicy przypisują wartości „logiczny", im są bardziej wytrzymali, a ich środowisko pracy jest wymagające, tym mają wyższy poziom satysfakcji z pracy. Pomiędzy ogólną kategorią wymagania w rodzinie a satysfakcją z pracy moderowaną przez wielopracę nie odnotowano zależności statystycznie istotnych.

Jeżeli chodzi o ogólne zadowolenie ze związku oraz zadowolenie w postaci komunikacji zaangażowanej, to hierarchiczna analiza regresji z moderacją ujawniła trzy predyktory pierwszej zmiennej: sferę „prospołeczności" (im większe znaczenie prospołeczności w życiu *pracowników portfolio*, tym silniejsze zadowolenie z małżeństwa, ale również tym silniejsze pozytywne promieniowanie R-P oraz równowaga R-P), perseweratywność (im większe natężenie perseweratywności u *pracowników portfolio*, tym silniejszy konflikt R-P i tym słabsze zadowolenie z małżeństwa) oraz deprecjację w związku (im większa deprecjacja ze strony partnera, tym mniejsze zadowolenie z małżeństwa i słabsze pozytywne promieniowanie R-P wśród *pracowników portfolio* i monopracowników). W przypadku zaangażowania własnego pojawiły się także trzy predyktory: „dojrzała miłość" (im większe znaczenie *pracownicy portfolio* i monopracownicy przypisują wartości dojrzała miłość, tym są bardziej zaangażowani w związek), „mądrość' i „świat piękna" (im większe znaczenie *pracownicy portfolio* przypisują takim wartościom ostatecznym jak „mądrość" i „świat piękna", tym są bardziej zaangażowani w związek). Powyższe wartości reprezentują określoną sferę motywacji z klasyfikacji S.H. Schwartza i W. Bilsky'ego (1987), a mianowicie dojrzałość, która pozytywnie wpływa na zaangażowanie badanych osób. Natomiast zadowolenie rozpatrywane w postaci komunikacji zaangażowanej partnera, równania regresji ze składnikiem interakcyjnym pokazały, że zależy od: 1) wartości „pomocny" (im większe znaczenie monopracownicy przypisują wartości „pomocny", tym niżej oceniają zaangażowanie partnera, gdyż nie jest wykluczone, że „wyręczają" go w realizowaniu obowiązków lub mają większe oczekiwania wobec partnera), 2) cechy temperamentu reaktywność (im wyższy poziom reaktywności posiadają *pracownicy portfolio*, tym niżej oceniają zaangażowania partnera), a także 3) liczby dzieci (im większą liczbę dzieci posiadają *pracownicy portfolio*, tym niżej oceniają zaangażowanie partnera). Podobną prawidłowość zaobserwowali M. Plopa i J. Rostowski (2005). Ojcowie posiadający jedno dziecko wyżej oceniali poziom podobieństwa i intymności w porównaniu z ojcami z dwojgiem lub trojgiem dzieci.

Ostatnią grupę konsekwencji stanowi poznawczy wymiar zadowolenia z życia, który jest opisywany przez cechy podmiotu: sferę „osiągnięć", wartość ostateczną „przyjemność", wartość instrumentalną „kochający", wartość instrumentalną „uzdolniony", cechę temperamentu aktywność; wymagania w pracy:

kontrolę czasu pracy i system nagród; oraz wymagania w rodzinie: liczbę dzieci i deprecjację w związku. Wysoki poziom satysfakcji z życia *pracowników portfolio* jest wyjaśniany przez przypisywanie większego znaczenia sferze „osiągnięć" (sprzyja pozytywnemu promieniowaniu P-R), wyższy poziom aktywności, posiadanie kontroli czasu pracy (obniża konflikt P-R i wzmacnia pozytywne promieniowanie P-R), wysoką ocenę systemu motywacyjnego w miejscu pracy, niski poziom deprecjacji w związku. Natomiast wysoki poziom satysfakcji z życia pracowników z pojedynczym zatrudnieniem zależy od: przypisywania mniejszego znaczenia sferze osiągnięć i wartościom „przyjemność" i „uzdolniony" (słabsza równowaga P-R i R-P), przywiązywania dużej wagi do wartości „kochający", wysokiej oceny systemu nagród w miejscu pracy, liczby dzieci i niskiego poziomu deprecjacji w związku. Sfera „osiągnięć", która zdecydowanie różni *pracowników portfolio* i monopracowników, współwystępująca z wyższym poziomem aktywności w pierwszej grupie, owocuje silniejszym poznawczym zadowoleniem z życia. Badania eksperymentalne pokazują, że nastawienie na działanie pozwala lepiej radzić sobie z niepowodzeniem i podnosi poziom dobrostanu psychicznego (Czapiński, 2005; Zalewska, 2003, 2004). J.W. Reich i A.J. Zautra (1981) także potwierdzili, że aktywność istotnie wpływa na poczucie szczęścia i daje lepsze rezultaty, gdy jest źródłem zróżnicowanej stymulacji, szczególnie w przypadku osób, które doświadczyły więcej stresów w przeszłości. Wynika stąd, że dla zneutralizowania negatywnych następstw stresu życiowego potrzebne jest zaangażowanie się w szereg odmiennych form aktywności. Pytanie, czy taka prawidłowość występuje u *pracowników portfolio*? Wymagałoby to badań prowadzonych w tym określonym kierunku. Natomiast z całą stanowczością mogę stwierdzić, że *pracownicy portfolio* mają duże zapotrzebowanie na stymulację i ukierunkowanie na zaspokojenie tego zapotrzebowania może zostać przełożone na ich większą satysfakcję z życia. Co zaś się tyczy liczby dzieci, M. Argyle (2005) pisał, że posiadanie dzieci w niewielkim stopniu oddziałuje na zadowolenie z życia i szczęście małżeńskie, ale w badaniach prezentowanych w tej monografii uzyskałam dwa interesujące rezultaty. Po pierwsze, wśród *pracowników portfolio* liczba dzieci wpływa negatywnie na ocenę poziomu zaangażowania partnera, po drugie, liczba dzieci u pracowników z pojedynczym zatrudnieniem podnosi ich satysfakcję z życia. Bezsprzecznie, dzieci są źródłem miłości i czułości, a później oparcia, ale również ich posiadanie prowadzi do wzrostu obowiązków rodzinnych (Janicka, 2008). Dla *pracowników portfolio* oznacza to nie tylko jeszcze większe wymagania, ale i mniejszą kontrolę, co determinuje wyższy poziom konfliktu P-R. Z kolei posiadanie większej liczby dzieci przez monopracowników może prowadzić do świadomego rezygnowania z nadmiernej aktywności zawodowej na rzecz podtrzymywania ogniska domowego i traktowania ich jako celu i źródła swego szczęścia.

Wyniki analiz hierarchicznych ze składnikiem interakcyjnym wskazały na predyktory zarówno wśród *pracowników portfolio*, jak i pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy. Satysfakcja z pracy jest warunkowana cechami

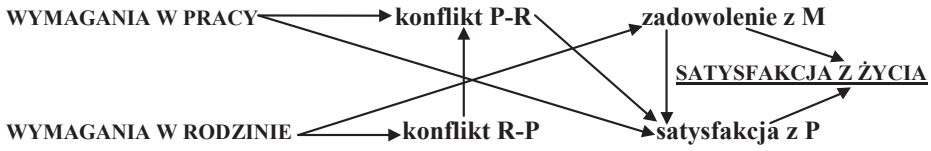
podmiotu i wymaganiami w pracy; zadowolenie z małżeństwa – cechami podmiotu i wymaganiami w rodzinie; poziom komunikacji zaangażowanej ocenianej z własnej perspektywy – cechami podmiotu; poziom komunikacji zaangażowanej ocenianej z perspektywy partnera – cechami podmiotu i wymaganiami w rodzinie; zaś satysfakcja z życia – cechami podmiotu, wymaganiami w pracy i w rodzinie. Tylko dwa predyktory pojawiły się więcej niż raz – deprecjacja w związku, która w obu porównywanych grupach obniża zadowolenie z małżeństwa i zadowolenie z życia oraz liczba dzieci, która u *portfolio* wpływa na niższą ocenę zaangażowania partnera, ale u monopracowników liczba dzieci podnosi satysfakcję z życia.

9.4. Modele wielopracy

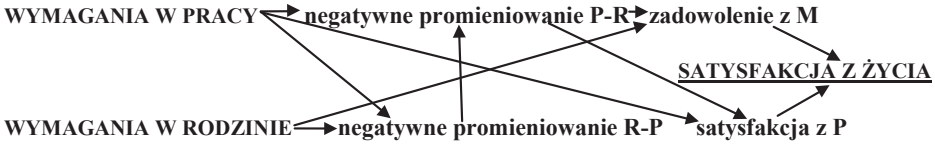
Z modelu wielopracy (zob. rys. 3) nie wynika, jaka relacja zachodzi pomiędzy konfliktem, promieniowaniem, równowagą a poznawczym zadowoleniem z pracy, małżeństwa oraz z życia, dlatego uczyniłam z tych kwestii czwarty problem badawczy, szczegółowo omówiony w rozdziale ósmym, który aktualnie chciałabym podsumować.

Podjęte badania miały charakter korelacyjny, niemniej hierarchiczna analiza ścieżek pozwoliła na sprawdzenie hipotez o zależnościach przyczynowo-skutkowych z zachowaniem zalecanej przy tej metodzie ostrożności (hipotezy od jedenastej do czternastej oraz ósme i dziewiąte pytanie badawcze). W analizie równań strukturalnych wykorzystane zostały dane 218 *pracowników portfolio* i 218 monopracowników. Wzmiankowany podział nawiązywał do zastosowanej procedury badawczej oraz założeń teoretycznych, a ponieważ głównym obszarem zainteresowań w tej monografii są *pracownicy portfolio*, poniżej przedstawię podsumowujące modele zależności wyłącznie dla wielopracowników, równocześnie odwołując się do podejścia zintegrowanego A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005).

Rysunek 24 przedstawia model zależności pomiędzy wymaganiami w pracy, w rodzinie, konfliktem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia. Hipoteza jedenasta i dwunasta opisująca ten charakter zależności została częściowo potwierdzona. Zgodnie z oczekiwaniami wśród *pracowników portfolio* wymagania w pracy nasilały konflikt P-R, zaś wymagania w rodzinie nasilały konflikt R-P, ale część hipotezy odnosząca się do krzyżowego wpływu konfliktu P-R na zadowolenie z małżeństwa, zaś konfliktu R-P na zadowolenie z pracy została ostatecznie odrzucona. Wśród *pracowników portfolio* konflikt P-R wpływa na satysfakcję z pracy (zależność nie-krzyżowa), która oddziałuje w sposób istotny na satysfakcję z życia, z kolei konflikt R-P poprzez konflikt P-R wpływa pośrednio na satysfakcję z pracy. Na zadowolenie z małżeństwa bezpośrednio oddziałuje tylko zmienna zaangażowania partnera (wymagania w rodzinie). Wypadkową bezpośrednio satysfakcji z pracy i zadowolenia z małżeństwa jest satysfakcja z życia *pracowników portfolio* (zob. rys. 24).



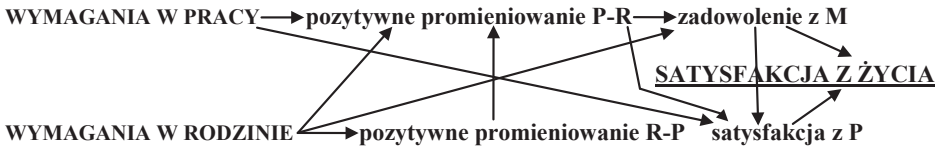
Rys. 24. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród *pracowników portfolio* w oparciu o otrzymane wyniki badań



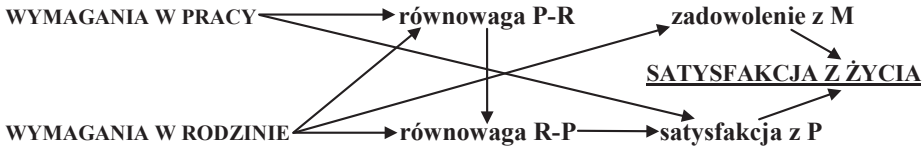
Rys. 25. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, negatywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród *pracowników portfolio* w oparciu o otrzymane wyniki badań

Dopełnieniem konfliktu P-R i R-P jest negatywne promieniowanie P-R i R-P. Z rysunku 25 wynika, że satysfakcja z życia *pracowników portfolio* zależy bezpośrednio od satysfakcji z pracy oraz zadowolenia ze związku. O ile negatywne promieniowanie P-R kształtują wyłącznie wymagania w pracy (częściowo potwierdzona hipoteza trzynasta), to już na negatywne promieniowanie R-P oddziałują tak wymagania w pracy, jak i w rodzinie (odrzucona hipoteza czternasta). Ponadto wymagania w pracy oraz negatywne promieniowanie P-R (relacja nie-krzyżowa) pozwalają przewidywać satysfakcję z pracy *pracowników portfolio*, a wymagania w rodzinie oraz negatywne promieniowanie P-R (relacja krzyżowa) umożliwiają predykcję zadowolenia z małżeństwa (potwierdzona druga część hipotezy trzynastej). Wszystko wskazuje na to, że zarówno konflikt R-P, jak i negatywne promieniowanie R-P nie pozwalają wprost przewidywać satysfakcji z pracy tak *pracowników portfolio*, jak i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem, jak zakładały A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin.

W odniesieniu do pozytywnego promieniowania i równowagi między życiem osobistym i zawodowym zadałam dwa ogólne pytania badawcze. Na pozytywne promieniowanie P-R *pracowników portfolio* wpływ mają zarówno wymagania w pracy, jak i wymagania w rodzinie. Na pozytywne promieniowanie R-P oddziałują wyłącznie wymagania w rodzinie. Ponadto pozytywne promieniowanie P-R bezpośrednio kształtuje poziom zadowolenia z małżeństwa (zależność krzyżowa) oraz poziom satysfakcji z pracy (zależność nie-krzyżowa). Natomiast pozytywne promieniowanie R-P wpływa bezpośrednio tylko na pozytywne promieniowanie P-R. Predyktorami satysfakcji z życia *pracowników portfolio* w modelu z pozytywnym promieniowaniem są satysfakcja z pracy oraz zadowolenie z małżeństwa (zob. rys. 26).



Rys. 26. Model zależności między wymagania w pracy i w rodzinie, pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród *pracowników portfolio* w oparciu o otrzymane wyniki badań



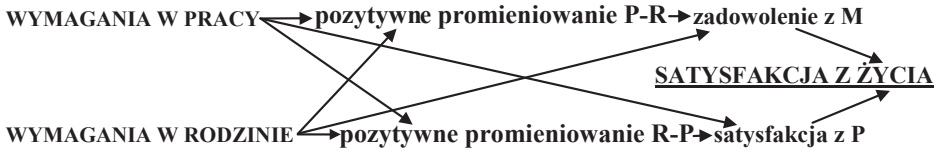
Rys. 27. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, równowagą P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród *pracowników portfolio* w oparciu o otrzymane wyniki badań

Z kolei na równowagę P-R *pracowników portfolio* oddziałują wymagania w pracy i wymagania w rodzinie, na równowagę R-P tylko wymagania w rodzinie. Co więcej, wymagania w pracy oraz równowaga R-P (relacja krzyżowa) pozwalają przewidywać satysfakcję z pracy *pracowników portfolio*, a wymagania w rodzinie umożliwiają predykcję poznawczego zadowolenia z małżeństwa. Satysfakcja z życia jest w tym modelu determinowana bezpośrednio przez satysfakcję z pracy i zadowolenie z małżeństwa (zob. rys. 27).

Który z omówionych powyżej modeli potwierdza podejście zintegrowane A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin? Wśród *pracowników portfolio* nie pojawił się taki układ zależności, w którym zadowolenie z pracy i z małżeństwa występowały równocześnie w krzyżowej relacji z konfliktem P-R i R-P lub negatywnym promieniowaniem P-R i R-P, lub pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P, lub równowagą P-R i R-P. Zależność krzyżową u *pracowników portfolio* uzyskałam dla negatywnego i pozytywnego promieniowania P-R oraz zadowolenia z małżeństwa, a także dla równowagi R-P i satysfakcji z pracy. Okazuje się, że transfer negatywnych emocji, zachowań i umiejętności między pracą i rodziną obniża zadowolenie z małżeństwa, ale również transfer pozytywnych emocji i doświadczeń przyczynia się do mniejszego zadowolenia ze związku i większego zadowolenia z pracy. Na pytanie dlaczego, powołam się na stanowisko zajęte przez J.G. Grzywacza i N.F. Marks (2000), którzy podkreślali, że wielość ról, w tym przypadku wielopraca, może wywoływać różne konsekwencje, czyli i negatywne, i pozytywne promieniowanie P-R może skutkować mniejszym zadowoleniem z małżeństwa, które w tym drugim przypadku prawdopodobnie przegrywa w swojej atrakcyjności z ciekawą pracą. Ponadto, między równowagą R-P i satysfakcją z pracy zachodzi zależność dodatnia. Dominacja pozytywnego

promieniowania nad negatywnym promieniowaniem między domem i pracą przyczynia się do większej satysfakcji z pracy, prawdopodobnie dlatego, że osoba nie ma tendencji do przenoszenia spraw domowych i może skoncentrować się na realizowaniu obowiązków zawodowych i czerpać z nich niczym niezakłóconą satysfakcję. Konfirmacja modelu zintegrowanego miała miejsce tylko w przypadku pracowników z pojedynczym zatrudnieniem i pozytywnego promieniowania P-R i R-P (zob. rys. 28).

Czy na tej podstawie można ostatecznie przyjąć lub ewentualnie odrzucić podejście zintegrowane A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin? Jednoznaczne potwierdzenie modelu zintegrowanego dotyczyło wyłącznie monopracowników i pozytywnego promieniowania między życiem osobistym i zawodowym. W przypadku pozostałych modeli dla *pracowników portfolio* relacja krzyżowa wystąpiła, ale częściowo, dla: 1) negatywnego promieniowania P-R i zadowolenia z małżeństwa, 2) pozytywnego promieniowania P-R i zadowolenia z małżeństwa oraz 3) równowagi R-P i satysfakcji z pracy. Wobec tego, w przypadku tych trzech modeli nie można definitywnie przyjąć, ale również odrzucić, założenia o krzyżowej relacji, za którą opowiadają się A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin. Dopiero w modelu konfliktu P-R i R-P, w którym odnotowano wyłącznie relację nie-krzyżową między konfliktem P-R a satysfakcją z pracy, zachodzi podstawa do odrzucenia wzmiankowanego podejścia. Jeżeli praca zaczyna zagrażać pełnieniu innych ról (np. rodzinnych), jednostka zaczyna postrzegać ją w niekorzystny sposób, aktywując negatywne nastawienie do źródła zagrożenia, co w efekcie wywołuje obniżenie satysfakcji z pracy. Otrzymane rezultaty przemawiają za tym, że nie ma uniwersalnego modelu, który opisywałby jeden charakter zależności pomiędzy wymaganiami w pracy, w rodzinie, konfliktem, pozytywnym i negatywnym promieniowaniem, równowagą między sferą osobistą i zawodową a poznawczym zadowoleniem z pracy, małżeństwa i z życia. Każdy układ zmiennych wymaga odmiennego ujęcia modelowego z uwzględnieniem szerokiego spektrum wyznaczników i zastosowaniem nie tylko korelacyjnej procedury badawczej.



Rys. 28. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia wśród monopracowników w oparciu o otrzymane wyniki badań

Na zakończenie chciałabym jeszcze zwrócić uwagę na zagadnienie wieku dzieci *pracowników portfolio*. R.G. Netemeyer, J.S. Boles i R.A. McMurrian (1996) twierdzili, iż konflikt R-P zależy od wieku najstarszego dziecka, J.N. Cleveland (2008) pisała o wieku najmłodszego dziecka, natomiast C. Walker (1977) uważał,

że najlepszymi okresami dla małżeństwa jest okres miesiąca miodowego i pustego gniazda. W prowadzonych analizach równań strukturalnych uzyskałam, że konflikt R-P i P-R zależy od wieku najmłodszego dziecka (do 6 lat). Wiek najmłodszego dziecka osłabia jeszcze pozytywne promieniowanie R-P oraz równowagę P-R i R-P. Jest to spowodowane tym, że rodzice, którzy mają małe dzieci, posiadają większe i często trudne do przewidzenia obowiązki i dlatego doświadczają silniejszego konfliktu P-R i R-P, słabszego pozytywnego promieniowania R-P oraz zakłóconej równowagi między życiem osobistym i zawodowym. W badaniach pojawił się jeszcze jeden interesujący wynik odnośnie do wieku dzieci *pracowników portfolio.* Otóż, konfliktogenną kategorią wiekową, podwyższającą konflikt R-P i osłabiającą równowagę R-P u wielopracowników, okazał się przedział 12–15 lat, czyli okres dorastania, który może skutkować koniecznością większego angażowania się rodzica w sprawy domowe kosztem realizowania obowiązków zawodowych, natomiast dzieci w wieku 7–11 lat, czyli późnego dzieciństwa, stanowią źródło pozytywnego promieniowania P-R. Dzieci już nie są takie małe, nie chorują zbyt często, nie sprawiają jeszcze kłopotów wynikających z procesów dojrzewania i w efekcie rodzic może pracować i przenosić dobry nastrój na grunt rodzinny (taki pięcioletni wypoczynek, który pojawia się między okresami nasilonych konfliktów P-R i R-P).

9.5. Wnioski praktyczne

Badanie *pracowników portfolio* posiada istotne implikacje dla teorii i praktyki. W monografii wykorzystałam pozytywne i negatywne podejście do kwestii relacji między pracą i rodziną, zakładając zgodnie z koncepcją systemową, że mnogość ról ma różne oblicza, dlatego warto dalej badać nie tylko konflikt P-R i R-P, ale również pozytywne i negatywne promieniowanie P-R i R-P oraz równowagę P-R i R-P, która jest wypadkową promieniowania. Druga implikacja dla badań to zweryfikowanie modelu wielopracy wraz z rozpatrzeniem złożonych relacji, jakie zachodzą między skutkami wielopracy i wskazaniem na konieczność stosowania oddzielnych modeli dla *pracowników portfolio* i monopracowników oraz poszczególnych rodzajów konsekwencji. Ponieważ analiza psychologicznych uwarunkowań wielopracy ujawniła dość długą listę zmiennych objaśniających, warto pamiętać o uwzględnieniu tak kontekstu ról (wymagań w pracy i wymagań w rodzinie), cech podmiotu (wartości, sfer motywacji, temperamentu, płci psychologicznej), jak również dopasowania osoby do wymogów środowiska.

Ponadto uzyskane dane mogą stanowić użyteczne źródło informacji dla pracowników działu personalnego, w jaki sposób wpływać w organizacji na obniżenie konfliktu, wzmocnienie pozytywnego promieniowania i równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym. Określony predyktor może bowiem dawać różne efekty, dlatego pracownicy działów personalnych nie tylko powinni posiadać wiedzę, co jest zmienną determinującą, ale również, która z nich, mając

na względzie nadrzędne cele działu i organizacji, zostanie ostatecznie wdrożona. Dla przykładu, obciążenie pracą u *pracowników portfolio* istotnie podwyższa konflikt P-R i negatywne promieniowanie R-P, ale już posiadanie kontroli czasu pracy (*flextime control*) może zmniejszyć natężenie konfliktu P-R, a nawet przyczynić się do silniejszego pozytywnego promieniowania P-R i większej satysfakcji z życia. Inny predyktor – wysokie wymagania w pracy, które nasilają u *pracowników portfolio* natężenie konfliktu i negatywnego promieniowania P-R, pozytywnie oddziałuje na satysfakcję z pracy.

Z uwagi na fakt, że decyzja o dodatkowej pracy jest decyzją indywidualną, na którą organizacja nie ma bezpośredniego wpływu, w związku z tym to, co może kontrolować i na co ma wpływ, to dobór osób o określonych cechach temperamentu, systemie wartości, sferach motywacji czy poziomie męskości i kobiecości, szczególnie w sytuacji, gdy zatrudniony pracownik reprezentuje grupę zawodową, w której mamy do czynienia z często występującą wielopracą. Na poziomie *pracownika portfolio* warto pamiętać, o znaczeniu kobiecości, obniżającej napięcie między pracą i rodziną, prospołeczności pozytywnie wpływającej na dodatnie promieniowanie, równowagę R-P i zadowolenie z małżeństwa, czy też częstszym zatrudnianiu osób starszych, które lepiej radzą sobie z wielością ról i przez to doświadczają słabszego konfliktu R-P. Ważną rolę odgrywają także wartości, które są obecne tak w odniesieniu do konfliktu, pozytywnego i negatywnego promieniowania oraz równowagi między życiem osobistym i zawodowym, jak i zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z życia.

Z kolei na poziomie organizacji D. Clutterbuck (2005) wymienił trzy obszary działań poprawiających pozytywne promieniowanie i równowagę między życiem osobistym i zawodowym: a) działania odnoszące się do czasu pracy, b) działania dotyczące miejsca pracy, również jego lokalizacji oraz c) działania odnoszące się do ułatwiania podejmowania wyborów przez pracownika (np. pomoc przy opiece nad dziećmi lub niesamodzielnymi członkami rodziny). Na podstawie otrzymanych rezultatów mogę wnioskować, że organizacje powinny dawać *pracownikowi portfolio* kontrolę czasu wolnego, która zmniejsza konflikt P-R, negatywne promieniowanie R-P, wzmacnia pozytywne promieniowanie P-R i równowagę P-R. Ważną rolę odgrywa także kontrola czasu pracy, ale jest to rozwiązanie organizacyjne, wskazywane przez zdecydowanie mniejszą liczbę pracowników z wielozatrudnieniem, z uwagi na obowiązujące w naszym prawodawstwie przepisy. Z czasem pracy wiąże się także czas dojazdu do pracy i z pracy, który podwyższa konflikt P-R i przyczynia się do spadku satysfakcji z pracy. Nie jesteśmy w stanie wpływać na stan dróg i autostrad, ale możemy negocjować z pracodawcą większą autonomię w pracy, która poprawia równowagę R-P i satysfakcję z pracy, jak również prowadzić z nim rozmowy na temat możliwości częściowego wykonywania pracy poza siedzibą firmy, co limituje konieczność dojazdu. Listę (b) zamyka dobry system motywacyjny nie tylko osłabiający gotowość do podejmowania dodatkowej pracy, ale przede wszystkim przyczyniający się do mniejszego

natężenia konfliktu P-R, negatywnego promieniowania P-R, większej satysfakcji z pracy i satysfakcji z życia. Trzecia kategoria działań po stronie organizacji (lista c) dotyczy już zinstytucjonalizowanych form pomocy dla rodzin, które mają dzieci, zwłaszcza do 6 lat. Oczywiście, utrzymywanie ośrodków dziennej opieki nad dziećmi wiąże się z wysokimi kosztami, a nie zawsze są one w pełni wykorzystywane przez pracowników (Rostowska, 2009a), ale organizacja z nowoczesnym podejściem do kwestii personalnych i systemów wynagrodzeń mogłaby pozostawić pracownikowi wybór, czy w ramach pakietowych systemów płacowych, czyli tzw. wynagrodzenia kafeteryjnego, pracownik chciałby skorzystać z dofinansowania wynajęcia mieszkania, udziału w szkoleniu, zajęć sportowych czy zatrudnienia pomocy w domu w celu wykonywania przez nią określonych prac związanych z prowadzeniem domu, a przede wszystkim z opieką nad małymi dziećmi. Wyniki różnych badań pokazują, że bezpośrednie lub pośrednie wspieranie rodziców mających małe dzieci zmniejsza fluktuację i absencję pracowniczą, ogranicza liczbę spóźnień, poprawia zdolność skupiania się na pracy i ogólną sprawność pracownika (Clutterbuck, 2005). Prawdą jest jednak, że takie wsparcie powinno dotyczyć rodziców dzieci w różnym wieku w postaci na przykład warsztatów dla rodziców, dofinansowania specjalistycznego doradztwa czy także programów wakacyjnej opieki nad dziećmi w wieku szkolnym.

Na zakończenie, pozytywne promieniowanie i równowagę między życiem osobistym i zawodowym na poziomie rodziny kształtuje poziom wsparcia i deprecjacji w związku (wskazówki do terapii małżeństw). Wsparcie ze strony małżonka(-ki) stanowi źródło zrozumienia, empatii i pomocy, co może przygotowywać osobę do lepszego funkcjonowania w innej dziedzinie oraz poradzenia sobie z wielopracą. Wsparcie w związku, jakiego doświadcza *pracownik portfolio*, nie tylko obniża konflikt i negatywne promieniowanie R-P, ale także wzmacnia równowagę R-P, zaś deprecjacja w związku nie tylko osłabia pozytywne promieniowanie R-P, ale również zadowolenie z małżeństwa i z życia. Istotę wsparcia w związku pokazują badania L.M. Lapierre'a i T.D. Allena (2006). Okazuje się, że największą rolę w redukcji konfliktów P-R i R-P odgrywa wsparcie rodziny i przyjaciół oraz styl radzenia skoncentrowany na zadaniu, a zmiany w pracy w postaci np.: pomocy w sprawowaniu opieki nad dziećmi, urlopów okolicznościowych czy nawet elastycznego czasu pracy nie przynoszą satysfakcjonujących efektów. Zwracam jednak uwagę, że w tym opracowaniu mamy do czynienia z wieloaspektowością relacji praca-dom i dom-praca, które przybierają wymiar pozytywnego i negatywnego oddziaływania, dlatego nie deprecjonowałabym działań, które znajdują się po stronie organizacji, zwłaszcza w odniesieniu do *pracownika portfolio.*

Czy w takim układzie mamy do czynienia z wojną światów? Co wynika z tych wszystkich analizowanych problemów badawczych? Zjawisko wielopracy jest warunkowane szeregiem zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych oraz prowadzi do różnych konsekwencji. Zmiennymi, które mogą stanowić swoisty „płaszcz ochronny" jest kobiecość, sfera prospołeczności, wiek badanych oraz

system wartości. Do tego należy dodać kontrolę czasu wolnego, kontrolę czasu pracy, krótszy czas dojazdu do pracy i z pracy, dobry system nagród i autonomię w pracy oraz pomoc w opiece nad dziećmi, a także wsparcie w związku. W pierwszym rozdziale pisałam, że wielu badaczy bije na alarm, pisząc o negatywnych następstwach wielopracy. Okazuje się jednak, że świadczenie pracy dla więcej niż jednego pracodawcy nie jest aż tak negatywnym zjawiskiem, o ile pozostaje to w zgodzie z zasobami jednostki i wsparciem ze strony otoczenia.

Bibliografia

Adamski, F. (1982). *Socjologia małżeństwa i rodziny*. Warszawa: PWN.

Adler, J. (1996, 17 czerwiec). Building a better dad. *Newsweek*, 127(25), 58–64.

Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health*. San Francisco: Jossey-Bass.

Arczewska, M. (2008). Uwarunkowania i możliwości wprowadzania w Polsce polityki flexicurity jako koncepcji poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych, (w:) C. Sadowska-Snarska (red.). *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia* (s. 76–87). Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej.

Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness.* London: Methuen.

Argyle, M. (1989). *The social psychology of work* (wyd.2). London: Penguin.

Argyle, M. (1996). *The social psychology of leisure.* London: Penguin.

Argyle, M. (2005). Przyczyny i korelaty szczęścia, (w:) J. Czapiński (red.). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (s. 163–203). Warszawa: PWN.

Argyle, M., Furnham, A. (1983). Sources of satisfaction and conflict is long-term relationship. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 481–493.

Argyle, M., Martin, M. (1991). The psychological causes of happiness, (w:) F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.). *Subjective well-being. An interdisciplinary perspectives* (s. 77–100). Oxford: Pergamon Press.

Aryee, S., Srinivas, E., Hwee Hoon, T. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132–146.

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 8, 28–31.

Averett, S.L. (2001). Moonlighting: multiple motives and gender differences. *Applied Economics*, 33, 1391–1410.

Barnett, R.Ch, Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family. An Expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796.

Bauer, F., Gross, H., Schilling, G. (1996). *Arbeitszeit'95 Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche.* Köln: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Bedyńska, S., Książek, M. (2012). *Statystyczny drogowskaz 3. Praktyczny przewodnik wykorzystania modeli regresji oraz równań strukturalnych.* Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno.

Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155–162.

Bem, S.L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex-typing. *Psychological Review*, 88, 354–364.

Bem, S.L. (1994). Androgynia psychiczna a tożsamość płciowa, (w:) Ph.G. Zimbardo i F.L. Ruch (red.). *Psychologia i życie* (s. 435–438). Warszawa: Wydawnictwo PWN.

Bem, S.L. (2000). *Męskość – Kobiecość. O różnicach wynikających z płci*. Gdańsk: GWP.

Bluen, S.D., Barling, J., Burns, W. (1990). Predicting sales performance, job satisfaction, and depression using the Achievement Strivings and Impatience-Irritability dimensions of Type A behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75, 212–216.

Borucki, Z. (1977). Krytyczna analiza teorii przystosowania zawodowego R.V. Dawisa, L.H. Lofquista i D.J. Weissa. *Przegląd Psychologiczny*, 20, 469–481.

Borucki, Z. (1985). Model organizacja – zachowanie L.R. Jamesa i A.P. Jonesa. Próba analizy krytycznej. *Przegląd Psychologiczny*, 28, 217–235.

Bosch, G. (1999). Working Time: Tendencies and Emerging Issues. *International Labour Review*, 138, 131–149.

Boski, P. (1999). Męskość – Kobiecość jako wymiar kultury. Przegląd koncepcji i badań, (w:) J. Miluska i P. Boski (red.). *Męskość – Kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 66–97). Warszawa: PWN.

Brannon, L. (2002). *Psychologia rodzaju*. Gdańsk: GWP.

Bratnicki, M., Kryś, R., Stachowicz, J. (1988). *Kultura organizacyjna przedsiębiorstw.* Wrocław: Ossolineum.

Braun-Gałkowska, M. (1980). *Miłość aktywna. Psychologiczne uwarunkowania powodzenia małżeństwa.* Warszawa: PAX.

Braun-Gałkowska, M. (1992). *Psychologiczna analiza systemów rodzinnych osób zadowolonych i niezadowolonych z małżeństwa.* Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

Brief, A.P. (1998). *Attitudes in and around organizations.* Thousand Oaks: Sage.

Brief, A.P., Burke, M.J., George, J.M., Robinson, B., Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 19, 717–727.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

Brown, D., Gold, M. (2007). Academics on non-standard contracts in UK Universities: portfolio work, choice and compulsion. *Higher Education Quarterly*, 61, 439–460.

Brzozowski, P. (1989). *Skala Wartości Rokeacha. Polska adaptacja Value Survey M. Rokeacha. Podręcznik.* Warszawa: Wydawnictwo Compis.

Butler, A.B., Grzywacz, J.G., Bass, B.L., Linney, K.D. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155–169.

Cantril, H. (1965). *The patttern of human concerns.* New Brunswick, NJ: Ruthers University Press.

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.

Cascio, W. (1991). *Costing human resource: The financial impact of behavioral organizations.* New York: Wiley.

Cazes, S., Nesporowa, A. (2003). *Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe.* Geneva: International Labour Office.

CBOS (grudzień 2006). *Znaczenie pracy w życiu Polaków. Komunikat z badań.* http://www.cbos.pl, luty 2011.

CBOS (styczeń 2009). *Polacy o swoim zadowoleniu z życia. Opinie z lat 1994–2008. Komunikat z badań.* http://www.cbos.pl, luty 2012.

CBOS (lipiec 2010). *Co jest ważne, co można, a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków. Komunikat z badań.* http://www.cbos.pl, sierpień 2011.

CBOS (styczeń 2012). *Zadowolenie z życia. Komunikat z badań.* http://www.cbos.pl, luty 2012.

Chełpa, S. (1993). Walidacja Kwestionariusza Klimatu Organizacyjnego Kolba. *Przegląd Psychologiczny*, 34, 379–387.

Cleveland, J.N. (2008). Age, work, and family: balancing unique challenges for the Twenty-First Century, (w:) A. Marcus-Newhall, D.F. Halpern & S.J. Tan (red.). *The changing realities of work and family* (s. 108–139). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.

Clinton, M., Totterdell, P., Wood, S. (2006). A grounded theory of portfolio working. Experiencing the smallest of small businesses. *International Small Business Journal*, 24, 179–203.

Clutterbuck, D. (2005). *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym.* Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

Cohen, L., Mallon, M. (1999). The transition from organizational employment to portfolio working: perceptions of 'boundarylessness'. *Work, Employment and Society*, 13, 329–352.

Crouter, A.C. (1984). Spillover from family to work: the neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425–442.

Csikszentmihalyi, M. (2005). *Przepływ.* Taszów: Biblioteka Moderatora.

Cudowski, B. (2007). *Dodatkowe zatrudnienie*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska.

Czapiński, J. (1992*). Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej.* Warszawa: Oficyna Wydawnicza „Akademos".

Czapiński, J. (1994). *Psychologia szczęścia.* Warszawa: Wydawnictwo PTP.

Czapiński, J. (1998). *Jakość życia Polaków w czasie zmiany społecznej.* Warszawa: Instytut Studiów Społecznych UW.

Czapiński, J. (2005). Psychologiczne teorie szczęścia, (w:) J. Czapiński (red.). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (s. 51–116). Warszawa: PWN.

DeNeve, K.M., Cooper, H. (1998). The happy personality: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440.

Derbis, R. (2000). *Doświadczanie codzienności. Poczucie jakości życia. Swoboda działania. Odpowiedzialność. Wartości osób bezrobotnych.* Częstochowa: Wydawnictwo WSP.

de Lange, A.H., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D., Bongers, P.M. (2003). The very best of the millennium: longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 282–305.

De Vaus, D.A., McAllister, I. (1991). Gender and Work in Western Europe. *Work and Occupations*, 18, 72–93.

De Walden-Gałuszko, K. (1994). *Jakość życia w chorobie nowotworowej*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków, raporty: J. Czapiński, T. Panek (red.). (2011). http://www.diagnoza.com, luty 2012.

Diener, E., Diener, C. (1995). The wealth of nations revisited: Income and quality of life. *Social Indicators Research*, 36, 275–286.

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

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.

Diener, E., Lucas, R.E. (1999). Personality and subjective well-being, (w:) D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (red.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 213–229). New York: Russell Sage Foundation.

Diener, E., Lucas, R.E., Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction, (w:) C.R. Snyder, S.J. Lopez (red.). *Handbook of positive psychology* (s. 63–73). Oxford: Oxford University Press.

Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W. (1991). Happiness in the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect, (w:) F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.). *Subjective well-being. An interdisciplinary perspectives* (s. 119–140). Oxford: Pergamon Press.

Eliasz, A. (1981). *Temperament a system regulacji stymulacji*. Warszawa: PWN.

Eliasz, A. (1990). Broadening the concept of temperament. Disposition or hypothetical construct. *European Journal of Personality*, 4, 287–302.

Europe in figures. Eurostat yearbook 2010. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-10-220/EN/KS-CD-10-220-EN.PDF, czerwiec 2011.

*Europe in figures. Eurostat yearbook 2011.*http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/ eurostat_yearbook_2011, sierpień 2012.

European Industrial Relations Observatory, EIRO, *Working Time Developments – Annual Update 2001.* http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/02/update/tn0202103u.htm, kwiecień 2011.

European Industrial Relations Observatory, EIRO, *Working Time Developments – Annual Update 2009.* http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004039s/tn1004039s.htm, kwiecień 2011.

European Industrial Relations Observatory, EIRO, *Working Time Developments – Annual Update 2010.* http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm, sierpień 2011.

European Industrial Relations Observatory, EIRO, *Working Time Developments – Annual Update 2011.* http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1204022s/tn1204022s.htm, sierpień 2012.

European Working Conditions Survey 1991, 1996, 2000, 2005, 2010; http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm, sierpień 2011.

Fagenson, E.A. (1993). Personal value systems of men and women entrepreneurs versus managers. *Australian Journal of Psychology*, 40, 377–390.

First European Quality of Life Survey. Income inequalities and deprivation (2005). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/93/en/1/ef0593en.pdf, sierpień 2011.

Flexible Workers vote with their feet against 48-hour directive: survey finds 30 per cent choose to work more than 50 hours a week. M2PressWIRE, 06/23/2008, http://www.articledashboard.com/Article/Flexible-Workers-Vote-With-Their-Feet-Against-48-Hour-Directive-Survey-Finds-30-Per-Cent-Choose-to-Work-More-Than-50-Hours-a-Week/428309, kwiecień 2012.

Florek, L. (2007). *Europejskie prawo pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis.

Fraser, J., Gold, M. (2001). „Portfolio Workers": autonomy and control amongst freelance translators. *Work, Employment and Society*, 15, 679–697.

Frone, M.R. (2000). *Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national research and diagnosis.* Thousand Oaks: Sage Publications.

Frone, M.R. (2003). Work – family balance, (w:) J.C. Quick & L.E. Tetrick (red.). *Handbook of occupational health psychology* (s. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.

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

Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. (1997). Antecedents and testing an integrative model of work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.

Furnham, A. (1991). Work and leisure satisfaction, (w:) F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.). *Subjective well-being. An interdisciplinary perspectives* (s. 235–259). Oxford: Pergamon Press.

Furnham, A. (2005). *The psychology of behavior at work.* Hove: Psychology Press.

Furnham, A., Cheng, H. (1999). Personality as predictor of mental health and happiness in East and West. *Personality and Individual Differences*, 27, 395–403.

Gaul, M., Machowski, A. (2011). Wprowadzenie do analizy ścieżek, (w:) J. Brzeziński (red.). *Metodologia badań społecznych* (s. 461–502). Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.

Geurts, S.A.E., Beckers, D.G.J., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Smulders, P.G.W. (2009). Worktime demands and work-family interference: does worktime control buffer the adverse effects of high demands. *Journal of Business Ethics*, 84, 229–241.

Głażewska, E. (2001). Androgynia – model człowieka XXI wieku. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*, 26, 17–28.

Goffman, E. (1967). *International ritual*. Garden City: Doubleday.

Gold, M., Fraser, J. (2002). Managing self-management: successful transitions to portfolio careers. *Work, Employment and Society*, 16, 579–598.

Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., Crouter, A.C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305–323.

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

Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Collins, K.M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationship between work-family conflict and withdrawal from profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 91–100.

Greenhaus, J.H., Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.

Grzywacz, J.B. (2000). Work-family spillover and health during midlife: is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236–243.

Grzywacz, J.G., Bass, B.L. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248–262.

Grzywacz, J.G., Butler, A.B. (2005). The impact of job characteristics on work and family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97–109.

Grzywacz, J.G., Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126.

Grzywacz, W. (2002). Pomiędzy kulturą a klimatem organizacyjnym. (Powrót do źródeł czy nowa perspektywa badawcza). *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3–4, 119–127.

GUS (2005). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2004*. Warszawa.

GUS (2006). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2005*. Warszawa.

GUS (2007). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2006*. Warszawa.

GUS (2007). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2007*. Warszawa.

GUS (2008). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2007*. Warszawa.

GUS (2009). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2008*. Warszawa.

GUS (2010). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009*. Warszawa.

GUS (2011). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2010*. Warszawa.

GUS (2012). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2011*. Warszawa.

Gutek, B.A., Searle, S., Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560–568.

Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.

Hall, D.T. (1976). *Careers in organizations.* Glenview, Il: Scott, Foresman.

Hall, D.T. et al. (1996). *The Career Is Dead… Long Live the Career*. San Francisco: Jossey-Bass.

Hall, D.T., Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics,* Winter, 26, 22–37.

Hall, D.T., Harrington, B. (2004). *Basic concepts and definitions*. http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php, czerwiec 2011.

Handy, Ch. (1998). *Wiek przezwyciężonego rozumu.* Warszawa: Business Press.

Harwas-Napierała, B. (2001). Modele ról płciowych i ich psychologiczne konsekwencje dla małżeństwa i rodziny, (w:) H. Liberska, M. Matuszewska (red.). *Małżeństwo: męskość-kobiecość, miłość, konflikt* (s. 75–94). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.

Harwas-Napierała, B. (2006). *Komunikacja interpersonalna w rodzinie.* Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

Headey, B., Wearing, A. (1991). Subjective well-being: a stocks and flows framework, (w:) F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.). *Subjective well-being. An interdisciplinary perspectives* (s. 49–76). Oxford: Pergamon Press.

Heineck, G. (2003). *New estimates of multiple jobholding in the UK.* http://www.iser.essex.ac.uk/files/conferences/bhps/2003/docs/pdf/papers/heineck.pdf, lipiec 2011.

Hersey, R.B. (1932). *Workers' emotions in shop and home: A study of individual workers from the psychological and physiological standpoint.* Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man.* Cleveland: Word Publishing.

Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work.* New York: Wiley and Sons.

Heszen, I., Sęk, H. (2008). *Psychologia zdrowia.* Warszawa: PWN.

Heszen-Niejodek, I. (2001). Teorie stresu psychologicznego i radzenia sobie, (w:) J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*, tom III (s. 465–492). Gdańsk: GWP.

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

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.).* Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

http://www.worklogy.com, kwiecień 2012.

Ile pracują Polacy? Nawet 1660 godzin rocznie. To i tak mniej niż pracowici Japończycy (12.06.2009). http://www.nto.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20090612/PRWPRC/333650225, luty 2011.

Inagami, T. (1998/1999). The end of classic model of labor law and post-fordism. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 20, 691–701.

Janicka, I. (2008). Konflikt w relacji rodzina-praca a jakość życia jednostki, (w:) L. Golińska i B. Dudek (red.). *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 419–430). Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Janicka, I., Niebrzydowski, L. (1994). *Psychologia małżeństwa. Zafascynowanie partnerem. Otwartość. Empatia. Miłość. Seks.* Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Johnson, J.V., Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336–1342.

Judge, T.A., Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction – life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939–948.

Jung, C. G. (1993). *Psychologia przeniesienia.* Warszawa: Studio Sen.

Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Wydawnictwo PTP.

Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress.* New York: Wiley.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–307.

Katz, D., Kahn, R.L. (1979). *Społeczna psychologia organizacji.* Warszawa: PWN.

Kaźmierczak, M., Plopa, M. (2005). Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM), (w:) M. Plopa. *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań* (s. 107–158). Kraków: Wydawnictwo Impuls.

Kielar-Turska, M. (2000). Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia, (w:) J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*, tom I (s. 285–332). Gdańsk: GWP.

Kimmel, J., Powell, L.M. (1999). Moonlighting trends and related policy issues in Canada and the United States. *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques*, 15, 207–231.

Kolb, D.A. (1972). *Organisational psychology. An experimental approach.* New Jersey: Prentice – Hall Englewood Cliffs.

Kosakowska, N. (2004). Stereotypy kobiecych i męskich ról społecznych w ocenie dzieci, nastolatków i dorosłych, (w:) Z. Łoś (red.). *Psychologia rozwojowa. Emocje i doświadczenia*

w rozwoju – filozoficzne i metodologiczne inspiracje. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

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

Kotlarska-Michalska, A. (1998). Małżeństwo jako związek, wspólnota, instytucja, podsystem i rodzaj stosunku społecznego. *Roczniki Socjologii Rodziny*, 10, 49–66.

Kozioł, L. (2000). *Zarządzanie czasem pracy*. Kraków: Wydawnictwo Antykwa.

Kożusznik, B. (2002). *Zachowania człowieka w organizacji.* Warszawa: PWE.

Kwiatkowska, A. (1999). Siła tradycji i pokusa zmiany, czyli o stereotypach płciowych, (w:) J. Miluska i P. Boski (red.). *Męskość – Kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 143–172). Warszawa: PWN.

Lachowska, B. (2008). Wzajemne oddziaływania pracy i rodziny a perspektywa konfliktu i facylitacji (raport z badań pilotażowych), (w:) L. Golińska, B. Dudek (red.). *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 431–444). Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Lapierre, L.M., Allen, T.D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 169–181.

Latos-Miłkowska, M. (2008). Źródła regulacji prawnych czasu pracy, (w:) H. Strzemińska, M. Latos-Miłkowska, M. Rycak (red.). *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Aspekty ekonomiczne, prawne i społeczne* (s. 127–147). Warszawa: IPISS.

Lazarus, R.S. (1980). Stress and coping paradigm, (w:) L.A. Bond, J.C. Rosen (red.). *Competence in coping during adulthood* (s. 28–74). Hanover: University Press of New England.

Lazarus, R.S., Folkman, , S. (1984). Stress, appraisal, and coping: A history of changing out-looks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1–21.

Levinson, D.J. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine Books.

Lewin, K. (1951). Problems of research in social psychology, (w:) D. Cartwright (red.). *Field theory in social science* (s. 155–169). New York: Harper & Row.

Liberska, H., Matuszewska, M. (2001). Wybrane psychologiczno-społeczne mechanizmy funkcjonowania małżeństwa, (w:) H. Liberska, M. Matuszewska (red.). *Małżeństwo: męskość, kobiecość, miłość, konflikt* (s. 13–46). Poznań: Wydawnictwo Humaniora.

Lipińska-Grobelny, A. (2007a). Podmiotowe uwarunkowania męskości, kobiecości i androgynii. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica*, 11, 3–20.

Lipińska-Grobelny, A. (2007b). Kultura i klimat – zarys problematyki, (w:) A. Lipińska-Grobelny (red.). *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników* (s. 11–33). Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Lipińska-Grobelny, A. (2011). Effects of Gender Role on Personal Resources and Coping with Stress. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24, 18–28.

Lipińska-Grobelny, A., Głowacka, K. (2009). Zadowolenie z pracy a stopień dopasowania do zawodu. *Przegląd Psychologiczny*, 52, 181–194.

Lipińska-Grobelny, A., Gorczycka, K. (2011). Rekonstrukcja narzędzia do pomiaru płci psychologicznej. *Przegląd Psychologiczny*, 54, 179–192.

Lipińska-Grobelny, A., Wasiak, K. (2010). Job satisfaction and gender identity of women managers and non-managers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23, 161–166.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, (w:) M.D. Dunnette (red.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

Lucas, R.E., Gohm, C. (2000). Age and sex differences in subjective well-being across culture, (w:) E. Diener, E.M. Suh (red.). *Subjective well-being across culture.* Cambrigde, MA: MIT Press.

Lykken, D. (1999). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7, 186–189.

Machol-Zajda, L. (2002). Problematyka czasu pracy i zdrowia w polityce i badaniach Unii Europejskiej, (w:) H. Strzemińska, H. Ćwirko, M. Gasińska, L. Machol-Zajda (red.). *Czas pracy w przedsiębiorstwie. Wyniki badań nad rozkładami czasu pracy i zdrowiem pracowników* (s. 52–79). Warszawa: IPISS.

Machol-Zajda, L. (2008). Rozwiązania ułatwiające godzenie pracy z życiem pozazawodowym – elastyczne formy pracy przyjazne rodzinie, (w:) C. Sadowska-Snarska (red.). *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia* (s. 13–23). Białystok: Wydawnictwo WSzE.

Mainiero, L.A., Sullivan, S.E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106–123.

Malecki, E. (1991). *Technology and economic development*. London: Longman.

Mandal, E. (2000). *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią.* Katowice: Wydawnictwo UŚ.

March, J.G., Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

Markus, H., Crane, M., Bernstein, S., Saladi, M. (1982). Self-Schemas and Gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 38–50.

McElwain, A., Korabik, K. & Rosin, H.M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 269–284.

McGregor, I., Little, B.R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: on doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 494–512.

Michalos, A.C. (1985). Multiple discrepancy theory. *Social Indicators Research*, 16, 347–413.

Miluska, J., Boski, P. (1999). Męskość – Kobiecość: zarys i poziomy analizy problematyki, (w:) J. Miluska i P. Boski (red.). *Męskość – Kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 9–38). Warszawa: PWN.

Mirvis, P.H., Hall, D.T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 365–380.

Moen, P., Kelly, E., Huang, R. (2008). 'Fit' inside the work-family black box: An ecology of the life course, cycles of control reframing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 411–433.

Moran, E.T., Volkwein, J.F. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate. *Human Relations*, 45, 19–47.

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.). *Bliżej serca – zdrowie i emocje* (s. 13–37). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.

Ogińska-Bulik, N. (2011). Rola prężności w zapobieganiu negatywnym skutkom stresu zawodowego, (w:) L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz (red.). *Rodzina i praca w warunkach kryzysu* (s. 485–497). Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Oleś, P.K. (2000). *Psychologia przełomu życia.* Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

Paluchowski, W.J. (1998). Klimat organizacyjny i jego pomiar. *Prace Psychologiczne XLVII. Acta Universitatis Wratislaviensis* No 2035 (s. 161–170). Wrocław: Wydawnictwo UWr.

Papalia, D.E., Olds, S.W. (1986). *Human development.* New York: McGraw-Hill.

Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339–356.

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

Plopa, M., Rostowski, J. (2005). Kwestionariusz Dobranego Małżeństwa (KDM-2), (w:) M. Plopa (red.). *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań* (s. 51–104). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Pocztowski, A. (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: PWE.

Pracowity jak Polak (16.07.2010). http://gazetapraca.pl/gazetapraca/2029020,90443,8144409.html, luty 2011.

Raczyńska, D. (2003). Zarządzanie czasem pracy w handlu, (w:) S. Borkowska (red.). *Programy praca-życie a efektywność firmy* (s. 189–197). Warszawa: IPSS.

Radkiewicz, P. (2010). Analiza dyskryminacyjna. Podstawowe założenia i zastosowanie w badaniach społecznych. *Psychologia Społeczna*, 5, 14, 142–161.

Raeder, S. (2009). Psychological contracts and employment contracts of portfolio workers: a multilevel analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 1–29 (in press).

Rantanen, J., Pulkkinen, L., Kinnunen, U. (2005). The Big Five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress. A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26, 155–166.

Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: PWN.

Reich, J.W., Zautra, A.J. (1981). Life events and personal causation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 1002–1012.

Rice, R.W., Frone, M.R., McFarlin, D.B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155–168.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values.* New York: The Free Press.

Rostowska, T. (2009a). *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia.* Kraków: Wydawnictwo Impuls.

Rostowska, T. (2009b). Aktywność zawodowa małżonków a jakość ich życia, (w:) T. Rostowska (red.). *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań* (s. 60–80). Warszawa: Difin.

Rostowski, J. (1987). *Zarys psychologii małżeństwa. Psychologiczne uwarunkowania dobranego związku małżeńskiego*. Warszawa: PWN.

Rostowski, J. (2009). Współczesne przemiany rozumienia związku małżeńskiego, (w:) T. Rostowska (red.). *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań* (s. 15–46). Warszawa: Difin.

Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., Panzer, K., King, S.N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 369–386.

Rudman, L.A., Glick, P. (2008). *The Social Psychology of Gender.* New York: The Guilford Press.

Russell, J.A., Carroll, J.M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125, 3–30.

Schein, E.H. (1997). *Organisational culture and leadership.* San Francisco–London: Jossey-Bass Publisher.

Schimmack, U., Grob, A. (2000). Dimensional Models of core affect: a quantitive comparison by means of structural equation modeling. *European Journal of Personality*, 14, 325–345.

Schmutte, P.S., Ryff, C.D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 569–574.

Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy.* Warszawa: PWN.

Schwartz, S.H., Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550–562.

Schwarzer, R. (2001). Stress, resources, and proactive coping. *Applied Psychology: An International Journal*, 50, 400–407.

Seligman, M. (2005). *Prawdziwe szczęście*. Poznań: Media Rodzina.

Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism.* New York: Norton and Co.

Sęk, H. (1985). Wybrane koncepcje teoretyczne jako podstawa poradnictwa małżeńskiego i rodzinnego, (w:) M. Kozakiewicz (red.). *Wybrane zagadnienia poradnictwa małżeńskiego i rodzinnego* (s. 51–84). Warszawa: PZWL.

Sheldon, K.M., Ryan, R., Reis, H.T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 22, 1270–1279.

Shin, D.C., Johnson, D.M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475–492.

Sieber, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578.

Sikorski, Cz. (1986). *Sztuka kierowania. Szkice o kulturze organizacyjnej.* Warszawa: Instytut Wydawniczy Zawiązków Zawodowych.

Sobczyk, A. (2005). *Zasady prawnej regulacji czasu pracy.* Warszawa: ABC Dom Wydawniczy.

Somech, A., Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: the distinctive relationship of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 1–19.

Sosnowski, T. (2010). Analiza interakcji zmiennych kategorialnych i ciągłych. *Psychologia Społeczna*, 5, 14, 162–190.

Stamp, G.H. (2004). Theories of family relationships and a family relationships theoretical model, (w:) A.L. Vangelisti (red.). *Handbook of Family Communication* (s. 1–30). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Strelau, J. (1985). *Temperament – osobowość – działanie.* Warszawa: PWN.

Strelau, J. (2000). Temperament, (w:) J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*, tom II (s. 683–719). Gdańsk: GWP.

Stojek-Siwińska, M. (2007). *Mam już pracę! Prawo w pracy.* Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska.

Stout, S.K., Slocum, J.W., Jr., Cron, W.L. (1987). Career transitions of superiors and subordinates. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 124–137.

Strykowska, M. (1992). *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet.* Poznań: Wydawnictwo UAM.

Strykowska, M. (red.). (2002). *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna.* Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.

Strzemińska, H. (2000). Przyszłość czasu pracy. Formy, modele, wymiary, (w:) *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku* (s. 183–198). Warszawa: IPISS.

Strzemińska, H. (2002). Przemiany w zarządzaniu organizacją i czasem pracy na przełomie XX i XXI wieku, (w:) H. Strzemińska, H. Ćwirko, M. Gasińska, L. Machol-Zajda (red.). *Czas pracy w przedsiębiorstwie. Wyniki badań nad rozkładami czasu pracy i zdrowiem pracowników* (s. 21–51). Warszawa: IPISS.

Strzemińska, H. (2008). Tradycyjny czy elastyczny czas pracy?, (w:) H. Strzemińska, M. Latos-Miłkowska, M. Rycak (red.). *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Aspekty ekonomiczne, prawne i społeczne* (s. 71–95). Warszawa: IPISS.

Szot, L. (2008). *Trwałość zatrudnienia pracownika. Zarys problematyki.* Wrocław: Wydawnictwo UWr.

The New Economy. (1996). *Career Paths Online*, 4, 1. Burnaby, BC: Youth Employment Skills Canada, http://www.careerpathsonline.com/economy, czerwiec 2011.

Tugade, M.M., Fredrickson, B.L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce-back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320–333.

Thayer, R.F. (1989). *The biopsychology of mood and emotion.* New York: Oxford University Press.

Thomas, L.T., Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6–15.

Thompson, C.A., Kopelman, R.E., Schriesheim, C.A. (1992). Putting all one's eggs in the same basket: A comparison of commitment and satisfaction among self- and organizationally employed men. *Journal of Applied Psychology*, 77, 738–743.

Van Harrison, R. (1987). Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy, (w:) C.L. Cooper, R. Payne (red.). *Stres w pracy* (s. 260–306). Warszawa: PWN.

Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness: classical topics, modern answers, blind spots, (w:)

F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.). *Subjective well-being. An interdisciplinary perspectives* (s. 7–26). Oxford: Pergamon Press.

Veenhoven, R. (2004). World database of happiness. Continuous register of research on subjective appreciation of life, (w:) W. Glatzer, S. VonBelow, M. Stoffregen (red.). *Challenges for quality of life in the contemporary world: Advances in quality-of-life studies, theory and research* (s. 75–90). Dordrecht The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749–761.

Walker, C. (1977). Some variations in marital satisfaction, (w:) R. Chester and J. Peel (red.). *Equalities and inequalities in family life* (s. 127–139). London: Academic Press.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.

Watson, D., Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219–225.

Williams, J.E., Best, D.L. (1990). *Measuring sex stereotypes: a multination study.* Beverly Hills, CA: Sage.

Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294–306.

Wojciszke, B. (2006). *Człowiek wśród ludzi: zarys psychologii społecznej.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Wojciszke, B. (2010). *Sprawczość i wspólnotowość. Podstawowe wymiary spostrzegania społecznego.* Gdańsk: GWP.

Wratny, J. (2007). Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 7, 2–10.

Wratny, J. (2008). Elastyczne formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy, (w:) C. Sadowska-Snarska (red.). *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia* (s. 24–33). Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej.

Zalewska, A. (2001). „Arkusz Opisu Pracy" O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich, *Studia Psychologiczne*, 39, 197–217.

Zalewska, A. (2002a). System wartościowania a zadowolenie z życia pracowników w nowym miejscu pracy. *Przegląd Psychologiczny*, 45, 177–196.

Zalewska, A. (2002b). „Skala Afektu w Pracy" – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki, *Studia Psychologiczne*, 40, 173–192.

Zalewska, A. (2003). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności.* Warszawa: Wydawnictwo Academica SWPS.

Zalewska, A. (2004). Reaktywność i system wartościowania a zadowolenie z pracy w nowym miejscu pracy, (w:) H. Skłodowski (red.). *Psychologia w zarządzaniu – dydaktyka, badania, sukcesy* (s. 397–413). Łódź: SWSPiZ.

Zalewska, A. (2008). Konflikt praca-rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów, (w:) L. Golińska i B. Dudek (red.). *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 403–418). Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Zalewska, A. (2009). Konflikty „praca-rodzina" oraz ich źródła i skutki w zależności od płci i posiadania dzieci, (w:) A. Chybicka i B. Pastwa-Wojciechowska (red.). *Kobiecość w obliczu zmian* (s. 101–123). Kraków: Wydawnictwo Impuls.

Zalewska, A. (2011). Płeć i okres życia a konflikty praca-rodzina. Zadowolenie z pracy i rodziny, (w:) L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz (red.). *Rodzina i praca w warunkach kryzysu* (s. 365–379). Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Zawadzki, B., Strelau, J. (1997). *Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ–KT).* Warszawa: PTP Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

Ziętek, A. (2007). Tożsamość płciowa w warunkach transformacji społecznej, (w:) I. Borowik, K. Leszczyńska (red.). *Wokół tożsamości: teorie, wymiary, ekspresje* (s. 92–103). Kraków: Zespół Wydawniczy NOMOS.

Portfolio working. Psychological determinants and consequences (Summary)

It turns out from the Eurostat data that Poland holds the third place in Europe in terms of the number of the so called portfolio workers, i.e. persons who work for more than one employer. Yet, it is a mistake to claim that portfolio working is a new phenomenon in our country. As early as in the 30. of the 20th century, almost 60% of professional workers earned their living additionally from farming. Nevertheless, the contemporary portfolio working is changing its character. Portfolio workers are usually persons with high professional experience and unique qualifications. They include for example physicians, nurses, teachers, academic teachers, lawyers, translators, journalists. What are their motives to search for an additional job? Financial motives are the major ones, but also a chance for constant professional development, and even the sense of autonomy and security due to becoming independent from one employer.

From the psychological point of view, there appears the question regarding results of portfolio working, its possible determinants, and relations that are held among its particular consequences. An additional employment means mainly longer time burden, which influences relations between personal life and work, and thus results in the level of satisfaction with work, marriage, and life. As multitude of roles is a complex issue, I adopt simultaneously two theoretical perspectives in the process of analysing mutual influences of work and family. I mean the perspective of negative influences between the roles, which is considered mainly as conflict and negative spillover between personal life and work, and the perspective of positive influences, which is described by positive spillover and balance between the two spheres. Why is it worth doing or even advisable to consider both the contexts? Lack of conflict does not mean positive spillover or work-family balance, or family-work balance, and portfolio working does not necessarily lead to a conflict between the roles, thus the approaches mentioned above, which are hardly ever considered simultaneously, seem to describe reality to the greatest extent.

Another important reason for the analyses contained in this monograph is lack of Polish studies on portfolio working and its psychological dimension.

A majority of procedures with portfolio workers, almost exclusively foreign ones, is of a qualitative character. Thus, it is hoped that the quantitative data presented in this publication will help to formulate conclusions regarding not only character of differences but also universality of their occurrence.

In the research I use my own model of portfolio working, which was inspired by the model by M. Clinton, P. Totterdell, and S. Wood (2006). Psychological determinants were divided into two general categories: personal characteristics and situational demands. Personal characteristics are represented by: values and spheres of motivation, characteristics and structure of temperament, masculinity, femininity, types of psychological gender, and socio-demographic variables like age, work experience, education, professional groups, motives of starting a job. Situational demands include: 1) demands at work, which are described by autonomy at work, control of leave and flextime types, support at work, number of hours at work, time needed to get to work, and organisational climate diagnosed on the basis of demands, praises, management style, and organisation; 2) demands in family, which are characterised by support and depreciation in marriage, spouse's work, number of children, and their age. In this model portfolio working plays the role of a moderator that changes direction and/or intensity of dependencies among its particular determinants and consequences. Whereas, results of portfolio working are the following: work-family and family-work conflict, work-family and family-work negative spillover, work-family and family-work positive spillover, work-family and family-work balance, cognitive satisfaction with work, satisfaction with marriage, and cognitive satisfaction with life. Following the respective ideas by A. McElwain, K. Korabik, and H.M. Rosin (2005) and A. Zalewska (2003), I was considering the results mentioned above in the defined causal relation, which shows that satisfaction with life consists of satisfaction with work and satisfaction with marriage, and these display a cross-relation with work-family and family-work conflict.

The analysis encompassed the following aspects of the concept of a portfolio worker as compared to a worker with single employment: 1) characteristics of a portfolio worker in terms of value system, motivation spheres, characteristics and structure of temperament, levels of masculinity and femininity, and types of psychological gender, age, education, perceived autonomy, control, and support; 2) pointing to psychological determinants of portfolio working; 3) defining ways in which the particular personal and situational variables influence conflict, spillover, and balance between personal life and work, satisfaction with work, satisfaction with marriage, and satisfaction with life; 4) verifying whether the specific consequences of portfolio working, i.e. work-family and family-work conflict, spillover, and balance, occur in cross-relation with cognitive satisfaction with work and marriage.

The studies were realised between March 2010 and July 2012. The number of participants equalled 550, yet because of the adopted criteria of selection to the group: working persons, married, and having at least one child, this number was

reduced to 436 (218 portfolio workers and 218 workers employed in one workplace). A person who was working for more than one employer, mainly on the basis of employment or civil law contract, was included in the group of portfolio workers. A participant who was working for one employer represented the group of monoworkers.

According to the objective of the study, comparing the two groups required similarity of conditions and the selected demographic variables (the canon of the only difference). Among the 218 portfolio workers there were 109 women and 109 men. The situation in the group of 218 workers with single employment was similar. All the examined persons were married and had a child or children. The groups did not differ as for age, total work experience, work experience at a given post, number of children, motives to start a job, control of their spare time and work time, and time needed to get to work. A decisive majority of portfolio workers worked for more than 48 hours a week, while a majority of workers with single employment worked less than 47 hours.

In order to verify all the hypotheses and to answer the particular questions, I used the following set of 'paper-pencil' techniques. The choice of methods was based mainly on the research aim and the methods' high reliability and validity indicators. To diagnose the personal variables there were used:

- a self-made survey,
- *the Value Scale* by M. Rokeach,
- *the Formal Characteristics of Behaviour – Temperament Questionnaire* by B. Zawadzki and J. Strelau,
- *the Masculinity and Femininity Scale* by A. Lipinska-Grobelny and K. Gorczycka.

In order to describe the situational variables, including the level of autonomy and support, I applied the survey, *the Organisational Climate Questionnaire* by D.A. Kolb, and *the Marital Communication Questionnaire* – evaluation of partner's behaviours by M. Kazmierczak and M. Plopa. Whereas consequences of portfolio working were assessed on the basis of:

- data contained in the survey,
- *the Work-Family and Family-Work Conflicts* by R.G. Netemeyer, J.S. Boles, and R. McMurrian,
- *the Positive and Negative Work-Family and Family-Work Spillover Questionnaire* by P. Moen, E. Kelly, and R. Huang,
- *the Job Description Survey* by O. Neuberger and M. Allerbeck,
- *the Marital Communication Questionnaire* – self-evaluation of behaviours and evaluation of partner's behaviours by M. Kazmierczak and M. Plopa,
- *the Satisfaction with Life Scale* by E. Diener, R.A. Emmons, R.J. Larsen, and S. Griffin.

I will start with the results that describe a portfolio worker. Among the analysed personal and situational determinants of portfolio working, a specific role

is played by values and spheres of motivation in the examined group. The most important sources of motivation of a portfolio worker include: 1) the sphere of 'security', 2) 'pleasure' and 'maturity', 3) 'self-management' and 'public spirit', 4) 'achievements' and 'self-restriction together with conformity'. A similar distribution of results is found in the group of workers employed in one workplace. The source of motivation that differentiates the two compared groups is 'public spirit', which presents a greater value for portfolio workers. Moreover, portfolio workers value higher the following ultimate ideas: 'freedom', 'mature love', and 'happiness' (they are valued higher in the group of portfolio workers who work for 48 and more hours per week). The valued instrumental ideas are as follows: 'responsible', 'ambitious', 'kind', and 'independent' (the two latter values are important for portfolio workers who work for 48 and more hours per week), and the key sphere of motivation is 'public spirit'. Thus, it appears that motivation of portfolio workers is multidimensional. Moreover, the characteristics presented above displays that the value system of portfolio workers is more similar to the value system of entrepreneurs, as compared to managers (a study by E.A. Fagenson, 1993), which means it is a personal choice of a person who seeks a way to professional fulfilment and refers to the description of key values of the Proteus career (Hall, 1976).

Another important reason for portfolio working lies in temperamental determinants. In this case it applies to stimulation demands, which are a function of high level of sensory activity and sensitivity, and also harmonised structure of temperament with high demand for excitement, which – beside a structure different than others – dominates in the group of portfolio workers. It is due to these demands that portfolio workers decide to start an additional job, and they point both to financial and nonfinancial motives in realising their work. This means that with some care there may be formed the conclusion that portfolio workers have some temperamental determinants (activity that accompanies sensory sensitivity and more frequent occurrence of harmonised temperament structure with high possibilities of transforming stimulation) that favour working for more than one employer.

Among personal variables a significant place is taken by psychological gender and the level of masculinity and femininity of the examined persons. The analyses I have made show that portfolio workers and monoworkers with the burden of 48 and more hours per week and portfolio workers with varied work burden are characterised with a similar level of masculinity. The highest level of masculinity is observed in the group of monoworkers who work up to 47 hours per week. The obtained result presents a sort of surprise. There are some scientific reasons to identify masculinity for example with activity, success, and persistence (Williams and Best, 1990), and thus to expect its positive relation with work burden. However, there was found a negative result, present only in the group of monoworkers. Making an attempt at interpreting this result, I would like to refer to the contents

of the stereotype of masculinity, which – similarly to the stereotype of femininity – contains both positive and negative aspects. Among negative characteristics of masculinity there are distinguished for example aggressiveness, despotism, impulsivity, untidiness, laziness, or seeking pleasure (Wojciszke, 2006), which may be negatively related with high work burden. Though it cannot be excluded that a greater role for masculinity is played by the fact of doing work, and not by its amount, especially that many men wish to participate actively in life of their children, and thus the role of an active father may be inconsistent with the role of an effective breadwinner in the family (Adler, 1996).

To consider further the types of psychological gender, I would like to note that labour market is still strongly subjected to stereotyping on account of gender, thus it is dominated with persons that are fit to its demands, i.e. those who conform to gender stereotypes (the sexually defined type) or those who hardly care about them (the sexually undefined type). The androgenic or sexually cross-defined types, which still occur more often among portfolio workers, differentiate the compared groups. Although androgyny may be more adaptive, yet it may also mean 'bisexuality understood in a selective and 'partial' way' (Mandal, 2000, p. 235), dependent on situations and behaviours. Maybe that is why we should be careful with treating androgyny as a universal standard of behaviour and a criterion of health. The list of variables which are contained in the portrait of a portfolio worker is completed with situational factors, age, and education. It is true that portfolio workers evaluate support at work and satisfaction with time division at work higher, yet they do not differ as for the levels of perceived autonomy or support in marriage. The two latter variables are differentiated by work burden. Moreover, a portfolio worker has high professional qualifications and good theoretical background. He or she can easily find an additional job, even in the times of crisis. As far as age is concerned, portfolio working is nor related with the age categories distinguished by D. Levinson. Among male portfolio workers there dominate persons in the half-life turn (aged 35–45) and middle aged persons (40–65), and among women – those in the half-life turn (35–45), yet the same distribution of results has been found in the group of monoworkers.

The characteristics of a portfolio worker presented above will be summed up with a discussion on psychological determinants of portfolio working (the second research problem). The canonical correlation coefficients indicate that it has been possible to find discriminant functions that are well related with portfolio working both in the whole examined group and in subgroups distinguished as for work burden. The conducted discriminant analyses, together with the background of knowledge on the intensity level of the distinguished factors, allow for predicting participation of the examined persons in the group of portfolio workers with the greatest accuracy in case of work burden of 48 and more hours, next in case of smaller work burden up to 47 hours, and finally for the whole group of examinees. The obtained results confirm validity of the applied model of personal and situa-

tional determinants of portfolio working, though situational determinants are decisively dominated by the personal ones. In practice, this means that if an examined person is first and foremost aware of his/her value system and he/she perceives the choice of an additional employment as consistent with this system, it may result in experiencing smaller costs of portfolio working and achieving a higher professional position and higher satisfaction with one's workplace and one's life.

The third objective of the research was to examine ways in which the particular personal and situational variables influence personal life and work conflict, spillover, and balance, cognitive satisfaction with work, satisfaction with marriage, and life satisfaction, i.e. to find what consequences of portfolio working are. To realize this aim I have conducted a number of hierarchical regression analyses with portfolio working as the interactional component. It is worth noticing that – as compared to workers with single employment – portfolio workers experience a higher level of work-family conflict, especially in case of lack of any control (the so called negative flexibility) or present control that applies only to spare time. Moreover, in case of work-family and family-work positive and negative spillover, and in case of work-family and family-work balance, there have not been found any differences between the two compared groups and between the types of flexibility, which has been explained by the way of operationalising these variables.

Taking into account general categories of the explanatory variables, the intensity of work-family conflict may be predicted almost exclusively in portfolio workers on the basis of intensity of personal characteristics and demands at work, the intensity of family-work conflict may be predicted on the basis of personal characteristics and demands in family, also only in the portfolio group. Work-family negative spillover is described by personal characteristics, demands at work and demands in family, family-work negative spillover is determined by personal characteristics and demands at work, while work-family balance is described by personal characteristics only. For the dependent variables mentioned above, some significant predictors have been found – with one exception – in the group of monoworkers only. Moreover, work-family and family-work positive spillover and family-work balance are described by personal characteristics and demands at work, and additionally family-work positive spillover and family-work balance are described also by demands in family, in the groups of portfolio workers and workers with single employment. Variables that have appeared most frequently in the context of the analysed consequences of portfolio working include the sphere of 'public spirit', the temperamental trait of briskness, and support at work. On the basis of the results distribution, it cannot be concluded that enrichment and balance in portfolio workers and monoworkers are dependent on a specific sphere of life, for example that work enriches portfolio workers and family enriches monoworkers, however the fact is that among portfolio workers demands in family, beside personal characteristics, present the source of family-work conflict, and demands at work are the source of work-family conflict. And one more

conclusion – a specific predictor may be a barrier, but also a resource, for example the sphere of 'achievements' is a barrier in family-work conflict and a resource in work-family positive spillover.

The second and third groups of consequences of portfolio working include cognitive satisfaction with work, satisfaction with marriage, and cognitive satisfaction with life, which are considered in the light of the impact exerted by particular personal and situational variables. Results of hierarchical analyses with an interactional component have displayed some predictors among both portfolio workers and workers with single employment. Work satisfaction is determined by personal characteristics and demands at work; satisfaction with marriage – by personal characteristics and demands in family; the level of engaged communication as perceived from one's own perspective – by personal characteristics; the level of engaged communication as perceived from one's partner's perspective – by personal characteristics and demands in family; and life satisfaction – by personal characteristics, and demands at work and in family. Only two predictors appeared more than once – depreciation in marriage, which lowers satisfaction with marriage and life satisfaction in both the compared groups, and number of children, which lowers evaluation of partner's engagement in the group of portfolio workers, but improves life satisfaction among monoworkers.

The model of portfolio working does not indicate a character of the relation among conflict, spillover, balance and cognitive satisfaction with work, marriage, and life, so these issues present the fourth research problem in my studies. In the analysis of structural equations there were used data for 218 portfolio workers and 218 monoworkers. The division referred to the applied research procedure and the theoretical assumptions, with parallel consideration given to the integrated approach by A. McElwain, K. Korabik, and H. M. Rosin (2005).

An explicit confirmation of the integrated model referred only to monoworkers and to positive spillover between personal life and work. In case of the remaining models for portfolio workers, a cross-relation was found only partly for the following pairs: 1) work-family negative spillover and satisfaction with marriage, 2) work-family positive spillover and satisfaction with marriage, and 3) work-family balance and work satisfaction. Hence, in case of these three models, one can neither decidedly adopt nor reject the assumption about the cross-relation that is supported by A. McElwain, K. Korabik, and H. M. Rosin. It is only in the model of work-family and family-work conflict in which only a non-cross relation between work-family conflict and work satisfaction has been found, that it is justified to reject the approach mentioned above. If a job starts to threaten realisation of other roles (for example, family roles), a person starts perceiving it in an unfavourable way, and thus activates a negative attitude to the source of menace, which leads to lowering work satisfaction. The obtained results indicate that there is no universal model that would describe one character of dependencies among demands at work and in family, conflict, positive and negative spillover, balance

between personal life and work, and cognitive satisfaction with work, marriage and life. Each constellation of variables requires a different model approach in which a wide spectrum of determinants is considered and not only the correlational research procedure is applied.

Thus, is it a case of a war of worlds? What results from all these research problems that have been analysed? The phenomenon of portfolio working is determined by a number of personal and situational variables and it leads to varied consequences. Variables that may present a specific 'protective coat' include femininity, the sphere of 'public spirit', age, and value system. These may be accompanied by leave control, flextime control, a shorter time needed to get to work and back, a good system of praises, autonomy at work, help in child care, and also support in marriage. Numerous researchers raise the alarm while writing about negative consequences of portfolio working. It turns out, however, that working for more than one employer is not such a negative phenomenon, as long as it remains consistent with a person's resources and support obtained from others.

Aneks

Jestem pracownikiem Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Zwracam się z prośbą o wyrażenie zgody i udział w badaniach, poddających analizie różne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy i w domu. Zapewniam anonimowość danych zawartych w ankiecie. Proszę o uważne wypełnienie wszystkich pozycji.

Bardzo dziękuję za współpracę!

dr Agnieszka Lipińska-Grobelny

1. Wiek ……

2. Płeć
   a) kobieta ☐
   b) mężczyzna ☐

3. Wykształcenie
   a) podstawowe ☐
   b) zasadnicze zawodowe ☐
   c) średnie ogólne ☐
   d) średnie zawodowe ☐
   e) wyższe magisterskie ☐
   f) wyższe zawodowe ☐

4. Stan cywilny
   a) panna/ kawaler ☐
   b) mężatka/ żonaty ☐
   c) wdowa/wdowiec ☐
   d) rozwódka/ rozwodnik ☐

5. Zawód wykonywany:…….

6. Stanowisko kierownicze:
   a) nie ☐
   b) tak ☐ (od……..)

7. Staż pracy ogółem:……..

8. Staż pracy w firmie:……

9. Staż pracy na zajmowanym stanowisku:……

10. Mój mąż/żona/partner/partnerka pracuje:
    a) nie ☐
    b) tak ☐

11. Czy posiada Pani/Pan dzieci?
    a) nie ☐
    b) tak ☐

12. Liczba dzieci:……(w tym: do 6 lat.....7-11 lat.....12-15 lat.....
    16-18 lat..... 19 lat i więcej…….)

13. Proszę zaznaczyć <u>każdą formę zatrudnienia</u>, realizowania pracy, jeżeli odnosi się do Pani/Pana:
    a) umowa o pracę:
       nie ☐
       tak ☐ (liczba etatów....., w tym w pełnym wymiarze godzin...., oraz w niepełnym wymiarze godzin.....)
    b) umowa zlecenie i/lub umowa o dzieło (inne umowy cywilnoprawne):
       nie ☐
       tak ☐
    c) samozatrudnienie:
       nie ☐
       tak ☐ (od.....)
    d) kontrakt menedżerski:
       nie ☐
       tak ☐
    e) umowa o pracę nakładczą:
       nie ☐
       tak ☐

14. Proszę wskazać na trzy najważniejsze motywy podejmowania wszystkich zaznaczonych powyżej przez Panią/Pana form zatrudnienia:

- ☐ podstawa do regulowania płatności
- ☐ spłata kredytów i zadłużeń
- ☐ możliwość zaspokajania dodatkowych potrzeb
- ☐ podstawa do oszczędzania
- ☐ zdobywanie nowych doświadczeń
- ☐ satysfakcja z realizowania drugiej pracy
- ☐ różnorodność zatrudnienia, pracy
- ☐ satysfakcja z pracy na własny rachunek
- ☐ możliwość ciągłego rozwoju zawodowego
- ☐ odpowiedzialność za rodzinę

15. Ile godzin w tygodniu przeciętnie Pani/Pan spędza w pracy?.....

16. Ile czasu przeciętnie w ciągu dnia zajmuje Pani/Panu dotarcie z domu do pracy oraz z pracy do domu?.....

17. Czy ma Pani/Pan wpływ na terminy urlopu, dni wolnych od pracy?
    a) nie ☐
    b) raczej nie ☐
    c) raczej tak ☐
    d) tak ☐

18. Czy ma Pani/Pan wpływ na godziny rozpoczęcia i zakończenia swojej pracy?
    a) nie ☐
    b) raczej nie ☐
    c) raczej tak ☐
    d) tak ☐

Od Redakcji

Doktor Agnieszka Lipińska-Grobelny ukończyła studia psychologiczne w Uniwersytecie Łódzkim w 1995 r. W latach 1995–1999 była uczestnikiem studiów doktoranckich na Wydziale Nauk o Wychowaniu w Uniwersytecie Łódzkim, a w 1999 r. podjęła pracę na stanowisku asystenta w Zakładzie Psychologii Społecznej, Pracy i Doradztwa Zawodowego Instytutu Psychologii UŁ.

W lutym 2000 r. obroniła pracę doktorską pt. *Wybrane determinanty zachowań komunikacyjnych przedstawicieli handlowych* (promotor: Prof. dr hab. Jan Rostowski; recenzenci: Prof. dr hab. Czesław Nosal i Prof. dr hab. Zbigniew Zaleski) na Wydziale Nauk Społecznych w Uniwersytecie Gdańskim. Od tego roku do dzisiaj jest zatrudniona na stanowisku adiunkta w Zakładzie Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego Instytutu Psychologii UŁ.

Agnieszka Lipińska-Grobelny ukończyła Studium Umiejętności Psychologicznych w Ośrodku Psychoedukacji i Pomocy Psychologicznej oraz Podyplomowe Studia Menedżerskie Mini MBA w Polsko-Amerykańskim Instytucie Zarządzania PAM Center w Łodzi. Odbyła też staż naukowy w Uniwersytecie im. Arystotelesa w Thessalonikach, w Grecji.

Zainteresowania naukowe dr Agnieszki Lipińskiej-Grobelny koncentrują się wokół problematyki funkcjonowania pracownika w środowisku pracy, kultury i klimatu organizacyjnego, psychologii gender. Jest autorem licznych publikacji i artykułów związanych głównie z psychologią pracy i organizacji, redaktorem naukowym i współautorem książki pt. *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników* wydanej przez Wydawnictwo UŁ w 2007 r. oraz autorką nowej techniki do pomiaru płci psychologicznej *Skali Męskości i Kobiecości* (SMiK), (2011). Za osiągnięcia naukowo-badawcze była wyróżniona nagrodami Rektora Uniwersytetu Łódzkiego.

Agnieszka Lipińska-Grobelny uczestniczyła w wielu projektach badawczych oraz brała czynny udział w konferencjach naukowych polskich i zagranicznych. Jest członkiem Polskiego Towarzystwa Psychologicznego (w latach 2006–2011 była członkiem zarządu oddziału w Łodzi PTP). Od roku 2006 do chwili obecnej pełni funkcję zastępcy redaktora naczelnego *Acta Universitatis Lodziensis Folia Psychologica.*