

## **Normy społeczne a postrzeganie pracowników korzystających z elastycznej organizacji pracy**

Elastyczna organizacja pracy, która pozwala pracownikom decydować, gdzie i kiedy pracują, często przedstawiana jest jako rozwiązanie, które pomaga rodzicom łączyć obowiązki zawodowe z domowymi. Dzięki pracy z domu, czy ruchomemu czasowi pracy, mają więcej czasu dla siebie oraz mogą dostosować swoje harmonogramy, żeby odebrać dziecko z przedszkola lub uczestniczyć w ważnych wydarzeniach szkolnych. Dlatego politycy wprowadzają prawo, które umożliwia korzystanie z tych form pracy, a firmy coraz częściej promują te rozwiązania wśród swoich pracowników.

Istnieje jednak druga strona medalu. Pracownicy korzystający z elastycznej organizacji pracy mogą być postrzegani przez współpracowników jako mniej zaangażowani i mniej efektywni. Może to prowadzić do niższych zarobków oraz gorszych możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Dlatego niektórzy pracownicy mogą niechętnie korzystać z tych opcji. W ramach tego projektu sprawdzę, czy taka sytuacja rzeczywiście ma miejsce oraz czy mężczyźni, którzy korzystają z elastycznej organizacji pracy są postrzegani inaczej niż kobiety. Wynika to stąd, że na ocenę mogą mieć wpływ stereotypy dotyczące roli kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Tradycyjnie mężczyźni postrzegani byli jako ci, którzy zajmują się pracą zawodową, podczas gdy główną rolą kobiet było zajmowanie się domem i opieka nad dziećmi. Badania ankietowe pokazują, że wciąż relatywnie dużo ludzi zgadza się z tymi przekonaniem. Dlatego mężczyźni korzystający z elastycznej organizacji pracy ze względu na obowiązki rodzinne mogą obawiać się, że będą postrzegani jako mniej efektywni, a dodatkowo działający wbrew powszechnym przekonaniom dotyczącym ról męskich i kobiecych.

Żeby odpowiedzieć na te pytania, przeprowadzę badanie, w którym uczestnicy będą oceniać fikcyjnych pracowników. Część z nich będzie korzystała z elastycznej organizacji pracy, a część nie. Różne będą także powody korzystania z tej formy pracy. Badanie to może dostarczyć decydom informacji na temat korzyści, wyzwań i skutków związanych z elastyczną organizacją pracy. Jest to szczególnie istotne w kontekście wprowadzonej ostatnio w życie dyrektywy unijnej „work-life balance”, która kładzie nacisk na upowszechnianie tej formy pracy.