Compressed lives : how ‘felxible’ are employer-imposed compressed work schedules? /
Edward Hyatt, Erica Coslor // Pers. Rev. - 2018, nr 2, s. 278-293, rys. tab. bibliogr.

Skompresowane życia : jak bardzo “elastyczne’ są narzucone przez pracodawcę skrócone plany pracy?

Autorzy artykułu badają poziom zadowolenia pracownika związanego z narzuconym przez pracodawcę skróconym (ang.compressed workweek - CWW) planem pracy w urzędzie miasta w Stanach Zjednoczonych. W badaniu wykorzystano dane zebrane podczas ankiety przeprowadzonej wśród 779 pracowników, która miała na celu sprawdzić czynniki związane z poziomem zadowolenia wynikającego z obowiązywania skróconych planów pracy, czterodniowego tygodnia pracy i dziesięcio-godzinnego/dniowego tygodnia pracy (rozkład 4/10). Wyniki badania pokazują, że poziom zadowolenia wśród pracowników związany z CWW jest zależny od takich czynników jak: wcześniejsze doświadczenia z programu pilotażowego rozkładu 4/10, preferencji dotyczących rozkładu pracy oraz zadowolenia z powodu wprowadzenia rozkładu godzin pracy 4/10. Ponadto, dane dotyczące zwolnienia chorobowego, a także wyniki badania odnoszącego się do nieformalnych planów zastępstwa w pracy sugerują, że zmęczenie pracowników może ograniczyć ogólną wartość organizacyjną posiadania rozkładu pracy 4/10. Wyniki badania pokazują, że potencjalne korzyści dla równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym płynące z elastycznego rozkładu pracy, mogą nie być takie same dla programów wdrożonych przez pracodawców i programów wybranych przez pracowników. Ponadto CWW przyczynia się do większego zmęczenia wśród pracowników, pomimo ich zadowolenia, o której to kwestii menedżerowie nie mogą zapominać przy porównywaniu kosztów i korzyści skróconego planu pracy. Niniejsze badanie jest oportunistyczne w swej naturze i przez to ograniczone poprzez uwagi działu kadr urzędu miasta co do długości ankiety i anonimowości respondentów. Analiza podkreśla znaczenie wyborów podjętych przez pracowników w konceptualizacji elastyczności oraz w uchwyceniu korzyści płynących z CWW. Należy wziąć pod uwagę dobrowolną lub przymusową naturę omawianej inicjatywy przy określaniu czy może być ona korzystna dla pracowników.