

# Dobrostan pracowników pracujących na różnych zmianach

Bohdan Rożnowski, Tomasz Korulczyk

Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

## THE WORK SHIFT AND WELL-BEING

The aim of the study was to verify the current reports on the relationship between shift work and situational factors with positive and negative well-being emotional components of P Warr's theory. The IWP Multi-Affect Indicator scale by Warr (1990) in the Polish adaptation of E. Mielniczuk and M. Łaguna, as well as questions of situational factors related to the work: workload of the current day, occurrence of negative critical situations on a given day, difficulty of the tasks performed on that day, evaluation of current working conditions. The sample consisted of 50 shift workers representing different professions, with women's advantage. Most of them are young people with short work experience, coming from a large city. The measurement was carried out five times per shift: in the morning and in the afternoon. The research was conducted in an individual form. The results of the research indicate that work in the afternoon shift is associated with poorer well-being (H1), work in the morning shift is associated with better employee well-being (H2), situational factors such as workload, difficulty of employee tasks, negative critical events and bad working conditions generate negative well-being components, regardless of the shift the employee works on (H3), and that the shift will have an impact on perceived well-being regardless of the impact of the above mentioned situational factors (H4). The results of the research can be applied in the practice of organizational management and may constitute further research inspirations.

**Key words:** well-being at work, emotions at work, work shift, Warr's theory, situational factors

## WPROWADZENIE

Termin dobrostan wywodzi się z psychologii pozytywnej. Bezpośrednio wiąże się z nim optymizm, który wpływa na zdrowie, dobre samopoczucie, wysoką samoocenę i w efekcie pożądane przez człowieka sukcesy życiowe. Opublikowane w 1999 roku przez Eda Dienera (Diener i in., 1999) badania wykazały, że czynniki demograficzne mają związek z dobrostanem psychicznym, choć jest on zazwyczaj niewielki. Czynniki te odróżniają jednak ludzi umiarkowanie szczęśliwych od bardzo szczęśliwych. Szczęście definiowane jest nie tylko jako brak problemów, ale jako także uporządkowanie życia człowieka, z którego jednostka jest zadowolona we wszystkich jego wymiarach, również w wymiarze duchowym, dzięki dobrej ocenie samych siebie. Tak zdefiniowane szczęście niekoniecznie wiąże się z dobrobytem, a raczej z dobrostanem. Czasem postuluje się, aby zastąpić ten termin określeniem dobre samopoczucie, choć ten termin wydaje się wskazywać na chwilowe odczuwanie szczęścia, nie zaś stan dobrego samopoczucia (Pieronek, 2016).

Dobrostan obejmuje doświadczenie przez człowieka pozytywnych emocji, wysoki poziom zadowolenia z życia

oraz niski poziom szkodliwych nastrojów. Z poczuciem dobrostanu z kolei bezpośrednio wiąże się pojęcie optymizmu. Stanowi on istotny zasób osobisty, który wpływa na zdrowie, samopoczucie, a także odnoszone sukcesy życiowe. Te z kolei związane są z płaszczyzną zawodową. Dzięki pracy człowiek potwierdza zasadność swojej egzystencji. Praca dzięki otrzymywanemu wynagrodzeniu – umożliwia realizację podstawowych potrzeb człowieka, jego wartości, konstruuje także status społeczny, ułatwia nawiązywanie kontaktów interpersonalnych. Dobrostan jest pojęciem szerszym – wykraczającym poza samo zadowolenie z posiadanej i wykonywanej pracy. W aspekcie rezultatu termin ten oznacza wysoką jakość życia człowieka. W aspekcie czynnościowym, z kolei, odnosi się do człowieka, który wykazuje moc starań o to, aby tą wysoką jakość życia osiągnąć (Bartkowiak, 2009).

Dobrostan oznacza także subiektywnie postrzegane przez jednostkę poczucie szczęścia, zadowolenia i pomysłności. Według tzw. cebulowej teorii szczęścia, zaproponowanej przez Janusza Czapińskiego (1992) – istnieją 3 poziomy (warstwy) szczęścia. Pierwszą z nich jest wola życia, drugą ogólny dobrostan psychiczny, a trzecią zadowolenie z poszczególnych dziedzin życia. Wola życia jest stabilnym odczuciem, które charakteryzuje każdy żywy organizm. Na tym podstawowym poziomie dobrostan oznacza pozytywne nastawienie wobec celów, które człowiek chce realizować i które nadają sens jego istnieniu.

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Bohdan Rożnowski, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Aleje Raclawickie 14, 20-950 Lublin. bohroz@kul.pl

Dzięki temu może funkcjonować, rozwijać się i utrzymywać przy życiu.

Z kolei ogólny dobrostan psychiczny jest świadomą oceną własnego życia przez daną osobę. Osądy dotyczące własnego szczęścia zmieniają się pod wpływem różnych okoliczności, zaś zadowolenie z konkretnej dziedziny funkcjonowania jest najbardziej zmienne i zależne od warunków zewnętrznych, niezależnych od jednostki (Czapiński, 1992).

W literaturze przedmiotu wyróżnia się kilka obszarów dobrostanu. Obok wspomnianego wcześniej dobrostanu psychicznego, wskazuje się także na dobrostan podmiotowy/osobisty rozumiany jako pozytywna ocena swojego prywatnego życia, pozytywny bilans emocjonalny, wysoka samoocena i pozytywny obraz siebie, swojej rodziny oraz swojego funkcjonowania w otoczeniu. W literaturze pojawia się także pojęcie dobrostanu społecznego, odnoszące się do życia w większych grupach i społecznościach, z którymi jednostka jest związana oraz dobrostanu zawodowego/pracowniczego – mającego szczególne znaczenie z punktu widzenia niniejszego artykułu.

„Dobrostan” jest wielowymiarowym konstruktem, dotyczącym oczekiwań człowieka, odnośnie różnych obszarów życia – w tym sfery zawodowej (Ratajczak, 2007). Dobrostan zawodowy definiowany jest najczęściej jako ocena własnego zawodowego funkcjonowania. Związany jest mocno z charakterem wykonywanej pracy, z zajmowanym stanowiskiem służbowym oraz z relacjami ze współpracownikami (Czerw, 2017).

## DOBROSTAN ZWIĄZANY Z PRACĄ

Człowiek mający wysokie poczucie dobrostanu, jest zazwyczaj wyżej ceniony w pracy, osiąga lepsze wyniki zawodowe i sukcesy. Z drugiej strony odczuwanie dobrostanu bardzo często warunkowane jest posiadaniem dobrze ocenianej pracy. Z drugiej strony praca może być jednocześnie sposobem na zwiększenie dobrostanu jednostki (Ratajczak, 2007).

Dobrostan zawodowy rozpatrywany jest na dwóch płaszczyznach: hedonistycznej, która dotyczy satysfakcji z wykonywanej pracy oraz pozytywnego bilansu emocjonalnego związanego z pracą. W płaszczyźnie hedonistycznej są to poglądy, zgodnie, z którymi ludzie powinni zmierzać do szczęścia cudzego lub swojego, bowiem jest to „etycznie dobre”. W płaszczyźnie eudajmonistycznej, która dotyka sensu i wartości pracy, rozumianej jako swoista misja zawodowa są to poczucie szczęścia i satysfakcji rozumiane nie jako subiektywne zadowolenie, ale jako pewien stan zachodzący na skutek właściwego postępowania. Wszystkie te obszary dobrostanu pozostają ze sobą w określonych relacjach i są niejako współzależne (Czerw, 2017).

Ogólnie rzecz biorąc w paradygmacie hedonistycznym jako wskaźnik dobrostanu wykorzystuje się między innymi przeżywane przez pracowników w miejscu pracy emocje i odczuwaną satysfakcję. Emocje pozytywne związane z pracą bardzo często są źródłem motywacji

oraz podejmowania zachowań sprzyjających efektywnej pracy i tworzących pozytywną atmosferę (tzw. zachowania obywatelskie (Foote i Tang, 2008)

Emocje związane z pracą podzielić można na dwie grupy: emocje negatywne – nieprzyjemne oraz wspomniane emocje pozytywne – przyjemne. Zazwyczaj są to emocje o różnych natężeniach, które wynikają z odczuwanego napięcia związanego z pracą (Czerw, 2017).

W Modelu Witaminowym Dobrostanu Pracowniczego (Warr, 1987) wyróżniono cechy pracy występujące w środowisku organizacyjnym, które w różnym natężeniu wpływają na dobrostan pracowników (Warr i Clapperton, 2010). Zastosowano ciekawą analogię, porównując cechy pracy do witamin występujących w organizmie człowieka, które w zależności od natężenia mogą wpływać pozytywnie lub negatywnie na funkcjonowanie człowieka (Chmiel, 2003).

Pierwsza grupa czynników szkodliwych w nadmiarze (*additional decrement*, AD) jest korzystna dla pracownika tylko do pewnego momentu, później zamiast go wzmacniać, czynniki te mogą mu po prostu szkodzić, tak jak nadmiar witamin A lub D w organizmie. Należą do nich takie cechy pracy jak: możliwość sprawowania kontroli (kontrola osobista), wymagająca kontrola i cele narzucone z zewnątrz, różnorodność pracy, obciążenie pracą (nadmierne wykorzystywanie umiejętności pracownika), przejrzystość oczekiwań i oceny, możliwość nawiązywania i utrzymywania kontaktów (Kozioł i Buzowska, 2016). Druga grupa czynników, porównywana przez autora do witamin z grupy C i E (*constant effect*, CE), cechuje się tym, że w każdej sytuacji wyższy poziom czynnika sprzyja wzrostowi satysfakcji z pracy. Wśród tych czynników nich wyróżnia się: wynagradzanie finansowe (płaca), wspierająca kontrola, poczucie bezpieczeństwa fizycznego, wysoki status społeczny (znacząca rola), zasady etyczne w organizacji (uczciwe traktowanie) oraz perspektywa kariery (Kozioł i Wójtowicz, 2016). W świetle tej teorii jednym z istotnych czynników typu AD, mających wpływ na dobrostan pracowniczego, jest zmianowa organizacja pracy obciążająca pracownika zmianą dobowych rytmów aktywności oraz koniecznością uporządkowania przez niego relacji praca – dom.

## PRACA ZMIANOWA A ZDROWIE PRACOWNIKA

Najbardziej charakterystycznym rytmem biologicznym człowieka jest rytm jego aktywności fizycznej oraz spoczynku. Wydajność ludzkiego organizmu w stosunku do działania zmienia się. Gotowość do działania jest znacznie większa w ciągu dnia niż w porach nocnych. Najlepsze przygotowanie do wysiłku fizycznego w ciągu doby przypada na okolice godziny 9:00 rano. Z każdą kolejną godziną ta gotowość maleje. Najniższy dzienny poziom gotowości do pracy organizm osiąga w godzinach 14:00 – 15:00. Po spadku energii, następuje ponownie jej wzrost. Nie jest on jednak tak wysoki, jak w godzinach porannych. Praca w systemie zmianowym – głównie zaś w porze nocnej – ma negatywny wpływ na funkcjonowa-

nie jednostki (Olędzka, 1975). W przypadku pracy zmianowej występuje tak zwana desynchronizacja. Jest ona rozumiana jako utrata synchronizacji pomiędzy dwoma rytmami, prowadząca do zróżnicowania ich okresów (Kwarecki, Zużewicz i Waterouse, 2001).

Praca zmianowa ze swojej natury wymusza na pracownikach zwiększenie wysiłku adaptacyjnego, ponieważ aktywność ma miejsce w różnych porach dnia. Adaptacja do zmiennych godzin pracy, zwłaszcza do nienaturalnej sytuacji wykonywania pracy porą nocną stanowi uciążliwy wymóg. Na ogół wykonywanie obowiązków przebiega opornie i wolno, a pełne przystosowanie człowieka do pracy zmianowej w zasadzie nigdy nie następuje (Ogiński i Kołodziej, 1972). Ci, którzy wykonują pracę zmianową doświadczają całego szeregu problemów. Najczęściej są to problemy zdrowotne, psychiczne oraz tak zwane problemy psychosocjalne. Brak warunków do właściwego wypoczynku po pracy, poczucie izolacji od codziennego życia rodziny i od znajomych, zaburzony rytm dnia oraz wiele innych czynników, niekorzystnie wpływających na psychikę pracownika.

U pracowników zmianowych stwierdzono wyższy wskaźnik nadużywania leków, nałogów oraz występowanie wypalenia zawodowego i przygnębienia. Częstsze niż u pozostałych są również schorzenia i zaburzenia czynności przewodu pokarmowego. Dlatego zaliczano pracę zmianową do czynników ryzyka chorób układu krążenia. Porównywano ją do ryzyka odpowiadającego skutkom nałogowego palenia aż jednej paczki papierosów dziennie (Skutki pracy zmianowej i nocnej, 2018).

Do szczególnie częstych zaburzeń zdrowia, które występują u pracowników zmianowych zaliczono przewlekłe zmęczenie, dominujące uczucie senności w ciągu dnia oraz ogólne trudności w zasypianiu. Stosunkowo też często wykrywano bezdech nocny u pracowników zmianowych wykonujących pracę w pozycji siedzącej, np. u kierowców ciężarówek, ciężkiego sprzętu drogowego, operatorów lokomotyw, operatorów kontroli procesów produkcyjnych. Na schorzenie to cierpi około 1% populacji (Skutki pracy zmianowej i nocnej, 2018).

## **PRACA ZMIANOWA A RELACJE RODZINNE**

Każda pracująca osoba znajduje się na styku dwóch systemów – rodzinnego i tego związanego z miejscem jej pracy. Systemy te oddziałują ze sobą bardzo mocno i muszą być utrzymywane w stanie pewnej równowagi, aby móc generować pozytywne oceny jakości życia. Jest to konieczny warunek dobrego funkcjonowania jednostki w sytuacji pracy. Niestety często pojawia się element konfliktu pomiędzy wymaganiami zawodowymi i regułami panującymi w instytucji z wymaganiami i regułami panującymi w obszarze życia rodzinnego. Utrzymanie równowagi między domem a pracą jest szczególnie trudne w przypadku pracy zmianowej (Zespół Praca.pl, 2006).

Praca zmianowa wchodzi także w interakcję z pełnieniem ról pozazawodowych, co jest szczególnie istotne dla

oceny dobrostanu (Czapiński i Panek, 2015). Z jednej strony praca zarobkowa jest rodzinie bardzo potrzebna. Dla zapewnienia środków do życia sobie i najbliższym, pracownicy gotowi są ponosić wszelkie koszty – zarówno te emocjonalne, jak i fizyczne. Dlatego człowiek jest w stanie dostosowywać się do trudnej pracy w systemie zmianowym (Aue, 2006). Z drugiej strony praca może być spostrzegana jako przeszkoda, która oddala jednostkę od rodziny (Baena, 2017). Stwierdzono, iż poświęcanie się pracy – szczególnie w systemie zmianowym – ma duży wpływ na wzrost konfliktów w rodzinie, wyższą liczbę rozwodów (Skutki pracy zmianowej i nocnej, 2018), spadek stopy urodzeń, przemoc oraz inne zjawiska patologiczne.

Z pracą w systemie zmianowym mężczyźni radzą sobie lepiej niż kobiety. Kobiety mają znacznie większą trudność w godzeniu zawodowych obowiązków z macierzyństwem i prowadzeniem domu, co z kolei jest spostrzegane jako tradycyjna rola kobiety. Raport diagnozy społecznej z 2015 r. formułuje omawianą tezę w następujący sposób: ze względu stosunkowo często spotykany tradycyjny podział obowiązków w polskich gospodarstwach domowych kwestia godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi w większym stopniu dotyczy pań (Czapiński i Panek, 2015, s. 143). Ponadto mają one utrudnioną drogę awansu zawodowego i z reguły otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni za wykonywanie porównywalnej pracy (Zarychta, 2006).

Kolejnym problemem pracujących zmianowo kobiet jest pozostawanie matką samotnie wychowującą dzieci. Są one dodatkowo obciążone obowiązkami i mają różne możliwości racjonalnej organizacji czasu „wolnego”. Sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej, gdy dzieci są małe. Zapewnienie im należytej opieki porą nocną – kiedy mama pracuje i w ciągu dnia – kiedy mama powinna odpocząć, jest trudna. Taka sytuacja powinna być uwzględniana w polityce społecznej i gospodarczej kraju (Olędzka, 1975).

Znaczącym problemem pracownika zmianowego w odniesieniu do rodziny jest regeneracja organizmu najczęściej po nocnej zmianie. Równowaga jest wyraźnie zaburzona, ponieważ w czasie dnia pracownik odsypia pracę w nocy. Z tego tytułu nie ma on więc zbyt dużo czasu na zorganizowanie rodzinie i sobie samemu właściwego wypoczynku i rekreacji. Sen w ciągu dnia także niekiedy bywa wręcz niemożliwy, ze względu na pewne zewnętrzne czynniki niezależne, takie jak: przemieszczanie się członków rodziny po domu, chęć spędzenia czasu małych dzieci z rodzicem, które nie rozumieją sytuacji, czy też konieczność załatwienia różnych spraw rodzinnych w ciągu dnia (Czarnecki, 2001).

Praca zmianowa utrudnia znacznie kontakty rodzinne. Brak dostatecznej rodzinnej dyspozycyjności, powoduje rozluźnienie więzi z rodziną dalszą. Pracownicy zmianowi skazani są na częste wybory pomiędzy skracaniem czasu wypoczynku w ciągu dnia i poświęcaniem go rodzinie – a próbą odsypiania i regeneracji sił, przy jednoczesnym skróceniu kontaktów w tym dniu z człon-

kami rodziny. Każdy wybór niesie określone konsekwencje społeczne. Rezygnacja ze snu – lub jego ograniczenie – wywołuje zazwyczaj nerwowość i znużenie, co zwiększa ryzyko konfliktów w rodzinie. Sen w ciągu dnia z kolei wymusza ograniczenie aktywności domowników. Takie sytuacje są stresujące i frustrujące. Na dłuższą metę – bez względu na wiek pracujących – są destrukcyjne i będą źródłem negatywnych emocji związanych z pracą.

## METODA

### PYTANIE BADAWCZE

Celem pracy jest poszerzenie wiedzy na temat uwarunkowań dobrostanu pracowników. Analizowane były uwarunkowania dobrostanu wynikające z bieżących doświadczeń w pracy, a nie zgeneralizowane wspomnienia z dłuższych odcinków czasu bazujące na retrospekcji odległych w czasie doświadczeń. Chodziło o uniknięcie problemu różnic wskazywanych przez Kahnemana (2012) pomiędzy ocenami bazującymi na doświadczeniu a ocenami odwołującymi się do pamięci. W analizach uwzględniono kluczowe czynniki związane z sytuacją pracy mające wpływ na emocje, których doświadcza pracownik.

Czy ocena aktualnego dobrostanu pracownika jest uwarunkowana:

- zmianą, na której jest wykonywana praca w danym dniu (zmiana poranna czy popołudniowa)
- obciążeniem pracą bieżącego dnia („W dniu dzisiejszym czulem/am się obciążony pracą”)
- trudnością realizowanych zadań tego dnia („Uważam, że w dniu dzisiejszym poziom wykonywanych przeze mnie zadań był ...”),
- występowaniem negatywnych sytuacji krytycznych w danym dniu („Trudne sytuacje w dniu dzisiejszym oceniam jako ...”),
- oceną bieżących warunków pracy („W dniu dzisiejszym, warunki w miejscu pracy do jej wykonywania oceniam ...”)

Uszczegółowiając postawione pytania badawcze, zaproponowaliśmy trzy hipotezy szczegółowe. Według N. Chmiela (2003) dla utrzymania miejsca pracy, jednostka jest gotowa wykonywać swoje obowiązki zawodowe w systemie zmianowym – zmagając się między innymi z negatywnymi emocjami. Jak pokazują dotychczasowe badania praca zmianowa prowadzi do wystąpienia negatywnych zjawisk zdrowotnych (Kwarecki, Zużewicz i Waterhouse, 2001). W świetle badań pracowników aktywnych w zawodach w systemie zmianowym np. pielęgniarek – zaobserwowano, że zmienowość jest wskazywana jako istotny czynnik uciążliwości pracy. W Raporcie Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (2015) za najbardziej uciążliwe i problematyczne warunki pracy uznano: niedostateczne wyposażenie stanowisk, niewystarczającą ilość personelu, pracę zmianową zakłócającą codzienny tryb życia oraz zbyt niskie pensje w stosunku do wykonywanej pracy. Dlatego stawiamy hipotezę pierwszą (H1), że „praca

na zmianę popołudniową wiąże się z gorszymi ocenami dobrostanu”.

Z drugiej strony badania populacji pracowników administracyjnych wskazują, że, na poziom ich zadowolenia z pracy wpłynęły zwłaszcza takie czynniki jak: unormowany czas pracy, wyraźnie określony zakres obowiązków i dobra organizacja pracy, dostęp do szkoleń i możliwość rozwoju oraz szeroki zakres świadczeń pozapłacowych i socjalnych, a także zadowalające techniczne warunki pracy – w tym jakość i dostępność sprzętów, programy informatyczne (Niedzielski, 2017). Dlatego stawiamy hipotezę drugą (H2), że „praca na poranną zmianę będzie związana z lepszym dobrostanem pracownika”.

Jednocześnie warto podkreślić, że również miejsce pracy oraz formy wykonywania pracy prowadzą do wytworzenia doświadczeń, które mają wpływ na poziom dobrostanu psychicznego (Basińska, 2016). W badaniach pielęgniarek oprócz zmienowości wskazywane były też inne czynniki, takie jak warunki pracy czy treść pracy, przekładające się na ich dobrostan pracowniczy (Niedzielski, 2017). Dlatego postawiono hipotezę trzecią (H3), że „obciążenie pracą, trudność zadań pracowniczych, negatywne wydarzenia oraz złe warunki pracy będą generować negatywne emocje, niezależnie od zmiany, na którą pracuje dany pracownik” (Basińska i Wilczek-Różycka, 2011).

Praca w branży handlowej cechuje się zróżnicowanym natężeniem w ramach poszczególnych zmian. Praca na zmianę późniejszą jest bardziej obciążająca z powodu większej liczby klientów, gorszych warunków pracy (załadowanie), wyższej trudności zadań, dlatego stawiamy hipotezę (H4), że zmiana będzie miała wpływ na odczuwany dobrostan, bez względu na występowanie następujących czynników: obciążenie pracą, trudność zadań pracowniczych, negatywne wydarzenia oraz złe warunki pracy.

### DEFINICJE OPERACYJNE ZMIENNYCH

W celu weryfikacji postawionych wyżej hipotez, sformułowano definicje operacyjne terminów teoretycznych, jakimi autorzy posługują się w badaniu: dobrostan pracowniczy i warunki pracy.

### DOBROSTAN PRACOWNICZY

Pojęcie to obejmuje wysoki poziom zadowolenia z życia, doświadczanie przez człowieka pozytywnych emocji oraz niski poziom emocji negatywnych. Interesującą propozycję rozumienia dobrostanu pracowniczego przedstawił Peter Warr (1990, 2009). Ujęcie to pozwala na opisanie zarówno treści, jak i intensywności stanów afektywnych związanych z pracą oraz reprezentację afektywnego samopoczucia na trzech kluczowych osiach: zadowolenie-niezadowolenie (*satisfaction – dissatisfaction*), załęknie-nie-spokój (*anxiety-comfort*), entuzjazm-przygnębienie (*enthusiasm, depression*) (Mielniczuk i Łąguna, 2018). Autor zaproponował także narzędzie do pomiaru dobrostanu związanego z pracą, pod nazwą *Job-related Affective Well-Being Scale* (Warr, 1990, 2009).

Omawiana skala pomiaru, w polskiej adaptacji autorstwa Emilii Mielniczuk oraz Marioli Łaguny (2018), przyjęła nazwę Kwestionariusz Afektu w Pracy. Metoda składa się z 12 przymiotników określających stany emocjonalne odczuwane w sytuacji pracy. Możliwy jest podział wymienionych emocji na pozytywne i negatywne, a także przyporządkowanie ich do jednego z czterech wymiarów: niepokój („spięty”, „niespokojny”, „zmartwiony”), zadowolenie („spokojny”, „zadowolony”, „zrelaksowany”), przygnębienie („przygnębiony”, „posepny”, „nieszczęśliwy”) oraz entuzjazm („radosny”, „entuzjastyczny”, „optymistyczny”). Osoba badana na sześciodziesięciu skali określa jak często praca spowodowała odczuwanie wymienionych emocji w ostatnich tygodniach lub danego dnia, tak jak w prezentowanych badaniach („Nigdy”, „Raz na jakiś czas”, „Czasem”, „Często”, „Bardzo często”, „Zawsze”).

Wskaźniki psychometryczne kwestionariusza są wysokie i osiągają poziom dla skali niepokój  $\alpha=0.86$ , zadowolenie  $\alpha=0.87$ , przygnębienie  $\alpha=0.91$  i entuzjazm  $\alpha=0.93$ . Również wskaźniki trafności i stałości narzędzia są wyliczone na akceptowalnym poziomie (Mielniczuk i Łaguna, 2018).

Zmienne wyjaśniające, które dotyczą wymagań pracy, zostały zoperacjonalizowane w postaci deklaracji osoby badanej (w formie wyboru kategorii odpowiedzi ze skali) na postawione w kwestionariuszu pytania:

Czy ocena aktualnego dobrostanu pracownika jest uwarunkowana:

- obciążeniem pracą bieżącego dnia („W dniu dzisiejszym czułem/am się obciążony pracą”)
- występowaniem negatywnych sytuacji krytycznych w danym dniu („Trudne sytuacje w dniu dzisiejszym oceniam jako...”),
- trudnością realizowanych zadań tego dnia („Uważam, że w dniu dzisiejszym poziom wykonywanych przeze mnie zadań był...”),
- oceną bieżących warunków pracy („W dniu dzisiejszym, warunki w miejscu pracy do jej wykonywania oceniam...”).

Typ zmiany skategoryzowano na podstawie deklaracji respondenta, dotyczących kwestii w których godzinach wykonywał swoją pracę w danym dniu. Na potrzeby niniejszego opracowania, posłużono się definicją zaproponowaną przez Timothy H. Monk i Simona Folkard (1992; za Kwarecki i Zużewicz, 2002). Według tych autorów, praca zmianowa jest wykonywaniem dowolnych regularnych zajęć zawodowych, poza przyjętymi zwyczajowo godzinami pracy dziennej, czyli pomiędzy godziną 07:00 a 18:00. Pracownik deklarujący wykonywanie pracy po godzinie 18 został zakwalifikowany do zmiany drugiej.

## PROCEDURA BADAWCZA

Badania przeprowadzono na przełomie stycznia, lutego oraz marca 2018 roku, na terenie Warszawy i Lublina. Wśród badanych osób – zgodnie z założeniami – znajdowały się jedynie osoby pracujące zawodowo w syste-

mie zmianowym. Grupę badaną stanowiły osoby zatrudnione w sektorze handlu. Wszystkie osoby badane w swojej pracy zawodowej miały bezpośredni kontakt z osobą trzecią, określoną jako klient. Osoby wchodzące w skład grupy badanej pochodziły z tej samej grupy zawodowej co osoba prowadząca badanie, co ułatwiło rozpowszechnienie i przeprowadzenie badań. Istotną cechą niniejszego badania była powtarzalność pomiarów. Każdy uczestnik badania, po wyrażeniu odpowiedniej zgody, otrzymał pakiet dziesięciu metod, które miał wypełnić po skończonym dniu pracy. Pakiet metod zawierał identyczne kopie dwustronicowego zestawu. Pięć z nich badany wypełniał kolejno po pięciu zakończonych dniach pracy na zmianę poranną, a pięć następnym, było wypełnianych kolejno po pięciu zakończonych dniach pracy na zmianę popołudniową.

Zestawy te zawierały pytania dotyczące wrażeń z przepracowanego dnia. Pytania te odnosiły się do oceny obciążenia pracą, warunków panujących w danym dniu w miejscu pracy oraz do poziomu trudności wykonywanych zadań i pojawiania się nieprzyjemnych zdarzeń krytycznych. Pozwoliło to osobie badanej przypomnieć sobie sytuacje, które miały miejsce w danym dniu. Dodatkowo badani wpisywali godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Następnie wypełniano Skalę Afektu w Pracy Petera Warra, mierzącą dobrostan afektywny w odniesieniu do pracy.

Przed przystąpieniem do badania oraz przy pomiarze dziennym po każdej zmianie, każdemu uczestnikowi załączono dokładną instrukcję, wyjaśniającą sposób wypełniania kwestionariuszy. Podczas rozdawania metod badacz upewnił się, czy wszystko jest zrozumiałe. Najwięcej pytań dotyczyło terminu zwrotu wypełnionych ankiet. Biorąc pod uwagę, że badani pracowali w różnym wymiarze czasu pracy, nie został narzucony żaden konkretny termin zakończenia badania, co zapewniło im pewien komfort, gdyż nie odczuwali oni presji czasu. Średni czas zwrotu ankiet wyniósł około trzech tygodni.

## PRÓBA

W badaniu uczestniczyło 50 pracowników zmianowych, najczęściej należeli oni do zawodów usługowych w sektorze handlowym, najczęściej osoby młode, ze stosunkowo niewielkim stażem pracy jak doradcy sprzedaży pracujący w systemie zmianowym, zatrudnieni w Galeriach Handlowych w branży odzieżowej. Z wieloma badanymi (na ich prośbę) przeprowadzona została rozmowa tuż po wypełnieniu ankiety. Rozmowy te odbyły się niezależnie od prowadzonych badań, w wyniku których uzyskano cenne spostrzeżenia związane z udziałem w niniejszym badaniu. Przykładowo, zdecydowana większość była zdania, iż należy częściej poruszać kwestie podejmowania działań związanych z problemami emocjonalnymi czynnych zawodowo pracowników zmianowych.

Liczbowy i procentowy rozkład próby ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy, miejsce zamieszkania i stan cywilny – przedstawia Tabela 1.

**Tabela 1**  
Statystyki opisowe próby

Nazwa zmiennej	Grupa	N	%
Płeć	Kobieta	39	78
	Mężczyzna	11	22
	Ogółem	50	100
Wiek	Poniżej 20 lat	4	8
	20-30 lat	42	84
	30-40 lat	4	8
	Ogółem	50	100
Wykształcenie	Średnie	36	72
	Wyższe	14	28
	Ogółem	50	100
Staż pracy	Do 12 m-cy	26	52
	13-24 m-cy	10	20
	25-36 m-cy	3	6
	Pow. 36 m-cy	11	22
	Ogółem	50	100
Miejsce zamieszkania	Miasto do 50 tys.	19	38
	Miasto pow. 250 tys.	31	62
	Ogółem	50	100
Stan cywilny	Panna/kawaler	50	100
	Zamężna/zonaty	0	0
	Ogółem	50	100

Wśród wszystkich badanych zdecydowaną większość stanowią kobiety – aż 78%, w stosunku do 22% czynnych zawodowo mężczyzn. Większość badanych jest w wieku 20 – 30 lat (84%). W odniesieniu do edukacji, najwięcej osób posiada średnie wykształcenie (78%). Wśród tej grupy występowała duża liczba studentów. Ponad 50% badanych, to osoby pracujące poniżej 12 miesięcy, 22% powyżej 36 miesięcy, 20% około 2 lat, a 6% od 25 do 36 miesięcy.

W odniesieniu do miejsca zamieszkania, 62% zamieszkuje miasto powyżej 250 000 mieszkańców (są to osoby mieszkające w Lublinie i w Warszawie), 38% to osoby mieszkające w mieście poniżej 50 000 mieszkańców. Stan cywilny wszystkich badanych to panna/kawaler. Przedstawiona charakterystyka pozwala stwierdzić, iż jest to grupa dość zróżnicowana pod względem stażu pracy oraz wieku.

## OPIS WYNIKÓW

### ANALIZY WSTĘPNE

**Braki danych.** Przed przystąpieniem do analiz właściwych wykonany został przegląd danych pod kątem ewentualnych braków. Wykazano, że braki danych nie występują.

**Przypadki odstające.** W odniesieniu do wszystkich komponentów dobrostanu oraz czynników sytuacyjnych nie wykazano przypadków odstających lub wykazano, że są one nie wpływowe. Analizy zasadnicze wykonano więc bez usuwania jakichkolwiek obserwacji.

**Błąd Wspólnej Metody.** Z tego powodu, że wszystkie zmienne mierzone były jedną metodą – ankietową, badanie może potencjalnie być narażone na błąd wspólnej metody (Podsakoff i in., 2003). Aby to zweryfikować zastosowano metodę jednego czynnika Hermansa, który wymaga, aby po włączeniu wszystkich mierzonych pozycji nie powinien tworzyć jednego czynnika lub jeden czynnik nie powinien wyjaśniać większości kowariancji między zmienną niezależną i zależną. W naszym badaniu jeden czynnik wyjaśnia 21% wariancji, a wszystkie pozycje tworzą samodzielnie 18 wymiarów. Możemy zatem wnioskować, że błąd wspólnej metody nie dotyczy badania.

### ANALIZY ZALEŻNOŚCI DOBROSTANU I PRACY ZMIANOWEJ

W celu weryfikacji H1 o tym, że praca na zmianę popołudniową wiąże się z gorszymi ocenami dobrostanu, wykonano test *t*-Studenta dla prób zależnych oraz obliczono *d* Cohena dla określenia siły efektu. Zarówno w odniesieniu do komponentu Niepokoj [t(458)=-7.44, *p*<.001] jak i Przygnębienia [t(441)=-5.18, *p*<.001] wykazano istotne różnice między zmianą poranną i popołudniową. Niepokój ( $M_{pop}=8.82$ ,  $SD=4.09$ ;  $M_{por}=6.43$ ,  $SD=3.02$ ) oraz Przygnębienie ( $M_{pop}=5.51$ ,  $SD=2.41$ ;  $M_{por}=4.20$ ,  $SD=1.65$ ) są wyższe na zmianie popołudniowej. Hipoteza pierwsza w tej części została potwierdzona w całości (Tabela 2).

W celu weryfikacji H2 o tym, że praca na poranną zmianę będzie związana z lepszym dobrotanem pracownika, wykonano test *t*-Studenta dla prób zależnych oraz obliczono *d* Cohena dla określenia siły efektu. Zarówno w odniesieniu do komponentu Entuzjazmu [t(498)=9.62, *p*<.001] jak i Zadowolenia [t(498)=7.03, *p*<.001] wykazano istotne różnice między zmianą poranną i popołudniową. Entuzjazm ( $M_{por}=12.19$ ,  $SD=3.10$ ;  $M_{pop}=9.54$ ,  $SD=3.05$ ) oraz Zadowolenie ( $M_{por}=10.49$ ,  $SD=3.25$ ;  $M_{pop}=8.49$ ,  $SD=3.11$ ) są wyższe na zmianie porannej. Hipoteza druga też została potwierdzona w całości (Tabela 3).

W celu weryfikacji H3 o tym, że obciążenie pracą, trudność zadań pracowniczych, negatywne wydarzenia oraz złe warunki pracy będą generować negatywne emocje, niezależnie od zmiany, na którą pracuje dany pracownik, wykonano analizy regresji liniowych w podgrupach. Zarówno dla zmiany porannej [ $F(4,249)=76.57$ , *p*<.001,  $R^2=.56$ ] i popołudniowej [ $F(4,249)=67.34$ , *p*<.001,  $R^2=.52$ ] analizy regresji okazały się istotne, czyli wyjaśniają więcej niż średnia arytmetyczna.

Dla komponentu Niepokoj współczynniki  $\beta$  są istotne dla zmiany porannej w odniesieniu do następujących czynników: obciążenie pracą ( $\beta_{semicząstkowe}=.25$ , *p*<.001), negatywne sytuacje krytyczne ( $\beta_{semicząstkowe}=.13$ , *p*<.01),

**Tabela 2**  
Negatywne komponenty dobrostanu w teorii Warra

Komponent Dobrostanu	Zmiana	M	SD	S.E.	t	df	p	d Cohena
Niepokój	poranna	6.43	3.02	.19	-7.67	249	.001	.67
	popołudniowa	8.82	4.09	.26				
Przygnębienie	poranna	4.20	1.65	.10	-5.20	249	.001	.46
	popołudniowa	5.15	2.41	.15				

Notatka. Zastosowano test *t*-Studenta dla prób zależnych

**Tabela 3**  
Pozytywne komponenty dobrostanu w teorii Warra

Komponent Dobrostanu	Zmiana	M	SD	S.E.	t	df	p	d Cohena
Entuzjizm	poranna	12.19	3.10	.20	9.41	249	.001	.86
	popołudniowa	9.54	3.05	.19				
Zadowolenie	poranna	10.49	3.25	.21	7.10	249	.001	.63
	popołudniowa	8.49	3.11	.20				

Notatka. Zastosowano test *t*-Studenta dla prób zależnych

ocena warunków pracy ( $\beta_{\text{semicząstkowe}} = -.09, p < .05$ ), trudność wykonywanych zadań ( $\beta_{\text{semicząstkowe}} = .29, p < .001$ ); dla zmiany popołudniowej: negatywne sytuacje krytyczne ( $\beta_{\text{semicząstkowe}} = .22, p < .001$ ), trudność wykonywanych zadań ( $\beta_{\text{semicząstkowe}} = .32, p < .001$ ). Można dostrzec, że w odniesieniu do komponentu Niepokoju, mają znaczenie wszystkie cztery czynniki sytuacyjne z czego najsilniej wyjaśnia go obciążenie pracą oraz trudność wykonywania zadań. W odniesieniu do zmiany popołudniowej znaczenie mają tylko negatywne sytuacje krytyczne oraz trudność wykonywania zadań (Tabela 4). Nie ma istotnej statystycznie różnicy między wskaźnikami  $\beta$  semicząstkowymi dla zmiany porannej i popołudniowej ze względu na trudność

wykonywania zadań [ $t(496) = .13, p = .900$ ] oraz negatywne sytuacje krytyczne [ $t(496) = .56, p = .577$ ].

Dla komponentu Przygnębienie współczynniki  $\beta$  nie są istotne dla zmiany porannej w odniesieniu do żadnego z czynników sytuacyjnych. W odniesieniu do zmiany popołudniowej znaczenie mają tylko negatywne sytuacje krytyczne ( $\beta_{\text{semicząstkowe}} = .15, p < .05$ ), oraz negatywna ocena warunków pracy ( $\beta_{\text{semicząstkowe}} = .20, p < .001$ ). Można dostrzec, że czynniki sytuacyjne nie wyjaśniają nasilenia komponentu Przygnębienie dobrostanu dla zmiany porannej. W odniesieniu do popołudniowej natomiast mają znaczenie dwa komponenty w podobnym nasileniu (Tabela 5). Hipoteza trzecia została więc potwierdzona tylko częściowo.

**Tabela 4**  
Czynniki sytuacyjne a komponent Niepokój teorii dobrostanu Warra w odniesieniu do zmiany porannej i popołudniowej

Zmiana	Czynniki sytuacyjne (dienne)	B	S.E.	$\beta$	$\beta_{\text{semicząstkowe}}$	p
poranna	Obciążenie pracą	.54	.09	.33	.25	***
	Negatywne sytuacje krytyczne	.24	.08	.15	.13	**
	Negatywna ocena warunków pracy	.34	.17	.10	.09	*
	Trudność wykonywanych zadań	.91	.13	.37	.29	***
popołudniowa	Obciążenie pracą	.19	.12	.09	.07	.134
	Negatywne sytuacje krytyczne	.69	.14	.30	.22	***
	Negatywna ocena warunków pracy	.04	.20	.01	.01	.860
	Trudność wykonywanych zadań	1.45	.20	.45	.32	***

Notatka. Model regresji liniowej dla zmiany porannej:  $F(4,249) = 76.57, p < .001, R^2 = .56$   
Model regresji liniowej dla zmiany popołudniowej:  $F(4,249) = 67.34, p < .001, R^2 = .52$

Tabela 5

Czynniki sytuacyjne a komponent Przygnębienie teorii dobrostanu Warra w odniesieniu do zmiany porannej i popołudniowej

Zmiana	Czynniki sytuacyjne (dienne)	B	S.E.	$\beta$	$\beta_{\text{semiczastkowe}}$	p
poranna	Obciążenie pracą	.06	.07	.06	.05	.44
	Negatywne sytuacje krytyczne	.02	.07	.03	.02	.73
	Negatywna ocena warunków pracy	.14	.13	.08	.07	.29
	Trudność wykonywanych zadań	.09	.11	.07	.05	.42
popołudniowa	Obciążenie pracą	.13	.10	.11	.08	.18
	Negatywne sytuacje krytyczne	.28	.11	.21	.15	*
	Negatywna ocena warunków pracy	.54	.16	.24	.20	***
	Trudność wykonywanych zadań	.19	.16	.10	.07	.25

Notatka. Model regresji liniowej dla zmiany porannej:  $F(4,249) = 1.93, p < .106, R^2 = .03$ Model regresji liniowej dla zmiany popołudniowej:  $F(4,249) = 8.88, p < .001, R^2 = .13$ 

Tabela 6

Analiza regresji hierarchicznej czynników sytuacyjnych i zmiany dla komponentu dobrostanu zadowolenie

Zmienne	B	SE B	$\beta$	$\beta_{\text{semiczastkowe}}$	$p(\beta)$	R2	F	$p(F)$
Krok 1								
Obciążenie pracą	-.33	.08	-.19	-.14	***			
Negatywne sytuacje krytyczne	-.26	.08	-.15	-.11	**			
Negatywna ocena warunków pracy	-.59	.14	-.18	-.15	***			
Trudność wykonywanych zadań	-.82	.12	-.31	-.23	***	.40	83.47	***
Krok 2								
Obciążenie pracą	-.35	.08	-.20	-.15	***			
Negatywne sytuacje krytyczne	-.19	.08	-.11	-.08	*			
Negatywna ocena warunków pracy	-.50	.13	-.15	-.13	***			
Trudność wykonywanych zadań	-.82	.12	-.31	-.23	***			
Zmiana	-1.39	.23	-.21	-.21	***	.45	79.14	***

Notatka. Zmiana: 1 = poranna, 2 = popołudniowa. Statystyki zmiany dla modelu:  $F_{\text{zmiany}}(1,494) = 37.38, p < .001$ Zmiana  $R^2 = 4\%$ .  $p < .05 = *$ ;  $p < .01 = **$ ;  $p < .001 = ***$ 

Tabela 7

Analiza regresji hierarchicznej czynników sytuacyjnych i zmiany dla komponentu dobrostanu entuzjazm

Zmienne	B	SE B	$\beta$	$\beta_{\text{semiczastkowe}}$	$p(\beta)$	R2	F	$p(F)$
Krok 1								
Obciążenie pracą	-.35	.09	-.20	-.15	***			
Negatywne sytuacje krytyczne	-.15	.08	-.08	-.06	.08			
Negatywna ocena warunków pracy	-.70	.14	-.21	-.18	***			
Trudność wykonywanych zadań	-.69	.13	-.26	-.19	***	.33	63.25	***
Krok 2								
Obciążenie pracą	-.38	.08	-.22	-.17	***			
Negatywne sytuacje krytyczne	-.06	.08	-.03	-.02	.49			
Negatywna ocena warunków pracy	-.56	.13	-.17	-.14	***			
Trudność wykonywanych zadań	-.69	.12	-.26	-.19	***			
Zmiana	-2.13	.23	-.32	-.31	***	.43	76.26	***

Notatka. Zmiana: 1 = poranna, 2 = popołudniowa. Statystyki zmiany dla modelu:  $F_{\text{zmiany}}(1,494) = 85.24, p < .001$ Zmiana  $R^2 = 10\%$ .  $p < .05 = *$ ;  $p < .01 = **$ ;  $p < .001 = ***$



W celu weryfikacji H4 która mówi o tym, że zmiana, na którą ktoś pracuje będzie miała wpływ na odczuwany dobrostan bez względu na wpływ czynników: obciążenie pracą, trudność zadań pracowniczych, negatywne wydarzenia oraz złe warunki pracy, wykonano analizą regresji hierarchicznej dla poszczególnych komponentów dobrostanu. W pierwszej kolejności przeanalizowano komponenty pozytywne: zadowolenie i entuzjazm. Można dostrzec, że dla zadowolenia dołączenie zmiennej zmiana do modelu, powoduje zwiększenie wyjaśnionej wariancji o 4% [ $F_{zmiany}(1,494)=37.38, p<.001$ , Tabela 6].

$\beta_{semiczastkowe}$  zmiany istotnie wyjaśnia komponent zadowolenia (-.21,  $p<.001$ ). Zadowolenie jest wyższe na zmianie porannej. W tym aspekcie H4 została potwierdzona.

Dla entuzjazmu dołączenie zmiennej zmiana do modelu powoduje zwiększenie wyjaśnionej wariancji o 10% [ $F_{zmiany}(1,494)=85.24 p<.001$ , Tabela 7].  $\beta_{semiczastkowe}$  zmiany istotnie wyjaśnia komponent zadowolenia (-.31,  $p<.001$ ). Entuzjazm jest wyższy na zmianie porannej. W tym aspekcie H4 została potwierdzona.

W drugiej kolejności przeanalizowano komponenty negatywne: niepokój i przygnębienie. Dla niepokoju dołączenie zmiennej zmiana do modelu powoduje zwiększenie wyjaśnionej wariancji o 5% [ $F_{zmiany}(1,494)=50.55, p<.001$ , Tabela 8].  $\beta_{semiczastkowe}$  zmiany istotnie wyjaśnia komponent zadowolenia (.21,  $p<.001$ ). Niepokój jest wyższy na zmianie popołudniowej. W tym aspekcie H4 została potwierdzona.

Tabela 8

Analiza regresji hierarchicznej czynników sytuacyjnych i zmiany dla komponentu dobrostanu niepokój

Zmienne	B	SE B	$\beta$	$\beta_{semiczastkowe}$	$p(\beta)$	R2	F	$p(F)$
Krok 1								
Obciążenie pracą	.35	.08	.18	.13	***			
Negatywne sytuacje krytyczne	.50	.08	.25	.19	***			
Negatywna ocena warunków pracy	.24	.14	.06	.06	.08			
Trudność wykonywanych zadań	1.21	.13	.40	.30	***	.52	133.30	***
Krok 2								
Obciążenie pracą	.8	.08	.19	.15	***			
Negatywne sytuacje krytyczne	.43	.08	.21	.16	***			
Negatywna ocena warunków pracy	.13	.13	.03	.03	.33			
Trudność wykonywanych zadań	1.21	.12	.40	.30	***			
Zmiana	1.63	.23	.22	.21	***	.56	127.42	***

Notatka. Zmiana: 1 = poranna, 2 = popołudniowa. Statystyki zmiany dla modelu:  $F_{zmiany}(1,494)=50.55, p<.001$   
Zmiana  $R^2=5\%$ .  $p<.05 = *$ ;  $p<.01 = **$ ;  $p<.001 = ***$

Tabela 9

Analiza regresji hierarchicznej czynników sytuacyjnych i zmiany dla komponentu dobrostanu przygnębienie

Zmienne	B	SE B	$\beta$	$\beta_{semiczastkowe}$	$p(\beta)$	R2	F	$p(F)$
Krok 1								
Obciążenie pracą	.09	.06	.08	.06	.14			
Negatywne sytuacje krytyczne	.16	.06	.14	.11	*			
Negatywna ocena warunków pracy	.41	.11	.20	.17	***			
Trudność wykonywanych zadań	.02	.10	.01	.01	.80	.09	12.59	***
Krok 2								
Obciążenie pracą	.11	.06	.10	.07	.09			
Negatywne sytuacje krytyczne	.13	.06	.11	.09	*			
Negatywna ocena warunków pracy	.36	.11	.17	.14	**			
Trudność wykonywanych zadań	.03	.10	.02	.01	.78			
Zmiana	.76	.18	.18	.18	***	.11	13.88	***

Notatka. Zmiana: 1 = poranna, 2 = popołudniowa. Statystyki zmiany dla modelu:  $F_{zmiany}(1,494)=17.38, p<.001$   
Zmiana  $R^2=3\%$ .  $p<.05 = *$ ;  $p<.01 = **$ ;  $p<.001 = ***$

Dla przygnębienia dołączenie zmiennej zmiana do modelu powoduje zwiększenie wyjaśnionej wariancji o 3% [ $F_{zmiany}^{zmiany}(1,494)=17.38, p<.001$ , Tabela 9].  $\beta$ semicząstkowe zmiany istotnie wyjaśnia komponent zadowolenia (.18,  $p<.001$ ). Przygnębienie jest wyższe na zmianie popołudniowej. W tym aspekcie H4 została potwierdzona.

## DYSKUSJA

Hipoteza pierwsza została potwierdzona w całości. Praca na zmianę popołudniową wiąże się z gorszymi ocenami dobrostanu. Zarówno komponent niepokoju jak i przygnębienia u pracowników zmiany popołudniowej jest znacząco bardziej nasilony niż u pracowników zmiany porannej. Jest to zgodne z doniesieniami z literatury (Ogiński i Kołodziej, 1972).

Hipoteza druga również została potwierdzona w całości. Badania potwierdzają, że praca na poranną zmianę jest związana z lepszym dobrostanem pracownika. Zarówno komponent entuzjazmu jak i zaangażowania u pracowników zmiany porannej jest znacząco bardziej nasilony niż u pracowników zmiany popołudniowej. Wynika to zapewne z lepszego dopasowania aktywności zawodowej do dobowych rytmów aktywności (Olędzka, 1975).

Hipoteza trzecia mówiąca o tym, że obciążenie pracą, trudność zadań pracowniczych, negatywne wydarzenia oraz złe warunki pracy będą generować negatywne emocje, niezależnie od zmiany, na którą pracuje dany pracownik została potwierdzona częściowo.

W odniesieniu do komponentu niepokoju, czynniki sytuacyjne takie jak: obciążenie pracą, negatywne sytuacje krytyczne, ocena warunków pracy, trudność wykonywanych zadań istotnie oddziałują podczas pracy na zmianę poranną. W odniesieniu do zmiany popołudniowej można zauważyć, że znaczenie mają tylko negatywne sytuacje krytyczne oraz trudność wykonywania zadań. Można to wyjaśnić w ten sposób, że oba te czynniki stanowią kluczowe wymagania pracy podnoszące poziom jej stresogenności (Schaufeli, 2003).

W odniesieniu do komponentu przygnębienia, omawiane czynniki nie mają istotnego znaczenia podczas pracy na zmianę poranną. W pracy na zmianę popołudniową znaczenie mają tylko negatywne sytuacje krytyczne oraz negatywna ocena warunków pracy. Można to interpretować w ten sposób, że charakterystyki wymagań pracy są kluczowe dla oceny obciążenia pracą.

Co ciekawe, nie ma różnic między czynnikami sytuacyjnymi ze względu na zmianę, na której wykonywana jest praca, w odniesieniu do komponentu niepokoju. Innymi słowy, czynniki sytuacyjne takie jak trudność wykonywanych zadań i negatywne sytuacje krytyczne oddziałują podobnie na komponent niepokoju, bez względu na pracę w danej zmianie. Interpretując te wyniki można przyjąć zatem, że mechanizm oddziaływania jest stały. Niezależnie od rodzaju zmiany, na którą pracujemy, te wymagania pracy niosą ze sobą ten sam ładunek obciążający jednostkę.

Hipoteza czwarta mówiąca o tym, że zmiana, na którą osoba pracuje będzie miała wpływ na odczuwany dobrostan bez względu na wpływ czynników: obciążenie pracą, trudność zadań pracowniczych, negatywne wydarzenia oraz złe warunki pracy, na którą pracuje dany pracownik, została potwierdzona w całości. Wskazuje to, że sama organizacja w zakładzie, polegająca na wymaganiu świadczenia pracy w różnych godzinach, generuje dodatkową jej uciążliwość, przekładającą się na przeżywane emocje, a co za tym idzie także na odczuwany dobrostan i satysfakcję.

Zaletą badań jest wielokrotne zebranie opinii od respondentów, co pozwoliło zwiększyć trafność pomiaru. Badania miały także pewne ograniczenia. Najistotniejszym z nich jest zawężenie próby badawczej do pracowników galerii handlowych. Choć jest to znacząca grupa zatrudnionych, to jednak zakres różnic w ramach godzin pracy był niezbyt duży i nie obejmował pracy nocnej. Badania przeprowadzone były tylko w jednym obszarze działalności – w sektorze handlowym. Warto byłoby przeprowadzić tego typu badania w innych branżach, jak na przykład gastronomia lub produkcja, być może wystąpiłyby tak podobne zjawiska psychologiczne.

Warto poszerzyć badania o grupy pracowników, których rytm pracy jest niezależny od zmiany, na której pracują natomiast zakres różnicy godzin pracy byłby większy. Badanie pracowników w zakładach wymagających pracy ciągłej pozwoliłoby dokładniej ocenić wpływ zmianowości, szczególnie pracy w porze nocnej, która zmusza pracownika do największych zmian adaptacyjnych.

## LITERATURA

- Aue, W. (2006). *Człowiek w środowisku. Część 1*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne Spółka Akcyjna.
- Baena, R. (2017). *Praca i rodzina: kilka wskazówek o tym jak pogodzić oba obszary*. Pobrano z: <http://opusdei.org/pl-pl/document/praca-i-rodzina-kilka-wskazowek-o-tym-jak-pogodzic/>, [dostęp: 01.05.2018].
- Bartkowiak, G. (2009). *Człowiek w pracy: od stresu do sukcesu w organizacji*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Basińska, B.A., (2016). *Emocje w pracy: rozszerzenie teorii wymagania – zasoby w pracy*. Gdańsk: Politechnika Gdańska.
- Basińska, B.A., Wilczek-Rużycka, E. (2011). Zespół wypalenia zawodowego i zmęczenia w kontekście pracy zmianowej i stresu zawodowego wśród pielęgniarek chirurgicznych. *Przegląd Psychologiczny*, 54, 1, 99-113.
- Chmiel, N. (red.). (2003). *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Czapiński, J. (1992). *Psychologia szczęścia: przegląd badań i zarys teorii cebulowej*. Poznań: Akademos.
- Czapiński, J., Panek, T. (2015). *Diagnoza społeczna – raport*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Czarnecki, K.M. (2001). *Podstawy psychologii pracy dla studentów wyższych szkół zawodowych*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Czerw, A. (2017). *Psychologiczny model dobrostanu w pracy. Wartość i sens pracy*. Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 2, 276-302, DOI: 10.1037/0033-2909.125.2.276
- Foot, D.A., Li-Ping Tang, T. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46, 6, 933-947.
- Kahneman, D. (2012). *Pułapki myślenia. O myśleniu szybkim i wolnym*. Poznań: Media Rodzina.
- Koziół, L., Buzowska, B. (2016). Praktyki nadzorcze i zarządcze a dobrostan pracowników. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 1, 29, 39-48.
- Koziół, L., Wojtowicz, A. (2016). Wybrane praktyki zarządcze a dobrostan pracowniczy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 71, 165-177.
- Kwarecki, K., Zużewicz, K. (2002). Charakterystyka snu i dobrego wzrostu aktywności lokomotorycznej u pracowników zmianowych, nocnych. *Medycyna Pracy*, 53, 1, 79-84.
- Kwarecki, K., Zużewicz, K., Waterhouse, J. (2001). *Skutki fizjologiczne pracy zmianowej i nocnej*. Warszawa: CIOP.
- Mielniczuk, E., Łaguna, M. (2018). The factorial structure of job-related affective well-being: Polish adaptation of the Warr's measure. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31, 4, 1-15.
- Niedzielski, E. (2017). Źródła i poziom satysfakcji z pracy w instytucji administracji publicznej na przykładzie oddziału wojewódzkiego ZUS. *Optimum. Studia Ekonomiczne*, 86, 2, 146-154.
- Ogiński, A., Kołodziej, M. (1972). *Praca zmianowa*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Olędzka, A. (1975). *Kobieta budżet czasu, praca wielozmianowa*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Pieronek, T. (2016). *Co w życiu ważniejsze: dobrobyt czy dobrostan?* Pobrano z: <http://www.gazetakrakowska.pl/aktualnosci/a/co-w-zyciu-wazniejsze-dobrobyt-czy-dobrostan,9958116/>, [dostęp: 01.05.2018].
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 5, 879.
- Raport Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych*. (2015). <http://ozzpip.pl/wp-content/uploads/2015/06/Raport-ko%C5%84cowy-NFZ.pdf>, dostęp dnia: 04.05.2018
- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schaufeli, W. (2003). Stres zawodowy a zdrowie pracowników. W: N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji* (s. 169-202), Gdańsk; GWP.
- Skutki pracy zmianowej i nocnej*. (2018). CIOP, [https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P30001831335539182278&html\\_tresc\\_root\\_id=22718&html\\_tresc\\_id=24128&html\\_klucz=19558&html\\_klucz\\_spis=](https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=22718&html_tresc_id=24128&html_klucz=19558&html_klucz_spis=), [dostęp 17.12.2018]
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 3, 193-210.
- Warr, P. (2009). Environmental "vitamins," personal judgments, work values, and happiness. W: S. Cartwright, C.L. Cooper (red.), *The Oxford handbook of organizational well-being* (s. ....). Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P., Clapperton, G. (2010). *The joy of work?: Jobs, happiness, and you*. New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Zarychta, H. (2006). Współczesne relacje między pracą zawodową a rodziną. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica*, 199, 69-80.
- Zespół Praca.pl. (2006). *Rodzina a praca – jaki mają z sobą związek i jak na nas wpływają?* Pobrano z: [https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/rodzina-a-praca-jaki-maja-ze-soba-zwiazek-i-jak-na-nas-wplywaja\\_pr-87.html](https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/rodzina-a-praca-jaki-maja-ze-soba-zwiazek-i-jak-na-nas-wplywaja_pr-87.html), [dostęp: 01.05.2018].

