

dr Agnieszka Lipińska-Grobelny
Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego
Instytut Psychologii
Uniwersytet Łódzki

Autoreferat

1. Imię i Nazwisko

Agnieszka Lipińska-Grobelny

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe/ artystyczne – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.

- **magister psychologii** – Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego – 1995;
- **doktor nauk humanistycznych w zakresie psychologii** – uchwała Rady Naukowej Instytutu Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 03.02.2000 roku. Rozprawa doktorska: *Wybrane determinanty zachowań komunikacyjnych przedstawicieli handlowych* (promotor: Prof. dr hab. Jan Rostowski; recenzenci: Prof. dr hab. Czesław Nosal, Prof. dr hab. Zbigniew Zaleski);
- **Studium Menedżerskie Mini MBA** – Polsko-Amerykańskie Centrum Zarządzania PAM Center, Łódź – 2006;
- **Certificate in Advanced English (CAE)** – University of Cambridge Local Examinations Syndicate, Łódź – 1997;
- **Studium Umiejętności Psychologicznych** – Ośrodek Psychoedukacji i Pomocy Psychologicznej, Łódź – 1994– 1995;
- szkolenia z praktycznego stosowania i interpretacji testu Rodziny Cormana (1996), testu Drzewa Kocha (2000), testu Szondiego (2003).

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych/ artystycznych.

- **Instytut Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego - Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego, Wydział Nauk o Wychowaniu:** od 01.10.1995 roku do chwili obecnej;
- **Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna Nr 3 w Łodzi:** 01.04.1995– 31.10.1997;

- **Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi:** 01.10.2002 – 30.09.2011;
- **Podyplomowe Studia Doradztwa Zawodowego w WSHE, w Łodzi:** 01.10.2005 – 30.09.2011;
- **Podyplomowe Studia Pośrednictwa Pracy w SWPS, w Warszawie:** 01.10.2006-30.09.2007.

4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.):

a) tytuł osiągnięcia naukowego/artystycznego (autor/autorzy, tytuł/tytuły publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa)

Monografia: Lipińska-Grobelny, A. (2014). *Zjawisko wielopracy. Psychologiczne uwarunkowania i konsekwencje*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2014, s. 250, ISBN 978-83-7969-023-7, recenzent: prof. dr hab. Zofia Ratajczak

b) omówienie celu naukowego/artystycznego ww. pracy/prac i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania.

Podjęta w monografii problematyka, stanowi podsumowanie badań realizowanych od początku mojej pracy naukowej, odnoszących się do funkcjonowania pracownika w środowisku pracy, w zakresie jego uwarunkowań i skutków (Lipińska-Grobelny, 2000, 2001, 2002, 2003, 2006, 2007, 2008, Lipińska-Grobelny i Głowacka, 2009, Lipińska-Grobelny i Wasiak, 2010, Lipińska-Grobelny i Goździk, 2012, Lipińska-Grobelny, 2013). Prowadzone w tym nurcie analizy dają różne interesujące wyniki, które nabierają szczególnego znaczenia, kiedy są włączane w proces badania wielopracy. Biorąc pod uwagę, że Polska zajmuje czołowe miejsce w Europie pod względem liczby wielopracowników, inaczej pracowników portfolio, czyli osób, które świadczą pracę dla więcej niż jednego pracodawcy, postanowiłam przyjrzeć się temu zjawisku z zupełnie nowej perspektywy – perspektywy psychologicznej. Ważną przesłankę do prowadzenia takich badań stanowił brak polskich analiz nad wielopracą, jak również brak polskich i zagranicznych doniesień na temat podmiotowych i sytuacyjnych czynników warunkujących wielopracę oraz jej psychologicznych następstw. Większość bowiem badań z udziałem pracowników portfolio, prawie wyłącznie zagranicznych, ma charakter jakościowy. W związku z tym prezentowane w tej publikacji wyniki pozwalają na sformułowanie wniosków zarówno o charakterze różnic, ale również o powszechności ich

występowania. Włączam się tym samym w nurt badań nad jedną z ważniejszych przemian cywilizacyjnych naszych czasów, która odnosi się do zmian w zakresie pracy oraz struktury rynku pracy. Piszą o tym prawnicy, socjologowie, ekonomiści, czas na zajęcie stanowiska przez psychologię.

W swoich analizach szukam odpowiedzi na pytanie, do czego prowadzi wielopracza, co może ją warunkować, jakie relacje zachodzą pomiędzy jej poszczególnymi konsekwencjami. Świadczenie pracy dla więcej niż jednego pracodawcy oznacza przede wszystkim większe obciążenie godzinowe, które z kolei wpływa na relacje między życiem osobistym i zawodowym (Geurts, Beckers, Taris, Kompier i Smulders, 2009; Ratajczak, 2007), kształtując w efekcie poziom zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z życia (*European Working Conditions Survey* 1991, 1996, 2000, 2005, 2010; <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs>, sierpień 2011). Z drugiej strony duża liczba godzin pracy może zapewniać bezpieczeństwo finansowe i zwiększać możliwości rozwoju jednostki (Grzywacz i Marks, 2000). W związku z tym trudno jednoznacznie wskazać, czy wielopracza wywołuje wyłącznie skutki negatywne, czy też do głosu dochodzą także skutki pozytywne, i dlatego jej konsekwencje powinny być rozpatrywane przez pryzmat cech podmiotowych oraz kontekstu praca-rodzina, a po drugie powinny być uwzględnione dwie perspektywy teoretyczne w procesie analizy wzajemnego oddziaływania pracy i rodziny (rzadko równocześnie aplikowane). Mam na myśli za B. Lachowską (2008), perspektywę oddziaływań negatywnych, opisywaną w tych badaniach w kategoriach konfliktu i negatywnego promieniowania między życiem osobistym i zawodowym, oraz perspektywę oddziaływań pozytywnych, odnoszącą się do pozytywnego promieniowania i równowagi między rolami. Swoimi wynikami udowadniam, że brak konfliktu nie oznacza jeszcze pozytywnego promieniowania czy równowagi praca-rodzina (P-R) lub rodzina-praca (R-P), poza tym, że doświadczanie konfliktu praca-rodzina (P-R) lub rodzina-praca (R-P) nie musi tej równowagi burzyć.

W badaniach wykorzystuję model wielopraczy własnego autorstwa, bazujący na teoretycznym modelu M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006), którzy opisują wielopracę wraz z czynnikami modyfikującymi oraz konsekwencjami w postaci konfliktu, promieniowania, równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym oraz w postaci zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z życia. Wzmiankowane czynniki modyfikujące zawężam do uwarunkowań psychologicznych reprezentowanych przez cechy podmiotu i wymagania sytuacyjne. Cechami podmiotu są w moich badaniach: cechy i struktura temperamentu pracowników portfolio, dzięki funkcji efektywnej regulacji stymulacji,

wartości i sfery motywacji wielopracowników, ich natężenie męskości, kobiecości oraz preferowany typ płci psychologicznej, a także zmienne społeczno-demograficzne, takie jak: wiek, staż pracy, wykształcenie, grupy zawodowe, motywy podejmowania pracy, wcześniej już badane (Brown i Gold, 2007; Kimmel i Powell, 1999). Natomiast wymagania sytuacyjne dotyczą zarówno: 1) wymagań w pracy, opisywanych przez autonomię w pracy, kontrolę czasu wolnego (ang. *leave control*) oraz kontrolę godzin pracy (ang. *flexitime control*), wsparcie w pracy, liczbę godzin pracy, czas dojazdu oraz klimat organizacyjny, jak i 2) wymagań w rodzinie, charakteryzowanych przez wsparcie i deprecjację w związku, pracę małżonka(-ki) oraz liczbę dzieci i ich wiek. Wielopracownik pełni w tym modelu rolę moderatora, zmieniając kierunek i/ lub siłę zależności między jej poszczególnymi uwarunkowaniami i konsekwencjami. Natomiast skutkami wielopracownictwa 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. Wymienione skutki (nie uwzględnia tego model M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda) za A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005) oraz A. Zalewską (2003) analizuję 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 (Frone, Russell i Cooper, 1992).

Monografia składa się z dziewięciu rozdziałów, których treść oraz kolejność koresponduje z przedstawionym powyżej modelem wielopracownictwa. Zaczynam od wyjaśnienia koncepcji pracownika portfolio i omówienia zjawiska wielopracownictwa, a ponieważ w pewnym uproszczeniu łączy ona elastyczne formy organizacji czasu pracy oraz przede wszystkim elastyczne formy zatrudnienia, część analiz teoretycznych poświęcam czasowi pracy. W rozdziale drugim koncentruję uwagę na skutkach wielopracownictwa w postaci relacji między życiem osobistym i zawodowym, oraz w postaci zadowolenia z małżeństwa i poznawczego aspektu zadowolenia z pracy (badam satysfakcję z pracy, ponieważ w przypadku zadowolenia z małżeństwa i zadowolenia z życia skupiam się wyłącznie na ich aspekcie poznawczym). Warto raz jeszcze podkreślić, że przyjmuję dwie perspektywy teoretyczne w procesie analizy wzajemnego oddziaływania pracy i rodziny: a) perspektywę oddziaływań negatywnych oraz b) perspektywę oddziaływań pozytywnych. Pierwsza perspektywa nawiązuje do teorii zachowania zasobów S. Hobfolla oraz modelu wymagań-kontroli R. Karaska. Druga perspektywa, oddziaływań pozytywnych, bazuje na teorii akumulacji ról S.D. Siebera oraz koncepcji prężności rodzinnej J. Patterson. W rozdziale drugim odnoszę się również do zależności, które mogą wystąpić między konsekwencjami wielopracownictwa, opowiadając się za

relacją krzyżową widoczną w modelu zintegrowanym A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin. W rozdziale trzecim dokonuję operacjonalizacji czwartej konsekwencji wielopracy, będącej wypadkową zadowolenia z małżeństwa i poznawczego wymiaru zadowolenia z pracy. Chodzi mianowicie o satysfakcję z życia z koncepcji E. Dienera, R.A. Emmons, R.J. Larsena oraz S. Griffina. Dopełnieniem rozważań jest prezentacja modeli uwarunkowań zadowolenia z pracy, zadowolenia z małżeństwa oraz zadowolenia z życia, czyli modelu czynników środowiskowych, cech osoby, dopasowania osoby i środowiska oraz transakcyjnego modelu zadowolenia z życia. W rozdziale czwartym przechodzę do omówienia podmiotowych i sytuacyjnych uwarunkowań wielopracy, to znaczy przedstawiam Regulacyjną Teorię Temperamentu J. Strelaua, teorię wartości M. Rokeacha, koncepcję schematów płciowych S.L. Bem, oraz koncepcję klimatu organizacyjnego D.A. Kolba w odniesieniu do pracownika portfolio. Podsumowanie teoretycznego wywodu stanowi rozdział metodologiczny (rozdział piąty), który zawiera ogólne założenia i cele badań, charakterystykę osób badanych i procedury badania, opis technik badania i wskaźników zmiennych oraz prezentację sposobów statystycznego opracowywania danych.

Przedmiotem analizy są 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, promieniowanie i równowaga P-R i R-P występują w relacji krzyżowej z poznawczym zadowoleniem z pracy i z małżeństwa.

Badania były realizowane od marca 2010 do lipca 2012 roku. 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.

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. 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 przeznaczonym na dojazdy. Zdecydowana większość pracowników portfolio pracowała ponad 48 godz., natomiast wśród pracowników z pojedynczym zatrudnieniem przeważały osoby z obciążeniem do 47 godz.

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,
- *Arkusze 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. Emmons, R.J. Larsena oraz S. Griffina.

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

t-studenta dla prób zależnych oraz wskaźnik *d* Cohena, test *t-studenta* dla prób niezależnych oraz wskaźnik *d* Cohena, test niezależności *chi-kwadrat*, jedno- i dwuczynnikową analizę wariancji w schemacie międzygrupowym, analizę dyskryminacyjną, regresję hierarchiczną z moderacjami oraz modelowanie równań strukturalnych.

Rozpocznię od rezultatów, opisujących pracownika portfolio. Wśród analizowanych uwarunkowań podmiotowych i sytuacyjnych wielopracy szczególną rolę odgrywają wartości i sfery motywacji badanej grupy. 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. Źródłem motywacji różnicującym porównywane grupy jest „prospołeczność”, 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 jest „prospołeczność”. Wynika z tego, iż motywacja pracowników portfolio jest wieloaspektowa. Poza tym powyższa charakterystyka ujawnia, że system wartości pracowników portfolio jest bardziej podobny do systemu wartości przedsiębiorców w porównaniu z osobami na stanowiskach kierowniczych (badania E.A. Fagenson, 1993), czyli jest osobistym wyborem jednostki, która szuka w ten sposób drogi do zawodowego spełnienia i nawiązuje do opisu kluczowych wartości kariery proteuszowej (Hall, 1976).

Kolejną ważną przyczyną wielopracy są uwarunkowania temperamentalne. Chodzi w tym przypadku o zapotrzebowanie na stymulację, będące wypadkową wysokiego poziomu aktywności i wrażliwości sensorycznej, a także zharmonizowanej struktury temperamentu z dużym zapotrzebowaniem na pobudzenie, która obok struktury innej niż pozostałe dominuje w grupie pracowników portfolio. To dzięki wzmiankowanemu zapotrzebowaniu, wielopracownicy decydują się z wyboru na podjęcie dodatkowego zatrudnienia, wskazując na motywy materialne, ale również niematerialne przy realizowaniu pracy. Oznacza to, że z pewną ostrożnością można sformułować wniosek, że 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 istotne 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 48 godz. i więcej oraz pracownicy portfolio z większym i mniejszym obciążeniem pracą charakteryzują się podobnym poziomem męskości. Najwyższy poziom męskości występuje w grupie monopracowników pracujących do 47 godz.. 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 jakość wykonywanej pracy, a nie jej ilość, a ponadto wielu mężczyzn pragnie aktywnie uczestniczyć w życiu swoich dzieci i dlatego rola aktywnego ojca może być sprzeczna z rolą zapracowanego żywiciela rodziny (Adler, 1996).

Kolejny wynik dotyczy już typów płci psychologicznej. Chciałabym zauważyć, że rynek pracy w dalszym ciągu silnie podlega stereotypizowaniu z uwagi na płeć, dlatego dominują na nim osoby dopasowane do jego wymogów, czyli takie, które ulegają stereotypom rodzaju (typ określony seksualnie), albo które nie przywiązują do nich prawie żadnego znaczenia (typ nieokreślony seksualnie). Typ androgyniczny oraz krzyżowo określony seksualnie, które i tak częściej występują wśród pracowników portfolio, różnicują porównywane grupy, zwłaszcza osoby z dużym obciążeniem godzinowym. Wprawdzie androgynia może być bardziej adaptacyjna, ale również może oznaczać „dwupłciowość” pojmowaną w sposób wybiórczy i „parcjalny” (Mandal, 2000, s. 235), zależny od sytuacji i zachowań. Może dlatego powinniśmy ostrożnie podchodzić do androgynii jako uniwersalnego standardu zachowania i kryterium zdrowia. 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).

Listę zmiennych, ujętych w portrecie pracownika portfolio, zamykają czynniki sytuacyjne, wiek i poziom wykształcenia. Faktycznie pracownicy portfolio wyżej oceniają wsparcie w pracy oraz zadowolenie z podziału czasu pracy, ale nie różnią się poziomem doświadczanej autonomii, czy wsparcia w związku. Te dwie ostatnie zmienne są modyfikowane przez obciążenie pracą. Pracownicy pracujący 48 godz. i więcej wyżej oceniają autonomię i wsparcie ze strony partnera. Oznacza to, że nie liczba pracodawców, ale liczba godzin pracy posiada kluczowe znaczenie dla autonomii i wsparcia w związku. Z drugiej strony wyższy poziom zadowolenia z podziału czasu pracy, który charakteryzuje pracowników portfolio pracujących 48 godz. i więcej, stanowi potwierdzenie modelu wymagań-kontroli R. Karaska (1979), ponieważ wielopracę oraz duże obciążenie godzinowe 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. Ponadto pracownik portfolio posiada wysokie kwalifikacje zawodowe i dobre przygotowanie teoretyczne (współczesne oblicze wielopracy). 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. 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..

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 adekwatny sposób przewidzieć przynależność badanych do grupy

portfolio pracującej 48 godz. i więcej, następnie do grupy portfolio z obciążeniem do 47 godz., a na zakończenie do całej badanej grupy wielopracowników. Otrzymane rezultaty potwierdzają trafność zastosowanego modelu uwarunkowań podmiotowo-sytuacyjnych wielopracy, aczkolwiek nad uwarunkowaniami sytuacyjnymi zdecydowanie dominują czynniki podmiotowe. Z badań wynika, że na psychologiczne uwarunkowania świadczenia pracy dla więcej niż jednego pracodawcy składają się wszystkie zastosowane kategorie zmiennych podmiotowych (cechy temperamentu, wartości i sfery motywacji, natężenie męskości i kobiecości), ale szczególną rolę odgrywają wartości reprezentowane przez pracowników portfolio. W praktyce oznacza to, że jeżeli osoba badana ma przede wszystkim świadomość swojego systemu wartości i postrzega wybór dodatkowego zatrudnienia jako pozostający z nim w zgodzie, to w efekcie może doświadczać mniejszych kosztów wielopracy i osiągnąć wyższą pozycję zawodową oraz być bardziej zadowolona ze swojego miejsca pracy i z życia.

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 konsekwencje wielopracy. W związku z tym wykonałam szereg hierarchicznych analiz regresji ze składnikiem interakcyjnym w postaci wielopracy. Na wstępie sprawdziłam, 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 kontrolą godzin pracy, czyli z tzw. elastycznością pozytywną. W przebadanej grupie kontrolę czasu wolnego (*leave control*) posiada 79% pracowników portfolio oraz 84% monopracowników. Kontrola godzin pracy (*flexitime control*) charakteryzuje z kolei 47% pracowników portfolio i 41% pracowników z pojedynczym zatrudnieniem. Na tej podstawie elastyczność pozytywna odnosi się do 42% pracowników portfolio i 38% monopracowników. Otrzymane rezultaty pozwalają na sformułowanie wniosku, 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. Okazuje się, że promieniowanie (pozytywne lub negatywne) rozumiane jako transfer nastroju, wartości, zachowań i umiejętności między pracą a rodziną lub rodziną i pracą oraz równowaga między rolami nie podlega wpływom kontroli czasu wolnego i kontroli czasu pracy. Dopiero w konflikcie, w którym J.H. Greenhaus i N.J. Beutell (1985) nadmieniają o presji czasu wywołanej przez fizyczne zaangażowanie w realizowanie jednej z ról kosztem drugiej,

wyniki dwuczynnikowej analizy wariancji okazują się być istotne. Wyższy poziom konfliktu P-R występuje u pracowników portfolio w porównaniu z monopracownikami, szczególnie w sytuacji braku jakiegokolwiek 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 praca-rodzina. 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, w tym miejscu chciałabym dokonać zestawienia 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 zadowolenie z życia. Biorąc pod uwagę ogólne kategorie zmiennych objaśniających (szczegółowe omówienie zawarłam w monografii), natężenie konfliktu P-R można przewidywać prawie wyłącznie u pracowników portfolio na podstawie natężenia cech podmiotu i wymagań w pracy, natężenie konfliktu R-P można przewidywać w oparciu o cechy podmiotu i wymagania w rodzinie również 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, natomiast równowaga P-R jest opisywana tylko przez cechy podmiotu. W odniesieniu do wymienionych powyżej zmiennych zależnych istotne predyktory pojawiły się prawie wyłącznie w grupie monopracowników. Ponadto pozytywne promieniowanie P-R, pozytywne promieniowanie R-P oraz równowaga R-P są opisywane wśród pracowników portfolio i pracowników z pojedynczym zatrudnieniem przez cechy podmiotu i wymagania w pracy oraz dodatkowo wymagania w rodzinie w odniesieniu do pozytywnego promieniowania R-P oraz równowagi R-P. Zmiennymi objaśniającymi, które najczęściej pojawiały w odniesieniu do analizowanych konsekwencji wielopracy, są sfera „prospołeczności” i wsparcie w związku, następnie kobiecość, sfera „osiągnięć”, wartość „kochający”, czas dojazdu do pracy i z pracy do domu, kontrola czasu pracy oraz deprecjacja w związku. Na podstawie rozkładu wyników, nie można sformułować wniosku, że wzbogacanie i równowaga 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 wśród pracowników portfolio, np. sfera „osiągnąć” jest barierą w konflikcie R-P i zasobem w pozytywnym promieniowaniu P-R, jak również określony predyktor może wywierać różny wpływ w porównywanych grupach. Jako przykład podam „prospołeczność”, która 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.

Drugą i trzecią grupę konsekwencji wielopracy stanowi poznawcze zadowolenie z pracy, zadowolenie z małżeństwa oraz poznawcze zadowolenie z życia, również rozpatrywane przez pryzmat wpływu poszczególnych zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych. Wyniki analiz hierarchicznych ze składnikiem interakcyjnym wskazują na predyktory zarówno wśród pracowników portfolio, jak i pracowników zatrudnionych w jednym miejscu pracy. W tym przypadku także ograniczę się do podania ogólnych kategorii zmiennych. 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 pracowników portfolio wpływa na niższą ocenę zaangażowania partnera, ale u monopracowników podnosi satysfakcję z życia.

Z modelu wielopracy M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006), nie wynika, jaka relacja zachodzi pomiędzy konfliktem, promieniowaniem, równowagą a poznawczym zadowoleniem z pracy, małżeństwa oraz z życia, czyli poszczególnymi jej konsekwencjami, dlatego uczyniłam z tych kwestii czwarty problem badawczy. W analizie równań strukturalnych wykorzystane zostały dane 218 pracowników portfolio i 218 monopracowników. Wzmiankowany podział nawiązywał do zastosowanej procedury badawczej oraz założeń teoretycznych, równocześnie odwołując się do podejścia zintegrowanego A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin (2005).

Wśród pracowników portfolio nie pojawia się taki układ zależności, w którym zadowolenie z pracy i z małżeństwa występują 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, powołałam się na stanowisko zajęte przez J.G. Grzywacza i N.F. Marks (2000), którzy podkreślali, że wielość ról, w tym przypadku wielopracca, 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. Jednocześnie zgodnie z teorią zachowania zasobów S. Hobfolla, osoba z zasobami w obszarze pracy, chętniej inwestuje je w ten obszar, czyniąc pracę źródłem silniejszej satysfakcji zawodowej. W przypadku natomiast dodatniej zależności między równowagą R-P a satysfakcją z pracy, dominacja pozytywnego promieniowania nad negatywnym promieniowaniem między domem i pracą powoduje, że osoba nie ma tendencji do przenoszenia spraw domowych i może skoncentrować się na realizowaniu obowiązków zawodowych i czerpać z nich niczym niezakłóconą satysfakcję. Sugeruje to również, iż dla wielopracowników świadczenie pracy na zasadzie łączenia obowiązków jest na tyle ważne, że są oni gotowi inwestować w pracę zasoby pozyskane w obszarze rodziny (Greenhaus i Powell, 2006). Konfirmacja modelu zintegrowanego miała miejsce tylko w przypadku pracowników z pojedynczym zatrudnieniem i pozytywnego promieniowania P-R i R-P.

Poniżej streszczam te zagadnienia z monografii, które wydają się szczególnie ważne z punktu widzenia wkładu w poszerzenie wiedzy z zakresu psychologii pracy i organizacji:

1. Analiza zjawiska wielopraccy z perspektywy psychologicznej stanowi ważny głos w dyskusji na temat pracy i kierunków jej zmian.
2. Wielopracca jest warunkowana szeregiem zmiennych podmiotowych i sytuacyjnych. Niemniej nad uwarunkowaniami sytuacyjnymi zdecydowanie dominują czynniki podmiotowe (cechy temperamentu, wartości i sfery motywacji, natężenie męskości i kobiecości), a szczególną rolę odgrywiają wartości reprezentowane przez pracowników portfolio, dlatego wszystkie te zmienne powinny być uwzględniane w procesie badawczym, jak również w działaniach praktycznych.

3. Motywacja pracowników do świadczenia pracy dla więcej niż jednego pracodawcy jest wieloaspektowa. Najważniejszymi źródłami motywacji są: sfera „bezpieczeństwa”, „przyjemności” i „dojrzałości”, „kierowania sobą” i „prospołeczności”. Zdecydowana większość pracowników portfolio zaznacza, że poszukiwanie i wykonywanie dodatkowej pracy ma związek z motywami materialnymi i niematerialnymi, czyli deklaruje, że ich wielopraca jest z wyboru.
4. Pracownicy portfolio posiadają uwarunkowania temperamentalne oraz strukturę temperamentu, które sprzyja wykonywaniu pracy dla więcej niż jednego pracodawcy. Męskość nie różnicuje grupy portfolio i monopracowników, a dominującym typem płci psychologicznej wśród wielopracowników jest typ określony oraz nieokreślony seksualnie, zaś typem różnicującym pracowników portfolio i monopracowników jest typ androgyniczny oraz krzyżowo określony seksualnie. Czy jest to „odmitologizowanie” androgynii? Z pewnością otrzymane wyniki stanowią potwierdzenie, że nie powinniśmy traktować androgynii jako uniwersalnego standardu zachowania i kryterium dobrego funkcjonowania w każdej sferze naszego życia.
5. Pracownicy portfolio wyżej oceniają wsparcie w pracy oraz zadowolenie z podziału czasu pracy, ale nie różnią się poziomem doświadczanej autonomii oraz wsparcia w związku, na co wskazują inne badania np. L. Cohen i M. Mallon (1999), czy M. Golda i J. Fraser (2002). Czynnikiem modyfikującym poziom doświadczanej autonomii i wsparcia w związku jest obciążenie godzinowe, a nie liczba pracodawców.
6. Doświadczanie silniejszego konfliktu P-R przez pracowników portfolio, nie zakłóca pozytywnego promieniowania i równowagi między sferami, co dowodzi, że warto badać różne aspekty relacji między życiem zawodowym i pozazawodowym, jej dwukierunkowość, ale również, że nad konflikt należy przedkładać umiejętności osoby dostosowania się do tego konfliktu, a przede wszystkim jej umiejętności rozwiązania konfliktu. Jest to spójne z badaniami B. Lachowskiej (2012), która pisze, że pełnienie różnych ról społecznych może prowadzić i do utrudniających, i do ułatwiających oddziaływań między pracą i rodziną oraz rodziną i pracą.
7. Zmiennymi, które mogą stanowić swoisty „parasol ochronny” przed negatywnymi skutkami wielopracy (pojawiały się więcej niż raz w regresji z moderacjami w kontekście analizowanych konsekwencji) są: a) sfera „prospołeczności” (wzmacnia wśród pracowników portfolio pozytywne promieniowanie R-P, równowagę R-P oraz zadowolenie ze związku), b) kobiecość (obniża konflikt P-R), c) sfera „osiągnięć” (wzmacnia pozytywne promieniowanie P-R i satysfakcję z życia), d) wartość

„kochający” (wzmacnia pozytywne promieniowanie R-P oraz równowagę R-P), e) czas dojazdu do pracy i z pracy do domu (krótszy obniża konflikt P-R i wzmacnia satysfakcję z pracy), f) kontrola czasu pracy (obniża konflikt P-R, nasila pozytywne promieniowanie P-R i wzmacnia satysfakcję z życia), g) wsparcie w związku (obniża konflikt R-P, negatywne promieniowanie R-P i wzmacnia równowagę R-P), h) deprecjacja w związku (obniża pozytywne promieniowanie R-P, zadowolenie ze związku oraz poznawcze zadowolenie z życia), i) liczba dzieci (obniża ocenę zaangażowania partnera poczynioną przez pracownika portfolio). W przypadku dzieci ważna jest nie tylko ich liczba, ale również ich wiek. Konflikt P-R i R-P wśród pracowników portfolio zależy od wieku najmłodszego dziecka (do 6 lat). Wiek najmłodszego dziecka osłabia jeszcze pozytywne promieniowanie R-P oraz równowagę P-R i R-P. Drugą konfliktogenną kategorią wiekową, podwyższającą konflikt R-P i osłabiającą równowagę R-P jest przedział wiekowy 12–15 lat. Opracowując skuteczne programy ukierunkowane na godzenie ról zawodowych i rodzinnych, ważne jest uwzględnienie wszystkich wymienionych powyżej czynników, które odnoszą się nie tylko do redukcji oddziaływań negatywnych, ale przede wszystkim zwiększają oddziaływania pozytywne między rolami.

8. 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, z małżeństwa i z życia. Każdy układ zmiennych wymaga odmiennego ujęcia modelowego z uwzględnieniem szerokiego spektrum wyznaczników i zastosowaniem nie tylko korelacyjnej procedury badawczej. Z modelowania równań strukturalnych wynika, że satysfakcja z życia pracowników portfolio zależy bezpośrednio od satysfakcji z pracy i zadowolenia z małżeństwa, z kolei satysfakcja z życia monopracowników zależy bezpośrednio przede wszystkim od zadowolenia z małżeństwa.
9. Badanie pracowników portfolio posiada istotne implikacje dla teorii i praktyki, które przedstawiłam w monografii. Najważniejszy wniosek jest taki, że wielopracownik nie jest zjawiskiem negatywnym, o ile pozostaje w zgodzie z posiadanymi przez pracownikami cechami podmiotowymi, jest jego osobistym wyborem i sposobem na zaspokojenie różnych potrzeb, a środowisko pracy i rodzinne udzielają mu wsparcia.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych

Moje główne zainteresowania naukowo-badawcze dotyczą zagadnień, związanych z funkcjonowaniem pracownika w środowisku pracy. W tym miejscu chciałabym zwrócić uwagę na kolejne obszary problemowe, poruszane przeze mnie w badaniach. Są to:

- 5.1. Podmiotowe uwarunkowania funkcjonowania pracownika w środowisku pracy.
- 5.2. Sytuacyjne uwarunkowania funkcjonowania pracownika w środowisku pracy – klimat organizacyjny.
- 5.3. Zadowolenie z pracy jako wybrana konsekwencja funkcjonowania pracownika w środowisku pracy.
- 5.4. Zarządzanie czynnikiem ludzkim – od teorii do praktyki.

Poniżej omówiłam wymienione nurty badawcze.

5.1. Podmiotowe uwarunkowania funkcjonowania pracownika w środowisku pracy

W latach 2000-2012 prowadziłam badania nad płcią psychologiczną, zachowaniami komunikacyjnymi pracowników oraz skłonnością do podejmowania ryzyka i poziomem dyrektywności, koncentrując się na ich podmiotowych uwarunkowaniach.

Za najważniejsze osiągnięcie uważam przygotowanie narzędzia do pomiaru płci psychologicznej z zachowaniem podobieństwa procedury konstruowania *Bem Sex Role Inventory*. Konfirmacyjna analiza czynnikowa poświadczyla zasadność stosowania dwuczynnikowego modelu męskości i kobiecości wprowadzonego przez S.L. Bem. Badany przeze mnie model Kobiecości z 10 cechami i Męskości z identyczną liczbą cech, okazał się być dobrze dopasowany. Brak związków między Męskością i Kobiecością mierzoną przez *Skalę Męskości i Kobiecości (SMiK)*, jak również Męskością i Kobiecością szacowaną przez dwa różne narzędzia, *SMiK* oraz *Inwentarz do Oceny Płci Psychologicznej (IPP)* A. Kuczyńskiej, stanowił potwierdzenie ortogonalności wymiarów. Ponadto Męskość i Kobiecość w sposób zgodny z oczekiwanym wiązały się z podatnością na zarażenie emocjonalne oraz empatią emocjonalną reprezentowaną przez empatyczną troskę i osobistą przykrość, co było dowodem na trafność teoretyczną techniki. Analizy rzetelności *Skali Męskości i Kobiecości* dokonałam na podstawie oceny współczynnika zgodności wewnętrznej *alfa Cronbacha* oraz stabilności bezwzględnej (dwukrotnego badania tym samym testem w odstępie czterech tygodni). Otrzymane wyniki wskazały, że narzędzie cechuje zadowalająca rzetelność (*alfa Cronbacha* dla Kobiecości był równy 0,85, a dla Męskości – 0,76). Stabilność bezwzględna była również wysoka. Dla Kobiecości wynosiła 0,83, zaś dla Męskości 0,84.

Zaletą *Skali Męskości i Kobiecości (SMiK)* jest wielopoziomowa ocena trafności i rzetelności wzbogacona oceną stabilności czasowej, jak również prowadzenie badań standaryzacyjnych na odpowiednio licznych próbach. Konstruując nową technikę, nie zamierzałam rozstrzygać spornych kwestii, jakie narosły wokół problematyki androgynii, czy samego pomiaru męskości i kobiecości, mając świadomość, że ten dwudzielny podział, oparty na ocenie stereotypowych cech, zaczyna być niewystarczający i powinien być wzbogacony o pozostałe komponenty stereotypów płci. Z uwagi jednak na małą liczbę kwestionariuszy, które mierzą męskość, kobiecość i odnoszą się do typów płci psychologicznej, przygotowanie takiego narzędzia, starannie opracowanego psychometrycznie, jest niezbędne w kontynuowaniu badań nad tą problematyką. Wyniki zostały zaprezentowane na XIX Ogólnopolskiej Konferencji Psychologii Rozwojowej w 2010 roku w Łodzi i opublikowane na łamach *Przeglądu Psychologicznego*, znajdującego się na liście ERIH, 10 punktów MNiSW (*Rekonstrukcja narzędzia do pomiaru płci psychologicznej*, 2011).

Interesując się płcią psychologiczną, postanowiłam także sprawdzić, jakie związki zachodzą pomiędzy rozpatrywaną zmienną a stresem w miejscu pracy, radzeniem sobie z nim oraz posiadanymi przez pracownika zasobami. Procedura została zrealizowana z udziałem 308 pracowników (123 kobiet i 185 mężczyzn) największego w województwie łódzkim przedsiębiorstwa komunikacji miejskiej. Uważam, że zdobyta w tym obszarze wiedza posiada ważny walor aplikacyjny w zarządzaniu stresem w organizacji, ponieważ w profilaktyce antystresowej to właśnie na osoby nieokreślone seksualnie powinna być ukierunkowana znaczna część działań prewencyjnych. Ponadto organizacja, podejmując kroki zmierzające do obniżania stresu, przede wszystkim powinna dążyć do poprawy fizycznych warunków pracy oraz zwiększania poziomu odpowiedzialności na stanowisku (wzbogacania pracy). Kontynuację tych badań stanowią analizy, odnoszące się do wpływu płci psychologicznej na posiadane zasoby osobiste i radzenie sobie ze stresem (dalsze wskazówki do zwalczania stresu zawodowego). Otrzymane wyniki potwierdzają, osoby androgyniczne, męskie kobiety oraz androgyniczni mężczyźni częściej wybierają w sytuacji stresu styl skoncentrowany na zadaniu. Osoby androgyniczne, męskie kobiety i mężczyźni posiadają największe zasoby osobiste w porównaniu z osobami kobiecymi i nieokreślonymi seksualnie. Najważniejszymi wyznacznikami stylów radzenia sobie ze stresem jest: satysfakcja z życia, kobiecość, poczucie kompetencji osobistej oraz optymizm. Męskość determinuje, ale tylko zadaniowy styl radzenia sobie ze stresem. Przedstawione dane zostały zaprezentowane w 2008 roku na XXIX International Congress of Psychology w Berlinie i XXXIII Zjeździe Naukowym PTP w Poznaniu oraz opublikowane w dwóch czasopismach z Listy

Filadelfijskiej w *Medycynie Pracy*, 15 punktów MNiSW (*Męskość, kobiecość, androgynia a doświadczanie stresu zawodowego*, 2008) oraz w *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, IF₂₀₁₁ = 1,227, 20 punktów MNiSW (*Effects of Gender Role on Personal Resources and Coping with Stress*, 2011).

Inspiracji do opisanych powyżej badań dostarczyły inne analizy, które prowadziłam dzięki dofinansowaniu w ramach grantu uniwersyteckiego 505/460, sprawdzając podmiotowe uwarunkowania płci psychologicznej, związek płci społeczno-kulturowej ze stylami komunikowania się oraz z poziomem inteligencji emocjonalnej. Wyniki były referowane w 2005 roku na XXXII Zjeździe Naukowym PTP w Krakowie oraz w 2009 roku na II Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej w Łodzi: *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń. Relacja rodzina-praca w warunkach kryzysu*. Rezultaty opublikowałam w 2 artykułach w *Acta Universitatis Lodzensis Folia Psychologia (Gender and styles of communicative behaviours*, 2006 oraz *Podmiotowe uwarunkowania męskości, kobiecości i androgynii*, 2007), a także w książce pod redakcją L. Golińskiej i E. Bielawskiej-Batorowicz zatytułowanej *Rodzina i praca w warunkach kryzysu (rozdział Umysł i serce. Analiza różnic w poziomie inteligencji racjonalnej i emocjonalnej między typami płci psychologicznej*, Łódź, 2011).

Drugi obszar w ramach opisywanego nurtu badawczego dotyczył już zmiennych podmiotowych, które warunkują style komunikowania się w jednym z bardziej poszukiwanych zawodów na rynku pracy – przedstawiciela handlowego (grant uniwersytecki 505/532 oraz 505/581). W dobie zanikania niektórych zawodów i specjalności oraz pojawiania się nowych zatrudnień i karier, psychologia pracy i organizacji powinna pomagać pracodawcom, dając konkretne wskazówki do procedury rekrutacyjno-selekcyjnej. To także dotyczy stanowiska przedstawiciela handlowego, na które wciąż jest duże zapotrzebowanie personalne i które cechuje się wysokimi wskaźnikami fluktuacji w znacznym stopniu wywołanymi niedopasowaniem pracowników do wymogów pracy. Do prowadzenia analiz w tym kierunku przekonała mnie również moja praktyka trenera prowadzącego szkolenia dla przedstawicieli handlowych oraz współpraca z łódzkimi firmami doradztwa personalnego.

Początkowo szukałam odpowiedzi na pytanie, jakie style komunikowania się preferują przedstawiciele handlowi kobiety i mężczyźni. Z badań z udziałem 188 osób wynika, że mężczyźni częściej wybierają style oparte na wyższym poziomie asertywności (styl ekspresyjny oraz kierowniczy), natomiast kobiety częściej preferują style oparte na wyższym poziomie reaktywności (styl ekspresyjny oraz przyjacielski). Powyższe rezultaty, opublikowane w monografii pod redakcją I. Gomółki-Walaszek (rozdział *Wybrane style*

zachowań komunikacyjnych przedstawicieli handlowych firm produkcyjnych i usługowych, Częstochowa, 2000) pozostają spójne ze stanowiskiem zajęтым przez B. Wojciszke (2010), który pisał o ujawnianiu przez kobiety aktów mowy afiliacyjnej (wspólnotowej), zaś przez mężczyzn aktów mowy sprawczej (asertywnej). Z pewnością poznanie sposobów komunikowania międzyludzkiego posiada szczególne znaczenie dla zrozumienia mechanizmów regulujących społeczne zachowanie człowieka. Skuteczna komunikacja w wielu zawodach może być źródłem udanych relacji interpersonalnych i przesądzać o sukcesie zawodowym. W związku z tym eksplorując dalej temat stylów komunikowania, postanowiłam sprawdzić, co je warunkuje (artykuł *Wybrane determinanty stylów zachowań komunikacyjnych przedstawicieli handlowych*, 2008 wydany w *Rocznikach Psychologicznych*, 7 punktów MNiSW). Uzyskane rezultaty wskazują, że kształtowaniu komunikacji ekspresyjnej sprzyjają przede wszystkim dwie cechy osobowości tj. ekstrawersja i dominacja. Przedstawiciele handlowi, których cechuje dobre samopoczucie, gotowość do pracy, dokładność i zorganizowanie, dzięki posiadanym zasobom, lubią mieć własną drogę działania i przejmować inicjatywę, co znajduje wyraz w komunikowaniu asertywnym, a w niewielkim stopniu otwartym na oczekiwania i preferencje rozmówcy (styl kierowniczy). Umiarkowane natężenie ambicji dotyczy tak stylu przyjacielskiego, jak i analitycznego. Jeżeli chodzi o klimat organizacyjny firmy, którego rola w przewidywaniu wcześniej opisanych stylów była raczej drugorzędna, tutaj pojawia się jako ważna zmienna objaśniająca głównie przyjacielski sposób porozumiewania. Klimat autokratyczny może prowadzić do kształtowania stylów komunikacji opartych na niższym poziomie asertywności (więcej na ten temat w pkt. 5.2.). Z kolei włączenie do analizy zmiennej płci, podwyższyło trafność przewidywania stylów komunikowania się z 72% do 92% u kobiet i 76% u mężczyzn (rozdział *Płeć a determinanty zachowań komunikacyjnych przedstawicieli handlowych* w książce pod redakcją S. Witkowskiego *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, Wrocław, 2003). Wyniki zostały zaprezentowane w 2002 roku na dwóch konferencjach: XXXI Zjeździe Naukowym Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w Lublinie oraz VI Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej: *Sukces w Zarządzaniu – Tradycja i Przyszłość* w Szklarskiej Porębie.

Ostatnim obszarem zainteresowań w ramach podmiotowych uwarunkowań funkcjonowania pracownika w środowisku pracy była skłonność do podejmowania ryzyka oraz poziom dyrektywności. Z tej problematyki przygotowałam pięć publikacji, natomiast chciałabym zwrócić szczególną uwagę na dwie prace. Jeden z artykułów zatytułowany *Podmiotowe korelaty podejmowania ryzyka przez przedsiębiorców* (2008) ukazał się w *Czasopiśmie Psychologicznym* (4 punkty MNiSW), drugi z kolei *Dyrektywność w świetle*

znanych koncepcji osobowościowo-temperamentalnych (2006) został wydany w *Psychologii Rozwojowej* (7 punktów MNiSW) i przedstawiony na XIV Ogólnopolskiej Konferencji Psychologii Rozwojowej w 2005 roku w Warszawie. Jeżeli chodzi o podejmowanie ryzyka, to wśród 60 przedsiębiorców (24 kobiet i 36 mężczyzn) dominujący okazał się styl spostrzegania ryzyka w kategoriach instrumentalnych, to znaczy osoby badane widzą sens angażowania się w ryzykowne działania tylko wtedy, gdy jest wyraźnie dostrzegana możliwość urzeczywistnienia celu, przy określonym prawdopodobieństwie sukcesu. W oparciu o otrzymane wyniki uprawnione wydaje się twierdzenie, że preferowanie stylu instrumentalnego wiąże się z poziomem aspiracji, w tym przypadku poczuciem własnej skuteczności, ale również z otwartością na to, co przynosi sytuacja decyzyjna. Z kolei preferowanie stylu stymulującego może pozostawać pod wpływem podstawowych potrzeb umieszczonych w strukturze osobowości, jak na przykład potrzeby doznań, stymulacji, czy aktywności. Wprawdzie z badań T. Zaleśkiewicza (2005) wynika, że osobowość silniej determinuje styl stymulujący, ale z uzyskanych przeze mnie danych wynika, że predykcja dwóch stylów jest porównywalna, natomiast to, co różnicuje otrzymane modele, to rodzaj zmiennych objaśniających. Z kolei w przypadku poziomu dyrektywności, interesujące wydaje się uchwycenie roli kobiecości, obok takich zmiennych jak męskość, asertywność i ruchliwość procesów nerwowych w procesie przewidywania skłonności do dominowania nad innymi.

Podsumowując, zmienne podmiotowe są ważnymi wyznacznikami funkcjonowania pracownika w środowisku pracy. Znajomość wszystkich przedstawionych powyżej wyników może stanowić podstawę do przygotowania odpowiednich procedur rekrutacyjno-selekcyjnych, może stanowić kluczowe kryterium przyznawania funduszy przez urzędy pracy na otwarcie własnej działalności gospodarczej, może wpływać na dobór treści szkoleniowych z zakresu komunikacji, sprzedaży, obsługi klienta, czy w końcu może pomagać w przygotowaniu skutecznych programów zarządzania stresem. Płeć psychologiczna stanowi istotne dopełnienie płci biologicznej, pokazując, że różnice w zakresie zachowań pojawiają się nie tylko między grupami, ale również wewnątrz grupy.

5.2. Sytuacyjne uwarunkowania funkcjonowania pracownika w środowisku pracy

– klimat organizacyjny

Badając uwarunkowania podmiotowe, uzyskałam potwierdzenie, że zachowanie człowieka stanowi wypadkową czynników wewnętrznych oraz zewnętrznych, w tym klimatu i kultury, jaka panuje w organizacji. W związku z tym w latach 2006-2010 równolegle

pro prowadziłam analizy znaczenia klimatu organizacyjnego dla systemu wartości pracowników, stylów komunikowania się, stresu związanego z rolą zawodową, a także dla stylów radzenia sobie z sytuacjami trudnymi. Wyniki opublikowałam w monografii pod moją redakcją *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników* (Łódź, 2007), z podsumowującym rozdziałem *Kształtowanie marki organizacji przez kulturę organizacyjną* w książce pod redakcją A.M. Zawadzkiej *Psychologia zarządzania w organizacji* (Warszawa, 2010) oraz w dwóch publikacjach anglojęzycznych: *Social Change in Solidarity: Community Psychology Perspectives and Approaches* pod redakcją A. Bokszczanin (rozdział *Satisfaction with life, organizational climate and coping with stress*, Opole, 2007) oraz *Quality of Life. Different perspective* pod redakcją A. Głębockiej i A. Gawor (rozdział *How is organizational situation perceived by a satisfied androgynic? An analysis of relationships among life satisfaction, masculinity-femininity, and organisational climate*, Kraków, 2008). Rezultaty referowałam na dwóch kongresach międzynarodowych X European Congress of Psychology w 2007 roku w Pradze i European Conference on Community Psychology w 2006 roku w Opolu, a także na trzech konferencjach krajowych.

Z moich badań wynika, że pomiędzy reprezentantami poszczególnych typów organizacji zachodzą różnice (wbrew założeniom G. Hofstede), tak w odniesieniu do wartości ostatecznych, jak i instrumentalnych. Przebadane organizacje charakteryzuje silny dystans władzy, wysoki stopień unikania niepewności, kobiecość, indywidualizm oraz orientacja długoterminowa. Klimat organizacyjny jest manifestowany w procesie komunikowania się członków danej zbiorowości, a co za tym idzie, stanowi zmienną różnicującą jednostkowe preferencje stylu porozumiewania się. Firmy z klimatem wspierającym ze swoją dwustronną komunikacją sprzyjają kształtowaniu u pracowników stylów opartych na wyższym poziomie asertywności. Firmy reprezentujące autokratyczny klimat organizacyjny z komunikacją jednostronną wpływają na rozwój stylów opartych na niższym poziomie asertywności. Im wyższej pracownik określa klimat swojego miejsca pracy, tym słabszego doświadcza stresu roli zawodowej.

Przedstawione dane sugerują, że po pierwsze kształtowanie kultury i klimatu organizacyjnego może być bardzo ważnym instrumentem zarządzania. Na skuteczne funkcjonowanie firm wpływa nie tylko pozycja na rynku, ale także wizerunek firmy, motywująca wizja przyszłości, postrzeganie sytuacji organizacyjnej przez jej pracowników. Po drugie, wiedza na temat wartości pracowników może pomóc w formułowaniu misji firmy i to ona decyduje o kreowaniu marki organizacji. Po trzecie, dla zapewnienia skutecznego działania kierowników i całego przedsiębiorstwa istotna jest demokratyzacja struktury

komunikacyjnej. Celowe ograniczanie pracownikom (w tym także menedżerom) dostępu do ważnych informacji może być uznane za atrakcyjny sposób kierowania organizacją, ponieważ informacja jest ważnym źródłem władzy i kontroli w organizacji. Niemniej takie metody realizacji celów muszą ustąpić miejsca jawności polityki informacyjnej i przejrzystości działań firmy, jeżeli oczekuje się rzeczywistych zmian relacji w układzie przełożony – podwładny, pracownik – klient. Po czwarte, organizacja otwarta na zmiany to taka, której klimat promuje permanentny rozwój zawodowy. Jeżeli w miejscu pracy dominuje klimat autokratyczny, w którym pracownicy pozbawieni są podmiotowości, nie mają możliwości samodzielnego podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów, trudno jest oczekiwać, że w sytuacji zmiany, będą ją akceptować i jej sprzyjać. Z kolei jawność komunikacji, jasno określone cele, inwestowanie w rozwój pracownika może tylko przekładać się na wysoką ocenę klimatu organizacyjnego firmy, która przyciąga najlepszych kandydatów, pozytywnie wpływając na ich zaangażowanie organizacyjne i zawodowe.

5.3. Zadowolenie z pracy jako wybrana konsekwencja funkcjonowania pracownika w środowisku pracy

Trzecim analizowanym przeze mnie obszarem problemowym było zadowolenie z pracy. W latach 2008-2012 prowadziłam szereg badań nad tą wybraną konsekwencją funkcjonowania pracownika w środowisku pracy. Stanowiły one podsumowanie wcześniej prezentowanych danych, odnoszących się do podmiotowych i sytuacyjnych uwarunkowań zachowań pracowniczych. W jednym z ważniejszych artykułów z tej tematyki na temat *Zadowolenia z pracy a stopnia dopasowania do zawodu*, (2009), który został opublikowany w *Przeglądzie Psychologicznym* z listy ERIH (10 punktów MNiSW) zastanawiałam się, czy wzmiankowane dopasowanie do zawodu wpływa na emocjonalny i poznawczy wymiar zadowolenia z pracy. W procedurze badawczej uczestniczyło 180 osób, reprezentujących wszystkie typy środowisk zawodowych wyróżnionych przez Hollanda. Ze środowiska realistycznego przebadano m.in. mechaników samochodowych, elektryków, ze środowiska badawczego – lekarzy, farmaceutów, biologów, chemików, ze środowiska artystycznego – aktorów, plastyków, architektów, ze środowiska społecznego – nauczycieli, pielęgniarki, psychologów, ze środowiska przedsiębiorczego – sprzedawców, prawników i ze środowiska konwencjonalnego – księgowych, urzędników bankowych. Z każdego typu badania poddano 30 osób z minimum rocznym stażem na stanowisku. Aplikowanym wskaźnikiem dopasowania do zawodu z heksagonalnego modelu Hollanda była zgodność, która w porównaniu ze spójnością czy zróżnicowaniem silniej wiązała się z satysfakcją z pracy.

Otrzymane wyniki jednoznacznie potwierdziły, że osoby dopasowane do zawodu cechuje wyższy poziom zadowolenia emocjonalnego (silniejszy afekt pozytywny) i wyższy poziom zadowolenia poznawczego. Osoby dopasowane do zawodu lepiej oceniają swojego bezpośredniego przełożonego, rodzaj zadań realizowanych w pracy, współpracę między działami, są bardziej zadowolone z warunków pracy, organizacji, naczelnego kierownictwa, oraz perspektyw rozwoju.

W kolejnym projekcie badawczym, tym razem z udziałem 122 kobiet (60 na stanowiskach kierowniczych i 62 na stanowiskach nie-kierowniczych), analizie została poddana płć psychologiczna, afekt pozytywny i negatywny oraz poznawczy wymiar zadowolenia z pracy. Kluczową kwestią było sprawdzenie, czy wymiar płci społeczno-kulturowej różnicuje zadowolenie z pracy. Wyniki istotne uzyskano głównie dla emocjonalnego wymiaru zadowolenia z pracy (najwyższy afekt pozytywny wystąpił u męskich kobiet, najsilniejszy afekt negatywny odnosił się do kobiecych kobiet na stanowiskach nie-kierowniczych, męskie kobiety na stanowiskach menedżerskich w przeciwieństwie do męskich i kobiecych kobiet na stanowiskach wykonawczych deklarowały największe zadowolenie z wynagrodzenia). Miejscem prezentacji wyników był XI European Congress of Psychology w Oslo (2009) oraz artykuł w czasopiśmie z Listy Filadelfijskiej *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, IF₂₀₁₀ = 1,057, 20 punktów MNiSW (artykuł *Job satisfaction and gender identity of women managers and non-managers*, 2010).

W dalszym ciągu nawiązując do koncepcji psychologicznego dopasowania osoby do warunków pracy, postanowiłam przestudiować relację płci psychologicznej oraz emocjonalnego i poznawczego wymiaru zadowolenia z pracy w zawodzie tradycyjnie kobiecym (zawód pielęgniarstwa) i tradycyjnie męskim (zawód motorniczego), (artykuł *Płć psychologiczna a zadowolenie z pracy w zawodach stereotypowo męskich i kobiecych*, 2012, *Medycyna Pracy*, IF₂₀₁₂ = 0,391, 15 punktów MNiSW, czasopismo z Listy Filadelfijskiej). Grupa badana liczyła 103 osoby w wieku od 22 do 60 lat, w tym 47 kobiet – 15 kobiet zatrudnionych na stanowisku motorniczego i 32 kobiety na stanowisku pielęgniarstwa oraz 56 mężczyzn – 41 motorniczych i 15 pielęgniarzy. Płć psychologiczna okazała się zmienną różnicującą poziom zadowolenia z wybranych składników pracy, jak i ogólnego zadowolenia z pracy, ale tylko w odniesieniu do zawodu stereotypowo kobiecego. Osoby z kobiecym schematem płci pracujące w zawodzie tradycyjnie kobiecym w porównaniu z pozostałymi typami płci, a przede wszystkim z osobami „męskimi”, osiągały wyższe wyniki w poznawczym ogólnym wymiarze zadowolenia z pracy, jak również w skali koledzy i

przełożony. Brak danych statystycznie istotnych w zakresie pozostałych wymiarów potwierdza, że jedną z ważniejszych sfer zadowolenia z pracy są relacje interpersonalne. Dla osób „kobięcych” nabierają one szczególnego znaczenia, umożliwiając im realizowanie głównych atrybutów ich schematu płci (wrażliwości, troski, zrozumienia, odpowiedzialności).

Interesowało mnie również, czy zadowolenie z pracy pozostaje w związku z gotowością do zmiany w sytuacji tzw. „szczupłego zarządzania” (ang. *lean management*). Rezultaty przedstawiłam na XII European Congress of Psychology w Stambule w 2011 roku oraz w artykule *Readiness for change and job satisfaction in a case of lean management application – A comparative study*, 2012 w czasopiśmie z Listy Filadelfijskiej *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, IF₂₀₁₂ = 1,305, 20 punktów MNiSW. W organizacji stosującej strategię lidera kosztowego, gotowość do zmiany pracowników w sposób istotny statystycznie wiązała się z satysfakcją z treści pracy, przełożonych, kolegów, silniejszym afektem pozytywnym oraz brakiem satysfakcji z warunków pracy.

Pogłębianiu wiedzy na temat zadowolenia z pracy, sprzyjają następujące wnioski, płynące z moich badań:

1. Dopasowanie do zawodu zapewnia poczucie komfortu, zadowolenia i satysfakcji, dlatego warto poznać osobiste preferencje i możliwości zawodowe, korzystając z usług doradcy zawodowego. Organizacje z kolei nie powinny oszczędzać na rekrutacji i selekcji, czy na analizie źródeł zadowolenia i niezadowolenia swoich pracowników podczas projektowania systemów motywacyjnych.
2. Zadowolenie z pracy podlega wpływom płci psychologicznej. Męski i kobiecy schemat płci kształtują nasz sposób odczuwania i oceniania pracy. Jedną z ważniejszych sfer zadowolenia z pracy są relacje interpersonalne, które posiadają szczególne znaczenie dla osób prezentujących kobiecy schemat płci. W związku z tym istotne staje się włączenie zmiennej płci psychologicznej do wielowymiarowej oceny dopasowania człowieka do warunków pracy.
3. Jednym z głównych czynników determinujących sukces wprowadzania zmian jest niezadowolenie z aktualnego stanu rzeczy. Nie przeczę, że niezadowolenie może posiadać status „bodźca zmiany”, ale sam proces zmieniania potrzebuje zasobów w organizacji, które odnoszą się do zadowolenia pracowników z różnych aspektów jej działania i stanowią wsparcie w skutecznym zarządzaniu zmianą, w której decydującą rolę odgrywa kadra kierownicza.

5.4. Zarządzanie czynnikiem ludzkim – od teorii do praktyki

W ramach mojej działalności naukowej przygotowałam także dziesięć tekstów, które miały na celu przybliżyć najważniejsze osiągnięcia w dziedzinie zarządzania czynnikiem ludzkim. Poniżej omówię pięć prac najbardziej reprezentatywnych dla tego nurtu.

Bazując na własnych doświadczeniach osoby przeprowadzającej Assessment Centre, przygotowałam artykuł o ośrodkach oceny i rozwoju, który został opublikowany w 2005 roku w *Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi* (7 punktów MNiSW). W 2007 roku w *Polityce Społecznej* (7 punktów MNiSW) przedstawiłam ideę pracy tymczasowej i agencji pracy tymczasowej (*Agencje pracy tymczasowej: raporty za lata 2003–2005*). Warto nadmienić, że prowadzenie miarodajnych statystyk związanych z agencjami pracy tymczasowej stało się możliwe w Polsce dopiero w 2003 roku. Wcześniej instytucje, udostępniające zatrudnionych u siebie pracowników do wykonywania pracy na rzecz innych podmiotów, korzystały z zasad swobodnego świadczenia usług i działalność ta nie była regulowana. W 2008 roku w Łodzi na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej: *Kontrola pracownika – możliwości techniczne i dylematy prawne* wygłosiłam referat o *Roli testów psychologicznych w ocenie przydatności zawodowej kandydatów do pracy* i opublikowałam rozdział pod tym samym tytułem w książce pod redakcją Z. Górala *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne* (Warszawa, 2010). Wzmiankowana publikacja stanowiła bodziec do przeprowadzenia badań nad postawami wobec testów psychologicznych oraz ich psychologicznymi uwarunkowaniami. Prezentacja danych miała miejsce w 2011 roku we Wrocławiu na Międzynarodowej Konferencji Naukowej: *Radzenie sobie na rynku – Metody jakościowe w diagnozie zawodowej* oraz w monografii wieloautorskiej w języku angielskim pod redakcją H. Jarosiewicza *Qualitative methods in the professional diagnosis* (rozdział *Personal determinants of attitudes toward psychological tests*, Wrocław, 2013). Cykl publikacji „Zarządzanie czynnikiem ludzkim – od teorii do praktyki” zamyka artykuł *Pracownik portfolio – analiza współczesnej wieloletowości* (2013) wydany w *Organizacji i Kierowaniu* (8 punktów MNiSW), będący teoretycznym wprowadzeniem w problematykę wielopracy i pracownika portfolio.

6. Podsumowanie oraz plany naukowo-badawcze

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk humanistycznych w zakresie psychologii w skład mojego dorobku naukowego wchodzi: 1 monografia, 21 artykułów opublikowanych w czasopismach naukowych punktowanych przez MNiSW (w tym 5 publikacji z Listy Filadelfijskiej A i 2 publikacje z listy ERIH), 22 rozdziały w pracach zbiorowych,

2 redakcje monografii wieloautorskiej, informator o Wydziale Nauk o Wychowaniu UŁ,
3 publikacje oddane do druku. Łączna liczba punktów za publikacje naukowe wydane po
uzyskaniu stopnia doktora (zestawienie zgodne z punktacją MNiSW z 17 grudnia 2013 roku)
wynosi 290 punktów, sumaryczny Impact Factor równy jest 3,98. W tym czasie brałam też
udział w 30 konferencjach, zjazdach i sympozjach naukowych polskich i zagranicznych,
w tym w 22 aktywnie.

Szczególne miejsce w mojej pracy naukowej zajmowało poszukiwanie podmiotowych
i sytuacyjnych uwarunkowań zachowań pracowniczych. Uważam, że zdobyta w tym obszarze
wiedza jest źródłem wielu praktycznych wskazówek, odnoszących się do różnych aspektów
psychologii pracy i organizacji, poczynając od pomocy w ustalaniu kryteriów ważnych w
rekrutacji i selekcji na przykład przedstawicieli handlowych, czy w procedurze przyznawania
funduszy na działalność gospodarczą, a kończąc na projektowaniu programów profilaktyki
antystresowej, czy budowania marki firmy. Ponadto psychologiczna analiza zjawiska
wielopracy stanowi ważny głos w dyskusji na temat pracy i kierunków jej zmian, a
monografia pod moją redakcją *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania
pracowników* (Łódź, 2007) jest wartościową pozycją na rynku publikacji akademickich,
wspomagających zarówno badania, jak i dydaktykę z zakresu specjalizacji z psychologii
pracy i organizacji.

Za swoje najważniejsze osiągnięcia naukowe uważam przygotowanie i sprawdzenie
modelu wielopracy z szeregiem psychologicznych uwarunkowań i konsekwencji, będące
podsumowaniem moich badań realizowanych od 2000 roku oraz skonstruowanie techniki do
oceny płci społeczno-kulturowej (*Skali Męskości i Kobiecości, SMiK*). Badanie pracowników
portfolio posiada istotne implikacje dla teorii i praktyki, które przedstawiłam w monografii,
podkreślając, że wielopraca nie jest zjawiskiem negatywnym, o ile pozostaje w zgodzie z
posiadаныmi przez pracownikami zasobami.

Aktualnie kontynuuję badania nad wielopracą z uwzględnieniem statusu rodzinnego i
form zatrudnienia. Zamierzam sprawdzić, w jaki sposób praktyki organizacyjne wspierania
równowagi praca-rodzina oraz rodzina-praca przekładają się na faktyczne jej doświadczanie.
Ważnym punktem w moich planach naukowych jest poddanie pod analizę kapitału
psychologicznego ze skutkami w postaci zaangażowania organizacyjnego oraz zawodowego,
a także badanie uczciwości kandydatów w procesie rekrutacji i selekcji.

Łódź, dn. 27 lutego 2014 roku

Agnieszka Lipińska-Grobelny