

Wpływ czasu pracy i jego kontroli na relacje między życiem osobistym i zawodowym

Agnieszka Lipińska-Grobelny*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki

THE EFFECT OF WORKING TIME AND ITS CONTROL ON PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE

Striking a satisfying work-life balance is one of the most important challenges of our times. In the past, researchers have paid more attention to the negative impact of work on the family. Today, it is recommended that the work-family relationship is not only seen in two directions, but also from two perspectives of research: negative and positive. The aim of this study is to present what is the relation between work-family/family-work conflict, work-family/family-work positive spillover and working time and its control. A group of 550 people were asked to complete a survey, the questionnaire Work-Family (W-F) and Family-Work (F-W) Conflict by Netemeyer, Boles and McMurrian and the Positive and Negative Work-Family and Family-Work Spillover by Moen, Kelly and Huang. The results indicate that working time increases W-F conflict, W-F/F-W negative spillover and weakens W-F positive spillover. Flexitime control as opposed to leave control does not directly affect (except for F-W conflict) or interfere with working time on the relationship between personal and professional life.

Key words: the amount of working time, leave control, flexitime control, W-F/F-W conflict, W-F/F-W positive and negative spillover

WPROWADZENIE

Kiedy sto lat temu eksperci z różnych dziedzin zastanawiali się, jak rozwój techniki wpłynie na życie ludzkie, dominowało przekonanie, że automatyzacja uwolni człowieka od tyranii pracy. W efekcie współczesny pracownik jest mniej angażowany w proces produkcji, ale w następstwie postępu technicznego pojawiła się kolejna potrzeba – potrzeba inwestowania w dobra niematerialne a towarem deficytowym stał się... czas. To właśnie czas i możliwość jego kontrolowania stanowi jedną z głównych przyczyn występowania lub braku równowagi między pracą i rodziną.

Tak jak zmieniało się podejście do czasu pracy, tak ewoluowały poglądy na temat godzenia ról zawodowych i rodzinnych. Początkowo badacze rozpatrywali relacje między życiem osobistym i zawodowym wyłącznie w kategoriach konfliktu. Z czasem przyznali, że wielość ról nie zawsze musi oznaczać dysharmonię, prowadząc do poprawy funkcjonowania w jednej dziedzinie życia, dzięki podejmowaniu aktywności w innym obszarze. Celem analiz jest przedstawienie, jakie związki zachodzą pomiędzy konfliktem oraz pozytywnym i negatywnym promieniowaniem praca-rodzina/rodzina-praca a czasem pracy i jego kontrolą. Z badań J.G. Grzywacza i N.F. Marks (2000) wynika, że zarówno konflikt praca-rodzina (P-R), jak

i konflikt rodzina-praca (R-P) ulegał nasileniu pod wpływem liczby godzin pracy. W związku z tym w niniejszym artykule postanowiono sprawdzić nie tylko czy czas pracy zwiększa intensywność konfliktu P-R/R-P, ale przede wszystkim czy kontrola godzin rozpoczęcia i końca pracy (*flexitime control*) oraz kontrola czasu wolnego (*leave control*) moderują relacje między obciążeniem godzinnym a negatywnym i pozytywnym oddziaływaniem sfery pracy i sfery rodziny. Wiedza w tym obszarze stanowi ważny instrument kształtowania efektywnych systemów motywacyjnych i budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy. Potwierdzają to analizy prowadzone w ramach siódmej edycji *Randstad Employer Brand Research*, opisujące najbardziej atrakcyjne firmy do pracy. Zwycięzca rankingu w 2017 roku (KGHM Polska Miedź) został doceniony po raz czwarty nie tylko za stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia, atrakcyjne świadczenia finansowe i pozafinansowe, ale również za działania zmierzające w kierunku utrzymania równowagi pomiędzy życiem prywatnym a sferą zawodową swoich pracowników (<http://www.randstad.pl/o-randstad/o-nas/aktualnosci/znamy-najbardziej-atrakcyjnych-pracodawcow-2017-roku/> data dostępu 11.07.2017).

CZAS PRACY I WYBRANE FORMY KONTROLI CZASU PRACY

Kodeks Pracy art. 128 § 1 traktuje czas pracy jako okres „w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Agnieszka Lipińska-Grobelny, Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki, ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź.

agalg@poczta.onet.pl

wykonywania pracy”. Na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat znaczenie tego terminu nie podlegało zmianom, ale sposób jego wykorzystania, metody i formy organizacji przeszły zasadniczą ewolucję. W połowie XIX wieku pracownik spędzał w pracy 72 godziny w tygodniu, natomiast w latach 90. XX wieku w krajach wysoko rozwiniętych czas pracy został zredukowany o połowę (Strzemińska, 2002). Aktualnie większość organizacji przyjmuje ośmiogodzinny tryb pracy, ale raporty Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) wskazują, że Europejczycy a w szczególności Polacy pracują dłużej. W 2015 roku czas pracy w Polsce wyniósł 1963 godziny, co ułokowało nasz kraj na 7 miejscu wśród 39 państw. Mniej od nas pracują m.in.: Czesi (1779 godz.), Słowacy (1754 godz.), Francuzi (1482 godz.), Duńczycy (1457 godz.), Holendrzy (1419 godz.) i Niemcy (1371 godz.). Najwięcej pracują mieszkańcy Meksyku (2246 godz.), a w Europie – Rosjanie (1978 godz.) i Grecy (2042 godz.). Ponadto z przytoczonych danych wynika, że przeciętny ustalony czas pracy w Polsce w 2015 roku wyniósł 39.9 godz. i był o ponad 3 godziny dłuższy w porównaniu z tygodniową średnią OECD (36.8 godz.). Oznacza to, że uregulowany czas pracy w Polsce należy do najdłuższych w Europie i jest jednym z najdłuższych na świecie [OECD, 2017, *Hours worked (indicator)*], data dostępu 09.04.2017).

Wydłużony czas pracy nie pozostaje obojętny dla kondycji psychofizycznej pracowników, ich wydajności oraz relacji między życiem osobistym i zawodowym (OECD, 2017, *Average usual weekly hours worked on the main job*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>, data dostępu 09.04.2017). Potwierdzenie można znaleźć na przykład w badaniach S. Ezoe i K. Morimoto (1994), którzy dowiedli negatywnego wpływu wielogodzinnej pracy (ponad 9 godzin dziennie) na zdrowie psychiczne pracowników wykonawczych i kadry kierowniczej. O współwystępowaniu długiego czasu pracy z objawami stresu psychologicznego wśród personelu medycznego pisali z kolei P. Totterdell, E. Spelten, L. Smith, J. Barton i S. Folkard (1995). Natomiast K. Sparks, C. Cooper, Y. Fried oraz A. Shirom (1997) przeprowadzili metaanalizę 21 badań, wskazując po pierwsze na istotne pogorszenie satysfakcji z życia osób obciążonych pracą, po drugie na kształtowanie u „przepracowanych” nawyków antyzdrowotnych takich jak późne chodzenie spać, niewłaściwa dieta, brak aktywności fizycznej, nadużywanie alkoholu czy stosowanie środków nasennych.

Wracając do głównego celu badań, należy podkreślić, że czas pracy negatywnie oddziałuje również na relacje między życiem osobistym i zawodowym. Szósta edycja Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia wskazała, iż 21% ankietowanych było zbyt zmęczonych po powrocie do domu, by włączyć się w życie rodzinne, 15% badanych odczuwało w domu niepokój z powodu niewykonywania pracy, a 12% wskazywało na trudności w wywiązywaniu się z obowiązków rodzinnych z powodu pracy (Eurofound, 2016, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report*, [\[www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf\]\(http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf\), data dostępu 09.04.2017\). Długie godziny pracy nasilają tak konflikt praca-rodzina, jak i konflikt rodzina-praca \(Geurts i Demerouti, 2003; Grzywacz i Marks, 2000; Jansen, Kant, Nijhuis, Swaen i Kristensen, 2004\). Czy podobna, ale odwrotna zależność będzie zachodziła pomiędzy godzinami pracy a pozytywnym promieniowaniem między wymienionymi sferami? Pytanie wydaje się być zasadne, a odpowiedź niekoniecznie musi być prosta, zważywszy na psychologiczne uwarunkowania wydłużonego czasu pracy w postaci potrzeby domknięcia lub dokończenia zadania już po godzinach pracy \(Hooker, Neathey, Casebourne i Munro, 2007\) czy wzmacniane przez długą pracę poczucie własnej wartości i sukcesu \(Brett i Stroh, 2003\).](https://</p>
</div>
<div data-bbox=)

Nie mniej ważna kwestia dotyczy zmiennych moderujących relacje długiego czasu pracy ze zdrowiem psychicznym, fizycznym, wydajnością czy jakością życia. Cytowani już K. Sparks, C. Cooper, Y. Fried i A. Shirom (1997) nadmieniali o motywacji i przekonaniach pracowników jako zmiennych moderujących, mając na myśli skuteczne znoszenie negatywnego oddziaływania wydłużonego czasu pracy na zdrowie i samopoczucie pracownika z uwagi na chęć dokończenia pracy czy zarobienia większych pieniędzy. Innym często wymienianym moderatorem jest kontrola godzin rozpoczynania i kończenia pracy (*flexitime control*) oraz decydowania o przerwach, urlopie, dniach wolnych (*leave control*). Zebrano szereg danych, które ujawniły, że posiadanie takiej kontroli powodowało mniej dolegliwości fizycznych i psychicznych mimo długiego czasu pracy (Ala-Marsula, Vahtera i Kivimaki, 2004; Tucker i Rutherford, 2005). Na tej podstawie zdecydowano się włączyć do niniejszych analiz kontrolę nad godzinami rozpoczynania i kończenia pracy oraz kontrolę nad dniami wolnymi, których występowanie może wzmacniać lub osłabiać oddziaływanie liczby godzin pracy na relacje między sferą pracy a sferą rodziny.

Wzmiankowane kontrole wiążą się z elastycznym rynkiem pracy, który dotyczy dopasowania liczby zatrudnionych pracowników, czasu pracy oraz wynagrodzenia do zmian ekonomicznych (Cazes i Nesporowa, 2003). J. Atkinson (1984) w swoich rozważaniach o elastyczności poszedł o krok dalej, wymieniając jej cztery typy: elastyczność numeryczną (zewnętrzną i wewnętrzną) oraz elastyczność funkcjonalną (zewnętrzną i wewnętrzną). Elastyczność numeryczna zewnętrzna rynku pracy 1) oznacza optymalizację stanu zatrudnienia na podstawie „swobodnego” zwalniania i przyjmowania pracownika przy zwiększonym lub zmniejszonym obciążeniu pracą, na drodze umów na czas określony, leasingu pracowników czy pracy na wzwwanie, uwzględniając potrzeby organizacji. Elastyczność numeryczna wewnętrzna; 2) określana jest terminem „elastyczności czasu pracy” i obejmuje pracę w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy, pracę zmianową, konta czasu pracy, urlopy i nadgodziny. Elastyczność funkcjonalna rynku pracy opisuje zakres wykorzystania kompetencji pracownika do realizacji różnych zadań.

Może przybierać formę wewnętrzną; 3) w postaci rotacji na stanowiskach pracy, zwiększania zakresu pracy, wzbogacania pracy lub zewnętrznej; 4) egzemplifikowaną przez pracę tymczasową, podwykonawstwo, *outsourcing* oraz wielopracę. Wymieniona – kontrola czasu wolnego oraz kontrola godzin rozpoczynania i kończenia pracy – odnoszą się do elastyczności numerycznej wewnętrznej. Obie dotyczą organizacji czasu pracy, ale postawiono je rozdzielić, mając na uwadze rezultaty uzyskane przez S.A.E. Geurts, D.G.J. Beckers, T.W. Tarisa, M.A.J. Kompiera i P.G.W. Smuldersa (2009). Wynika z nich, że *leave control* i *flexitime control* odgrywają ważną aczkolwiek różną rolę w nasilaniu konfliktu między pracą a rodziną. Autonomia pracownika, przejawiająca się w posiadaniu wpływu na ustalanie terminu urlopu czy korzystania z wolnego dnia, zmniejsza konflikt P-R. Natomiast kontrola godzin pracy, nawiązująca do prawa pracownika do uzgadniania z pracodawcą momentu rozpoczynania i kończenia pracy przy dziennej normie wynoszącej 8 godz. (w przeciwieństwie do ruchomego czasu pracy z wymiarem dobowym od 4 do 12 godz.), nie obniża bezpośrednio konfliktu P-R, ale moderuje związek między obciążeniem godzinowym a konfliktem P-R. O konflikcie i promieniowaniu P-R/R-P będzie mowa w dalszej części artykułu.

RELACJE MIĘDZY ŻYCIEM OSOBISTYM I ZAWODOWYM – PERSPEKTYWA NEGATYWNA I POZYTYWNA

Pojęcie konfliktu praca–rodzina pojawiło się w literaturze przedmiotu w latach 70. XX wieku, ale to w latach 80. nastąpił dalszy wzrost zainteresowania wzmiankowaną problematyką. Obecnie wyróżnia się dwa podejścia do relacji między życiem osobistym i zawodowym. Pierwsza perspektywa – oddziaływań negatywnych – przyjmowana jest w badaniach zdecydowanie częściej i do jej określenia stosuje takie terminy jak konflikt, obciążenie, przeładowanie, negatywne promieniowanie. Druga perspektywa – oddziaływań pozytywnych pracy i rodziny – odnosi się do wzmocnienia pełnionych ról, czyli poprawy funkcjonowania w jednej dziedzinie życia dzięki podejmowaniu aktywności w innym obszarze. W literaturze ten rodzaj relacji jest opisywany z wykorzystaniem takich nazw, jak: pozytywne promieniowanie, facylitacja, wzbogacanie, wzmocnianie (Lachowska, 2012).

Do opisu relacji między życiem osobistym i zawodowym wykorzystano często aplikowane w polskich badaniach podejście R.G. Netemeyera, J.S. Bolesa i R. McMurriana (perspektywa negatywna) oraz mniej znane, ale interesujące autorstwa P. Moen, E. Kelly i R. Huang (perspektywa pozytywna). R.G. Netemeyer i wsp. (1996) definiują konflikt między pracą a rodziną jako formę sprzeczności ról, w którym ogólne wymagania, poświęcany czas i napięcie związane z pełnieniem jednej roli np. zawodowej utrudniają realizowanie drugiej roli np. rodzinnej. Perspektywa pozytywna relacji między życiem osobistym i zawodowym pojawia się w pracy P. Moen, E. Kelly i R. Huang (2008). Kluczowe znaczenie w tej koncepcji odgry-

wa pojęcie dopasowania, określone jako poznawcza subiektywna ocena posiadanych przez człowieka zasobów, które stanowią fundament efektywnego funkcjonowania zarówno w domu, jak i w pracy. Człowiek jest dopasowany do pełnionych przez niego ról, jeżeli posiadane zasoby są w stanie sprostać wymaganiom środowiska. Dopasowanie prowadzi do pozytywnego promieniowania pracy (*spillover*) na rodzinę lub rodziny na pracę, natomiast brak dopasowania powoduje negatywne promieniowanie między sferami. Mechanizm promieniowania może mieć bezpośredni lub pośredni charakter i dotyczy przenikania nastroju, wartości i umiejętności i zachowań, prowadząc do lepszego lub gorszego pełnienia ról zawodowych lub rodzinnych.

CZAS PRACY I JEGO KONTROLA A RELACJE MIĘDZY ŻYCIEM OSOBISTYM I ZAWODOWYM – CEL BADAŃ

Podstawę teoretyczną w prezentowanych badaniach stanowił model wysiłku-regeneracji (ang. Effort-Recovery Model, E-R Model) T.F. Meijmana i G. Muldera (1998), który nawiązuje do koncepcji stresu zawodowego R. Karaska (1979). Wspomniani badacze uważali, że każde obciążenie wiąże się z wysiłkiem, który ma prowadzić do poradzenia sobie z danym wymaganiem. Po wysiłku powinna nastąpić regeneracja. Zachowanie dobrego zdrowia i efektywne funkcjonowanie w różnych sferach życia jest możliwe, gdy utrzymana jest równowaga między występującymi po sobie okresami wysiłku i regeneracji. W związku z tym, jeżeli obciążenie zawodowe (np. czas pracy) prowadzi do wzmoczonego wysiłku przy braku możliwości regeneracji, wówczas rozwija się negatywna reakcja, która może promieniować, a w efekcie wchodzić w konflikt ze sferą pozazawodową (konflikt oraz negatywne promieniowanie pracy na rodzinę, H1.1.-H1.2.). Analogicznie przy wzajemnym oddziaływaniu charakterystyk pracy i rodziny, obciążenie pozazawodowe może skutkować konfliktem oraz negatywnym promieniowaniem sfery rodziny na sferę pracy (H2.1.-H2.2.). Kiedy z kolei kontrola czasu pracy (np. *leave control* lub *flexitime control*) powoduje, że długość czasu pracy nie ogranicza jednostce możliwości regeneracji, wówczas pojawia się reakcja w postaci pozytywnego promieniowania pracy na rodzinę (H3.) lub rodziny na pracę (H4).

Opisany model wysiłku-regeneracji T.F. Meijmana i G. Muldera wraz z przytoczonymi wcześniej badaniami (Ala-Marsula, Vahtera i Kivamaki, 2004; Geurts i Demerouti, 2003; Grzywacz i Marks, 2000; Jansen, Kant, Nijhuis, Swaen i Kristensen, 2004; Tucker i Rutherford, 2005) stanowił punkt wyjścia do sformułowania następujących hipotez badawczych (zob. Rycina 1):

H1. Wydłużony czas pracy nasila: H1.1. konflikt praca-rodzina, H1.2. negatywne promieniowanie praca-rodzina.

H2. Wydłużony czas pracy nasila: H2.1. konflikt rodzina-praca, H2.2. negatywne promieniowanie rodzina-praca.

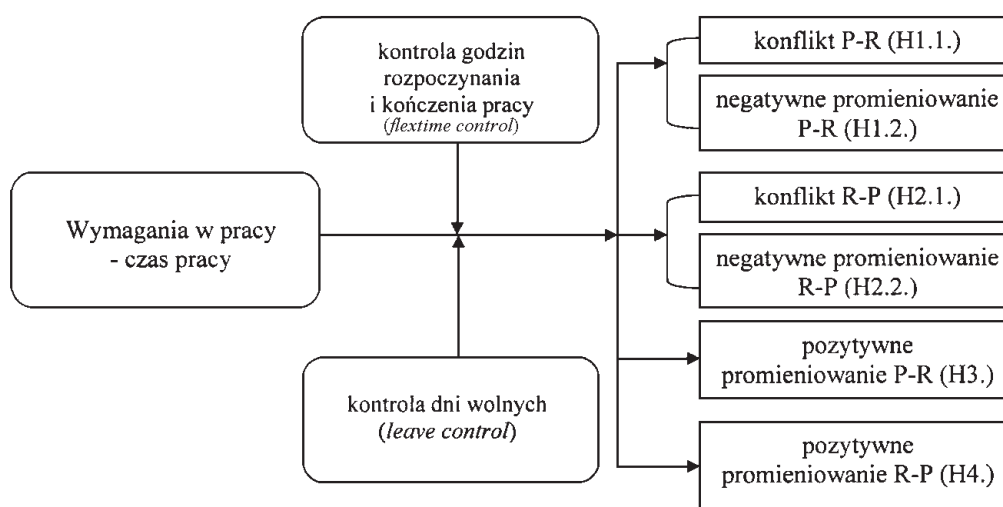
H3. Relacje między liczbą godzin pracy a pozytywnym promieniowaniem praca-rodzina moderuje: H3.1. kontrola dni wolnych (*leave control*), H3.2. kontrola godzin rozpoczęcia i kończenia pracy (*flexitime control*).

H4. Relacje między liczbą godzin pracy a pozytywnym promieniowaniem rodzina-praca moderuje: H4.1. kontrola dni wolnych (*leave control*), H4.2. kontrola godzin rozpoczęcia i kończenia pracy (*flexitime control*).

rozpoczynania i kończenia pracy wskazywała grupa prawie o połowę mniejsza (44%).

NARZĘDZIA BADAWCZE

W celu zweryfikowania wszystkich hipotez wykorzystano następujący zestaw narzędzi badawczych. Ich dobór był podyktowany celem badań oraz wysokimi wskaź-



Ryc. 1. Hipotetyczne zależności między czasem pracy i jego kontrolą a relacjami między życiem osobistym i zawodowym

METODA

OSOBY BADANE

W badaniach uczestniczyło 550 osób. Z uwagi na kryteria doboru do grupy, które mogą nasilać konflikt i negatywne promieniowanie P-R/R-P, takie jak: 1) wykonywanie pracy zawodowej, 2) pozostawanie w związku małżeńskim i 3) posiadanie przynajmniej jednego dziecka, liczba osób badanych została zmniejszona do 436. Wiek respondentów mieścił się w przedziale 21-64 lata ($M=42.1$; $SD=9.4$). Średni staż pracy wynosił prawie 19 lat ($M=18.97$; $SD=9.9$). Staż na stanowisku pracy osiągał wartość nieco ponad 9 lat ($M=9.47$; $SD=7.8$). W tej grupie 287 osób (65.8%) legitymowało się wykształceniem wyższym, 118 badanych (27.1%) – wykształceniem średnim i 31 osób (7.1%) – zasadniczym zawodowym. Osoby badane spędzały w pracy ponad 44 godz. tygodniowo ($M=44.49$; $SD=12.05$) i poświęcały dziennie prawie godzinę na dojazd do pracy i z pracy do domu ($M=58.5$; $SD=39.3$). W zdecydowanej większości badani reprezentowali związki dwóch dochodów (91%). W przypadku *leave control* i *flexitime control*, 82% respondentów posiadało kontrolę czasu wolnego, zaś na posiadanie kontroli godzin

nikami rzetelności i trafności. Do oceny czasu pracy, posiadania przez osoby badane kontroli czasu wolnego i kontroli godzin rozpoczęcia i kończenia pracy zastosowano autorską ankietę. *Kwestionariusz Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca* R.G. Netemeyera, J.S. Boleśa i R. McMurriana oraz *Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzina-praca* P. Moen, E. Kelly i R. Huang posłużył do zbadania relacji między życiem osobistym i zawodowym z perspektywy negatywnej i pozytywnej.

Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca w polskiej adaptacji A. Zalewskiej (2008) reprezentują narzędzie do pomiaru dwóch kierunków konfliktu. Narzędzie składa się z pisemnej instrukcji i 10 twierdzeń, odnoszących się do relacji między życiem rodzinnym i zawodowym. Osoba badana proszona jest o ustosunkowanie się do każdego z twierdzeń na skali siedmiostopniowej (od 1 – „zdecydowanie się nie zgadzam” do 7 – „zdecydowanie się zgadzam”). Wyniki badań nad polską wersją narzędzia potwierdziły, że charakteryzuje się ona trafnością czynnikową i trafnością zewnętrzną, jak również wysoką rzetelnością pomiaru. Po przeprowadzeniu eksploracyjnej analizy czynnikowej otrzymano dwa czynniki. Pierwszy

wyjaśniał 41% wariancji i zawierał wszystkie twierdzenia, odnoszące się do konfliktu P-R, drugi wyjaśniał 30% wariancji i dotyczył pytań z zakresu konfliktu R-P. Rzetelność pomiaru, mierzona wskaźnikiem *alfa* Cronbacha, wyniosła .94 dla konfliktu P-R oraz 0.80 dla konfliktu R-P.

Z kolei *Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzina-praca* w adaptacji A. Lipińskiej-Grobelny (2014) wskazuje na przeniesienie nastroju, zachowań i umiejętności między pracą i rodziną lub rodziną i pracą, co może ułatwić lub utrudnić funkcjonowanie w tych sferach. Metoda, przetłumaczona na język polski z wykorzystaniem procedury *back translation*, składa się z 16 pytań. Osoba uczestnicząca w badaniu zaznacza na skali pięciopunktowej (gdzie 1 oznacza „nigdy”, a 5 – „zawsze”), które z opisanych sytuacji odnoszą się do niej (Moen, Kelly i Huang, 2008). Eksploracyjna analiza czynnikowa z rotacją ortogonalną Varimax stanowiła podstawę do określenia pozycji z ładunkiem czynnikowym powyżej .4, które weszły do czterech podskal kwestionariusza. Uzyskany model wyjaśniał 63.4% wariancji wyników (pozytywne promieniowanie R-P wyjaśniało 17% zmienności wyników, negatywne promieniowanie P-R – 17.1%, negatywne promieniowanie R-P – 16%, zaś pozytywne promieniowanie P-R – 13.3% wariancji). Rzetelność pomiaru szacowana wskaźnikiem *alfa* Cronbacha była zadowalająca, osiągając kolejno następujące wartości: pozytywne promieniowanie R-P – .80, negatywne promieniowanie R-P – .79, pozytywne promieniowanie P-R – .72 oraz negatywne promieniowanie P-R – .83.

WYNIKI

Głównym celem badań było sprawdzenie czy czas pracy zwiększa intensywność konfliktu i negatywnego promieniowania P-R/R-P oraz, czy kontrola godzin rozpoczęcia i kończenia pracy (*flexitime control*) oraz kontrola czasu wolnego (*leave control*) moderują relacje między obciążeniem godzinowym a negatywnym i pozytywnym oddziaływaniem sfery pracy i sfery rodziny. W związku z tym przeprowadzono szereg hierarchicznych analiz regresji z moderatorem w postaci kolejno *leave control*, następnie *flexitime control* z wykorzystaniem pakietu IBM SPSS Statistics wersja 24.

WPŁYW CZASU PRACY I JEGO KONTROLI NA NEGATYWNE RELACJE MIĘDZY ŻYCIEM OSOBISTYM I ZAWODOWYM

Aby określić zależności czasu pracy i jego kontroli z negatywnymi relacjami między życiem osobistym i zawodowym, które odnosiły się kolejno do konfliktu i negatywnego promieniowania sfery pracy na rodzinę oraz konfliktu i negatywnego promieniowania sfery rodziny na pracę, wykonano hierarchiczną analizę regresji ze składnikiem interakcyjnym. Zmienne niezależne wycentrowano. W przypadku czasu pracy wybrano metodę centracji poprzez odjęcie od wartości zmiennej wartości średniej arytmetycznej (Bedyńska i Książek, 2012).

Wykonana analiza regresji wykazała umiarkowaną zależność pomiędzy czasem pracy i konfliktem P-R ($\beta=.32$; $p<.001$, potwierdzona hipoteza H1.1) oraz między brakiem kontroli czasu wolnego a nasileniem konfliktu P-R ($\beta=-.11$; $p<.05$). Ponadto pojawił się istotny efekt moderacji kontroli czasu wolnego w relacjach między czasem pracy a konfliktem P-R ($\beta=.11$; $p=.05$). Model ze składnikiem interakcyjnym był dobrze dopasowany do danych [$F(3,432)=26.71$; $p<.001$] i wyjaśniał 15% wariancji zmiennej zależnej. Dalsza analiza istotnego efektu interakcyjnego udowodniła w grupach wyróżnionych z uwagi na *leave control*, że u badanych, którzy nie mieli kontroli czasu wolnego, czas pracy nasilał konflikt P-R ($\beta=.23$; $p<.05$), natomiast wśród respondentów z kontrolą dni wolnych i posiadaniem wpływu na terminy urlopu, czas pracy nie wzmocniał konfliktu P-R ($\beta=-.42$; $p<.001$). Oba modele były dobrze dopasowane do danych [grupa 1 – $F(1,77)=4.21$; $p<.05$, grupa 2 – $F(1,355)=74.25$; $p<.001$ i wyjaśniały kolejno 4% (grupa 1) i 17% (grupa 2) wariancji zmiennej zależnej (zob. Tabela 1).

Kolejna hierarchiczna analiza regresji ze składnikiem interakcyjnym uwiaryściła wyłącznie istotne modele addytywne (tylko z efektami głównymi) tak w przypadku negatywnego promieniowania P-R [$F(2,433)=4.92$; $p<.01$], jak i negatywnego promieniowanie R-P [$F(2,433)=3.46$; $p<.05$], (zob. Tabela 2 i Tabela 3). Czas pracy nasilał zarówno przenoszenie negatywnego nastroju czy zachowań z obszaru zawodowego na obszar pozazawodowy ($\beta=.15$; $p<.01$, potwierdzona hipoteza H1.2.), jak

Tabela 1
Wpływ czasu pracy i kontroli czasu wolnego na konflikt P-R

Modele		Zmienna zależna: konflikt P-R Moderator: kontrola czasu wolnego (<i>leave control</i>)					
		<i>beta</i>	<i>p</i>	Skorygowane R^2	Zmiana R^2	$F(df)$	<i>p</i>
1	Czas pracy	.39	$\leq.001$.14	.14	$F(2,433)=38.21$	$\leq.001$
	Kontrola czasu wolnego	-.14	.002				
Czas pracy		.32	$\leq.001$				
2	Kontrola czasu wolnego	-.11	.017	.15	.01	$F(3,432)=26.71$	$\leq.001$
	Czas pracy × Kontrola czasu wolnego	.11	.050				

Tabela 2
Wpływ czasu pracy i kontroli czasu wolnego na negatywne promieniowanie P-R

Modele		Zmienna zależna: negatywne promieniowanie P-R Moderator: kontrola czasu wolnego (<i>leave control</i>)					
		<i>beta</i>	<i>p</i>	Skorygowane <i>R</i> ²	Zmiana <i>R</i> ²	<i>F</i> (<i>df</i>)	<i>p</i>
1	Czas pracy	.15	.002	.02	.02	<i>F</i> (2,433)=4.92	.008
	Kontrola czasu wolnego	-.04	.450				
	Czas pracy	.12	.050				
2	Kontrola czasu wolnego	-.03	.630	.02	.00	<i>F</i> (3,432)=3.46	.020
	Czas pracy × Kontrola czasu wolnego	.05	.460				

Tabela 3
Wpływ czasu pracy i kontroli czasu wolnego na negatywne promieniowanie R-P

Modele		Zmienna zależna: negatywne promieniowanie R-P Moderator: kontrola czasu wolnego (<i>leave control</i>)					
		<i>beta</i>	<i>p</i>	Skorygowane <i>R</i> ²	Zmiana <i>R</i> ²	<i>F</i> (<i>df</i>)	<i>p</i>
1	Czas pracy	.11	.030	.01	.01	<i>F</i> (2,433)=3.46	.030
	Kontrola czasu wolnego	-.09	.070				
	Czas pracy	.15	.020				
2	Kontrola czasu wolnego	-.10	.040	.01	.00	<i>F</i> (3,432)=2.58	.050
	Czas pracy × Kontrola czasu wolnego	-.06	.360				

również wzmacniał negatywne promieniowanie sfery rodziny na sferę pracy (*beta*=.11; *p*<.05, potwierdzona hipoteza H2.2.). W tym drugim przypadku na poziomie tendencji można zaobserwować, że brak kontroli czasu wolnego mógł powodować wzrost natężenia negatywnego promieniowania R-P (*beta*= -.09; *p*=.07). Jeżeli chodzi o konflikt R-P, to zarówno model addytywny z czasem pracy i *leave control* [*F*(2,433)=1.83; *p*=.16, odrzucona hipoteza H2.1.], jak i nieaddytywny (z interakcją wymienionych powyżej zmiennych) pozostawał statystycznie nieistotny [*F*(3,432)=1.24; *p*=.29].

Drugim analizowanym moderatorem oddziaływania czasu pracy na negatywne relacje między życiem osobistym i zawodowym była kontrola godzin rozpoczynania

i kończenia pracy (*flexitime control*). Ponownie wykonano hierarchiczną analizę regresji ze składnikiem interakcyjnym (zob. Tabele 4 – 6). Wszystkie efekty interakcji pozostały nieistotne, co oznaczało, że *flexitime control* nie zmieniał sposobu działania czasu pracy na konflikt P-R/R-P oraz negatywne promieniowanie P-R/R-P. Natomiast uzyskano istotne efekty główne, spójne z wcześniej zaobserwowanymi przy moderacji *leave control*. Czas pracy nasilał konflikt P-R [*beta*=.36; *p*<.001, *F*(2,433)=33.11; *p*<.001], negatywne promieniowanie P-R [*beta*=.15; *p*<.01, [*F*(2,433)=4.91; *p*<.01] oraz negatywne promieniowanie R-P (*beta*=0.1 *p*=0.05), ale ten model nie był dobrze dopasowany do danych [*F*(2,433)=2.01; *p*=.14]. Natomiast interesujący efekt główny pojawił się

Tabela 4
Wpływ czasu pracy oraz kontroli godzin rozpoczynania i kończenia pracy na konflikt P-R

Modele		Zmienna zależna: konflikt P-R Moderator: kontrola godzin rozpoczynania i kończenia pracy (<i>flexitime control</i>)					
		<i>beta</i>	<i>p</i>	Skorygowane <i>R</i> ²	Zmiana <i>R</i> ²	<i>F</i> (<i>df</i>)	<i>p</i>
1	Czas pracy	.360	≤.001	.13	.13	<i>F</i> (2,433)=33.11	≤.001
	<i>Flexitime control</i>	-.040	.390				
	Czas pracy	.360	≤.001				
2	<i>Flexitime control</i>	-.040	.390	.13	.00	<i>F</i> (3,432)=22.03	≤.001
	Czas pracy × <i>Flexitime control</i>	-.007	.880				

Tabela 5
Wpływ czasu pracy oraz kontroli godzin rozpoczynania i kończenia pracy na negatywne promieniowanie P-R

Modele		Zmienna zależna: negatywne promieniowanie P-R Moderator: kontrola godzin rozpoczynania i kończenia pracy (<i>flexitime control</i>)					
		<i>beta</i>	<i>p</i>	Skorygowane R^2	Zmiana R^2	$F(df)$	<i>p</i>
1	Czas pracy	.150	.002	.02	.02	$F(2,433)=4.91$.008
	<i>Flexitime control</i>	-.040	.470				
	Czas pracy	.150	.003				
2	<i>Flexitime control</i>	-.040	.470	.019	.001	$F(3,432)=3.75$.001
	Czas pracy × <i>Flexitime control</i>	.060	.230				

dla konfliktu R-P i kontroli godzin rozpoczynania i kończenia pracy [$F(2,433)=5.36$; $p<.01$]. Można zauważyć, że *flexitime control* nie tylko nie osłabiał sytuacji konfliktowej R-P, ale ją na dodatek wzmacniał ($beta=.13$ $p<.01$), (zob. Tabela 6).

W oparciu o otrzymane wyniki badań stwierdzono, że kontrola godzin rozpoczynania i kończenia pracy nie moderowała relacji między liczbą przepracowanych godzin a pozytywnym promieniowaniem P-R [$F(3,432)=.65$; $p=.58$, odrzucona hipoteza H3.2.], jak również nie mode-

Tabela 6
Wpływ czasu pracy oraz kontroli godzin rozpoczynania i kończenia pracy na konflikt R-P

Modele		Zmienna zależna: konflikt R-P Moderator: kontrola godzin rozpoczynania i kończenia pracy (<i>flexitime control</i>)					
		<i>beta</i>	<i>p</i>	Skorygowane R^2	Zmiana R^2	$F(df)$	<i>p</i>
1	Czas pracy	.080	.070	.02	.02	$F(2,433)=5.36$.005
	<i>Flexitime control</i>	.130	.007				
	Czas pracy	.080	.070				
2	<i>Flexitime control</i>	.130	.007	.02	.00	$F(3,432)=3.58$.010
	Czas pracy × <i>Flexitime control</i>	.010	.830				

WPŁYW CZASU PRACY I JEGO KONTROLI NA POZYTYWNE RELACJE MIĘDZY ŻYCIEM OSOBISTYM I ZAWODOWYM

Do omówienia pozostała perspektywa pozytywna relacji między życiem osobistym i zawodowym analizowana w kontekście oddziaływań czasu pracy oraz jego kontroli, czyli *leave control* i *flexitime control*. W związku z tym ponownie wykonano hierarchiczną analizę regresji ze składnikiem interakcyjnym.

rowała relacji między liczbą przepracowanych godzin a pozytywnym promieniowaniem R-P [$F(3,432)=.82$; $p=.48$, odrzucona hipoteza H4.2.]. Natomiast istotnym moderatorem relacji czasu pracy z pozytywnym promieniowaniem P-R okazała się być kontrola czasu wolnego. Hierarchiczna analiza regresji ze składnikiem interakcyjnym wykazała ujemną zależność pomiędzy czasem pracy i pozytywnym promieniowaniem P-R ($beta=-.15$; $p<.05$) oraz istotny efekt moderacji kontroli czasu wol-

Tabela 7
Wpływ czasu pracy i kontroli czasu wolnego na pozytywne promieniowanie P-R

Modele		Zmienna zależna: pozytywne promieniowanie P-R Moderator: kontrola czasu wolnego (<i>leave control</i>)					
		<i>beta</i>	<i>p</i>	Skorygowane R^2	Zmiana R^2	$F(df)$	<i>p</i>
1	Czas pracy	-.05	.270	.01	.01	$F(2,433)=.63$.540
	Kontrola czasu wolnego	.001	.980				
	Czas pracy	-.15	.020				
2	Kontrola czasu wolnego	.04	.440	.02	.02	$F(3,432)=2.35$.050
	Czas pracy × Kontrola czasu wolnego	.15	.020				

nego ($\beta=.15$; $p<.05$, potwierdzona hipoteza H3.1). Model ze składnikiem interakcyjnym był dobrze dopasowany do danych $F(3,432)=2.35$; $p=.05$. Dalsza analiza istotnego efektu interakcyjnego udowodniła w grupach wyróżnionych z uwagi na *leave control*, że u badanych, którzy nie mieli kontroli czasu wolnego, czas pracy osłabiał pozytywne promieniowanie P-R [$\beta= -.29$; $p<.05$, $F(1,77)=6.83$; $p<.05$], natomiast wśród respondentów z kontrolą dni wolnych i posiadaniem wpływu na terminy urlopu, czas pracy nie oddziaływał istotnie na pozytywne promieniowanie P-R [$F(1,355)=.001$; $p=.97$] (zob. Tabela 7). W przypadku pozytywnego promieniowania R-P, zarówno model efektów głównych z czasem pracy i *leave control* $F(2,433)=.77$; $p=.46$, jak i z interakcją wymienionych powyżej zmiennych $F(3,432)=.66$; $p=.58$ pozostawał statystycznie nieistotny, dlatego hipoteza H.4.1. została odrzucona.

DYSKUSJA I WNIOSKI

Celem prezentowanych badań było określenie, jakie związki zachodzą pomiędzy konfliktem oraz pozytywnym i negatywnym promieniowaniem praca-rodzina/rodzina-praca a czasem pracy i jego kontrolą. Dotychczasowe analizy prowadzone przez S.A.E. Geurts i E. Demerouti (2003), J.G. Grzywacza i N.F. Marks (2000), N.W.H. Jansen i wsp. (2004) dowodziły, że wydłużony czas pracy nasilał tak konflikt P-R, jak i konflikt R-P. W niniejszym artykule postanowiono przyjrzeć się nie tylko perspektywie negatywnej, ale również perspektywie pozytywnej relacji praca-rodzina oraz zmiennym, które mogą ten wpływ modyfikować w postaci kontroli godzin rozpoczęcia i kończenia pracy oraz kontroli dni wolnych.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że faktycznie długie godziny pracy powodowały, że badani doświadczali silniejszego konfliktu między sferą pracy i sferą rodziny, silniejszego negatywnego promieniowania P-R, negatywne promieniowanie R-P oraz słabszego pozytywnego promieniowania P-R (potwierdzone hipotezy H1.1., H1.2., H2.2.). Konflikt R-P w tym kontekście nie podlegał wpływowi długiego czasu pracy, mimo założenia, że charakterystyki pracy i rodziny mogą wzajemnie się przenikać, a długie godziny pracy to mniej czasu na obowiązki rodzinne, których nadrobienie może wtórnie wchodzić w interferencje z obowiązkami zawodowymi. Jednak czas pracy to wymaganie w obszarze pracy i zgodnie z koncepcją różnego znaczenia wymagań i zasobów w odniesieniu do relacji praca-rodzina autorstwa P. Voydanoff (2004), okazuje się być ważny dla nasilenia konfliktu i negatywnego promieniowania pracy na rodzinę.

Czy w takim układzie kontrola w postaci *leave control* i *flexitime control* łagodzi wpływ czasu pracy na relacje między życiem osobistym i zawodowym? Okazuje się, że posiadanie kontroli dni wolnych skutecznie obniżało oddziaływanie obciążenia pracą na konflikt P-R, a nieposiadanie takiej autonomii przyczyniało się do osłabienia pozytywnego promieniowania P-R (potwierdzona

hipoteza H3.1.). Koresponduje to z opisanym wcześniej modelem wysiłku-regeneracji T.F. Meijmana i G. Muldera (1998), bowiem *leave control* może sprzyjać regeneracji po okresie wytężonej pracy. W przypadku kontroli godzin rozpoczęcia i kończenia pracy nie zaobserwowano efektu moderacji relacji czasu pracy z konfliktem, negatywnym i pozytywnym promieniowaniem P-R/R-P (hipotezy H3.2. i H4.2 zostały odrzucone). Odnotowano wyłącznie bezpośredni wpływ *flexitime control* na nasilenie konfliktu R-P, co oznacza, że z tym rodzajem kontroli osoba stara się osobiście sprostać jak największej liczbie obowiązków rodzinnych, w konsekwencji utrudniając sobie funkcjonowanie w roli zawodowej. Ponownie nawiązując do koncepcji różnego znaczenia wymagań i zasobów dla relacji praca-rodzina Voydanoff (2004), *flexitime control* (podobnie jak *leave control*) jest to rodzaj zasobu pochodzącego z organizacji, ale odnosi się on do „granicy między pracą i rodziną”, dlatego może oddziaływać na obie dziedziny życia w przeciwieństwie do czasu pracy, działającego wyłącznie na sferę zawodową i pojawiające się w niej konflikty.

W związku z tym, jakie implikacje praktyczne wynikają z przeprowadzonych w tym artykule badań? Jeżeli pracodawca ma na uwadze działania zmierzające do zachowania równowagi między życiem osobistym i zawodowym, powinien dawać pracownikowi autonomię w postaci wpływu na terminy urlopu i dni wolnych, ponieważ *leave control* nie tylko obniża natężenie konfliktu między pracą a rodziną wywołane długim czasem pracy, ale także sprzyja pozytywnemu aspektowi wielości ról w postaci pozytywnego wpływu pracy na rodzinę. Kontrola godzin rozpoczęcia i kończenia w pracy, która w praktyce określana jest terminem „zmiennych godzin pracy” nie pośredniczyła w układzie „czas pracy-relacje między życiem osobistym i zawodowym”. Należy mieć na uwadze, że *flexitime control* nie oznacza ruchomego czasu pracy. Pracownik po uzgodnieniu z pracodawcą może wprawdzie wybrać godzinę rozpoczęcia pracy, która pozostaje niezmienną w ustalonym okresie (np. miesiąca), ale dzienna norma takiego czasu i tak wynosi 8 godz. W związku z tym opisana forma organizacja czasu pracy pozostaje obojętna dla relacji praca-dom, a nawet może przyczyniać się do pojawienia się konfliktu R-P. Uważa się, że rozwiązaniem korzystniejszym mógłby być ruchomy czas pracy z wymiarem dobowym od 4 do 12 godz. (z przedziałem obecności obowiązkowej). Wówczas okres regeneracji mógłby następować szybciej, znosząc negatywne oddziaływanie między rolami, a może nawet wzmacniając obie sfery. Poza tym ruchomy czas ogranicza czas dojazdu do pracy, poprawia jej organizację, nastawia na realizację zadań, zmniejsza stres i napięcie, a przed wszystkim dostosowuje rozkłady czasu pracy do potrzeb i obowiązków pozazawodowych pracownika. Badania z uwzględnieniem ruchomego czasu pracy, który w polskich przedsiębiorstwach w przeciwieństwie do niemieckich nie jest tak popularny, stanowi interesującą perspektywę badawczą na przyszłość.

LITERATURA

- Ala-Marsula, L., Vahtera, J., Kivimaki, M. (2004). Effect on employee worktime control on health: a prospective cohort study. *Occupational Environmental Medicine*, 61, 254-261.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 8, 28-31.
- Bedyńska, S., Książek, M. (2012). *Statystyczny drogowskaz 3*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie SEDNO.
- Brett, J.M., Stroh, L.K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 1, 67-78, DOI: 10.1037/0021-9010.88.1.67
- Cazes, S., Nesporowa, A. (2003). *Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.
- Eurofound (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef16_34en.pdf, data dostępu 09.04.2017.
- Ezoe, S., Morimoto K. (1994). Behavioral lifestyle and mental health status of Japanese factory workers. *Preventive Medicine* 23, 98-105.
- Geurts, S.A.E., Beckers, D.G.J., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Smulders, P.G.W. (2009). Worktime demands and work-family interference: does worktime control buffer the adverse effects of high demands. *Journal of Business Ethics*, 84, 229-241.
- Geurts, S.A.E., Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. W: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (red.), *The handbook of work and health psychology* (s. 279-312). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Grzywacz, J.G., Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Hooker, H., Neathey, F., Casebourne, J., Munro, M. (2007). The Third Work-Life Balance Employee Survey. *DTI Employment Relations Research Series No. 58*. London DTI.
- Jansen, N.W.H., Kant, I., Nijhuis, F.J.N., Swaen, G.M.H., Kristensen, T.S. (2004). Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 30, 139-148.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.
- Lachowska, B. (2012). *Praca i rodzina. Konflikt czy synergia?* Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Lipińska-Grobelny, A. (2014). *Zjawisko wielopracy. Psychologiczne uwarunkowania i konsekwencje*. Łódź: Wydawnictwo UŁ.
- Meijman T.F., Mulder G. (1998). Psychological Aspects of Workload. W: P.J. Drenth, H. Thierry, C.J. de Wolff (red.), *Handbook of work and organizational psychology* (s. 5-34). Hove, UK: Psychology Press.
- Moen, P., Kelly, E., Huang, R. (2008). 'Fit' inside the work-family black box: An ecology of the life course, cycles of control reframing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 411-433.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- OECD (2017). *Average usual weekly hours worked on the main job*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>, data dostępu 09.04.2017.
- OECD (2017). *Hours worked (indicator)*. DOI: 10.1787/47be1c78-en, data dostępu 09.04.2017.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391-408.
- Strzemińska, H. (2002). Przemiany w zarządzaniu organizacją i czasem pracy na przełomie XX i XXI wieku. W: H. Strzemińska, H. Ćwirko, M. Gasińska, L. Machol-Zajda (red.), *Czas pracy w przedsiębiorstwie. Wyniki badań nad rozkładami czasu pracy i zdrowiem pracowników* (s. 21-51). Warszawa: IPISS.
- Totterdell, P., Spelten, E., Smith, L., Barton, J., Folkard, S. (1995). Recovery from work shifts: How long does it take? *Journal of Applied Psychology*, 80, 43-57.
- Tucker, P., Rutherford, C. (2005). Moderators of the relationship between long work hours and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 465-476.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 4, 275-285.
- Wyniki 7. polskiej edycji badania „Randstad Award”10 najbardziej atrakcyjnych pracodawców w 2017 roku. <http://www.randstad.pl/o-randstad/o-nas/aktualnosci/najbardziej-atrakcyjnych-pracodawcow-2017-roku/> data dostępu 11.07.2017.
- Zalewska, A. (2008). Konflikt praca-rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 403-430). Łódź: Wydawnictwo UŁ.

