

# **KSZTAŁTOWANIE RELACJI W BIZNESIE I ADMINISTRACJI**

---

## **DOBRE PRAKTYKI**

redakcja

**Katarzyna Włodarczyk  
Patrycja Zwiech**

Szczecin 2017

**UNIwersYTET SZCZECIŃSKI**  
**WYDZIAŁ NAUK EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA**

**KSZTAŁTOWANIE RELACJI  
W BIZNESIE I ADMINISTRACJI  
– DOBRE PRAKTYKI**

**pod redakcją**

***Katarzyny Włodarczyk i Patrycji Zwiech***

**Szczecin 2017**

### **Redaktor naukowy**

Dr hab. prof. US Katarzyna Włodarczyk

Dr hab. Patrycja Zwiech

### **Recenzenci**

Dr hab. prof. ZUT Iwona Bąk

Dr hab. prof. US Wojciech Jarecki

### **Skład i łamanie**

Patrycja Zwiech

Katarzyna Włodarczyk

**Żadna część tej publikacji nie może być powielana i rozpowszechniana w jakiejkolwiek formie i w jakikolwiek sposób, elektroniczny lub mechaniczny, włączając fotokopiowanie, nagrywanie lub z wykorzystaniem innych systemów, bez pisemnej zgody Autorów.**

© Autorzy

Szczecin 2017

ISBN 978-83-7867-728-4

### **Druk i wydanie**

volumina.pl Daniel Krzanowski

ul. Ks. Witolda 7-9, 71-063 Szczecin

tel. 91 812 09 08

druk@volumina.pl

www.voluminamarket.pl

## SPIS TREŚCI

Wprowadzenie ..... 7

### CZĘŚĆ I

KSZTAŁTOWANIE RELACJI W SEKTORZE RYNKOWYM ..... 9

Rozdział 1. Zakłady jako podstawa relacji w firmach rodzinnych (Agata Jakubowska) ..... 13

Rozdział 2. Kształtowanie zarządzanego przez bogactwo relacji organizacja-pracownik (Anna Makowska) ..... 23

Rozdział 3. Analiza ujęć relacji między aktywami na świadczone usługi w zakresie zarządzania czasem i wagi pracy (Anna Trzaska) ..... 34



Projekt dofinansowany ze środków Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich

## MIKRODOTACJE, LOKALNE PRZEDSIĘWZIĘCIA

Małe Inicjatywy Lokalne edycja 2 ●●●●●●●●

### CZĘŚĆ II

KSZTAŁTOWANIE RELACJI W SEKTORZE NIERYNKOWYM ..... 35

Rozdział 7. Rola państwa w kształtowaniu kapitału społecznego na przykładzie państwa Grupy Wyższej (Anna Grabowska-Pielęga) ..... 37

Rozdział 8. Wzrostek usług publicznych – teoria i dobre praktyki (Aleksandra Grzesiak) ..... 109

# SPIS TREŚCI

Wprowadzenie .....	7
--------------------	---

## CZĘŚĆ I

### KSZTAŁTOWANIE RELACJI W SEKTORZE RYNKOWYM 9

<b>Rozdział 1.</b> Zaufanie jako podstawa relacji w firmach rodzinnych ( <i>Agata Jakubowska</i> ) .....	11
--	----

<b>Rozdział 2.</b> Kształtowanie zaangażowania przez budowanie relacji organizacja – pracownik ( <i>Marta Młokosiewicz</i> ) .....	23
--	----

<b>Rozdział 3.</b> Analiza czynników mających wpływ na swobodę pracujących w zakresie kształtowania czasu swojej pracy ( <i>Anna Turczak</i> ) .....	34
--	----

<b>Rozdział 4.</b> Cechy skutecznego negocjatora – propozycja klasyfikacji ( <i>Martyna Maciejewska-Przytućka</i> ) .....	51
---	----

<b>Rozdział 5.</b> Zakup gotowych elementów systemów online w małych i średnich firmach w aspekcie równości szans na rynku internetowym ( <i>Konrad Dembczyński</i> ) .....	68
---	----

<b>Rozdział 6.</b> Zachowania przedsiębiorcze w gospodarstwach domowych ( <i>Katarzyna Włodarczyk</i> ) .....	81
---	----

## CZĘŚĆ II

### KSZTAŁTOWANIE RELACJI W SEKTORZE NIERYNKOWYM 95

<b>Rozdział 7.</b> Rola państwa w kształtowaniu kapitału społecznego na przykładzie państw Grupy Wyszehradzkiej ( <i>Aleksandra Grabowska-Powaga</i> ) .....	97
--	----

<b>Rozdział 8.</b> Wizerunek usług publicznych – refleksje i dobre praktyki ( <i>Aleksandra Grzesiuk</i> ) .....	109
--	-----

<b>Rozdział 9.</b> Marketing w administracji publicznej ( <i>Jerzy Michalik</i> ) .....	122
<b>Rozdział 10.</b> Perspektywy finansowe publicznego (pozarolniczego) systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce ( <i>Roman Garbiec</i> ) .....	137
<b>Rozdział 11.</b> Rolnik czy przedsiębiorca? Ubezpieczenie społeczne w kontekście prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej na terenach wiejskich ( <i>Justyna Pijanowska</i> ) .....	149

## **ROZDZIAŁ 3**

# **ANALIZA CZYNNIKÓW MAJĄCYCH WPŁYW NA SWOBODĘ PRACUJĄCYCH W ZAKRESIE KSZTAŁTOWANIA CZASU SWOJEJ PRACY**

### **Streszczenie**

W niniejszym rozdziale przy pomocy współczynnika  $V$  Cramera zbadano siłę zależności między 1) płcią, 2) miejscem zamieszkania, 3) poziomem wykształcenia, 4) wiekiem, 5) wymiarem czasu pracy, 6) statusem zatrudnienia, 7) sektorem własności a tym, czy osoba pracująca ma możliwość elastycznego kształtowania czasu swojej pracy. Analizą objęto dwa wybrane aspekty tej elastyczności, a mianowicie A) możliwość zwolnienia się na jedną lub dwie godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych bądź rodzinnych, B) możliwość wzięcia jednego lub dwóch dni nieplanowanego urlopu. W drugim etapie przeprowadzonego badania określono kierunek istniejących zależności.

**Słowa kluczowe:** elastyczność, kształtowanie czasu pracy, współczynnik  $V$  Cramera, Polska

### **3.1. Wprowadzenie**

Praca jest fundamentalnym obszarem bytowania jednostki i ma wielostronny

wpływ na całokształt jej życia. Przede wszystkim jest ona sposobem pozyskania środków niezbędnych do zaspokojenia potrzeb własnych i potrzeb rodziny. Bez wątplenia jednak pozytywny wpływ pracy na egzystencję człowieka znacznie wykracza poza korzyści ekonomiczne. Praca bowiem zmusza do organizacji czasu, kształtuje odpowiedzialność, wymaga samodyscypliny, pozwala na wykorzystywanie posiadanej wiedzy i umiejętności, umożliwia rozwój zdolności, nadaje życiu głębszy sens, zapewnia poczucie przynależności i bycia pożytecznym dla społeczeństwa.

Dzieje polskiej myśli pedagogicznej dowodzą, iż niezależnie od podstaw ideowych, filozoficznych i politycznych różnych koncepcji czy doktryn, praca zawsze była traktowana jako wartość służąca rozwojowi społeczeństwa i stanowiąca składnik wychowania poszczególnych jednostek (Jakubiak, 2008, s. 141).

W piśmiennictwie polskim powszechne eksponowanie ideałów związanych z pracą rozpoczęło się na przełomie XIX i XX wieku. Pozytywne aspekty pracy szczególnie mocno uwypuklał Stanisław Brzozowski (1878–1911) – polski „filozof pracy”. Praca według Brzozowskiego była jedyną możliwością prawdziwego poznawania rzeczywistości przez człowieka. Co więcej, uważał on, że każdego należy oceniać wyłącznie przez pryzmat jego pracy. Dzieje rodzaju ludzkiego określał jako „historię pracującej i zwycięskiej przez pracę ludzkości” (cyt. za Sobczak, 1982, s. 119-120). W tym kontekście trzeba też wspomnieć o żyjącym pod koniec XIX wieku Stanisławie Szczepanowskim (1846–1900). Ten działający na polu społecznym przedsiębiorca nazywany był „romantykiem pozytywizmu” oraz „trzeźwym entuzjastą”. Przekonywał, iż kluczowym warunkiem „odrodzenia narodowego” jest wytężona i odpowiedzialna praca rodaków (Suchodolski, 1964, s. 141).

Również w ideologii ruchu piłsudczykowskiego praca była traktowana jako kryterium definiujące człowieka. Etosowi pracy bardzo dużo uwagi poświęcił w swej twórczości działacz sanacyjny Adam Skwarczyński (1886–1934). W książce pt. *Myśli o nowej Polsce* (1934, s. 27-28) stwierdził: „Praca pozwala rzeczywistość kształtować (...), łączy mocnymi więzami zespoły ludzkie, kształtuje ich nastrój moralny, kształtuje charaktery, wytwarza m.in. łączność zbiorowego chcenia, dążenia do zbiorowego czynu. Więc źródłem wielkości narodu jest praca”. Z kolei inny publicysta z tego okresu w artykule pod znamienym tytułem *Religia prawdy* (Wigcend, 1925, s. 239) pisał: „Myli się ktokolwiek, gdy podporządkowuje zagadnienie pracy innym zagadnieniom. Przeciwnie, wszystkie zagadnienia podporządkowują się zagadnieniu



pracy i twórczości. Przez działalność i czyn realizuje się człowiek, przez pracę i wysiłek realizuje się życie i świat”.

Jak wskazują na to przytoczone wyżej cytaty, polscy filozofowie, pisarze polityczni i pedagodzy przełomu XIX i XX wieku zwracali szczególną uwagę na przymioty pracy, na jej walory moralne i wychowawcze, na pożytki ekonomiczne z niej płynące oraz na społeczne i patriotyczne funkcje przez nią pełnione. Ówczesni myśliciele twierdzili ponadto, że praca jest powinnością wobec własnego narodu, a powszechność pracy przyczynia się do demokratyzacji społeczeństwa (Zawiliński, 1917, s. 105-108).

Na skutek daleko idących zmian, które zaszły w XX i XXI wieku, w tym szybko postępujących procesów automatyzacji, informatyzacji i humanizacji, praca ludzka uległa znacznym przeobrażeniom. Wydatnie zmniejszył się zakres czynności wykonywanych za pomocą ludzkich rąk, a zwiększył się stopień złożoności zadań i zasób niezbędnej do ich realizacji wiedzy. Praca jednak pozostała i nadal pozostanie podstawowym przejawem aktywności człowieka. Przeobrażeniu ulega bowiem nie jej istota, lecz treść i struktura. Wykonywanie pracy wymaga coraz mniejszego wysiłku fizycznego, a coraz większego zaangażowania intelektu. We współczesnym świecie to właśnie wiedza staje się główną determinantą rozwoju jednostki, społeczeństwa i całej cywilizacji (Wiatrowski, 2008, s. 27).

Co oczywiste, wraz ze wzrostem stopnia skomplikowania pracy znaczne zwiększyły się wymagania pracodawców wobec pracowników. Jednakże równolegle nastąpiły też zmiany w poziomie świadomości pracowników, ich oczekiwaniach i życiowych aspiracjach. Można zauważyć, że coraz powszechniejsze stało się przekonanie, iż wzrost gospodarczy jest ważnym, ale nie jedynym elementem rozwoju społecznego. Wyższy dobrobyt winien bowiem przekładać się na polepszenie jakości życia mieszkańców we wszystkich aspektach, zmniejszając tym samym dominację pracy zawodowej nad życiem pozazawodowym.

Tak więc człowiek pragnie realizować się nie tylko w życiu zawodowym, ale także w życiu osobistym. Frustracja wynikająca z braku wystarczającej ilości czasu na takie aktywności jak podtrzymywanie więzi rodzinnych i towarzyskich, rozwijanie zainteresowań, uczestniczenie w kulturze, wypełnianie obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego, czy chociażby wypoczywanie może skutkować niezadowoleniem z jakości własnego życia, przygnębieniem i wypaleniem, w tym wypaleniem zawodowym.

Obecnie jednym z kluczowych wyzwań stojących przed Polską w obszarze gospodarowania zasobami ludzkimi jest zwiększenie aktywności zawodowej ludności, czyli ograniczenie bierności zawodowej. W 2015 roku<sup>1</sup> w całym kraju odnotowano aż 13.574 tys. osób biernych zawodowo wobec 17.388 tys. aktywnych zawodowo (Rocznik..., 2016, s. 238). Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł więc 56,2%. Tak duża skala bierności zawodowej ma szereg różnorodnych przyczyn. Jedną z takich przyczyn jest problem braku możliwości godzenia pracy zawodowej z życiem pozazawodowym, w tym z życiem rodzinnym. We wprowadzaniu pewnych ułatwień w tym zakresie należałoby więc upatrywać szansy na spadek odsetka osób biernych zawodowo, które w nowych okolicznościach chciałyby i mogłyby pracować.

W Polsce problem braku równowagi między ilością czasu angażowanego w pracę zawodową a ilością czasu poświęcanego na życie osobiste (zwłaszcza życie rodzinne), jest odczuwany przez ponad połowę pracujących. Co więcej, okazuje się, że warunki życia zawodowego osób pracujących silniej wpływają na ich życie rodzinne niż na odwrót, na co wskazują wyniki badań przeprowadzonych przez Sadowską-Snarską (2009). We wspomnianych badaniach aż 51,6% respondentów stwierdziło, że ich życie prywatne/rodzinne jest podporządkowane pracy zawodowej<sup>2</sup>. Szczególnie zaskakujące wydaje się jednak to, że taka supremacja pracy zawodowej nad życiem osobistym występuje zarówno w przypadku osób bez dzieci, jak i tych, które dzieci posiadają.

Podporządkowanie życia rodzinnego pracy zawodowej bez wątplenia należy uznać za sytuację braku równowagi między pracą a życiem pozazawodowym. W efekcie braku takiej równowagi – jak ukazano w badaniach Sadowskiej-Snarskiej – ponad 60% pracujących ma poważne trudności z wypełnianiem swoich obowiązków w sferze życia rodzinnego. Badani przyznali, iż największe trudności mają z wygospodarowaniem czasu na realizację następujących aktywności: opieka nad małym dzieckiem – 25,6% wskazań, wspólne spędzanie czasu z rodziną – 20,4%, możliwość wykonywania różnych prac w domu (np. przygotowywanie posiłków, sprzątanie) – 16,8%, wypoczynek, aktywność fizyczna – 13,4%, odpowiednia ilość snu – 13,0%, oddanie się pasji/hobby – 13,0%, spotkania towarzyskie – 12,8%.

<sup>1</sup> Podano wartości przeciętne dla całego roku.

<sup>2</sup> Respondentom zadano pytanie: „Na ile się Pan(i) zgadza lub nie z następującym stwierdzeniem: moje życie prywatne/rodzinne jest podporządkowane mojej pracy zawodowej?”. 20,8% osób badanych wskazało odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam”, 30,8% – „raczej się zgadzam”, 32,8% – „raczej się nie zgadzam”, 10,2% – „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz 5,4% – „trudno powiedzieć” (Sadowska-Snarska, 2009, s. 133).

nauka własna – 7,6%, wychowywanie starszych dzieci – 7,4%, uczestnictwo w imprezach kulturalnych – 6,4%, pomoc dzieciom w nauce szkolnej – 4,8%, a także sprawowanie opieki nad starszymi rodzicami – 2,6%.

Jedną z dróg prowadzących do łagodzenia trudności w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym jest wprowadzanie rozwiązań uelastyczniających organizację czasu pracy. Są to rozwiązania, które mają pozytywny wpływ nie tylko na życie rodzinne, ale przyczyniają się również do zwiększenia motywacji i wzrostu satysfakcji z pracy, wzrostu wydajności, zmniejszenia stresu, a nawet do polepszenia zdrowia (rzadszego chorowania).

Powyższe rozważania doprowadziły do sformułowania celu niniejszego rozdziału. Celem tym jest sprawdzenie, jakie czynniki rzutują na to, że dana osoba ma sposobność elastycznego kształtowania czasu swojej pracy. Aby wypełnić to zadanie, określona zostanie siła zależności między siedmioma wybranymi zmiennymi – tj. 1) płcią, 2) miejscem zamieszkania, 3) poziomem wykształcenia, 4) wiekiem, 5) wymiarem czasu pracy, 6) statusem zatrudnienia i 7) sektorem własności – a tym, jaki jest stopień swobody danej osoby w obszarze elastycznej organizacji swojej pracy. Badaniem objęte będą dwa wybrane aspekty tej elastyczności, a mianowicie to, czy pracujący mieszkaniec Polski ma możliwość:

- A) zwolnienia się w ciągu dnia pracy w celu załatwienia sprawy pozazawodowej,
- B) wzięcia krótkiego, niezaplanowanego wcześniej urlopu.

Jako miernik siły zależności zastosowano współczynnik  $V$  Cramera. Jeśli w przypadku rozpatrywanej zmiennej współczynnik przekroczy przyjętą wartość progową, badana zmienna poddana zostanie dalszej analizie w celu określenia kierunku istniejącej zależności. Jeżeli natomiast wpływ danej zmiennej okaże się znikomy (tj. obrona miara siły zależności będzie kształtowała się poniżej lub na poziomie wartości progowej), zmienna zostanie ostatecznie wyeliminowana z dalszych rozważań.

### **3.2. Aspekty metodyczne realizowanego badania**

Wszystkie obliczenia przeprowadzono na podstawie ogólnodostępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego zebranych w publikacji pt. „Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy w Polsce w 2015 roku”. Badanie organizacji i

rozkładu czasu pracy stanowi jeden z modułów szerszych badań realizowanych przez GUS, a mianowicie „Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności” (w skrócie – BAEL). Wspomniany moduł objął swym zakresem wszystkie osoby pracujące będące członkami gospodarstw domowych wylosowanych do BAEL, a jego celem było pozyskanie informacji na temat sytuacji na rynku pracy w kontekście możliwości korzystania przez zatrudnionych z różnego rodzaju elastycznych form organizacji pracy. W ramach omawianego modułu zbadano między innymi, czy pracujący mieszkańcy Polski ma możliwość: A) zwolnienia się na jedną lub dwie godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych, B) wzięcia jednego lub dwóch dni nieplanowanego urlopu. W przypadku obu wymienionych aspektów elastyczności zastosowano pięciostopniową skalę z następującymi wariantami odpowiedzi: bardzo łatwe, dosyć łatwe, dosyć trudne, bardzo trudne, niemożliwe. Ankietowany respondent mógł wybrać tylko jedną odpowiedź z pięciu.

Wyniki przeprowadzonego przez GUS badania pozwoliły między innymi na stwierdzenie, iż w Polsce 8,1% osób pracujących uznaje za niemożliwe zwolnienie się na jedną lub dwie godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych. Natomiast z tych osób, które uważają, iż posiadają taką możliwość, jest 60% takich, które deklarują łatwość w tym obszarze (czyli podali odpowiedzi: „dosyć łatwe” albo „bardzo łatwe”).

Co dość zaskakujące, tylko 4,6% pracujących twierdzi, że w ogóle nie mogłoby otrzymać krótkiego urlopu z dnia na dzień. Natomiast co drugi respondent deklaruje, że pójście na jedno- tudzież dwudniowy niezaplanowany urlop jest łatwe (przy czym 1/3 z tej grupy uważa, że to bardzo łatwe, a 2/3, że to dosyć łatwe).

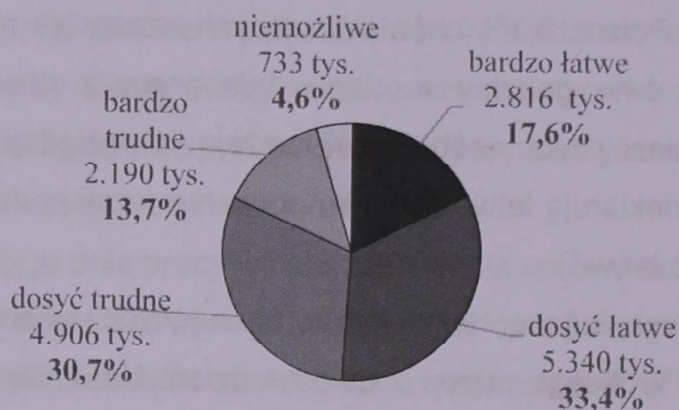
Rysunki 3.1. i 3.2. obrazują strukturę pracujących według stopnia, w jakim mogą korzystać z wybranych aspektów elastycznej organizacji czasu swojej pracy.

Rysunek 3.1. Pracujący według możliwości zwolnienia się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 50).

Rysunek 3.2. Pracujący według możliwości wzięcia 1–2 dni nieplanowanego urlopu



Źródło: opracowanie własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 62).

Porównując strukturę zaprezentowaną na rysunkach 3.1. i 3.2. można zauważyć, iż grupa osób, które nie mogą zwolnić się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy, jest dużo liczniejsza niż grupa tych, którzy nie mogą wziąć 1–2 dni nieplanowanego urlopu z dnia na dzień – dla odpowiedzi „niemożliwe” różnica między odsetkami wynosi 3,5 punktu procentowego (8,1% wobec 4,6%). Niemniej jednak wyniki badań ankietowych GUS dotyczące obydwu rozpatrywanych aspektów elastyczności organizacji czasu pracy można uznać za dość zbliżone.

Interesującą kwestią jest to, które z wziętych pod uwagę w niniejszym rozdziale zmiennych – 1) płeć, 2) miejsce zamieszkania, 3) poziom wykształcenia, 4) wiek, 5) wymiar czasu pracy, 6) status zatrudnienia, 7) sektor własności – w

największym stopniu różnicują odpowiedzi respondentów dotyczące możliwości elastycznego kształtowania czasu pracy. Tabela 3.1. przedstawia informację, jakie warianty przyjmują poszczególne zmienne 1)–7).

Tabela 3.1. Warianty dla analizowanych zmiennych

Analizowana zmienna	Rozpatrywane warianty zmiennej*
1) płeć	– kobiety (45,0%) – mężczyźni (55,0%)
2) miejsce zamieszkania	– mieszkańcy miast (61,0%) – mieszkańcy wsi (39,0%)
3) poziom wykształcenia	– wyższe (33,6%) – policealne (3,5%) – średnie zawodowe (23,4%) – średnie ogólnokształcące (8,4%) – zasadnicze zawodowe (25,4%) – gimnazjalne i niższe (5,6%)
4) wiek	– 24 lata i mniej (6,8%) – od 25 do 29 lat włącznie (12,3%) – od 30 do 34 lat włącznie (15,0%) – od 35 do 44 lat włącznie (27,9%) – od 45 do 54 lat włącznie (21,7%) – od 55 do 59 lat włącznie (10,3%) – 60 lat i więcej (6,1%)
5) wymiar czasu pracy	– pełny (92,4%) – niepełny (7,6%)
6) status zatrudnienia	– pracownicy najemni (78,7%) – pracujący na własny rachunek (18,3%) – pomagający bezpłatnie członkowie rodzin (3,0%)
7) sektor własności	– publiczny (24,2%) – prywatny (75,8%)

\* w nawiasie podano odsetek pracujących o danym wariancie analizowanej zmiennej  
Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 50-73).

Do zbadania siły zależności wykorzystany zostanie współczynnik  $V$  Cramera. Oblicza się go zgodnie z formułą (Bugaj, Kassyk-Rokicka, 2008, s. 121):

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \cdot \min[(r-1), (s-1)]}}, \quad (1)$$

gdzie  $r$  to liczba wariantów pierwszej zmiennej,  $s$  – liczba wariantów drugiej zmiennej,  $n$  – liczebność badanej zbiorowości statystycznej, a  $\chi^2$  to wartość statystyki chi-kwadrat, którą definiuje się w następujący sposób (Sobczyk, 2010, s. 187):

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n_{ij}^*)^2}{n_{ij}^*}, \quad (2)$$

przy czym  $n_{ij}$  to liczebność empiryczna obliczona dla  $i$ -tego wariantu pierwszej

zmiennej i  $j$ -tego wariantu drugiej zmiennej, natomiast  $n_{ij}^*$  to liczebność teoretyczna odpowiadająca liczebności empirycznej  $n_{ij}$ .

Współczynnik  $V$  Cramera jest wielkością niemianowaną i unormowaną – przyjmuje wartości wyłącznie z przedziału obustronnie domkniętego od 0 do 1 (Pułaska-Turyńska, 2005, s. 254). Jeśli jest równy 0, to między zmiennymi nie występuje zależność. Z kolei im bliższy jest liczby 1, tym zależność jest silniejsza (Józwiak, Podgórski, 2012, s. 340).

### 3.3. Siła zależności między zmiennymi

W celu określenia siły rozpatrywanych zależności obliczono wartości statystyki  $\chi^2$ , a następnie na ich podstawie wyznaczono wartości współczynnika  $V$  Cramera. Uzyskane wyniki umieszczono w tabeli 3.2.

Tabela 3.2. Obliczone wartości współczynnika  $V$  Cramera

A		B	
Płeć			
$V_{1.A} = \sqrt{\frac{71,9}{15.985 \cdot \min[(2-1), (5-1)]}} \approx 0,067$		$V_{1.B} = \sqrt{\frac{27,7}{15.985 \cdot \min[(2-1), (5-1)]}} \approx 0,042$	
Miejsce zamieszkania			
$V_{2.A} = \sqrt{\frac{232,1}{15.985 \cdot \min[(2-1), (5-1)]}} \approx 0,121$		$V_{2.B} = \sqrt{\frac{129,5}{15.985 \cdot \min[(2-1), (5-1)]}} \approx 0,090$	
Poziom wykształcenia			
$V_{3.A} = \sqrt{\frac{206,0}{15.985 \cdot \min[(6-1), (5-1)]}} \approx 0,057$		$V_{3.B} = \sqrt{\frac{111,5}{15.985 \cdot \min[(6-1), (5-1)]}} \approx 0,042$	
Wiek			
$V_{4.A} = \sqrt{\frac{282,4}{15.985 \cdot \min[(7-1), (5-1)]}} \approx 0,066$		$V_{4.B} = \sqrt{\frac{239,3}{15.985 \cdot \min[(7-1), (5-1)]}} \approx 0,061$	
Wymiar czasu pracy			
$V_{5.A} = \sqrt{\frac{229,9}{15.985 \cdot \min[(2-1), (5-1)]}} \approx 0,120$		$V_{5.B} = \sqrt{\frac{265,0}{15.985 \cdot \min[(2-1), (5-1)]}} \approx 0,129$	
Status zatrudnienia			
$V_{6.A} = \sqrt{\frac{5.480,3}{15.985 \cdot \min[(3-1), (5-1)]}} \approx 0,414$		$V_{6.B} = \sqrt{\frac{3.790,5}{15.985 \cdot \min[(3-1), (5-1)]}} \approx 0,344$	
Sektor własności			
$V_{7.A} = \sqrt{\frac{624,2}{15.985 \cdot \min[(2-1), (5-1)]}} \approx 0,198$		$V_{7.B} = \sqrt{\frac{353,1}{15.985 \cdot \min[(2-1), (5-1)]}} \approx 0,149$	

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 50-73).

W każdym z przypadków znajdujących się w tabeli 3.2. zależność między zmiennymi była statystycznie istotna<sup>3</sup>. Postawionym zadaniem jest natomiast wyłonienie tych zmiennych, dla których siła zależności jest największa. Jako wartość progową współczynnika  $V$  Cramera przyjęto liczbę 0,08. Wartości  $V_{1.A}$ ,  $V_{1.B}$ ,  $V_{3.A}$ ,  $V_{3.B}$ ,  $V_{4.A}$ ,  $V_{4.B}$  są mniejsze od 0,08, dlatego zmienne 1), 3) i 4) (tj. płeć, poziom wykształcenia i wiek) zostaną wyeliminowane z dalszych rozważań<sup>4</sup>. Z kolei wartości  $V_{2.A}$ ,  $V_{2.B}$ ,  $V_{5.A}$ ,  $V_{5.B}$ ,  $V_{6.A}$ ,  $V_{6.B}$ ,  $V_{7.A}$ ,  $V_{7.B}$  są większe od 0,08, stąd w odniesieniu do zmiennych 2), 5), 6) i 7) (tj. miejsce zamieszkania, wymiar czasu pracy, status zatrudnienia i sektor własności) przeprowadzony zostanie drugi etap badania w celu określenia kierunku istniejących zależności.

### 3.4. Kierunek zależności między zmiennymi

Tabele 3.3.– 3.4. przedstawiają rozkłady odpowiedzi respondentów różniących się statusem zatrudnienia, przy czym tabela 3.3. odnosi się do pierwszego z rozważanych aspektów elastyczności organizacji czasu pracy, a tabela 3.4. – do aspektu drugiego.

Tabela 3.3. Status zatrudnienia a rozkład odpowiedzi na pytanie, czy pracujący ma możliwość zwolnienia się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy

Wyszczególnienie	bardzo łatwe	dosyć łatwe	dosyć trudne	bardzo trudne	niemożliwe	Suma
pracujący na własny rachunek	66,5%	26,6%	4,9%	1,4%	0,5%	100,0%
pomagający członkowie rodzin	71,6%	24,6%	2,5%	1,0%	0,2%	100,0%
pracownicy najemni	9,9%	33,9%	30,1%	15,9%	10,1%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 61).

<sup>3</sup> Istotność zbadano przy przyjęciu współczynnika  $\alpha$  na poziomie 0,01.

<sup>4</sup> Skoro  $V = 0$ , gdy dwie zmienne są stochastycznie niezależne, oraz  $V = 1$ , gdy zależność między zmiennymi jest zależnością funkcyjną, to nie ulega wątpliwości, że wartość  $V \in (0; 0,08)$  można uznać za bardzo małą.



Tabela 3.4. Status zatrudnienia a rozkład odpowiedzi na pytanie, czy pracujący ma możliwość wzięcia 1–2 dni wolnego z dnia na dzień

Wyszczególnienie	bardzo łatwe	dosyć łatwe	dosyć trudne	bardzo trudne	niemożliwe	Suma
pracujący na własny rachunek	50,4%	31,9%	12,8%	3,2%	1,6%	100,0%
pomagający członkowie rodzin	58,7%	31,5%	6,9%	2,5%	0,4%	100,0%
pracownicy najemni	8,4%	33,8%	35,7%	16,6%	5,4%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 73).

Osoby pracujące na własny rachunek oraz pomagający bezpłatnie członkowie rodzin mają znacznie większe możliwości w zakresie organizacji czasu swojej pracy niż pracownicy najemni. Wśród pracujących na własny rachunek udział deklarujących, iż posiadają całkowitą swobodę jeśli chodzi o zwolnienie się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych, wyniósł w 2015 roku 66,5%, a wśród pomagających członków rodzin – nawet 71,6%. W populacji pracowników najemnych odsetek ten był kilkakrotnie niższy i kształtował się na poziomie 9,9%.

W każdej z trzech rozpatrywanych grup – tj. w grupie pracujących na własny rachunek, pomagających członków rodzin oraz pracowników najemnych – odsetek osób, które deklarowały, iż nie mają żadnego problemu z wzięciem 1–2 dni wolnego z dnia na dzień, był niższy od odsetka tych pracujących, którzy twierdzili, że zwolnienie się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy jest bardzo łatwe. Wyniósł on odpowiednio 50,4%, 58,7% i 8,4%.

Ponad połowa (56,1%) pracowników najemnych uważa, iż zwolnienie się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy jest dosyć trudne, bardzo trudne, a nawet niemożliwe. Podobna ich część (57,7%) wskazuje, że trudne tudzież niemożliwe jest skorzystanie z 1–2 dni nieplanowanego urlopu. Dla pracujących na własny rachunek odsetki te wyniosły odpowiednio 6,8% i 17,6%, a dla pomagających bezpłatnie członków rodzin – jedynie 3,7% i 9,8%.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że udział osób, które nie mają żadnej możliwości decydowania w zakresie omawianych dwóch aspektów organizacji czasu swojej pracy, w przypadku pomagających członków rodzin i pracujących na własny rachunek był zbliżony do zera. Nie można natomiast powiedzieć tego o grupie pracowników najemnych – aż co dziesiąty z nich uznał za niemożliwe zwolnienie się

na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy, a co osiemnasty określił jako niemożliwe uzyskanie 1–2 dni wolnego z dnia na dzień.

Status zatrudnienia jest czynnikiem, od którego najbardziej zależą możliwości pracującego w zakresie elastycznej organizacji czasu pracy. Pozostałe z przeanalizowanych w niniejszym rozdziale zmiennych okazały się bowiem tymi, które zdecydowanie mniej różnicują odpowiedzi respondentów niż jest to w przypadku zmiennej status zatrudnienia. Najmniejsze różnice między wskazaniami badanych dotyczyły zmiennych: wykształcenie, płeć, wiek. Dużo większe różnice wystąpiły w przypadku zmiennych: sektor własności, wymiar czasu pracy, miejsce zamieszkania (ale i tak były to różnice dużo mniejsze niż te określone w oparciu o porównanie rozkładów według statusu zatrudnienia).

W tabelach 3.5. – 3.6. zaprezentowano rozkłady odpowiedzi respondentów z różnych sektorów własności, przy czym tabela 3.5. odnosi się do pierwszego z rozważanych aspektów elastyczności, a tabela 3.6. – do aspektu drugiego.

Tabela 3.5. Sektor własności a rozkład odpowiedzi na pytanie, czy pracujący ma możliwość zwolnienia się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy

Wyszczególnienie	bardzo łatwe	dosyć łatwe	dosyć trudne	bardzo trudne	niemożliwe	Suma
sektor publiczny	7,9%	35,1%	30,0%	16,3%	10,6%	100,0%
sektor prywatny	26,7%	31,4%	23,0%	11,7%	7,3%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 61).

Tabela 3.6. Sektor własności a rozkład odpowiedzi na pytanie, czy pracujący ma możliwość wzięcia 1–2 dni wolnego z dnia na dzień

Wyszczególnienie	bardzo łatwe	dosyć łatwe	dosyć trudne	bardzo trudne	niemożliwe	Suma
sektor publiczny	7,7%	36,5%	34,0%	15,8%	6,0%	100,0%
sektor prywatny	20,8%	32,4%	29,7%	13,0%	4,1%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 73).

Jak wskazują na to dane z dwóch powyższych tabel, osoby pracujące w sektorze prywatnym posiadają znacznie większe uprawnienia w zakresie kształtowania czasu swojej pracy niż osoby pracujące w sektorze publicznym. Co ciekawe, wyniki analizy dla dwóch badanych aspektów tej elastyczności różnią się nieznacznie. W 2015 roku co czwarty pracujący w sektorze prywatnym nie widział

żadnych przeszkód, aby zwolnić się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy, natomiast co piąty nie miał żadnych problemów z wzięciem 1–2 dni nieplanowanego urlopu.

Wśród zatrudnionych w sektorze publicznym udział osób mających trudności z elastycznym kształtowaniem swojego czasu pracy (odpowiedzi: „dosyć trudne”, „bardzo trudne”, „niemożliwe”) wyniósł w 2015 roku 56,9% w przypadku możliwości uzyskania 1–2 godzin wolnego oraz 55,8% w przypadku możliwości otrzymania 1–2 dni wolnego. Dla pracowników najemnych wartości te były odpowiednio o 15 oraz 9 punktów procentowych niższe.

Wymiar czasu pracy jest cechą, która dużo mniej różnicuje odpowiedzi respondentów niż można to było zaobserwować w przypadku dwóch wcześniej przeanalizowanych cech, tj. statusu zatrudnienia oraz sektora własności. Wszystkie dane niezbędne do określenia charakteru zależności między wymiarem czasu pracy respondenta a rozważanymi aspektami elastyczności zebrano w tabelach 3.7. i 3.8.

Tabela 3.7. Wymiar czasu pracy a rozkład odpowiedzi na pytanie, czy pracujący ma możliwość zwolnienia się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy

Wyszczególnienie	bardzo łatwe	dosyć łatwe	dosyć trudne	bardzo trudne	niemożliwe	Suma
wymiar pełny	20,8%	32,5%	25,4%	13,1%	8,3%	100,0%
wymiar niepełny	38,9%	30,0%	16,3%	9,4%	5,4%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 61).

Tabela 3.8. Wymiar czasu pracy a rozkład odpowiedzi na pytanie, czy pracujący ma możliwość wzięcia 1–2 dni wolnego z dnia na dzień

Wyszczególnienie	bardzo łatwe	dosyć łatwe	dosyć trudne	bardzo trudne	niemożliwe	Suma
wymiar pełny	16,3%	33,5%	31,6%	14,0%	4,6%	100,0%
wymiar niepełny	34,0%	32,5%	20,0%	9,6%	4,0%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 73).

Na podstawie wyników zebranych w tabelach 3.7. i 3.8. można wyciągnąć wniosek, że dla osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy zwolnienie się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy oraz otrzymanie 1–2 dni wolnego z dnia na dzień jest łatwiejsze niż dla osób pracujących w wymiarze pełnym. W przypadku pierwszego z rozpatrywanych aspektów elastyczności organizacji czasu pracy różnica między odsetkiem respondentów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy wskazali odpowiedź „bardzo łatwe”, i odsetkiem respondentów

pracujących w wymiarze pełnym, którzy wskazali tę samą odpowiedź, wyniosła 18,1 punktów procentowych, natomiast w przypadku drugiego aspektu różnica ta opiewała na 17,7 pkt. proc. Frakcje osób wskazujących odpowiedź „dosyć łatwe” były bardzo zbliżone w obydwu populacjach pracujących. Natomiast warianty „dosyć trudne”, „bardzo trudne”, „niemożliwe” były relatywnie częściej wskazywane w grupie osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy niż w grupie osób pracujących w wymiarze niepełnym.

Z czterech zmiennych, dla których współczynnik  $V$  Cramera przyjął wartość większą od 0,08, miejsce zamieszkania jest tą zmienną, która ma najmniejszy wpływ na rozkład odpowiedzi respondentów. Tabele 3.9. i 3.10. posłużą do określenia kierunku zależności między tym, czy dana osoba mieszka na wsi, czy w mieście, a tym, w jakim stopniu może organizować czas swojej pracy.

Tabela 3.9. Miejsce zamieszkania a rozkład odpowiedzi na pytanie, czy pracujący ma możliwość zwolnienia się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy

Wyszczególnienie	bardzo łatwe	dosyć łatwe	dosyć trudne	bardzo trudne	niemożliwe	Suma
miasto	18,2%	34,4%	25,8%	13,1%	8,5%	100,0%
wieś	28,3%	29,0%	22,9%	12,3%	7,5%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 51).

Tabela 3.10. Miejsce zamieszkania a rozkład odpowiedzi na pytanie, czy pracujący ma możliwość wzięcia 1–2 dni wolnego z dnia na dzień

Wyszczególnienie	bardzo łatwe	dosyć łatwe	dosyć trudne	bardzo trudne	niemożliwe	Suma
miasto	15,2%	35,6%	31,3%	13,2%	4,8%	100,0%
wieś	21,4%	30,1%	29,8%	14,5%	4,2%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie (Badanie..., 2016, s. 63).

Jak wskazują na to wyniki przeprowadzonych obliczeń, respondentów twierdzących, iż zwolnienie się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy jest bardzo łatwe, było wśród mieszkańców wsi o 10,1 punktów procentowych więcej niż wśród mieszkańców miast. Z kolei deklarujących, że otrzymanie 1–2 dni nieplanowanego urlopu jest bardzo łatwe, było wśród mieszkańców wsi o 6,2 pkt. proc. więcej niż wśród mieszkańców miast. Odpowiedź „dosyć łatwe” pojawiała się względnie rzadziej w populacji mieszkańców wsi niż w populacji mieszkańców miast. Natomiast odsetki osób wskazujących pozostałe odpowiedzi – tj. „dosyć trudne”, „bardzo trudne”,

„niemożliwe” – były w obydwu populacjach pracujących bardzo zbliżone.

### 3.5. Podsumowanie

Zwolnienie się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy tudzież wzięcie 1–2 dni wolnego z dnia na dzień najłatwiejsze jest dla pomagających członków rodzin, trochę trudniejsze dla pracujących na własny rachunek, a zdecydowanie najtrudniejsze dla pracowników najemnych. W tym kontekście warto dodać, że wyraźną większość (ponad 86%) populacji pomagających bezpłatnie członków rodzin stanowią osoby pracujące w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W populacji pracujących na własny rachunek odsetek ten jest również duży i wynosi blisko 42% (Badanie..., 2016, s. 14). Większą swobodę pomagających członków rodzin oraz pracujących na własny rachunek w obszarze elastycznego kształtowania czasu swojej pracy można więc częściowo wytłumaczyć faktem, iż w tych dwóch grupach znaczny udział stanowią osoby pracujące w indywidualnych gospodarstwach rolnych.

Wykonane w niniejszym rozdziale badania wskazują również na dużo większą sposobność elastycznego organizowania czasu swojej pracy wśród pracujących w sektorze prywatnym niż wśród pracujących w sektorze publicznym. Przyczyny takiego stanu rzeczy można doszukiwać się w fakcie, iż w sektorze prywatnym – w odróżnieniu od sektora publicznego – relatywnie duża jest reprezentacja pracujących na własny rachunek oraz pomagających bezpłatnie członków rodzin. Wyniki analizy dotyczącej zmiennej sektor własności mogą zatem stanowić poparcie wniosków wyciągniętych na podstawie analizy zmiennej status zatrudnienia.

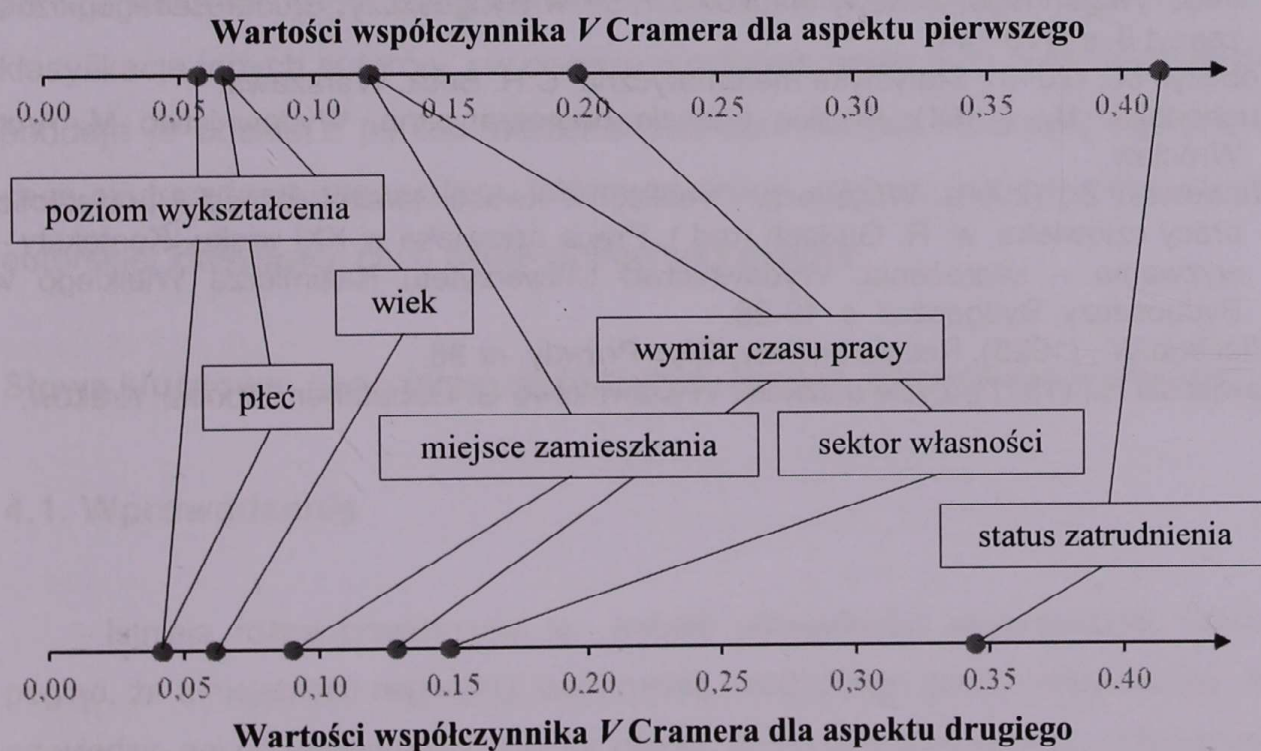
Wśród osób zamieszkałych na wsi jest większy udział pracujących na własny rachunek oraz pomagających członków rodzin niż wśród osób zamieszkałych w mieście. Nie jest zatem zaskoczeniem również to, że – w świetle przeprowadzonych badań – wieś okazała się miejscem o nieco większych możliwościach w obszarze elastycznej organizacji czasu pracy niż miasto.

Wymiar czasu pracy jest także czynnikiem, który wpływa na to, czy dana osoba może zwolnić się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy, jak też czy może wziąć 1–2 dni wolnego z dnia na dzień. Osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy dysponują wyraźnie większymi możliwościami w przypadku obu z rozważanych tutaj aspektów elastycznej organizacji pracy.

W ramach podsumowania warto dodać, że prawie każda z przeanalizowanych w niniejszym rozdziale cech bardziej różnicowała odpowiedzi respondentów dotyczące pierwszego z rozpatrywanych aspektów (czyli możliwości zwolnienia się na 1–2 godziny w ciągu dnia pracy) niż aspektu drugiego (a więc możliwości wzięcia 1–2 dni wolnego z dnia na dzień). Jedyny wyjątek od tej reguły stanowi zmienna wymiar czasu pracy – dla zmiennej tej współczynnik  $V_{S,A}$  miał mniejszą wartość niż  $V_{S,B}$ .

Rysunek 3.3. ukazuje w sposób graficzny różnice między wartościami współczynnika  $V$  Cramera obliczonymi dla siedmiu analizowanych zmiennych (płeć, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia, wiek, wymiar czasu pracy, status zatrudnienia, sektor własności) i dwóch rozpatrywanych aspektów elastycznego kształtowania czasu swojej pracy.

Rysunek 3.3. Porównanie siły poszczególnych zależności



Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 3.2.

## Literatura

- Buga J., Kassyk-Rokicka H., (2008), Podstawy statystyki opisowej, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa.
- GUS, (2016), Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy w Polsce w 2015 roku, Warszawa.
- GUS, (2016), Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2016, Warszawa.
- Jakubiak K., (2008), Idea pracy i wychowania gospodarczego człowieka w nowożytnych dziejach polskiej myśli pedagogicznej, w: R. Gerlach (red.), Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz, s. 128-141.
- Jóźwiak J., Podgórski J., (2012), Statystyka od podstaw, PWE, Warszawa.
- Pałaska-Turyńska B., (2005), Statystyka dla ekonomistów, Centrum Doradztwa i Informacji DIFIN, Warszawa.
- Sadowska-Snarska C., (2009), Tworzenie warunków do godzenia pracy z życiem pozazawodowym w przedsiębiorstwach w Polsce, w: R.Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Warszawa–Białystok, s. 130-153.
- Skwarczyński A., (1934), Myśli o nowej Polsce, Biblioteka Drogi, Warszawa.
- Sobczak J., (1982), Postulaty i próby podniesienia kultury pracy w Polsce okresu międzywojennego, Zeszyty Naukowe WSP w Bydgoszczy. Studia Pedagogiczne, zeszyt 8, s. 119-141.
- Sobczyk M., (2010), Statystyka matematyczna, C.H. Beck, Warszawa.
- Suchodolski B., (1964), Polskie tradycje demokratyczne, Wydawnictwo M. Arct, Wrocław.
- Wiatrowski Z., (2008), Wizjonerzy i realiści w kwestii teraźniejszości i przyszłości pracy człowieka, w: R. Gerlach (red.), Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz, s. 19-28.
- Wigcend W., (1925), Religia prawdy, Głos Prawdy, nr 96.
- Zawiliński R., (1917), Życie a szkoła, Wydawnictwo G. Gebethner i Spółka, Kraków.