



Agnieszka Lipińska-Grobelny

## WIELOPRACA A ZADOWOLENIE Z RÓŻNYCH SFER ŻYCIA – ANALIZA RÓŻNIC PŁCIOWYCH, ZAWODOWYCH I WIEKOWYCH

MULTIWORK AND SATISFACTION WITH VARIOUS LIFE DOMAINS:  
ANALYSIS OF SEX, GENDER, OCCUPATIONAL AND AGE DIFFERENCES

Uniwersytet Łódzki / University of Lodz, Łódź, Poland

Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji / Institute of Psychology, Department of Work and Organizational Psychology

### STRESZCZENIE

**Wstęp:** Współczesna wielopracza zdecydowanie zmienia swoje oblicze, a z danych statystycznych wynika, że Polska znajduje się w ścisłej czołówce krajów europejskich pod względem liczby wielopracowników. Pojawia się pytanie, czy świadczenie pracy dla więcej niż jednego pracodawcy różnicuje zadowolenie z życia osobistego i zawodowego oraz czy zadowolenie z pracy, z małżeństwa i z życia zależy od płci biologicznej, psychologicznej, wieku i stanowiska pracy. **Materiał i metody:** W badaniach uczestniczyło 218 wielopracowników i 218 monopracowników. Badani wypełniali następujące narzędzia badawcze: ankietę przygotowaną przez autorkę niniejszej publikacji, Skalę Satysfakcji z Życia, Arkusz Opisu Pracy, Skalę Afektu w Pracy, Skalę Męskości i Kobiecości. **Wyniki:** Z badań wynika, że wielopracza różnicuje satysfakcję z organizacji i kierownictwa. Płeć biologiczna, psychologiczna, wiek i stanowisko pracy wpływają na cały układ wymiarów zadowolenia, przede wszystkim z pracy i z życia. Interakcje wielopraczy i wieku, płci biologicznej, a także stanowiska pracy oddziałują na niektóre aspekty satysfakcji z pracy. **Wnioski:** Otrzymane rezultaty pogłębiają wiedzę na temat funkcjonowania psychospołecznego wielopracownika i zjawiska wielopraczy. Med. Pr. 2016;67(3):385–395

**Słowa kluczowe:** zadowolenie z życia, zadowolenie z pracy, zadowolenie z małżeństwa, wielopracza, płeć psychologiczna, płeć biologiczna

### ABSTRACT

**Background:** Contemporary multiwork definitely changes its face, and statistics show that Poland is in the forefront of European countries in terms of the number of multiworkers. The question arises whether the provision of work for more than one employer can influence personal and professional satisfaction, and whether job satisfaction, satisfaction with marriage and satisfaction with life are differentiated by sex, gender, age and a job position. **Material and Methods:** The study involved 218 multiworkers and 218 monoworkers. The subjects completed the following research tools: a survey, the Satisfaction with Life Scale, the Job Description Questionnaire, the Job Affect Scale, the Scale of Masculinity and Femininity. **Results:** The research shows that multiwork differentiates satisfaction with organization and management. Sex, gender, age and job position affect the whole system of satisfaction dimensions, especially satisfaction with work and with life. Interaction of multiwork and age, sex, and job position differentiate satisfaction with certain aspects of job. **Conclusions:** The results of the study contribute to the deepening of knowledge about psychosocial functioning of multiworkers and the phenomenon of multiwork. Med Pr 2016;67(3):385–395

**Key words:** satisfaction with life, job satisfaction, satisfaction with marriage, multiwork, gender, sex

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Agnieszka Lipińska-Grobelny, Uniwersytet Łódzki, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji, ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź, e-mail: agalg@poczta.onet.pl  
Nadesłano: 23 lipca 2015, zatwierdzono: 10 grudnia 2015

### WSTĘP

Termin ‘wielopracza’ oznacza świadczenie pracy płatnej dla więcej niż jednego pracodawcy na podstawie umowy o pracę i/lub umowy cywilnoprawnej [1]. O tym, że nie jest to nowe zjawisko w Polsce, świadczą dane z lat 30. XX w., z których wynika, że ponad połowa ludności czynnej zawodowo pracowała dodatkowo w rolnictwie. Od tego czasu wielopracza zmieniła swój charakter, a sam wielopracownik stał się osobą, która ma wysokie kwalifikacje zawodowe i którego potrzeb

nie jest w stanie zaspokoić rzeczywistość gospodarki rynkowej.

Warto wspomnieć, że wielopracza wywodzi się z koncepcji „pracy portfelowej” wprowadzonej przez Handy’ego [2]. Jego zdaniem portfel pracy opisuje, w jaki sposób różne elementy pracy dopasowują się do siebie, tworząc wyważoną całość. Autor wymienia 5 typów prac, zasilających portfel – pracę za wynagrodzenie, pracę za honorarium, pracę charytatywną, pracę w domu (czyli prowadzenie domu i troskę o jego mieszkańców) i pracę przez naukę. Kluczowe znaczenie w tej

typologii ma rozróżnienie między pracą płatną a pracą bez wynagrodzenia. Pełny „portfel” odnosi się do zestawienia wszystkich 5 rodzajów prac, a to, co ulega zmianie w miarę upływu czasu, to proporcja między nimi.

W związku z tym można zauważyć, że ‘praca portfelową’ i tym samym ‘pracownik portfolio’ są szerszymi określeniami niż ‘wielopracownik’ i ‘wielopracownik’, które odnoszą się wyłącznie do pracy płatnej [1]. Z innej strony wielopracownik jest pojęciem szerszym niż wieloetatowość, ponieważ pracownik, wykonując zadania lub czynności w ciągu dnia, tygodnia, miesiąca lub roku na rzecz co najmniej 2 podmiotów, może je realizować w ramach etatu lub elastycznych form zatrudnienia, np. umowy cywilnoprawnej. W niniejszym artykule wielopracownikiem jest osoba, która realizuje pracę płatną dla co najmniej 2 niezależnych pracodawców na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, co oznacza, że kryterium zastosowanym w badaniach jest liczba pracodawców.

Na ile wielopracownik jest zjawiskiem powszechnym? Od ponad 10 lat Polska znajduje się w ścisłej czołówce krajów europejskich z największą (6,8%) liczbą wielopracowników. Obecnie wyprzedza ją tylko Szwecja (8,9%), Holandia (8,3%) i Dania (7,7%) [3]. Stałość tego trendu przekonuje, że warto przyjrzeć się wielopracownikom, ponieważ wzmiankowane statystyki należą do jednych z wyższych w Unii Europejskiej. W związku z tym celem niniejszego badania było znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy wielopracownik, płęć biologiczna i psychologiczna, wiek i stanowisko pracy różnicują zadowolenie z pracy, małżeństwa i życia. Otrzymane wyniki mogą przyczynić się do pogłębienia wiedzy na temat psychospołecznego funkcjonowania wielopracowników w środowisku pracy i w domu oraz samego zjawiska wielopracownictwa.

Należy nadmienić, że zadowolenie z życia osobistego i zawodowego stanowi przedmiot analiz wielu dyscyplin naukowych. Trudno znaleźć drugi termin tak chętnie badany i tak różnie definiowany. Zdaniem Ratajczak [4] zadowolenie z życia jest utożsamiane z satysfakcją, jakością życia, szczęściem czy dobrostanem. Bogactwu terminologicznemu towarzyszy bogactwo teorii i stosowanych podejść. Zalewska [5] wymienia 4 modele zadowolenia – model czynników środowiskowych, model cech osoby, model dopasowania osoby i środowiska oraz transakcyjny model jakości życia (TMJZ). Na potrzeby niniejszego opracowania szczegółowo przedstawiono transakcyjne ujęcie zadowolenia z życia, które akcentuje wpływ właściwości

pracownika, cech środowiska pracy, a także dopasowania osoby do środowiska.

W TMJZ Zalewska [5] zakłada, że jakość życia jest definiowana jako ogólna postawa jednostki wobec życia i wobec jego różnych sfer (np. pracy, małżeństwa). Postawy te określane są mianem zadowolenia. Są one wypadkową procesów wartościowania, które przebiegają na poziomie poznawczym i emocjonalnym. W TMJZ przyjmuje się, że oceny poszczególnych obszarów są ze sobą powiązane, tzn. zadowolenie w jednym obszarze promieniuje na zadowolenie w innym obszarze i odwrotnie, ale ważniejsze dla badań opisywanych w niniejszym artykule jest stwierdzenie, że charakter zależności między zadowoleniem np. z pracy, z małżeństwa i z życia zależy od szerszych systemów – systemu „osoba”, w którym właściwości osoby modyfikują znaczenie czynników wewnętrznych i zewnętrznych, oraz systemu „osoba–środowisko” [5].

Wprawdzie w TMJZ przyjmuje się odrębność dwóch poziomów funkcjonowania – emocjonalnego i poznawczego – ale Zalewska [5] wzmiankuje, że możliwe jest badanie tylko jednego aspektu zadowolenia. W związku z tym w niniejszych analizach odwołano się do oceny poznawczej zadowolenia z życia, sądu wartościującego, czyli satysfakcji z życia. Diener i wsp. [6] utrzymują, że satysfakcja z życia dotyczy ogólnej oceny zadowolenia z własnych osiągnięć i warunków bytu. W przypadku zadowolenia z pracy jego ocena została rozpatrzona w wymiarze emocjonalnym (podejście Briefa i wsp. [7]) oraz w wymiarze poznawczym w ujęciu Neubergera i Allerbeck [5]. Wobec tego emocjonalny dobrostan związany z pracą opisuje intensywność stanów afektywnych, a wymiar poznawczy odnosi się do ogólnej oceny pracy i do satysfakcji z jej poszczególnych składników, czyli satysfakcji z przełożonych, wynagrodzenia, współpracowników, treści pracy, warunków pracy, możliwości rozwoju, organizacji i kierownictwa. Z kolei zmienna – zadowolenie z małżeństwa – jak piszą Liberska i Matuszewska [8], wyraża się w ogólnej poznawczej ocenie związku, co osoba myśli o swoim małżeństwie, jak odbiera swoje relacje z partnerem/partnerką.

W niniejszym badaniu wzięto pod uwagę cechy osoby (wiek, płęć biologiczną, płęć psychologiczną) oraz właściwości pracy (stanowisko kierownicze i wielopracę). Z transakcyjnego modelu jakości życia i poniżej zaprezentowanych analiz wynika, że wymienione charakterystyki różnicują zarówno poziom zadowolenia z pracy, jak i zadowolenia z małżeństwa oraz zadowolenia z życia.

W przypadku wieku zadowolenie z różnych sfer życia rośnie w miarę upływu lat, niezależnie od płci i miejsca pracy [9]. Na dodatni wpływ wieku na poczucie szczęścia wskazuje Argyle [10], którego zdaniem ludzie starsi są bardziej zadowoleni ze swojego obecnego i dawnego życia. Wiek różnicuje satysfakcję z warunków pracy, organizacji i kierownictwa oraz emocjonalny wymiar zadowolenia z pracy. Najmniejszą satysfakcję z pracy ujawniają pracownicy w wieku 30–40 lat [11]. W odniesieniu do zadowolenia z małżeństwa wiek nie różnicuje poziomu tej zmiennej, chociaż wraz z wiekiem nasila się przekonanie o większej możliwości samorealizacji w związku [12]. W powyższym artykule osoby badane podzielono na grupy w 3 kategoriach wiekowych, nawiązując do znanej koncepcji sezonów życia Levinsona [13] – wczesną dorosłość (17–34 lata), przełom połowy życia (35–45 lat) i średnią dorosłość (46–65 lat). W związku z tym sformułowano następującą hipotezę:

- H1: Najstarsi pracownicy (46–65 lat) w porównaniu z pozostałymi grupami (17–34 lata i 35–45 lat) charakteryzują się:
  - a) największą satysfakcją z życia,
  - b) największym zadowoleniem z pracy w wymiarze emocjonalnym i poznawczym.

W przypadku relacji płci biologicznej i zmiennej zadowolenia również stwierdza się wynikową rozbieżność. Badania w ramach programu „Cebula”, realizowane na terenie Polski, Belgii i Stanów Zjednoczonych w latach 1989–1990, ujawniły m.in. brak różnic płciowych w poziomie dobrostanu psychicznego, z wyjątkiem poczucia beznadziejności, które było silniejsze u kobiet niż u mężczyzn w polskiej grupie badanej [14]. Podobne niespójności przynoszą analizy satysfakcji z pracy. Procedura badawcza z udziałem 6 tys. pracowników z 9 państw Europy Zachodniej i badania w Stanach Zjednoczonych nie potwierdziły różnic między kobietami a mężczyznami w poziomie zadowolenia z pracy [15,16].

Z kolei dane uzyskane przez Jarosa i Zalewską [17] wskazują, że to mężczyźni charakteryzują się wyższą ogólną satysfakcją z pracy i ze składników pracy, silniejszym afektem pozytywnym i słabszym afektem negatywnym w porównaniu z kobietami. W przypadku zadowolenia z małżeństwa ponownie mężczyźni są bardziej zadowoleni ze związku niż ich życiowe partnerki [12]. Na tej podstawie zaproponowano pierwsze pytanie badawcze i kolejną hipotezę:

- P1: Czy płeć biologiczna różnicuje poziom satysfakcji z życia?

- H2: Mężczyźni w porównaniu z kobietami cechują się:
  - a) wyższym zadowoleniem z pracy w wymiarze emocjonalnym i poznawczym,
  - b) wyższym poznawczym aspektem zadowolenia z małżeństwa.

Różnice płciowe odnoszą się nie tylko do płci biologicznej, ale również do płci psychologicznej. Ta ostatnia (gender) dotyczy cech nabytych – ról, postaw i zachowań społecznych, przypisanych kulturowo kobiecie i mężczyźnie [18]. Powstaje pytanie, jaki poziom zadowolenia z pracy, małżeństwa i życia charakteryzuje poszczególne typy płci psychologicznej, czyli osoby androgyniczne (wysokie wyniki w skali kobiecości i męskości), osoby określone seksualnie (kobiety i mężczyźni), osoby krzyżowo określone seksualnie (męskie kobiety i kobiece mężczyźni) oraz osoby nieokreślone seksualnie (niskie wyniki w kobiecości i męskości). Ponieważ z badań wynika, że najtrwalej z dobrostanem psychicznym wiąże się ekstrawersja i neurotyczność [19], a najwyższy poziom neurotyczności i najniższy ekstrawersji cechuje typ określony i nieokreślony seksualnie, natomiast najniższa neurotyczność i najwyższa ekstrawersja charakteryzuje osoby androgyniczne [20], sformułowano następującą hipotezę:

- H3: Typ androgyniczny w porównaniu z osobami określonymi seksualnie, nieokreślonymi seksualnie i krzyżowo określonymi seksualnie cechuje się:
  - a) najwyższym poziomem satysfakcji z życia,
  - b) najwyższym poziomem zadowolenia z pracy w wymiarze emocjonalnym i poznawczym,
  - c) najwyższym poziomem poznawczego aspektu zadowolenia z małżeństwa.

Pozostała do omówienia kwestia różnic w zakresie ogólnego dobrostanu psychicznego i dobrostanu w poszczególnych sferach ze względu na właściwości pracy (stanowisko kierownicze i wielopracę). Schultz i Schultz [9] wskazują, że im wyższy status zawodowy, tym większa satysfakcja z pracy. W związku z tym dyrektorzy i osoby na stanowiskach kierowniczych cechują się bardziej pozytywnymi postawami wobec pracy niż osoby na stanowiskach wykonawczych. Na ten stan rzeczy prawdopodobnie wpływa dostęp do motywatorów wynikających ze statusu, ale również większa autonomia, odpowiedzialność i możliwość rozwoju zawodowego, dlatego kolejna hipoteza brzmi:

- H4: Osoby na stanowiskach kierowniczych w porównaniu z osobami na stanowiskach niekierowniczych charakteryzują się:
  - a) większym zadowoleniem z pracy w wymiarze emocjonalnym i poznawczym,

- b) większym poznawczym aspektem zadowolenia z małżeństwa,
- c) większą satysfakcją z życia.

Satysfakcja z pracy może także zmieniać się w zależności od charakteru wykonywanej pracy, dlatego przedsiębiorcy / właściciele firm w porównaniu z technikami, przedstawicielami wolnych zawodów i kadrą kierowniczą są najbardziej zadowoleni z pracy [21]. Nasuwa się pytanie o zadowolenie z pracy wielopracowników, którzy często pracują w tzw. wydłużonym czasie, czyli 48 godz. tygodniowo i więcej. Wyniki uzyskane w 5 europejskich badaniach przeglądowych warunków pracy ujawniły, że osoby pracujące w wydłużonym czasie częściej doświadczają konfliktu między życiem osobistym a zawodowym, co może przekładać się na ich ocenę jakości życia i pracy [22]. Z innej strony wielopracy towarzyszy większa różnorodność pracy, silniejsze poczucie wolności [23] i budowanie otoczenia zarobkowego przez dywersyfikację kwalifikacji lub przez specjalizację. Sołtys [24] uważa, że podejmowanie wielu prac nie wynika ze strategii dostosowawczej, ale jest wyborem jednostki, która w ten sposób może dążyć do potwierdzania swojej wartości na rynku pracy. W związku z tym zdecydowano się na sformułowanie następującego problemu badawczego:

- P2: Czy wielopracownicy różni się:
  - a) zadowolenie z pracy w wymiarze emocjonalnym i poznawczym,
  - b) poznawczy aspekt zadowolenia z małżeństwa,
  - c) satysfakcję z życia?

## MATERIAŁ I METODY

W badaniach uczestniczyło 218 wielopracowników (109 kobiet, 109 mężczyzn) i 218 monopracowników

(109 kobiet, 109 mężczyzn). Porównanie dwóch badanych grup wymagało podobieństwa warunków i wybranych zmiennych demograficznych (kanon jedynej różnicy). Badane grupy nie różniły się wiekiem, ogólnym stażem pracy i stażem na stanowisku, motywami podejmowania pracy, kontrolą czasu wolnego i czasu pracy ani czasem przeznaczanym na dojazdy. Wszystkie osoby badane były w związku małżeńskim i miały dzieci.

Wiek wielopracowników mieścił się w przedziale 21–63 lata (średnia (mean – M) = 41,79; odchylenie standardowe (standard deviation – SD) = 9,59), natomiast pracowników z pojedynczym zatrudnieniem – 24–64 lata (M = 42,42; SD = 9,23). Średni staż pracy wielopracowników wynosił 18,67 roku (SD = 9,95), a monopracowników – 19,28 roku (SD = 10,04). Staż na stanowisku pracy w obu grupach wynosił ok. 9 lat (SD = 7,9). Wśród wielopracowników 27% osób zajmowało stanowiska kierownicze, podobny odsetek (28%) cechował monopracowników. Wśród wielopracowników dominował typ płci psychologicznej określony seksualnie (31%) i nieokreślony (32%). Podobny rozkład typów płci społeczno-kulturowej wystąpił w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem (40% osób – typ określony seksualnie, 28% osób – typ nieokreślony). Wśród pracowników wykonujących pracę dla co najmniej 2 pracodawców 58% respondentów pracowało w wydłużonym czasie pracy, czyli 48 godz. tygodniowo i więcej. Wśród monopracowników jest to zdecydowanie mniej liczna grupa – 24% (tab. 1).

W celu udzielania odpowiedzi na poszczególne pytania i zweryfikowania hipotez badawczych wykorzystano następujące narzędzia badawcze:

- do oceny zmiennych osobowych i właściwości pracy – ankietę przygotowaną przez autorkę niniejszej publikacji i Skalę Męskości i Kobiecości (SMiK),

**Tabela 1.** Charakterystyka grupy badanej

**Table 1.** The study group characteristics

Zmienna Variable	Wiek [w latach] Age [years]		Staż pracy [w latach] Seniority [years] (M±SD)	Stanowisko kierownicze Managerial position [%]			Płeć psychologiczna Gender [n (%)]		
	zakres range	M±SD		nie no	tak yes	OS ST	A	NS U	KS CST
Wielopracownik / Multiworker	21–63	41,79±9,59	18,67±9,95	73	27	67 (31)	44 (20)	69 (32)	38 (17)
Monopracownik / Monoworker	24–64	42,42±9,23	19,28±10,04	72	28	88 (40)	49 (23)	62 (28)	19 (9)

M – średnia / mean, SD – odchylenie standardowe / standard deviation.

OS – osoba określona seksualnie / ST – sex-typed individual, A – osoba androgyniczna / androgynous individual, NS – osoba nieokreślona seksualnie / U – undifferentiated individual, KS – osoba krzyżowo określona seksualnie / CST – cross-sex-typed individual.

■ do oceny zadowolenia z różnych sfer życia – wymienioną powyżej ankietę, Arkusz Opisu Pracy (AOP), Skalę Afektu w Pracy (Job Affect Scale – JAS) i Skalę Satysfakcji z Życia (Satisfaction with Life Scale – WLS).

Skala Męskości i Kobiecości (SMiK) Lipińskiej-Grobelny i Gorczyckiej [25] jest nową techniką do pomiaru męskości i kobiecości oraz płci psychologicznej w ujęciu teorii schematów płciowych Bem. Ostateczna wersja liczy 20 przymiotników (10 opisujących cechy kobiece, 10 – cechy męskie). Zadaniem osoby badanej jest wskazanie na 5-stopniowej skali, w jakim zakresie odnosi się do niej każda z podanych cech (gdzie 1 oznacza „zdecydowanie taka nie jestem”, a 5 – „zdecydowanie taka jestem”). Analizy rzetelności dokonano na podstawie oceny współczynnika zgodności wewnętrznej  $\alpha$  Cronbacha i stabilności bezwzględnej (2-krotne badanie tym samym testem przeprowadzone w odstępie 4 tygodni). Otrzymane wyniki wskazywały, że narzędzie cechowała zadowalająca rzetelność ( $\alpha$  Cronbacha dla kobiecości = 0,85, dla męskości = 0,76). Trafność Skali Męskości i Kobiecości (SMiK) zweryfikowano z wykorzystaniem modelu analizy czynnikowej (eksploracyjnej i konfirmacyjnej), trafności teoretycznej i trafności kryterialnej. Uzyskane dane potwierdziły wysoką trafność i rzetelność zastosowanego narzędzia [25].

Arkusz Opisu Pracy (AOP) Neubergera i Allerbeck w polskiej adaptacji Zalewskiej [26] pozwala oszacować poznawczy wymiar zadowolenia – wynik ogólny i satysfakcję z 7 składników pracy: kolegów, przełożonych, treści pracy, warunków pracy, organizacji i kierownictwa, rozwoju oraz wynagrodzenia. Rzetelność skal jest wysoka. Współczynniki  $\alpha$  Cronbacha wynoszą dla skali: przełożony – 0,86, treść pracy – 0,84, warunki pracy – 0,87, organizacja i kierownictwo – 0,92, rozwój – 0,92, wynagrodzenie – 0,91. Tylko dla składnika koledzy współczynnik  $\alpha$  Cronbacha osiąga zadowalającą wartość – 0,69. Trafność pomiaru zadowolenia z poszczególnych składników pracy określano, biorąc pod uwagę trafność różnicową i trafność zbieżną.

Skala Afektu w Pracy (JAS) Briefa i wsp. [7] w polskiej adaptacji Zalewskiej [27] jest także techniką typu „papier-ołówek”. Pozwala na jednoczesny pomiar odczuwanego w pracy afektu pozytywnego i negatywnego. Dziesięć określeń oznacza afekt pozytywny, opisywany przez pozytywne zaangażowanie, chęć do życia i zapał. Dziesięć pozostałych przymiotników opisuje afekt negatywny, dotyczący nieprzyjemnego zaangażowania, zdenerwowania, negatywnego pobudzenia

lub jego braku. Pomiar afektu wykazuje wysoką zgodność wewnętrzną (współczynnik  $\alpha$  Cronbacha wynosi 0,79 dla afektu negatywnego i 0,84 dla afektu pozytywnego), a także zbliżoną do wersji oryginalnej trafność zewnętrzną. Obie skale słabo lub umiarkowanie korelują z pomiarem poznawczego aspektu zadowolenia z pracy. Można wobec tego uznać, że Skala Afektu w Pracy jest narzędziem trafnym i rzetelnym.

Skala Satysfakcji z Życia (SWLS) w polskiej adaptacji Juczyńskiego [28] 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 aspektu zadowolenia z życia. Badany, używając 7-stopniowej skali (od 1 – „zupełnie się nie zgadzam” do 7 – „całkowicie się zgadzam”), opisuje, w jakim stopniu każde ze zdań dotyczy jego dotychczasowego życia. Ustalony wskaźnik  $\alpha$  Cronbacha okazał się zadowalający ( $r = 0,81$ ). Dwukrotne badanie w odstępie 2 miesięcy z użyciem SWLS pozwoliło osiągnąć również wysoką stabilność bezwzględną ( $r = 0,86$ ) [28].

## WYNIKI

W celu przeanalizowania różnic w poziomie poznawczego wymiaru zadowolenia z życia i małżeństwa oraz poznawczego i emocjonalnego aspektu zadowolenia z pracy w zależności od cech osoby i właściwości pracy wykonano dwuczynnikowe analizy wariancji za pomocą pakietu statystycznego PS Imago (SPSS), wersja 22.0.

W ramach badań wykonano dwuczynnikową analizę wariancji dla 12 wymiarów (ogólnej satysfakcji z pracy i satysfakcji z 7 składników, afektu pozytywnego i afektu negatywnego, poznawczego zadowolenia z małżeństwa i satysfakcji z życia) w schemacie: 2 (praca – wielopracą i monopracą)  $\times$  3 (wiek: 17–34 lata, 35–45 lat, 46–65 lat). Zbiorcze zestawienie wyników zawiera tabela 2. Uzyskano statystycznie istotny efekt główny zmiennej wielopracą dla satysfakcji z organizacji i kierownictwa ( $F(1, 430) = 3,30; p < 0,05$ ). Ten wynik i wzór średnich wskazuje, że w grupie wielopracowników zadowolenie z organizacji i kierownictwa jest niższe ( $M = 34,99; SD = 0,54$ ) niż w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem ( $M = 36,39; SD = 0,55$ ).

Uzyskano również istotny efekt główny wieku dla satysfakcji z treści pracy ( $F(2, 430) = 3,08; p < 0,05$ ) oraz tendencję statystyczną wieku i satysfakcji z warunków pracy ( $F(2, 430) = 2,74; p < 0,1$ ). Testy *post hoc* wykazały, że najbardziej zadowoleni z treści pracy i warunków pracy są najstarsi pracownicy ( $M_{\text{treść pracy}} = 39,68$ ;

**Tabela 2.** Zadowolenie z różnych sfer życia w zależności od wieku, wielopracy i ich interakcji  
**Table 2.** Satisfaction with different spheres of life in relation to age, multiwork and their interaction

Wymiar zadowolenia Dimension of satisfaction	Wiek Age [F(2, 430)]	Wielopraca Multiwork [F(1, 430)]	Wiek × wielopraca Age × multiwork [F(2, 430)]
Treść pracy / Job content	3,08*	0,37	0,43
Warunki pracy / Working facilities	2,74^	0,02	0,01
Organizacja i kierownictwo / Organization and management	0,70	3,30*	0,03
Przełożeni / Supervisors	0,09	2,33	3,23*

^ p < 0,1.

\* p < 0,05.

SD = 0,47 oraz  $M_{\text{warunki pracy}} = 34,27$ ; SD = 0,53 – potwierdzona hipoteza H1b), a najmniej pracownicy w okresie przełomu połowy życia, czyli w wieku 35–45 lat ( $M_{\text{treść pracy}} = 38,13$ ; SD = 0,47 oraz  $M_{\text{warunki pracy}} = 32,51$ ; SD = 0,53).

Istotny statystycznie okazał się także efekt interakcji wieku i wielopracy dla satysfakcji z przełożonych (F(2, 430) = 3,23; p < 0,05). Testy efektów prostych, porównujące poszczególne pary średnich, potwierdziły, że satysfakcja z przełożonych w najmłodszej badanej grupie wiekowej (17–34 lata) i grupie przełomu połowy życia (35–45 lat) jest różnicowana przez wielopracę. Niższy poziom zadowolenia z przełożonych wykazują wielopracownicy niż monopracownicy. Dodatkowe porównania w obrębie wzmiankowanych grup nie wykazały istotnych relacji między wiekiem a satysfakcją z przełożonych.

Kolejne pytanie (P1) i 2 hipotezy badawcze (H2, H3) poddają pod rozwagę, czy płeć biologiczna oraz następnie płeć psychologiczna i wielopraca są czynnikami występowania różnic w poziomie zadowolenia z pracy, poznawczego zadowolenia z małżeństwa i satysfakcji z życia. Wzorem wcześniej prezentowanych danych

wykonano 12-wymiarową dwuczynnikową analizę wariancji w schemacie: 2 (praca – wielopraca i monopracę) × 2 (płeć – kobiety i mężczyźni).

Jej wyniki syntetycznie zestawione w tabeli 3. pokazują, że wielopraca istotnie różnicuje zadowolenie z organizacji i kierownictwa (F(1, 432) = 3,47; p < 0,05). Wielopracownicy (M = 34,99; SD = 0,54) w porównaniu z monopracownikami (M = 36,39; SD = 0,55) są mniej usatysfakcjonowani tym aspektem ich podstawowego miejsca pracy. Istotny efekt główny płci biologicznej wystąpił dla zadowolenia z warunków pracy (F(1, 432) = 3,01; p < 0,05), wynagrodzenia (F(1, 432) = 6,98; p < 0,01) i na poziomie tendencji – dla zadowolenia z małżeństwa (F(1, 432) = 2,79; p < 0,1). Wyższy poziom zadowolenia ze związku charakteryzuje mężczyźni (M = 5,39; SD = 0,09) w porównaniu z kobietami (M = 5,16; SD = 0,09), co potwierdza hipotezę H2b, ale to kobiety (M = 34,02; SD = 0,46) są bardziej usatysfakcjonowane warunkami pracy niż mężczyźni (M = 32,88; SD = 0,46), choć jednocześnie mniej zadowolone z wysokości wynagrodzenia ( $M_{\text{kobiety}} = 17,95$ ; SD = 0,37 oraz  $M_{\text{mężczyźni}} = 19,35$ ; SD = 0,37).

**Tabela 3.** Zadowolenie z różnych sfer życia w zależności od płci, wielopracy i ich interakcji  
**Table 3.** Satisfaction with different spheres of life in relation to sex, multiwork and their interaction

Wymiar zadowolenia Dimension of satisfaction	Płeć Sex [F(1, 432)]	Wielopraca Multiwork [F(1, 432)]	Płeć × wielopraca Sex × multiwork [F(1, 432)]
Warunki pracy / Working facilities	3,01*	0,003	0,09
Organizacja i kierownictwo / Organization and management	0,37	3,47*	0,03
Wynagrodzenie / Salary	6,98**	0,92	0,42
Koledzy / Co-workers	0,13	0,72	4,80*
Zadowolenie z małżeństwa / Satisfaction with marriage	2,79^	0,16	0,29

^ p < 0,1.

\* p < 0,05.

\*\* p < 0,01.

Ponadto istotny efekt interakcji płci biologicznej i wielopracą pojawił się dla satysfakcji z kolegów ( $F(1, 432) = 4,80; p < 0,05$ ). Przeprowadzone testy efektów prostych potwierdziły, że wielopracą różnicuje zadowolenie z relacji interpersonalnych tylko wśród kobiet. Kobiety realizujące pracę dla więcej niż jednego pracodawcy są bardziej zadowolone z relacji ze współpracownikami niż kobiety z pojedynczym zatrudnieniem. Kobiety wielopracownice są również bardziej zadowolone z kolegów niż mężczyźni wielopracownicy.

Trzecia grupa analiz, prezentowana w tabeli 4., dotyczy płci psychologicznej, wielopracą i poszczególnych wymiarów zadowolenia. Z przeprowadzonej dwuczynnikowej analizy wariancji w schemacie: 2 (praca – wielopracą i monopracą)  $\times$  4 (płeć psychologiczna – typ androgyniczny, określony seksualnie, nieokreślony seksualnie i krzyżowo określony seksualnie) wynika, że niezależnie od wielopracą i interakcji z powyższą zmienną płeć psychologiczna różnicuje satysfakcję z treści pracy ( $F(3, 428) = 4,16; p < 0,01$ ), ogólną satysfakcję z pracy ( $F(3, 428) = 3,96; p < 0,01$ ), afekt pozytywny ( $F(3, 428) = 8,28; p < 0,001$ ), afekt negatywny ( $F(3, 428) = 3,72; p < 0,05$ ), satysfakcję z życia ( $F(3, 428) = 5,49; p < 0,01$ ) oraz na poziomie tendencji – satysfakcję z organizacji i kierownictwa ( $F(3, 428) = 2,24; p < 0,1$ ).

Zgodnie ze sformułowaną hipotezą H3a–b osoby androgyniczne charakteryzuje najsilniejszy afekt pozytywny ( $M = 50,38; SD = 0,88$ ) i najsłabszy afekt negatywny ( $M = 28,34; SD = 0,78$ ). Ponadto osoby androgyniczne w porównaniu z pozostałymi typami płci społeczno-kulturowej są najbardziej zadowolone z życia

( $M = 22,6; SD = 0,54$ ), pracy ( $M = 4,81; SD = 0,11$ ), treści pracy ( $M = 40,52; SD = 0,63$ ) oraz organizacji i kierownictwa ( $M = 36,69; SD = 0,81$ ). Efekt wielopracą niezależnie od płci psychologicznej i interakcji obu czynników pojawił się na poziomie tendencji dla satysfakcji z organizacji i kierownictwa ( $F(1, 428) = 2,96; p < 0,1$ ). Wielopracownicy ( $M = 34,99; SD = 0,54$ ) są mniej zadowoleni z organizacji i kierownictwa niż monopracownicy ( $M = 36,39; SD = 0,55$ ). Nie odnotowano istotnych efektów interakcji między wielopracą a płcią psychologiczną.

Ostatnia hipoteza badawcza (H4) mówiła, że osoby na stanowiskach kierowniczych w zestawieniu z osobami na stanowiskach niekierowniczych charakteryzują się większym: a) zadowoleniem z pracy w wymiarze emocjonalnym i poznawczym, b) poznawczym aspektem zadowolenia z małżeństwa, c) satysfakcją z życia, a do jej weryfikacji posłużono się dwuczynnikową analizą wariancji w schemacie: 2 (praca – wielopracą i monopracą)  $\times$  2 (stanowisko – kierownicze i niekierownicze). Zbiornicze zestawienie wyników znajduje się w tabeli 5.

Uzyskano na poziomie tendencji efekt główny zmiennej wielopracą dla satysfakcji z organizacji i kierownictwa ( $F(1, 432) = 2,31; p < 0,1$ ). W grupie wielopracowników zadowolenie z organizacji i kierownictwa jest niższe ( $M = 34,99; SD = 0,54$ ) niż w grupie pracowników z pojedynczym zatrudnieniem ( $M = 36,39; SD = 0,55$ ). Uzyskano również istotny efekt główny stanowiska pracy dla satysfakcji z treści pracy ( $F(1, 432) = 24,76; p < 0,001$ ), warunków pracy ( $F(1, 432) = 29,04; p < 0,001$ ), organizacji i kierownictwa ( $F(1, 432) = 21,38; p < 0,001$ ),

**Tabela 4.** Zadowolenie z różnych sfer życia w zależności od płci psychologicznej, wielopracą i ich interakcji  
**Table 4.** Satisfaction with different spheres of life in relation to gender, multiwork and their interaction

Wymiar zadowolenia Dimension of satisfaction	Płeć psychologiczna Gender [F(3, 428)]	Wielopracą Multiwork [F(1, 428)]	Płeć psychologiczna $\times$ wielopracą Gender $\times$ multiwork [F(3, 428)]
Treść pracy / Job content	4,16**	0,44	0,62
Organizacja i kierownictwo / Organization and management	2,24^	2,96^	0,17
Ogólna satysfakcja z pracy / General job satisfaction	3,96**	0,04	0,39
Afekt pozytywny / Positive affect	8,28***	0,46	1,49
Afekt negatywny / Negative affect	3,72*	0,03	0,55
Satysfakcja z życia / Satisfaction with life	5,49**	0,18	1,59

^  $p < 0,1$ .

\*  $p < 0,05$ .

\*\*  $p < 0,01$ .

\*\*\*  $p < 0,001$ .

**Tabela 5.** Zadowolenie z różnych sfer życia w zależności od stanowiska kierowniczego, wielopracy i ich interakcji  
**Table 5.** Satisfaction with different spheres of life in relation to managerial position, multiwork and their interaction

Wymiar zadowolenia Dimension of satisfaction	Stanowisko kierownicze Managerial position [F(1, 432)]	Wielopraca Multiwork [F(1, 432)]	Stanowisko kierownicze × × wielopraca Managerial position × multiwork [F(1, 432)]
Treść pracy / Job content	24,76***	0,02	0,63
Warunki pracy / Working facilities	29,04***	0,37	1,75
Organizacja i kierownictwo / Organization and management	21,38***	2,31^	0,08
Przełożeni / Supervisors	5,09*	0,72	0,31
Rozwój zawodowy / Opportunities of development	37,39***	0,03	0,17
Wynagrodzenie / Salary	36,65***	0,92	0,42
Ogólna satysfakcja z pracy / General job satisfaction	18,20***	1,41	1,40
Afekt pozytywny / Positive affect	18,14***	0,04	0,33
Afekt negatywny / Negative affect	0,03	0,74	2,77^
Satysfakcja z życia / Satisfaction with life	7,08**	0,007	1,01

^ p < 0,1.

\* p < 0,05.

\*\* p < 0,01.

\*\*\* p < 0,001.

satysfakcji z przełożonych ( $F(1, 432) = 5,09$ ;  $p < 0,05$ ), możliwości rozwoju zawodowego ( $F(1, 432) = 37,39$ ;  $p < 0,001$ ), wynagrodzenia ( $F(1, 432) = 36,65$ ;  $p < 0,001$ ), ogólnej satysfakcji z pracy ( $F(1, 432) = 18,2$ ;  $p < 0,001$ ), afektu pozytywnego ( $F(1, 432) = 18,14$ ;  $p < 0,001$ ) i dla satysfakcji z życia ( $F(1, 432) = 7,08$ ;  $p < 0,01$ ). We wszystkich wymienionych wymiarach osoby na stanowiskach kierowniczych uzyskały wyższe wyniki niż osoby na stanowiskach niekierowniczych (potwierdzona hipoteza H4a i H4c).

Uzyskano również na poziomie tendencji efekt interakcji między stanowiskiem a wielopracą dla afektu negatywnego ( $F(1, 432) = 2,77$ ;  $p < 0,1$ ). Testy efektów prostych, porównujące poszczególne pary średnich, potwierdziły, że wielopraca różnicuje doświadczanie afektu negatywnego wyłącznie w grupie osób na stanowiskach kierowniczych. Silniejsze emocje negatywne w pracy towarzyszą kierownikom będącym wielopracownikami niż będącym monopracownikami.

## OMÓWIENIE

Otrzymane rezultaty wskazują, że świadczenie pracy dla więcej niż jednego pracodawcy wraz z wiekiem, płcią biologiczną i stanowiskiem kierowniczym różnicują wyłącznie zadowolenie z różnych wymiarów pracy. Wielopracownicy są mniej zadowoleni z organizacji

i kierownictwa, z przełożonych oraz doświadczają silniejszych afektów negatywnych. Czy jest to czynnik napędzający wielopracę? Tego nie można wykluczyć, tym bardziej, że respondent biorący udział w niniejszym badaniu oceniał podstawowe miejsce pracy. Taki układ wyników może oznaczać, że wielopracownicy niechętnie mówią w swoim pierwszym miejscu pracy o dodatkowych obciążeniach z uwagi na krytyczne nastawienie przełożonych [24]. W rezultacie powoduje to negatywne stany emocjonalne, mniejszą satysfakcję z kierownictwa i sposobu zarządzania organizacją. Jedyne wymiar, w którego przypadku odnotowano silniejszą satysfakcję wielopracowników, dotyczy zadowolenia z relacji interpersonalnych, ale pojawił się on wyłącznie w grupie kobiet – bardziej zadowolonych z kontaktów z kolegami w porównaniu z mężczyznami wielopracownikami.

Wyniki analizy dotyczącej kolejnej części drugiego pytania badawczego (P2) pokazują, że wielopraca nie różnicuje poznawczego aspektu zadowolenia z małżeństwa ani satysfakcji z życia, na co wskazywały dane 5 europejskich badań przeglądowych warunków pracy [22]. Pojawia się pytanie, na ile jest to stała zależność. Kontynuowanie badań w tym kierunku z uwzględnieniem różnic w samej grupie wielopracowników może być podstawą do potwierdzenia otrzymanych wyników.



Niezależnie od wielopracy zadowolenie z życia osobistego i zawodowego wiąże się z wiekiem, płcią biologiczną, płcią psychologiczną i stanowiskiem kierowniczym. Wiek różnicuje satysfakcję z organizacji i kierownictwa oraz z warunków pracy, czyli z wybranych wymiarów satysfakcji z pracy. Najbardziej zadowoleni są pracownicy w wieku 45–65 lat (częściowo potwierdzona hipoteza H1b), a najmniej pracownicy w okresie przełomu połowy życia. Podobne wyniki uzyskała Zalewska [11]. Uzasadniając otrzymane powyżej rezultaty, warto zwrócić uwagę, że starsi pracownicy mogą mieć większe możliwości samorealizacji niż osoby młodsze. Bardzo często wiek idzie w parze z doświadczeniem zawodowym, które łączy się z większymi: kompetencjami i odpowiedzialnością. To, że pracownicy w wieku 45–65 lat są bardziej usatysfakcjonowani warunkami pracy (czynnik higieny z teorii motywacji Herzberga) i treścią pracy (motywator z koncepcji Herzberga), może oznaczać, że mają lepszą pracę niż młodszy pracownicy albo że pogodzili się z tym, co oferuje im miejsce pracy – w przeciwieństwie do osób w wieku 35–45 lat, które mogą być na „zawodowym rozstaju” [13].

Ponadto satysfakcja z życia nie zależy od wieku ani płci biologicznej, ale za to płć biologiczna różnicuje poznawczy wymiar zadowolenia z małżeństwa. Jest to jedyna zmienna w niniejszych analizach, która modyfikuje natężenie satysfakcji z małżeństwa. Tym samym uzyskano potwierdzenie wyników badań realizowanych przez Ploę i Rostowskiego [12]. Mężczyźni są bardziej zadowoleni ze związku małżeńskiego niż kobiety (hipoteza H2b). W przypadku satysfakcji z pracy otrzymano kolejne różnice istotne z uwagi na płć biologiczną. Kobiety w porównaniu z mężczyznami są bardziej zadowolone z relacji interpersonalnych w miejscu pracy i z warunków pracy, ale mniej z wynagrodzenia, co wpisuje się w ogólny trend badań nad różnicami w poziomie satysfakcji z pracy wśród kobiet i mężczyzn. Przypuszcza się bowiem, że dla kobiet ważniejszy może być kontekst pracy, czyli czynniki higieny [11], ale również nie można wykluczyć moderującego wpływu na satysfakcję z pracy innych wymiarów związanych z płcią [9].

Interesujące dane uzyskano dla płci psychologicznej, która niezależnie od wielopracy okazała się być zmienną silniej różnicującą zadowolenie, zwłaszcza z pracy i z życia, niż płć biologiczna. Tak jak zakładano [20], osoby androgyniczne cechują się najwyższym poziomem satysfakcji z życia oraz zadowolenia z pracy w wymiarze poznawczym i emocjonalnym. To do-

wodzi znaczenia płci społeczno-kulturowej jako istotnego modyfikatora funkcjonowania psychospołecznego badanych w środowisku pracy i w domu [29] oraz potrzebę uwzględnienia płci psychologicznej w projektowaniu systemów motywacyjnych. W różnych sondażach najczęściej uwaga jest skierowana na płć biologiczną, a okazuje się, że włączenie płci psychologicznej może nie tylko uszczegółowić otrzymane wyniki, ale również całkowicie je zmienić.

Ostatnia kategoria zmiennych odnosi się nie do cech osoby, ale do właściwości pracy. Chodzi o różnice zawodowe związane z zajmowanym stanowiskiem. Powyższa zmienna wraz z wielopracą różnicuje tylko afekt negatywny. Wniosek, jaki się nasuwa, jest taki, że większa autonomia, lepsze warunki pracy, organizacja i kierownictwo, dobre kontakty z przełożonymi, satysfakcjonujące wynagrodzenie, a także możliwość rozwoju zawodowego powodują, że kierownicy charakteryzują się wyższym poznawczym i emocjonalnym zadowoleniem z pracy (podobne wyniki uzyskali Schultz i Schultz [9]) oraz wyższą ogólną satysfakcją z życia, mimo silniejszego afektu negatywnego odczuwanego przez wielopracowników menadżerów.

## WNIOSKI

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 potrzebę podejmowania dodatkowego zatrudnienia.

Z niniejszych badań wynika, że wielopraca różnicuje satysfakcję z organizacji i kierownictwa, a wraz z wiekiem, płcią biologiczną i stanowiskiem kierowniczym modyfikuje wybrane aspekty zadowolenia z pracy. Wzmiankowane zadowolenie z pracy w wymiarze poznawczym i emocjonalnym, a także satysfakcja z życia są ponadto różnicowane przez płć biologiczną, płć psychologiczną, wiek i stanowisko kierownicze. Płć biologiczna jest jedynym czynnikiem powodującym wystąpienie różnic w natężeniu poznawczego aspektu zadowolenia z małżeństwa.

Przedstawiona wielość różnic dowodzi, że cechy osobowe i właściwości pracy odgrywają ważną rolę w analizie zadowolenia z różnych sfer życia, ponieważ wpływają na odbiór i przetwarzanie informacji o świecie i o sobie. Jest to również argument przemawiający za kontynuowaniem takich badań, wzbogaconych o oceny emocjonalno-poznawcze zadowolenia nie tylko w odniesieniu do życia, pracy czy małżeństwa, ale

także w relacji do np. zadowolenia ze zdrowia czy sposobów spędzania wolnego czasu.

Rostowska [30] użyła interesującej analogii, porównując gospodarkę pieniądza do gospodarki zadowolenia. Chcemy być zadowoleni i dążymy do takiego stanu, dlatego poznanie specyfiki wielopracy może stanowić dobry punkt wyjścia do zastosowania tej wiedzy w zarządzaniu zasobami ludzkimi – od negocjowania form zatrudnienia, czasu pracy i płacy, po formy pomocy, usprawniające wielopracownikom funkcjonowanie w pracy i w domu.

## PIŚMIENNICTWO

- Lipińska-Grobelny A.: Zjawisko wielopracy. Psychologiczne uwarunkowania i konsekwencje. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014
- Handy C.: Wiek przewyżzonego rozumu. Business Press, Warszawa 1998
- Eurostat. Statistic Explained [Internet]: Eurostat 2016 [cytowany 10 lipca 2015]. Europe in figures. Eurostat yearbook 2014. Adres: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)
- Ratajczak Z.: Psychologia pracy i organizacji. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007
- Zalewska A.: Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności. Wydawnictwo Academica SWPS, Warszawa 2003
- Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S.: The Satisfaction with Life Scale. *J. Pers. Assess.* 1985;49:71–75, [http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Brief A.P., Burke M.J., George J.M., Robinson B., Webster J.: Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *J. Appl. Psychol.* 1988;19:717–727
- Liberska H., Matuszewska M.: Wybrane psychologiczno-społeczne mechanizmy funkcjonowania małżeństwa. W: Liberska H., Matuszewska M. [red.]. *Małżeństwo: męskość, kobiecość, miłość, konflikt.* Wydawnictwo Humaniora, Poznań 2001, ss. 13–46
- Schultz D.P., Schultz S.E.: Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002
- Argyle M.: Przyczyny i korelaty szczęścia. W: Czapiński J. [red.]. *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka.* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, ss. 163–203
- Zalewska A.: Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy. *Psychol. Jakości Życia* 2009;8(1):1–20
- Plopa M., Rostowski J.: Kwestionariusz Dobranego Małżeństwa (KDM-2). W: Plopa M. [red.]. *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań.* Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005, ss. 51–104
- Levinson D.J., Darrow C.N., Klein E.B., Levinson M.: *Seasons of a man's life.* Random House, New York 1978
- Czapiński J.: *Psychologia szczęścia.* Wydawnictwo PTP, Warszawa 1994
- De Vaus D.A., McAllister I.: Gender and work orientation. Values and satisfaction in Western Europe. *Work Occup.* 1991;18:72–93, <http://dx.doi.org/10.1177/0730888491018001004>
- Spector P.E.: *Job satisfaction.* SAGE Publications, Thousand Oaks 1997
- Jaros R., Zalewska A.: Jakość życia w zależności od sytuacji na rynku pracy. Piątek Trzynastego, Łódź 2008
- Bem S.L.: *Męskość, kobiecość. O różnicach wynikających z płci.* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000
- Diener E., Lucas R.E.: Personality and subjective well-being. W: Kahneman D., Diener E. i Schwarz N. [red.]. *Well-being: The foundations of hedonic psychology.* Russell Sage Foundation, New York 1999, ss. 213–229
- Lipińska-Grobelny A.: Podmiotowe uwarunkowania męskości, kobiecości i androgynii. *Acta Univ. Lodz. Folia Psychol.* 2007;11:3–20
- Thompson C.A., Kopelman R.E., Schriesheim C.A.: Putting all one's eggs in the same basket: A comparison of commitment and satisfaction among self- and organizationally employed men. *J. Appl. Psychol.* 1992;77:738–743, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.738>
- Eurofound [Internet]: Eurofound 2016 [cytowany 10 lipca 2015]. European Working Conditions Surveys (EWCS). Adres: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs>
- Cohen L., Mallon M.: The transition from organizational employment to portfolio working: Perceptions of 'boundarylessness'. *Work Employ. Soc.* 1999;13:329–352
- Sołtys A.: Wieloetatowość, wielokontraktowość, wielofunkcyjność jako nowy wymiar pracy w społeczeństwie ponowoczesnym. W kierunku „wielopracy”. W: Siwik A., Haber L.H. [red.]. *Od robotnika do internauty. W kierunku społeczeństwa informacyjnego. 40-lecie socjologii w Akademii Górniczo-Hutniczej.* Wydawnictwo AGH, Kraków 2008, ss. 455–467
- Lipińska-Grobelny A., Gorczycka K.: Rekonstrukcja narzędzia do pomiaru płci psychologicznej. *Przeł. Psychol.* 2011;54(2):179–192
- Zalewska A.: Arkusz Opisu Pracy O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich. *Stud. Psychol.* 2001;39(1):197–217

- 
27. Zalewska A.: Skala Afektu w Pracy – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki, *Stud. Psychol.* 2002;40(4):173–192
28. Juczyński Z.: Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia. Wydawnictwo PTP, Warszawa 2001
29. Lipińska-Grobelny A.: Effects of gender role on personal resources and coping with stress. *J. Occup. Med. Environ. Health* 2011;24(1):18–28, <http://dx.doi.org/10.2478/s13382-011-0002-6>
30. Rostowska T.: Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia. Wydawnictwo Impuls, Kraków 2009