

Człowiek i elastyczne formy zatrudnienia – wybrane problemy

Małgorzata Dobrowolska*

Uniwersytet Śląski, Katowice

MAN AND FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT – THE MAIN ISSUES

The study focused on an analysis of the functioning of man in conditions other than traditional forms of employment. Quantitative studies covered 74 employees working in nine forms of flexible employment, drawing on a model of psychological variables including employment choice autonomy, attribution of organisational belonging, the form and content of a psychological contract, attitudes towards work, as well as social competences – flexibility and assertive behaviour skills. Job satisfaction in flexible employment forms has also been looked at, along with psychological cost typical of this form of work.

Key words: flexible forms of employment

WPROWADZENIE

Pojęcie elastycznych (nietrydycyjnych, nietypowych, niestandardowych, alternatywnych, czasowych, zewnętrznych, peryferyjnych) form zatrudnienia stosowane jest do określenia zatrudnienia w innej formie niż tradycyjna, która zakłada pełny wymiar czasu pracy, umowę zawartą na czas nieokreślony, z ustalonym jednozmianowym, ośmiogodzinnym dniem pracy, od poniedziałku do piątku, a praca wykonywana jest w siedzibie pracodawcy (por. Dobrowolska, 2010).

Najbardziej popularne dla opisywanych tu form pracy określenie to elastyczne formy zatrudnienia – wprowadzone do słownika, jako konsekwencja procesów uelastyczniania zasobów kadrowych, specyfiki funkcjonowania pracownika w organizacji związanej z czasem pracy, formalną charakterystyką wykonywanych prac i relacją z podmiotem, będącym stroną umowy (por. Dobrowolska, 2011). Samo bowiem określenie powszechnie znanego i rozumianego w sposób jednoznaczny w pracach tradycyjnych – pracodawcy – przestaje być możliwe w obliczu nowopowstałych form zatrudnienia, które albo posiadają ich kilku – jak pracownik tymczasowo zatrudniony – firmę użytkownika i równocześnie agencję pracy tymczasowej, albo takich, które nie do końca wkomponowują się w definicję pracodawcy, jak w przypadku samozatrudnienia, czy w ogóle osób prowadzących działalność gospodarczą, spółdzielnie socjalną, wykonującymi swoją pracę na rzecz kontrahentów, klientów. Jakkolwiek, wracając do słownika nietypowych form zatrudnienia, ową nie-

typowość czy niestandardowość, bo to kolejne z popularnych określeń, charakteryzują właśnie wspomniane specyficzne wyróżniki pracy i ich warunki, zupełnie inne od tradycyjnej formuły pracy, co więcej różniące się w obrębie poszczególnych nietypowych form zatrudnienia, zupełnie do siebie nie przystających – jak praca sezonowa i zatrudnienie w sektorze ekonomii społecznej. Peryferyjne czy zewnętrzne formy zatrudnienia utrwały swoje określenie w skutek procesów eksternalizacji kadry (Pocztowski, 1994), wyodrębniających stały trzon załogi i pracowników uzupełniających zasoby etatowej kadry, w zależności od potrzeby organizacji – dochodzących cyklicznie zgodnie z zapotrzebowaniem lub stanowiących względnie stały procent kadry niekorzystający lub korzystający w ograniczonym stopniu z przywilejów wewnętrznych pracowników, co ma miejsce z kolei, w przypadku pracowników na zastępstwo, czy wspomnianych już pracowników tymczasowych, zatrudnianych przez agencję pracy tymczasowej. Czasowe formy zatrudnienia, odwołują się do specyfiki samych kontraktów nietrydycyjnych form zatrudnienia, które z założenia są terminowe, należące do grupy krótkoterminowych stosunków zatrudnienia. I wreszcie określenie, które moim zdaniem najadekwatniej definiuje psychologiczną istotę nietrydycyjnych form zarobkowania – alternatywne, w stosunku do tradycyjnych form zatrudnienia (por. Dobrowolska, 2007).

Teza, która przyświeca wszystkim moim badaniom i rozważaniom od ponad dziesięciu lat, traktuje nietrydycyjne formy zatrudnienia, jako w ogóle alternatywę dla zatrudnienia tradycyjnego, rozwiązanie dobre dla pewnych grup społecznych, w pewnym momencie ich życia. Tęsknota bowiem i pragnienie pewności zatrudnienia w konfrontacji ze specyfiką warunków zatrudnienia nie-

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Małgorzata Dobrowolska, Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice.
e-mail: malgorzata.dobrowolska@us.edu.pl

tradycyjnego, nie jest w stanie zaspokoić owych potrzeb człowieka (Tomaszewski, 1985).

Alternatywne formy zarobkowania są wielokrotnie poddawane analizie związanej z ich walorami dla osób „zmuszonych” z wielu powodów godzić życie zawodowe z innymi obowiązkami – opieką nad osobami zależnymi, nauką i innymi zobowiązaniami. Są też doskonałym rozwiązaniem w sytuacji braku ofert tradycyjnych prac, pozwalających na legalne zarobkowanie. Natomiast tylko w niektórych przypadkach – mogą i stają się przejawem kariery na całe życie – jak na przykład u przedsiębiorcy społecznego. Elastyczne formy pracy wymagają, z uwagą na swoją specyfikę, pewnych dyspozycji psychicznych, które sprzyjają sprawnemu funkcjonowaniu pracowników, co związane jest również z odczuwaniem zadowolenia, poczucia sensu i jakości życia – trzech wyznaczników dobrostanu jednostki (Bańka, 1995).

W związku z dużą liczbą źródeł statystycznych, sprzecznych wyników analiz empirycznych, których zastosowanie w dostarczaniu prawidłowych szacunków dla rozwoju i przebiegu zatrudnienia w nietypowych formach jest ograniczone, a co zależy częściowo od trudności stworzenia satysfakcjonujących definicji i typologii alternatywnych form zatrudnienia (Davis-Blake i Uzzi, 1993), na potrzeby niniejszego opracowania przyjmuje się za nietypowe formy zatrudnienia wszystkie inne od pracy w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony, na jedną zmianę, w jednym miejscu, u jednego pracodawcy. Z uwagi na powyższe oraz dla porządku całości prezentowanych tu form zatrudnienia przyjęto ich prawny opis. Tą samą formułę zastosowano w badaniach – próba badawcza dobrana została kwotowo, na podstawie zawartej umowy przez pracownika.

Analizę funkcjonowania pracowników zatrudnionych przeprowadzono w oparciu o wybrane dziewięć form zatrudnienia: pracy na zastępstwo, zatrudnienia tymczasowego, samozatrudnienia, prowadzenia własnej działalności gospodarczej, telepracy, zatrudnienia na czas określony, zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracy na umowę cywilno-prawną, pracy sezonowej, zatrudnienia w ekonomii społecznej, do której zaliczono spółdzielnie socjalne) przeprowadzając badania ilościowe.

Celem przeprowadzonych badań empirycznych była analiza psychologicznych aspektów funkcjonowania pracowników zatrudnionych w elastycznych formach. Badania miały charakter eksploracyjny. Na podstawie przeglądu dotychczas przeprowadzonych badań i literatury przedmiotu wybrano zmienne psychologiczne do modelu badawczego, stanowiące odzwierciedlenie wybranych problemów, zgodnie z poniższym ujęciem funkcjonowania człowieka w warunkach zatrudnienia alternatywnego.

Podjmując próbę stworzenia jak najpełniejszego obrazu funkcjonowania podmiotu w sytuacji zatrudnienia w elastycznych formach pracy, w analizie teoretycznej wykorzystano poznawcze koncepcje człowieka: teorię sytuacji trudnych T. Tomaszewskiego (1985), koncep-

cję kosztów aktywności człowieka Z. Ratajczak (2002), teorię właściwości pracy J.R. Hackmana i G.R. Oldmana (1976), kontrakt psychologiczny wg. D. M. Rousseau (1998), poznawcze koncepcje asertywności, autorską koncepcję elastyczności (Dobrowolska, 2008).

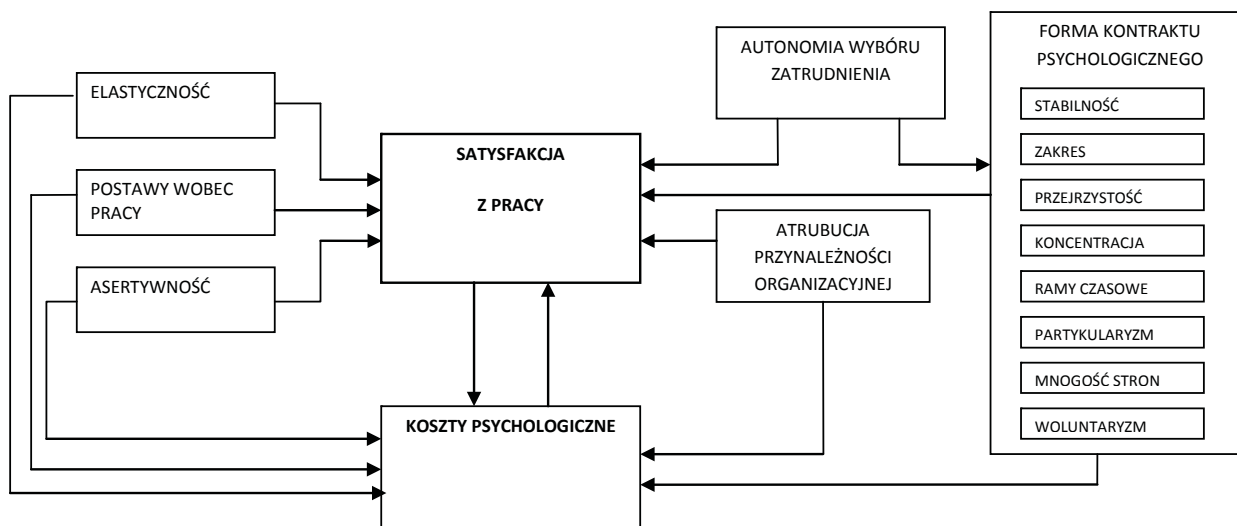
Budowanie „wizji” człowieka zatrudnionego w elastycznych formach pracy rozpoczyna się bowiem w momencie zawierania kontraktu psychologicznego (Rousseau, 1998). Kontrakt ten stanowi zbiór specyficznych, obopólnych oczekiwań i zobowiązań pracownika i organizacji. To, jaką formę przyjmie kontrakt psychologiczny i jakie zawiera treści jest nierozdzielnie związane z przeżywaniem, bądź nie przeżywaniem satysfakcji z owej pracy. Satysfakcja powstaje w odpowiedzi na właściwości pracy danej formy zatrudnienia. Teoria właściwości pracy Hackman i Oldmana (1976) wyrosła z badań nad pomiarem cech pracy, które bezpośrednio z nią korelowały, a przedmiotem analiz przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu badań stały się: satysfakcja z rozwoju zawodowego, z rozwoju społecznego, z wynagrodzenia, zadowolenie z pewnością zatrudnienia, z przełożonych.

Analizując sytuację pracowników pracujących w alternatywnych formach pracy można się było w niej doszukać aspektów wszystkich wymienionych przez T. Tomaszewskiego (1985) sytuacji trudnych, w których pracownik podejmuje aktywność zaradczą, której z kolei towarzyszą nieprzyjemne, przykre odczucia – koszty psychologiczne (Ratajczak, 2002).

Ten specyficzny kontrakt psychologiczny „wymaga” od człowieka określonych właściwości – elastyczności (Dobrowolska, 2008), jako kluczowej kompetencji pracowników zatrudnianych w nietradycyjnych formach pracy, dzięki której łatwiej może dostosować się do względnie często zmieniającego się środowiska pracy. Podobnie, w przypadku asertywności (Król-Fijewska i Fijewski, 2002), która jako kompetencja społeczna odpowiada za jakość relacji interpersonalnych. W peryferyjnym kontrakcie psychologicznym, cykliczne zmiany zawieranych relacji międzyludzkich oraz występowanie trudnych sytuacji społecznych, pozwalają wnioskować, że umiejętności asertywne ułatwiają pracownikom sprawne funkcjonowanie.

Ważnym i nieodłącznym elementem składowym zawierania każdego kontraktu formalnego jest doświadczanie jego dobrowolności lub przymusu przez pracownika, czyli autonomia zatrudnienia. Atrybucję przynależności organizacyjnej włączono i zoperacjonalizowano jako zmienną, ze względu na charakter kontraktu psychologicznego, w którym identyfikacja ze stroną umowy przestaje być oczywista w perspektywie owej mnogości pracodawców. Postawa wobec pracy analizowana był w oparciu o protestancką etykę pracy realizowaną w ramach nietradycyjnych form zarobkowania (Miś, 1995).

Wyżej wymienionych osiem aspektów pracy włączyłam do modelu badawczego, jako opisujących i wyjaśniających funkcjonowanie pracownika zatrudnionego w elastycznych formach pracy (por. Dobrowolska, 2010).



Ryc. 1. Model badawczy analizy funkcjonowania człowieka w warunkach zatrudnienia elastycznego (opracowanie własne)

ZASTOSOWANE METODY BADAWCZE

Wśród zmiennych wyjaśniających modelu badawczego znalazły się więc, zgodnie z analizą teoretyczną funkcjonowania pracowników w alternatywnych formach zatrudnienia:

- **Satysfakcja z pracy**, czyli zadowolenie z pracy w warunkach zatrudnienia elastycznego. Rozumienie tej zmiennej psychologicznej w pełni opiera się na teorii właściwości pracy J.R. Hackmana i G.R. Oldmana (1976).
- **Koszty psychologiczne** rozumiane jako przykre negatywne doznania, które jednostka odczuwa, nie akceptując rozbieżności między oczekiwaniami a rzeczywistością. To proces oceny ze względu na kryteria: sensowności, skuteczności, ekonomiczności, bezpieczeństwa oraz etyczności. Koncepcję kosztów psychologicznych przyjęto za Z. Ratajczak (2002)
- **Autonomia wyboru zatrudnienia elastycznego**, czyli stopień chęci bądź niechęci, którym kieruje się pracownik przy wyborze zatrudnienia, poczucie, że jest zatrudniony w danej formie z własnego wyboru (dobrowolnie) lub z przymusu (z uwagi na okoliczności), zgodnie z badaniami J.E. Ellingson, M.L. Gruys i P.R. Sackett, 1998).
- **Atrybucja przynależności organizacyjnej** rozumiana jako przedmiot wnioskowanej identyfikacji z pracodawcą, przedmiot przynależności, zgodnie z badaniami Pearce (1993).
- **Forma i treść kontraktu psychologicznego**, czyli specyficzny zbiór wzajemnych oczekiwań pracownika w odniesieniu do jego zobowiązań wobec pracodawcy oraz przysługujących mu praw, opisywanych wymiarowo za: McLean Parks, D.L. Kiddler, D.G. Gallagher (1998):
- **Stabilność** jest stopniem ograniczającym ewoluowanie i podatność na zmiany kontraktu psychologicznego, bez potrzeby renegocjacji jego warunków.
- **Zakres** to stopień przepuszczalności granic istniejących pomiędzy relacjami zawodowymi jednostki, a jej życiem prywatnym.
- **Przejrzystość** jest stopniem, w jakim pracownik postrzega warunki kontraktu jako jednoznacznie zdefiniowane i jasno sprecyzowane, które są oczywiste również i dla stron trzecich.
- **Koncentracja** to stopień skupienia się pracownika na psychospołecznych lub ekonomicznych aspektach zatrudnienia.
- **Ramy czasowe** są zdefiniowane przez dwa elementy składowe: trwałość ram czasowych jest przedziałem czasowym, który pracownik postrzega jako krótko lub długoterminowy. Precyzja ram czasowych to zakres, w którym pracownik postrzega trwałość związku jako skończoną lub nieskończoną.
- **Partykularyzm** to zakres, w ramach którego pracownik postrzega podlegające wymianie zasoby jako niepowtarzalne i unikalne.
- **Mnogość stron** występuje, gdy praca wykonywana przez pracownika jednocześnie wypełnia dwa

lub więcej zobowiązania przed więcej niż jedną stroną kontraktu, z pełną świadomością możliwych sankcji z ich stron.

- **Woluntaryzm** określany również jako swoboda wyboru, to stopień, w jakim pracownicy wierzą w swój wpływ na wybór charakteru relacji zawodowych, włączając w to możliwość osobistej ingerencji oraz kontroli nad warunkami kontraktu i współudział w jego formułowaniu.
- **Elastyczność** to zdolność zmiany typowego, standardowego działania wynikająca z własnej aktywności jednostki i/lub pod wpływem okoliczności zewnętrznych z możliwością powrotu do stanu pierwotnego, bez odczuwania przez nią wysiłku w momencie tej aktywności i w subiektywnym jej odczuciu niepowodującej dla niej żadnych szkód i trwałych zmian. Rozumienie elastyczności przyjęto za M. Dobrowolską (2008).
- **Protestanckie vs nieprotestanckie postawy wobec pracy** oparte są na protestanckiej etyce pracy, polegającej na silnej akceptacji pracy oraz odrzucaniu wartości związanych z czasem wolnym i przyjemnościami życia, zgodnie z opisem i badaniami L. Miś (1995).
- **Asertywność** to pożądana pewność siebie w sytuacjach społecznych. Pożądana czyli akceptowana przez otoczenie wyznaczające normy i granice zewnętrzne zachowań asertywnych, przy równoczesnej swobodzie w ekspresji „ja”. Rozumienie tej zmiennej przyjęto za M. Król-Fijewską i P. Fijewskim (2002).

W badaniach zostały zastosowane metody spełniające kryteria trafności i rzetelności, cechujące się ponadto łatwością wypełniania ich przez osoby badane. Każdej zmiennej modelu zostało przyporządkowane określone narzędzie badawcze. Poza skalą do pomiaru satysfakcji z pracy autorstwa Hackam i Oldman (1978) oraz zaadaptowaną za L. Miś (1995, s. 77) skalą do pomiaru protestanckich postaw wobec pracy Blooda, pozostałe narzędzia stanowią autorskie metody kwestionariuszowe.

Badania zostały przeprowadzone wśród osób zamieszkałych w południowej Polsce, metodą ilościową z wykorzystaniem techniki wspomnianego wywiadu kwestionariuszowego. Respondentami były osoby pracujące w 9 poniższych elastycznych formach zatrudnienia:

- praca na zastępstwo zgodnie z art. 25 § 1 kodeksu pracy;
- zatrudnienie tymczasowe w znaczeniu Ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z dnia 9 lipca 2003 r. (Dz.U.03.166.1608);
- samozatrudnienie, prowadzenie własnej działalności gospodarczej w znaczeniu Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej;
- telepraca zgodnie z art. 675 i następnymi kodeksu pracy;

- zatrudnienie na czas określony zgodnie z art. 25 § 1 kodeksu pracy;
- zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z art. 292 § 1 kodeksu pracy;
- praca na umowę cywilno-prawną na podstawie swobody umów tj. art. 3531 § 1 kodeksu cywilnego;
- prace sezonowe zgodnie z art. 25 § 1 kodeksu pracy;
- zatrudnienie w ekonomii społecznej, do której zaliczono: spółdzielnie socjalne, spółdzielnie pracy, spółdzielnie inwalidów i niewidomych, organizacje pozarządowe oraz podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o pożytku publicznym i wolontariacie (Dz. U. z dnia 29 maja 2003 r. z późn. zm.).

W badaniu wzięło udział 74 respondentów, 51% to kobiety, a 49% mężczyźni. Respondenci to osoby dorosłe w różnym wieku. Większość z nich (37%) stanowią osoby młode, mające do 25 lat. Co trzeci badany ma 26–35 lat, a 14% jest w wieku 36–45 lat. Pozostałe 16% badanych to osoby w wieku powyżej 46 lat. Jest to zgodne z opisem „przeciętnego pracownika zatrudnionego w elastycznych formach” krajów wysokorozwiniętych, opisanego przez Nollena (1996), jako osoby względnie młodej.

Pracownicy, którzy wzięli udział w badaniu są dobrze wykształceni. Prawie połowa (46%) ma wykształcenie wyższe magisterskie, a 8% wyższe zawodowe (licencjat). Dość duża grupa badanych 42% to osoby z wykształceniem średnim, tylko 4% ma wykształcenie poniżej średniego. Prawie wszyscy ankietowani pracownicy elastyczni mieszkają w dużym mieście (96%), jedynie 4% mieszka na wsi.

Każda z dziewięciu form zatrudnienia reprezentowana była przez 7–9 osób. Osoby badane, w większości mieli jak dotąd 2–3 pracodawców (47%), 13% z nich pracowało tylko w 1 miejscu pracy. Pozostali badani zmieniali pracę nieco częściej. 28% pracowało u 4–5 pracodawców, a 12% miało ponad 5 pracodawców. Wcześniejsi pracodawcy należeli również do grona oferujących elastyczne formy zatrudnienia w 87%. Ich średni czas zatrudnienia w elastycznych formach to 23 miesiące. Najkrótszy staż pracy – do 3 miesięcy w elastycznej formie zatrudnienia ma co piąty badany. Nieco ponad 15% pracuje w elastycznej formie 4–6 miesięcy, a 21% ma staż pracy elastycznego pracownika od 7 miesięcy do roku. Staż pracy dłuży niż 1 rok, ale do 2 lat ma kolejne 23% badanych, a 27% pracuje w elastycznej formie zatrudnienia powyżej 2 lat.

Co czwarty badany pracownik elastyczny pracuje średnio 40 godzin w tygodniu, co odpowiada długości czasu pracy na etacie. 15% badanych pracuje 20 godzin tygodniowo. Więcej niż 40 godzin tygodniowo, czyli ponad normę czasu pracy na etacie, pracuje 13% ankietowanych.

Podsumowując, badania przeprowadzono na przełomie 2011 i 2012 roku w południowej części Polski. Badania zostały przeprowadzone na terenie podmiotów należących do trzech sektorów (prywatnego, publicznego i społecznego).

REZULTATY BADAŃ WŁASNYCH

Z uwagi na uzyskany bogaty materiał empiryczny, poniżej przedstawiono wybrane i najważniejsze, moim zdaniem, wyniki badań, przyjmując tradycyjną ich formę prezentacji (rezygnując tym samym z graficznego przedstawienia wyników z wykorzystaniem tabel i wykresów). Opis rezultatów badań został poniżej zamieszczony, zgodnie z kolejnością zmiennych, w oparciu o najważniejsze wnioski:

Autonomia wyboru zatrudnienia. Większość respondentów (65%) przyznało, że pracują w elastycznej formie zatrudnienia, bo zmusiły ich do tego okoliczności i gdyby mieli taką możliwość, chętnie zamieniliby tą pracę na pracę stałą, na etacie, na czas nieokreślony. 35% badanych odpowiedziało, że praca w elastycznej formie była ich świadomym wyborem. Osoby te twierdzą, że nie zamieniłyby tej pracy na żadną inną. Pracę w elastycznej formie jako świadomy wybór nieco częściej deklarują kobiety (37%) niż mężczyźni (33%), nieco częściej są to również osoby młodsze – w grupie wiekowej 19–25 lat (44%). Wśród osób w wieku 26–35 lat odsetek ten wyniósł 33%, a w grupie respondentów w wieku powyżej 36 lat było to 27%. Pracę w elastycznej formie jako świadomy wybór traktują w większości pracownicy agencji pracy tymczasowej (6 na 7 pracowników w tej grupie), pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (5 na 9 z tej grupy) oraz pracownicy zatrudnieni w sektorze ekonomii społecznej (4 z 8 z tej grupy). W pozostałych grupach zaobserwowano przewagę osób pracujących w elastycznej formie z konieczności.

Atrybucja przynależności organizacyjnej. Na pytania na ile czują się pracownikiem firmy, w której pracują, średnia z odpowiedzi wyniosła 4.27, a mediana 4, co oznacza, że badani są niezbyt mocno związani z obecnym miejscem pracy. 4% badanych zaznaczyło na podanej skali wartość 1 – zupełnie nie czują się pracownikami firm, w których obecnie pracują. Natomiast co dziesiąty badany zaznaczył 7, co oznacza, że jest bardzo związany ze swoją firmą. Najbardziej związani ze swoją firmą czują się pracownicy agencji pracy tymczasowej (średnia w tej grupie 6.17), pracownicy zatrudnieni w sektorze ekonomii społecznej (średnia 5.50) oraz pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin (średnia 5.11). 29% badanych uznało, że elastyczna forma zatrudnienia jest lepsza niż praca na etacie, w tym 4%, że jest zdecydowanie lepsza, a 25%, że jest trochę lepsza. Natomiast większość badanych (48%) ma przeciwne zdanie.

Satysfakcja z pracy. Wyniki badania pokazują, że większość pracowników elastycznych jest średnio zadowolona z obecnej formy zatrudnienia (37% wskazań punktu środkowego skali). Zdecydowanie niezadowoleni stanowią 3%. Również 3% to osoby zdecydowanie zadowolone z obecnej pracy. Wartości średnich z odpowiedzi na to pytanie w wyróżnionych formach zatrudnienia nie

różnią się istotnie między sobą. Pod tym względem najbardziej zadowolone są osoby pracujące w sektorze ekonomii społecznej (średnia 4.86) oraz pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (średnia 4.57), a także pracownicy agencji pracy tymczasowej (średnia 4.40). Natomiast najmniej zadowolone z zatrudnienia elastycznego są osoby samozatrudnione, prowadzące własną działalność gospodarczą (średnia 3.00) oraz pracownicy zatrudnieni na umowę cywilno-prawną (średnia 3.33).

Kontrakt psychologiczny. Analiza zależności pomiędzy poszczególnymi obszarami kontraktu psychologicznego a zmiennymi demograficznymi (płeć, wiek, wykształcenie, liczba dotychczasowych pracodawców i grupa zawodowa) nie wykazały istnienia istotnych statystycznie zależności.

Średni wynik na skali stabilność kontraktu psychologicznego w badanej grupie pracowników wyniósł 12,76 przy zakresie zmiennej od 8 do 20. Mediana wynosi 12, co oznacza, że połowa badanych uzyskuje wynik poniżej 12 punktów. Dodatnia wartość skośności oznacza, że rozkład zmiennej jest prawo skośny – nieco za dużo jest wyników niskich. Natomiast ujemna wartość kurtozy informuje, że rozkład jest lekko spłaszczony. Nieco za dużo jest wartości skrajnych.

Uzyskane przez badanych pracowników elastycznych wyniki wskazują, że mają oni raczej niewielki zakres kontraktu psychologicznego (średnia 12.89 przy minimum 6 i maksimum 20). Ujemna wartość skośności (-.085) wskazuje, że rozkład jest lekko lewo skośny, jednak wartość ta jest niska, co pozwala stwierdzić, że jest on zbliżony do rozkładu normalnego. Kurtoza wyniosła -.798 co oznacza, że rozkład jest spłaszczony. Nieco za dużo jest wartości skrajnych.

Uzyskane przez badanych pracowników elastycznych wyniki na podskali przejrzystość kontraktu psychologicznego są raczej wysokie (średnia 19.28 przy minimum 6 i maksimum 25). Ujemna i dość duża wartość skośności (-1.235) wskazuje, że rozkład jest lewo skośny, co oznacza, że zbyt wiele jest wyników wysokich. Kurtoza wyniosła 2.643 co oznacza, że rozkład jest wysmukły. Nieco za dużo jest wartości skoncentrowanych wokół średniej.

W badanej próbie pracowników elastycznych średni wynik na tej skali wyniósł 12.51 przy minimum 5 i maksimum 18. Oznacza to, że badani uzyskiwali raczej wysokie wyniki na tej skali. Wartość skośności (-.102) wskazuje na rozkład lewo skośny, czyli nieco za dużo wyników wysokich. Wartość kurtozy jest dodatnia i nieznacznie odbiega od zera, co oznacza, że uzyskane wyniki nieco za bardzo skoncentrowane są wokół średniej.

W badanej próbie osiągnięto średni wynik na skali ramy czasowe kontraktu, równy 18.92 przy minimum 13 i maksimum 26. Można zatem stwierdzić, że badani uzyskiwali raczej niskie wyniki na tej skali. Wartość skośności (.118) wskazuje na rozkład lekko prawo skośny, czyli nieco za dużo wyników niskich. Wartość kurtozy jest ujemna co świadczy o spłaszczonym rozkładzie – nieco za dużo jest wyników skrajnych.

Średnie wyniki z próby dla podskali partykularyzmu wyniosły 14.07 przy zakresie zmiennej od 7 do 19. Wartość ta wskazuje, że badani generalnie mają wysokie wyniki na tej skali. Skośność wynosi $-.587$ co wskazuje na rozkład lewoskośny – nieco za dużo jest wyników wysokich. Kurtoza również ma wartość dodatnią i wynosi 1.128. Oznacza to, że uzyskane wyniki są bardzo skoncentrowane wokół średniej.

Średni wynik w próbie dla skali mnogość stron kontraktu to 23.45 przy zakresie zmiennej od 16 do 33. Można zatem stwierdzić, że badani uzyskiwali raczej niskie wyniki. Skośność jest dodatnia i wynosi $.309$ co oznacza, że nieco za dużo jest wyników niskich. Natomiast kurtoza $-.231$ wskazuje na rozkład lekko spłaszczony – nieco za dużo jest wartości skrajnych.

Wyniki uzyskane przez pracowników elastycznych na skali woluntaryzm kontraktu psychologicznego wynoszą średnio 23.04 przy minimum 15 i maksimum 30. Rozkład zmiennej nieznacznie tylko odbiega od rozkładu normalnego. Skośność jest ujemna, ale jej wartość nieznacznie tylko odbiega od zera ($-.078$). Oznacza to, że nieco za dużo jest wyników wysokich. Podobnie kurtoza ma wartość ujemną lecz bliską zeru ($-.091$) co oznacza, że nieco za dużo wyników jest bliskich średniej.

Ponad połowa (56%) badanych uważa, że pracodawcy oczekują od nich rzetelności, dobrego wykonywania powierzonych obowiązków, bądź rzetelnego wywiązywania się ze zleceń. Co trzeci badany odpowiedział, że pracodawcy oczekują zaangażowania w pracę, a 26%, że oczekują oni sumiennosci. Co dziesiąty badany uważa, że pracodawcy oczekują efektywności pracy. Tyle samo osób twierdzi, że oczekują uczciwości.

Badani postrzegają swoje zobowiązania względem pracodawcy głównie jako wywiązywanie się z warunków umowy. 41% respondentów podkreślało, że chodzi tu o uczciwe, rzetelne wywiązywanie się z obowiązków, a kolejne 23% po prostu mówiło o wypełnianiu warunków umowy. Ponad 1/5 badanych uważa, że ich obowiązkiem jest terminowe wywiązywanie się z warunków umowy, a 17% twierdzi, że ich zobowiązaniem jest sumienne wykonywanie obowiązków. Można stwierdzić, że postrzegane oczekiwania pracodawców względem pracowników są tożsame z postrzeganymi zobowiązaniami wobec pracodawcy.

Satysfakcja z pracy. Średni poziom satysfakcji z potencjalnie podjętej pracy wyniósł 66.01. Wartość ta na tle potencjalnego zakresu zmiennej (32 do 70) wskazuje, że badani generalnie uzyskiwały raczej wysokie wyniki na tej skali. Mediana wynosi 67, co oznacza, że co najmniej połowa badanych osób osiągnęła wyniki poniżej tej wartości. Analiza rozproszenia wyników wskazuje, że odchylenie standardowe wynosi 12.209. Rozproszenie to jest niewielkie. Skośność wynosi $-.309$, co wskazuje, że rozkład zmiennej jest ujemno-skośny – zbyt wiele jest wyników wysokich, a za mało wyników niskich. Kurtoza, czyli miara koncentracji wyników wokół wartości centralnej wynosi $.109$. Oznacza to, że pod względem koncentracji

wartości zmiennej wokół średniej jej rozkład niewiele odbiega od normalnego, jednak nieco za dużo jest wartości skupionych wokół średniej.

Analiza zależności między satysfakcją z pracy a zmiennymi demograficznymi (płeć, wiek, wykształcenie, liczba dotychczasowych pracodawców i grupa zawodowa) nie wykazała istnienia istotnych statystycznie zależności. Nie zachodzi także istotna statystycznie zależność pomiędzy satysfakcją z pracy a długością zatrudnienia w elastycznej formie. Zaobserwowano natomiast istotną statystycznie zależność pomiędzy satysfakcją z pracy a kosztami psychologicznymi. Test Kolmogorowa-Smirnowa wykazał, że obie zmienne mają rozkład zbliżony do normalnego. Średnia satysfakcji z pracy wynosi 66.01, a średnia kosztów psychologicznych 23.41.

Analiza korelacji przeprowadzona przed analizą regresji potwierdza, że zachodzi istotna statystycznie zależność pomiędzy satysfakcją z pracy a kosztami psychologicznymi. Podsumowując przeprowadzoną analizę można stwierdzić, że model regresji okazał się dobrze dopasowanych do danych $F(1, 69) = 5.236; p < .05$. Zmienne koszty psychologiczne wyjaśnia 7% wariacji zmiennej satysfakcja z pracy. Zależność pomiędzy tymi zmiennymi jest dodatnia i słaba ($Beta = .226$). Im wyższy wynik na skali koszty psychologiczne, tym wyższy wynik na skali satysfakcja z pracy. Wraz ze wzrostem wyniku na skali koszty psychologiczne o 1, wynik na skali satysfakcja z pracy wzrasta o .4 punktu.

Koszty psychologiczne. Średni wynik w próbie to 23.30 przy zakresie zmiennej od 5 do 35. Mediana wynosi 24, co oznacza, że połowa badanych uzyskała wynik niższy niż 24 punkty. Odchylenie standardowe wynosi 7.903 co wskazuje na dość duże rozproszenie wyników. Rozkład zmiennej nieznacznie różni się od rozkładu normalnego – odchyła się w lewo (skośność $-.481$) i jest nieco spłaszczony (kurtoza wynosi $-.753$). Nieco za dużo jest wyników wysokich i wartości skrajnych.

Analiza zależności między kosztami psychologicznymi a zmiennymi demograficznymi (płeć, wiek, wykształcenie, liczba dotychczasowych pracodawców i grupa zawodowa) nie wykazała istnienia istotnych statystycznie zależności. Nie zachodzi również istotna statystycznie zależność między kosztami psychologicznymi a długością zatrudnienia w elastycznej formie.

Elastyczność. Średnie wyniki badanych osób na skali elastyczności wynoszą 249.68 przy minimum 174 i maksimum 335. Zarówno stosunek średniej do mediany, która wyniosła 249 jak i wartości skośności i kurtozy wskazują, że rozkład zmiennej jest zbliżony do normalnego. Skośność wynosi $.379$ co oznacza, że nieznacznie więcej jest wyników niskich niż wysokich. Natomiast kurtoza wynosi $.987$. Oznacza to, że nieco więcej osób ma wyniki zbliżone do średniej.

Analiza zależności między elastycznością a zmiennymi demograficznymi (płeć, wiek, wykształcenie, liczba dotychczasowych pracodawców i grupa zawodowa) nie

wykazała istnienia istotnych statystycznie zależności. Zaobserwowano natomiast istotne statystycznie zależności pomiędzy elastycznością a asertywnością. Zależność pomiędzy elastycznością a asertywnością jest prostoliniowa. Obie zmienne mają rozkład zbliżony do normalnego, co potwierdził test Kołmogorowa-Smirnowa. Zmienna asertywność wyjaśnia 36% wariancji zmiennej elastyczność. Zależność pomiędzy tymi zmiennymi jest dodatnia i bardzo silna ($Beta=.597$). Im wyższy wynik na skali asertywność, tym wyższy wynik na skali elastyczność. Wraz ze wzrostem wyniku na skali asertywność o 1, wynik na skali elastyczność wzrasta o .6 punktu.

Protestanckie postawy wobec pracy. Badani pracownicy elastyczni uzyskiwali generalnie średnie wyniki na skali postawy wobec pracy. Średnia wynosi 24.42 przy minimum równemu 14 i maksimum 31. Mediana wynosi 25, co oznacza, że połowa respondentów osiągnęła niższe wyniki niż ta wartość. Skośność ma wartość ujemną $-.798$ co oznacza, że nieco za dużo jest wyników wysokich. Dodatnia i dość wysoka wartość kurtozy (1.587) oznacza, że wyniki za bardzo skupiają się wokół średniej.

Analiza zależności zmiennej postawy wobec pracy a zmiennymi demograficznymi wykazała, że istotnie pod względem statystycznym na zmienną tą wpływa wiek. Pozostałe zmienne demograficzne (płeć, wykształcenie, grupa zawodowa i liczba dotychczasowych pracodawców) nie mają wpływu na postawy wobec pracy.

Do zbadania zależności pomiędzy postawami wobec pracy a wiekiem wykorzystano jednoczynnikową analizę wariancji. Spełnione zostały założenia o normalności rozkładu oraz homogeniczności wariancji. Analiza wariancji wykazała, że wiek istotnie statystycznie różnicuje wyniki badanych na skali postawy wobec pracy: $F(2, 70) = 3.642$; $p < .05$. Wykres średnich pokazuje, że najmłodsi badani (19–25 lat) uzyskiwali najwyższe wyniki na skali postawy wobec pracy (średnia 25.59). Najniższe wyniki na tej skali uzyskiwali badani w wieku 26–35 lat (średnio 23.13). W najstarszej grupie wiekowej (36 lat lub więcej) średni wynik na skali postawy wobec pracy wyniósł 24.36.

Średnia w grupie pracowników elastycznych wynosi 231.26 natomiast mediana 231.50 przy zakresie zmienne od 168 do 305. Można zatem stwierdzić, że większość badanych uzyskiwała przeciętne wyniki na tej skali. Dodatnia wartość skośności wskazuje na rozkład lekko prawoskośny – nieco za dużo jest wyników niskich. Wartość kurtozy również jest dodatnia i wynosi .559. Wskazuje to na rozkład leptokurtyczny, czyli wysmukły – za dużo wyników skupionych jest wokół średniej.

Analiza zależności między postawami wobec pracy a zmiennymi demograficznymi (płeć, wiek, wykształcenie, liczba dotychczasowych pracodawców i grupa zawodowa) nie wykazała istnienia istotnych statystycznie zależności.

OMÓWIENIE WYNIKÓW BADAŃ

W związku z niejednoznacznymi konsekwencjami alternatywnych form zatrudnienia zarówno dla organizacji jak i jednostki, problem pracy zawodowej powinien być

stawiany nieustannie przez psychologów pracy i organizacji, w celu uzyskania pełnego i jednoznacznego obrazu funkcjonowania człowieka w różnych formach zatrudnienia. Jest to bowiem jedna z największych zmian o charakterze cywilizacyjnym, zmieniająca perspektywę patrzenia na przyszłość zawodową człowieka i własny rozwój. Wyjaśnienie specyfiki funkcjonowania człowieka w nietradycyjnych formach było celem przeprowadzonych badań, uzupełnić niejako lukę w wiedzy na ten temat. Podsumowując, najważniejsze wnioski to:

- najczęściej elastyczne formy zatrudnienia wybierają osoby młode, co zgodne jest z charakterystyką “przeciętnego pracownika elastycznego” opisanego przez Nollena w krajach wysoko rozwiniętych, w czym wpisujemy się jako Polska (Nollen, 1996);
- większość respondentów (65%) przyznało, że pracują w elastycznej formie zatrudnienia, bo zmusiły ich do tego okoliczności i gdyby mieli taką możliwość, chętnie zamieniliby tą pracę na pracę stałą. Z własnego wyboru zatrudnienie elastyczne podejmują głównie młode osoby oraz kobiety. Elastyczne formy zatrudnienia są więc atrakcyjne tylko dla wybranych grup społecznych;
- większość pracowników elastycznych jest średnio zadowolona z obecnej formy zatrudnienia, najbardziej zadowolone są osoby pracujące w sektorze ekonomii społecznej oraz pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy agencji pracy tymczasowej. Poziom odczuwanej satysfakcji z pracy zależy więc od formy zatrudnienia;
- forma kontraktu psychologicznego pracowników zatrudnionych w elastycznych formach zatrudnienia charakteryzuje się: małą stabilnością, niewielkim zakresem, wysokim stopniem przejrzystości, krótkimi i precyzyjnymi ramami czasowymi, wysokim stopniem partykularyzmu, woluntaryzmu i mnogością stron kontraktu;
- z pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia pracownicy są raczej zadowoleni, ponoszą również względnie wysokie koszty psychologiczne. Istnieje istotna statystycznie zależność pomiędzy satysfakcją z pracy a kosztami psychologicznymi, obie zmienne mają rozkład zbliżony do normalnego. Zależność pomiędzy tymi zmiennymi jest dodatnia. Im wyższy więc wynik na skali koszty psychologiczne, tym wyższy wynik na skali satysfakcja z pracy. Doświadczanie satysfakcji z pracy jest nierozzerwalnie związane z ponoszeniem kosztów psychologicznych niezależnie od formy zatrudnienia;
- wyniki wysokie w elastyczności i asertywności wskazują na ich kluczowe znaczenie dla wykonywania pracy w warunkach zatrudnienia elastycznego, jako niezbędnych kompetencji społecznych dla sprawnego funkcjonowania. Zaobserwowano istotną statystycznie zależność pomiędzy elastycznością a asertywnością. Zależność pomiędzy elastycznością a asertywnością jest prostolinio-

wa. Zmienna asertywność wyjaśnia 36% wariacji zmiennej elastyczność. Zależność pomiędzy tymi zmiennymi jest dodatnia i bardzo silna ($Beta=.597$). Im wyższy wynik na skali asertywność, tym wyższy wynik na skali elastyczność;

- średnie wyniki na skali postawy wobec pracy sugerują brak pogardy wobec pracy w elastycznych formach zatrudnienia, ale jednocześnie nie wskazują na protestanckie postawy wobec pracy, co jest korzystane dla postaw związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego.

Podsumowując, z uwagi na specyfikę warunków zatrudnienia elastycznego, niezbędne jest posiadanie omawianych w artykule dyspozycji psychicznych sprzyjających sprawnemu funkcjonowaniu w tych formach. Badanie predyspozycji zawodowych adekwatnych do poszczególnych form zatrudnienia stanowi wyzwanie dla doradców zawodowych i ekspertów rynku pracy, by osiągnąć możliwie najpełniejsze dopasowanie, nie tylko do wykonywanej pracy – zawodu, ale przede wszystkim, do formy zatrudnienia, która stawia człowiekowi określone wymagania.

LITERATURA

- Bańka, A. (1995). Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych* (s. 16-34). Poznań: Gemini.
- Davis-Blake, A., Uzzi, B. (1993). Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38, 195-223.
- Dobrowolska, M. (2007). Alternatywne formy zatrudnienia. W: M. Górnik-Durose, B. Kozusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy* (s. 165-182). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Dobrowolska, M. (2008). Elastyczność jako składnik kompetencji pracowników tymczasowych. W: S.A. Witkowski, T. Listwan (red.), *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją* (s. 392-402). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Dobrowolska, M. (red.). (2010). *Elastyczne formy zatrudnienia szansą na pracę*. Katowice: Wydawnictwo KMB Press.
- Dobrowolska, M. (2011). *Flexible form of employment in view of unemployment problems in middle age*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Ellingson J.E., Gruys M.L., Sackett, P.R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83, 913-921
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Król-Fijewska, M., Fijewski, P. (2000). *Asertywność menedżera*. Warszawa: Polskie Wydawnictwa Ekonomiczne.
- McLean, P., Kidder, D.L., Gallanher, D.G. (1998). Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Miś, L. (1995). Aktualni i potencjalni bezrobotni – porównanie dwóch grup młodych mieszkańców małego miasta. *Psychologiczne Problemy Funkcjonowania Człowieka w Sytuacji Pracy*, 12, 21, 71-87.
- Nollen, S.D. (1996). Negative aspects of temporary employment. *Journal of Labor Research*, 17, 567-582
- Pearce J.L., (1993). Toward an organizational behavior of contract laborers: their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal*, 36, 1082-1096
- Pocztowski, A. (1994). Nietypowe formy zatrudnienia w rozwiązywaniu problemów bezrobocia. *Gospodarka Narodowa*, 9, 18-22.
- Ratajczak, Z. (2002). Utrata pracy – kryzys czy wyzwanie. Psychologiczne mechanizmy zaradności. W: J. Brzeziński, H. Sęk (red.), *Psychologia w obliczu zachodzących przemian społeczno – kulturowych. Kolokwia Psychologiczne*, 10, 43-52
- Rousseau, D. M. (1998). Psychological and implied contracts in organizations. *The Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, 121-139.
- Tomaszewski, T. (1985). Człowiek jako podmiot i człowiek jako przedmiot. W: J. Reykowski, O.W. Owczyński, K. Obuchowski (red.), *Studia z psychologii emocji, motywacji i osobowości* (s. 59-74). Warszawa: Ossolineum.