

# Ukryte i jawne funkcje pracy a ekologia życia człowieka

Antoni Wontorczyk\*

Uniwersytet Jagielloński, Kraków

## MANIFEST AND LATENT FUNCTIONS OF WORK AND THE ECOLOGY OF HUMAN LIFE

The problem discussed in this study is the issue of subjective quality of life of the unemployed and persons performing work in various forms of organization, place and time. The main focus of the research lies on the relationship between quality of life and deprivation of latent and manifest benefits of work according to Marie Jahoda and David Fryer theories. Latent and manifest benefits were measured with Polish adaptation of the LAMB scale, developed for the purpose of this study. Other examined variables are: resiliency (tested with 'Skala Rezyliencji' – the Polish version of Ego Resiliency Scale ER89) and sociodemographic variables, including: gender, age, education. The study tested if the variables correlate with each other and how they affect the perceived quality of life among unemployed. Examined group consisted of 194 people. Statistical analysis showed that all the latent functions of work in particular social status and social contacts are important for the unemployed and affect their quality of life. Resilience is also an important moderator of the quality of life of the unemployed. Comparing groups with different job and place organization status has shown that not every workplace is a good source of experiencing latent functions of work.

**Key words:** manifest and latent functions of work, resiliency, quality of life, LAMB

Ukryte funkcje pracy pozwalają zaspokajać podstawowe potrzeby jednostki i utrzymać nie tylko dobre samopoczucie, ale także zdrowie fizyczne i psychiczne (Jahoda, 1981, 1982, 1997). Mimo tego, że model Jahody został opracowany w obszarze badań nad bezrobociem, jego wartość eksplanacyjna wykracza poza obszar wyjaśniania sytuacji osób bezrobotnych i można go postrzegać także jako ogólną teorię dotyczącą znaczenia pracy dla zdrowia psychicznego. Więcej, pełne urzeczywistnienie ukrytych funkcji pracy implikuje dobrostan psychologiczny jednostki nie tylko w miejscu pracy, ale i poza nią. Według Jahody (1997) ludzie wykonujący pracę mają szeroki dostęp do wszystkich ukrytych jej funkcji.

Model obszernych badań socjologiczno-psychologicznych zrealizowano w 1930 r. w osadzie Marienthal położonej niedaleko Wiednia, założonej obok fabryki włókienniczej. I choć mają już prawie 90 lat, a współczesne uwarunkowania społeczne, ekonomiczne i geopolityczne w znikomym stopniu przypominają tamten okres, zjawiska psychologiczne odkryte wówczas przez kilku badaczy (Marie Jahoda, Paul F. Lazarsfeld i Hans Zeisel) nadal przykuwają uwagę i służą do opisu nie tylko sytuacji osób bezrobotnych (Bańka i Derbis, 1993), ale także zatrudnionych (Paul i Batinic, 2010). Trzeba również pod-

kreślić, że metodologię badań marienthalskich współcześnie – co zaznaczają niektórzy badacze – należy uznać za prekursorską dla podejścia psychoekologicznego (Bańka, 1992a, 1993). Mimo iż badania te zrealizowano metodą obserwacji uczestniczącej i są dalekie od sugerowanego obecnie badaczom psychologii modelu metodologicznego (tj. eksperymentu), zasługują na replikację jeżeli nie pełną, to przynajmniej konceptualną. Te historyczne (zrealizowane w okresie wielkiego kryzysu) i poniekąd kultowe badania w psychologii pracy (podobnie jak Milgrama czy stanfordzkie Zimbardo w psychologii społecznej) pozwoliły Marie Jahoda sformułować pięć ważnych funkcji pracy wpływających na jakość życia człowieka. Są nimi odpowiednio: struktura czasu, kontakt społeczny, status społeczny, poczucie realizacji wspólnego celu i narzucona aktywność. W jej przekonaniu jednostki pozbawione tych funkcji pracy doświadczają stanu nieszczęścia. Ich deprywacja wiąże się nierozzerwalnie z pogorszonym funkcjonowaniem psychologicznym ludzi. Jak wykazały badania marienthalskie, osoby bezrobotne pozbawione tych potrzeb doświadczały silnego stresu (Jahoda, Lazarsfeld i Zeisel, 1933/1975). Współczesne metaanalizy skutków bezrobocia potwierdzają wyniki uzyskane w badaniach Jahody, a więc fakt, że pozbawienie człowieka ukrytych funkcji pracy prowadzi do ruiny zdrowia psychicznego (Murphy i Athanasou, 1999; McKee-Ryan, Song, Wanberg i Kinicki, 2005; Paul i Batinic, 2010) i odwrotnie – kiedy potrzeby te są zaspokojone, wzrasta poczucie dobrostanu psychologicznego (Evans i Haworth, 1991; Miles, 1983;

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Antoni Wontorczyk, Instytut Psychologii Stosowanej, Uniwersytet Jagielloński, ul. Łojasiewicza 4, 30-348 Kraków.  
antoni.wontorczyk@uj.edu.pl

Miles i Howard, 1984). Należy podkreślić, że realizowanie badań w tym paradygmacie nie wyklucza innych analiz, a więc poszukiwania u bezrobotnych przyczyn pogarszającego się stanu zdrowia psychicznego głównie w czynnikach wewnętrznych (dyspozycjach jednostki), ale zmieniające się uwarunkowania zewnętrzne środowiska pracy sprawiają, że repliki badań marienthalskich stają się konieczne. Dokonujące się współcześnie przeobrażenia tak w zakresie form zatrudnienia, jak i procesu organizacji miejsca oraz czasu pracy sprawiają, że poszukiwanie zjawisk przyczyniających się do psychopatologii pracy, w tym moderującej roli funkcji pracy, jest ciągle ważnym problemem badawczym w psychologii.

Jahoda nie wyklucza faktu, iż dla pracownika ważne są także jawne funkcje pracy, a więc finansowe oraz poza finansowe formy wynagrodzenia z tytułu wykonywania obowiązków pracowniczych, jednakże – jej zdaniem – na zdrowie psychologiczne znacznie silniejszy wpływ mają funkcje ukryte (Jahoda, 1981, 1982). Przypomnijmy je zatem.

### **STRUKTURA CZASU**

Doświadczenie struktury czasu kształtowane jest przez wiele instytucji. Proces ten dotyczy nie tylko społeczności dawnych, ale i współczesnych, ponowoczesnych. W trakcie rozwoju ontogenetycznego są nimi odpowiednio w dzieciństwie instytucje wychowujące i edukujące, takie jak przedszkole, szkoła podstawowa, średnia, zawodowa, uczelnie wyższe, a następnie w wieku dorosłym kolejne miejsca zatrudnienia. Jednakże – zadaniem Jahody – tylko instytucje oferujące zatrudnienie w stopniu najpełniejszym dostarczają jednostce czasu zaplanowanego i ustrukturyzowanego. Zatem jednostki potrzebują organizacji czasu, tj. przypisania im określonych ról i obowiązków, które czas ten wypełnią. W rezultacie osoby dorosłe nie tylko powinny mieć, ale wręcz oczekują precyzyjnych struktur czasowych w zakresie ich aktywności, ich zapelnienia z góry zaplanowanymi działaniami. Brak takiej struktury znacząco osłabia dobrostan psychologiczny jednostki. Jak powiada Jahoda (1982, s. 22), dla człowieka pozbawionego pracy, „Gdy nie ma nic do roboty, dni stają się długie, a nuda i marnotrawstwo czasu są regułą”. Wyniki niektórych badań potwierdzają te spostrzeżenia. Czas bezrobotnych ma chaotyczną, niezaplanowaną strukturę w przeciwieństwie do czasu osób zatrudnionych, który gdzie jest zorganizowany i uporządkowany (Jackson, 1999; Evans i Haworth, 1991).

### **ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE**

Jest możliwe pod warunkiem, że jednostka bierze udział w zbiorowym wysiłku, działaniu (w realizacji celów zbiorowych). Potrzeba ta ma ogromne znaczenie dla jej jakości życia. Pozwala budować subiektywny obraz własnego ja jako ważnego społecznego ogniwa przyczyniającego się do pomnażania dóbr wspólnotowych. Społeczeństwo potrzebuje jednostki nie tylko z racji jej zaangażowania

w wspólny wysiłek ukierunkowany na osiągnięcie określonego celu działania, ale także tego co wnosi ona w integrację grupy. Jednostka w pojedynkę nigdy nie osiągnie tego co w grupie, ale też grupa bez jednostki jest gorszą jakością. Cele zbiorowości zawsze wykraczają poza cele pojedynczych jednostek. Jednostka doświadcza zatem poczucia dobrostanu, ponieważ postrzega siebie jako ważną z perspektywy wartości dodanej, którą wnosi tak w spójność grupy jak, i w skuteczną realizację osiągania celów zbiorowych. Deprywacja tej potrzeby rodzi poczucie bezcelowości, pustki i nieprzydatności społecznej (Jahoda, 1982; Bańka, 1996, 2016). Funkcja ta w przeciwieństwie do pozostałych jest właściwie najslabiej zbadana. Mimo to dostępne analizy potwierdzają jej silny związek z psychopatologią funkcjonowania osób w przypadkach jej deprywacji (Evans i Haworth, 1991; Haworth i Ducker, 1991).

### **KONTAKTY SPOŁECZNE**

Z potrzebą realizacji celów zbiorowych powiązana jest inna ważna ukryta funkcja pracy, którą Jahoda określa mianem kontaktów społecznych. Nie chodzi tu jednak o jakikolwiek kontakt społeczny, ale ten na zewnątrz rodziny nuklearnej. To zaskakujące, lecz nawet najbardziej harmonijna i kochająca się rodzina, bez konfliktów i innych toksycznych relacji, nie jest w stanie zapewnić w pełni wartości, których dostarczają kontakty na zewnątrz. Tymczasem zdaniem Jahody (1982) kontakty z jednostkami poza własną rodziną dostarczają unikatowych wartości. Dzięki nim możemy wejść w posiadanie informacji o innych osobach, tych lubianych, jak i nie-lubianych. Zapoznać się z ich sukcesami, niepowodzeniami, a nawet porażkami. Poznać opinie innych osób o nas, jak i innych. Ukształtować własną opinię na temat ważnych społecznych kwestii, formułować swój pogląd na dany temat, nawet jeśli nie jest on akceptowany przez innych (Jahoda, 1982). Stwierdzono, że osoby bezrobotne w znikomym stopniu nawiązują kontakty społeczne poza własną rodziną w przeciwieństwie do osób zatrudnionych (Underlid, 1996), równocześnie doświadczają ostrzejszych objawów depresyjnych (Bolton i Oatley, 1987), mają obniżony poziom dobrostanu psychicznego (Haworth i Ducker, 1991).

### **STATUS SPOŁECZNY**

Jest istotnym aspektem kształtowania się tożsamości zarówno personalnej, jak i społecznej jednostki. Jaźń odzwierciedlona jest ważnym elementem postrzegania siebie i kształtowania własnej samooceny. Status społeczny jest zatem nierozzerwalnie związany z akceptowaniem wartości uznawanych przez społeczność, w której jednostka funkcjonuje. Jednostka uzyskuje go w dużej mierze poprzez swoje działania. Posiadanie nawet najniższego statusu społecznego, np. szeregowego pracownika w danej organizacji, jest stanem psychologicznie lepszym niż brak takiego statusu. Wyniki zrealizowanych badań

potwierdzają, że istnieją oczywiste relacje między statusem społecznym a dobrostanem psychicznym (Evans i Haworth, 1991; Haworth i Paterson, 1995). Creed i Machin (2003) wręcz stwierdzili, że wymiar ten jest najsilniejszym predyktorem pozytywnego doświadczania szczęścia.

## NARZUCONA AKTYWNOŚĆ

Wreszcie aktywność jest piątym ważnym czynnikiem determinującym zdrowie psychiczne człowieka w modelu Jahody. Aktywność – nawet wymuszona przez czynniki zewnętrzne, takie jak konieczność pracy, aby zdobyć środki do życia – jest rozwiązaniem lepszym dla jednostki z punktu widzenia jej dobrostanu psychologicznego niż jej absolutny brak. Jahoda podkreśla, że owych pięć ukrytych funkcji pracy odpowiada podstawowym potrzebom człowieka, które są „głęboko osadzone” w strukturze społecznej i „szeroko rozpowszechnione”, tzn. ważne i wszechobecne (Jahoda, 1982, s. 85).

Ponadto – zdaniem Jahody – zatrudnienie jest jedynym nie tylko koniecznym, ale i wystarczającym źródłem realizacji ukrytych funkcji pracy. Co prawda, jednostki mogą szukać dostępu do ukrytych funkcji pracy w innych niż zatrudnienie źródłach, ale ich wpływ jest ułomny. Na przykład praktyki religijne, aktywność polityczna, zajęcia rekreacyjne czy działalność charytatywna mogą być w jakimś stopniu substytutami zaspokajania części z tych funkcji. Nigdy jednak nie jest to realizacja pełna i intensywna w takim stopniu, jak w przypadku zatrudnienia. Dalej Jahoda (1981) twierdzi, że nawet zawody czy prace wykonywane w niekorzystnych warunkach – o ile nie są całkowicie dehumanizujące dla jednostki – są z punktu widzenia dobrostanu psychicznego jednostki lepsze niż brak pracy: „Zatrudnienie daje jednostce psychologicznie wsparcie, nawet jeśli jego warunki są złe” (Jahoda, 1981, s. 188).

O ile model Jahody wskazuje na silne związki między posiadaniem zatrudnienia i wykonywaniem konkretnych działań wynikających ze stosunku pracy a zdrowiem psychicznym i somatycznym to według opinii innych badaczy założenia tego modelu są wątpliwe. Na przykład Fryer (1986, 1992) twierdzi, że Jahoda nie przypisała wystarczającej rangi finansowemu wymiarowi pracy (tj. jawnym funkcjom) i uznał go za czynnik o najsilniejszym wpływie na zdrowie psychiczne człowieka. W badaniach zrealizowanych przez Jacksona (1999) poniekąd potwierdzono te założenia. Bezrobotni w przeciwieństwie do osób zatrudnionych, a nawet studentów zgłaszali najsilniejszy dyskomfort psychiczny z powodu deprivacji właśnie czynnika finansowego. Podobne wyniki badań uzyskali także inni badacze (Kokko i Pulkkinen, 1997; Price, Choi i Vinokur, 2002). Whelan (1992), obserwując osoby pozbawione pracy w Irlandii, wykazał, że ubóstwo stanowi podstawową domenę bezrobocia i jego wpływu na zdrowie psychiczne. Co ciekawe, łączny wpływ wariancji obu zmiennych, tj. ukrytych, jak i jawnych, na doświadczanie dobrego samopoczucia został zbadany w nielicznych studiach (Creed,

2001). Także i w tych przypadkach okazało się, że czynnik finansowy miał największy wpływ na samopoczucie osób bezrobotnych, wyjaśniając największą część wariancji zmiennej (16.81%), natomiast drugi wskaźnik (funkcje ukryte) tylko przewidywał (7.84%). Jeszcze inni badacze są zdania, że oba wymiary w porównywalnym stopniu wpływają na kondycję psychiczną osób bezrobotnych (Paul i Batinic, 2010), z niewielką przewagą wymiaru potrzeb utajonych (20% vs 26%).

Model deprivacji ukrytych funkcji pracy jest od lat poddawany weryfikacji pod kątem jego eksplanacyjnej roli w zakresie wyjaśnienia przyczyn złego psychologicznego funkcjonowania osób bezrobotnych. Zrealizowane badania w ostatnich latach potwierdzają fakt, że pogorszony dobrostan psychologiczny osób pozbawionych zatrudnienia wynika przede wszystkim z deprivacji ukrytych funkcji pracy (Creed i Macintyre, 2001; Creed i Reynolds, 2001; Haworth i Paterson, 1995). W tym miejscu warto przypomnieć, iż jeszcze kilkadziesiąt lat temu formy organizacji pracy, ale także zatrudniania pracowników różniły się diametralnie od tych, które obserwujemy współcześnie. Globalizacja rynków ekonomicznych, postęp technologiczny oraz wyrosłe na tym fundamencie społeczeństwo wiedzy dostarczają jednostce nowych form nie tylko w zakresie zatrudnienia, ale i organizacji pracy. Z drugiej strony, o ile wyniki badań zrealizowanych w ubiegłym stuleciu weryfikują pozytywnie profil osób bezrobotnych, o tyle ciągle mało badań zrealizowano na temat roli ukrytych funkcji pracy w różnych formach jej organizacji, a więc np. poza zbiorowym układem pracy (np. gospodynie domowe, dozorczy, wolne zawody, czy wykonujący telepracę).

## ZATRUDNIENIE JAKO GŁÓWNE ŹRÓDŁO DOSTARCZANIA UKRYTYCH POTRZEB PRACY

W kontekście omawianego problemu rodzi się pytanie, czy rzeczywiście tylko zatrudnienie jest głównym źródłem dostarczania pracownikowi możliwości zaspokojenia wszystkich pięciu ukrytych potrzeb pracy. Zrealizowane badania na ten temat zapewniają zróżnicowane dane. Na przykład badania australijskie dowiodły, że osoby zatrudnione zgłaszały lepszy dostęp do ukrytych funkcji pracy niż osoby bezrobotne (Creed i Reynolds, 2001; Waters i Moore, 2002). W badaniach brytyjskich z jednej strony wykazano istotnie wyższy poziom aktywności, statusu, struktury czasu i kontaktów społecznych wśród zatrudnionych w porównaniu z bezrobotnymi, ale nie stwierdzono istotnych różnic w realizacji celów zbiorowych (Miles, 1983). W badaniach szwedzkich przeprowadzonych wśród samotnych zatrudnionych mężczyzn zaobserwowano wyższy poziom struktury czasu, aktywności i realizacji celów zbiorowych w porównaniu do mężczyzn bezrobotnych, ale nie zauważono różnic w obszarze pozostałych dwóch funkcji, takich jak kontakty społeczne i status (Isaksson, 1989). Podsumowując wyniki przytoczonych tu badań, należy stwierdzić, że generalnie potwierdzają one założenie teorii Jahody.

Pracownicy zatrudnieni mają lepszy dostęp do ukrytych funkcji niż osoby bezrobotne, a w szczególności do dwóch z nich: struktury czasu i aktywności. Wystarczająco mocnych dowodów empirycznych nie zebrano natomiast na temat pozostałych trzech potrzeb, tj. kontaktu społecznego, statusu społecznego i realizacji wspólnego celu. Można zatem postawić pytanie, czy rzeczywiście wyniki zreplikowanych do tej pory badań (co zrozumiałe w oparciu o inną niż badania marienthalskie strategię metodologiczną) pozwalają pozytywnie zweryfikować podstawowe twierdzenie teorii Jahody, zgodnie z którym struktura czasowa, aktywność, kontakt społeczny, wspólny cel i status społeczny to ukryte funkcje pracy. Odpowiedź na to pytanie jest złożona. Współczesny rynek pracy w znikomym stopniu przypomina społeczeństwo industrialne rozwijające się Europy na początku ubiegłego stulecia. W pogoni za automatyzacją i robotyzacją społeczeństwa ponowoczesne, wiedzy i informacji (Bańka, 2011, 2016) doświadczają nie tylko transformacji procesu pracy, której jednym z negatywnych skutków jest bezrobocie, ale także kryzysu *sacrum* procesu pracy – tj. etosu pracy. Daleko idącej ewolucji poddany też został model realizowania się zawodowo człowieka. Współcześnie status społecznej roli ucznia, studenta czy emeryta często miesza się ze statusem pracownika, a granice ich są płynne. Trudno nawet ustalić, czy statusy te są równorzędne, czy też jeden z nich jest dominujący, a drugi podrzędny i na odwrót. Wielokrotnie sama jednostka nie potrafi siebie określić w tych relacjach, pozostając w bezdecyzyjności (Bańka, 2016). Dalej wykonywanie pracy wcale nie musi wiązać się z działaniem w układzie zbiorowym, tj. szeroko rozumianej instytucji, jaką jest zakład pracy, a więc sytuacjami, które wymagają konieczności nawiązywania różnorodnych relacji między pracownikami. Pracownicy, niezależnie od form zatrudnienia, działania związane z wytworzeniem produktu finalnego mogą uaktywnić w domu. Wreszcie współcześnie na rynku pracy powstało wiele zawodów, których wykonywanie nie wymaga nawiązywania bezpośrednich relacji z innymi jednostkami w tej samej przestrzeni, aby mógł powstać finalny produkt pracy. Proces ten jest konsekwencją gospodarki globalnej opartej na wiedzy, a więc wykorzystującej nowe technologie, jak i ciągłego poszukiwania innowacji zamiast – jak to było dawniej – produkcji opartej na taniej czasem, nisko wykwalifikowanej sile roboczej. Wielu pracowników związanych bezpośrednio z procesem produkcji musi współcześnie szukać nowych miejsc pracy (Hanson, 2009). Proces produkcji stopniowo przejmują półautomaty i automaty. Na naszych oczach dokonuje się ewolucyjna zmiana w procesie pracy przejawiająca się przepływem pracowników o niskich kwalifikacjach z sektora produkcji towarów do sektora usług różnych branż: gastronomicznej, ochrony, dozoru, kosmetycznej, fryzjerstwa itp. Ciągłe zatem aktualne jest pytanie, czy w tych nowych warunkach teoria sformułowana wiele lat temu przez Jahodę ma nadal zastosowanie do wyjaśnienia współczesnych zjawisk związanych z wykonywaniem pracy. Dalej: czy zatrudnienie rzeczywiście jest ciągle

jedynym najlepszym dostawcą pięciu ukrytych funkcji pracy? Badań, w których uwzględniano by aspekt współczesnych realiów pracy, zrealizowano zaledwie kilka. Creed, Muller i Patton (2003), badając ukryte funkcje pracy, odkryli ich wyższą dostępność w grupie młodzieży, która była zatrudniona na pełny etat, niż młodzieży, która studiowała i jednocześnie pracowała. W innych badaniach – mierząc ukryte funkcje pracy – porównywano pracowników wykonujących zadania w formie zespołowej i indywidualnej (np. sprzątaczkę, gospodynię domową), a następnie porównywano z bezrobotnymi i uzyskano zróżnicowane wyniki (Winefield, Winefield, Tiggemann i Goldney, 1991). Henwood i Miles (1987) porównywali brytyjskich bezrobotnych z osobami zatrudnionymi pochodzącymi z różnych grup społecznych. Badacze ci odnotowali wyższy poziom realizacji wszystkich ukrytych funkcji pracy wśród osób zatrudnionych i to niezależnie od grupy społecznej, z której się wywodzą, w przeciwieństwie do osób bezrobotnych. Ponadto osoby zatrudnione osiągały szczególnie silne nasycenie trzech z tych funkcji: struktury czasu, aktywności i realizacji celów zbiorowych. Pewnym wyjątkiem były jedynie różnice wykryte u kobiet wykonujących pracę w formie zespołowej organizacji pracy w porównaniu z gospodyniami, a dotyczyły aktywności i kontaktów społecznych. Dostępność tych dwóch potrzeb była znacznie wyższa u kobiet wykonujących zadania w formie zespołowej organizacji pracy. Evans i Banks (1992) zrealizowali badania wśród osób młodych zamieszkałych w trzech dużych brytyjskich miastach. Ich wyniki wykazały istotne statystycznie różnice między osobami bezrobotnymi a osobami wykonującymi pracę w różnych formach organizacji pracy (gospodynię domową, zespołową organizację pracy, studenci pracujący) w odniesieniu do czterech z pięciu ukrytych funkcji. Bezrobotni w porównaniu z każdą inną grupą uzyskali najniższe wyniki. Wreszcie badania niemieckie wykonane na reprezentatywnej próbie osób w różnym wieku dowiodły, że praca w układach zbiorowych daje największe możliwości realizacji wszystkich funkcji pracy w porównaniu do osób wykonujących pracę w domu i osób bezrobotnych (Paul i Batinic, 2010). Jedynie w przypadku statusu społecznego nie wykryto istotnych różnic w obu grupach osób zatrudnionych niezależnie od formy organizacji pracy. Wyniki podobne do badaczy niemieckich uzyskali psychologowie z uniwersytetu w Novi Sad. Mierząc satysfakcję z życia wśród osób zatrudnionych, wykazali, iż trzy z nich są znaczące: struktura czasu, kontakty społeczne oraz status społeczny (Strizović i Mratinković, 2016). Z kolei u osób bezrobotnych, z wyjątkiem potrzeby kontaktu w przypadku pozostałych, odnotowano silną depryzację. W obu grupach badawczych znaczące dla satysfakcji z życia okazały się także jawne funkcje pracy (czynnik finansowy), które wyjaśniały znacznie wyższą niż funkcje ukryte wariację satysfakcji pracy.

W ostatnich latach zagadnienie ukrytych potrzeb pracy coraz częściej analizowane jest również w kontekście nowego problemu społecznego nieodłącznie związane-

go ze społeczeństwem wiedzy i automatyzacją procesu, a mianowicie lęku przed utratą pracy (*job insecurity*). Przeprowadzone longitudinalne badania nie wykazały jednak żadnych związków między lękiem przed utratą pracy a jej ukrytymi i jawnymi potrzebami (Selenko i Batinic, 2012).

## UKRYTE FUNKCJE PRACY A JAKOŚĆ ŻYCIA CZŁOWIEKA

Charakteryzując problem jawnych i ukrytych funkcji pracy, rodzi się pytanie, czy dostęp do ukrytych funkcji pracy jest faktycznie niezbędny dla zdrowia fizycznego, jak i psychicznego. W kilkunastu badaniach zrealizowanych w Australii (Creed i Macintyre, 2001; Creed i Reynolds, 2001; Feather i Bond, 1983; Hoare i Machin, 2006; Muller, Creed, Waters i Machin, 2005; Waters i Moore, 2002; Evans i Banks, 1992; Haworth i Paterson, 1995; Haworth i Evans, 1987; Kilpatrick i Trew, 1985; Miles, 1983) oraz w kilku w USA (Brief i in., .....; Wanberg, Griffiths i Gavin, 1997) wykazano, iż związki takie istnieją. Obszerny dostęp do ukrytych funkcji jest pozytywnie skorelowany z różnymi czynnikami zdrowia psychicznego zarówno osób bezrobotnych, jak i zatrudnionych. W większości z tych studiów, z wyjątkiem dwóch zrealizowanych na studentach (Evans i Banks, 1992; Creed i Evans, 2002), badania ograniczały się do porównywania dwóch grup osób zatrudnionych w średnich i dużych zakładach pracy oraz bezrobotnych. W badaniach niemieckich porównywane grupy rozszerzono, uwzględniając różne formy zatrudnienia. Ogólna ocena zdrowia psychicznego mierzona kwestionariuszem Goldberga okazała się najwyższa u osób wykonujących prace w zbiorowych formach organizacji pracy, w dalszej kolejności w niepełnym wymiarze pracy i osób wykonujących pracę w domu, a najniższa w przypadku osób bezrobotnych.

W poszukiwaniu moderatorów pogorszenia ogólnego stanu zdrowia w sytuacji bezrobocia, a więc także utraty dostępu do jawnych, jak i utajonych funkcji pracy, wiele miejsca poświęcono czynnikiem demograficznym. Underlid (1996) stwierdziła, że deprywacja potrzeby działania jest silniejsza u osób żyjących w samotności niż w związkach zarówno nieformalnych, jak i formalnych. Natomiast w odniesieniu do płci badaczka ta nie wykryła żadnych związków wśród badanych bezrobotnych Norwegów. Creed i Macintyre (2001), a także Muller, Creed, Waters i Machin (2005) stwierdzili również znaczną ujemną korelację między wiekiem a kontaktem społecznym. To oczywisty związek, bowiem wraz z wiekiem osoby bezrobotne uaktywniają inne kontakty społeczne, niekoniecznie związane z pracą. Nie wykryli natomiast wpływu zmiennych płci i wieku na inne ukryte funkcje. Wreszcie Creed i Watson (2003) wykazali, że młodszy bezrobotni w porównaniu do starszych mają większy dostęp do takich funkcji pracy jak kontakty społeczne, status, a słabszy do struktury czasu. Podobnie jak w innych badaniach nie wykryto różnic co do zmiennej płeć. Podsumowując te wy-

niki, należy stwierdzić, że wiek wydaje się silniej związany z ukrytymi funkcjami niż np. płeć czy stan cywilny. Ponadto trzeba zaznaczyć iż wszystkie te badania zrealizowano na małej próbie osób bezrobotnych, nie pytając o ich przynależność do różnych stowarzyszeń i organizacji, co jest faktem nie bez znaczenia z punktu widzenia dostępności poszczególnych ukrytych funkcji pracy.

W badaniach własnych postanowiono replikować model potrzeb ukrytych Jahody, a następnie sprawdzić, na ile różne formy organizacji miejsca pracy oraz czasu pracy mogą być ważnymi moderatorami doświadczania tych funkcji. Dodatkowo, obok czynników zewnętrznych, uwzględniono również sprężystość psychiczną, a więc zmienną związaną z czynnikami wewnętrznymi. Uznano, iż może być ona ważnym moderatorem doświadczania u bezrobotnych ukrytych potrzeb pracy. Sprężystość psychiczna odnosi się bowiem do ogólnej umiejętności elastycznej adaptacji poziomu samokontroli i leży u podłoża procesów związanych z zachowaniem, wyrażaniem emocji i motywacji. Osoby posiadające tę cechę dobrze radzą sobie w sytuacjach stresowych. Niski poziom sprężystości psychicznej sprawia, że osoby wolniej adaptują się do nowych sytuacji i gorzej radzą sobie ze skutkami stresu (Alessandri, Vecchio, Steca, Caprara i Caprara, 2007).

Jak już wspomniano, model Jahody został opracowany w kontekście badań nad bezrobociem. Jednakże autorka wyraźnie wskazała, że wszyscy członkowie współczesnych społeczeństw te pięć ukrytych funkcji pracy mają w sobie „głęboko zakorzenione” (Jahoda, 1982, s. 85). Zatem interesujące dla nas było poznanie, czy także współcześnie w społeczeństwie wiedzy istnieje związek między dostępem do ukrytych funkcji pracy a jakością życia oraz czy różne formy aktywności pracowniczej obserwowane współcześnie dają takie same możliwości zaspokojenia tych potrzeb.

Postawiono następujące hipotezy: (1) Niezależnie od wieku oraz płci doświadczanie u osób bezrobotnych jawnych i ukrytych funkcji pracy związane jest z lepszą jakością życia. (2) Sprężystość psychiczna obok jawnych i ukrytych funkcji pracy jest ważnym moderatorem jakości życia bezrobotnych. (3) Stopień doświadczania jawnych i ukrytych funkcji pracy jest związany z formą organizacji miejsca i czasu pracy.

## OSOBY BADANE

Badania zrealizowano w latach 2014 – 2015 na terenie dwóch miast: Krakowa i Kielc, a więc regionów o różnym poziomie bezrobocia, różnej dynamice rynku pracy oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Objęto nimi cztery grupy: 74 osoby bezrobotne, 40 pracowników korporacji, 40 pracowników ochrony i 40 studentów, łącznie 194 osoby. Wśród badanych było 96 kobiet i 98 mężczyzn. Osoby w wieku 20 – 63 lat ( $M=36$ ,  $SD=11.14$ ). Dla kobiet średnia wieku wynosiła 35 lat ( $SD=11.5$ ), natomiast dla mężczyzn 37 lat ( $SD=10.78$ ). Osoby badane w 38% posiadały wykształcenie średnie, w 29% wyższe, w 22% zawodowe i w 11% podstawowe.

## NARZĘDZIA BADAWCZE

Do badań wykorzystano trzy narzędzia: kwestionariusz LAMB, skalę do pomiaru sprężystości psychicznej oraz kwestionariusz WHOQOL-BREF służący do pomiaru jakości życia. Autorami kwestionariusza *Latent and Manifest Benefits of Employment* (LAMB) są J. J. Muller, P.A. Creed, L.E. Waters oraz M.A. Machin. Kwestionariusz ten został opracowany z myślą o pomiarze utajonych i jawnych (*latent and manifest*) korzyści związanych z zatrudnieniem. LAMB zawiera 6 skal, z których każda składa się z 6 pozycji, co daje łącznie 36 pozycji w całym kwestionariuszu. Każda z pozycji mierzona jest na 7-stopniowej skali, której 1 i 7 oznaczają stwierdzenia o przeciwstawnym znaczeniu. W oparciu o wspomniane teorie Jahody i Fryera, pięć skal kwestionariusza LAMB to skale mierzące korzyści utajone: „collective purpose” (wspólnota celów), „social contact” (kontakty społeczne), „status” (status), „time structure” (strukturalizacja czasu) oraz „enforced activity” (narzucona aktywność), natomiast skala „financial strain” (obciążenie finansowe) to skala korzyści jawnej. *Alfa* Cronbacha dla poszczególnych skal kwestionariusza zawiera się pomiędzy wartościami .76 a .93, co wskazuje na wewnętrzną zgodność i rzetelność testu (Muller, Creed, Waters i Machin, 2005). W polskiej adaptacji LAMB zrealizowanej na potrzeby niniejszego badania wyniki psychometryczne testu mierzone współczynnikiem rzetelności *Alfa* Cronbacha były zbliżone do wersji oryginalnej i wynosiły odpowiednio: .87 (*collective purpose*), .91 (*financial strain*), .91 (*social contact*), .87 (*status*), .93 (*time structure*) i .83 (*enforced activity*). W oryginalnej wersji wyższe wyniki oznaczają lepszy dostęp do danej ukrytej korzyści płynącej z wykonywania pracy, natomiast skala finansowa jest skonstruowana odwrotnie: wyższy wynik oznacza większe trudności finansowe (Muller i Waters, 2012). Punktacja w danej skali ma zakres od 6 do 42 punktów, ze średnią teoretyczną na poziomie 24 punktów. Niższy wynik (<24) oznacza deprywację danej funkcji pracy, a punktacja powyżej średniej (>24) oznacza czerpanie korzyści.

Skala rezyliencji to polska adaptacja (Kaczmarek, 2011) narzędzia służącego do pomiaru sprężystości psychicznej: *Ego Resiliency Scale* (ER89). Zbudowana jest z 14 pozycji zaczerpniętych przez autora z metody Blocka, tj. kwestionariusza służącego do pomiaru cech osobowości *California Adult Q-sort*. Badani oceniają na 4-stopniowej skali, w jakim zakresie zgadzają się z poszczególnymi stwierdzeniami. Osoby uzyskujące wysokie wyniki (świadczące o wysokiej sprężystości psychicznej) są określane jako: „radosne, o szerokich zainteresowaniach, wysokich aspiracjach, asertywne, społecznie zaangażowane, posiadające wysokie zdolności interpersonalne. Z kolei opis niepasujący do tej grupy osób zawiera oczekiwanie własnej porażki (*self-defeating*), płytkość emocjonalną (*emotionally bland*) oraz brak poczucia sensu w życiu” (Kaczmarek, 2011, s. 7). W polskiej adaptacji rzetelność wewnętrzna testu mierzona współczynnikiem *Alfa* Cronbacha wynosiła .76. W badaniach własnych wynik ten był nieco niższy i wynosił .72.

Kwestionariusz WHOQOL-BREF jest skróconą 26-itemową wersją podstawowej metody WHOQOL, składającej się ze 100 pozycji i służącej do pomiaru jakości życia. Właściwości psychometryczne metody skróconej, opracowanej w roku 1997 przez WHO, świadczą o dobrej, a nawet bardzo dobrej rzetelności i trafności. Konfirmacyjna analiza czynnikowa dokonywana była na danych zebranych w 23 krajach z całego świata, na łącznej liczbie 11 830 dorosłych uczestników w wieku 12 – 97 lat (uwzględnione zostały kulturowe różnice w pojmowaniu ‘dorosłości’, np. w niektórych rejonach Indii osoby powyżej 12. roku życia uznaje się za dorosłe). Test ten pozwala określić jakość życia w czterech obszarach: fizycznym, psychicznym, społecznym i środowiskowym. Odnoszą się do następujących dziedzin życia: 1) obszar fizyczny: czynności życia codziennego, zależność od leków i leczenia, odczuwany ból, energia, wypoczynek i sen, mobilność, zdolność do pracy; 2) obszar psychologiczny: uczucia pozytywne, uczucia negatywne, samoocena, duchowość, pamięć i koncentracja, ocena wyglądu fizycznego; 3) obszar społeczny: związki osobiste, wsparcie społeczne, aktywność seksualna; 4) obszar środowiskowy: zasoby finansowe, wolność i bezpieczeństwo, dostęp do opieki zdrowotnej, środowisko domowe, dostęp do informacji, rekreacja i wypoczynek, transport, warunki środowiskowe (zanieczyszczenie). Każda ze skal składa się z 6 twierdzeń. Badani udzielają odpowiedzi na 5-stopniowej skali Likerta, oceniając swoje odczucia z ostatnich dwóch tygodni (Skevington, Lotfy i O’Connell, 2004).

## WYNIKI

Zanim przejdziemy do szczegółowej analizy uzyskanych danych, najpierw przedstawimy wyniki dla grupy osób bezrobotnych obrazując związki między poszczególnymi zmiennymi i uwzględnionymi w badaniach (Tabela 1). Na podstawie wyników zestawionych w macierzy korelacji można stwierdzić, iż występuje silna zależność poszczególnych skal kwestionariusza LAMB z wynikami uzyskanymi przez bezrobotnych na skali rezyliencji z wyjątkiem funkcji narzuconej aktywności (związki przeciętne) i nieistotnej dla struktury czasu. Wynoszą one odpowiednio: dla zaangażowania społecznego ( $r=.59$ ), dla kondycji finansowej ( $r=.56$ ), dla kontaktów społecznych ( $r=.55$ ) oraz dla statusu ( $r=.67$ ). Wynik ogólny uzyskany w kwestionariuszu jakości życia (QOL) koreluje silnie z obszarami fizycznym ( $r=.77$ ) i psychologicznym ( $r=.73$ ) oraz przeciętnie z obszarami społecznym i środowiskowym. Silną współzmiennność zaobserwowano również między wynikiem ogólnym jakości życia a poziomem rezyliencji. Kiedy przyjrzymy się szczegółowo, który obszar jakości życia jest najsilniej powiązany z poszczególnymi potrzebami pracy, zauważymy, iż w badanej grupie bezrobotnych najsilniejsza deprywacja ukrytych funkcji pracy wstępuje w przypadku ZS (zaangażowanie społeczne) i SS (status społeczny), w umiarkowanym stopniu w KS (kontakty społeczne) i NA (narzucona aktywność) oraz słabym stopniu w przypadku funkcji jawnych, czyli KF (kondycja finansowa). Nie wykazano natomiast istotnych statystycznie zależności pomiędzy ogólnym

Tabela 1

Macierz korelacji dla zmiennych: ukryte i jawne funkcje pracy, sprężystość psychiczna oraz jakość życia. Dane dla osób bezrobotnych

Zmienna	LAMB ZS	LAMB KF	LAMB KS	LAMB SS	LAMB SC	LAMB NA	QOL Fiz.	QOL Psych.	QOL Społ.	QOL Środ.	QOL Ogólny	RS
LAMB ZS		.50	.62	.74	-.28	.55	.40	.62	.53	.56	.40	.59
LAMB KF	.50		.50	.51	-.23	.41	.42	.51	.26*	.48	.39	.56
LAMB KS	.62	.50		.77	-.27	n.n	.25*	.33	.42	.29*	.26*	.55
LAMB SS	.74	.51	.77		-.24*	.40	.36	.58	.52	.50	.44	.67
LAMB SC	-.28	-.23	-.27	-.24		-.02	n.n	n.n	n.n	n.n	n.n	n.n
LAMB NA	.55	.41	n.n	.40	-.18		.41	.53	.37	.69	.31	.47
QOL Fiz.	.40	.42	.25*	.36	n.n	.41		.75	.59	.72	.77	.51
QOL Psych.	.60	.51	.33	.58	n.n	.53	.75		.66	.74	.73	.67
QOL Społ.	.53	.26*	.42	.52	n.n	.37	.59	.66		.53	.52	.49
QOL Środ.	.56	.48	.29*	.50	n.n	.69	.72	.74	.53		.65	.64
QOL Suma.	.40	.38	.26*	.44	n.n	.31	.77	.73	.52	.65		.58
RS	.59	.56	.55	.67	n.n	.47	.51	.67	.49	.64	.58	

Legenda: LAMB ZS (zaangażowanie społeczne), LAMB KF (kondycja finansowa), LAMB KS (kontakty społeczne), LAMB SS (status społeczny), LAMB SC (struktura czasu), LAMB NA (narzucona aktywność), QOL Fiz. (obszar fizyczny), QOL Psych. (obszar psychologiczny), QOL Społ. (obszar społeczny), QOL Środ. (obszar środowiskowy), RS (sprężystość psychiczna).

$p < .01$ ,  $^* .01 < p < .05$

wynikiem jakości życia a strukturą czasu. Jak pokazują powyższe wyniki, istnieją silne związki między poszczególnymi skalami LAMB, jak również poszczególnymi obszarami jakości życia. Potwierdzone zatem zostały – przynajmniej w stopniu częściowym – założone hipotezy, iż utajone funkcje pracy w grupie osób bezrobotnych mają związek z jakością życia. Ponadto także sprężystość psychiczna występuje we współzależności z ukrytymi (z wyjątkiem struktury czasu) i jawnymi funkcjami pracy oraz jakością życia.

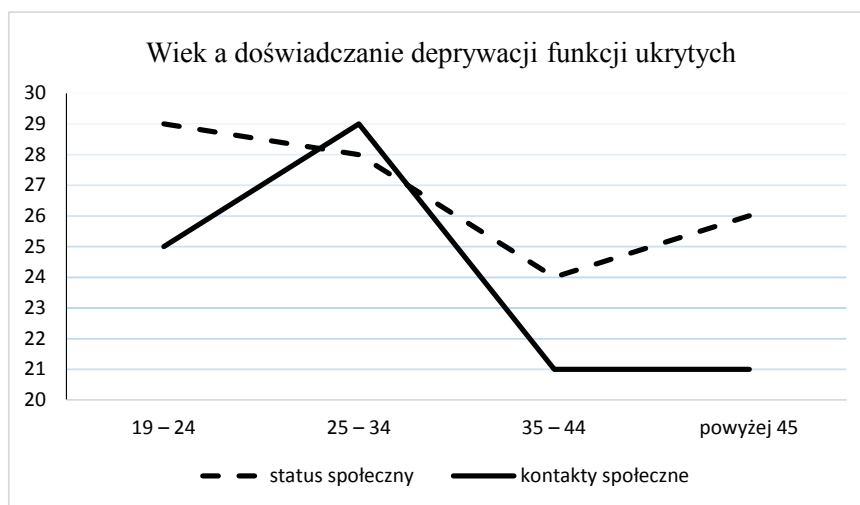
W kolejnym kroku postanowiono zweryfikować, czy w badanej grupie osób bezrobotnych występują różnice w zmiennej płci w poszczególnych uwzględnionych skalach. W kilku badaniach takie różnice zaobserwowano. W tym celu posłużono się testem dla grup niezależnych *t*-Studenta, wcześniej sprawdzając, czy spełnione zostały jego założenia. Uzyskane wyniki (Tabela 2) wykazały, iż średnie dla płci we wszystkich skalach uwzględnionych w badaniach nie są istotne statystycznie. Oznacza to brak różnic między bezrobotnymi kobietami i mężczyznami w zakresie jawnych i utajonych funkcji pracy, a także poszczególnych obszarach jakości życia i rezyliencji.

Jeśli chodzi o wiek, analiza wariancji wykazała tylko istotne różnice w nasileniu zmiennej „kontakty społeczne” oraz statusu społecznego. Nie udało się natomiast ustalić istotnych różnic dla pozostałych skal (Tabela 3).

Aby sprawdzić istotności różnic między poszczególnymi grupami wiekowymi, wykonano testy wielokrotnych porównań *posthoc* dla zmiennych „kontakty społeczne” i „status społeczny”.

Wyniki tej analizy dla poszczególnych grup wiekowych (1: poniżej 25 lat; 2: 26 – 34 lat; 3: 35 – 44 lat; 4: powyżej 45 lat) zostały zobrazowane na Wykresie 1. Dla zmiennej „kontakty społeczne” istotne różnice występują między bezrobotnymi w wieku 25 – 34 lat a osobami starszymi  $F(3,96)=3.65$ ,  $p < .01$ . Oznacza to, iż osoby w przedziale wieku 25 – 34 lat odczuwają znacznie silniej deprywację kontaktów społecznych niż osoby starsze, tj. powyżej 35. roku życia.

W przypadku statusu społecznego tendencje te są odwrotne. Młodzi bezrobotni, tj. w wieku 19 – 34 lat deprywację tej funkcji pracy odczuwają znacznie dotkliwiej niż osoby starszej, tj. w przedziale wiekowym 35 – 44 lat i starsze [ $F(3,69)=1.504$ ,  $p < .05$ ].



Wykres 1. Deprywacja ukrytych funkcji pracy (kontakty społeczne, status społeczny) w różnych grupach wiekowych

Tabela 2

Wyniki analizy wariancji dla zmiennej płci oraz jawnych i ukrytych funkcji pracy, jakości życia i rezyliencji

	Kobiety (M)	Mężczyźni (M)	t	p
LAMB-KF	21.2	21.9	-1.030	.706
LAMB-ZS	26.3	24.7	1.509	.267
LAMB-KS	25.4	23.8	1.450	.479
LAMB-SS	27.3	27.1	.090	.926
LAMB-SC	22.5	24.0	-1.050	.299
LAMB-NA	26.2	24.5	1.050	.297
RS	42.4	42.8	-.220	.825
QOL-Fiz.	23.4	23.6	-.200	.845
QOL-Psych.	19.6	20.3	-.740	.462
QOL-Społ.	10.2	10.2	-.010	.991
QOL-Środ.	25.6	25.4	.170	.865
<b>QOL</b>	6.4	6.1	.771	.441

Legenda: LAMB KF (kondycja finansowa), LAMB ZS (zaangażowanie społeczne), LAMB KS (kontakty społeczne), LAMB SS (status społeczny), LAMB SC (struktura czasu), LAMB NA (narzucona aktywność), RS (sprężystość psychiczna), QOL Fiz. (obszar fizyczny), QOL Psych. (obszar psychologiczny), QOL Społ. (obszar społeczny), QOL Środ. (obszar środowiskowy)

Aby sprawdzić, które z wyróżnionych potrzeb pracy tak jawnych, jak i ukrytych w stopniu najsilniejszym są związane z jakością życia osób bezrobotnych, postanowiono wykonać analizę regresji wielokrotnej techniką krokową, postępującą. Do budowanego modelu obok jawnych i ukrytych funkcji pracy włączono również cechy rezyliencji, a także zmienną płci. Jako zmienną zależną

Tabela 3

Wyniki analizy wariancji dla zmiennej wieku oraz jawnych i ukrytych funkcji pracy, jakości życia i rezyliencji

	R2	Błąd standard.	Beta	t	p
LAMB ZS	.03	.15	.07	.597	.55
LAMB KF	.03	.01	-.18	-1.618	.10
LAMB-KS	.06	.01	-.25	-2.224	.02
LAMB-SS	.03	.01	-.19	-1.656	.05
LAMB-SC	.01	.02	.13	1.181	.02
LAMB-NA	.06	.01	.25	2.185	.02
QOL-Fiz.	.01	.02	-.10	-.887	.30
QOL-Psych.	.00	.02	-.08	-.774	.40
QOL-Społ.	.00	.05	.07	.652	.50
QOL-Środ.	.00	.02	.04	.419	.60
<b>QOL</b>	.02	.02	.07	.875	.40
RS	.03	.01	-.19	-1.664	.60

Legenda: LAMB ZS (zaangażowanie społeczne), LAMB KF (kondycja finansowa), LAMB KS (kontakty społeczne), LAMB SS (status społeczny), LAMB SC (struktura czasu), LAMB NA (narzucona aktywność), QOL Fiz. (obszar fizyczny), QOL Psych. (obszar psychologiczny), QOL Społ. (obszar społeczny), QOL Środ. (obszar środowiskowy), RS (sprężystość psychiczna)

wybrano ogólny wynik w skali QOL. Uzyskane wyniki zostały przedstawione w Tabeli 4.

Do modelu weszły cztery zmienne niezależne, które łącznie wyjaśniają 63% wariancji zmienności jakości życia badanych bezrobotnych [ $R^2=.634$ , skoryg.  $R^2=.588$ ;  $F(63,7)=13.697$ ,  $p<.000$ ]. Odpowiednio są to: w stopniu najsilniejszym rezyliencja ( $\beta=.39$ ), któ-



ra weszła do modelu w kroku pierwszym, a następnie zaangażowanie społeczne ( $\beta=.29$ ), dalej narzucona aktywność ( $\beta=.21$ ) i na końcu struktura czasu ( $\beta=.19$ ). Wykonana analiza nie wykazała, aby na jakość życia badanych bezrobotnych miały istotny wpływ potrzeby finansowe oraz pozostałe ukryte funkcje pracy, tj. status i kontakty społeczne.

**Tabela 4**  
Wyniki analizy regresji wielokrotnej dla zmiennej zależnej QOL i zmiennych niezależnych

	QQL Błąd stand.	QQL t	QQL p	QQL Beta ( $\beta$ )	QQL Błąd stand. $\beta$
LAMB ZS	.227	2.198	.031	.292	.132
LAMB KF	.187	1.191	.237	.119	.100
LAMB KS	.180	-1.592	.116	-.202	.127
LAMB SS	.240	.910	.366	.134	.148
LAMB SC	.181	2.411	.018	.194	.080
LAMB NA	.196	2.086	.041	.209	.100
RS	.171	3.448	.001	.395	.114
Płeć	2.203	-.499	.619	-.039	.079

W dalszej kolejności postanowiono zweryfikować założenie modelu Jahody, a więc czy tylko praca zarobkowa w szczególnych okolicznościach, tj. wykonywanie pracy w układach zbiorowych ZOP (zespołowa organizacja pracy), jest tą jedyną organizacją pracowniczą, która w stopniu najpełniejszym umożliwia realizowanie ukrytych funkcji pracy. W tym celu – jak to już wcześniej zostało zasygnalizowane – wyodrębniono dwie dodatkowe grupy badanych, tj. studentów oraz dozorców pracujących w firmach ochroniarskich. Studenci jako grupa kontrolna,

uczestnicząc w procesie edukacyjnym, mają możliwości doświadczania zastępczych większości z ukrytych funkcji pracy. Z kolei dozorczy i ochroniarze z uwagi na szczególnie charakter pracy, w tym wykonywanie pracy na nocnej zmianie, mogą doświadczać deprywacji niektórych z tych funkcji. Specyfika wykonywanych zadań, a także wyizolowane – ze struktury zakładu – stanowisko pracy (indywidualna organizacja pracy, IOP) sprawiają, że ich kontakty społeczne w trakcie pracy są ograniczone. Wyniki analiz na ten temat zostały zestawione w Tabeli 5.

Wyniki analizy wariancji uzupełnione wskaźnikiem *d* współczynnika Cohena pozwalają stwierdzić, że wśród wybranych do analizy grup osób badanych o różnym statusie (osoby bezrobotne, studenci oraz osoby wykonujące pracę w formach ZOP i IOP) da się zaobserwować istotne statystycznie różnice w zakresie deprywacji zarówno jawnej, jak i ukrytej funkcji pracy. Jeśli idzie o ukryte funkcje pracy, to w grupie osób zatrudnionych w układzie ZOP w porównaniu do studentów nie zaobserwowano różnic. Natomiast bezrobotni w porównaniu do osób zatrudnionych w formie ZOP doświadczają w silnym stopniu deprywacji potrzeby statusu społecznego oraz w stopniu przeciętnym struktury czasu. Kiedy porównamy osoby zatrudnione w formie ZOP i IOP, to tylko w przypadku dwóch potrzeb silniejszą deprywację obserwujemy u tych drugich. Są to odpowiednio: potrzeba statusu społecznego (przeciętna różnica) i struktury czasu (różnica słaba). Wreszcie porównując studentów z osobami bezrobotnymi i pracującymi w formie ZOP, można stwierdzić, że bezrobotni silniej od studentów doświadczają braku statusu społecznego (w stopniu silnym) i kontaktów społecznych (w stopniu przeciętnym). Z kolei studenci w porównaniu do osób wykonujących prace w formie IOP różnią się w zakresie deprywacji dwóch potrzeb na niekorzyść tych drugich. Są to odpowiednio potrzeby: statusu społecznego (silne różnice) i kontaktów

**Tabela 5**  
Wyniki analizy wariancji dla skali LAMB w różnych grupach badawczych

	Bezrobotni vs Zatrudnieni			Studenci vs Zatrudnieni			Ochroniarze (IOP) vs Zatrudnieni (ZOP)			Studenci vs Ochroniarze (IOP)			Ochroniarze (IOP) vs Bezrobotni		
	<i>d</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
LAMB KS	.69	2.47	.01	n.n	1.74	.08	n.n	12.78	.07	n.n	2.23	.08	.58	3.72	.04
LAMB SS	.87	1.97	.03	n.n	2.65	.09	.62	7.76	.04	.42	4.27	.04	.97	1.03	.40
LAMB NA	n.n	2.43	.07	n.n	.54	.90	n.n	1.93	.08	n.n	1.75	.70	n.n	1.12	.09
LAMB ZS	n.n	1.67	.81	n.n	.97	.91	n.n	1.45	.12	n.n	1.97	.61	n.n	2.34	.16
LAMB SC	.61	7.98	.01	n.n	2.87	.07	.24	n.n	.08	.27	2.34	.03	n.n	1.34	.06
LAMB KF	.46	2.87	.04	.38	1.17	.05	.24	1.13	.03	n.n	1.67	.09	.21	1.12	.05

społecznych (różnice przeciętne). Znaczące różnice zaobserwowano również w odniesieniu do potrzeby jawnej. Przeciętna jej deprivacja została dostrzeżona u osób bezrobotnych w porównaniu z pracującymi w formie ZOP oraz słaba, ale znacząca u studentów w porównaniu do pracowników w IOP na niekorzyść studentów. Porównując studentów z bezrobotnymi, brak pieniędzy silniej odczuwają bezrobotni (różnica słaba). Warto również podkreślić, że w przypadku osób zatrudnionych (niezależnie od formy organizacji pracy) nie odnotowano istotnych statystycznie różnic. Tym samym częściowo zweryfikowana została hipoteza zakładająca co do funkcji jawnej, że forma wykonywania pracy jest ważnym moderatorem doświadczania jawnych i ukrytych funkcji pracy.

## DYSKUSJA I WNIOSKI

Opisane w tym tekście badania w pewnym stopniu potwierdzają ponadczasową aktualność modelu ukrytych funkcji pracy Jahody, zwłaszcza w trzech ważnych aspektach. Osoby zatrudnione, a także studenci częściej niż bezrobotni wskazywali szerszy dostęp do trzech spośród pięciu ukrytych funkcji pracy: struktury czasu, kontaktów społecznych oraz statusu społecznego. Uzyskany w badaniach wynik – przynajmniej w zakresie tych potrzeb – istotnie potwierdzałby aktualność podstawowej tezy Jahody, że zatrudnienie jest najlepszym „dostawcą” ukrytych funkcji we współczesnych społeczeństwach. Co więcej, wszystkie ukryte funkcje były znacząco związane z jakością życia u bezrobotnych, na co rzeczywiście wskazywała Jahoda.

Brak dostępu do funkcji pracy pogarsza postrzeganie jakości bezrobotnych, w szczególności w obszarze psychologicznym i społecznym. Porównując uzyskane wyniki do wcześniejszych badań, należy stwierdzić, że są one zbliżone z badaniami Creed i Klisch (2005) oraz Creed i Macintyre (2001), w których obniżony dobrostan psychiczny pozostawał w związku z niskimi wynikami wsparcia społecznego i statusu. Badania Jacksona (1999) i Underlida (1996) także wykazały, iż bezrobocie przyczynia się do pogorszenia kontaktów społecznych, relacji z innymi, osłabienia wsparcia społecznego, a w konsekwencji do obniżenia jakości życia. W naszych badaniach zaobserwowaliśmy również zależność między wiekiem a deprivacją korzyści płynących z kontaktów społecznych i statusu społecznego. Istotnie niższy poziom wyników w tej skali osiągnęli starsi bezrobotni (35 – 44 i powyżej 44 lat). Starszej grupie bezrobotnych najbardziej doskwiera brak relacji z innymi osobami. Problem ten nie występuje tak silnie u osób młodszych, prawdopodobnie dlatego, że inne aktywności życiowe (związane np. z posiadaniem małych dzieci: wizyty w szkołach, kontakty z innymi rodzicami; aktywne poszukiwanie pracy; kursy doszkolające itp.) umożliwiają pozostawanie w częstszych kontaktach z innymi osobami. Jednak warto podkreślić, że we wcześniejszych badaniach (Warr i Jackson, 1984; Creed i Watson, 2003) wykryto, iż to właśnie starsze oraz najmłodsze grupy wiekowe wyka-

zuja większą aktywność pozazawodową w stosunku do osób w średnim wieku, a co za tym idzie – najstarsi i najmłodszy bezrobotni mają najwięcej okazji do rozbudowania kontaktów społecznych. Wydaje się, że na gruncie polskim lepszym uzasadnieniem uzyskanego wyniku będzie wskazanie na zależność, którą wykryli także inni badacze (Bańka, 1992b, 1996; Derbis, 2000), że osoby w późnej dorosłości często przyjmują postawę rezygnacji, a deprivacja kontaktów społecznych wynika z ich postawy wycofania się z życia. Przekonanie to negatywnie wzmacniają też trudności z przekwalifikowaniem się w wieku 50+ w porównaniu do osób młodszych, a tym samym mniej prawdopodobne staje się znalezienie nowej satysfakcjonującej pracy (Wontorczyk, 2017; Bańka, 2010, 2011; Bańka i Trzeciak, 2017), która umożliwiłaby obok wynagrodzenia dopełnienie utajonych potrzeb pracy.

Inny ciekawy wniosek, jaki wysnuto w prezentowanych tu badaniach, to ustalenie, że sprężystość psychiczna jako cecha dyspozycyjna jednostki może być znaczącym moderatorem doświadczania ukrytych funkcji pracy, a w konsekwencji także jakości życia. Sprężystość psychiczna okazała się silnie powiązana ze statusem społecznym oraz znacząco z zaangażowaniem, kontaktami społecznymi oraz kondycją finansową. Należy przypuszczać, że rezyliencja, jako jedna z cech osób dobrze radzących sobie w sytuacjach trudnych, również w wypadku bezrobocia okazuje się cechą pożądaną, która pozwala skutecznie rekompensować deficyty wynikające z ograniczenia dostępu do funkcji pracy. Osoby o wysokiej sprężystości psychicznej cechuje umiejętność wzbudzania u siebie skutecznych reakcji i pozytywnych emocji – a pozytywne nastawienie i optymizm pozwalają na budowanie pozytywnego wizerunku samego siebie i udanych relacji z innymi ludźmi. Jest ona też związana z lepszym poczuciem jakości życia, zwłaszcza w wymiarze psychicznym i środowiskowym. Podobne wnioski potwierdzające lepsze funkcjonowanie emocjonalne i społeczne po doświadczeniu stresu u osób z wysoką rezyliencją wysnuli inni badacze (Fredrickson i in., 2003; Tugade i Fredrickson, 2004; Alessandi i in., 2007).

Interesujące wyniki, w naszym przekonaniu, udało się również zarejestrować na temat różnych form organizacji pracy jako zewnętrznych moderatorów procesu doświadczania jawnych i ukrytych funkcji pracy. Po pierwsze, osoby wykonujące pracę w formie IOP doświadczały mniejszego dostępu do potrzeby statusu społecznego niż pracownicy wykonujący zadania w formie ZOP. Jest to wynik odmienny od tego, który uzyskali w swoich badaniach Henwood i Miles (1987), Evans i Banks (1992) oraz Paul i Batinic (2010), którzy nie wykryli takiej różnicy. Być może jest to kwestia nie tylko formy jej organizacji, czyli zjawiska, które podnosimy w prezentowanych tu badaniach, ale także prestiżu zawodu, który jednostka posiada. Na przykład ochroniarz i architekt mają podobne formy organizacji pracy, ale różny jest prestiż społeczny ich profesji, co w przyszłości w badaniach należałoby również uwzględnić. Evans i Banks (1992) oraz Paul

i Batinic (2010) pracowników zatrudnionych na pełny etat porównywali z gospodyniami, emerytami i osobami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy. W naszych badaniach pracownicy wykonujący zadania w formie IOP deprivacji funkcji statusu społecznego doświadczali nawet silniej niż studenci. Jedyną grupą, na tle której doświadczanie tej potrzeby wyglądało korzystniej, byli bezrobotni. Tak więc forma organizacji pracy, w szczególności zespołowa (w układzie zbiorowym), także współcześnie jest nadal jedynym z ważnych źródeł dostarczania doświadczeń w zakresie statusu społecznego. Istotne, aby była to praca zgodna z oczekiwaniami osoby, dająca jej satysfakcję, a przede wszystkim postrzegana przez otoczenie, w którym żyje, jako nobilitująca (Bańka, 1991, 1992b, 1996). Wykonywanie zadań w układzie zbiorowym, gdzie jednostka spotyka się z innymi, wchodzi z nimi w relacje w procesie pracy, nawet – jak to wspominała Jahoda (1982) – jeśli te relacje nie są idealne. W tym kontekście należy stwierdzić, że obserwowany współcześnie proces przenoszenia czynności związanych z wykonywaniem pracy poza teren zakładu do domu nie jest optymalnym rozwiązaniem. Zacierają się bowiem granice ról społecznych związanych z działaniami przypisanymi pracy a tymi, które wykraczają już poza nią. Problem ten wymaga jednak dalszych badań. Pewnym wyjątkiem w tym zakresie może być środowisko studentów. Nawet jeśli podejmują oni pracę, niezależnie w jakiej formie (dorywczej, części etatu itp.), środowiskiem dopełniającym deprivację potrzeby statusu jest ich krąg społeczny.

Po drugie, ważnym czynnikiem zaobserwowanym w prezentowanych tu badaniach jest doświadczanie potrzeby struktury czasu, w szczególności między bezrobotnymi a osobami wykonującymi obowiązki pracownicze w różnych modelach organizacji pracy. Co prawda, w tym zestawieniu bezrobotni najsilniej odczuwają deprivację owej potrzeby, ale widać ją także u pracowników w modelu pracy IOP. Niedosyt tej potrzeby u tych ostatnich jest na tyle silny, że nawet w porównaniu ze studentami, a więc osobami, dla których podstawową rolą społeczną jest zdobycie wykształcenia, a praca to zadanie drugorzędne, wyglądają niekorzystnie. Niewątpliwie czynnikiem wzmacniającym niedosyt tej potrzeby pracy jest specyfika stanowiska ochroniarzy, tj. monotonia, ubogie i mało urozmaicone relacje interpersonalne w miejscu pracy.

Po trzecie, jawne funkcje pracy jako pośrednie konsekwencje zatrudnienia okazały się ważne, ale tylko w odniesieniu do osób bezrobotnych. Ich deprivację odczuwali oni najsilniej ze wszystkich badanych grup. Ponadto jawne funkcje pracy u bezrobotnych były powiązane istotnie ze wszystkimi wymiarami jakości życia, najsilniej z psychicznym i fizycznym. Wariancja wyjaśniania zmiennej jakości życia przez jawne funkcje pracy wynosiła 26%, podczas gdy ten wskaźnik dla funkcji ukrytych był prawie dwukrotnie wyższy – 48%. Ten wynik, choć nie tak jednoznaczny, jak uważała Jahoda, twierdząc, że ukryte funkcje zatrudnienia są ważniejsze dla zdrowia

psychicznego niż funkcje finansowe, w jakimś stopniu potwierdza aktualność jej modelu do wyjaśniania współczesnych zjawisk w pracy. Chociaż w naszych badaniach potrzeby finansowe okazały się ważne dla jakości życia, to jednak dwukrotnie ważniejsze są potrzeby utajone, co jest argumentem na rzecz raczej pozytywnej weryfikacji tej teorii. Warto przypomnieć, że w badaniach zrealizowanych w innych krajach związki te były jeszcze słabsze, a ranga wpływu potrzeb jawnych, jak i ukrytych na zdrowie okazała się porównywalna (Paul i Batinic, 2010; Strizović i Mratinković, 2016). Wniosek ten należy jednak traktować z pewną dozą ostrożności, ponieważ w badaniach stosowano różne skale do pomiaru jakości życia i analizowano nie zawsze tożsame zjawiska, np. zdrowie psychiczne, jakość życia itp.

Oczywiście w opisanych tu badaniach pominięliśmy założenia wielu innych teorii, jak na przykład modelu witaminowego (Warr, 2007) czy inkongruencji (Paul i Moser, 2006), w którym sugeruje się uwzględniać przede wszystkim wartości i systemy przekonań skupiając się głównie na potrzebach utajonych. W przyszłości takie moderatory funkcji pracy należałoby w badaniach również brać pod uwagę.

Konkludując, należy stwierdzić, że pomimo upływu prawie 90 lat od czasu, kiedy Jahoda sformułowała swoją teorię na temat deprivacji utajonych funkcji pracy, wiele jej tez jest nadal aktualnych, o czym świadczą wyniki realizowanych badań. Jeśli zatem teoria ta jest uniwersalna, to praca oraz wszystkie działania zmierzające do jej przywrócenia, kiedy człowiek ją utraci, mają sens, by mógł on doświadczyć dobrostanu psychologicznego. W społeczeństwie wiedzy powinno się dłożyć wszelkich starań, by podejmowano działania ukierunkowane na posiadanie pracy, a kiedy człowiek ją utraci, na aktywizację zawodową i całościowe dokształcanie niezależnie od wieku, aby jednostki mogły realizować się zawodowo i w efekcie osiągać wysoką jakość życia. To wyzwanie, ale i imperatyw do podejmowania takich działań nie tylko przez samorządy lokalne, lecz przede wszystkim przez władze państwowe i ponadnarodowe.

## LITERATURA

- Alessandri, G., Vecchio, G.M., Steca, P., Caprara, M.G., Caprara, G.V. (2007). A revised version of Kremen and Block's Ego Resiliency Scale in Italian Sample. *TPM-Testing, Psychometrics, Metodology in Applied Psychology*, 14, 3-4, 165-183.
- Bańka, A. (1991). Praca w psychologicznej teorii działania. W: T. Buksiński (red.), *Szkice z filozofii działań* (s. 21-31). Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Bańka, A. (1992a). Dylematy potoczności w myśleniu ekologicznym – kazus psychologii. W: B. Andrzejewski (red.), *Ekologia i humanistyka* (s. 108-117). Poznań: Fundacja Warta.
- Bańka, A. (1992b). *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: Print-B.
- Bańka, A. (1993). Unemployment stress as perceived by officers working with the unemployed. *Polish Psychological Bulletin*, 24, 1, 41-50.

- Bańka, A. (1996). Patologia moralna profesjonalizmu jako przyczyna i konsekwencja bezrobocia. W: A. Grochowska, A. Jakubik, I. Marcysiak, S. Siek, A. Strzalecki, J. Terelak (red.), *Studia z psychologii* (t. 7, s. 135-158). Warszawa: Wydawnictwa Akademii Teologii Katolickiej.
- Bańka, A. (2010). Nowy wymiar pracy i organizacji w społeczeństwie wiedzy. W: Z. Wiatrowski (red.), *Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy* (t. 1, s. 61-90). Włocławek: Włocławskie Towarzystwo Naukowe – Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna.
- Bańka, A. (2011). Psychologia pracy i organizacji w dobie ponowoczesności. Wyzwania i dylematy ciągłości i nieciągłości rozwoju. W: B. Rożnowski, M. Łaguna (red.), *Człowiek w pracy i w organizacji. Perspektywa psychologiczna* (s. 19-48). Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Bańka, A. (2016). Siła sprawcza działania i niecierpienia. Perspektywa psychologiczna. W: L. Zacher (red.), *Moc sprawcza ludzi i organizacji* (s. 100-136). Warszawa: Poltext.
- Bańka, A., Derbis, R. (red.). (1993). *Myśl psychologiczna w Polsce Odrodzonej* (s. 17-30). Poznań: Gemini.
- Bańka, A., Trzeciak, W. (2017). *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Tropy, dokonania, perspektywy*. Poznań, Katowice, Warszawa: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bolton, W., Oatley, K. (1987). A longitudinal study of social support and depression in unemployed men. *Psychological Medicine*, 17, 453-460.
- Creed, P.A., Macintyre, S.R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 324-331.
- Creed, P.A., Reynolds, J. (2001). Economic deprivation, experiential deprivation and social loneliness in unemployed and employed youth. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11, 167-178.
- Creed, P.A., Evans, M.A. (2002). Personality, well-being and deprivation theory. *Personality and Individual Differences*, 33, 1045-1054.
- Creed, P.A., Machin, M.A. (2003). Multidimensional properties of the access to categories of experience scale. *European Journal Psychological Assessment*, 19, 85-91.
- Creed, P.A., Watson, T. (2003). Age, gender, psychological well-being and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people. *Australian Journal of Psychology*, 55, 95-103.
- Creed, P.A., Klisch, J. (2005). Future outlook and financial strain: Testing the personal agency and latent deprivation models of unemployment and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 3, 251-260.
- Derbis, R. (2000). *Doświadczenie codzienności. Poczucie jakości życia, swoboda działania, odpowiedzialność, wartości osób bezrobotnych*. Częstochowa: Wydawnictwo WSP.
- Evans, S.T., Haworth, J.T. (1991). Variations in personal activity, access to categories of experience and psychological well-being in unemployed young adults. *Leisure Studies*, 10, 249-264.
- Evans, S.T., Banks, M.H. (1992). Latent functions of employment: Variations according to employment status and labor market. W: V. Jansma (red.), *On the mysteries of unemployment* (s. 281-295). Dordrecht: Kluwer.
- Feather, N.T., Bond, M.J. (1983). Time structure and purposeful activity among employed and unemployed university graduates. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 241-254.
- Fryer, D. (1992). Psychological or material deprivation: Why does unemployment have mental health consequences? W: E. McLaughlin (red.), *Understanding unemployment* (s. 103-125). London: Routledge.
- Haworth, J.T., Evans, S.T. (1987). Meaningful activity and unemployment. W: D. Fryer, P. Ullah (red.), *Unemployed people. Social and psychological perspectives* (s. 241-267). Milton Keynes, England: Open University Press.
- Haworth, J.T., Duckler, J. (1991). Psychological well-being and access to categories of experience in unemployed young adults. *Leisure Studies*, 10, 265-274.
- Haworth, J.T., Paterson, F. (1995). Access to categories of experience and mental health in a sample of managers. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 712-724.
- Henwood, F., Miles, I. (1987). The experience of unemployment and the sexual division of labor. W: D. Fryer P. Ullah (red.) *Unemployed people: Social and psychological perspectives* (s. 94-110). Milton Keynes, England: Open University Press.
- Hoare, P.N., Machin, M.A. (2006) Maintaining wellbeing during unemployment. *Australian Journal of Career Development*, 15, 19-27.
- Isaksson, K. (1989). Unemployment, mental health and the psychological functions of work in male welfare clients in Stockholm. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 17, 165-169.
- Jackson, T. (1999). Differences in psychosocial experiences of employed, unemployed, and student samples of young adults. *Journal of Psychology*, 133, 49-60.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1997). Manifest and latent functions. W: N. Nicholson (red.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational psychology* (s. 317-318). Oxford, England: Blackwell.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P.F., Zeisel, H. (1975). *Die Arbeitslosen von Marienthal* (1933) [Marienthal: The sociography of an unemployed community]. Konstanz, Germany: Verlag für Demoskopie.
- Kaczmarek, Ł.D. (2011). Skala Sprężyłości Psychiczej – polska adaptacja Ego Resiliency Scale. *Czasopismo Psychologiczne*, 17, 2, 263-266.
- Kilpatrick, R., Trew, K. (1985). Life-styles and psychological well-being among unemployed men in Northern Ireland. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 207-216.
- Kokko, K., Pulkkinen, L. (1997). Economical and psychological well-being of the unemployed. *Psychologia*, 32, 349-359.
- McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R., Kinicki, A.J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- Miles, I. (1983). *Adaptation to unemployment?* (SPRU Occasional Paper Series, No. 20). Brighton, United Kingdom: University of Sussex, Science Policy Research Unit.
- Miles, I., Howard, J. (1984). *A study of youth employment and unemployment*. Science Policy Research Unit, Brighton: University of Sussex.

- Muller, J.J., Creed, P.A., Waters, L.E., Machin, M.A. (2005). The development and preliminary testing of a scale to measure the latent and manifest benefits of employment. *European Journal of Psychological Assessment, 21*, 191-198.
- Murphy, G.C., Athanasou, J.A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 83-99.
- Paul, K.I., Moser, K. (2006). Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: Meta-analytic evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*, 595-621.
- Price, R.H., Choi, J.N., Vinokur, A.D. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: how financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 302-312.
- Skevington, S.M., Lotfy, M., O'Connell, K.A. (2004). The World Health Organization's WHOQOL-BREF quality of life assessment: Psychometric properties and results of the international field trial. A Report from the WHOQOL Group. *Quality of Life Research, 13*, 299-310.
- Strizović, I., Mratinković, A. (2016). Differences between employed and unemployed people in satisfaction with life, subjective happiness, and latent and manifest benefits of work. *Primenjena Psihologija, 9*, 4, 361-377.
- Underlid, K. (1996). Activity during unemployment and mental health. *Scandinavian Journal of Psychology, 37*, 269-281.
- Wanberg, C.R., Griffiths R.F., Gavin, M.B. (1997). Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 75-95.
- Warr, P.B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Waters, L.E. Moore, K.A. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: the role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 15-32.
- Whelan, C.T. (1992). The role of income, life style deprivation, and financial strain in mediating the impact of unemployment on psychological distress: Evidence from the Republic of Ireland. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*, 331-344
- Winefield, A.H., Winefield, H.R., Tiggemann, M., Goldney, R.D. (1991). A longitudinal study of the psychological effects of unemployment and unsatisfactory employment on young adults. *Journal of Applied Psychology, 76*, 424-431.
- Wontorczyk, A. (2017). Ryzykowni starsi kierowcy. Perspektywa psychologiczna w sytuacji pracy. *Czasopismo Psychologiczne, 23*, 1, 107-118.

