

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2023, Том 11, № 5 / 2023, Vol. 11, Iss. 5 <https://mir-nauki.com/issue-5-2023.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/55PSMN523.pdf>

DOI: 10.15862/55PSMN523 (<https://doi.org/10.15862/55PSMN523>)

5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Дёмин, А. Н. Гибкость и психологическое благополучие личности в условиях множественной занятости /

А. Н. Дёмин, О. В. Киреева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 5. — URL:

<https://mir-nauki.com/PDF/55PSMN523.pdf> DOI: 10.15862/55PSMN523

**For citation:**

Diomin A.N., Kireeva O.V. Personal flexibility and psychological well-being under multiple employment. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023; 11(5): 55PSMN523. Available at:

<https://mir-nauki.com/PDF/55PSMN523.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/55PSMN523

*Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-00885 «Психологические предпосылки включения в разные виды precarious занятости и адаптации к ним», <https://rscf.ru/project/22-28-00885>*

УДК 159.9

**Дёмин Андрей Николаевич**

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар, Россия

Профессор кафедры «Социальной психологии и социологии управления»

Доктор психологических наук, профессор

E-mail: andreydemin2014@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1420-1212>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=144376](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=144376)

WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/A-4681-2017>

**Киреева Оксана Васильевна**

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар, Россия

Доцент кафедры «Социальной психологии и социологии управления»

Кандидат психологических наук

E-mail: OKSANA-KIREEVA@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9554-7356>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=850207](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=850207)

## **Гибкость и психологическое благополучие личности в условиях множественной занятости**

**Аннотация.** Множественная занятость — новый и недостаточно изученный объект психологического исследования, у неё неоднозначные социальные и психологические характеристики. Цель статьи — сравнить показатели гибкости и психологического благополучия у лиц с единственной и множественной занятостью, оценить социально-демографические факторы возможных различий между ними. Дополнительно ставится задача оценить уровень precariousности множественной занятости. Общая выборка составила 748 человек, средний возраст 31,03 года (min — 20, max — 45), 48,13 % мужчин, 51,87 % женщин. Подгруппа лиц, имеющих более одного места работы (множественная занятость), включала 150 испытуемых. С помощью закрытых вопросов анкеты выявлялся статус занятости респондентов и их социально-демографические характеристики (пол, возраст, семейное положение, материальный статус семьи, образование). Гибкость личности и показатели нестабильности (precariousности) работы оценивались с помощью индекса precariousности (Дёмин А.Н.) и шкалы гибкости в профессиональной сфере (Дёмин А.Н., Киреева О.В.). Психологическое

благополучие в профессионально-трудовой сфере измерялось с помощью двух показателей: вынужденность занятости (шкала вынужденности из опросника «Психологическая структура занятости») и восприятие барьеров карьерного развития (шкала «Барьеры развития» из адаптированной на русский язык методики «My Vocational Situation» Д. Холланда, Д. Готтфредсона, П. Пауэр). Установлено, что включение в дополнительную занятость происходит чаще в случае недолговременных отношений с работодателем, а также при наличии возможности применения в процессе труда информационно-коммуникационных технологий. Образование, материальное положение и уровень precariousности основной занятости не влияют на включенность во множественную занятость. Гибкость личности в трудовой сфере также не влияет на этот процесс. Множественная занятость сопровождается более низким уровнем переживания барьеров карьерного развития по сравнению с теми, кто имеет только одну работу, демонстрируя тем самым более высокий уровень психологического благополучия данной категории работников. Вероятно, они рассматривают множественную занятость как ресурс адаптации к рынку труда, видят в ней возможности для решения своих профессионально-трудовых и жизненных задач.

**Ключевые слова:** множественная занятость; гибкость личности; психологическое благополучие; precariousная занятость; карьерная мобильность

### Введение

Исследователи отмечают, что адаптационная активность россиян проявляется в разнообразных вариантах активизации трудовых усилий (переработки, совместительство, разовые временные подработки, переквалификация и др.) [1]. Это — признаки флексибилности (гибкости) и нестабильности занятости, которые стали неотъемлемыми и существенными признаками современного рынка труда [2].

Множественная занятость (полизанятость) предполагает наличие основной и дополнительной, или вторичной, работы (работ). Распространение множественной занятости называют одной из возможных социальных трансформаций, связанных с развитием цифровых технологий, изменением традиционных форм занятости и распространением её гибких форм.<sup>1</sup>

В 1990-х гг. вторичная занятость среди работающего населения колебалась на уровне 12–17 %, в неё входили различного рода услуги населению, была высокой доля незарегистрированной дополнительной занятости [3]. В 2009 г. численность, работающих дополнительно, сократилась на 2,8 %, а начиная с 2010 г., стала увеличиваться и к 2014 г. выросла на 4,4 % [4]. Опросы, проведенные в 2021 и 2022 гг., подтвердили, что в нашей стране растет процентная доля лиц, имеющих несколько рабочих мест: около трети работающих россиян имеют подработки.<sup>2</sup> Согласно другому опросу, у половины граждан, имеющих подработки, они носили постоянный характер.<sup>3</sup> В последние годы развивается дополнительная платформенная занятость, предполагающая работу в удалённом формате [5]. Платформенная занятость как источник дополнительного дохода стала особенно популярной во время и после периода пандемии коронавируса. Работники выбирают такую занятость с применением

<sup>1</sup> Гайфуллин А.Ю. Социальные трансформации в условиях развития цифровой экономики / А.Ю. Гайфуллин. — URL: [http://gumforum.ru/wp-content/uploads/2020/11/2020\\_02\\_Gajfullin-A.Ju.pdf](http://gumforum.ru/wp-content/uploads/2020/11/2020_02_Gajfullin-A.Ju.pdf) (дата обращения: 01.10.2023).

<sup>2</sup> Козлов А. Третью работающих россиян подрабатывают на стороне / А. Козлов. — URL: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2022/10/17/945810-tret-rabotayuschih-rossiyan-podrabatvayut-na-storone> (дата обращения: 01.10.2023).

<sup>3</sup> Качалов А. Петербургские социологи выяснили, что вторая работа стала для россиян нормой / А. Качалов. — 17 марта 2023. URL: <https://spbdtnevnik.ru/news/2023-03-17/peterburgskie-sotsiologi-vyyasnili-chto-vtoraya-rabota-stala-dlya-rossiyan-normoy> (дата обращения: 01.10.2023).

информационно-коммуникационных технологий в свободное от основной работы время, а также в ситуации, вынуждающей искать заработок (например, при угрозе безработицы).

Статус множественной занятости неоднозначен, её социальные и психологические предпосылки и следствия изучаются, но в недостаточной мере.

В широком социальном контексте множественная занятость имеет позитивные следствия за счет включенности населения в производственные процессы, расширения возможностей привлечения специалистов для решения конкретных профессиональных задач. Негативные эффекты наличия работников с дополнительной занятостью для организаций связаны с риском снижения мотивации и работоспособности сотрудников, трудностями в управлении ими. Для самого субъекта труда включение в множественную занятость, с одной стороны, способствует развитию карьеры, адаптационных стратегий и компетенций, появлением новых возможностей в плане профессиональной самореализации и финансового обеспечения, а с другой, чревато превышением трудовой нагрузки, несоблюдением режима труда и отдыха, пресыщением и эмоциональным истощением, появлением профессиональных барьеров, связанных с невозможностью заниматься саморазвитием и повышением квалификации.

Среди мотивов лиц с вторичной занятостью исследователи обозначают следующие: материальные (стремление к дополнительному доходу, его стабильности), самореализация, получение новых знаний и навыков, поиск новых знакомств и связей для возможного последующего перехода на другую работу («растянутая мобильность» или «отложенное увольнение», когда работник присматривается к другому месту работы), «подстраховка» на случай потери основного места работы, обеспечение устойчивости занятости [6].

Вторичная занятость может быть частью карьерной стратегии, когда она постепенно вытесняет основную занятость, замещает её [7]. Это близко к механизмам реализации так называемых новых карьер, которые имеют характер изменчивых, безбарьерных и выполняют важную роль в адаптации к социальным изменениям. В литературе указывают на то, что такого рода карьерам свойственна установка на высокий уровень мобильности, готовность работать одновременно у нескольких работодателей [8]. Сочетание нескольких работ называют гибридными карьерами (также — двойная карьера, карьера-калейдоскоп, карьера-портфолио), они обеспечивают большую гибкость, но также предъявляют требования к навыкам самоменеджмента и готовности к риску [9].

Имеются исследования, указывающие на негативные аспекты множественной занятости. Она рассматривается, например, в контексте прерывистых карьерных траекторий, которые влияют на психическое здоровье и психологическое благополучие [10]. Исследователи показали, что занятые в нескольких местах сталкиваются, с одной стороны, с проблемой конфликта между работой и семейными обязанностями [11; 12], с другой — с необходимостью координации выполняемых работ во времени и пространстве [12]. Множественная занятость может сопровождаться дефицитом информации о профессиональных контекстах и содержании выполняемых работах, а это, в свою очередь отрицательно коррелирует с общей удовлетворённостью трудом и удовлетворённостью социальным климатом в организации [13]. На выборке работников науки и высшей школы обнаружено, что значительное превышение норм трудовых нагрузок при вторичной занятости (сверхзанятость и переработки) негативно сказывается на здоровье работников, социальных контактах, качестве выполняемой работы и возможностях профессионального развития [14]. Между тем наличие второй работы не уменьшает вовлечённость в работу и производительность труда [11] (этот результат получен на выборках учителей и барменов).

В последние годы заметна тенденция рассматривать различные виды и формы занятости в контексте прекарности, под которой понимается текущая или ожидаемая нестабильность и неопределённость различных аспектов трудовых отношений, среди которых: длительность отношений, объём занятости, доход, реализация социальных прав, рабочий график и другие [15, с. 104]. Эта тенденция затронула и множественную занятость [6; 12]. А.В. Кученкова выявила, что лица со вторичной занятостью находятся в ситуации прекарности: у них менее защищенное и стабильное положение по условиям занятости и трудовой деятельности, они невысоко оценивают уровень своего финансового благополучия, а также отмечают неудовлетворенность работой, условиями труда и жизнью в целом [6].

Множественная занятость — новый и недостаточно изученный объект психологического исследования, у неё неоднозначные социальные и психологические характеристики. В данной ситуации требуется накопление эмпирических фактов и обобщений.

**Цель статьи** — сравнить показатели гибкости и психологического благополучия у лиц с единственной и множественной занятостью, оценить социально-демографические факторы возможных различий между ними. Дополнительно ставится задача оценить уровень прекарности множественной занятости.

В рамках обоснования цели укажем на неоднократное упоминание в литературе адаптационного потенциала множественной занятости, при этом он трактуется неоднозначно [1; 6; 8; 10]. С нашей точки зрения, для согласования разных работ и для взаимодействия с разными работодателями требуется гибкость личности. Под ней понимается принятие изменений и способность изменять своё поведение в изменяющихся условиях на рабочем месте и на рынке труда [16]. Также мы исходим из того, что показатели психологического благополучия являются индикаторами успешной/неуспешной адаптации человека к текущей профессионально-трудовой и общей жизненной ситуации [17].

### Организация исследования

Общая выборка составила 748 человек, средний возраст 31,03 года (min — 20, max — 45), 48,13 % мужчин, 51,87 % женщин; высшее образование имели 63,5 %. Материальное положение семей опрошенных составило 4,3 балла по 6-балльной шкале (1 — едва сводим концы с концами, часто не хватает денег на необходимые продукты питания, 6 — материально обеспечены, практически ни в чем себе не отказываем). Работали на постоянной основе полный рабочий день 37,3 %, у 20,86 % контракт (договор) имел фиксированную дату окончания через 1–3 года, 20,72 % имели временную (менее одного года) работу, у 21,12 % занятость носила случайный, краткосрочный характер.

Из основной выборки была выделена группа лиц, имеющих более одного места работы (множественная занятость). Она включала 150 испытуемых. Соответственно, количество имеющих одну работу составило 598 чел. Сравнение их социальных характеристик представлено в следующем разделе.

Гибкость личности в трудовой сфере определялась с помощью одноименной шкалы [16], она является адаптацией на русский язык шкалы «Personal Flexibility» (С.М. Van Der Heijde, В.І.І.М. Van Der Heijden). Примеры утверждений: «Я легко могу сменить организацию, если это необходимо», «Обычно я предвижу и быстро использую изменения в трудовой обстановке» и т. п. Чем больше баллов набирает человек, тем выше уровень его гибкости в трудовой сфере.

Психологическое благополучие в профессионально-трудовой сфере измерялось с помощью двух показателей: вынужденность занятости и восприятие барьеров карьерного развития. В первом случае использовалась шкала вынужденности из опросника «Психологическая

структура занятости» [18], она включает четыре пункта, каждый из которых предполагает ответ от 1 до 7 баллов. Во втором случае использовалась шкала «Барьеры развития» из адаптированной на русский язык методики «My Vocational Situation» Д. Холланда, Д. Готтфредсона, П. Пауэр [19].

Уровень неопределённости и нестабильности занятости определялся с помощью Индекса прекарности [15]. Шкала включает 13 пунктов для оценки текущих и ожидаемых характеристик занятости индивида.

Поскольку использование удалённой занятости связывают, в том числе с множественной занятостью, респондентов просили ответить на вопрос о том, в какой мере они вовлечены в удалённую занятость. Они выбирали один из пяти вариантов продолжения фразы «Вы работаете»: 5 — в основном в дистанционном режиме; 4 — в смешанном режиме, но дистанционная работа преобладает; 3 — дистанционная работа и работа в обычном режиме распределены примерно поровну; 2 — работа в обычном режиме преобладает над дистанционной; 1 — в основном в обычном режиме.

Статистические методы: U-критерий Манна-Уитни, F-критерий Фишера.

### Результаты

В ходе опроса выявлено, что включение в множественную занятость характерно для представителей разных профессий. Чаще всего это происходит с работниками, занятыми в IT-сфере (ERP-программист, гейм-дизайнер, web-дизайнер, WEB-разработчик, IT-специалист, инженер-IT, программист, системный администратор, специалист по информационной безопасности, копирайтер), сфере образования и оказания консультационных услуг (преподаватель, воспитатель, репетитор, тренер, учитель, психолог), сферах управления и торговли (администратор, бухгалтер, менеджер, секретарь, менеджер маркетплейса, менеджер в туризме, консультант в интернет-магазине, менеджер продаж, Интернет-маркетолог, консультант в магазине одежды, кассир, помощник менеджера по продажам, эксперт по недвижимости), сфере развлечений и искусства (аниматор, фотограф, видеомонтажер, организатор мероприятий, певец) и других сферах.

В таблице 1 представлены результаты сравнения социальных характеристик лиц с единственной и множественной занятостью. Использовались F-критерий Фишера (для сравнения % долей) и U-критерий Манна-Уитни (для сравнения медиан; для наглядности в таблице представлены средние значения).

Таблица 1

#### Социальные характеристики работников с единственной и множественной занятостью

	Единственная занятость, N = 598	Множественная занятость, N = 150	Значимость различий
Пол (муж), %	49,66	43,24	0,159
Возраст	30,9	31,5	0,257
Наличие высшего образования, %	64,38	60	0,319
Семейное положение (женаты/замужем), %	40,6	42,57	0,661
Материальное положение семьи	4,33	4,19	0,166
Доля лиц, чья основная работа осуществляется на постоянной основе полный рабочий день, %	39,3	29,33	<b>0,024</b>
Доля лиц, чья основная работа является случайной или кратковременной, %	19,73	26,67	0,063
Удельный вес удалённой занятости на основной работе	2,22	2,54	<b>0,025</b>

Составлено авторами

Как следует из таблицы 1, среди работников с единственной занятостью существенно больше тех, кто работает на постоянной основе полный рабочий день и меньше тех, кто работает в традиционном формате (в организации, офисе). Иными словами, если отношения с работодателем недолговременны и есть возможность применения в процессе труда информационно-коммуникационных технологий, то повышается вероятность множественной занятости. Интересен тот факт, что материальное положение семьи не влияет на включение в множественную занятость, это противоречит распространённому мнению [6; 12; 14].

С помощью U-критерия Манна-Уитни проведен сравнительный анализ психологических характеристик лиц с единственной и множественной занятостью (табл. 2; для наглядности представлены средние значения).

Таблица 2

**Психологические характеристики  
работников с единственной и множественной занятостью**

	Единственная занятость, N = 598	Множественная занятость, N = 150	Значимость различий
Гибкость личности	3,73	3,82	0,137
Индекс прекарности (суммарный балл)	21,52	22,01	0,215
Вынужденность занятости	3,68	3,63	0,979
Восприятие барьеров карьерного развития	2,08	1,96	<b>0,036</b>

*Составлено авторами*

Не обнаружены статистически значимые различия между показателями гибкости личности в трудовой сфере, индекса прекарности и вынужденности занятости. Носители единственной и множественной занятости отличаются только восприятием барьеров карьерного развития (у вторых этот показатель ниже:  $U = 39\ 897,5$ ,  $p = 0,036$ ). По-видимому, работники, имеющие множественную занятость, рассматривают её как ресурс адаптации к рынку труда, видят в ней возможности для решения своих профессионально-трудовых и жизненных задач. Это согласуется с работами зарубежных авторов [11].

Полученные результаты свидетельствуют о том, что множественная занятость не является прекарной, соответствующий показатель, во-первых, не отличается от показателя подвыборки с единственной занятостью; во-вторых, он попадает в диапазон средних значений прекарности [15, с. 109]. Этот результат дополняет результаты других исследований [6; 12; 13], в которых отмечается противоречивый статус множественной занятости; возможно, он будет способствовать более чёткой дифференциации прекарных и непрекарных форм занятости, особенно в контексте новых видов карьер [8; 9].

**Выводы**

Множественная занятость — новый объект психологического изучения; до сих пор он попадал в сферу интересов социологии и экономики.

Включение в дополнительную занятость происходит чаще в случае недолговременных отношений с работодателем, а также при наличии возможности применения в процессе труда информационно-коммуникационных технологий.

Образование, материальное положение и уровень прекарности основной занятости не влияют на включенность в множественную занятость. Гибкость личности в трудовой сфере также не влияет на этот процесс.

Множественная занятость сопровождается более низким уровнем переживания барьеров карьерного развития по сравнению с теми, кто имеет только одну работы, демонстрируя тем самым более высокий уровень психологического благополучия данной категории работников.

Таким образом, наши исходные ожидания подтвердились частично — в аспекте показателей психологического благополучия. В дальнейшем целесообразно расширить перечень социальных и психологических переменных, которые могут быть связаны с предпосылками и результатами участия в множественной занятости, например: формальный/неформальный статус дополнительной занятости; показатели общего психологического благополучия, а не только благополучия в профессионально-трудовой сфере; психологическая вовлечённость в информационно-коммуникационные технологии и др. Вероятно, при анализе множественной занятости важны профессиональные сферы, в которых эта занятость реализуется.

Полученные результаты могут применяться при консультировании лиц с нестабильной занятостью и в работе служб занятости.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Каравай А.В. Основные модели социально-экономической адаптации в разных странах российского общества / Каравай А.В. — DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-3-128-145 // Terra Economicus. — 2019. — 17(3). — С. 128–145. — URL: <https://te.sfedu.ru/evjur/data/2019/3/karavay.pdf> (дата обращения 01.10.2023).
2. Клеман К. «Флексибельность по-российски»: Очерк о новых формах труда и подчинения в сфере услуг / К. Клеман // Социологический журнал. — 2007. — № 4. — С. 75–96.
3. Перова И. Дополнительная занятость: масштабы, структура, характер / И. Перова // Мониторинг общественного мнения. — 1999. — № 4(42) июль — август. — С. 31–34.
4. Воловская Н.М., Плюснина Л.К. Особенности занятости населения в современной России / Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина // Вестник НГУЭУ. — 2016. — С. 69–81.
5. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия [Электронный ресурс]: аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — DOI: 10.17323/978-5-7598-2494-7 — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — Электрон. текст. дан. (0,635 Мб). — URL: <https://ipquorum.ru/upload/NCMU Platform Employment Report 2022-hp8W7d8o.pdf> (дата обращения 01.10.2023).
6. Кученкова А.В. Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда / А.В. Кученкова — DOI: 10.31857/S013216250006659-7 // Социологические исследования — 2019. — № 9. — С. 73–83. URL: <http://ras.jes.su/socis/s013216250006659-7-1> (дата обращения: 01.10.2023).
7. Попова И.П. Вытесняющая вторичная занятость (специалисты депрессивных предприятий) / И.П. Попова // Социологические исследования. — 2002. — № 10. — С. 57–66.
8. Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications / J.P. Briscoe, D.T. Hall. — DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.002 // Journal of Vocational Behavior. — 2006. — Vol. 69. — Issue 1. — P. 4–18. URL: [https://www.academia.edu/15422232/The\\_interplay\\_of\\_boundaryless\\_and\\_protean\\_careers\\_Combinations\\_and\\_implications](https://www.academia.edu/15422232/The_interplay_of_boundaryless_and_protean_careers_Combinations_and_implications) (дата обращения 02.10.2023).

9. Седых А.Б. Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру / А.Б. Седых // Человек. Сообщество. Управление. — 2012. — № 2. — С. 54–66.
10. Giudici F., Morselli D. 20 Years in the world of work: A study of (nonstandard) occupational trajectories and health / F. Giudici, D. Morselli. — DOI: 10.1016/j.socscimed.2019.02.002 // Social Science and Medicine, 2019. — Vol. 224. — P. 138–148. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953619300619> (дата обращения 01.10.2023).
11. Webster B.D., Edwards B.D., Smith M.B. Is Holding Two Jobs Too Much? An Examination of Dual Jobholders / B.D. Webster, B.D. Edwards, M.B. Smith // Journal of Business and Psychology. — 2019. — Vol. 34. — P. 271–285.
12. Smith A., McBride J. ‘Working to Live, Not Living to Work’: Low-Paid Multiple Employment and Work–Life Articulation / A. Smith, J. McBride. — DOI: 10.1177/0950017020942 // Work, Employment and Society. — 2021. — Vol. 35. — Issue 2. — P. 256–276. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017020942645> (дата обращения 02.10.2023).
13. Kottwitz M.U., Hünefeld L., Frank B.P., Otto K. The More, the Better?! Multiple vs. Single Jobholders' Job Satisfaction as a Matter of Lacked Information / M.U. Kottwitz, L. Hünefeld, B.P. Frank, K. Otto. — DOI: 10.3389/fpsyg.2017.01274 // Front Psychol. — 2017. — Vol. 8. — URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01274/full> (дата обращения 03.10.2023).
14. Файман Н.С. Множественная занятость в условиях прекаризации труда научно-педагогических кадров / Н.С. Файман // Труд и социальные отношения. — 2022. — Т. 33. — № 1. — С. 46–55.
15. Дёмин А.Н. Индекс прекарности для психологического изучения российского рынка труда / А.Н. Дёмин. — DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-4-103-122 // Организационная психология. — 2022. — Т. 12. — № 4. — С. 103–122. — URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2022-12-4/805299342.html> (дата обращения 01.10.2023).
16. Дёмин А.Н. Экспресс-диагностика гибкости личности в трудовой сфере / А.Н. Дёмин, О.В. Киреева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 5. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/11PSMN522.pdf>.
17. Дёмин А.Н., Киреева О.В. Соотношение психологического благополучия и гибкости личности в разных видах занятости / А.Н. Дёмин, О.В. Киреева // Человеческий капитал. — 2022. — № 10(166). — С. 173–179.
18. Дёмин А.Н., Пивкин Д.Ю. Разработка опросника «Психологическая структура занятости» / А.Н. Дёмин, Д.Ю. Пивкин // Психология. Экономика. Право. — 2014. — № 4. — С. 18–29.
19. Дёмин А.Н., Седых А.Б., Седых Б.Р. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения / А.Н. Дёмин, А.Б. Седых, Б.Р. Седых // Российский психологический журнал. — 2017. — № 14(2). — С. 151–170.



**Diomin Andrey Nikolaevich**

Kuban State University, Krasnodar, Russia  
E-mail: andreydemin2014@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1420-1212>

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=144376](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=144376)

WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/A-4681-2017>

**Kireeva Oxana Vasilevna**

Kuban State University, Krasnodar, Russia  
E-mail: OKSANA-KIREEVA@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9554-7356>

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=850207](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=850207)

## Personal flexibility and psychological well-being under multiple employment

**Abstract.** Multiple employment is a new and insufficiently studied object of psychological research, it has ambiguous social and psychological characteristics. The purpose of the article is to compare the levels of personal flexibility and psychological well-being under single and multiple employment, to assess the socio-demographic factors of possible differences between single and multiple employment groups. Additionally, the task is to assess the level of precarity of multiple employment. The total sample was 748 people, average age 31,03 years (min — 20, max — 45), 48,13 % men, 51,87 % women. A subgroup of persons with more than one place of work (multiple employment) included 150 subjects. The employment status of the respondents and their socio-demographic characteristics were identified using closed-ended questions in the questionnaire. Personal flexibility and indicators of work instability (precarity) evaluated using the precarity index (Diomin A.N.) and the scale of flexibility in the professional sphere (Diomin A.N., Kireeva O.V.). Psychological well-being in the professional and labor sphere was measured using two indicators: the forced employment (the scale of forced employment from the questionnaire «Psychological structure of employment») and perception of career development barriers (scale «Development Barriers» from the Russian adapted methodology «My Vocational Situation» by J. Holland, D. Gottfredson, P. Power). It was found that inclusion in additional employment occurs more often in the case of a short-term relationship with the employer, as well as when there is an opportunity to use information and communication technologies in the labour process. Education, financial status and level of main employment precarity do not influence inclusion in multiple employment. Personal flexibility in the labour sphere also does not affect this process. Multiple employment is accompanied by a lower level of experiencing barriers to career development compared to those who have only one job, thus demonstrating a higher level of psychological well-being of this category of workers. Probably, they consider multiple employment as a resource of adaptation to the labour market.

**Keywords:** multiple employment; personality flexibility; psychological well-being; precarious employment; career mobility