

TERESA CHIRKOWSKA-SMOLAK

RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM

I. WPROWADZENIE

Przez ostatnie dziesiątki lat w krajach rozwiniętych dokonywały się przemiany, które znalazły swoje odbicie w funkcjonowaniu zawodowym pracowników. Wiąże się to z gwałtownym rozwojem technologii teleinformatycznych, globalizacją, czy koncentracją działań przedsiębiorstw funkcjonujących na niepewnym rynku na bardzo wymagających klientach. Stopniowo zmieniała się organizacja pracy, przejawiająca się m.in. dłuższymi godzinami pracy – obecnie godziny otwarcia dostosowuje się do wygody klienta, czas pracy wydłuża się ze względu na różnice czasowe na świecie, trudności z dojazdami, aby dotrzymać wyznaczonych terminów i uporać się z nadmiarem informacji i, niestety, ze względu na ograniczanie liczby zatrudnionych pracowników. W Polsce społeczeństwo musiało dostosować się do tych przemian w skróconym czasie, co zbiegło się z innymi gwałtownymi zmianami społeczno-ekonomicznymi.

W latach osiemdziesiątych w krajach „starej” Europy widać było silną tendencję do skracania czasu pracy. W Niemczech na przykład w latach 1983-1993 nastąpił spadek liczby godzin pracy o ok. 11%, a o ok. 7% w Irlandii, Belgii, Holandii, Danii, Portugalii (OECD, 1998), co wiązano z rosnącą zamożnością tych społeczeństw i chęcią wykorzystania tego wzrostu w postaci skrócenia czasu pracy. W miarę jak zaspokajano podstawowe potrzeby, wolny czas stawał się relatywnie bardziej cenny i pojawiały się propozycje, aby podzielić się pracą z bezrobotnymi. Gwałtowne przemiany pracy, jakie obserwujemy w dwóch ostatnich dekadach, odwróciły jednak tę tendencję. Zakładany wzrost płac nie nastąpił, za to można obserwować rozpowszechnianie się postaw konsumpcyjnych. Aby przynajmniej utrzymać taki sam poziom wydatków, do których pracownicy byli przyzwyczajeni, musieli pracować więcej (dłużej na swoim stanowisku lub brać dodatkowy etat).

W warunkach globalnej konkurencji organizacje zmuszone są do szukania oszczędności, jednak oszczędności szuka się, niestety, również po stronie kosztów osobowych. W praktyce redukuje się etaty, aby uczynić pracę tańszą (*downsizing*). Pozostali w organizacji pracownicy nie tylko muszą przejąć obowiązki tych, którzy zostali zwolnieni (zatem muszą posiadać wszechstronne kompetencje), ale też sprostać rosnącym wymaganiom mało lojalnych klientów – np. wydłużyć godziny otwarcia, poświęcić więcej czasu na przygotowanie jakościowego produktu; skrócić czas wprowadzania innowacyjnych wyrobów,

przestawić się na produkcję w krótkich seriach. We współczesnym świecie zmianie uległ także wzorzec kariery. Tradycyjny kontrakt psychologiczny określał, że w zamian za pracę wymagającą poświęcenia całej energii i życia pozazawodowego pracownik mógł oczekiwać stałego zatrudnienia oraz niezależności finansowej. Obecnie organizacje nie mogą zagwarantować swoim pracownikom zatrudnienia, niezależnie nawet od ich zaangażowania, ani tego, że po przejściu na emeryturę stać ich będzie na te wszystkie przyjemności, których odmawiali sobie przez całe życie. Jaką pracownicy mają zatem motywację do poświęcania na rzecz pracy innych sfer swojego życia?

Pytanie, czy można pogodzić pracę zawodową z życiem osobistym, rodzinnym, nie jest nowe, badacze stawiają je od wielu lat w związku z powszechnym podejmowaniem pracy zawodowej przez kobiety w powojennej Europie, zmianami ról w rodzinie na bardziej partnerskie, wzrostem liczby samotnych rodziców wychowujących dzieci itp. Przedstawiciele nauk społecznych zajmowali się takimi problemami, jak na przykład funkcjonowanie rodzin „podwójnej kariery”, konsekwencjami przerwania kariery, praco-holizmem itd. Wyniki tych badań wskazywały na brak równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym i negatywne konsekwencje zachodzących przemian pracy zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społecznym oraz ekonomicznym. Wielu ludzi uważa za niemożliwe zachowanie równowagi – coraz częściej obserwujemy opóźnianie momentu założenia rodziny, kobiety rodzą mniej dzieci lub rezygnują nawet z posiadania dzieci ze względu na problemy z kontynuowaniem kariery bądź zwykłym utrzymaniem pracy, która wymaga dyspozycyjności. Problem godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, dotyczący na przykład pracujących kobiet, to tylko jedna strona omawianego zagadnienia. Interesujące wydają się również zmiany, jakie zachodzą w organizacjach, które mogą utrudniać wypełnianie wymagań wynikających z jednoczesnego pełnienia różnych ról. W ostatnich latach ze szczególną mocą wracamy do pytania, czy równowaga pomiędzy poszczególnymi sferami życia jest możliwa, skoro w krajach rozwiniętych zmienia się funkcjonowanie organizacji, dokonują się przemiany charakteru pracy, zmieniają się wzorce kariery. Wszystko to sprawia, że na analizowany problem musimy spojrzeć z nowej perspektywy.

II. RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE OSOBISTE

Równowaga praca-życie osobiste może być definiowana jako możliwość osiągnięcia celów w różnych sferach życia. Pracownicy muszą godzić wymagania pracy zawodowej z życiem rodzinnym, koniecznością uczenia się i rozwijania swych kompetencji zawodowych przez całe życie ze zobowiązaniami społecznymi i chęcią znalezienia czasu na rekreację. Pogodzenie wymagań pracy z wymaganiami życia osobistego staje się możliwe m.in. dzięki odpowiedniej organizacji czasu i wsparciu ze strony najbliższych i współpracowników.

Kiedy ludzie doświadczają konfliktu pomiędzy wymaganiami różnych ról, maleje ich satysfakcja w obu tych dziedzinach, obniża się poczucie dobrostanu w pracy i życiu osobistym. Konflikt pomiędzy tymi sferami przejawia się trudnościami z wykonaniem obowiązków domowych, wypełnieniem swoich rodzinnych zobowiązań oraz rozwijaniem osobistych zainteresowań, ale także obowiązki rodzinne mogą wpływać negatywnie na efektywność wykonywanej pracy. Główną przyczyną konfliktu praca–życie osobiste jest to, że zwyczajnie brakuje czasu na obie formy aktywności (w przeciętnej rodzinie zwykle oboje rodzice pracują zawodowo). Spowodowane jest to wydłużającym się czasem pracy, nieprzewidzianymi dodatkowymi godzinami pracy (noce, weekendy), wydłużaniem się czasu spędzanego na dojazdy do pracy oraz koniecznością ustawicznego kształcenia się. Pracownicy, a zwłaszcza pracujący rodzice, odczuwają chroniczny brak czasu i pracują pod nieustanną presją, a dodatkowo istniejąca kultura pracy po godzinach odbiera im możliwość utrzymania balansu. Niestety, wielu pracodawców jest przekonanych, że zatrudnianie mniejszej liczby osób, ale pracujących dłużej, przynosi organizacji oszczędności. Nasuwa się jednak pytanie, czy na przykład menedżerowie pracujący 60-70 godzin tygodniowo naprawdę mogą być efektywni?

1. Przeciążenie pracą jako źródło stresu

Na analizowany problem warto spojrzeć przez pryzmat teorii stresu związanego z pracą zawodową. Intensyfikacja pracy (długie godziny pracy i jej rosnące tempo) stanowi bez wątpienia niekorzystną sytuację, która wywiera silny wpływ na pracowników i może prowadzić do negatywnych skutków. Reakcje stresowe, które możemy obserwować u osób pracujących w wydłużonych godzinach, występują na różnych poziomach. Najczęściej zdajemy sobie sprawę ze stresu, gdy pojawią się indywidualne symptomy, takie jak niepokój, poczucie bezradności, apatia, zaburzenia psychosomatyczne, złe samopoczucie. Objawy stresu są także widoczne na poziomie interpersonalnym, jak np. drażliwość, podejrzliwość, agresywne zachowania, konflikty. Przejawia się również na poziomie organizacyjnym, w postaci niezadowolenia z pracy, braku zaufania do współpracowników, utraty motywacji do pracy i szeregu innych objawów.

W modelu stresu zawodowego opracowanym przez R. Karaska głównym źródłem stresu są dwie podstawowe własności pracy: wymagania i kontrola (swoboda podejmowania decyzji). Najsilniejsze reakcje stresowe wiążą się, co jest dosyć oczywiste, z wysokimi wymaganiami. Zależnie jednak od czynnika kontroli wysokie wymagania stawiane pracownikom mogą prowadzić do różnych skutków:

- jeżeli swoboda podejmowania decyzji jest mała, występuje wysokie napięcie prowadzące do utraty motywacji do pracy,
- gdy przy tych samych wysokich wymaganiach kontrola jest duża, pozwala to utrzymać motywację, ma jednak niekorzystny wpływ na zdrowie pracowników¹.

¹ P. De Blanc, J. de Jonge, W. Schaufelli, *Stres zawodowy a zdrowie pracowników*, w: *Psychologia pracy i organizacji*, red. N. Chmiel Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

Zgodnie z założeniami modelu Karaska, najbardziej niepożądane skutki występują wtedy, gdy mamy do czynienia z pracą o wysokich wymaganiach, małej kontroli i niewielkim wsparciu społecznym (gdyż wsparcie społeczne łagodzi napięcie psychologiczne).

1.1. Wymagania w pracy

Wymagania w pracy to podstawowy człon modelu. Wprawdzie bodźce stresowe mogą mieć różny charakter (np. złe warunki, w których wykonuje się pracę, dyskryminacja i konflikty), w niniejszym artykule koncentruje się na czynnikach związanych z treścią pracy: przeciążeniu pracą wynikającym z wydłużającego się czasu pracy.

Intensyfikacja pracy jest bez wątpienia jednym z najbardziej charakterystycznych trendów w biznesie. Uwzględniając dane statystyczne dotyczące warunków pracy w Europie można zauważyć, że chociaż tendencja do wydłużania się czasu pracy uległa zahamowaniu, to jednak praca jest wykonywana szybciej (w większym tempie), rośnie też jej złożoność. Odnotowuje się to we wszystkich krajach Unii Europejskiej i we wszystkich branżach i kategoriach zatrudnienia. Nie pozostaje to bez skutków w postaci odczuwanego stresu i zaburzeń fizycznych. Wskazuje się też na skutki na poziomach interpersonalnym i organizacyjnym, np. na wzrost zjawiska przemocy i wykorzystywania w pracy, co może być wynikiem presji czasu i trudności z wykonaniem powierzonych obowiązków. W tym kontekście może się wydawać, że deklaracje pracodawców, iż „ludzie to nasz najcenniejszy zasób” często nie mają pokrycia, bo aby skutecznie wykorzystać potencjał tkwiący w ludziach, trzeba stworzyć im odpowiednie warunki do pracy, zadbać o ich zdrowie i umożliwić realizowanie się w pozostałych sferach życia.

Pracujemy dłużej, bardziej intensywnie, praca staje się bardziej skomplikowana (np. ze względu na gwałtowny rozwój technologii teleinformatycznych), musimy więc część czasu wolnego przeznaczyć na podnoszenie kwalifikacji zamiast na regenerację sił. Zgodnie ze statystykami GUS, w II kwartale 2007 r. (podobnie jak we wcześniejszych kwartałach) Polacy pracowali średnio 41 godzin tygodniowo, kobiety krócej (37,9) a mężczyźni dłużej (43,5). Oficjalna sprawozdawczość nie oddaje rzeczywistego wymiaru czasu pracy, badania prowadzone wśród pracowników pokazują, że dane te są zaniżone w porównaniu z informacjami podawanymi przez pracodawców. Zagłębienie się w dane szczegółowe europejskich instytucji statystycznych (wyniki prezentują tendencje występujące też w naszym kraju) pokazuje, że z roku na rok rośnie liczba osób pracujących dłużej niż 41 godzin. Już w pierwszym badaniu nad jakością pracy i zatrudnienia w Europie, przeprowadzonym przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (organizację badawczą wspierającą proces tworzenia europejskiej polityki społecznej) z 1997 r., można było zauważyć, że połowa Europejczyków pracowała dłużej niż 40 godzin (w tym 23% więcej niż 45 godzin, a 7% powyżej 60 godzin tygodniowo). W wydłużonym czasie częściej pracują mężczyźni (31% mężczyzn spędza w pracy więcej niż 45 godzin). Wyraźnie dłużej pracują też pracodawcy i samozatrudniający się oraz

menedżerowie i specjaliści. M. Worall i C. Cooper², którzy badali brytyjskich menedżerów wszystkich szczebli, zauważyli, że ponad 77% z nich pracowało dłużej niż to przewidywał ich kontrakt, 54% zawsze pracowało wieczorami, a 34% deklarowało, że pracowało w każdy weekend.

Równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym może utrudniać nie tylko liczba godzin, jakie pracownicy spędzają na swoim stanowisku, do godzin pracy należy dodać czas, jaki spędzamy na dojazd do pracy, co druga osoba przeznaczona to co najmniej pół godziny dziennie³. Godzenie ról utrudnia też praca w czasie nietypowym – w późnych godzinach oraz w nocy i w weekendy. Chociaż w godzinach nocnych pracuje co dziesiąty pracownik, to już prawie połowa pracuje do późnych godzin wieczornych. Jednej czwartej pracowników zdarza się pracować w niedziele, a połowa deklaruje, że pracuje w soboty.

Wpływ na zdrowie ma nie tylko liczba przepracowanych godzin, ale również sposób, w jaki w tym czasie praca jest wykonywana (tempo pracy). Tempo pracy zależy od wyznaczonych terminów, zobowiązań wobec klientów, dostępu do maszyn i urządzeń, systemu wynagradzania itd. Podczas drugiego badania przeprowadzonego przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Pracy (2004) ponad połowa europejskich pracowników uskarżała się na bardzo wysokie tempo pracy (co najmniej jedna czwarta pracy wykonywana w taki sposób) i napięte terminy. Tempo pracy zdecydowanej większości z nich wyznaczali klienci, w mniejszym stopniu tempo narzucane było przez szybkość pracy maszyn czy taśmy produkcyjnej, innych współpracowników, kontrolę oraz cele czy normy produkcyjne. Co piąty badany sygnalizował, że brakuje mu czasu na wykonanie pracy w wyznaczonych godzinach, niezależnie od formy zatrudnienia (wskazywali na to zarówno pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jak i na czas określony oraz zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej)⁴.

W tym kontekście należy zauważyć, że różnice dochodu narodowego pomiędzy krajami europejskimi nie wynikają z tego, jak długo pracuje się w danym kraju. Brytyjczycy na przykład pracują tygodniowo prawie tak samo długo jak Japończycy, jednak są najmniej produktywni wśród krajów „starej 15”⁵. Nominalny czas pracy nie oznacza rzeczywiście przepracowanego, a pracownicy przyzwyczajają się do dłuższych godzin pracy i pracują wolniej. D. Schulz i S. Schulz podają przykłady wydłużenia tygodnia pracy, co okazało się nieskuteczne⁶. Gdy w powojennej Wielkiej Brytanii zwiększono tygodniowy czas pracy z 56 do 69,5 godziny, w rezultacie wydajność początkowo wzrosła o 10%, ale potem spadła o 12% w porównaniu z wydajnością sprzed wprowadzonej zmiany (czyli pracownicy efektywnie pracowali tylko przez 51 godzin). Podobnie w czasie II wojny światowej w wielu amerykańskich firmach

² M. Worrall, C. Cooper, *IM-UMIST Quality of Working Life Survey*, Institute of Management, Londyn 1998.

³ D. Anxo, J. Boulin, C. Fagan, *Working Time Options over the Life Course: New Work Patterns and Company Strategies*, Raport badawczy Eurofund, 2005.

⁴ *Zmieniająca się praca, lepsze życie*, Raport Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia, Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich 2004.

⁵ M. Durand, J. Martin, A. Saint-Marti, *The 35-hour week*, „OECD Observer”, 244, 2004.

⁶ D. Schulz, S. Schulz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, PWN, Warszawa 2002.

wydłużono tydzień pracy z 5 do 7 dni, ale wydajność wzrosła tylko do poziomu, kiedy obowiązywał sześciodniowy tydzień pracy. Oznacza to, że trzeba pracować mądrzej, a nie dłużej. Dlatego w wielu krajach europejskich wprowadzono ograniczenie czasu pracy do maksimum 48 godzin (zgodnie z The European Union Working Time Directive), a OECD zaleca rządów podjęcie działań zwiększających elastyczność czasu pracy (OECD Jobs Strategy)⁷.

1.2. Kontrola w pracy

Na poziom stresu odczuwanego przez osoby pracujące przez długie godziny wpływa również to, czy pracownicy mogą decydować o swoich zadaniach, zakresie wykonywanej pracy, metodach jej wykonywania, czy jej tempie, czyli zakresie autonomii tych pracowników. W odniesieniu do czasu pracy poczucie kontroli w pracy najczęściej wiąże się z możliwością samodzielnego wyznaczania przerw w pracy, zwolnień, ustalania terminów urlopów, czasu rozpoczynania i kończenia godzin pracy.

Z danych uzyskanych przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia wynika, że aż 40% pracowników nie ma kontroli nad przebiegiem swojej pracy i kolejnością wykonywania zadań, a co trzeci pracownik nie ma żadnego wpływu ani na metody wykonywania pracy, ani na jej tempo. 42% europejskich pracowników nie mogło zrobić sobie przerwy, kiedy odczuwało taką potrzebę, 47% nie mogło decydować o terminie swojego urlopu, a możliwość pracy w elastycznym czasie deklarowało 28,5%. Wyniki tych badań pokazują, że duża grupa pracowników pozbawiona jest autonomii w pracy, zwłaszcza jeżeli chodzi o czas pracy (proporcje te są nawet większe w odniesieniu do młodych pracowników i zatrudnionych kobiet)⁸.

1.3. Konsekwencje długiego czasu pracy

W związku z długimi godzinami pracy rosną problemy zdrowotne. Brytyjski psycholog pracy zajmujący się od kilkadziesiąt lat problematyką stresu w pracy, Cary Cooper, podkreśla, że ryzyko stresu dotyczy nie tylko tych, którzy pracują po 60 godzin tygodniowo, ale już osób pracujących ponad 45 godzin (czyli tyle, ile średnio pracuje polski mężczyzna)⁹. Osoby pracujące po godzinach nie mają poczucia jakości życia, pojawiają się u nich problemy z koncentracją uwagi, pogarsza się poziom wykonania pracy nawet w odniesieniu do prostych zadań, pogarsza się zdrowie fizyczne¹⁰. U pracujących przez długie godziny częściej niż u pozostałych pracowników odnotowuje się występowanie niezdrowych nawyków – częściej palą papierosy, stosują niewłaściwy sposób

⁷ OECD Jobs Strategy, www.oecd.org/publications.

⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Living to work? Raporty Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Pracy*, Dublin, Office for Official Publications of the European Communities.

⁹ C. Cooper, *Can We Live with the Changing Nature of Work?*, „Journal of Managerial Psychology” 14, 1999, nr 7-8.

¹⁰ K. Sparks, C. Cooper, Z. Fried, A. Shirom, *The Effects of Hours of Work on Health*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 70, 1997.

odżywiania się i nie uprawiają sportu, a zachowania te mogą prowadzić do problemów zdrowotnych.

Spostrzeżenia te zostały potwierdzone w badaniach podłużnych prowadzonych przez M. Woralla i C. Coopera pięć lat wśród pięciu tysięcy brytyjskich gospodarstw domowych (*British Household Panel Survey*)¹¹. Pokazały one, że problemy ze zdrowiem pojawiały się szczególnie u osób nieustannie pracujących przez długie godziny. Co gorsze, problemy te nie ustępowały z momentem ograniczenia czasu pracy. Badania te pokazały również, że długie godziny pracy wpływają też negatywnie na życie domowe i ukazały gorsze relacje rodzinne pomiędzy rodzicami z tej grupy a dziećmi, mniejszą satysfakcję ich partnerów z pożycia małżeńskiego – deklarowało tak ponad siedemdziesiąt procent badanych. W rodzinach, w których oboje partnerzy robili karierę i pracowali przez długie godziny, u mężów zauważono skłonność do odczuwania depresji i lęku, oni też najsilniej odczuwali stres w pracy¹². Spostrzeżenia badaczy potwierdza monitoring warunków pracy i życia regularnie przeprowadzany przez kilka instytucji europejskich na dużych próbach. Z analizy wyników badań przeprowadzonych w latach 1995-2000, przeprowadzonej przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy wynika, że aż 28% pracowników odczuwało stres w pracy i uskarżało się na psychosomatyczne jego objawy, a liczba ta stale rośnie.

III. BADANIA WŁASNE

Doniesienia badawcze dotyczące równowagi praca-życie osobiste prezentują wyniki badań prowadzonych głównie w krajach „starej” Unii, chociaż możemy obserwować rosnące zainteresowanie tą problematyką także w Polsce. Badanie, którego wyniki prezentuje niniejszy artykuł, jest pomiarem eksploracyjnym, przeprowadzonym na początku 2007 r. na próbie 153 osób deklarujących pracę w wydłużonym czasie. Celem badania było zdiagnozowanie psychologicznych konsekwencji pracy w wydłużonych godzinach u polskich pracowników. W badaniu uwzględniono czynniki związane ze stresem w pracy zawodowej: poziom wymagań w pracy (obciążenie pracą zawodową) i kontrolę w pracy, a ponadto poczucie jakości życia w różnych obszarach oraz funkcjonowanie zawodowe.

1. Wyniki badania

Wymagania

Badani deklarowali pracę w wydłużonych godzinach. Nie dla wszystkich było to więcej niż 40 godzin, gdyż 8,5% respondentów pracowało w niepełnym wymiarze pracy. Średni czas pracy badanych to 48 godzin, z czego mężczyźni

¹¹ M. Worrall, C. Cooper, op. cit.

¹² G. Bosch, *Working Time: Tendencies and Emerging Issues*, „International Labour Review” 138, 1999.

pracowali dłużej (52 godz.) niż kobiety (45,5 godz.). Połowa z badanych regularnie zostaje po godzinach, a połowa zostaje na dłużej od czasu do czasu. Większości badanych zdarza się pracować nawet wtedy, gdy są chorzy (65%), twierdzą też, że mają taki nawal pracy, że nie mają czasu na zrobienie sobie czegoś do picia czy zjedzenie drugiego śniadania (54%).

W tej sytuacji niemal oczywiste wydaje się, że badani chcieliby skrócenia swoich godzin pracy, poza pewną grupą jej pasjonatów. Co czwarty badany (25%) nie skróciłby czasu pracy, jednak większość badanych chciałaby pracować krócej (61%). Pomimo deklaracji, że skróciłby czas pracy, gdyby to było możliwe, to postawieni wobec wyboru: „idę do domu albo zostaję dłużej, a nadgodziny są płatne” – aż 86% tych osób nie zrezygnowałaby z pracy po godzinach, za które otrzymują dodatkowe wynagrodzenie.

Na pytanie o formy gratyfikacji za pracę po godzinach badani najczęściej odpowiadali, że niczego nie otrzymują – twierdziło tak aż 37% respondentów. 22% deklaroowało, iż m.in. dzięki temu, że zostają w pracy dłużej, są oceniani jako osoby zaangażowane i otrzymują premię motywacyjną, nie widzą jednak związku z liczbą godzin, bo liczy się sam fakt pracy w dłuższym czasie. Tylko 20% badanych jest rozliczanych dokładnie i otrzymują wynagrodzenie za każdą przepracowaną godzinę (przede wszystkim zatrudnieni w przedsiębiorstwach produkcyjnych), a 14,5% dostaje wolne za dodatkowy czas pracy.

Tabela 1

główny powód pracy po godzinach	% osób	główny powód pracy po godzinach	% osób
dla satysfakcji z pracy	14	aby naprawić błędy	7
sposób na karierę	13	brak asertywności	7
dopilnowanie podwładnych	14	aby pomóc kolegom lub klientom	18
dla pieniędzy	6,5	gdyż szef tego oczekuje	11
nie radzą sobie	11	aby nie stracić pracy	11
nadmiar pracy	28	czas bez zakłóceń	21

Zapytani o powód wykonywania pracy w dodatkowym czasie (tabela 1) najczęściej wskazują na przeciążenie obowiązkami. Rzadziej wiąże się to jednak z tym, że nie radzą sobie ze swoimi zadaniami i muszą zostawać po godzinach, aby podgonić pracę, bądź koniecznością naprawienia błędów popełnionych w czasie pracy. Wynika to raczej z szukania przez zatrudniające ich organizacje oszczędności po stronie kosztów osobowych, duża część (18%) zostaje dłużej, ponieważ nie chcą zostawić kolegów samych lub klientów z niezalatwionymi sprawami. Zdaniem aż 35% badanych, praca w normalnym wymiarze godzin umożliwiłoby zatrudnienie większej liczby pracowników (tabela 2).

Tabela 2

krótszy wymiar pracy umożliwiłoby	% osób	krótszy wymiar pracy umożliwiłoby	% osób
zwykła decyzja szefa	16	zmniejszenie wymagań	4
wzięcie sprawy we własne ręce	21	mniejsza konkurencja	16
zwiększenie liczby pracowników	35	dotatkowe szkolenia	8,5
większe wynagrodzenia	15	zmniejszenie biurokracji	37
zmiana kultury organizacyjnej	16	nic nie jest w stanie skrócić pracy	10

Kontrola

Jedna piąta pracuje dłużej z własnej woli i nie sprawia im to problemu (najczęściej są to właściciele firm i menedżerowie). Niektórzy zostają po godzinach, ponieważ kochają swoją pracę, by dopilnować podwładnych, albo dlatego że jest to czas bez zakłóceń, kiedy można się skupić na ważnych zadaniach. Jednak podobnie duża grupa osób deklaruje, że najczęściej zostają po godzinach wbrew własnej woli (tabela 3), a czas pracy uległby skróceniu, gdyby mogli wziąć sprawy we własne ręce.

Tabela 3

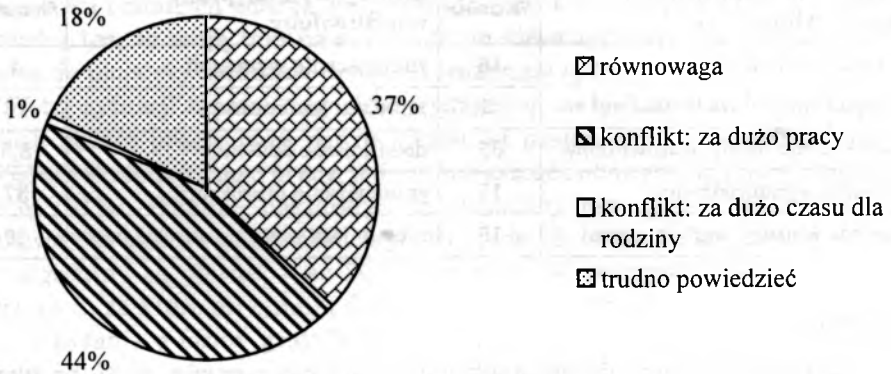
	zostają z własnej woli	częściowo zostają z własnej woli, czasami z przymusu	w większości sytuacji zostają z przymusu	zawsze czują się zmuszany do pracy po godzinach
% badanych	22%	57%	16%	5%
Średni tygodniowy czas pracy	44	49	48	56

Chociaż badani widzą możliwość skrócenia czasu pracy dzięki lepszej organizacji pracy, zmianie kultury organizacyjnej (czy wręcz kultury pracy po godzinach, gdzie pracownicy zostają, bo przełożony jeszcze nie wyszedł), najwięcej osób widzi szansę na poprawę sytuacji w ograniczeniu biurokracji.

Równowaga praca–życie rodzinne

Wprawdzie wszyscy badani pracują w wydłużonych godzinach, ale nie musi to nieuchronnie prowadzić do konfliktu pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym. Chociaż konflikt taki odczuwa 44% badanych, to aż 37% uważa, że udaje im się zachować w życiu równowagę (rysunek 1)

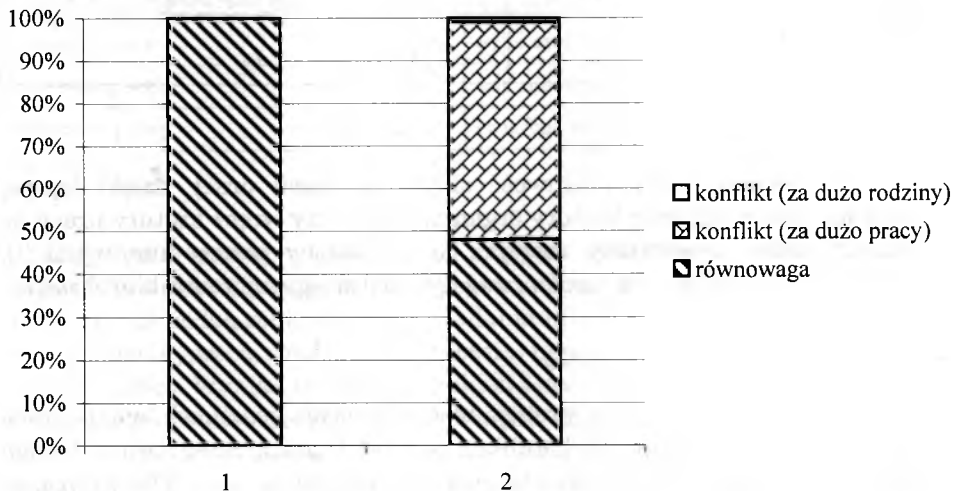
Rysunek 1



Istotne w tej sytuacji jest pytanie, w jaki sposób niektórym osobom udaje się zachować równowagę. Od czego zależy wystąpienie konfliktu? Czynnikiem, który mógł być związany z występowaniem konfliktu/równowagi, wydawał się rodzaj związania. Należało zatem sprawdzić, czy u osób, dla których najważniejsza jest praca, konflikt nie występuje, a pojawia się u tych, dla których najważniejsza jest rodzina.

Blisko połowa badanych (47%) czuje się najbardziej związana z rodziną, dla co trzeciego (35%) praca i rodzina są równie ważne i tylko co ósmy badany (13%) twierdzi, że w jego życiu najbardziej liczy się praca. Jak można się było spodziewać, osoby związane z pracą nie spostrzegają konfliktu między pracą a życiem osobistym. Wszystkim badanym, dla których najważniejsza jest praca, udaje się zachować równowagę (rysunek 2).

Rysunek 2



1 – najważniejsza praca; 2 – życie osobiste najważniejsze

W przypadku jednak osób, dla których najważniejsza jest rodzina, sprawa nie jest wcale taka oczywista: wprawdzie trochę więcej niż połowa z nich (52%) odczuwa konflikt pomiędzy pracą a życiem osobistym, na które brakuje im czasu, jednak prawie równie duża grupa (48%) uważa, że mimo wszystko udaje im się zachować równowagę. Wśród badanych, dla których rodzina jest najważniejsza, były też te nieliczne osoby, które twierdziły, że rodzinie poświęcają zbyt dużo czasu, przez co w ich życiu zaburzona jest równowaga.

Prowadzi to do wniosku, że wprawdzie przywiązanie do pracy jest czynnikiem istotnym dla zachowania równowagi, to związaną z rodziną nie prowadzi nieuchronnie do konfliktu. Porównanie skrajnych grup osób deklarujących równowagę bądź konflikt z powodu nadmiernego obciążenia pracą pokazało brak różnic ze względu na płeć, wiek czy sytuację rodzinną: w obu grupach dominują młodzi ludzie, żyjący w partnerskich związkach. Różnią się natomiast liczbą godzin pracy w tygodniu (średnio 42,7 i 51,2 godz.). Decydującym o wystąpieniu konfliktu czynnikiem wydaje się zatem obciążenie pracą.

Poczucie jakości życia u osób pracujących w wydłużonych godzinach

Aby zmierzyć poczucie dobrostanu (jakości życia), badani oceniali zadowolenie z różnych aspektów swojego życia, co prezentuje tabela 4.

Tabela 4

	zadowolenie	brak zadowolenia
z życia jako całości	40,5%	3%
z relacji z partnerem	55%	8,5%
z relacji z dziećmi	29,6%	4%
z relacji z przyjaciółmi	44,7%	11,8
ze zdrowia	23%	12,5%
ze stanu finansów	20,3%	25%
z pracy	26,9%	13,8%

Badani deklarowali duże zadowolenie najczęściej z relacji z partnerem i przyjaciółmi, niezadowoleni byli ze stanu finansów, swojej pracy, zdrowia i relacji z przyjaciółmi. Pomiar związku pomiędzy liczbą godzin pracy a zadowoleniem z poszczególnych aspektów życia pokazał, że istotna statystycznie zależność występuje jedynie w odniesieniu do relacji z dziećmi, im dłużej badani pracują, tym mniej zadowoleni są z relacji ze swoimi dziećmi: ($r_s = -0,46$). Kobiety wraz z wydłużającym się czasem pracy są coraz mniej zadowolone z relacji z dziećmi ($r_s = -0,43$), z przyjaciółmi ($r_s = -0,274$) natomiast pogorszenie relacji z partnerem w ich przypadku nie jest istotne statystycznie ($r_s = -0,16$). Mężczyźni z kolei im więcej godzin pracują, tym mniej są zadowoleni z relacji z dziećmi ($r_s = -0,48$) i partnerkami ($r_s = -0,29$) oraz z życia w ogóle.

Stres ze względu na nadmierne obciążenie pracą

W ciągu roku poprzedzającego badanie respondenci zaobserwowali u siebie liczne objawy stresu. Szczególnie wyraźne zależności widać podczas porównania grupy osób deklarujących zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym z grupą osób skarżących się na brak równowagi spowodowany przeciążeniem obowiązkami zawodowymi, co przedstawia tabela 5.

Tabela 5

Objawy stresu	% osób, które zaobserwowały te objawy	% osób z grupy równowaga	% osób z grupy konflikt
problemy ze snem	31,5	20	42,5
zmęczenie psychiczne, wyczerpanie	53	32	69
nieprzyjemne odczucia związane z niemożnością poradzenia sobie z pracą lub byciem pod dużą presją obowiązków	20	12,5	29
chroniczne bóle głowy	9	5	13
wyczerpanie emocjonalne, poczucie „wypalenia się”	18	7	26
podwyższone ciśnienie krwi	3	1	1,5
często występujące rozdrażnienie nerwowe	46	26	63
wrzody żołądka/dwunastnicy	6	2	7
częste infekcje	12	2	17
utrata przytomności lub chwilowe stany zamroczenia	0	0	0
napady lęku	8	0	12
żadne z powyższych	16	36	1,5

Efektywność funkcjonowania zawodowego

Badanie dotyczyło również efektywności funkcjonowania w pracy osób pracujących w wydłużonym czasie. Można się było spodziewać, że badani będą deklarowali pogarszanie się pracy w godzinach ponadliczbowych. Respondenci deklarowali, że z powodu przemęczenia:

- błędy popełnia aż 22% osób,
- 41% czuje się tak zmęczona, że czynności musi wykonywać dłużej, by skończyć pracę,
- 43,5% uważa, że z powodu przemęczenia wykonuje swoją pracę gorzej.

2. Podsumowanie badań i wnioski

Wyniki prezentowanego badania wskazują na kilka ważnych zależności. Przede wszystkim mówią, że praca po godzinach nie musi prowadzić do konfliktu pomiędzy ważnymi obszarami naszego życia, jedna trzecia badanych ocenia, iż w ich życiu panuje równowaga.

Zachowaniu równowagi sprzyja, co wydaje się oczywiste, krótszy czas pracy – wprawdzie badani pracowali w wydłużonych godzinach, to jednak osoby zachowujące równowagę pracowały średnio krócej niż 45 godzin w tygodniu. Równowadze sprzyja też poczucie związania z pracą, choć nie chroni to przed wystąpieniem konfliktu praca–życie. O poczuciu braku równowagi decyduje długi czas pracy, u badanych było to powyżej 50 godzin tygodniowo.

Konflikt ten najczęściej odbija się na rodzinie. Badani pracownicy z tej grupy to w większości ludzie młodzi, jeżeli mają dzieci, to małe i absorbujące czas; uskarżają się, że nie są w stanie wykonywać należycie swoich obowiązków domowych i odczuwają, że zawodzą swoich najbliższych. W największym stopniu badanych brakuje czasu dla dzieci, odczuwają pogorszenie się relacji z nimi. Zapytani o zadowolenie z różnych obszarów życia najczęściej wskazywali na relacje z partnerem. Jednak wraz z wydłużającym się czasem pracy mężczyźni zauważają pogorszenie się tych relacji, a także zmniejszanie się zadowolenia z życia w ogóle. Ponieważ jednak mężczyźni pracują zawodowo więcej godzin i nie angażują się w prace domowe na równi ze swoimi partnerkami, częściej dochodzi do konfliktów rodzinnych na tym tle.

Chociaż kobiety z kolei pracują krócej, to jednak ze względu na ciężar obowiązków domowych często muszą ograniczać kontakty z przyjaciółmi. Wraz z wydłużającym się czasem pracy kobiety zauważają pogorszenie stosunków z przyjaciółmi. Nie są z tego zadowolone, gdyż częściej niż mężczyźni w trudnych sytuacjach korzystają ze wsparcia społecznego. Ale już w niewielkim stopniu dostrzegają pogarszanie się relacji ze swoimi partnerami (zależność była nieistotna statystycznie), mimo wszystko krócej od mężczyzn przebywają poza domem i w sytuacji wyboru praca–rodzina z dwojga partnerów robiących karierę to kobiety najczęściej rezygnują z kariery zawodowej (lub ją zawieszają).

Ciekawe jest to, że badani mężczyźni silniej niż kobiety odczuwali konflikt praca–rodzina, mimo iż to na kobietach głównie spoczywa obowiązek opieki nad dziećmi i to one wykonują większość prac domowych. Może jednak kobiety po prostu rzadziej decydują się na pracę, która utrudniałaby im wykonywanie obowiązków rodzinnych. Brak wsparcia społecznego ze strony bliskich (zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet) dodatkowo pogarsza sytuację konfliktową, gdyż wsparcie społeczne jest tzw. czynnikiem buforowym, zabezpiecza nas przed skutkami stresu i pozwala nam na bardziej skuteczne zmaganie się z nim.

Praca w wydłużonym czasie stanowi duże obciążenie dla badanych. Większość z nich nie ma pełnej kontroli nad tym, czy zostaną po godzinach, a część czuje się do tego zmuszana. Nie licząc właścicieli i kadry kierowniczej większość badanych pracowników utrzymywała, że chcieliby skrócenia godzin pracy, jednak nie wtedy, gdy będzie się to łączyło z utratą możliwości zarobienia dodatkowych pieniędzy. Jeżeli nawet mają poczucie wpływu na czas swojej

pracy, to jest to wpływ pozorny, gdyż sytuacja ekonomiczna gospodarstwa domowego wymusza pracę po godzinach czy na drugim etacie.

W obliczu konfliktu pomiędzy pracą a życiem osobistym badani chcieliby wybrać życie osobiste, jednak praca w tym starciu częściej wygrywa – i dlatego że mają mniejsze poczucie wpływu na swoje godziny pracy, i dlatego że nie zrezygnowaliby z części swojego wynagrodzenia w zamian za więcej czasu dla rodziny.

Ponoszą jednak wyraźne konsekwencje tego stresu. Osoby, które odczuwają konflikt, częściej obserwowały u siebie następujące objawy stresu (wg częstotliwości występowania):

- zmęczenie psychiczne, wyczerpanie,
- często występujące rozdrażnienie nerwowe,
- problemy ze snem,
- nieprzyjemne odczucia związane z niemożnością poradzenia sobie z pracą lub byciem pod dużą presją obowiązków,
- wyczerpanie emocjonalne, poczucie „wypalenia się”,
- częste infekcje,
- chroniczne bóle głowy,
- napady lęku,
- wrzody żołądka/dwunastnicy,
- podwyższone ciśnienie krwi.

Jednocześnie spora grupa osób zachowujących równowagę nie zaobserwowała u siebie żadnego z tych objawów, co prawie wcale nie miało miejsca wśród osób z poczuciem konfliktu.

Z przeprowadzonych badań wynika, że u osób pracujących po godzinach obniża się poczucie jakości życia, pojawiają się u nich problemy z koncentracją uwagi, pogarsza się poziom wykonania pracy nawet w odniesieniu do prostych zadań, a także pogarsza się zdrowie psychofizyczne. W dużym stopniu obciążeni pracą, nie czując kontroli nad swoim życiem i nie otrzymując wsparcia, narażeni są na doświadczanie licznych skutków psychosomatycznych stresu jeszcze bardziej.

IV. PODSUMOWANIE

Wydłużone godziny pracy prowadzą do stresu i problemów zdrowotnych, a to z kolei do absencji chorobowej i obniżonej wydajności pracy, obniża się też poczucie jakości życia, zadowolenie z pracy i rośnie ryzyko wypadków w pracy. Próba godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi to dla wielu osób poważne wyzwanie. Budując kulturę organizacyjną przyjazną rodzinie, przedsiębiorstwa stwarzają środowisko pracy, w którym pracownicy chcą się angażować, wykonywać swoją pracę jak najlepiej i rozwijać się. Nie bez znaczenia jest również fakt, że przeciążeni pracą, zestresowani pracownicy nie wykorzystują w pełni tkwiącego w nich potencjału.

Wprowadzając rozwiązania zapewniające pracownikom możliwość wpływu na swoją pracę, np. bardziej samodzielnej organizacji pracy przez lepsze

wykorzystanie czasu pracy, poprawia się jej jakość i rośnie efektywność. Z przeprowadzonych badań płynie praktyczny wniosek, że zapewnienie pracownikom kontroli, np. zaangażowanie pracowników w zaprojektowanie i wprowadzanie elastycznego czasu pracy może wpływać pozytywnie na ich poczucie jakości życia i na wydajność. Może więc przynosić wymierne korzyści i jednostkom, i całym organizacjom.

*Dr Teresa Chirkowska-Smolak jest adiunktem
Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu.*

BALANCE BETWEEN WORK AND PRIVATE LIFE

Summary

The paper focuses on psychological and social consequences of changes in the working conditions, and in the organisation of work time in particular, that are taking place in contemporary enterprises today, and the problem arising from the need to reconcile work and other roles, such as family, in the new circumstances. It also presents results on empirical research carried out into that matter.