

Romuald Derbis

Zakład Psychologii, WSP Częstochowa

## System pracy a poczucie jakości życia

### Wprowadzenie

Poczucie jakości życia nie jest prostym efektem aktywności w określonych warunkach. Na większą złożoność jego uwarunkowań zwracają uwagę w swych pracach, np. Campbell (1976, 1981), Tennen et al., (1991), Kowalik (1993, 1994, 1995), Czapiński (1994), Sęk (1993), Derbis (1994). Campbell (1981) wykazał nawet, że wskaźniki służące do pomiaru poziomu satysfakcji życiowej, poczucia szczęścia i odczuwania stresu słabo korelują z obiektywnymi warunkami życia ludzi. Według Kowalika (1995) podobne warunki życia ułatwiają powstanie podobnych przeżyć i doświadczeń, ale nie wszystkie mają takie samo znaczenie dla ich kształtowania się. Łatwo jest mi zgodzić się z tym poglądem dlatego, że przeprowadzone wcześniej autorskie analizy danych z Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego z lat 1992-1993 pozwalają wnosić, że pewne, acz ograniczone, znaczenie dla poczucia jakości życia mają warunki pracy (Derbis, 1995). Zwłaszcza jej ogólna złożoność i złożoność pracy z ludźmi. Natomiast zadowolenie z życia okazuje się nie zależeć, na przykład od możliwości awansu czy sensowności pracy.

W tym opracowaniu pod uwagę brany jest system pracy jako zmienna, która w zasadniczy sposób różnicuje cykl dobowych czynności pracownika, a co za tym idzie zapewne i jego przeżywanie codzienności. Chodzi o pracę w systemie jednozmianowym i czterobrygadowym. Systemy pracy inne niż dzienne, nazywane potocznie „pracą na zmiany”, uchodzą zazwyczaj za bardziej uciążliwe (Kosugo, 1982; Marek, Noworol, Żarczyński, 1986; Bańka, 1990), chociaż nie ma wiele opracowań na ten temat, zwłaszcza realizowanych w kontekście doświadczania codzienności.

Warunki współczesnej produkcji przemysłowej, a także warunki współczesnego życia zmuszają liczne grupy ludzi do pracy w nocy, a wypoczynku w dzień, albo też powodują nieregularną przemienność tych czynności w ciągu tygodnia. Tym samym łamany jest naturalny biologiczny rytm, który związany jest z cyklicznością dobową. Jego stymulatorem jest cykl „dzień - noc” łączący się odpowiednio z jasnością i ciemnością, co pociąga za sobą kolejno fazy aktywności i odpoczynku. Ze względu na procesy metaboliczne zachodzące w organizmie dla zdrowego człowieka nie jest obojętne czy sen ma miejsce w „jasnej”, czy „ciemnej” fazie dobowej. Jeśli człowiek nieregularnie śpi i pracuje w nocy lub w dzień, nie mogą się replikować wzorce różnego rodzaju przemian. Dodatkowo sen w dzień utrudniany jest przez aktywność pozostałych domow-

ników, a sam pracujący na zmiany ma trudności z uczestnictwem w rytmie życia rodziny, jaki wyznaczają zwykle godziny wspólnych posiłków, wstawania i chodzenia spać oraz odpoczynku, także weekendowego. Może więc niekiedy czuć się wyłączony z uczestnictwa w biegu zdarzeń rodzinnych, co zapewne nie sprzyja chociażby komunikacji wewnątrzrodzinnej. Pracujący na zmiany wpadają w specyficzny antyrytm, który z powodu braku czasu na adaptację może być źródłem szeregu zaburzeń stresowych. Dość powiedzieć, że zmiana we wzorcu „sen - czuwanie” o jedną godzinę wymaga dnia na adaptację. Przy zmianie o osiem godzin zabraknie tygodnia by móc się zaadaptować, ponieważ wtedy, kiedy proces mógłby się zakończyć pracownik najczęściej przechodzi na inną zmianę i wszystko zaczyna się niejako od początku. Dla organizmu lepiej byłoby, gdyby zmiany nocne miały charakter wielotygodniowy lub stały. Jednakże z uwagi na silne zakotwiczenie w kulturze trudno jest człowiekowi rezygnować z tego, co większość ludzi robi właśnie w dzień, a nie w nocy i odwrotnie. W konsekwencji człowiek łatwiej rezygnuje z części snu, aby tylko zharmonizować czas wolny od pracy z dobowym rytmem życia.

Jak wiadomo (Bańka, 1990) zaległości we śnie, długie - ale jednorazowe oraz krótkie - ale skumulowane, są wystarczające do wywołania ogólnego zmęczenia i spadku wydajności pracy. Mogą więc także negatywnie rzutować na przeżywanie codzienności w innych obszarach, związanych zwłaszcza z wierzchnim poziomem dobrostanu, który w największym stopniu wyznaczany jest przez warunki obiektywne, takie jak - warunki mieszkaniowe, płace, miejsce pracy, rodzina, usługi, itp. (Czapiński, 1994). Tym bardziej istotne powinny być negatywne konsekwencje sugerowanych trudności, wynikające z uczestnictwa w szeroko rozumianej kulturze, zwłaszcza konsekwencje pracy w niedziele i święta.

Problemy związane ze zmianowością pracy powstają głównie z powodu natury człowieka, który preferuje raczej aktywność dzień, a nie nocną. Pomimo że praca zmianowa istnieje od czasów rzymskich, to trudno przypuszczać, że potrzebny do jej realizacji wzór zachowania jest dla ludzi naturalny. Z uwagi na jej niekorzystny wpływ na życie rodzinne, towarzyskie oraz rytmy biologiczne staje się praca zmianowa potencjalnym stresorem, który może negatywnie wpływać na ogólne zdrowie, samopoczucie oraz bezpieczeństwo i wypadkowość w pracy. Jeśli pracownik zmianowy jest kobietą, to oczekuje się od niej wypełniania zarówno obowiązków zawodowych jak i domowych. Stąd u kobiet zaległości we śnie mogą się zrobić dosyć znaczne. W badaniach na pracownikach zatrudnionych w różnych systemach pracy prowadzonych przez Marka, Noworola i Żarczyńskiego (1986) za pomocą Kwestionariusza Zmęczenia Kumulacyjnego - R. Kosugo (1982) okazało się, że praca na zmiany u obu płci sprzyja nasileniu różnych objawów zmęczenia (obniżona witalność, fizyczne niedyspozycje, podniesiony niepokój), przy czym kobiety są bardziej niespokojne od mężczyzn (wyższy wynik w kategorii E - niepokój). Mężczyźni zaś załamują się szybciej moralnie.

Aby przyjrzeć się bliżej konsekwencjom pracy zmianowej w przedstawionym opracowaniu proponuję ich ogląd z perspektywy przeżyć towarzyszących, czy raczej stanowiących o doświadczaniu życia. Chodzi ogólnie biorąc o zadowolenie z życia jako podstawowy wskaźnik jego doświadczania. W praktyce empirycznej operacjonalizowana jest Czapińskiego i Petersa (Czapiński, 1994) cebulowa koncepcja szczęścia, wg której szczęście ma strukturę warstwową o właściwościach podobnych do wspomnianego warzywa, którego zewnętrzne warstwy łatwo ulegają uszkodzeniu, ale do przetrwania wystarczy zachowanie chociażby części rdzenia zwanego wolą życia. Część pośred-

nia to ogólny dobrostan, a zewnętrzna to satysfakcje cząstkowe najbardziej zależne od zmienności warunków obiektywnych.

W ogólności przypuszczam, że poczucie jakości życia pracowników z systemu czterobrygadowego jest inne niż pracowników jednozmianowych. Tendencje w zakresie różnic powinny u pracowników zmianowych łączyć się raczej z niższymi wartościami miar wyróżnionych struktur dobrostanu.

Celem opracowania jest opis tych różnic z uwzględnieniem podstawowych zmiennych obiektywnych, takich jak: płeć, wiek, stan cywilny, wykształcenie i wynagrodzenie.

## Metoda badań i charakterystyka osób badanych

Anonimowymi badaniami prowadzonymi jesienią 1995 roku objęto losowo dobranych 50 pracowników z systemu czterobrygadowego i 50 z systemu jednozmianowego zatrudnionych na wydziałach Walcowni Blach Grubych i Kontroli Jakości „Huty Czystochowa”.

Praca w czterobrygadowej organizacji pracy odbywa się tu na podstawie zatwierdzonego przez dyrektora huty harmonogramu. W szczególności pracownikowi zatrudnionemu w tym systemie, poza dniami wolnymi wynikającymi z ogólnego harmonogramu, przysługuje ponadto:

- za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie jeden dodatkowy dzień wolny, tj. 12 dodatkowych dni wolnych w ciągu roku kalendarzowego,
- za każde dwa miesiące kalendarzowe przysługuje dodatkowy dzień wolny pod warunkiem przepracowania w tych miesiącach co najmniej 20 dni, nie więcej niż 6 dni w roku,
- za każdy dodatkowy wolny dzień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia wg zasad jak za urlop wypoczynkowy.

Dodatkowe dni wolne są pewnym czynnikiem motywującym do podjęcia pracy w tym systemie.

Z uwagi na nieoddanie wszystkich kwestionariuszy bądź błędne wypełnienie przez część osób jakiejś jego partii, ostatecznie analizie poddano odpowiedzi 86 osób. 44 pracowników jednozmianowych (18 mężczyzn, 26 kobiet) i 42 czterobrygadowych (23 mężczyzn, 19 kobiet). W systemie czterobrygadowym przeważają więc mężczyźni, a w jednozmianowym kobiety.

Ze względu na wiek najliczniejszą (43%) grupę osób badanych stanowili w obu systemach pracownicy z przedziału od 36 do 45 lat, (24,4% jednozmianowi, 18,6% czterobrygadowi). Najmniej liczna (8,1%) grupa to pracownicy do 25 lat. W przedziale 26 - 35 lat mieściło się 30,2%, a w przedziale powyżej 46 lat - 18,6% respondentów.

Większość (56%) pracowników obu systemów ma dochody do 300 zł na osobę, od 301 do 400 zł i powyżej 400 zł jest ich po 22%.

Respondentów, którzy określili swoją pracę jako umysłową było 27%, a jako fizyczną 73% i do tej grupy (głównie osoby z systemu czterobrygadowego) odnoszą się uzyskane wyniki. Aż 90% z pośród badanych osób mieszka w mieście.

Wśród osób badanych przeważają (69%) pracownicy z wykształceniem średnim (I zmiana - 43%, IV brygady - 26%). Wykształcenie zawodowe ma 31% (I zmiana - 6%, IV brygady - 26%). Wynika z tego, że większy poziom wykształcenia sprzyja preferowaniu systemu dziennego. Nie jest to spowodowane stanem cywilnym, gdyż proporcje osób posiadających rodziny (77%) do osób wolnych (23%) są w obu systemach

jednakowe. Jednakże sam stan cywilny nie jest wystarczająco jasnym predyktorem zachowań ludzi, gdyż w różnych fazach rozwoju rodziny ważne są nieco odmienne cele i wartości. I rzeczywiście do 45 roku życia w systemie czterobrygadowym pracuje mniej osób niż w systemie jednozmianowym i dopiero powyżej 46 roku życia przeważają pracownicy czterobrygadowi. Wtedy zazwyczaj dzieci nie wymagają już takiej intensywnej opieki i współmałżonkowie łatwiej godzą się z nieregularną obecnością partnera w domu.

Poczucie jakości życia mierzono za pomocą kwestionariusza składającego się ze skal jedno i wielopytaniowych, zazwyczaj stosowanych już z powodzeniem przez różnych badaczy w kraju (Cichomski, Sawicki, 1993; Czapiński, 1994; Boski, 1992, 1994; Derbis, 1995, 1996; Retowski, 1995), aczkolwiek są to często tylko tłumaczone dla potrzeb naukowych i rzadko adaptowane do warunków polskich skale zachodnie (np. Rosenberga skala samooceny, Becka skala depresji, Skala Weinstein - optymizmu, Drabinka Szczęścia Cantrila). Skale jednopytaniowe dotyczyły pasji i chęci życia, zwyczajowego samopoczucia. Pytano też o rozmaite satysfakcje cząstkowe związane z małżeństwem, dziećmi, zdrowiem, sytuacją finansową, mieszkaniową itp. Dokładniejszy opis metody można znaleźć w innych opracowaniach (Derbis, 1994, 1996).

## Wyniki

Uzyskane wyniki różnicujące pracowników jednodobrygadowych i czterobrygadowych przedstawię uwzględniając także jako źródło wariacji poczucia jakości życia - płeć, wiek, stan cywilny, wykształcenie i dochody na członka rodziny. W zestawieniach tabelarycznych prezentowane będą dla poszczególnych skal przede wszystkim te dane, które dla zmiennych dychotomicznych i wielowartościowych uzyskały statystyczny poziom istotności różnic, przynajmniej dla jednej wartości. Dla większej jasności i prostoty przekazu rezygnuję w tekście z podawania wartości stosunkowo dużej liczby parametrów statystyk zamieszczonych w tabelach, które z tych samych powodów nie zawierają danych nieistotnych statystycznie.

### Płeć

Poczucie jakości życia pracowników zatrudnionych w branżach pod uwagę systemach pracy wydaje się słabo zależeć od ich płci, zwłaszcza w odniesieniu do mężczyzn, u których różnice występują w zakresie silniejszego pragnienia życia oraz większego lęku przed rakiem wśród pracowników czterobrygadowych w stosunku do jednozmianowych. Ci pierwsi uważają także swoje obecne i przeszłe życie za bardziej udane i mniej obawiają się ataku serca. U kobiet różnic tych jest więcej. Dokładniejsze dane przedstawia tabela 1.

Kobiety pracujące w systemie czterobrygadowym, mniej niż koleżanki z systemu jednozmianowego obawiają się wypadnięcia w alkoholizm, więzienia, próby samobójczej. Mają też lepsze mniemanie o swoim zdrowiu. Natomiast bardziej pesymistycznie widzą swoją przyszłość za 5 lat, bardziej też boją się utraty pracy, zachorowania na raka, popadnięcia w ubóstwo.

To co wspólne u obydwu płci, to większy lęk przed zachorowaniem na raka u pracowników czterobrygadowych. Trudno jest więc tu mówić o jakiś wyraźniejszych prawidłowościach dyskryminujących systemy pracy w zakresie którejś warstwy dobrostanu. Istotne różnice dotyczą bowiem tylko wartości niektórych wskaźników spośród wielu zastosowanych do pomiaru każdej hipotetycznej części cebulowej struktury szczęścia.

**Tabela 1.** Poczucie jakości życia a zmienowość i płeć. Oznaczenia dla tabel przyjęte w całym opracowaniu: I - pracownicy jednozmianowi, IV - pracownicy czterobrygadowi,  $\bar{x}$  - wartość średniej, \* = 0,05

Zmienne		Płeć	I	IV	t	df	$\alpha$
			$\bar{x}$	$\bar{x}$			
Pragnienie życia		M	7,94	7,43	2,13	40	*
Życie	5 lat temu	M	5,88	6,39	2,10	40	*
	obecne	M	5,33	6,39	2,17	40	*
	za 5 lat	K	7,33	6,10	2,11	44	*
Lęk przed:	alkoholizmem	K	2,84	1,47	2,20	44	*
	więzieniem	K	2,53	1,68	2,20	44	*
	samobójstwem	K	2,38	1,47	2,97	44	*
	utrata pracy	K	3,26	3,78	2,20	40	*
	rakiem	M	2,97	3,47	2,20	40	*
	ubóstwem	K	1,07	3,57	2,20	44	*
	atakami serca	M	4,22	3,47	2,20	40	*
Zadowolenie ze zdrowia		K	3,92	4,92	2,22	44	*

### Wiek

Z powodu czterowartościowości zmiennej „wiek” czytelniej będzie, jeśli wyniki przedstawiane będą rozłącznie dla każdej warstwy dobrostanu. I tak w tabeli 2. zawarte są dane dotyczące poczucia jakości życia rozumianego jako wola życia, która mierzona jest za pomocą takich wskaźników, jak: pragnienie życia, myśli samobójcze i wartość życia (poczucie straty, gdyby niemożliwa była jego kontynuacja). Ze względu na brak, w każdym analizowanym przedziale wieku, istotnych różnic między systemami pracy nie ma w niej danych dotyczących pasji życia, która na trzypunktowej skali (życie nudne, pasjonujące, zwyczajne) uzyskuje wszędzie rozkład normalny.

**Tabela 2.** Wola życia a zmienowość i wiek

Zmienne	Wiek	I	IV	t	df	$\alpha$
		$\bar{x}$	$\bar{x}$			
Pragnienie życia	20 - 25	7,00	7,66	2,11	6	*
	26 - 35	7,28	6,41	2,10	25	*
	36 - 45					n.s.
	> 45	7,00	7,54	2,11	25	*
Myśli samobójcze	20 - 25	0,75	0,00	2,57	6	*
Wartość życia	> 45	3,80	4,40	2,26	25	*

Wśród pracowników czterobrygadowych silniejsze pragnienie życia wykazuje grupa w przedziale wiekowym 20 -25 i powyżej 45 lat. Z kolei w przedziale 26 - 35 lat, kiedy wchodzi się zazwyczaj w trudne role współmałżonka i rodzica, jest ono niższe niż u pracowników jednozmianowych. Ogólnie bardzo rzadkie myśli samobójcze są częstsze jedynie u pracowników jednozmianowych w wieku 20 -25 lat. Zaś ogólnie wysoka wola życia jest wyższa u pracowników czterobrygadowych po 45 roku życia, co łączyć należy raczej z samym wiekiem niezależnie od sytemu pracy (Czapiński, 1994).

W konkluzji można powiedzieć, że tak mierzona wola życia słabo łączy się z wiekiem i zmianowością. Potwierdza się więc jej teoretycznie wysoka niezależność od warunków zewnętrznych. Wśród niewielu zaobserwowanych różnic tylko w jednym przypadku (pragnienie życia, 26 -35 lat) jest ona na niekorzyść pracowników czterobrygadowych, co wyżej próbowałem wyjaśnić wchodzeniem w nowe role społeczne, czemu system ten mniej sprzyja.

**Tabela 3.** Ogólny dobrostan a zmianowość i wiek

Wiek	Zmienne	I	IV	t	df	$\alpha$	
		$\bar{x}$	$\bar{x}$				
26 - 35	życie obecne	7,35	6,35	2,11	25	*	
	życie za 5 lat	8,35	5,50	2,11	25	*	
	radość życia	2,71	0,66	2,57	25	*	
	Lęk przed:	alkoholizmem	3,21	1,41	2,20	25	*
		więzieniem	2,78	1,66	2,20	25	*
		samobójstwem	2,50	1,33	2,20	25	*
		utrata pracy	2,85	4,33	2,22	25	*
	zatruciem pokarmowym	3,00	3,83	2,12	25	*	
36 - 45	depresja	3,45	9,22	2,02	36	*	
	życie 5 lat temu	5,80	6,56	2,10	36	*	
	Lęk przed:	utrata pracy	2,95	3,62	2,20	36	*
		nieatr. pracą	3,93	2,40	2,10	36	*
		atakami serca	4,23	3,62	2,20	36	*
AIDS		2,14	1,62	2,10	36	*	
> 45	depresja	9,10	9,77	2,03	25	*	
	życie przed 5 laty	5,00	6,33	2,20	25	*	
	radość życia	3,20	2,63	2,36	25	*	
	Lęk przed:	więzieniem	2,00	1,09	2,36	25	*
		samobójstwem	1,60	1,00	2,30	25	*
		nieatr. pracą	2,40	3,00	2,26	25	*
		ubóstwem	3,60	2,90	2,22	25	*
		załamaniem nerwowym	2,60	3,36	2,20	25	*
	Przeciętne samopoczucie	4,80	3,45	2,00	25	*	

Próba uporządkowania wyników pomiaru tzw. ogólnego dobrostanu wykluczyła z analizy przedział wieku 20 - 25 lat, gdzie żadna różnica między pracownikami obu

systemów nie uzyskała poziomu statystycznej istotności. Tabela 3. zawiera dane o wskaźnikach, które różnicują osoby badane w pozostałych przedziałach wiekowych.

Jeśli spojrzeć na uzyskane wyniki z perspektywy przewidywanego gorszego poczucia jakości życia pracowników czterobrygadowych, to grupę wiekową 26 - 35 oraz 36 - 45 lat łączy większy lęk przed utratą pracy niż pracowników jednozmianowych, co zważywszy lepsze wykształcenie tych ostatnich wydaje się niezbyt racjonalne. Wiadomo bowiem dosyć powszechnie, że wykształcenie sprzyja utrzymaniu i znalezieniu pracy. Z kolei grupę 26 - 35 i powyżej 45 lat, pracującą w systemie czterobrygadowym łączy mniejsza radość życia oraz mniejszy pesymizm rozumiany jako lęk na przykład przed więzieniem, samobójstwem czy ubóstwem (skala Weinsteina - nierealistyczny optymizm). Grupy starsze ( 36-45, 45 lat) pracujących na zmiany w porównaniu z grupą jednozmianową lepiej mówią o przeszłości niż teraźniejszości, co można rozumieć jako pewien symptom zmęczenia czy wypalenia zawodowego (Bańka, 1992). Grupa najstarsza przejawia dodatkowo większy strach przed załamaniem nerwowym i gorsze przeciętne samopoczucie.

Uogólniając, po wyłączeniu najmłodszej grupy wiekowej, z dużą dozą ostrożności można by przyjąć, że w zakresie tych miar ogólnego dobrostanu, gdzie różnice okazały się statystycznie istotne zazwyczaj nieco gorsze poczucie jakości życia mają pracownicy czterobrygadowi. Tyczy się to zwłaszcza wieku 26 -35 lat i starszych niż lat 45.

W zakresie satysfakcji cząstkowych wśród najmłodszych pracowników nie wystąpiły statystycznie istotne różnice między zatrudnionymi w różnych systemach pracy, podobnie jak w zakresie miar ogólnego dobrostanu. Podobnie też poczucie jakości życia szczególnie niekorzystnie wypada u pracowników czterobrygadowych w wieku 26 - 35 lat. Szczegółowsze dane zawiera tabela 4.

**Tabela 4.** Satysfakcje cząstkowe a zmienowość i wiek

Wiek	Zmienne	I	IV	t	df	α
		$\bar{x}$	$\bar{x}$			
20 - 35	stosunki w rodzinie	4,42	3,83	2,72	25	*
	sytuacja finansowa	3,85	3,33	2,26	25	*
	własne zdrowie	3,92	4,50	2,26	25	*
	sytuacja w kraju	3,42	2,83	2,17	25	*
	warunki mieszkaniowe	4,42	3,75	2,12	25	*
	okolica zamieszkania	4,44	3,66	2,17	25	*
	dzieci	5,42	4,83	2,15	25	*
36 - 45	własne zdrowie	3,8	4,31	2,20	36	*
	sytuacja w kraju	3,00	2,43	2,20	36	*
> 45	małżeństwo	4,00	4,54	2,30	15	*
	sytuacja w kraju	1,40	2,54	2,17	15	*

Osoby z tego przedziału wiekowego pracujące na zmiany doświadczają mniej przeżyć pozytywnych w związku ze stosunkami wewnątrz rodziny, jej sytuacją finansową i dziećmi, są mniej zadowolone z okolicy, w której żyją, warunków mieszkaniowych oraz z sytuacji w kraju. Tylko ostatni wskaźnik upodabnia tę grupę do czterobrygadowych respondentów w wieku 36-45 lat. Poza tym są one podobne, ale pod względem

przekonania o lepszym zdrowiu w stosunku do grupy jednozmianowej. Wydaje się, że takie przekonanie jest potrzebne, by efektywniej móc się adaptować do trudów pracy niezgodnej z naturalnymi rytmemi dobowymi. Co ciekawe pracownicy powyżej 45 lat różnią się jedynie w zakresie dwóch wskaźników zastosowanych do pomiaru satysfakcji częściowych, ale za to na plus. Są bardziej zadowoleni z własnego małżeństwa i jako jedyna grupa wiekowa - z sytuacji w kraju. Zważywszy że wśród pracowników czterobrygadowych przeważają osoby po 45 roku życia, można zaryzykować przypuszczenie, że rosnący wiek jest zmienną sprzyjającą polepszeniu poczucia jakości życia.

### Stan cywilny

Na skalach mierzących wolę życia system pracy nie różnicuje pracowników stanu wolnego i pozostających w związku małżeńskim. Pewne różnice występują w zakresie miar dobrostanu ogólnego i zadowolenia z obiektywnych warunków życia. To co niezależnie od stanu cywilnego przemawia na niekorzyść poczucia jakości życia pracowników czterobrygadowych, w stosunku do jednozmianowych, dotyczy gorszych przewidywań, co do życia za 5 lat, większego lęku przed wпадnięciem w alkoholizm i rozwodem oraz obaw przed koniecznością podjęcia kiepskiej pracy. Nie ma podobieństw wskazujących na lepsze poczucie jakości życia respondentów z systemu czterobrygadowego. Dane statystyczne zawiera tabela 5.

**Tabela 5.** Przeżywanie codzienności a zmienowość i stan cywilny

Stan cywilny	Zmienne		I	IV	t	df	$\alpha$
			$\bar{x}$	$\bar{x}$			
Wolny	Życie za 5 lat		7,70	5,60	2,10	19	*
	Lęk przed:	alkoholizmem	2,70	1,80	2,12	19	*
		rozwodem	2,60	3,90	2,22	19	*
		utratą pracy	3,10	3,80	2,26	19	*
		nieatrakcyjną pracą	2,80	3,90	2,20	19	*
		atakami serca	4,60	4,00	2,17	19	*
		zatruciem	3,80	4,30	2,22	19	*
		załamaniem	4,00	3,50	2,22	19	*
	Przeciętne samopoczucie		4,80	3,45	2,17	19	*
Radość z dzieci		5,80	5,20	2,20	19	*	
Rodzina	Życie przed 5 laty		5,73	6,59	2,14	65	*
	za 5 lat		7,29	6,65	2,10	65	
	Lęk przed:	alkoholizmem	2,33	1,56	2,20	65	*
		więzieniem	2,11	1,15	2,20	65	*
		samobójstwem	2,02	1,21	2,20	65	*
		rozwodem	2,67	1,90	2,20	65	*
		nieatr. pracą	2,94	3,71	2,20	65	*
		AIDS	2,35	1,81	2,20	65	*
Własne zdrowie		3,85	4,34	2,17	65	*	



Ponadto oprócz podobieństw występują pewne różnice. Osoby stanu wolnego pracujące w systemie czterobrygadowym, w stosunku do pracowników jednozmianowych, mają gorsze przeciętne samopoczucie, mniej cieszą się dziećmi, co wydaje się naturalne, bardziej obawiają się utraty pracy, ale rzadziej lękają się ataku serca.

Z kolei osoby pracujące na zmiany i pozostające w związku małżeńskim, w stosunku do pracujących na jedną zmianę, różnią się mniejszą satysfakcją z dzieci, większym lękiem przed próbą samobójczą oraz lepszą oceną przeszłości, mniejszą obawą przed zarażeniem się AIDS, przed więzieniem, czują się też zdrowsze.

Jeśli ważyć się na jakieś uogólnienie, to pracujący na zmiany częściej niż szacują jakość swojego życia i dotyczy to zwłaszcza ludzi stanu wolnego, gdzie na 10 wartości zmiennych różnicujących oba systemy, aż 7 wskazuje na gorsze doświadczenia w przeżywaniu codzienności. Wśród pozostających w związku małżeńskim na 10 takich wartości tylko 4 wskazują na gorsze poczucie jakości życia u czterobrygadowców. Oznacza to, że przypadku pracy na zmiany małżeństwo przynajmniej współwystępuje z bardziej pozytywnym doświadczaniem zdarzeń.

### Wykształcenie

Pracownicy czterobrygadowi porównywani pod względem wykształcenia rzadko różnią się niekorzystnie od pracujących na jedną zmianę. Warto przypomnieć, że przeważają tam osoby o wykształceniu zawodowym (wyższe w analizie nie było brane pod uwagę), co nie wydaje się ułatwiać procesów adaptacyjnych, zapewne dzięki mniejszym umiejętnościom społecznym, nie nabytym w wysokim stopniu w toku krótkiej edukacji szkolnej. Na przykład różnice na niekorzyść, które pojawiają się w zakresie miar woli życia dotyczą tylko grupy pracowników czterobrygadowych z wykształceniem zasadniczym i są statystycznie istotnie niższe w zakresie chęci oraz pragnienia życia. Grupa ta mniej cieszy się dziećmi i w obszarze satysfakcji częściowych jest to jedyny wskaźnik, który upodabnia niekorzystnie pracowników obu systemów bez względu na wykształcenie. Grupa ta ma także gorsze przeciętne samopoczucie.

Z kolei grupa pracowników czterobrygadowych z wykształceniem średnim w stosunku do jednobrygadowych z takim samym wykształceniem gorzej ocenia swoje aktualne życie i perspektywy życia za 5 lat. Mniej zadowolona jest też z warunków mieszkaniowych i sytuacji finansowej w rodzinie. Być może jest to konsekwencja wyższych aspiracji życiowych, jakie łączą się z lepszym wykształceniem tej grupy oraz płcią. Przewaga mężczyzn w systemie zmianowym może wpływać na obniżenie poczucia jakości z uwagi na zagrożenie bezrobociem związane z ciągle koniecznymi reorganizacjami produkcyjnymi.

Wśród różnic statystycznie istotnych zwraca uwagę przewaga wskaźników przemawiających za lepszym poczuciem jakości życia w grupie pracowników z systemu czterobrygadowego z wykształceniem zasadniczym. W stosunku do pracowników jednozmianowych wyżej oceniają sytuację finansową rodziny, czują się zdrowsi i bardziej zadowoleni ze sposobów wykorzystania wolnego czasu. W zakresie ogólnego dobrostanu różnic tych jest najwięcej, co ilustruje tabela 6.

I tak w grupie tej występuje większe zadowolenie z życia obecnego, przeszłego i przewidywanego za 5 lat oraz niższe wskaźniki obaw przed wпадnięciem w alkoholizm, włamaniami, więzieniem, samobójstwem, rozwodem, utratą pracy i pracą nieatrakcyjną, rakiem, atakiem serca, ubóstwem, chorobą weneryczną i AIDS oraz załamaniem nerwowym.

**Tabela 6.** Przeżywanie codzienności a zmienowość i wykształcenie  
s - wykształcenie średnie, z - wykształcenie zasadnicze

Zmienne		Wykształcenie	I	IV	t	df	$\alpha$
			$\bar{x}$	$\bar{x}$			
Życie	obecne	s	7,13	6,32	2,14	58	*
		z	5,81	7,20	2,14	26	*
	przed 5 laty za 5 lat	z	5,50	6,40	2,10	58	*
		s	8,22	6,18	2,10	58	*
		z	6,54	8,00	2,14	26	*
		s	2,95	1,70	2,30	58	*
Lęk przed:	alkoholizmem	z	1,72	1,00	2,36	26	*
		s	2,95	1,80	2,26	26	*
	włamaniami	z	2,95	1,80	2,26	26	*
		s	2,63	1,43	2,36	58	*
	więzieniem	z	2,63	1,43	2,36	58	*
		s	2,40	1,43	2,30	58	*
	samobójstwem	z	1,54	1,00	2,36	26	*
		s	3,00	2,48	2,30	58	*
	rozwodem	z	2,31	1,60	2,36	26	*
		s	3,95	3,20	2,44	26	*
	rakiem	z	3,95	3,20	2,44	26	*
	atakami serca	z	4,27	2,20	2,44	26	*
	ubóstwem	z	3,36	1,8	2,36	26	*
	chorobą weneryczną	s	2,90	2,21	2,26	58	*
		z	1,86	1,20	2,36	26	*
	zatruciem	z	3,77	3,20	2,36	26	*
	załamaniem	s	4,22	3,70	2,26	58	*
		z	3,00	2,20	2,30	26	*
	AIDS	s	3,00	2,16	2,30	58	*
		z	1,81	1,20	2,36	26	*
Przeciętne samopoczucie		z	3,95	3,00	2,30	26	*

Grupa z systemu czterobrygadowego o wykształceniu średnim jest podobna do grupy z wykształceniem zasadniczym w zakresie części wymienionych wyżej wskaźników. Mianowicie mniej niż pracownicy jednozmianowi o takim samym wykształceniu obawia się także wpadnięcia w alkoholizm, włamania, więzienia, samobójstwa, rozwodu, choroby wenerycznej i AIDS oraz załamania nerwowego. Natomiast odróżnia ją większa obawa przed nieatrakcyjną pracą.

Aczkolwiek po uwzględnieniu wykształcenia, uzyskane wyniki nie wskazują jednoznacznie na lepsze poczucie jakości życia którejs z porównywanych grup, to jednak można zasugerować pewne uogólnienie, że jeśli jest ono lepsze, to przeważnie w grupie czterobrygadowej. Tłumaczyłbym to przede wszystkim wspomnianą różnicą wieku i stanu cywilnego. Z danych literaturowych (np. Czapiński, 1994; Kowalik, 1994; Marek, Noworol, Żarczyński, 1986) wynika bowiem, że poczucie jakości życia rośnie z wiekiem i sprzyja mu pozostawanie w związku małżeńskim, co odpowiada strukturze zatrudnienia w tym systemie.

## Wynagrodzenie

Porównywanie obu systemów pracy z perspektywy wysokości wynagrodzenia pozwala zauważyć dwie ogólne prawidłowości. Jedna dotyczy braku zasadniczych różnic w poczuciu jakości życia w grupie o najniższych dochodach do 300 zł na członka rodziny, bez względu na system wykonywanej pracy. Dotyczy to przede wszystkim satysfakcji cząstkowych wyznaczanych przez czynniki obiektywne, gdzie nie wystąpiły żadne różnice statystycznie istotne. Druga wiąże się z większą ilością gorszych wartości wskaźników doświadczania codzienności u pracowników z systemu czterobrygadowego. Na 32 wskaźniki różnicujące statystycznie istotnie osoby z obu systemów pracy, 19 dotyczy gorszych jakościowo przeżyć osób pracujących na zmiany, zwłaszcza ze średnimi dochodami z przedziału 301 - 400 zł na członka rodziny. W grupie o najwyższych dochodach (400 zł/osobę) różnice także są na niekorzyść pracowników zmianowych, ale nie wydają się już tak wyraźne.

Dochody okazują się różnicować poczucie jakości życia pracowników na tyle mocno, że żaden wskaźnik różnicujący respondentów z obu systemów nie występuje w każdym z branych pod uwagę przedziałów zarobkowych. Z istotniejszych różnic warto zauważyć gorsze przewidywania życia za 5 lat przez pracowników zmianowych o najniższych i najwyższych dochodach, ale lepsze przez pracowników o średnich dochodach, Czyżby więc stosunkowo najubożsi i najbogatsi bali się pogorszenia sytuacji finansowej, a pozostali wykazywali nadzieję? Być może. Wszak najubożsi boją się ubóstwa jako jedyni spośród branych pod uwagę grup finansowych. Najbogatsi zaś jako jedyni spośród tych grup pracując w systemie czterobrygadowym mają niższe przeciętne samopoczucie i mniejszą radość życia niż koledzy pracujący tylko w dzień.

Osoby z systemu czterobrygadowego, zarabiające najmniej, bardziej niż pracujący na jedną zmianę - obok ubóstwa - obawiają się nieatrakcyjnej pracy, natomiast mniej się obawiają wpadnięcia w alkoholizm, więzienia i samobójstwa.

Z kolei średnio zarabiający, tak samo porównywani, także bardziej obawiają się nieatrakcyjnej pracy, ale przeciwnie do najuboższych - alkoholizmu, więzienia i samobójstwa oraz utraty pracy obawiają się więcej.

Najbogatsi zaś, obok wspomnianego gorszego przeciętnego samopoczucia i mniejszej radości życia, bardziej boją się załamania nerwowego i podobnie jak średnio zarabiający - utraty pracy.

Jak widać trudno jest więc o jakieś szczególne prawidłowości jakościowe, które by można interpretować w ramach znanych koncepcji psychologicznych. W każdym razie skoro osoby z systemu czterobrygadowego, częściej niż pracujący na jedną zmianę, boją się konieczności podjęcia nieatrakcyjnej pracy lub jej utraty, to być może sama praca jest dla nich na tyle odpowiednia, że wyobrażają sobie pracę gorszą. Może więc chodzi bardziej o pozazawodowe konsekwencje pracy na zmiany, które w stosunku do pracujących na jedną zmianę przyjmują na przykład postać mniejszego zadowolenia z dzieci i małżeństwa (grupa średnio zarabiająca) lub polegają na spostrzeganiu gorszych perspektyw i mniejszej satysfakcji ze sposobu spędzania wolnego czasu (grupa o wysokich zarobkach).

Jednocześnie warto zauważyć, że pracownicy czterobrygadowi albo czują się zdrowsi od pracujących na jedną zmianę (średnio zarabiający), albo brak jest różnic statystycznie istotnych (pozostałe grupy zarobkowe). Wydaje się jednak, że to raczej przekonanie o dobrym zdrowiu sprzyja decyzji o podjęciu pracy na zmiany niż praca na zmiany służy dobrej kondycji fizycznej.

## Uwagi końcowe, wnioski

Przedstawiony opis doświadczania codzienności przez pracowników dziennych i czterobrygadowych nie daje prostej odpowiedzi na pytanie, która z tych grup pracowników cieszy się lepszym poczuciem jakości życia. Zwłaszcza nie wydaje się, aby osoby pracujące na zmiany miały tę jakość zdecydowanie gorszą. Za pewnym potwierdzeniem przypuszczeń formułowanych w tym opracowaniu, dotyczących ogólnie mniej korzystnych przeżyć u pracowników, którzy są zatrudnieni niezgodnie z biologicznymi rytmemi dobowymi, przemawiają odpowiedzi na proste pytanie dodatkowe o chęć zmiany systemu pracy. Zawsze, niezależnie od płci, wieku, stanu cywilnego, wykształcenia i dochodu na członka rodziny, pracownicy czterobrygadowi zdecydowanie częściej wyrażali chęć przejścia na dzienny system pracy. Z kolei osoby zatrudnione w systemie dziennym, także niezależnie od wymienionych zmiennych częściej wyrażały chęć pozostania w tym systemie. Być może więc uzyskane wyniki należy traktować jako kolejny asumpt na rzecz tezy, że póki co praca w Polsce pozostaje w niezbyt silnym związku z poczuciem jakości życia. Pośrednio o słabości takiego związku wnosić można z badań nad przeżywaniem bezrobocia (Warr, 1984; Skarżyńska, 1992; Derbis, 1995; Retowski, 1995). Chodzi o tak zwaną złą i dobrą pracę oraz, co za tym idzie, złe i dobre bezrobocie. Wiele osób raczej negatywnie niż pozytywnie wartościuje pracę i wiele pozostających bezrobotnymi uzyskuje wysokie wyniki w skalach przeżywania codzienności. Przeżycia owe zależą od poczucia straty w sytuacji pozostawania bez pracy i od poczucia zysku w sytuacji jej podjęcia. W Polsce zarówno wspomniane straty jak i zyski bywają stosunkowo często nie tak duże, praca jest ciężka i słabo wynagradzana. Tendencja do atrybucji zewnętrznej porażek i obniżone poczucie sprawstwa sprzyjają spostrzeganiu warunków pracy oraz jej utraty jako skutek bliżej nie określonych sił, związanych raczej z państwem czy rządem niż z własną osobą. Główne źródła poczucia jakości życia lokalizowane są więc poza pracą, wokół rodziny, sytuacji finansowej i osobistych dyspozycji.

Warto przypomnieć, że przedstawione wyniki tyczą się przede wszystkim osób w przedziale wieku 36 - 45 lat (43% respondentów), określających swoją pracę jako fizyczną (73%), mieszkających w 90 % w mieście, o średnim wykształceniu (69%) i dochodach nie przekraczających 300 zł na osobę w rodzinie.

Płeć jest zmienną, która okazuje się słabo różnicować poczucie jakości życia pracowników dziennych i zmianowych. Kobiety z systemu zmianowego częściej przeżywają nieracjonalne lęki, widzą gorsze perspektywy na przyszłość, ale czują się zdrowsze niż kobiety pracujące na jedną zmianę. Mężczyźni z systemu zmianowego wykazują silniejsze pragnienie życia, ale obecne i przeszłe życie uważają za bardziej udane. Większość zastosowanych wskaźników nie pozwoliła jednak na wychwycenie różnic statystycznie istotnych.

Wiek osób w przedziale 20 - 25 lat nie różnicuje przeżywania codzienności u pracowników obu systemów. Starsi pracownicy czterobrygadowi opisują swoje doświadczenia w przeżywaniu codzienności w sposób, który pozwala wnosić o ich nieco gorszym poczuciu jakości życia. Bardziej niż pracownicy dzienni boją się utraty pracy i słabiej przeżywają radość życia. Częściej też przeżywają rozmaite stany lękowe. Niezależnie od systemu pracy osoby w przedziale wiekowym 26 - 35 lat mają mniej pozytywnych przeżyć związanych z rodziną. Na tym etapie rozwoju rodziny system czterobrygadowy wydaje się najbardziej kolidować z obowiązkami domowymi. Powyżej 45 roku życia zadowolenie z małżeństwa rośnie. Podobnie jak wg kryterium płci, pracownicy czterobrygadowi (26 - 35, 36 - 45 lat) mają lepsze mniemanie o własnym zdrowiu.

Małżeństwo ogólnie biorąc sprzyja lepszemu poczuciu jakości życia. Widać to zwłaszcza na przykładzie ludzi wolnych zatrudnionych na zmiany, którzy uzyskują gorsze wartości wskaźników jakości życia w stosunku do kolegów z systemu dziennego. Pracownicy pozostający w związku małżeńskim mają wręcz lepsze poczucie jakości życia pracując w systemie czterobrygadowym niż jednozmianowym. Być może wiek jest tu zmienną istotną. W systemie zmianowym zatrudnionych jest więcej starszych osób, które generalnie deklarują większe pragnienie, wolę i radość życia.

Wykształcenie zawodowe pracujących na zmiany jakby sprzyjało pogodzeniu się z pełnionymi rolami, co wyraża się większą liczbą wskaźników, zwłaszcza w obrębie ogólnego dobrostanu, pozytywniej wartościujących życiowe doświadczenia w stosunku do osób z wykształceniem średnim. Ci ostatni wydają się być nieco sfrustrowani i niezadowoleni z różnych obiektywnych wymiarów rzeczywistości (mieszkanie, finanse). Obawiają się także konieczności podjęcia nieatrakcyjnej pracy.

Wynagrodzenie różnicuje poczucie jakości życia w tym sensie, że pracownicy czterobrygadowi pracujący na zmiany mają je gorsze, gdy zarabają wg przyjętych kryteriów średnio (301 - 400 zł/os.). Jedynie w tej grupie występuje lęk przed ubóstwem. Gdy zarabiają mało (do 300 zł/os.) brak jest różnic. W grupie powyżej 400 zł na osobę w rodzinie są one na niekorzyść pracowników zmianowych, ale nie w tak dużym stopniu jak u najniższej zarabiających.

Zaprezentowane wnioski mają wartość dość ogólną i nie aspirują bynajmniej do rangi rozstrzygających. W każdym razie nie dostarczają prostej odpowiedzi na pytanie, czy lepsze poczucie jakości życia mają pracownicy dzienni czy zmianowi. Być może nawet stawianie takiego ostrego pytania nie jest do końca sensowne, ponieważ różnice jakościowe w przeżywaniu codzienności są też zależne od zmiennych typu dyspozycyjnego. Tymczasem, jak to bywa w psychologii, zmienne wyjaśniane występują w charakterze zmiennych wyjaśniających. Wskaźnik depresji, na przykład, może być interpretowany zarówno w wymiarze poczucia jakości życia, jak i w kategoriach jego źródeł. Rozwiązania problemu nie da sprowadzić się do wyboru roli dla wskaźnika. Bardziej sensowne wydaje się poszukiwanie nowych wskaźników poczucia jakości życia, co jest już tematem na osobne opracowanie.

## Bibliografia

- Bańka, A. (1990). *U źródeł psychopatologii pracy*. Poznań: Wydawnictwa Naukowe PP.
- Bańka, A. (1992). *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: Print-B.
- Bańka, A. (1993). Bezrobocie jako przyczyna, skutek oraz kategoria zmian mentalności. Rzeczywistość, stereotypy i utopie. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Mysł psychologiczna w Polsce Odrodzonej*. Poznań - Częstochowa: Gemini.
- Bańka, A. (1994). Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*. Poznań - Częstochowa: Gemini.
- Bańka, A. (1995). Jakość życia w psychologicznym doświadczaniu codzienności. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań - Częstochowa: Print-B.
- Boski, P. (1992). O byciu Polakiem w Ojczyźnie i o zmianach tożsamości kulturowo - narodowej na obczyźnie. [w:] Boski, P., Jarymowicz, M., Malewska - Peyre, H. *Tożsamość a odmienność kulturowa*. Warszawa: IP PAN.

- Boski, P. (1994). Wartość, tożsamość kulturowa a jakość życia. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*. Poznań - Częstochowa: Gemini.
- Brzeziński, J. (1994). Metodologiczny i etyczny kontekst badań nad jakością życia. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*. Poznań - Częstochowa: Gemini.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31, 117-124.
- Cichomski, B., Sawiński, Z. (1993) *Polski Generalny Sondaż Społeczny*, Skumulowany komputerowy zbiór danych 1992 - 1993. ISS. Warszawa: UW.
- Czapiński, J., (1994). *Psychologia szczęścia*. Warszawa: PTP.
- Derbis, R. (1994). Pojmowanie jakości przypisywanych życiu przez młodzież bezrobotną i uczącą się. *Prace Naukowe WSP w Częstochowie, Seria Psychologia III*, 5-16.
- Derbis, R. (1994a). Odpowiedzialna wolność w kształtowaniu jakości życia. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*. Poznań - Częstochowa: Gemini.
- Derbis, R. (1995). Znaczenie pracy dla jakości życia. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań - Częstochowa: Print-B.
- Derbis, R. (1996). Psychologiczne aspekty jakości życia bezrobotnych kobiet. [w:] Pilecka, W., Kossewska, J. (Red.), *Dziecko - społeczeństwo - edukacja: Dylematy psychologiczne*. Kraków: Wydawnictwa Naukowe WSP.
- Dooley, D., Catalano, R., Rook, K. (1988). Personal and aggregate unemployment and psychological symptoms. *Journal of Social Issues*, 44, 107-123.
- Fletcher, B. (1982). *Work, stress, disease and life expectancy*. Chichester: Willey.
- Grichting, W.L. (1983). Domain, scope and degree of happiness. *British Journal of Social Psychology*, 22, 247 - 269.
- Harring, M.J., Stock, W.A. i Okun, M.A. (1984). A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being. *Human Relations*, 37, 645-657.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social psychological analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Kaźmierczak - Walo, D. (1995). Różnice płci w odpowiedzi na bezrobocie. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań - Częstochowa: Print-B.
- Kessler, R.C. (1982). Life events, social support and mental health. [w:] W.R. Gove (Eds.), *Deviance and mental illness*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Kosugō, R. (1982). Cumulative fatigue symptoms and conditions of work: [w:] Noro, K. (Eds.) *Proceedings of the 8-th Congress of IEA*, Tokyo.
- Kowalik, St. (1993). Psychologiczne wymiary jakości życia. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Myśl psychologiczna w Polsce Odrodzonej*. Poznań - Częstochowa: Gemini.
- Kowalik, St. (1994). Temporalne uwarunkowania jakości życia. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*. Poznań - Częstochowa: Gemini.
- Kowalik, St. (1995). Pomiar jakości życia - kontrowersje teoretyczne. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań - Częstochowa: Print-B.
- Leana, C., R., Feldman, D., C. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, Vol 60/4.

- Marek, T., Noworol, Cz., Żarczyński, Z. (1986). Skumulowane symptomy zmęczenia u osób pracujących na dniówki i pracujących na zmiany. *Maszynopis powielany*, Kraków, UJ.
- Ratajczak, Z. (1995). Utrata pracy jako doświadczenie traumatyzujące i wyzwanie rozwojowe. [w:] Ratajczak, Z. (Red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*. Katowice: Wydawnictwa Naukowe U.Śl.
- Retowski, S. (1995). Psychologiczne korelaty długotrwałego bezrobocia. *Przegląd Psychologiczny*, 1/2, 141 - 160.
- Sęk, H. (1993). Jakość życia a zdrowie. *Ruch prawniczy ekonomiczny i socjologiczny*, 2, 103 - 109.
- Skarżyńska, K. (1992). Psychologiczne aspekty bezrobocia. *Nowiny Psychologiczne*, 1, 17-28.
- Strykowska, M. (1992). *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*. Poznań: UAM.
- Tennen, H., Suls, J., Affleck, G. (1991). Personality and daily experience: The promise and challenge. *Journal of Personality*, 59, 313 -337.
- Warr, P. (1978). A study of psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 69, 111-121.
- Warr, P. (1984). Job loss, unemployment and psychological well-being. [w:] Allen, V.L., van de Wiliert (Eds.), *Role transitions*. New York: Plenum Press.

Romuald Derbis

Zakład Psychologii, WSP Częstochowa

## System of Labour in Relation to Sense and Quality of Life

### Summary

In the paper, day and shift system of labour are considered as a variable which differentiates the daily biological cycle of a human being and his/her sense of quality of life. Systems of labour, other than the day (one-shift) system are usually considered to be more strenuous because they interfere with the natural biological cycle and hinder participating in cultural events. The attempt to describe experiencing everyday life is realised within the class conception of happiness by Czapiński and Peters. Therefore, the will to live, general well-being and partial satisfaction of four-shift and one-shift laborurers are compared. Sex, age, marital, status, education and income level of those employed in both systems are considered.

Generally, it is difficult to maintain that employees working shifts have a distinctly inferior feeling of quality of life. However, from the point of view of their experiences much of the acquired data indicate inferiority of the multishift system. There is also data showing that certain areas of everyday life (e.g. health) give more positive experiences to those who work shifts.

