

Agnieszka MOŚCICKA-TESKE*, Adrianna POTOCKA**

ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE W MIEJSCU PRACY W POLSCE

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2016.070.10

Problematyka zagrożeń psychospołecznych stanowi jeden z najbardziej aktualnych obszarów badań z zakresu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracujących. W artykule przedstawione są badania dotyczące skali stresu zawodowego i jego związków z funkcjonowaniem zawodowym i zdrowiem pracowników, realizowane w grupie 7263 pracowników z 15 branż gospodarki, z zastosowaniem Skali Ryzyka Psychospołecznego. Wyniki wykazały, że pracownicy zdecydowanie częściej i silniej stresują się cechami związanymi ze sposobem zorganizowania pracy i jakością relacji międzyludzkich (czyli czynnikami należącymi do kontekstu pracy, czyli tzw. czynnikami miękkimi) niż tym, jakie zadania (rodzaj pracy) muszą wykonywać. Wykazano również, że środowisko pracy, które charakteryzuje się wyższym poziomem stresogenności, generuje większą absencję zatrudnionych, większą fluktuację kadr, gorsze wskaźniki stanu zdrowia i poziomu zdolności do pracy zatrudnionych, ich słabsze zaangażowanie w pracę oraz niższy poziom satysfakcji zawodowej.

Słowa kluczowe: zagrożenia psychospołeczne, stres zawodowy, skutki stresu, zdrowie pracowników, satysfakcja z pracy, zaangażowanie w pracę

1. CHARAKTERYSTYKA ZAGROŻEŃ PSYCHOSPOŁECZNYCH W MIEJSCU PRACY

1.1. Wprowadzenie w tematykę zagrożeń psychospołecznych w pracy

W odniesieniu do zagrożeń w miejscu pracy, czyli czynników, które mogą spowodować wystąpienie szkody, powszechnie przyjęto podział na zagrożenia fizyczne

* SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny Wydział Zamiejscowy w Poznaniu.

** Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi.

(biologiczne, biomechaniczne, chemiczne i radiologiczne) i psychospołeczne. Kryterium tego podziału stanowi sposób oddziaływania zagrożeń na człowieka. Jeżeli oddziaływanie ma charakter bezpośredni, fizykochemiczny, wówczas mamy do czynienia z zagrożeniami fizycznymi, jeżeli natomiast oddziaływanie ma charakter psychofizjologiczny za pośrednictwem mechanizmów stresu – z zagrożeniami psychospołecznymi. Zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy to inaczej „stresory zawodowe” lub „źródła stresu w pracy”.

W 1984 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy zdefiniowała zagrożenia psychospołeczne jako rodzaj interakcji zachodzących pomiędzy treścią pracy, organizacją pracy, systemami zarządzania, warunkami a kompetencjami, potrzebami i indywidualnymi właściwościami pracownika. Podejście Międzynarodowej Organizacji Pracy stanowi źródło najbardziej aktualnej i powszechnie akceptowanej definicji psychospołecznych zagrożeń zawodowych, wskazującej, że „psychospołeczne zagrożenia zawodowe to te aspekty organizacji i zarządzania w pracy, wraz z ich kontekstem społecznym i środowiskowym, które potencjalnie mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne” (Cox et al., 2000, s. 36).

W literaturze naukowej można znaleźć szereg doniesień, które stanowią próbę identyfikacji i porządkowania potencjalnie szkodliwych cech środowiska. Klasyfikacje te oparte są zazwyczaj na modelach teoretycznych stresu lub na bazie danych empirycznych (tzw. list stresorów), przy czym podobnie jak nie przyjmuje się istnienia jednej obowiązującej definicji stresu, tak nie ma również jednego obowiązującego wykazu stresorów zawodowych. Istnieją natomiast próby porządkowania tego rodzaju zagrożeń w pewne grupy, czy też kategorie.

Jedną z najważniejszych, z punktu widzenia działań prewencyjnych, kategoryzacją psychospołecznych zagrożeń zawodowych jest podejście proponowane przez Coxa (Cox et al., 2000; 2005), stanowiące równocześnie podstawę dla opublikowanego w 2008 r. ramowego podejścia europejskiego do zarządzania stresem w miejscu pracy (Psychosocial Risk Management European Framework PRIMA-EF, 2008). W ujęciu tym autor wskazuje dwie podstawowe grupy psychospołecznych czynników zagrażających: należące do treści pracy i należące do kontekstu pracy. Do pierwszej grupy związanej z treścią pracy, zalicza się takie wymiary jak: środowisko i sprzęt, charakter wykonywanych zadań (treść zadań), obciążenie pracą, tempo pracy oraz czasowe ramy pracy; do drugiej grupy związanej z kontekstem pracy: kulturę i funkcje organizacji, rolę w organizacji, kontrolę (zakres decyzyjności), relacje interpersonalne, oraz relację praca–dom (Cox et al., 2000, 2005; PRIMA-EF, 2008).

1.2. Konsekwencje psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy

Zagrożenia psychospołeczne (stresory) stanowią potencjalne źródło stresu, a stres (utrzymujący się w czasie) zazwyczaj prowadzi do szkody (uszczerbku).

Szkoda jako skutek działania zagrożeń może mieć charakter fizyczny, psychiczny i społeczny. Można więc wskazać, że skutki narażenia na psychospołeczne zagrożenia zawodowe należy rozpatrywać na trzech poziomach, na których zazwyczaj ujawnia się działanie stresu: fizjologicznym, psychologicznym i behawioralnym (w zachowaniu) (Cox et al., 2000, 2005; Ogińska-Bulik, 2006; Litzke, Schuh, 2007; Scot, 2010; Potocka, 2011). Zmiany fizjologiczne ujawniają się pod wpływem stymulacji aktywności autonomicznego układu nerwowego i układu hormonalnego. Zmiany te można analizować w oparciu o dwie skale czasowe: skutki natychmiastowe i długotrwałe. Te pierwsze to najczęściej skutki krótkotrwałe i zazwyczaj odwracalne, związane ze stanem pobudzenia podczas reakcji na stres. Skutki długotrwałe mogą obejmować stresozależne powikłania chorobowe (choroby stresozależne) i odnosić się tak samo do zdrowia psychicznego jak i fizycznego. Konsekwencje na poziomie psychiki obejmują stan emocjonalny i funkcjonowanie poznawcze osoby poddanej działaniu stresu. Najczęściej wymieniane psychologiczne skutki działania stresu to symptomy na poziomie emocji takie jak: podwyższony poziom lęku i niepokoju, rozdrażnienie, zniecierpliwienie, nadmierne pobudzenie, niemożność wyciszenia, zmienność nastrojów, obniżenie nastroju; oraz symptomy na poziomie poznawczym, takie jak: obniżenie koncentracji uwagi, nieadekwatna ocena sytuacji i jej następstw, obniżony poziom obiektywizmu, problemy z procesami pamięciowymi, zmniejszenie kreatywności oraz trudności z podejmowaniem decyzji (Hoel, et al., 2001; Ogińska-Bulik, 2006; Litzke, Schuh, 2007; Niedhammer et al., 2008; Scot, 2010; Potocka, 2011).

Konsekwencje na poziomie zachowania wynikające z narażenia na psychospołeczne zagrożenia zawodowe, to między innymi: częstsze popełnianie błędów podczas realizacji zadań, nerwowe nawyki, tendencja do wycofywania się, niechęć do podejmowania działania, pojawienie się nieznanych do tej pory wzorów zachowań, stosowanie i nadużywanie substancji psychoaktywnych (Dudek et al., 2004).

Warto przypomnieć, że stres odczuwany przez pracownika wpływa nie tylko na jego samopoczucie i funkcjonowanie, ale również na funkcjonowanie organizacji, w której jest zatrudniony (Hoel et al., 2001; Sadłowska-Wrzesińska, 2014). Na poziomie indywidualnym nadmierny stres powoduje spadek jakości wykonywanej pracy, zmniejszenie motywacji do pracy, satysfakcji z pracy i zaangażowania w pracę oraz podwyższone ryzyko wypalenia zawodowego. Powoduje również zmiany w zachowaniu w postaci podejmowania zachowań ryzykownych, takich jak np. konsumpcja alkoholu w miejscu pracy. Na poziomie organizacyjnym nadmierny stres pracowników przekłada się na opór przed zmianami, wysoki odsetek zwolnień lekarskich, pojawianie się strajków i zamieszek, spadek produktywności, oraz podwyższoną absencję i fluktuację kadr (Hoel et al. 2001; Cox et al., 2000, 2005; Ogińska-Bulik, 2006; Litzke, Schuh, 2007; Scot, 2010; Potocka, 2011).

2. WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

2.1. Metodologia badań

Badanie zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy i ich skutków w badanej grupie przeprowadzono z zastosowaniem Skali Ryzyka Psychospołecznego (SRP), która jest zweryfikowanym naukowo narzędziem diagnostycznym i charakteryzuje się wysokimi współczynnikami rzetelności i trafności (Mościcka-Teske, Potocka, 2013). SRP umożliwia ocenę występowania cech pracy, które mogą być potencjalnym zagrożeniem, oraz ocenę poziomu ich stresogenności. Uwzględnia również takie aspekty funkcjonowania osób zatrudnionych, jak: absencja w pracy, częstość wypadków w pracy, stan zdrowia oraz zdolność do pracy, zadowolenie z siedmiu aspektów pracy, zaangażowanie w pracę oraz chęć jej zmiany. Skala składa się z czterech części: A, B, C i D. Część A obejmuje dane demograficzne, część B zawiera pytania związane z funkcjonowaniem w zakresie zdrowia i funkcjonowania zawodowego, część C składa się z 50 twierdzeń odnoszących się do cech pracy, które stanowią potencjalne zagrożenie psychospołeczne. Cechy te pogrupowane są w trzy podstawowe czynniki: treść pracy, kontekst pracy i patologie interpersonalne, na które z kolei składają się wiązki pytań należących do 9 psychospołecznych wymiarów środowiska pracy wymienionych w teorii Coxa (treść pracy, czasowe ramy pracy, obciążenie pracą, kontrola, kultura i funkcje organizacji, relacje interpersonalne, rola w organizacji/odpowiedzialność, rozwój kariery, relacja praca-dom) (Cox, 1998). Część D stanowi zestaw twierdzeń dotyczących cech pracy specyficznych dla zawodów w danym sektorze gospodarki. Właściwości psychometryczne części B i C Skali Ryzyka Psychospołecznego zostały określone na podstawie wyników badań 7623 respondentów. Wartość współczynnika zgodności wewnętrznej α -Cronbacha dla całej skali wynosi 0,94 (Mościcka-Teske, Potocka, 2013).

Skala odpowiedzi zbudowana jest w ten sposób, że osoby badane ustosunkowują się do każdej z wymienionych cech pracy na dwóch wymiarach: (1) czy dana cecha występuje/nie występuje w ich miejscu pracy oraz (2) jeśli dana cecha występuje to na ile oceniają ją jako stresującą/niestresującą (wcale, trochę, czy bardzo).

2.2. Charakterystyka badanej próby

Badanie objęło ogółem 7623 osób pracujących z 15 branż gospodarki: branży budowlanej, metalowej, energetycznej, chemicznej, górniczej, spożywczej, transportowej, turystycznej, bankowej, handlowej, łącznościowej, ochrony zdrowia, oświaty, kultury oraz komunikacji (odpowiadających sekcjom wydzielonym w strukturach Komisji Krajowej NSZZ Solidarność). Ze względu na wymagania projektu, w badaniu wzięły udział przedsiębiorstwa, które nie były finansowane ze

środków publicznych.

Średni wiek badanych wynosił 42 lata ($SD = 10,24$), natomiast zakres wieku w badanej grupie mieścił się w granicach 18–73 lata. W badanej grupie dominowali mężczyźni – stanowili 53,64% badanej grupy. Struktura badanej grupy pod względem płci była zbliżona do wskaźników uzyskanych przez GUS dla ogółu pracujących w Polsce.

Najliczniejszą grupą pracowników byli przedstawiciele stanowisk zgrupowanych w kategorii „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” i „specjaliści” – stanowili odpowiednio 25,3% i 18,9% całej badanej grupy. Nieco mniej liczną grupą pracowników byli reprezentanci „robotników przemysłowych i rzemieślników” – stanowili 15% badanej grupy. Na kolejnym miejscu, pod względem liczności stanowisk, uplasowały się trzy kategorie zawodów i specjalności: „pracownicy biurowi” (stanowiący 11,7% badanej próby), „technicy i inny średni personel” (11,4%) oraz „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (9,7%).

Średni staż pracy badanych pracowników wynosił 21 lat przy odchyleniu standardowym równym 11,33 i zawierał się w granicach od 1 roku do 52 lat. W ankiecie pytano respondentów również o staż pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku. Był on średnio nieco o ponad połowę krótszy niż staż pracy ogółem i wynosił 12,97 lat ($SD = 11,33$; min. = 1; maks. = 52 lata).

W badanej próbie było 2% osób z wykształceniem podstawowym, 25% z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 43% z wykształceniem średnim i policealnym oraz 30% z wykształceniem wyższym.

2.3. Wyniki w zakresie zdrowia i funkcjonowania zawodowego respondentów

Większość badanych (ok. 62%) zadeklarowała, że nie korzystała ze zwolnień lekarskich w ciągu ostatniego roku. Pozostałe 38% to osoby korzystające ze zwolnień lekarskich. W przypadku większości respondentów było to jedno lub dwa zwolnienia lekarskie w roku. Średni czas nieobecności w pracy z powodu własnej choroby był określony na 9,5 dnia w ciągu ostatniego roku pracy (dla całej badanej grupy średnia ta wynosiła 6,5 dnia). Nieco ponad 5% respondentów było poszkodowanych w wypadkach w ciągu ostatniego roku od daty badania.

Większość badanych pracowników oceniła swój aktualny stan zdrowia jako dość dobry lub bardzo dobry (74,5%). Natomiast nieco ponad 5% badanych uznało, że stan ich zdrowia jest zły. Z samooceną stanu zdrowia korespondowała ocena zdolności do pracy – większość badanych oceniła ją jako wysoką. Jedynie niespełna 5% jako niską. W ankiecie zawarto również pytania dotyczące poziomu zaangażowania w pracę i satysfakcji z różnych aspektów pracy. Wiodąca trójka cech, jeśli chodzi o poziom niezadowolenia z pracy, to: wynagrodzenie wraz ze świadczeniami socjalnymi, możliwości rozwoju zawodowego oferowane przez firmę i warunki,

w jakich praca jest wykonywana. Natomiast najwięcej pracowników zadowolonych było ze swoich relacji ze współpracownikami, rodzaju wykonywanej pracy i relacji z przełożonymi. Jeśli chodzi o ogólny poziom zaangażowania to badanie dostarczyło optymistycznych danych, bowiem tylko niecałe 3% respondentów minimalnie angażowało się w pracę, podczas gdy przeważająca większość pracowników oceniła swój poziom zaangażowania jako wysoki lub bardzo wysoki.

2.4. Występowanie i stresogenność cech pracy

Poziom zagrożeń psychospołecznych był analizowany na podstawie częstości występowania i poziomu stresogenności przypisywanego 50 cechom pracy, uwzględnionym w części C kwestionariusza SRP. Zgodnie z podejściem interakcyjnym do zjawiska stresu zawodowego, jego pojawienie się i nasilenie zależą od interakcji pomiędzy obiektywnymi właściwościami środowiska pracy a subiektywnym przeżywaniem ich przez pracownika (Dudek, et al., 2004). Przy czym dla wyznaczenia poziomu stresu zawodowego kluczowe znaczenie ma subiektywna ocena dokonywana przez jednostkę, bowiem cechy pracy stanowią jedynie potencjalne stresory, a stają się rzeczywistymi zagrożeniami dopiero po nadaniu im takiego znaczenia przez pracownika.

W prezentowanych wynikach badań w interesujący sposób ujawniły się różnice pomiędzy obiektywnym występowaniem cech pracy w środowisku respondentów, a subiektywnym doświadczaniem ich jako stresogenne. Zaobserwowano bowiem wyraźne rozbieżności pomiędzy wskazaniami pracowników kwalifikującymi właściwości pracy do grupy „występuje” i do grupy „stresuje”.

W tabeli 1 przedstawiono dziesięć cech pracy najczęściej wskazywanych jako występujące w środowisku zawodowym respondentów. Cechy te w zdecydowanej większości należą do tzw. czynników twardych, związanych z treścią wykonywanej pracy, czyli rodzajem i charakterem zadań wykonywanych na danym stanowisku (np. wymagana koncentracja uwagi, gotowość do szybkiego reagowania, konieczność przestrzegania procedur). Co ważne – cechy te stresują dużą grupę osób, ale jednak nie wszystkich, którzy się z nimi stykają w pracy.

W tabeli 2 przedstawiono poziom stresogenności wszystkich 50 cech pracy, posortowanych względem oceniania ich jako stresujące, poczynawszy od najwyższego poziomu stresu do najniższego. Warto zauważyć, że cechy oceniane jako najbardziej stresujące, to zupełnie inne właściwości pracy, niż te najczęściej występujące. Okazało się bowiem, że pracownicy zdecydowanie częściej i silniej stresują się cechami związanymi ze sposobem zorganizowania pracy i z ich traktowaniem w relacjach międzyludzkich (należącymi do tzw. czynników miękkich) niż tym, jakie zadania (rodzaj pracy) muszą wykonywać.

Tabela 1. Dziesięć najczęściej występujących cech środowiska pracy respondentów

Nr pyt.	Cecha pracy	Występuje		Występuje, ale nie stresuje		Występuje i stresuje	
		N	%	N	%	N	%
3	Moja praca wymaga długotrwałej koncentracji uwagi	6861	90,0	1031	15,0	5830	85,0
2	Moja praca, przez większość czasu, wymaga gotowości do szybkiego reagowania	6726	88,2	1015	15,1	5711	84,9
8	Moja praca wymaga przestrzegania ściśle określonych procedur	6693	87,8	1321	19,7	5372	80,3
40	W pracy wymagana jest ode mnie dyspozycyjność	6550	85,9	1592	24,3	4958	75,7
18	Moja praca jest często kontrolowana (audyty wewnętrzne i zewnętrzne, wizytacje, kontrola jakości itp.)	5967	78,3	1008	16,9	4959	83,1
29	Możliwości awansu w mojej pracy są ograniczone	5912	77,6	863	14,6	5049	85,4
2	W pracy przełożony często sprawdza co i jak robię	5811	76,2	1246	21,4	4565	78,6
1	W mojej pracy wymagane jest korzystanie z nowoczesnych technologii	5785	75,9	1386	24,0	4399	76,0
38	W mojej firmie pracownicy mają ograniczony udział w decyzjach dotyczących funkcjonowania zakładu	5690	74,6	1027	18,1	4663	82,0
4	Możliwość wykonania przeze mnie pracy i jej jakość jest uzależniona od tego, czy i jak wykonali ją poprzednicy	5679	74,5	671	11,8	5008	88,2

Tabela 2. Stresogenność 50 cech pracy uwzględnionych w SRP

Nr pyt.	Cecha pracy	Występuje		Występuje, ale nie stresuje		Występuje i stresuje	
		N	%	N	%	N	%
28	W mojej pracy istnieją zagrożenia zwolnieniami	5498	72,1	435	7,9	5063	92,1
33	Zasady przyznawania premii i wynagrodzeń w mojej firmie są niejasne	4474	58,7	462	10,3	4012	89,7
4	Możliwość wykonania przeze mnie pracy i jej jakość jest uzależniona od tego, czy i jak wykonali ją poprzednicy	5679	74,5	671	11,8	5008	88,2
49	Ze względu na charakter pracy muszę zrezygnować z wielu zaplanowanych wcześniej spraw prywatnych	3728	48,9	493	13,2	3235	86,8
14	W moim miejscu pracy panuje napięta atmosfera	4458	58,5	592	13,3	3866	86,7
42	Moja firma jest obojętna na inicjatywę pracowników	4966	65,2	670	13,5	4296	86,5

Tabela 2 cd.

Nr pyt.	Cecha pracy	Występuje		Występuje, ale nie stresuje		Występuje i stresuje	
		N	%	N	%	N	%
36	W mojej firmie zdarzają się przypadki dyskryminacji	1269	16,7	176	13,9	1093	86,1
13	W pracy muszę przerzucać się z jednej czynności na drugą, a każda z nich wymaga pewnej koncentracji uwagi	5395	70,8	759	14,1	4636	85,9
45	Pracuję w szczególnie trudnych warunkach fizycznych	3507	46,0	500	14,3	3007	85,7
29	Możliwości awansu w mojej pracy są ograniczone	5912	77,6	863	14,6	5049	85,4
3	Moja praca wymaga długotrwałej koncentracji uwagi	6861	90,0	1031	15,0	5830	85,0
2	Moja praca, przez większość czasu, wymaga gotowości do szybkiego reagowania	6726	88,2	1015	15,1	5711	84,9
7	Często muszę wykonywać pracę mimo braku odpowiednich środków materialnych (np. narzędzi i surowców)	3526	46,3	542	15,4	2984	84,6
25	Świadczenia socjalne i bonusy (takie jak: np. organizacja wyjazdów wakacyjnych, karnety na basen, siłownię, kino, teatr) w mojej firmie są niedostosowane do moich potrzeb	4148	54,4	643	15,5	3505	84,5
19	W pracy często muszę dokonywać wyborów, które prowadzą do przeżywania przeze mnie wewnętrznych rozterek	4418	58,0	687	15,6	3731	84,5
9	W mojej firmie zdarzają się przypadki mobbingu (systematycznego nękania, dręczenia trwającego co najmniej trzy miesiące)	2582	33,9	404	15,7	2178	84,4
15	Mam w pracy zbyt dużo obowiązków	4619	60,6	729	15,8	3890	84,2
43	Moja praca niekorzystnie wpływa na moje życie prywatne	3670	48,1	602	16,4	3068	83,6
18	Moja praca jest często kontrolowana (audyty wewnętrzne i zewnętrzne, wizytacje, kontrola jakości itp.)	5967	78,3	1008	16,9	4959	83,1
12	W pracy często napotykam przeszkody utrudniające dotrzymanie wymaganych terminów	3751	49,2	637	17,0	3114	83,0
38	W mojej firmie pracownicy mają ograniczony udział w decyzjach dotyczących funkcjonowania zakładu	5690	74,6	1027	18,1	4663	82,0
48	W mojej pracy brakuje dostępu do nowoczesnych rozwiązań technologicznych	3372	44,2	617	18,3	2755	81,7
50	W mojej firmie pracownicy nie są informowani o aktualnych celach i polityce firmy	4247	55,7	780	18,4	3467	81,6

Tabela 2 cd.

Nr pyt.	Cecha pracy	Występuje		Występuje, ale nie stresuje		Występuje i stresuje	
		N	%	N	N	%	N
35	Możliwości zdobywania/doskonalenia kwalifikacji w mojej firmie są niewystarczające	4257	55,8	789	18,5	3468	81,5
11	Organizacja pracy w mojej firmie utrudnia mi zaplanowanie następnego dnia (tego, co będę robić danego dnia)	3432	45,0	641	18,7	2791	81,3
46	Brakuje mi informacji zwrotnych na temat jakości mojej pracy	3761	49,3	725	19,3	3036	80,7
8	Moja praca wymaga przestrzegania ściśle określonych procedur	6693	87,8	1321	19,7	5372	80,3
44	W mojej firmie pomiędzy pracownikami występują częste kłótnie, konflikty i nieporozumienia	3232	42,4	647	20,0	2585	80,0
17	W mojej firmie są problemy z uzyskaniem pomocy ze strony przełożonych	3565	46,8	730	20,5	2835	79,5
26	Mam utrudniony dostęp do informacji dotyczących mojego funkcjonowania w firmie (spraw organizacyjnych)	3224	42,3	664	20,6	2560	79,4
2	W pracy przełożony często sprawdza co i jak robię	5811	76,2	1246	21,4	4565	78,6
30	W mojej pracy funkcjonuje system oceny pracowników	5512	72,3	1233	22,4	4279	77,6
27	W mojej firmie są problemy z uzyskaniem pomocy ze strony współpracowników	2806	36,8	629	22,4	2177	77,6
6	Trudno się dogadać z moim bezpośrednim przełożonym	3215	42,2	745	23,2	2470	76,8
1	W mojej pracy wymagane jest korzystanie z nowoczesnych technologii	5785	75,9	1386	24,0	4399	76,0
40	W pracy wymagana jest ode mnie dyspozycyjność	6550	85,9	1592	24,3	4958	75,7
23	Na moim stanowisku pracy wiele zmienia się w sposobie wykonywania pracy	4129	54,2	1027	24,9	3102	75,1
39	W pracy jestem narażony na agresję psychiczną ze strony kolegów, koleżanek i przełożonych (krzyki, obrażanie słowne, szantaż, pogrożki itp.)	2094	27,5	526	25,1	1568	74,9
21	W mojej pracy obowiązuje zespołowa (grupowa) odpowiedzialność za wykonanie i jakość pracy	4730	62,1	1191	25,2	3539	74,8
10	Praca, którą wykonuję jest poniżej moich kwalifikacji	2488	32,6	669	26,9	1819	73,1
32	W mojej pracy brakuje procedur postępowania/wykonywania zadań	2448	32,1	659	26,9	1789	73,1

Tabela 2 cd.

Nr pyt.	Cecha pracy	Występuje		Występuje, ale nie stresuje		Występuje i stresuje	
		N	%	N	N	%	N
41	Mam utrudniony dostęp do informacji niezbędnych do wykonywania pracy (takich jak np. instrukcje, wytyczne)	2410	31,6	657	27,3	1753	72,7
37	Na moim stanowisku rzadko wprowadza się niezbędne zmiany w sposobie wykonywania pracy	4158	54,6	1175	28,3	2983	71,7
5	To czego się ode mnie oczekuje w pracy jest niejasne	3064	40,2	923	30,1	2141	69,9
34	Moja praca wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji	4878	64,0	1540	31,6	3338	68,4
47	W pracy jestem narażony na agresję fizyczną ze strony kolegów, koleżanek i przełożonych (bicie, popychanie, szarpanie, używanie niebezpiecznych narzędzi)	816	10,7	419	51,4	397	48,7
16	W mojej firmie zdarzają się przypadki molestowania seksualnego	646	8,5	400	61,9	246	38,1

Spośród badanych właściwości pracy można wskazać ponad 10 cech pracy, które bez względu na swoją powszechność, jeśli już występowały to stresowały przynajmniej 85% respondentów. Wiodące pod tym względem charakterystyki środowiska pracy to:

- zagrożenie zwolnieniami, które występowało w miejscu pracy u 72,1% badanych, a stresowało prawie każdego z nich (92,1% badanych),
- niejasność systemu wynagrodzeń, która występowała w pracy u 58,7% badanych, i również stresowała prawie każdego (89,7%),
- uzależnienie jakości wykonania pracy od tego jak wykonali ją poprzednicy, które było cechą pracy dla 74,5% badanych i stresowało 88,2% z nich,
- negatywny wpływ pracy na życie prywatne, w postaci konieczności doraźnego dostosowywania trybu życia prywatnego do wymagań pracy, które występowało u połowy badanych (48,9%), ale gdy występowało, to stresowało prawie wszystkich z tej grupy (86,8%),
- napięta atmosfera interpersonalna, w której pracowało 58,5% badanych, ale już stresowało zdecydowaną większość z nich (86,7%),
- brak doceniania, a wręcz obojętność wobec inicjatywy pracowników, które charakteryzowało pracę 65,2% badanych, a stresowało 86,5% z nich.

Warto zwrócić uwagę, że wszystkie wymienione powyżej właściwości pracy to cechy związane z kontekstem wykonywanych zadań. Oznacza to, że do eliminacji lub zminimalizowania skali większości z tych stresorów zawodowych nie potrzeba wysokich nakładów, drastycznych zmian technologicznych czy organizacyjnych, a jedynie konieczna jest zmiana podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi

i większa dbałość o efektywny przepływ informacji oraz docenianie wagi poprawnych relacji społecznych w budowaniu morale załogi i jej efektywności.

W badanej próbie respondenci wskazywali również na występowanie patologicznych sytuacji w miejscu pracy, takich jak: molestowanie seksualne, mobbing i dyskryminacja (tabela 3). Odsetek deklaracji na ten temat mieścił się pomiędzy 3,9% a 17,3%. Dane odsetkowe na temat mobbingu i dyskryminacji okazały się zbliżone do danych uzyskiwanych w innych krajach EU. Badania Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy wykazały, że na terenie EU średnia częstość narażenia na niewłaściwe traktowanie w pracy, to około 16% (Eurofound, 2015).

Tabela 3. Występowanie i stresogenność patologii w relacjach interpersonalnych: mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego

Nr pyt.	Cecha pracy	Występuje		Występuje, ale nie stresuje		Występuje i stresuje	
		N	%	N	%	N	%
31	Jestem w pracy mobbowana/y (systematycznie dręczona/y, nękana/y przez okres co najmniej trzech miesięcy)	1290	17,3	383	29,7	907	70,3
22	Jestem w pracy dyskryminowana/y	998	13,1	196	19,6	802	80,4
24	Jestem w pracy molestowana/y seksualnie	284	3,9	180	63,4	104	36,6

2.5. Związki pomiędzy występowaniem i stresogennością cech pracy, a funkcjonowaniem zawodowym i zdrowiem pracowników

Częstość występowania cech pracy będących potencjalnym zagrożeniem, w istotny sposób wiązała się z funkcjonowaniem pracowników w zakresie ich zdrowia i życia zawodowego (tab. 4.).

Tabela 4. Zależności pomiędzy stresogennością cech pracy a funkcjonowaniem pracowników w zakresie zdrowia i pracy (współczynnik rho Spearmana)

Lp.	Zdrowie i funkcjonowanie zawodowe	Stresogenność cech pracy			
		Czynniki twarde	Czynniki miękkie	Patologie	Ogółem
1	Liczba dni nieobecności w pracy	0,04**	0,07**	0,03**	0,04**
2	Wypadki przy pracy	n.i.	0,04**	n.i.	n.i.
3	Samooceńca zdrowia fizycznego	-0,11**	-0,14**	-0,11**	-0,12**
4	Samooceńca zdolności do pracy	-0,09**	-0,11**	-0,07**	-0,10**

Tabela 4 cd.

Lp.	Zdrowie i funkcjonowanie zawodowe	Stresogenność cech pracy			
		Czynniki twarde	Czynniki twarde	Czynniki twarde	Czynniki twarde
5	Zaangażowanie w pracę	n.i.	-0,05**	n.i.	n.i.
6	Chęć zmiany pracy	0,10**	0,27**	0,17**	0,18**
7	Chęć zmiany stanowiska	0,06**	0,17**	0,10**	0,10**
8	Satysfakcja z pracy	-0,19**	-0,38**	-0,26**	-0,29**
9	Satysfakcja z rodzaju wykonywanej pracy	-0,10**	-0,17**	-0,11**	-0,14**
10	Satysfakcja z organizacji pracy	-0,15**	-0,32**	-0,21**	-0,23**
11	Satysfakcja z warunków pracy	-0,17**	-0,27**	-0,13**	-0,22**
12	Satysfakcja z wynagrodzenia i świadczeń socjalnych	-0,14**	-0,33**	-0,20**	-0,24**
13	Satysfakcja z możliwości rozwoju zawodowego	-0,11**	-0,32**	-0,20**	-0,21**
14	Satysfakcja z relacji z przełożonymi	-0,17**	-0,28**	-0,24**	-0,23**
15	Satysfakcja z relacji ze współpracownikami	-0,04**	-0,07**	-0,07**	-0,05**

Na podstawie przedstawionych w tabeli 4 współczynników można stwierdzić, że badani, którzy doświadczali wyższego poziomu stresu w pracy, równocześnie przyznawali się, że:

- dłużej pozostają nieobecni w pracy z powodu własnej choroby (na podstawie analizy istotności różnic z wykorzystaniem testu U Manna-Whitneya wykryto istotne różnice pomiędzy tymi grupami: czas nieobecności w pracy wydłużał się w przypadku osób o podwyższonym poziomie stresu o 3-4 dni; $U = 6309489$, $p < 0,0001$),
- mają gorszy stan zdrowia, w porównaniu do osób w podobnym wieku i tej samej płci,
- gorzej oceniają swoją aktualną zdolność do pracy, w porównaniu do poziomu tej zdolności na przestrzeni całej kariery zawodowej,
- są mniej zaangażowani w pracę,
- chętnie zmieniliby stanowisko, dział lub w ogóle pracę, gdyby była taka możliwość,

– ich poziom satysfakcji zawodowej jest istotnie niższy niż pracowników, u których w środowisku pracy potencjalne stresory występują rzadziej; respondenci ci są mniej zadowoleni z rodzaju zadań i czynności, ze sposobu organizacji pracy, z warunków fizycznych pracy oraz wyposażenia w sprzęt niezbędny do realizacji zadań, z wynagrodzenia i świadczeń socjalnych, z możliwości rozwoju zawodowego, oraz z relacji z innymi pracownikami zarówno na szczeblu przełożony-podwładny, jak i w relacjach równoległych z kolegami i koleżankami.

3. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Podsumowując, można stwierdzić, że wśród pracowników, u których obserwuje się wyższy poziom stresu zawodowego, równocześnie występują: wyższa absencja, większa tendencja do rotacji na stanowiskach i dotycząca zmiany miejsca pracy, gorszy stan zdrowia, niższy poziom zdolności do pracy, słabsze zaangażowanie w pracę oraz niższy poziom satysfakcji zawodowej. Szczególnie niekorzystne dla zdrowia i funkcjonowania zawodowego pracowników są takie cechy pracy jak:

- niesprzyjające relacje interpersonalne, wyrażające się w gorszej atmosferze w miejscu pracy, mniejszym wsparciu od przełożonych i kolegów, występowaniu agresji psychicznej lub fizycznej, mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji,
- brak pewności zatrudnienia (występowanie stałego zagrożenia zwolnieniem),
- mniej sprawna komunikacja, mniej jasne oczekiwania, oraz większa zależność sposobu wykonywania pracy i jej wyników od czynników zewnętrznych,
- trudności w satysfakcjonującym rozwoju w miejscu pracy: mniejsze szanse na awans, mniejsze szanse na podnoszenie kwalifikacji, brak doceniania inicjatywy pracowników, niejasne kryteria oceny pracowników,
- negatywny wpływ pracy na życie prywatne, wynikający z wymagania dużej dyspozycyjności i konieczności poświęcania czasu prywatnego na sprawy zawodowe.

Wszystkie wymienione powyżej charakterystyki sytuacji pracowników, przekładają się na koszty ponoszone zarówno indywidualnie przez samych zatrudnionych, jak i przez firmy/pracodawców.

Dla firmy i pracodawców, niski poziom zaangażowania w pracę pracowników i niski poziom ich satysfakcji z pracy przekłada się na efektywność, przestrzeganie przez zatrudnionych przepisów, reguł i zasad etyki zawodowej, oraz poddawanie się przez nich rutynie podczas wykonywania zadań, co w sposób pośredni wpływa na sytuację finansową i wizerunek firmy. Koszty generowane przez zwiększoną absencję i fluktuację kadr znajdują bezpośrednie przełożenie na funkcjonowanie firmy.

Wskazane jest zatem przeciwdziałanie występowaniu zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, w celu ich eliminacji lub minimalizowania negatywnego wpływu na funkcjonowanie zatrudnionych.

LITERATURA

1. Cox, T., Griffiths, A., Leka, S. (2005). Work organization and work-related stress. In: K. Gardiner, J.M. Harrington (eds.). *Occupational hygiene*. Oxford: Blackwell Publishing.
2. Cox, T., Griffiths, A., Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
3. Dudek, B., Waszkowska, M., Hanke, W. (2004). *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź: Oficyna Wydawnicza IMP.
4. Eurofound (2015). *Wstępne ustalenia: Szóste europejskie badanie warunków pracy*. Ireland: European Foundation of Improvement of Living and Working Conditions.
5. Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C.L. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Geneva: International Labour Organization.
6. Litzke, S.M., Schuh, H. (2007). *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
7. Mościcka-Teske, A., Potocka, A. (2013). *Skala Ryzyka Psychospołecznego – budowa, zasady stosowania*. Łódź-Gdańsk: Wydawnictwo NSZZ Solidarność.
8. Niedhammer, I., Chastang, J., David, S. (2008). Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French SUMER survey. *Occupational Medicine*, 58(1), 15-24.
9. Ogińska-Bulik, N. (2006). *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*. Warszawa: Difin.
10. Scot, C.J. (2010). *Optimal stress. Living in your best stress zone*. New York: Wiley.
11. Potocka, A. (2011). Psychospołeczne zagrożenia zawodowe – zarys problemu. In: D. Merez-Kot (red.). *Profilaktyka psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy – od teorii do praktyki*. Łódź: Oficyna Wydawnicza IMP.
12. Sadłowska-Wrzesińska, J. (2014). Analysis of psychosocial risk in the context of the objectives of macroergonomics. In: P. Vink (ed.). *Advances in Social and Organizational Factors*. AHFE Conference.
13. PRIMA-EF (2008). *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives*. University of Nottingham: Institute of Work, Health & Organisations.

PSYCHOSOCIAL RISK IN THE WORKPLACE IN POLAND**Summary**

Psychosocial risk is one of the most current areas of research in the field of occupational health and safety. The article presents research on the scale of occupational stress and its relation to the professional functioning and health of workers. The studied subjects included 7623 employees employed in 15 sectors of the Polish economy. The Psychosocial Risk Scale was used as the research tool. The results showed that the context of work (for example work organization, and quality of interpersonal relationships) generated a higher level of occupational stress. It was also shown that the higher level of stress was connected with higher absenteeism, increased staff turnover, worse indicators of health status and ability to work of employees, their lower work engagement, and lower level of job satisfaction.

Keywords: psychosocial risk, occupational stress, stress consequences, occupational health, job satisfaction, work engagement