

BADANIE POZIOMU ZADOWOLENIA PRACOWNIKÓW Z ELASTYCZNYCH FORM ORGANIZACJI CZASU PRACY

1.1 WPROWADZENIE

Tradycyjna forma organizacji czasu pracy, która przyjmuje standardowe uregulowania czasu pracy w systemie: jedno-, dwu- lub trzymianowym, cieszy się wciąż największą popularnością i dominuje na rynku [16]. Jednakże w ostatnich latach można zaobserwować światowy trend pokazujący coraz większe zainteresowanie elastycznymi formami organizacji czasu pracy [3, 7, 14, 15].

Elastyczny czas pracy jest atrakcyjnym sposobem dysponowania czasem pracy w przedsiębiorstwie, zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika [1, 2]. Pracodawcy mogą lepiej dostosowywać moce produkcyjne do sytuacji ekonomicznej organizacji i optymalnie zbilansować czas pracy podwładnych. Pozwala to zrationalizować koszty pracy oraz utrzymać liczbę zatrudnionych pracowników na takim samym poziomie pomimo wahań koniunktury [9, 12]. Przekłada się to jednocześnie na zwiększenie efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku [11].

Zalety elastycznego czasu pracy dostrzegają również pracownicy, ze względu na godzenie obowiązków służbowych z życiem prywatnym. Obecnie work-life balance, odgrywa znaczącą rolę w budowaniu kariery i relacji z pracodawcą. Niezdolność zaspokojenia potrzeb pracowników pragnących życiowego spełnienia może być przyczyną problemów firmy, także tych związanych z osiągnięciem przewagi konkurencyjnej i utrzymaniem rentowności. Należy tutaj wymienić problem niezdolności do zatrzymywania utalentowanych pracowników przedsiębiorstwie [5, 6].

Istnieje stosunkowo obszerna literatura opisująca elastyczne formy organizacji czasu pracy, jednakże jest to jedynie zarys teoretyczny. Interesującym zagadnieniem jest zastosowanie pojęcia w praktyce, głównie ocena poziomu zadowolenia pracowników z elastycznych form organizacji czasu pracy. Niniejsza praca ma na celu przedstawienie wyników i wniosków z badania przeprowadzonego w formie ankietowej. W pracy zawarto zagadnienia teoretyczne o regulacjach prawnych oraz najczęściej stosowanych w praktyce formach organizacji czasu pracy.

1.2 REGULACJE PRAWNE

Dnia 13 czerwca 2013 r. sejm uchwalił zmiany w ustawie Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (t. jedn. Dz.U.1998, nr 21, poz. 94 ze zm.) i tym samym wprowadził rozwiązania, które mają na celu zapewnienie stronom stosunku pracy możliwość większej swobody w zakresie organizacji czasu pracy, t.j.: dłuższy okres rozliczeniowy czasu pracy i ruchomy czas pracy [13]. Według artykułu 129 § 2 Kodeksu, w każdym systemie czasu pracy okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie dłużej jednak niż do 12 miesięcy. Zmiana okresu rozliczeniowego musi być umotywowana przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Ponadto w sytuacji, gdy pracownik nie musi pracować w danym miesiącu, pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia mu wynagrodzenia, które nie może być niższe od płacy minimalnej. Natomiast dzięki zastosowaniu ruchomego czasu pracy pracownicy będą mogli zaczynać i wykonywać swoje obowiązki w zróżnicowanych godzinach w ciągu dnia [10]. Przejście na rzecz indywidualnego rozwiązania wymaga wcześniej ustalenia zasad z pracownikami i zgłoszenia systemu pracy do Państwowej Inspekcji Pracy.

1.3 ELASTYCZNE FORMY ORGANIZACJI CZASU PRACY

Czas pracy można uelastyczniać w ramach kategorii [9]:

- chronometrycznej, który obejmuje zmiany w długości czasu pracy, np. dziennego, tygodniowego, ta kategoria przede wszystkim dotyczy skracania (praca w niepełnym wymiarze godzin);
- chronologicznej, odnosi się do możliwości wyboru przedziału obowiązującego pracownika czasu pracy, np. w ciągu doby, tygodnia (ruchomy czas pracy);
- chronometryczno-chronologicznej, czyli połączenie dwóch powyższych.

Tab. 1.1 przedstawia najczęściej stosowane w praktyce elastyczne formy organizacji czasu pracy.

1.4 MATERIAŁ I METODA

W pierwszej połowie czerwca 2017 przeprowadzono badanie ankietowe 71 pracowników na temat ich zadowolenia z elastycznej organizacji czasu pracy. Ankieta zawierała łącznie 24 pytania, w tym jedno pytanie otwarte. Autorzy niniejszej pracy zajęli się zarówno definicją pytań, przeprowadzeniem ankiety oraz opracowaniem wyników. Miejsce pracy ankietowanych to dwa duże przedsiębiorstwa produkcyjne (więcej niż 250 pracowników), których działania mają zakres międzynarodowy. W obu firmach funkcjonują elastyczne formy organizacji czasu pracy. Większość ankietowanych to mężczyźni (53,52%), osoby w wieku powyżej 30 lat (66,20%), w związkach małżeńskich (52,11%) posiadających minimum jedno dziecko (53,52%). Ankietowani to głównie pracownicy samodzielni lub specjaliści (81,43%), ze stażem pracy w danym przedsiębiorstwie powyżej 6 lat (54,93%).

Tab. 1.1 Elastyczne formy organizacji czasu pracy

Formy	Charakterystyka	Zalety	Wady
Zmienne godziny czasu pracy	Pracownicy (zespoły) rozpoczynają i kończą pracę o różnych godzinach; ustalenia w tym zakresie stają się obowiązujące	Wydłużenie godzin pracy bez dodatkowych kosztów; Wzrost możliwości godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym; Ograniczenie spóźnień pracowników wynikających z komunikacji	Problem komunikacji międzyludzkiej wynikający z chronologicznego zróżnicowania wymiaru czasu pracy poszczególnych pracowników; Dodatkowe zadania związane z ewidencjonowaniem czasu pracy poszczególnych pracowników
Ruchomy czas pracy	Pracownik może wybierać godziny rozpoczęcia i kończenia pracy, musi przebywać w pracy w czasie tzw. obowiązkowej obecności	Wydłużenie godzin pracy przedsiębiorstwa bez dodatkowych kosztów; Wzrost możliwości godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym; Wzrost koncentracji na wykonywaniu zadań	Problem komunikacji międzyludzkiej wynikający z chronologicznego zróżnicowania wymiaru czasu pracy poszczególnych pracowników; Potencjalne różnice między wyznaczonym a faktycznie przepracowanym czasem pracy
Skompromowany tydzień pracy	Rozłożenie normalnych tygodniowych godzin pracy na mniejszą liczbę dni	Możliwość uniknięcia godzin nadliczbowych; Niższe wydatki na dojazdy do pracy wskutek mniejszej liczby dni pracy	Możliwość obniżenia efektów pracy i wzrostu liczby wypadków spowodowanych zmęczeniem, wynikającym z wydłużonych norm pracy; Problem pogodzenia pracy z życiem prywatnym
System pracy dzielonej (job sharing)	Kilku pracowników dzieli między siebie jedno lub więcej miejsc pracy	Możliwość tworzenia dodatkowych miejsc pracy; Ekspozycja samej pracy, która jest do wykonania; Szersze uwzględnienie potrzeb zatrudnionych w zakresie dysponowania czasem pracy	Wzrost kosztów związanych z koniecznością wyposażenia większej liczby pracowników w narzędzia, odzież ochronną, ewentualnie ich szkolenia; Większe koszty administracyjne i koszty ubezpieczeń społecznych niż przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu
Tymczasowa redukcja godzin pracy w okresach postojów	Zredukowanie czasu pracy pracowników wraz z proporcjonalną redukcją wynagrodzenia, w okresach trudności ekonomicznych	Zachowanie stanowisk w okresach kryzysu; Pozwala zachować wystarczającą efektywność do konkurencji na rynku; Daje możliwość zwiększenia zatrudnienia bez podwyższania kosztów	Zmniejszenie wynagrodzenia może działać demotywująco na pracowników
Praca w domu	Miejscem wykonywania pracy jest miejsce wyznaczone przez pracownika	Szansa na pracę dla osób, których sytuacja uniemożliwia pracę poza domem; Mniejsze koszty pracownika na dojazdy; Wzrost możliwości godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym	Trudności w kontrolowaniu postępu powierzonych zadań; Brak kontaktu z innymi pracownikami; Ciągłe przebywanie w jednym miejscu może wpłynąć negatywnie zarówno na efektywność pracy oraz samopoczucie
Telepraca	Rodzaj pracy w domu, z wykorzystaniem elektronicznych środków komunikacji	Możliwość zatrudniania osób niepełnosprawnych i korzystających z urlopu wychowawczego; Mniejsze koszty zatrudnienia oraz brak kosztów dojazdu; Ograniczenie konfliktów między pracownikami	Wzmaga poczucie izolacji; Trudności z kontrolą pracy; Problemy z oddzieleniem życia rodzinnego i pracy; Bardzo małe możliwości awansu

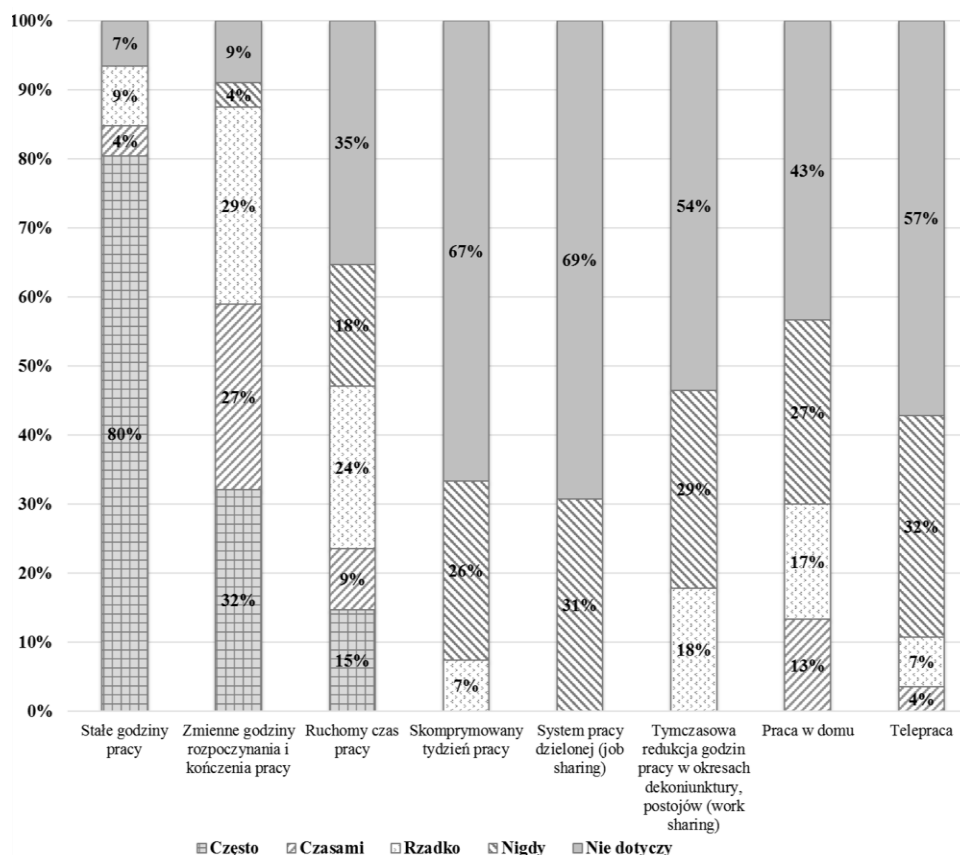
Źródło: [4, 8]

1.5 WYNIKI Z BADANIA ANKIETOWEGO

Odpowiedzi pracowników przedsiębiorstw zawierały informacje na temat wykorzystywanych form elastycznej organizacji czasu pracy, zakres częstotliwości ich stosowania i ocenę poziomu zadowolenia, z uwzględnieniem wpływu na produktywność w pracy oraz work-life balance.

Zaobserwowano, że odpowiedzi bywały w wybranych pytaniach niespójne, tzn. dana grupa ankietowanych zaznaczała warianty, które inna grupa definiowała, jako nieobowiązujące w przedsiębiorstwie. Zdarzyły się pojedyncze przypadki, gdy brakowało odpowiedzi na pytanie lub zaznaczono więcej odpowiedzi niż należało. Rys. 1.1 przedstawia formy organizacji czasu pracy oraz ich częstotliwość stosowania przez ankietowanych. Ocena nie dotyczy oznacza, że ankietowany uważa, że taka forma nie obowiązuje w przedsiębiorstwie, w którym pracuje, natomiast nigdy, oznacza, że taka forma jest możliwa, jednak pracownik z niej nie korzysta.

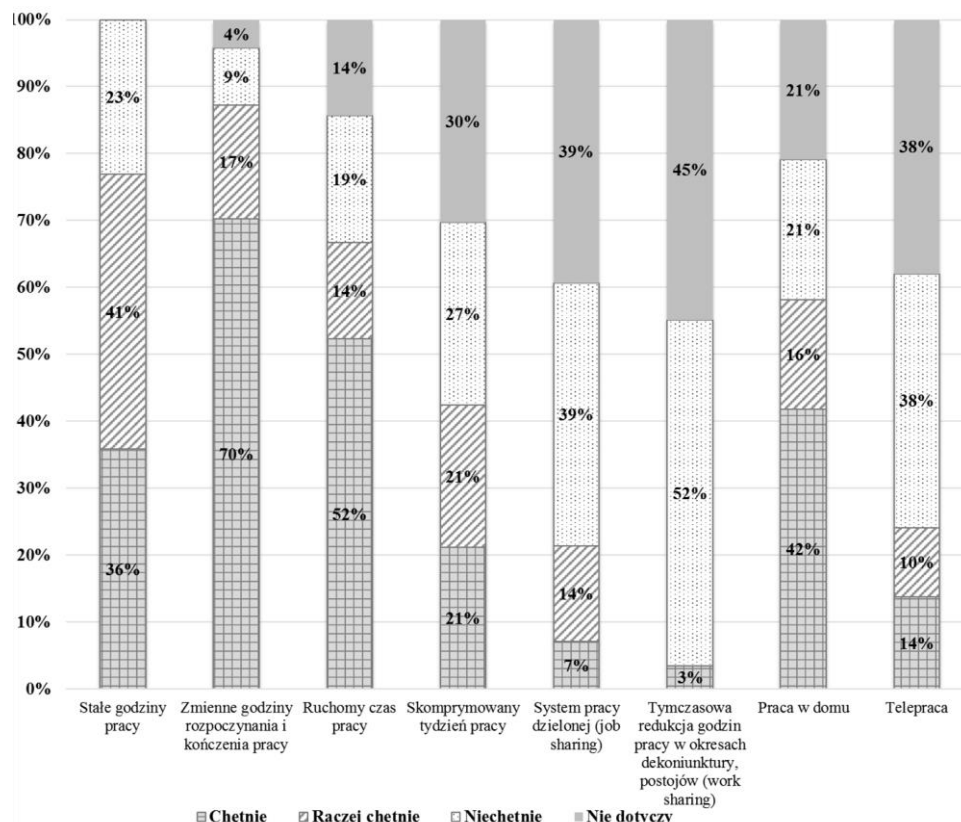
W firmach głównie funkcjonuje forma ze stałymi godzinami pracy, natomiast pracownicy chętnie korzystają również ze zmiennych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy (32%). Ankietowani nigdy nie korzystali lub jedynie bardzo rzadko z form takich jak: skompresowany tydzień pracy, system pracy dzielonej oraz tymczasowa redukcja godzin pracy w okresach dekonunktury i postojów. Niektórzy twierdzą, że takie formy nie obowiązują w przedsiębiorstwach, w których pracują.



Rys. 1.1 Częstotliwość korzystania ankietowanych z obowiązujących form organizacji czasu pracy

Źródło: opracowanie własne

Rys. 1.2 przedstawia wyniki z jakiej formy organizacji czasu pracy ankietowani korzystali by najchętniej, gdyby mieli taką możliwość. Największą popularnością cieszyły się formy: zmienne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy, tradycyjny system ze stałymi godzinami pracy, ruchomy czas pracy oraz praca w domu. Pracownicy nie chcieliby wykorzystywać wariantu pracy dzielonej (job sharing) oraz tymczasowej redukcji godzin pracy w okresach dekonunktury i postojów, która pozwala pracodawcy zmniejszyć koszty w trudnej sytuacji ekonomicznej.



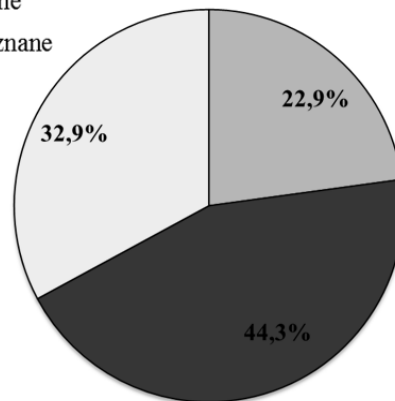
Rys. 1.2 Preferowane formy organizacji czasu pracy ankietowanych

Źródło: opracowanie własne

Kolejne odpowiedzi na pytanie dają pogląd na temat wiedzy o elastycznych formach organizacji czasu pracy pracowników badanych przedsiębiorstw. Aż 44% ankietowanych odpowiedziało, że elastyczne formy organizacji czasu pracy są im nieznane. Odwołując się do wyników poprzednich pytań, nasuwa się wniosek, że pracownicy nie rozumieją systemów, z których korzystają. Może to wynikać ze słabej komunikacji z przełożonymi lub braku potrzeby poszerzania swojej wiedzy w tym temacie (rys. 1.3).

Na rys. 1.4 zestawiono opinie ankietowanych na temat celu wprowadzenia elastycznych form organizacji czasu pracy. Według ankietowanych (59,72%) głównym celem stosowania różnorodnych form jest chęć przekazania pracownikom prawa do korzystania ze szczególnych względów w zakresie czasu pracy. Dopiero drugorzędym celem (19,44% odpowiedzi) jest specyfika firmy. Odpowiedź jest spójna z wyżej omówionymi wynikami, gdyż w większym zakresie pracownicy stosowali elastyczne formy organizacji czasu pracy, które posiadają więcej zalet dla pracownika niż pracodawcy.

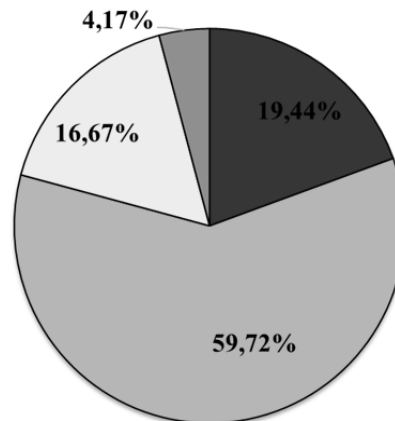
- Elastyczne formy organizacji czasu pracy są mi znane
- Elastyczne formy organizacji czasu pracy są mi nieznane
- Elastyczne formy organizacji czasu pracy są mi częściowo znane



Rys. 1.3 Wiedza pracowników o elastycznych formach organizacji czasu pracy

Źródło: opracowanie własne

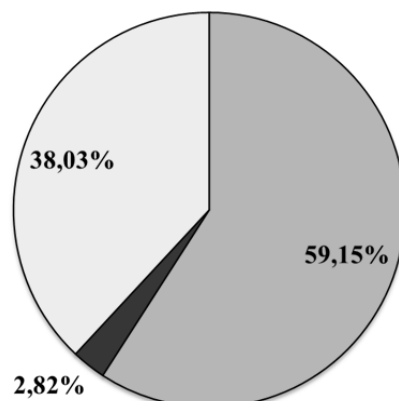
- Konieczność spowodowana specyfiką firmy
- Jest to przywilej dla pracowników
- Nie wiem
- Inne



Rys. 1.4 Opinie ankietowanych na temat celu wprowadzenia elastycznych form organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwie

Źródło: opracowanie własne

- Pozytywny
- Negatywny
- Nie ma wpływu



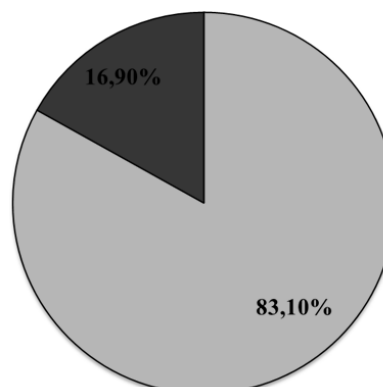
Rys. 1.5 Ocena wpływu elastycznego systemu pracy na produktywność wykonaną przez pracowników

Źródło: opracowanie własne

Większość ankietowanych udzieliło odpowiedzi, że elastyczny system pracy ma pozytywny wpływ na ich produktywność (rys. 1.5). Na rys. 1.6 przedstawiono dane odpowiadające na pytanie, czy ankietowani zaobserwowali pozytywne skutki korzystania elastycznych form organizacji czasu pracy w życiu prywatnym. Interesujące jest to, że aż

83,10% deklaruje pozytywne skutki związane z wdrożeniem systemu w zakresie work-life balance. Pracownicy uważają (85,92%), że korzystanie z elastycznych form organizacji czasu pracy ma wpływ na ich komfort psychiczny. Zaledwie 12,68% nie zgadza się z tą opinią. Wyniki przedstawiono na rys. 1.7.

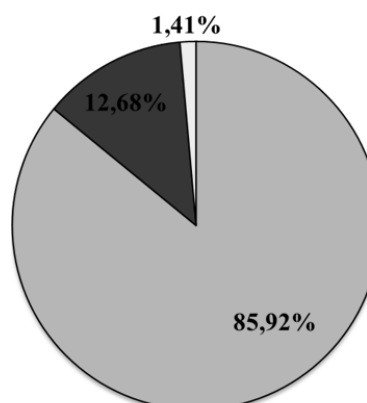
- Zaobserwowanie pozytywnych skutków korzystania z elastycznych form pracy w życiu prywatnym
- Niezaobserwowanie pozytywnych skutków korzystania z elastycznych form pracy w życiu prywatnym



Rys. 1.6 Ocena pozytywnych skutków korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy w życiu prywatnym

Źródło: opracowanie własne

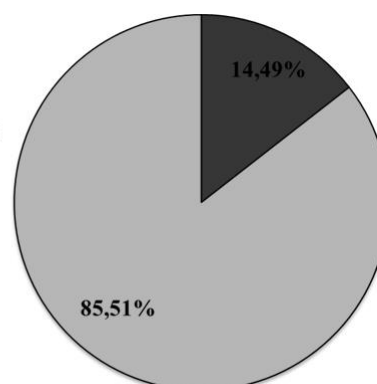
- Poczucie komfortu psychicznego w związku z możliwością korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy
- Możliwość korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy nie ma wpływu na komfort psychiczny pracownika
- Inne opinie



Rys. 1.7 Ocena wpływu z korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy na komfort psychiczny pracownika

Źródło: opracowanie własne

- Przełożony utrudniał pracownikowi możliwość korzystania z elastycznej formy organizacji czasu pracy
- Przełożony nie utrudniał pracownikowi możliwość korzystania z elastycznej formy organizacji czasu pracy



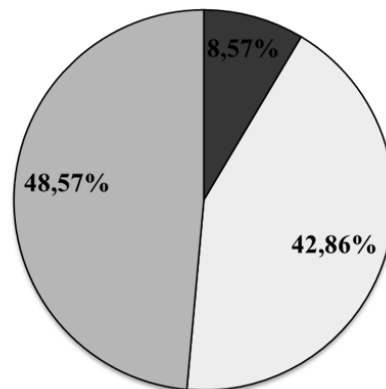
Rys. 1.8 Postawa przełożonego na pytanie pracownika o możliwość skorzystania z elastycznej formy organizacji czasu pracy

Źródło: opracowanie własne

Na rys. 1.8 zawarto informację o bezpośrednim przełożonym. Według ankietowanych (85,51%) przełożony nie utrudniał pracownikowi możliwości korzystania z elastycznej formy organizacji czasu pracy. Jedynie 14,49% pracowników spotkało się z negatywnym odczuciem.

Następny rys. 1.9 prezentuje opinię ankietowanych na temat występowania problemów w komunikacji pomiędzy pracownikami/klientami/dostawcami z powodu różnych godzin pracy. W zależności od charakterystyki przedsiębiorstwa może wystąpić problem na poziomie komunikacji, głównie z klientami i dostawcami, którzy stosują tradycyjną formę organizacji pracy i stałe godziny pracy. Często występujące problemy w komunikacji z powodu różnych godzin pracy deklaruje 8,57% osób w badaniu ankietowym.

- Często występujące problemy w komunikacji pomiędzy pracownikami/klientami/dostawcami z powodu różnych godzin pracy
- Sporadycznie występujące problemy w komunikacji pomiędzy pracownikami/klientami/dostawcami z powodu różnych godzin pracy
- Różne godziny pracy nie stanowią problemów w komunikacji pomiędzy pracownikami/klientami/dostawcami

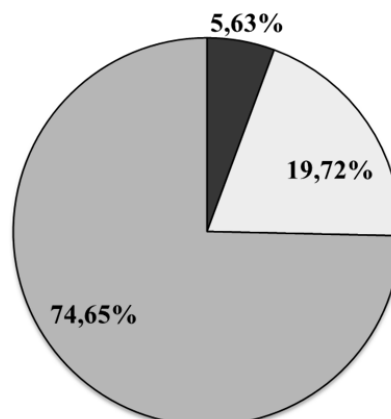


Rys. 1.9 Opinia ankietowanych na temat występowania problemów w komunikacji pomiędzy pracownikami/klientami/dostawcami z powodu różnych godzin pracy

Źródło: opracowanie własne

Pracodawca, który umożliwia pracownikom korzystanie z elastycznych form organizacji czasu pracy, wymaga od nich ewidencjonowania godzin pracy. Natomiast wyniki przedstawione na rys. 1.10 przedstawiają, że większość pracowników nie zauważyła z tym związanych problemów (74,65%).

- Często zauważano problemy z ewidencjonowaniem swojego czasu pracy
- Sporadycznie zauważano problemy z ewidencjonowaniem swojego czasu pracy
- Nigdy nie zauważono problemów z ewidencjonowaniem swojego czasu pracy

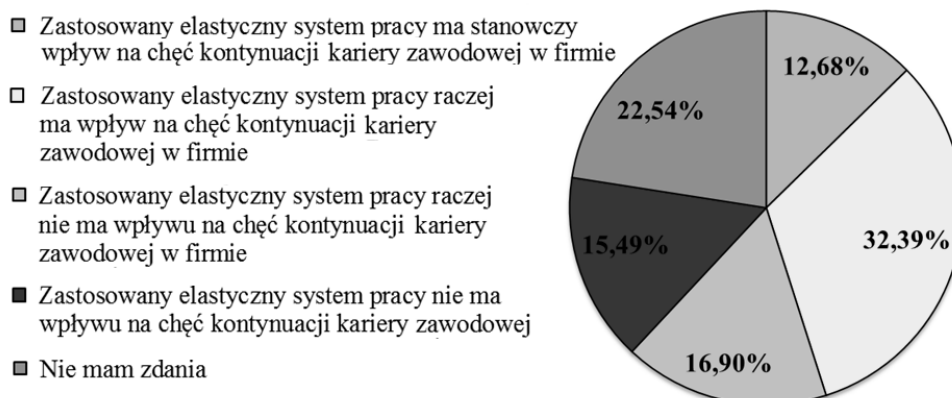


Rys. 1.10 Deklaracja pracowników o zauważonych problemach z ewidencjonowaniem swojego czasu pracy

Źródło: opracowanie własne

Na rys. 1.11 przedstawiono poglądy pracowników na temat wpływu zastosowanego elastycznego systemu pracy na chęć kontynuacji kariery zawodowej w firmie. Część ankietowanych uważa, że zastosowany elastyczny system pracy ma lub raczej ma wpływ na chęć kontynuacji kariery zawodowej w firmie – jest to grupa stanowiąca łącznie 45,07%. Pozostała część twierdzi, że zastosowany elastyczny system pracy nie ma lub raczej nie ma wpływu na ich chęć kontynuacji kariery zawodowej w firmie lub nie są w stanie wyrazić żadnej opinii w tym temacie.

Większość ankietowanych orzeka, że korzystanie z elastycznych form organizacji czasu pracy ma pozytywne skutki w funkcjonowaniu firmy. Wyniki zaprezentowano na rys. 1.12.



Rys. 1.11 Pogląd pracowników na temat wpływu zastosowanego elastycznego systemu pracy na chęć kontynuacji kariery zawodowej w firmie

Źródło: opracowanie własne



Rys. 1.12 Ocena pozytywnych skutków korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy w funkcjonowaniu firmy

Źródło: opracowanie własne

W odpowiedzi na ostatnie pytanie otwarte, co myślą ankietowani na temat obecnego elastycznego systemu organizacji czasu pracy i co by w nim zmienili, uzyskano następujące informacje:

- 16/37 komentarzy dotyczyło potrzeby zwiększenia zakresu godzinowego korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy;

- 6/37 komentarzy dotyczyło potwierdzenia, że taka forma pracy pozwala utrzymać work-life balance na wysokim poziomie;
- w komentarzach zawarto pozytywne opinie o elastycznych formach organizacji czasu pracy, wyrażono ogólne zadowolenie, np.: satysfakcja, komfort psychiczny, udogodnienie dla pracownika, poprawne działanie systemu, korzyści dla pracodawcy, wsparcie zespołów produkcyjnych funkcjonujących całą dobę;
- pracownicy zwrócili uwagę, że można poprawić działanie o wykorzystanie przerw w godzinach pracy (na sprawy prywatne, oderwanie się od obowiązków służbowych), pozwolenie na korzystanie z elastycznych form organizacji czasu pracy w weekendy, zwiększenie zaufania pracodawcy w stosunku do pracowników korzystających z pracy w domu, skupienie się na skuteczności, a nie miejscu przebywania, stworzenie systemu do monitorowania swojego czasu pracy.

PODSUMOWANIE

W firmach ankietowanych funkcjonują różnorodne elastyczne formy organizacji czasu pracy. Pracownicy najczęściej stosują stałe godziny pracy, natomiast chętnie również wykorzystują zmienne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy. Zatrudnieni odczuwają większy komfort psychiczny, gdy mają świadomość, że nawet jeżeli spóźnią się do pracy nie poniosą negatywnych konsekwencji.

Pracownikom najmniej odpowiada praca dzielona (job sharing) oraz tymczasowa redukcja godzin pracy w okresach dekoniunktury i postojów. Może to wynikać z niechęci do pracy zespołowej i sprzeciwu wobec zmniejszenia pensji lub premii w okresach mniejszej ilości zleceń produkcyjnych.

Poza wymienionymi wyżej formami, ankietowani deklarują, że z ochotą mogliby korzystać częściej z ruchomego czasu pracy oraz pracy w domu. Z jednej strony może to utrudnić komunikację i uczestnictwo w spotkaniach oraz realizację zadań grupowych. Z drugiej strony zdarzają się sprawy pilne lub nagłe wypadki wymagające wsparcia poza standardowymi godzinami pracy. Zaledwie 8,57% ankietowanych twierdzi, że często mają miejsce problemy w komunikacji z powodu różnych godzin pracy. W badaniu ankietowym stwierdzono, że korzystanie z elastycznych form organizacji czasu pracy ma pozytywne skutki w funkcjonowaniu firmy. Największa potrzeba zmiany systemu to zwiększenie zakresu godzinowego korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy.

Trzeba mieć na uwadze, że konieczny przy takim systemie jest wysoki poziom samodyscypliny, z dostosowaną kontrolą lub monitorowaniem skuteczności wykonywanych obowiązków oraz ewidencjonowanie czasu pracy. Same wdrożenie elastycznych form organizacji czasu pracy to nie wszystko. Postawa przełożonego musi to potwierdzać. Według ankietowanych przełożeni nie utrudniali pracownikom korzystania z przywileju. Jednak kierownictwo nie wyjaśniło wystarczająco charakterystyk elastycznych form organizacji czasu pracy.

Ankietowani bardzo pozytywnie odbierają wdrożony system i uważają, że celem jest zwiększenie uprawnień do korzystania ze szczególnych względów w zakresie czasu

pracy. Zauważają więcej profitów dla siebie niż dla pracodawcy. Daje im to komfort psychiczny i zaobserwowali pozytywne skutki w zakresie work-life balance. Pracownicy łatwiej łączą pracę z życiem prywatnym, mają na bieżąco załatwiane sprawy prywatne, redukując tym samym stres i poprawiając atmosferę w pracy. Może to przełożyć się na zwiększenie produktywności, jak stwierdzono w ankiecie. Ponadto ankietowani wielokrotnie wyrazili zadowolenie w komentarzach z możliwości korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy. Deklarują także, że zastosowany elastyczny system pracy ma wpływ na ich chęć kontynuacji kariery zawodowej w firmie, co stanowi zarówno korzyść dla pracownika, jak i pracodawcy.

LITERATURA

1. J. Antoszkiewicz. *Metody zarządzania*. Warszawa: POLTEXT, 2007, s. 52.
2. F. Bławat. *Podstawy analizy ekonomicznej*. Warszawa: CeDeWu.pl, 2011, s. 241.
3. P. Buhler. *Zarządzanie*. Gliwice: Helion, 2002, s. 43.
4. P. Buła (red.). *Współczesne problemy przedsiębiorczości w małych i średnich przedsiębiorstwach*. Kraków: Krakowska Szkoła Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego, 2010, s. 13-14.
5. D. Clutterbuck. *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym. Przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna, 2005, s. 16.
6. J. Davidson. *Kierowanie projektem. Praktyczny poradnik dla tych, którzy nie lubią tracić czasu*. Warszawa: K.E. Liber, 2002, s. 49.
7. P. Drucker. *Zarządzanie XXI wieku - wyzwania*. Warszawa: New Media, 2010, s. 65.
8. M. Gableta. *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, 2003, s. 123.
9. M. Juchnowicz. *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*. Warszawa: Difin, 2007, s. 168-171.
10. L. Korzeniowski. *Menedżment. Podstawy zarządzania*. Kraków: EAS, 2010, s. 263.
11. Z. Malara. *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce. Wyzwania współczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006, s. 170.
12. F. O'Connell. *Szybka realizacja projektów*. Kraków: Wolters Kluwer Polska, 2009, s. 33.
13. A. Szałkowski (red.). *Rozwój personelu*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 2002, s. 147-148.
14. R. Szczepanik. *17 śmiertelnych błędów szefa*. Gliwice: Helion, 2010, s. 302.
15. M. Thomas. *Mistrzowskie zarządzanie ludźmi*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business, 2010, s. 204.
16. C. Zajac. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, 2007, s. 84-86.

BADANIE POZIOMU ZADOWOLENIA PRACOWNIKÓW Z ELASTYCZNYCH FORM ORGANIZACJI CZASU PRACY

Streszczenie: Przedsiębiorcy coraz częściej dają pracownikom możliwość korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy. Staje się to przywilejem dla pracowników. Taki system zapewnia zatrudnionym work-life balance, daje komfort psychiczny, zadowolenie i wpływa na ich chęć kontynuacji kariery zawodowej w firmie, co stanowi zarówno korzyść dla pracownika, jak i pracodawcy. Praca zawiera przegląd najczęściej stosowanych w praktyce form organizacji czasu pracy. W artykule przedstawiono wyniki i wnioski z badania przeprowadzonego w formie ankietowej, którego celem było sprawdzenie poziomu zadowolenia pracowników z elastycznych form organizacji czasu pracy.

Słowa kluczowe: czas pracy, zadowolenie pracownika, satysfakcja pracownika, system pracy

THE SURVEY OF EMPLOYEE SATISFACTION OF FLEXIBLE FORMS OF ORGANIZATION OF WORKING TIME

Abstract: The Employers increasingly give employees the possibility of using flexible forms of organization of working time. It becomes a privilege for employees. System like that provides for employees work-life balance, gives psychological comfort, satisfaction and affects on their willingness to continue careers in the company, which is a benefit for both: the employee and the employer. The work provides an overview of the most commonly used forms of organization of working time. The article presents the results and conclusions of a survey, which the purpose was to check employee satisfaction of flexible forms of organization of working time.

Key words: working time, employee contentment, employee satisfaction, work system

Mgr inż. Celina BARTNICKA
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski
Katedra Inżynierii Bezpieczeństwa
ul. Oczapowskiego 11, 10-719 Olsztyn
e-mail: C.Bartnicka@interia.pl

Mgr inż. Radosław CZYŻ
Danwood S.A.
ul. K. Ciołkowskiego 2/2a, 15-245 Białystok
e-mail: radoslaw.czyz@danwood.pl

Data przesłania artykułu do Redakcji: 15.06.2017
Data akceptacji artykułu przez Redakcję: 31.06.2017