

PSYCHOLOGICZNY KONTEKST WIELOPRACY – ANALIZA RÓŻNIC PŁCIOWYCH

Agnieszka Lipińska-Grobelny¹

PSYCHOLOGICAL CONTEXT OF MULTIWORK
– ANALYSIS OF SEX DIFFERENCES

Summary. Multiwork refers to one of the major changes that have occurred in the field of labor relations. It is therefore of great importance to examine it from a psychological perspective as well as in the context of gender differences. The purpose of this study was to investigate whether there are differences between men and women in terms of selected subjective and situational variables. Accordingly, 218 workers (109 women and 109 men) participated in the study. The respondents were asked to complete the following paper-pencil tools: a questionnaire, the Rokeach Value Scales, the Formal Behavioral Characteristics – Temperament Questionnaire by Zawadzki and Strelau, and the Kolb Organizational Climate Questionnaire. The results indicated that the female multiworkers in comparison with the male multiworkers differed in the level of workload, the intensity of selected temperamental traits, the level of education. On the other hand, the perception of the organizational situation and the motivation to perform a job were free from the influence of the sex differences.

Key words: multiwork, multiworkers, multiple jobholding, sex

Wprowadzenie

Współczesne zmiany, jakie zachodzą w obszarze społeczno-gospodarczym, głównie odnoszą się do rynku pracy. Aktualnie świat pracy kojarzony jest z elastycznymi godzinami i formami zatrudnienia, ale również z karierą proteuszową (ang. *protean career*), karierą bez granic (ang. *boundaryless career*) czy wielopracą (ang. *multiwork*, *multiple job holders*). To ostatnie zjawisko pojawiło się w Polsce ponad 80 lat temu, ale jego charakter uległ zmianie na przestrzeni kilkudziesięciu lat.

¹ Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki (Institute of Psychology, University of Lodz), ORCID: 0000-0003-2770-1723.

Adres do korespondencji: Agnieszka Lipińska-Grobelny,
e-mail: agalg@poczta.onet.pl

Przez wielopracę rozumie się świadczenie pracy lub wykonywanie zadań na rzecz co najmniej dwóch niezależnych pracodawców, w ramach etatu oraz elastycznych form zatrudnienia. Wielopracą jest pojęciem szerszym niż wieloetatowość i nie jest tożsama z pracą portfelową, ponieważ odnosi się wyłącznie do pracy płatnej. Natomiast praca portfelowa (termin wprowadzony przez Ch. Handy'ego (1998)) jest połączeniem pracy płatnej oraz pracy bez wynagrodzenia (Lipińska-Grobelny, 2016).

Od 2005 roku Polska znajduje się w czołówce krajów europejskich pod względem liczby wielopracowników, zajmując miejsce drugie, od 2011 roku miejsce trzecie, a w 2016 roku miejsce czwarte za Niemcami, Francją i Wielką Brytanią. Ta wysoka pozycja Polski w Europie stanowi istotne uzasadnienie, dlaczego warto dokonywać psychologicznej analizy wielopracę pod kątem zarówno jej uwarunkowań, jak i płynących konsekwencji dla życia zawodowego i osobistego pracownika (*Eurostat Statistics Explained. Employment statistics*).

Z badań L. Bamberry i J. Campbell (2012), A. Lipińskiej-Grobelny (2014a) oraz A. Sołtys (2008) wyłania się interesujący portret wielopracownika, który opiera się na swojej wiedzy oraz ustawicznie podnosi kwalifikacje. Jest gotowy do podejmowania dodatkowych prac nie dlatego, że musi, ale dlatego, że chce i znajduje w tym potwierdzenie swoich kompetencji zawodowych. Najczęściej pracuje w wydłużonym czasie pracy, czyli ponad 48 godz. w tygodniu. Źródłem jego motywacji do działania jest dbałość o bezpieczeństwo rodziny, zapewnienie sobie i bliskim dostatniego lub stabilnego finansowo życia, a także dążenie do zaspokojenia potrzeby dokonań i osiągnięcia czegoś trudnego. Ponadto ważną rolę w kształtowaniu gotowości do wielopracę odgrywają uwarunkowania temperamentalne, a w szczególności wrażliwość sensoryczna i aktywność. Co więcej, pracownikom z dodatkowym zatrudnieniem towarzyszy przekonanie o wyższym stopniu różnorodności pracy, silniejsze poczucie wolności z tytułu uniezależnienia się od jednego pracodawcy, większe zadowolenie z życia. Jednakże są również statystyki, z których wynika, że poczucie odpowiedzialności, autonomii i wsparcia w pracy nie wiążą się z wielopracą (Cohen, Mallon, 1999; Clinton, Totterdell, Wood, 2006; Brown, Gold, 2007; Lipińska-Grobelny, 2014a).

Odnosnie z kolei do rynku pracy do jego analizy często wykorzystuje się płęć biologiczną. Na ten stan rzeczy w znacznym stopniu mają wpływ uwarunkowania historyczne. Współcześnie trudno jest sobie wyobrazić, że na początku XIX wieku kobieta mogła podejmować pracę wyłącznie za zgodą męża. Sytuacja uległa zmianie w okresie I wojny światowej, gdy kobiety musiały zastąpić w fabrykach walczących na froncie mężczyzn. Przełom nastąpił po II wojnie światowej, kiedy doszło do intensywnego rozwoju gospodarczego. Niestety zdaniem I. Pufal-Struzik (2017, s. 243) „gospodarka wolnorynkowa nie jest jeszcze gotowa na przyjęcie kobiet na warunkach, jakie im w pełni odpowiadają”, stąd pytanie o rolę płci w kształtowaniu różnic w zaprezentowanej powyżej charakterystyce wielopracownika. W Polsce, w przeciwieństwie do Stanów Zjednoczonych, wśród osób z dodatkową pracą przeważają mężczyźni (Lale, 2015). Nie zmienia to faktu, że włączenie płci może

być interesujące z co najmniej dwóch powodów. Nie ma rodzimych badań nad kobietami i mężczyznami wielopracownikami, ponadto takie podejście pogłębia naszą wiedzę na temat wielopracy. W związku z tym celem analiz było sprawdzenie, czy zachodzą różnice między kobietami i mężczyznami wielopracownikami w zakresie wybranych zmiennych podmiotowo-sytuacyjnych. Dotyczyły one poziomu obciążenia pracą, wykształcenia, źródeł motywacji, uwarunkowań temperamentalnych oraz oceny sytuacji organizacyjnej w swoim podstawowym miejscu zatrudnienia. Sposób ich operacjonalizacji zostanie przedstawiony w dalszej części artykułu.

Problematyka badań własnych

Podstawę teoretyczną badań stanowił model wielopracy autorstwa A. Lipińskiej-Grobelny (2014a), dla którego punktem wyjścia był model pracy portfolio M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006). Z uwagi na cel badań omówione zostaną wyłącznie czynniki warunkujące wielopracę, podzielone na dwie kategorie – zmienne podmiotowe i wymagania sytuacyjne, które prowadzą do konsekwencji w postaci relacji między życiem osobistym i zawodowym oraz zadowolenia z różnych sfer życia. W niniejszym artykule cechy podmiotu odnosiły się do wybranej zmiennej demograficznej (wykształcenia), wartości i sfer motywacji oraz wymiarów temperamentu. Natomiast wymagania sytuacyjne zostały sprowadzone do wymagań w pracy, czyli liczby godzin pracy, zakresu autonomii, wsparcia społecznego, zadań i obowiązków, oceny systemu nagród, stylu kierowania i zorganizowania.

Ważne miejsce w modelu wielopracy zajmuje obciążenie pracą, którego wykładnikiem jest liczba godzin kontraktowych i ponadwymiarowych. Dopuszczalna długość czasu pracy w Unii Europejskiej jest regulowana przepisami poszczególnych krajów oraz Dyrektywą 93/104/EC z przewidywanym 48-godzinnym maksymalnym tygodniem pracy. Wyniki uzyskane w pięciu europejskich przeglądach warunków pracy wykazały, że osoby funkcjonujące zawodowo w wydłużonych godzinach, czyli ponad 48 godz. w tygodniu, częściej doświadczają konfliktu praca-rodzina, co w efekcie obniża ich satysfakcję z życia (*European Working Conditions Survey*). Z kolei dane GUS z drugiego kwartału 2017 roku potwierdziły występowanie dłuższego czasu pracy wśród mężczyzn (41,3 godz. w tygodniu) w porównaniu z kobietami (37,3 godz.) (*Kwartalna informacja o rynku pracy w drugim kwartale 2017 roku*).

Druga zmienna, tym razem podmiotowa, dotyczyła wykształcenia osób badanych. Nie od dziś wiadomo, że rynek pracy największe szanse na znalezienie dodatkowego zatrudnienia daje ludziom, którzy legitymują się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym (Brown, Gold, 2007), a z wielopracy najczęściej korzystają osoby z sektora budżetowego – lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, prawnicy, tłumacze, dziennikarze, architekci i graficy (Lipińska-Grobelny, 2014a). W związku z tym uznano, że wielopracą będzie pozostawała w relacji

z wyższymi kwalifikacjami zawodowymi, szacowanymi na podstawie poziomu wykształcenia, i że ta prawidłowość będzie różnicowała kobiety i mężczyzn wielopracowników. Zasadność tego założenia jest widoczna w raporcie GUS *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* (2016), który wskazuje na wyraźnie odmienne struktury wykształcenia pracujących kobiet i mężczyzn. O ile kobiety legitymują się najczęściej wykształceniem wyższym (42,3% ogółu pracujących kobiet) oraz policealnym i średnim (25,7%), o tyle wśród mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (32,1%), a następnie z wykształceniem średnim i policealnym (27,8%).

Kolejne uwarunkowanie o charakterze podmiotowym wiązało się już z motywami działania kobiet i mężczyzn wielopracowników. W związku z tym odwołano się do znanej i powszechnie stosowanej teorii M. Rokeacha, która posłużyła S.H. Schwartzowi i W. Bilsky'emu do podziału wartości według sfer motywacji. Ich zdaniem, wartości są celami, do których dążymy. Natomiast cele stanowią przejaw interesów indywidualnych, grupowych lub mieszanych (indywidualno-grupowych). Motywacja do realizacji wzmiankowanych interesów może mieć swoje źródło w: 1) „prospołeczności”, 2) „ograniczaniu siebie i konformizmie”, 3) „przyjemności”, 4) „osiągnięciach”, 5) „kierowaniu sobą”, 6) „dojrzałości” i 7) „bezpieczeństwie” (zob. tabela 1). Jak już wcześniej wspomniano, źródłami motywacji do działania wielopracowników było dążenie do zaspokojenia sfery „bezpieczeństwa”, „przyjemności”, „dojrzałości” i „kierowania sobą” (Lipińska-Grobelny, 2014a). Wskazuje to na motywy materialne i niematerialne obecne przy świadczeniu pracy na rzecz co najmniej dwóch pracodawców. O podobnym układzie motywacji wielopracowników pisał S.F. Hipple (2010). Wspominany autor poczynił spostrzeżenie, że rola motywów materialnych słabnie wraz z wiekiem. W tym artykule zdecydowano się rozszerzyć powyższe analizy i sprawdzić, czy kobiety i mężczyźni wielopracownicy różnią się motywacją do działania, ponieważ S.H. Schwartz i T. Rubel (2005) wykazali, że mężczyźni przywiązują większą wagę do sfery „osiągnięć”, „przyjemności” i „kierowania sobą”, z kolei kobiety przypisują większe znaczenie sferze „prospołeczności” i „bezpieczeństwa”.

Tabela 1. Podział wartości według sfer motywacji

Sfera motywacji	Wartości
„Prospołeczność”	pomocny, wybaczący, kochający, równość (zbawienie, uczciwy, prawdziwa przyjaźń, pokój na świecie)
„Ograniczanie siebie i konformizm”	posłuszny, uprzejmy, czysty, opanowany
„Przyjemność”	przyjemność, dostatnie życie, szczęście, pogodny

cd. tabeli 1

„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: Schwartz, Bilsky, 1987, za: Brzozowski, 1989, s. 18.

Listę zmiennych podmiotowych w modelu wielopracy dopełniają wymiary temperamentu operacjonalizowane z wykorzystaniem Regulacyjnej Teorii Temperamentu J. Strelaua. W RTT pojęcie temperamentu odnosi się do: „podstawowych, względnie stałych czasowo cech osobowości, które manifestują się w formalnej charakterystyce zachowania (parametrach energetycznych i czasowych)” (Zawadzki, Strelau, 1997, s. 12). Ostatecznie wyróżniono sześć wymiarów, cztery parametry energetyczne oraz dwa wymiary z zakresu charakterystyki czasowej. Są nimi: 1) wytrzymałość opisywana jako zdolność do kongruentnego funkcjonowania w warunkach silnej zewnętrznej lub długotrwałej stymulacji, 2) reaktywność ujmowana jako zdolność do intensywnego reagowania na bodźce, 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 w odpowiedzi na zmiany zachodzące w środowisku zewnętrznym. Rezultaty uzyskane przez B. Zawadzkiego i J. Strelaua (1997) potwierdziły, że kobiety osiągają wyższe wyniki niż mężczyźni w reaktywności, wrażliwości sensorycznej i perseweratywności, niższe zaś w żwawości, wytrzymałości i aktywności. W związku z tym postanowiono zweryfikować, czy taki układ wyników zostanie zaobserwowany między kobietami i mężczyznami wielopracownikami, którzy zmagają się z dużym obciążeniem pracą i przez to mogą funkcjonować w warunkach silnej zewnętrznej lub długotrwałej stymulacji.

Pozostała do omówienia ostatnia zmienna z modelu wielopracy, włączona w aktualne badanie – ocena sytuacji organizacyjnej w swoim podstawowym miejscu zatrudnienia dokonana przez kobiety i mężczyzn wielopracowników. Do opisu

i pomiaru tej zmiennej zastosowano podejście D.A. Kolba (Chełpa, 1993), który miejsce pracy określał przez pryzmat: 1) autonomii, kiedy pracownicy mogą samodzielnie podejmować decyzje i rozwiązywać problemy dotyczące wykonywanej pracy bez konieczności uzgadniania każdego posunięcia z przełożonym, 2) wymagań, 3) nagród, 4) zorganizowania, 5) poczucia ciepła i wsparcia, gdy pracownicy ufają sobie wzajemnie, a w zespole przeważają dobre stosunki oraz 6) kierowania, kiedy pracownicy akceptują kadre kierowniczą i doceniają jej kompetencje zawodowe. Wprawdzie autonomia i wsparcie w pracy nie pozostawały w relacji statystycznie istotnej z wielopracą (Lipińska-Grobelny, 2014a), biorąc jednak pod uwagę, że kobiety są bardziej zadowolone z warunków pracy i relacji z kolegami, a mniej z wynagrodzenia (Lipińska-Grobelny, 2016), należy założyć, że płeć wielopracowników będzie zmienną różnicującą subiektywną ocenę swojego miejsca pracy.

Ogólnie rzecz ujmując, różne dane empiryczne odnoszące się do wielopracę koncentrują się albo na charakterystyce społeczno-demograficznej wielopracownika (Hipple, 2010; Bamberry, Campbell, 2012; Lale, 2015), albo na jej konsekwencjach w postaci na przykład: a) pracy emocjonalnej i przywiązania do organizacji (Walsh i in., 2016), b) relacji praca-rodzina i zadowolenia z różnych sfer życia (Lipińska-Grobelny, 2014a, 2016; Kottwitz i in., 2017) czy nawet c) długości i jakości snu wielopracownika (Marucci-Wellman, Lombardi, Willetts, 2016). Biorąc pod uwagę, że wzmiankowane skutki wahają się od negatywnych poprzez neutralne do pozytywnych, należy założyć, że ważną rolę w ich kształtowaniu mogą odgrywać uwarunkowania podmiotowo-sytuacyjne. Włączenie do tych analiz płci biologicznej może tylko przyczynić się do pogłębienia wiedzy na temat wielopracę. W związku z powyższym zdecydowano się na sformułowanie następujących pytań badawczych:

Pyt. 1. Czy mężczyźni wielopracownicy częściej przepracowują ponad 48 godz. tygodniowo w porównaniu z kobietami wielopracownicami?

Pyt. 2. Czy kobiety wielopracownice posiadają wyższe kwalifikacje zawodowe szacowane na podstawie poziomu wykształcenia w zestawieniu z mężczyznami wielopracownikami?

Pyt. 3. Czy kobiety i mężczyźni wielopracownicy różnią się źródłami motywacji do działania, odnoszonymi się do: 3.1. „prospołeczności”, 3.2. „ograniczania siebie i konformizmu”, 3.3. „przyjemności”, 3.4. „osiągnięć”, 3.5. „kierowania sobą”, 3.6. „dojrzałości” i 3.7. „bezpieczeństwa”?

Pyt. 4. Czy zachodzą różnice między kobietami i mężczyznami wielopracownikami w zakresie następujących cech temperamentu: 4.1. wytrzymałości, 4.2. reaktywności, 4.3. aktywności, 4.4. wrażliwości sensorycznej, 4.5. perseweratywności oraz 4.6. żwawości?

Pyt. 5. Czy płeć wielopracowników będzie zmienną różnicującą subiektywną ocenę podstawowego miejsca pracy opisywaną przez: 5.1. autonomię, 5.2. wymagania, 5.3. nagrody, 5.4. zorganizowanie, 5.5. poczucie ciepła i poparcia oraz 5.6. kierowanie?

Metoda

Osoby badane

W procedurze uczestniczyło 218 wielopracowników, w tym 109 kobiet i 109 mężczyzn. Wszystkie osoby badane pozostawały w związku małżeńskim i miały przynajmniej jedno dziecko. Wiek kobiet wahał się od 22 do 60 lat ($M = 40,18$; $SD = 8,75$), zaś mężczyzn mieścił się w przedziale 21–63 lata ($M = 43,39$; $SD = 10,15$). Średni staż pracy kobiet wynosił prawie 17 lat ($SD = 8,97$). Średni staż pracy mężczyzn oscylował wokół 21 lat ($SD = 10,49$). W zdecydowanej większości respondenci reprezentowali związki, w których oboje małżonkowie pracowali (95% kobiet i 82% mężczyzn).

Zastosowane narzędzia badawcze

W badaniach zastosowano następujące narzędzia typu „papier-ołówek”: ankietę, Skalę Wartości M. Rokeacha, Formalną Charakterystykę Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu B. Zawadzkiego i J. Strelaua oraz Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego D.A. Kolba.

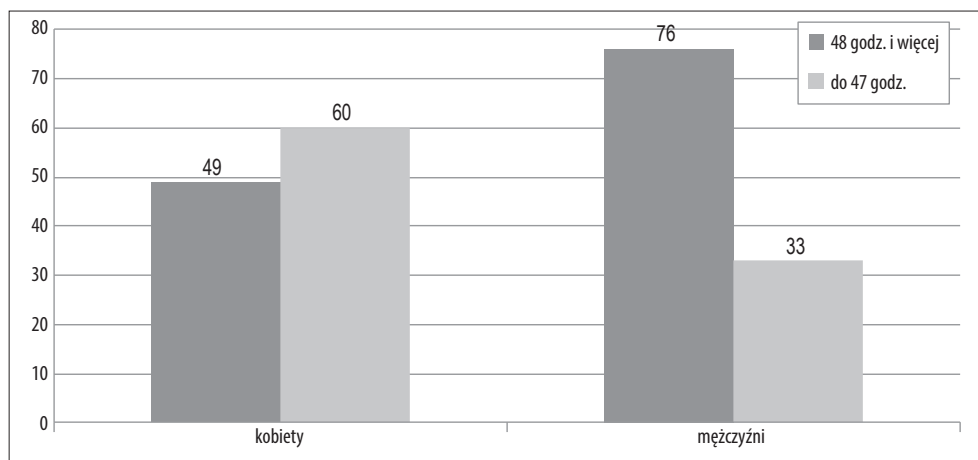
Ankieta dostarczyła danych demograficznych charakteryzujących kobiety i mężczyzn wielopracowników, stanowiła również źródło informacji o liczbie godzin pracy w tygodniu, czasie dojazdu do pracy, liczbie i wieku posiadanych dzieci oraz pracującym małżonku/małżonce. Skala Wartości Rokeacha została wykorzystana do opisu źródeł motywacji osób pracujących dla więcej niż jednego pracodawcy. Jej podstawowe przeznaczenie to charakterystyka 18 wartości ostatecznych i 18 wartości instrumentalnych, ale w tym opracowaniu posłużyły one do wyróżnienia 7 motywów do działania wielopracowników, takich jak: 1) „prospołeczność”, 2) „ograniczanie siebie i konformizm”, 3) „przyjemność”, 4) „osiągnięcia”, 5) „kierowanie sobą”, 6) „dojrzałość” i 7) „bezpieczeństwo”. Przeciętne współczynniki stabilności dla systemu wartości ostatecznych wahały się od ,96 do ,98, zaś dla systemu wartości instrumentalnych – od ,94 do ,97, czyli były bardzo wysokie. Badania nad trafnością Skali Wartości Rokeacha są niepełne i prowadzą się do analizy trafności teoretycznej lub analizy czynnikowej (Brzozowski, 1989). Do diagnozy biologicznie zdeterminowanych cech temperamentu zastosowano Formalną Charakterystykę Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT). Parametry psychometryczne kwestionariusza FCZ-KT potwierdzone w wielu badaniach są zadowalające. Współczynnik *alfa* Cronbacha dla poszczególnych skal wahał się od ,73 (wrażliwość sensoryczna), ,77 (żwawość), ,79 (perseweratywność), ,83 (reaktywność), ,84 (aktywność) do ,85 (wytrzymałość). Stałość krótkoterminowa (badanie po upływie dwóch tygodni) wynosiła od ,82 do ,93, natomiast długoterminowa (badanie po upływie sześciu miesięcy) znalazła się w przedziale od ,81 do ,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, Strelau, 1997). Ostatnie narzędzie, Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego, odnosiło się do postrzegania sytuacji organizacyjnej przez wielopracownika w swoim podstawowym miejscu pracy. W związku z tym ocenie poddano poziom zorganizowania, wymagań, autonomii oraz zadowolenia z kierowania zespołem, systemu nagród i wsparcia w pracy. Badany na skali 10-stopniowej ocenia natężenie poszczególnych aspektów pracy. Rzetelność KKO obliczona według wzoru KR 20 w adaptacji Fergusona była zadowalająca ($r_{tt} = ,61$) (Chełpa, 1993).

Wyniki

Poniżej zostały zaprezentowane wyniki stanowiące odpowiedź na wcześniej sformułowane pytania badawcze. W tym celu wykorzystano test niezależności *chi*-kwadrat oraz wskaźniki *phi* i *V* Cramera, a także test *t*-Studenta z powszechnie stosowaną miarą wielkości efektu *d* Cohena. Wszystkie obliczenia wykonano w SPSS Statistics wersja 22.0.

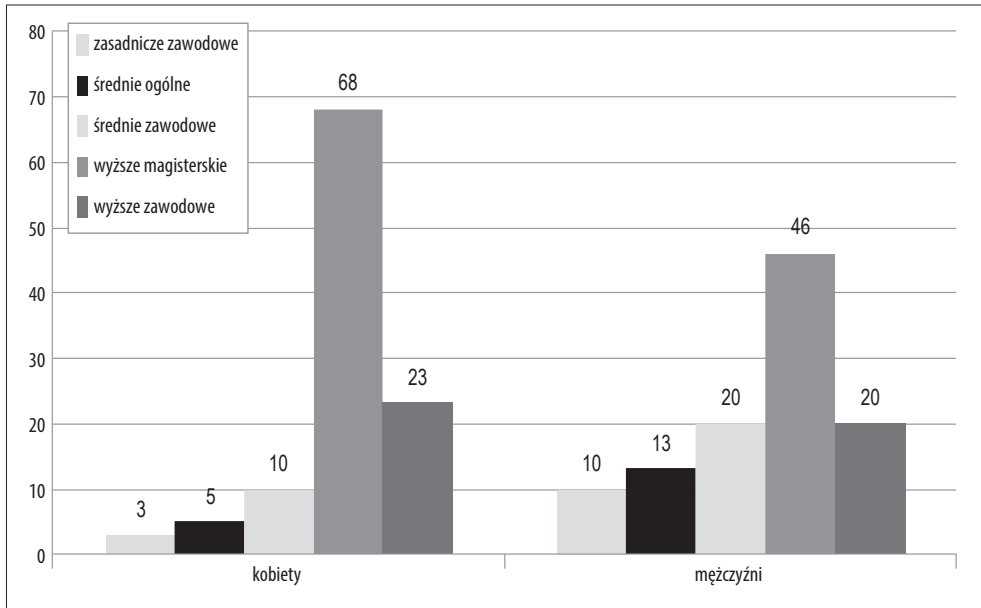
Jedną z pierwszych kwestii (Pyt. 1) było sprawdzenie, czy płeć może pozostawać w relacji z obciążeniem godzinowym wielopracowników. Wynik testu niezależności *chi*-kwadrat potwierdził istotność tego związku ($\chi^2(1) = 13,67; p \leq ,0001$), którego siła mierzona statystyką *phi* była raczej umiarkowana ($\varphi = ,25$). Okazało się, że mężczyźni istotnie częściej byli bardziej obciążeni pracą (76 osób) niż kobiety (49 osób). Z kolei 60 kobiet i 33 mężczyzn wielopracowników pracowało do 47 godz. w tygodniu. Zależności te ilustruje wykres 1.



Wykres 1. Obciążenie pracą wielopracowników kobiet i mężczyzn (rozkład liczbowy)

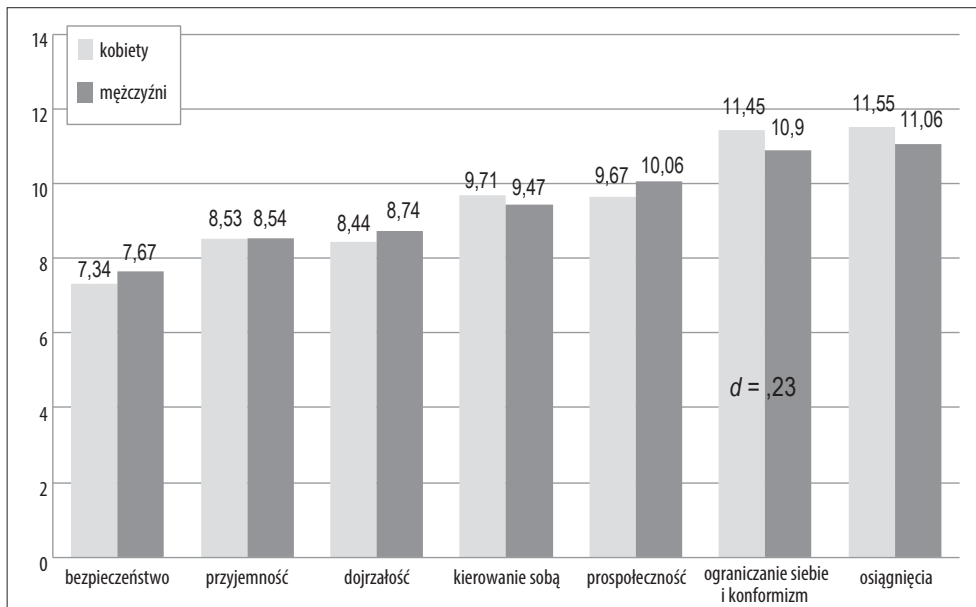
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Drugie pytanie badawcze (Pyt. 2) dotyczyło poziomu wykształcenia wielopracowników kobiet i mężczyzn. Test niezależności *chi*-kwadrat potwierdził obecność związku między rozpatrywanymi zmiennymi ($\chi^2(4) = 15,11; p = ,004$), a siła tych relacji była raczej umiarkowana (V Cramera = ,26). Wśród osób badanych 91 kobiet wielopracowników posiadało wyższe wykształcenie, podczas gdy wzmiankowany poziom kwalifikacji zawodowych charakteryzował 66 mężczyzn. Grupa 33 mężczyzn legitymowała się wykształceniem średnim (ogólnym lub zawodowym) (zob. wykres 2).



Wykres 2. Wykształcenie wielopracowników kobiet i mężczyzn (rozkład liczbowy)
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

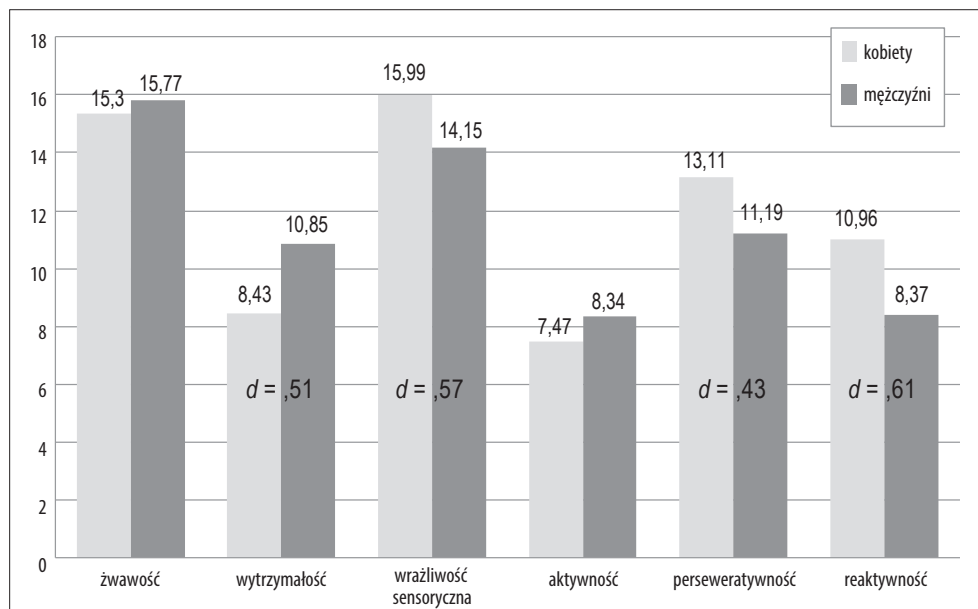
Trzeci problem badawczy (Pyt. 3.1–3.7) odnosił się do źródeł motywacji do działania charakterystycznych dla kobiet i dla mężczyzn wielopracowników. W tym przypadku zastosowano test *t*-Studenta oraz statystykę *d* Cohena. Z rozkładu wyników, które pozostały nieistotne w sześciu obszarach, kobiety i mężczyźni prezentowali podobną motywację do działania. Najważniejszymi sferami u kobiet i mężczyzn wielopracowników była sfera „bezpieczeństwa”, „dojrzałości”, „przyjemności” i „kierowania sobą”. Jedynym źródłem motywacji różnicującym badaną grupę na poziomie tendencji stanowiła sfera „ograniczania siebie i konformizmu” (Pyt. 3.2) ($t(216) = 1,71; p = ,08$). Mężczyźni wydawali się przywiązywać większą wagę do tego źródła motywacji ($M = 10,9; SD = 2,41$) w porównaniu z kobietami ($M = 11,45; SD = 2,41$), ale wielkość efektu była niska (d Cohena = ,23) (zob. wykres 3).



Wykres 3. Sfery motywacji wielopracowników kobiet i mężczyzn (wartości średnie) (im niższy wynik, tym większe znaczenie danej sfery motywacji)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

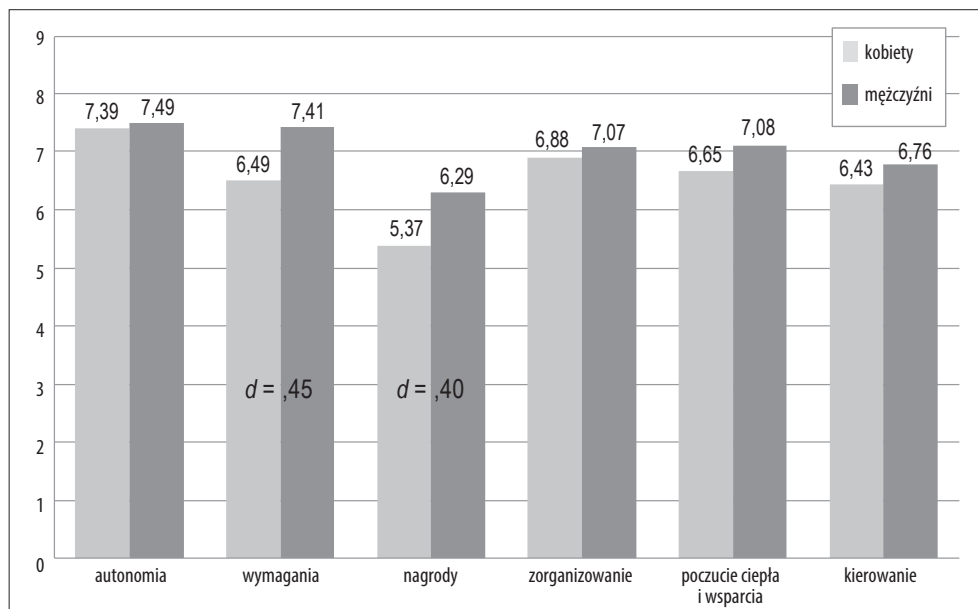
W czwartym pytaniu badawczym (Pyt. 4.1–4.6) zastanawiano się nad uwarunkowaniami temperamentalnymi, które różnicują kobiety i mężczyzn wielopracowników. Analiza testem *t*-Studenta dla prób niezależnych wykazała, że płeć badanych wpływała na natężenie wytrzymałości (Pyt. 4.1, średnia wielkość efektu, $t(216) = -3,76$; $p \leq ,0001$), wrażliwości sensorycznej (Pyt. 4.4, średnia wielkość efektu, $t(216) = 4,23$; $p \leq ,0001$), perseweratywności (Pyt. 4.5, zbliżona do średniej wielkość efektu, $t(216) = 3,17$; $p = ,002$) i reaktywności (Pyt. 4.2, średnia wielkość efektu, $t(216) = 4,48$; $p \leq ,0001$). Kobiety wielopracownice w porównaniu z mężczyznami były mniej wytrzymałe ($M = 8,43$; $SD = 4,25$), ale równocześnie bardziej reaktywne ($M = 10,96$; $SD = 4,07$), wrażliwe ($M = 15,99$; $SD = 2,73$) i perseweratywne ($M = 13,11$; $SD = 4,16$) (zob. wykres 4).



Wykres 4. Uwarunkowania temperamentalne wielopracy u kobiet i mężczyzn (wartości średnie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Ostatni problem badawczy (Pyt. 5.1–5.6) nawiązywał do postrzegania swojego głównego miejsca pracy przez kobiety i mężczyzn wielopracowników. Wyniki testu *t*-Studenta nie wykazały różnic istotnych statystycznie, ale wprowadzenie do analizy zmiennej obciążenia pracą (48 godz. i więcej) pozwoliło uzyskać istotny oraz zbliżony do umiarkowanego efekt wpływu płci na ocenę poziomu wymagań (Pyt. 5.2), ($t(123) = -2,47; p = ,015$) i systemu nagród (Pyt. 5.3), ($t(123) = -2,2; p = ,03$). Mężczyźni wielopracownicy w zestawieniu z kobietami wyżej ocenili stawiane przed nimi zadania i wymagania ($M = 7,41; SD = 1,83$) oraz obowiązujący w organizacji system nagród ($M = 6,29; SD = 2,14$). Pozostałe zmienne sytuacyjne: ocena poziomu autonomii, zorganizowania, poczucia ciepła i wsparcia, kierowania pozostały wolne od oddziaływań płci (zob. wykres 5).



Wykres 5. Postrzeganie sytuacji organizacyjnej przez kobiety i mężczyzn wielopracowników z obciążeniem 48 godz. i więcej (wartości średnie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Omówienie i dyskusja wyników

Wielopracownik stanowi jedną z ważniejszych zmian w zakresie stosunków pracy. Z tego względu tak istotne wydaje się badanie tego zjawiska zarówno z perspektywy psychologicznej, jak również w kontekście różnic płciowych. Celem badań było sprawdzenie, czy zachodzą różnice między kobietami i mężczyznami wielopracownikami w zakresie wybranych zmiennych podmiotowo-sytuacyjnych. Stanowiło to podstawę do sformułowania pięciu pytań badawczych.

Omówienie wyników rozpocznie podsumowanie opisujące podmiotowe uwarunkowania świadczenia pracy dla więcej niż jednego pracodawcy charakterystyczne dla kobiet i mężczyzn. Faktycznie wielopracownicy posiadają wysokie kwalifikacje zawodowe, ale to kobiety są lepiej wyedukowane niż mężczyźni. Kobiety, pracujące w więcej niż jednym miejscu pracy, najczęściej legitymowały się wykształceniem wyższym (84%). Wśród mężczyzn 61% badanych posiadało wykształcenie wyższe, a 30% – wykształcenie średnie. Taką prawidłowość na rynku pracy obserwuje się od lat (por. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, 2016) i wielopracownik podtrzymuje powyższe struktury wykształcenia zarówno w Polsce, jak i zagranicą (np. w Stanach Zjednoczonych). Nie można również wykluczyć, że w przypadku

kobiet wyższe wykształcenie zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia przez nie dodatkowej pracy.

Jeżeli chodzi o motywację do działania, to pozostaje ona wolna od oddziaływań związanych z płcią. Wprawdzie badania S.H. Schwartz i T. Rubel (2005) wykazały, że mężczyźni przywiązują większą wagę do takich sfer jak „osiągnięcia”, „przyjemność” i „kierowanie sobą”, kobiety z kolei odwołują się do sfery „prospołeczności” i „bezpieczeństwa”. Niemniej w prezentowanych w tym artykule analizach kobiety i mężczyźni, pracując dodatkowo, robią to z uwagi na podobne motywy, czyli dążą do zaspokojenia sfery „bezpieczeństwa”, „dojrzałości”, „przyjemności” i „kierowania sobą”. W zasadzie pojawiła się tylko jedna sfera wskazująca na różnice płciowe na poziomie tendencji – „ograniczania siebie i konformizmu”, ważniejsza dla mężczyzn niż dla kobiet. Na podstawie tego wyniku można założyć (wymaga to dalszych badań), że w męskim świecie pracy kobieta stara się być mniej posłuszna i uprzejma, ponieważ te cechy mogą być kojarzone z tradycyjnie męskim stylem, wyznaczając pewien standard zachowań w sytuacjach zawodowych. Natomiast ważnym, ogólnym wnioskiem płynącym z badań jest ponadpłciowy charakter motywacji do działania wielopracowników, na którą składają się zarówno motywy materialne, jak i niematerialne. Nie pozostaje to obojętne dla konsekwencji płynących z wielopracy. Można uznać, że rzeczona wieloaspektowość motywacji jest w stanie chronić kobiety i mężczyzn przed obciążeniem pracą, bowiem w opinii M.T. Sliter i E.M. Boyd (2014), wielopracą realizowaną wyłącznie z pobudek finansowych prowadzi do negatywnych następstw.

Ostatnią zmienną podmiotową silnie różnicującą wielopracowników był temperament. We wszystkich przypadkach osiągnięto wartości efektów *d* Cohena na poziomie umiarkowanym. W związku z tym stwierdza się, że kobiety wielopracownice były bardziej reaktywne (miały mniejsze zapotrzebowanie na stymulację), bardziej perseweratywne, wrażliwe sensorycznie oraz mniej wytrzymałe (wyniki pozostają kongruentne z rezultatami uzyskanymi przez B. Zawadzkiego i J. Strelaua (1997)). Na tej podstawie można przypuszczać, że dla kobiet dodatkowe zatrudnienie stwarza ryzyko przestymulowania. Niestety rzeczywistość gospodarki rynkowej wymusza działania, które nie zawsze dają możliwość efektywnej regulacji stymulacji. W przypadku mężczyzn wielopracą wynika z uwarunkowań temperamentalnych (niższej reaktywności i większej wytrzymałości). Oznacza to również, że cechy temperamentalne (w szczególności wrażliwość sensoryczna, reaktywność i wytrzymałość) mogą stanowić ważne zmienne pośredniczące w relacjach między wielopracą a jej konsekwencjami dla życia zawodowego i osobistego.

Charakterystykę wielopracowników kobiet i mężczyzn uzupełniają wymiary sytuacyjne, czyli analiza obciążenia pracą i subiektywna ocena podstawowego miejsca zatrudnienia. Jak wynika z prowadzonych badań, liczba godzin pracy pozostawała w istotnym związku z wielopracą. Zdecydowanie częściej mężczyźni (70%) w porównaniu z kobietami (45%) realizowali pracę w wydłużonym czasie,

czyli 48 godz. w tygodniu. Taki rozkład statystyk potwierdzają europejskie przeglądy warunków pracy, ale także doniesienia ze Stanów Zjednoczonych (Lale, 2015). Z jednej strony może to wynikać z innych predyspozycji temperamentalnych, leżących u podstaw wielopracy wśród mężczyzn i kobiet. Z drugiej strony to kobiety wielopracownice częściej znajdują się w sytuacji konieczności godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym (Lipińska-Grobelny, 2014b). Ostatni problem badawczy dotyczył subiektywnej oceny swojego podstawowego miejsca zatrudnienia. Okazało się, że ocena środowiska pracy nie podlegała oddziaływaniom płci biologicznej. Ciekawe jednak było, że zarówno kobiety wielopracownice, jak i mężczyźni wielopracownicy wysoko oceniali poziom autonomii. Kolejne wymiary – nagrody, poziom wymagań, zorganizowania, wsparcia i kierowania – zostały wyżej oszacowane przez mężczyzn, ale wyniki pozostały nieistotne. Dopiero uwzględnienie zmiennej obciążenia pracą pozwoliło zauważyć, że mężczyźni pracujący ponad 48 godz. tygodniowo, w porównaniu z kobietami, wystawili wyższe noty tak poziomowi wymagań w pracy, z którymi się zmagają, jak i systemowi nagród.

Wnioski

Przeprowadzone badania pozwalają sformułować ogólny wniosek, że kobiety i mężczyźni wielopracownicy są do siebie podobni, biorąc pod uwagę motyw, którymi się kierują w pracy i percepcję wymagań sytuacyjnych, takich jak: autonomia, wymagania, nagrody, zorganizowanie, poczucie ciepła i wsparcia oraz kierowanie. Różnice sprowadzają się do wykształcenia, cech temperamentu i obciążenia godzinowego. Celem badań nie było stwierdzenie, jak bardzo podobni czy jak bardzo różni są kobiety i mężczyźni wielopracownicy. Chodziło o sprawdzenie, czy zachodzą różnice między kobietami i mężczyznami wielopracownikami w zakresie wybranych zmiennych podmiotowo-sytuacyjnych. Jak już wcześniej nadmieniano, jest to jedna z ważniejszych przemian na rynku pracy, która pozytywnie wpływa na gospodarkę krajową. Mając jeszcze na uwadze najniższe w Polsce od 1991 roku wskaźniki bezrobocia, nie można wykluczyć, że to wielopracownik będzie rozwiązywał problemy zatrudnieniowe w wielu organizacjach.

Literatura cytowana

- Bambery, L., Campbell, J. (2012). Multiple job holders in Australia: Motives and Personal Impact. *Australian Bulletin of Labor*, 38, 293–314.
- 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 (SW). Polska adaptacja Value Survey M. Rokeacha. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

- Chełpa, S. (1993). Walidacja Kwestionariusza Klimatu Organizacyjnego Kolba. *Przegląd Psychologiczny*, 34, 379–387.
- 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.
- Cohen, L., Mallon, M. (1999). The transition from organizational employment to portfolio working: perceptions of 'boundarylessness'. *Work, Employment and Society*, 13, 329–352.
- European Working Conditions Survey*, <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys> [dostęp 3.09.2016].
- Eurostat Statistics Explained. Employment statistics*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics [dostęp 23.10.2017].
- Handy, Ch. (1998). *Wiek przewycięzonego rozumu*. Warszawa: Business Press.
- Hipple, S.F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, 7, 21–32, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2010/07/art3full.pdf> [dostęp 31.10.2017].
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* (2016). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/6/1/kobiety_i_mezczyzni_2016.pdf [dostęp 29.10.2017].
- Kottwitz, M.U., Hunefeld, L., Frank, B.P., Otto, K. (2017). The more, the better?! Multiple vs. single jobholders' job satisfaction as a matter of lacked information. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–11, doi: 10.3389/fpsyg.2017.01274
- Kwartalna informacja o rynku pracy w drugim kwartale 2017 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodo-wo-wg-bael/monitoring-ryнку-pracy-kwartalna-informacja-o-ryнку-pracy-w-drugim-kwartale-2017-r-12,29.html?pdf=1> [dostęp 29.10.2017].
- Lale, E. (2015). Multiple jobholding over the past two decades. *Monthly Labor Review*, 4, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2015/article/multiple-jobholding-over-the-past-two-decades-1.htm> [dostęp 31.10.2017].
- Lipińska-Grobelny, A. (2014a). *Zjawisko wielopracy. Psychologiczne uwarunkowania i konsekwencje*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Lipińska-Grobelny, A. (2014b). Wpływ płci na relacje konfliktu między życiem osobistym i zawodowym z zadowoleniem z pracy i z zadowoleniem z małżeństwa. *Acta Universitatis Lodzianensis Folia Sociologica*, 51, 169–185.
- Lipińska-Grobelny, A. (2016). Wielopracza a zadowolenie z różnych sfer życia – analiza różnic płciowych, zawodowych i wiekowych. *Medycyna Pracy*, 67, 385–395, doi: 10.13075/mp.5893.00332
- Marucci-Wellman, H.R., Lombardi, D.A., Willets, J.L. (2016). Working multiple jobs over a day or a week: Short-term effects on sleep duration. *The Journal of Biological and Medical Rhythm Research*, 33, 630–649.
- Pufal-Struzik, I. (2017). Aktywność zawodowa współczesnych kobiet – trudności w realizacji nowych ról i tradycyjnych obowiązków. *Polskie Forum Psychologiczne*, 22, 242–257.

- Schwartz, S.H., Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multi-method studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 1010–1028.
- Sliter, M.T., Boyd, E.M. (2014). Two (or three) is not equal to one: Multiple jobholding as a neglected topic in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1042–1046.
- Sołtys, A. (2008). Wieloetatowość, wielokontraktowość, wielofunkcyjność jako nowy wymiar pracy w społeczeństwie ponowoczesnym. W kierunku „wielopracy”. W: A. Siwik, L.H. Haber (red.), *Od robotnika do internauty. W kierunku społeczeństwa informacyjnego. 40-lecie socjologii w AGH* (s. 455–467). Kraków: Wydawnictwa AGH.
- Walsh, G., Dahling, J.J., Schaarschmidt, M., Brach, S. (2016). Surface-acting outcomes among service employees with two jobs: Investigating moderation and mediation effects. *Journal of Service Management*, 27, 534–562, doi: 10.1108/JOSM-05-2015-0169
- Zawadzki, B., Strelau, J. (1997). *Formalna Charakterystyka zachowania – Kwestionariusz temperamentu (FCZ-KT). Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

Streszczenie: Wielopraca dotyczy jednej z ważniejszych przemian, jakie zaszły w zakresie stosunków pracy. Z tego względu tak istotne wydaje się badanie tego zjawiska zarówno z perspektywy psychologicznej, jak również w kontekście różnic płciowych. Celem badań prezentowanych w niniejszym artykule było sprawdzenie, czy zachodzą różnice między kobietami i mężczyznami wielopracownikami w zakresie wybranych zmiennych podmiotowo-sytuacyjnych. W związku z tym w badaniach wzięło udział 218 wielopracowników (109 kobiet i 109 mężczyzn). Osoby badane zostały poproszone o wypełnienie następujących narzędzi typu „papier-ołówek”: ankiety, Skali Wartości Rokeacha, Formalnej Charakterystyki Zachowania – Kwestionariusza Temperamentu Zawadzkiego i Strelaua oraz Kwestionariusza Klimatu Organizacyjnego Kolba. Otrzymane wyniki wykazały, że kobiety wielopracownice w porównaniu z mężczyznami wielopracownikami różniły się poziomem obciążenia pracą, natężeniem wybranych cech temperamentalnych, poziomem wykształcenia. Natomiast postrzeganie sytuacji organizacyjnej oraz motywacja do realizowania pracy pozostawały wolne od wpływu płci biologicznej.

Słowa kluczowe: wielopraca, wielopracownik, płeć

Data wpłynięcia: 7.04.2017

Data wpłynięcia po poprawkach: 7.11.2017

Data zatwierdzenia tekstu do druku: 7.10.2018