

Adrianna Potocka

Dorota Merecz-Kot

## CO WIEMY O PSYCHOSPOŁECZNYCH ZAGROŻENIACH W ŚRODOWISKU PRACY? CZĘŚĆ II. BADANIE ŚWIADOMOŚCI PRACOWNIKÓW

WHAT DO WE KNOW ABOUT PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK?  
PART II. THE ANALYSIS OF EMPLOYEE'S KNOWLEDGE OF SOURCES  
AND CONSEQUENCES OF STRESS AT WORK



Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź  
Zakład Psychologii Pracy

### STRESZCZENIE

**Wstęp:** Zagrożenia psychospołeczne występujące w środowisku pracy stanowią jedno z najpoważniejszych wyzwań w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Zagrożenia te stanowią źródło stresu zawodowego i mogą wpływać nie tylko na zdrowie i bezpieczeństwo poszczególnych osób, lecz również na funkcjonowanie całej organizacji. **Cel:** Celem pracy była ocena wiedzy osób czynnych zawodowo o potencjalnych psychospołecznych zagrożeniach zawodowych, skutkach narażenia na nie i profilaktyce antystresowej w miejscu pracy. Uzyskane wyniki wykorzystane zostaną jako wskazówki do tworzenia programu edukacyjnego poszerzającego wiedzę zatrudnionych na temat zagrożeń związanych ze stresem zawodowym. **Materiał i metody:** Badania przeprowadzono w grupie 210 osób aktywnych zawodowo. W pracy wykorzystano opracowaną dla potrzeb badań ankietę „Psychospołeczne Zagrożenia w Miejscu Pracy”. **Wyniki:** Stresory związane z wykonywaną pracą (głównie przeciążenie ilościowe i jakościowe) wskazywane były przez respondentów jako najczęstsze zagrożenie psychospołeczne w środowisku pracy (67,62%). Drugą pod względem liczby wskazań (51,90%) okazała się grupa stresorów wynikająca ze stosunków interpersonalnych w pracy. Respondenci nie upatrują źródeł stresu zawodowego w czynnikach pozaorganizacyjnych (0,48%), natomiast wskazywali na skutki pracy w chronicznym stresie głównie w kontekście skutków zdrowotnych (88,10%). Według badanych zagrożeniom psychospołecznym w środowisku pracy powinien przeciwdziałać przede wszystkim pracodawca (13,81%) i przełożony (19,05%). Prawie połowa badanych (46,67%) nie wiedziała, czy w polskim prawie istnieją przepisy dotyczące ochrony pracowników przed stresem zawodowym. **Wnioski:** Badani reprezentują przeciętny poziom wiedzy na temat przyczyn stresu zawodowego i jego skutków. Jednocześnie wykazano, że niewiedza wśród badanych respondentów w zakresie profilaktyki antystresowej jest powszechna. Wyniki wskazują na konieczność edukacji kompleksowej, tzn. obejmującej wszystkie możliwe aspekty związane z omawianym zagadnieniem. Med. Pr. 2010;61(4):393–411

Słowa kluczowe: psychospołeczne zagrożenia zawodowe, stres, wiedza pracowników, profilaktyka antystresowa

### ABSTRACT

**Background:** Psychosocial risks at work are the challenge facing the occupational health and safety protection. They are seen as a threat to the employees' health and functioning. They also contribute to negative outcomes in the organizations. The study was focused on the assessment of employees' knowledge of occupational stressors, their consequences and preventive measures. The assessment results will help in the development of an educational program aimed at increasing awareness of occupational stress among employees. **Material and Method:** 210 employees participated in the study. By the mean of survey "Psychosocial Risks at Work-place" the information on the respondents' knowledge of occupational stress issues was collected. **Results:** Stressors intrinsic to the job (mostly work overload) were recognized as best known to employees (67.62%). The second place was occupied by stressors originating from interpersonal relationships at work (51.9% of respondents pointed out that problem). Almost no one (0.48%) mentioned home-work interference as a source of occupational stress. According to the respondents' opinion, occupational stress mostly results in health decline. The employees who participated in the study believe that the employer (13.81%) or the superior (19.05%) is responsible for psychosocial risks prevention at the work place. Almost a half of subjects (46.67%) did not know whether there are any law regulations on psychosocial risk at work in Poland. **Conclusions:** The respondents showed an average level of knowledge of psychosocial risk at the work place and knew almost nothing about occupational stress prevention. The results of the study point to the need for systematic education of employees about stress and stress related issues. Med Pr 2010;61(4):393–411

Key words: psychosocial risks at work, stress, stress prevention, employees' knowledge

Adres autorek: Zakład Psychologii Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera,  
ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: garczar@imp.lodz.pl  
Nadesłano: 4 lutego 2010  
Zatwierdzono: 24 lutego 2010

## WSTĘP

Praca stanowi kontynuację prezentacji zebranego materiału na temat psychospołecznych zagrożeń zawodowych. W pierwszej z publikacji wyjaśniono podstawowe pojęcia i przedstawiono podstawy teoretyczne, na których oparto badania na temat wiedzy pracowników o psychospołecznych zagrożeniach obecnych w środowisku pracy, w tej części przedstawione są wyniki.

W związku z tym, że pojęcia wiążące się z omawianym tematem zostały szczegółowo wyjaśnione w części pierwszej tutaj przypomniana zostanie jedynie definicja zawodowych zagrożeń psychospołecznych. Zgodnie z nią są to „te aspekty organizacji i zarządzania w pracy, wraz z ich kontekstem społecznym i środowiskowym, które potencjalnie mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne” (1). Szkoła fizyczna skutkuje zmianami w stanie zdrowia (zazwyczaj pogorszeniem zdrowia fizycznego), psychiczna obejmuje zmiany na poziomie psychicznym i behawioralnym (zmiany w funkcjach poznawczo-percepcyjnych, w zachowaniu, np. podejmowanie zachowań ryzykownych, pogorszenie stanu zdrowia psychicznego). Ostatnia z wymienionych szkód obejmuje także koszty społeczne, np. pogorszenie relacji, konflikty zarówno w pracy, jak i w domu.

Oddziaływanie zawodowych zagrożeń psychospołecznych ma charakter psychofizjologiczny, za pośrednictwem stresu (2–4). Można więc powiedzieć, że zagrożenia psychospołeczne to „stresory zawodowe” lub inaczej — „źródła stresu w pracy” (1,2,5–8).

### Stan wiedzy pracujących na temat zagrożeń psychospołecznych — badania

W związku z realizacją projektu „Opracowanie kompleksowych programów profilaktycznych — zagrożenia psychospołeczne” (WND-POKL.02.03.01-00-001/08) w Zakładzie Psychologii Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi trwają prace nad opracowaniem standardów opieki profilaktycznej dla zawodowych zagrożeń psychospołecznych. Pierwszym etapem prac było badanie ankietowe, na podstawie którego szacowano poziom wiedzy respondentów o psychospołecznych zagrożeniach występujących w środowisku pracy.

Celem badań była ocena wiedzy osób czynnych zawodowo na temat potencjalnych zagrożeń psychospołecznych obecnych w miejscu pracy. Poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie przyczyny stresu zawodowego znane są respondentom?

- Jakie skutki według badanych niesie praca w nadmiernym stresie?
- Kto według respondentów odpowiada za profilaktykę antystresową w miejscu pracy?
- Czy według badanych osób w polskim prawie pracy istnieją regulacje dające podstawę do zwalczania zjawiska stresu zawodowego?

W dalszej perspektywie uzyskane wyniki oraz wysnute na ich podstawie wnioski będą stanowiły podstawę do opracowania programów profilaktycznych przystosowanych do potrzeb poszczególnych grup pracowników ukierunkowanych na redukcję źródeł i przyczyn stresu tkwiących w środowisku pracy. Działania profilaktyczne — które polegać będą między innymi na podniesieniu wiedzy specjalistów związanych z ochroną zdrowia oraz na zwiększeniu świadomości zdrowotnej pracujących — pozwolą chronić zdrowie pracujących przed negatywnymi skutkami narażenia na czynniki psychospołeczne w miejscu pracy.

## MATERIAŁ I METODY

Dzięki przyjętemu założeniu, że grupa badanych powinna być jak najbardziej zróżnicowana, uzyskano wypowiedzi od przedstawicieli różnych zawodów i specjalności. Ponieważ celem badań nie było rozstrzygnięcie, czy poziom wiedzy na temat psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy jest zależny od takich zmiennych, jak płeć, wiek czy staż pracy, respondenci nie byli proszeni o podanie takich danych. Jedynym zastosowanym kryterium doboru do grupy badanych była aktywność zawodowa.

Analizy dokonano na grupie 210 respondentów. Spośród wszystkich przebadanych zdecydowaną większość stanowiła grupa osób wysoko wykwalifikowanych zatrudnionych na różnych stanowiskach (m.in. lekarze, kadra zarządzająca, ekonomiści itd.) (n = 172). Pozostałych 38 respondentów to pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wykonawczych (robotnicy, pracownicy niewykwalifikowani, pracownicy handlu i usług). Wśród wszystkich badanych dominowały osoby z wykształceniem wyższym (129 osób) i średnim (53 osób). Ich charakterystykę przedstawiono w tabeli 1.

W pracy posłużono się ankietą Psychospołeczne Zagrożenia w Miejscu Pracy, która została opracowana specjalnie dla potrzeb niniejszych badań. W pierwotnej wersji składała się ona z siedmiu szczegółowych pytań dotyczących m.in. warunków i cech pracy mogących wywoływać stres zawodowy. Po przeprowadzonym pilotażu okazało się, że dla większości respondentów

**Tabela 1.** Charakterystyka badanych ze względu na wykształcenie i typ pracy  
**Table 1.** Education and kind of work performed in the group under study

Wykształcenie Education	Specjaliści Specialists n	Pracownicy wykonawczy Blue collar workers n	Ogółem Total n
Ogółem / Total [n]	172	38	210
Podstawowe / Primary	1	4	5
Zasadnicze zawodowe / Vocational	–	17	17
Średnie / Secondary	38	15	53
Licencjat / Bachelor degree	5	1	6
Wyższe / Master degree	128	1	129

treść pytań nie była do końca zrozumiała — prawdopodobnie ze względu na sformułowania typu „cechy pracy” czy „warunki pracy”. Uznano więc, że najlepszym wyjściem będzie narzędzie składające się z prostych, jak najbardziej ogólnych i nienaprowadzających pytań. Ostateczna wersja ankiety zawierała pięć pytań dotyczących następujących zagadnień związanych z narażeniem na psychospołeczne zagrożenia w miejscu pracy:

- stres zawodowy — czy kiedykolwiek zetknęła/ął się Pani/Pan z zagadnieniem stresu zawodowego? (pytanie wyboru nr 1 w ankiecie);
- źródła stresu zawodowego — co według Pani/Pana może powodować stres w pracy? (pytanie otwarte nr 2 w ankiecie);
- skutki stresu zawodowego — jakie według Pani/Pana skutki może powodować przedłużająca się praca w stresie? (pytanie otwarte nr 3 w ankiecie);
- ochrona pracowników przed stresem zawodowym — kto według Pani/Pana powinien przeciwdziałać nadmiernemu stresowi w miejscu pracy? (pytanie otwarte nr 4 w ankiecie), czy według Pani/Pana w polskim prawie istnieją przepisy dotyczące ochrony pracowników przed stresem zawodowym? (pytanie wyboru nr 5 w ankiecie).

## WYNIKI

Zebrany materiał poddany został analizie jakościowej i ilościowej. Żeby uzyskać odpowiedź, na pytanie o to, co badani respondenci wiedzą na temat psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy, jakościowo zostały przeanalizowane wszystkie odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące źródeł i skutków stresu zawodowego oraz ochrony pracowników przed tym zjawiskiem. Z kolei żeby ocenić tę wiedzę, niezbędna była

analiza ilościowa. Aby jej dokonać, stworzono specjalny system oceny odpowiedzi udzielonych przez respondentów — każdej z nich przyporządkowano punkty w zależności od stopnia zróżnicowania.

Im bardziej zróżnicowanej odpowiedzi (gdą dotyczyła ona wielu aspektów danego zagadnienia) udzielał respondent, tym więcej punktów uzyskiwał. Ocena końcowa stanowiła sumę punktów przypisanych odpowiedziom cząstkowym — im więcej uzyskanych punktów, tym wyższy poziom wiedzy w omawianym zakresie.

Inaczej punktowano odpowiedzi pytań z wyborem. Wybierając w nich odpowiedź „tak”, badany otrzymywał jeden punkt, wybierając „nie” (pytanie nr 1) i „nie” lub „nie wiem” (pytanie nr 5), nie otrzymywał żadnego punktu.

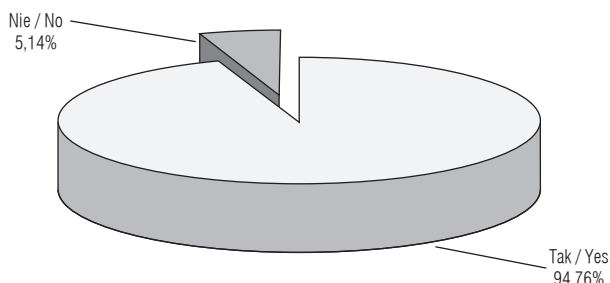
Zasady punktacji i oceny dla pozostałych pytań obrazuje tabela 2.

Wiedza respondentów została oceniona na poziomie szczegółowym (źródła stresu, skutki stresu, profilaktyka antystresowa) oraz ogólnym (ogólna, uśredniona ocena znajomości psychospołecznych zagrożeń obecnych w pracy). Jak już wspomniano, kryterium oceny stanowiła przede wszystkim różnorodność odpowiedzi, a nie tylko ich liczba. Przyjęto, że im bardziej wielopłaszczyznowe ujmowanie zjawiska przez respondentów (czyli dostrzeganie złożoności problemu), tym większa wiedza w omawianym zakresie.

Na rycinie 1. przedstawiony został rozkład odpowiedzi na pytanie: czy kiedykolwiek zetknął/zetknęła się Pan/Pani z zagadnieniem stresu zawodowego? Odpowiedzi „tak” udzieliło 199 osób, co stanowi 94,76% badanych. Pozostałych 11 osób (5,14%) nie spotkało się z takim zagadnieniem, z czego 6 osób to pracownicy wysoko wykwalifikowani, a pozostałych 5 — nisko wykwalifikowani.

**Tabela 2.** Zasady oceny wiedzy respondentów na temat psychospołecznych zagrożeń zawodowych: źródeł stresu w pracy, skutków nadmiernego stresu zawodowego, profilaktyki antystresowej w miejscu pracy i ogólnej wiedzy  
**Table 2.** Rules of assessing employees' knowledge of occupational stressors, their consequences, stress prevention and global knowledge of psychosocial risk factors at work

Pytanie Question			Zdobyte punkty Scores n	Ocena wiedzy (poziom wiedzy) Level of knowledge
nr 2: źródła stresu w pracy no 2: sources of stress at work	nr 3: skutki stresu zawodowego no 3: consequences of occupational stress	nr 4: profilaktyka antystresowa w miejscu pracy no 4: occupational stress prevention		
podstawa oceny odpowiedzi basis for questions assessment				
liczba wskazanych kategorii potencjalnych źródeł stresu: number of indicated categories of occupational stressors:	liczba wskazanych płaszczyzn, na których mogą ujawnić się skutki nadmiernego stresu: number of indicated categories of occupational stress consequences:	przyporządkowanie odpowiedzi do jednej z możliwych kategorii (I–V): answers assigned to one of the categories (I–V):		
0	0	V, VI	0	brak / lack of knowledge
1	1	I	1	niski /low
2–3	2	II, IV	2	przeciętny / average
4–6	3	III	3	wysoki / high



**Ryc. 1.** Znajomość zagadnienia stresu zawodowego wśród respondentów (n = 210).  
**Fig. 1.** The respondents' knowledge of occupational stress issues (n = 210).

W celu określenia poziomu wiedzy na temat psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy respondenci zostali poproszeni o wskazanie potencjalnych źródeł stresu zawodowego. Jak już zaznaczono, pytanie miało charakter otwarty, a liczba wpisywanych odpowiedzi zależała od wiedzy i motywacji badanego.

Ilość materiału oraz sposób prowadzonej analizy wymagał przemyślanej kategoryzacji i porządkowania zbieranych informacji. Analiza przeprowadzona została zgodnie z wcześniej założonym schematem — każda odpowiedź wpisana przez poszczególną osobę była przyporządkowana do jednej z sześciu kategorii (I–VI) źródeł stresu według koncepcji Coopera (9–11). Podej-

ście to zostało już przybliżone w pracy poświęconej zagadnieniom teoretycznym na temat psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Tu należy przypomnieć jedynie główne kategorie źródeł stresu, do których należą:

- I — związane z wykonywaną pracą,
- II — wynikające z kontaktów społecznych,
- III — wynikające ze struktury organizacyjnej i atmosfery w organizacji,
- IV — związane z rozwojem zawodowym,
- V — związane z rolami pełnionymi w organizacji,
- VI — pozaorganizacyjne.

**Potencjalne źródła stresu wskazywane przez respondentów**

Prezentowane wyniki można interpretować na dwóch poziomach: 1) zwracając uwagę na wyniki dla kategorii głównych (I–VI) (tab. 3), 2) koncentrując się na wynikach w obrębie poszczególnych grup stresorów (tab. 4–9). Wyniki prezentowane w tabelach 4–9 przedstawiono w określonym porządku — zaczynając od kategorii zagrożeń, która po zsumowaniu wskazań dla poszczególnych stresorów uzyskała wynik najwyższy, a kończąc na tej, która uzyskała najmniej wskazań. W ten sposób uzyskano odpowiedź na pytanie, w czym badani respondenci najczęściej upatrują przyczyn stresu w pracy.

**Tabela 3.** Potencjalne źródła stresu zawodowego wskazane przez respondentów (n = 210)  
**Table 3.** Potential sources of stress at work indicated by respondents (n = 210)

Kategoria Category	Źródła stresu Sources of occupational stress	Wskazania Indications [%]
I	związane z wykonywaną pracą / factors intrinsic to the job	67,62
II	kontakty społeczne / interpersonal relationships at work	51,90
III	wynikające ze struktury organizacyjnej i atmosfery w organizacji / organizational structure and climate	37,62
IV	związane z rozwojem zawodowym / career development	21,90
V	związane z rolami pełnionymi w organizacji / role in organization	19,05
VI	pozaorganizacyjne źródła stresu / exterior to work	0,48

Najczęstszym potencjalnym źródłem stresu dla badanych respondentów są czynniki związane z wykonywaną pracą (67,62%). Na drugim miejscu znajdują się stresory, które wynikają ze stosunków w pracy (51,50%). Ponad 37% respondentów uznało, że przyczyny stresu zawodowego mogą tkwić w strukturze organizacyjnej i atmosferze w pracy. Na stresory związane z rozwojem zawodowym wskazało 21,90% respondentów, a na wynikające z roli organizacyjnej niewiele mniej, bo 19,05% wszystkich badanych. Respondenci nie wskazywali natomiast na stresory pozaorganizacyjne jako przyczynę stresu zawodowego (tylko jedna osoba, co stanowi 0,48% badanych, podała odpowiedź zakwalifikowaną do tej kategorii).

Najczęściej wymieniane stresory w kategorii czynników związanych z wykonywaną pracą przedstawiono w tabeli 4. Przyglądając się wskazywanym stresorom, można zauważyć, że dotyczą one najczęściej trzech problemów — przeciążenia pracą, warunków pracy i treści pracy. Do podgrupy „przeciążenie pracą” zaliczono następujące stresory: za dużo obowiązków (54 wskazania), zbyt duże wymagania (26 wskazań), ciągły pośpiech (21 wskazań), naglące terminy (20 wskazań), brak możliwości odpoczynku z powodu zbyt dużej ilości obowiązków (8 wskazań), praca po godzinach (6 wskazań) oraz zbyt trudna praca (5 wskazań).

Drugą podgrupą czynników, która związana jest z wykonywaną pracą i również może stanowić źródło stresu

**Tabela 4.** Źródła stresu zawodowego związane z wykonywaną pracą (n = 210)  
**Table 4.** Sources of occupational stress intrinsic to the job (n = 210)

Źródła stresu zawodowego (kategoria I) Sources of occupational stress (category I)	Wskazania Indications n
(Za) dużo obowiązków zawodowych (nadmiar pracy) / Too much work	54
Zbyt duże wymagania / Too high demands at work	26
Pośpiech (dużo pracy — mało czasu) / Time pressure (much work — little time)	21
Kontakt z klientem / Clients	20
Presja czasu (terminowość pracy) / Deadlines	20
Warunki pracy, środowisko pracy, np. uciążliwości fizyczne (hałas, zapachy), ergonomiczne (niewłaściwie dobrane stanowisko pracy) / Working conditions, eg. noise, smells, ergonomic factors	15
Rodzaj pracy, charakter pracy / Job specifics	9
Brak możliwości odpoczynku z powodu zbyt dużej ilości obowiązków / No time for rest due to many responsibilities	8
Praca po godzinach / Overtime work	6
Zagrożenia z powodu szkodliwych czynników lub wypadków / Exposure to health threats risk of injury	5
Zbyt trudne obowiązki, praca / Highly demanding work tasks (too difficult)	5
Inne / Others	26

w pracy, są te, które wynikają z treści pracy. Respondenci wskazywali tu przede wszystkim na potencjalne zagrożenia, jakie mogą wynikać z kontaktu z klientami np. pacjentami i pacjentami (20 wskazań). Z analizy odpowiedzi osób, które wskazały na takie źródło stresu, wynika, że głównie chodzi o zachowanie — postawy, które określane były jako roszczeniowe, nerwowe i agresywne.

Trzecią najbardziej „popularną” podgrupą stresorów w ramach kategorii I są warunki pracy (15 wskazań). Obejmowały one takie stresory fizyczne, jak zbyt duży hałas, nieprzyjemne zapachy, ale również i źle dostosowane stanowisko pracy (np. nieergonomiczne).

Drugą co do liczby wskazań kategorię potencjalnych psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy stanowią kontakty interpersonalne w pracy (kategoria II). Lista najczęstszych stresorów przyporządkowanych do tej kategorii zaprezentowana została w tabeli 5. W kategorii tej wyodrębniono między innymi takie źródła stresu, jak kontakty społeczne — zarówno z przełożonym (24 wskazania) i współpracownikami (10 wskazań).

Zazwyczaj w odpowiedziach pojawiała się tylko hasło „przełożony”. Nieliczni badani wskazywali, że przyczyną stresu można szukać zarówno w zachowaniu, postawach przełożonego wobec podwładnych („brak porozumienia, brak szacunku wobec pracowników),

jak i jego kompetencjach (niekompetentny, niewłaściwe decyzje).

Jeżeli chodzi o kontakty ze współpracownikami, to też zazwyczaj odpowiedź brzmiała „współpracownicy” i podobnie jak w przypadku odpowiedzi związanych z przełożonym pojedyncze osoby precyzowały swoje odpowiedzi (niemiły, złośliwy, nieuprzejmy współpracownik, brak pomocy od współpracowników, brak szacunku od innych w pracy).

Wśród badanych znalazło się 17 osób, które zwróciły uwagę na to, że czynnikiem stresogennym świadczącym ponadto o istnieniu patologii w miejscu pracy może być mobbing. Ostatnią wyszczególnioną w ramach kategorii II przyczyną stresu zawodowego, mówiącą jednocześnie o nieprawidłowościach w stosunkach interpersonalnych stanowią konflikty w pracy (11 wskazań). Badani respondenci wskazywali zarówno na „konflikty z szefem”, jak i „konflikty ze współpracownikami” oraz używali sformułowania ogólnego — „konflikty w pracy czy „konfliktowość w pracy”.

Przyczyną stresu badani respondenci upatrują również w czynnikach wynikających ze struktury organizacyjnej i atmosfery w organizacji (kategoria III), co prezentuje tabela 6. Można wskazać na dwa główne źródła stresu w ramach tej kategorii — atmosfere

**Tabela 5.** Źródła stresu wynikające z kontaktów społecznych w pracy (n = 210)

**Table 5.** Sources of occupational stress related to interpersonal relationships at work (n = 210)

Źródła stresu zawodowego (kategoria II) Sources of occupational stress (category II)	Wskazania Indications n
Kontakty społeczne z przełożonym / Relationships with superior	24
Kontakty społeczne ze współpracownikami / Relationships with coworkers	10
Mobbing / Bullying	17
Konflikty / Interpersonal conflicts	11
Inne / Others	4

**Tabela 6.** Źródła stresu wynikające ze struktury organizacyjnej i atmosfery w organizacji (n = 210)

**Table 6.** Organizational structure and climate as potential sources of occupational stress (n = 210)

Źródła stresu zawodowego (kategoria III) Sources of occupational stress (category III)	Wskazania Indications n
Atmosfera w pracy / Organizational climate	27
(Zła) organizacja pracy / Work organization	24
Rywalizacja z innymi / Competition	9
Presja ze strony przełożonych, pracodawcy / Pressure from coworkers & superiors	6
(Złe) zarządzanie / Inappropriate management	5
Inne / Others	24

re i organizację pracy. Atmosfera w pracy opisywana jako „zła”, „nieprzyjemna” czy „niewłaściwa” stanowi potencjalne źródło stresu dla 27 osób. Inne czynniki związane są z atmosferą w organizacji, które mogą wyzwać stres, to rywalizacja ze współpracownikami (9 wskazań), poczucie nacisku i presja ze strony przełożonego (6 wskazań). Organizacja pracy, określana przez respondentów nierzadko jako „zła”, „nieodpowiednia”, jest potencjalnie stresogenna dla 24 osób.

Stresory związane z rozwojem zawodowym (kategoria IV) przedstawia tabela 7. Najczęściej wymieniane zagrożenie w tej kategorii związane było z brakiem pewności co do zatrudnienia (obawa przed utratą pracy) i kwestią finansową (niezadowalające zarobki). Na obawę przed utratą pracy wskazało 19 osób, a na niezadowolenie z zarobków prawie tyle samo, bo 18 respondentów.

Nieliczna pod względem wskazań potencjalnych psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy okazała się kategoria V, czyli obejmująca stresory związane z rolami

pełnionymi w organizacji (tab. 8). Najczęściej wymienianym źródłem stresu w ramach tej kategorii okazało się poczucie odpowiedzialności („odpowiedzialność za pracownika”, „odpowiedzialność w pracy”), na którą w przeprowadzonych badaniach wskazało 12 osób.

Drugim czynnikiem stresogennym związanym z rolą była, najogólniej mówiąc, jej niejednoznaczność. Takie sytuacje, jak: „niejasny zakres obowiązków”, „niejasne wymagania”, „niejasne zadania w pracy” (9 wskazań), „brak równowagi między obowiązkami a uprawnieniami” (5 wskazań) czy też „brak ustalonych procedur działania”, „niejasne przepisy” (5 wskazań) to również potencjalne źródła stresu zawodowego wskazane przez badaną grupę.

W odpowiedziach badanych respondentów jako potencjalne źródło zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy nie pojawiły się przykłady stresorów zewnętrznych (pozaorganizacyjnych), takich jak problemy osobiste, kryzysy życiowe czy kłopoty finansowe (tab. 9). Tylko jedna osoba udzieliła odpowiedzi, że przyczyną stresu w pracy mogą być „sprawy osobiste”.

**Tabela 7.** Źródła stresu związane z rozwojem zawodowym (n = 210)

**Table 7.** Factors related to career development as potential sources of occupational stress (n = 210)

Źródła stresu zawodowego (kategoria IV) Sources of occupational stress (category IV)	Wskazania Indications n
Obawa przed utratą pracy / Job insecurity	19
Niezadowalające zarobki / Poor pay	18
Inne / Others	12

**Tabela 8.** Źródła stresu związane z rolami pełnionymi w organizacji (n = 210)

**Table 8.** Role in organization as potential sources of occupational stress (n = 210)

Źródła stresu zawodowego (kategoria V) Sources of occupational stress (category V)	Wskazania Indications n
Odpowiedzialność w pracy / Responsibility at work	12
Niejasne wymagania, zadania / Lack of clarity about job demands and task	9
Brak równowagi między obowiązkami a uprawnieniami / Lack of balance between professional duties and powers	5
Brak ustalonych procedur działania, niejasne przepisy / Unclear, undefined procedure, regulations	5
Nowa, niespodziewana sytuacja w pracy / Unexpected situation at work	5
Inne / Others	6

**Tabela 9.** Pozaorganizacyjne źródła stresu (n = 210)

**Table 9.** Factors external to the job as potential sources of occupational stress (n = 210)

Źródła stresu zawodowego (kategoria VI) Sources of occupational stress (category VI)	Wskazania Indications n
Sprawy osobiste / Personal affairs	1

Dla podsumowania przedstawionych powyżej wyników w tabeli 10. przedstawiono dziesięć najczęściej wskazywanych przyczyn stresu zawodowego.

Interesujące wydaje się porównanie wiedzy pracowników na temat potencjalnych stresorów zawodowych z faktycznie odczuwanymi przez nich stresującymi charakterystykami pracy. W Zakładzie Psychologii Pracy IMP dokonano reanalizy danych o stresogenności pracy pozyskanych w różnych badaniach prze-

prowadzonych w latach 1996–2008. W badaniach tych zastosowano kwestionariusz do subiektywnej oceny cech pracy (3), który umożliwia ocenę stresogenności 55 cech pracy. Ogółem reanalizie poddano dane pochodzące od 4300 osób zatrudnionych zarówno na stanowiskach wykonawczych robotniczych, jak i umysłowych. Wyodrębniono 17 kluczowych stresorów, tj. cech pracy, które przynajmniej czasami stanowią źródło stresu dla znacznego odsetka badanych (tab. 11).

**Tabela 10.** Potencjalne źródła stresu — dziesięć najczęściej wymienianych w grupie badanych respondentów (n = 210)  
**Table 10.** Ten potential sources of occupational stress most frequently reported by respondents (n = 210)

Źródła stresu zawodowego Sources of occupational stress	Wskazania Indications n
Za dużo obowiązków / Quantitative overload	54
Atmosfera w pracy / Organizational climate	27
Zbyt duże wymagania / Qualitative overload	26
Zła organizacja pracy / Poor work organization	24
Relacje z przełożonym / Relationships with superior	24
Pośpiech (dużo pracy — mało czasu) / Time pressure	21
Kontakt z klientem / Dealing with client	20
Terminy (terminowość pracy) / Deadlines	20
Obawa przed utratą pracy / Job insecurity	19
Niezadawalające zarobki / Poor pay	18
Mobbing / Bullying	17
Warunki pracy / Working conditions	15

**Tabela 11.** Stresogenność pracy — wyniki reanalizy (n = 4300)  
**Table 11.** Most common stressors at work — the results of re-analysis (n = 4300)

	Stresory Stressors	Osoby odczuwające stres Employees stressed out [%]
1	Za błąd popełniony w pracy grożą surowe konsekwencje / Making an error at work having severe consequences	38,5
2	Nieodpowiednia temperatura na stanowisku pracy / Extreme temperatures at work	35,6
3	Wymagany jest pośpiech / Being in the hurry all through my working time	33,7
4	Zaskakiwanie zadaniami do wykonania / Being surprised by unexpected duties and tasks	33,3
5	Niesprawiedliwe traktowanie przez szefów / Being treated in an unfair way by superior	32,2
6	Niedocenywanie w pracy / Being underestimated at work	32,0
7	Niepewność z powodu braku informacji, jasno określonego celu / Uncertainty caused by lack of important information	30,8
8	Hałas / Noise	30,5
9	Utrzymujące się od co najmniej roku ryzyko zwolnienia / The risk of being fired	29,1
10	Konieczność przerzucania się z jednej czynności na drugą / The constant demand of switching attention from one activity to another	28,9
11	Narażenie na czynniki szkodliwe, wypadki / Exposure to health threats, risk of injury	28,4
12	Przeżywanie konfliktów wewnętrznych z powodu wyborów dokonywanych w pracy / Facing moral dilemmas due to decisions made at work	28,1



**Tabela 11.** Stresogenność pracy — wyniki reanalizy (n = 4300) — cd.**Table 11.** Most common stressors at work — the results of re-analysis (n = 4300) — cont.

	Stresory Stressors	Osoby odczuwające stres Employees stressed out [%]
13	Brak środków do wykonywania pracy / Lack of resources to do job	27,6
14	Konieczność godzenia sprzecznych interesów / Reconciling many contradictory problems and expectations	27,4
15	Praca zrywami / Changes of workload (from doing almost nothing to work overload)	27,2
16	Nieprzekraczalne terminy wykonania pracy i trudności w ich dotrzymaniu / Deadlines and obstacles to keep the time	27,0
	Negatywny wpływ pracy na życie rodzinne / Work negatively affects private life	27,0

Większość z nich, bo aż 9 należy do kategorii stresorów związanych z wykonywaną pracą. Są to: surowe konsekwencje za ewentualny błąd popełniony w pracy, warunki pracy w postaci nadmiernego hałasu i nieodpowiedniej temperatury, narażenie na czynniki szkodliwe i wypadki, konieczność przerzucania się z jednej czynności na drugą, pośpiech, praca zrywami, brak środków do wykonywania pracy i nieprzekraczalne terminy wykonania pracy przy jednocześnie występujących trudnościach w ich dotrzymaniu.

Badani uskarżali się również na stresory wynikające ze struktury organizacyjnej i atmosfery w organizacji. Właściwościami pracy, które okazały się dotkliwe dla największej części badanych były w tej kategorii: niedocenywanie w pracy, niepewność wynikająca z braku stosownych informacji i zaskakiwanie zadaniami do wykonania.

Spośród stresorów należących do kategorii źródeł stresu związanych z pełnionymi rolami w organizacji najczęściej uskarżano się na przeżywanie konfliktów wewnętrznych z powodu wyborów dokonywanych w pracy oraz konieczność godzenia w pracy sprzecznych interesów (np. pracodawcy i klientów).

Z kolei jeśli weźmiemy pod uwagę kategorię źródeł stresu związanych z rozwojem zawodowym, wiodącym problemem była w badanej populacji niepewność zatrudnienia — aż 29,1% badanych uskarżało się na stres z tego tytułu. W kategorii stresorów wynikających ze stosunków w pracy najczęściej uskarżano się na stres powodowany niesprawiedliwym traktowaniem przez przełożonego. Wśród grupy najpowszechniejszych stresorów znalazł się również negatywny wpływ pracy na życie rodzinne.

Można zauważyć pewne prawidłowości, porównując dane dotyczące wiedzy pracowników na temat psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy wyrażoną ogólną liczbą wskazań dla danej kategorii z deklaracjami

na temat stresu powodowanego przez właściwości pracy i środowiska pracy. Udzielając odpowiedzi na pytanie, co może być źródłem stresu w pracy, badani przede wszystkim wymieniali te czynniki, które charakteryzują samą pracę (w sumie 195 wskazań). Pozostaje to w zgodzie z danymi empirycznymi uzyskanymi w badaniach nad stresogennością — właśnie te właściwości pracy były najpowszechniejszymi stresorami zawodowymi.

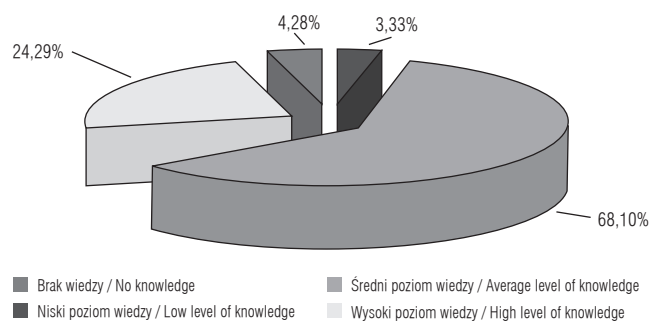
Następną, biorąc pod uwagę liczbę wskazań, kategorią stresorów zawodowych były czynniki organizacyjne (95 wskazań) oraz czynniki stosunki w pracy (66 wskazań ankietowanych) — one również znalazły się w grupie stosunkowo najczęściej wskazywanych źródeł stresu w analizowanej grupie pracujących. Pośród 17 najbardziej dokuczliwych stresorów zawodowych wyłonionych na podstawie reanalizy baz danych znalazły się również czynniki związane z rolami pełnionymi w organizacji, które również były wymieniane przez ankietowanych jako potencjalne przyczyny stresu zawodowego. Trudno natomiast porównywać wyniki tych dwóch badań pod względem pozaorganizacyjnych źródeł stresu, ponieważ Kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy wykorzystany w badaniu stresu zawodowego nie zawierał pozycji odnoszących się do tej problematyki.

Konfrontując wyniki ankiet sprawdzające wiedzę pracowników na temat przyczyn stresu zawodowego z danymi empirycznymi dotyczącymi odczuwanej stresogenności różnych właściwości pracy, można założyć, że wiedza pracowników na temat psychospołecznych zagrożeń występujących w środowisku pracy przede wszystkim odzwierciedla ich doświadczenia zawodowe. Z tego powodu ogranicza się do najbardziej typowych i powszechnych stresorów zawodowych. Można też sądzić, że wskazywane przez ankietowanych źródła stresu zawodowego należą jednocześnie do najbardziej dotkliwych dla dużej rzeszy pracowników i dlatego znajdują swoje odbicie w świadomości zbiorowej.

Kolejnym etapem analizy była ocena poziomu wiedzy respondentów na temat źródeł psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy. Na ocenę składała się suma punktów, jaką mógł zdobyć każdy badany, wymieniając potencjalne źródła stresu. Brano pod uwagę przede wszystkim różnorodność odpowiedzi, to znaczy im więcej dana osoba wskazała głównych kategorii źródeł stresu (I–VI), tym więcej punktów otrzymywała. Z kolei im więcej punktów, tym wyżej została oceniona wiedza danego respondenta w zakresie przyczyn stresu zawodowego.

Minimalna liczba punktów jaką mógł zdobyć badany wynosiła zero (w przypadku braku odpowiedzi), a maksymalna — 3 (wskazanie co najmniej czterech z sześciu głównych kategorii potencjalnych źródeł stresu). Na przykład osoba X udzieliła trzech odpowiedzi, które zaklasyfikowano do kategorii I, III i V. Wskazała więc trzy kategorie i uzyskała w ten sposób 2 punkty (tab. 2). Osoba Y udzieliła ośmiu odpowiedzi, z czego cztery zaklasyfikowano do I kategorii, trzy do II kategorii, a jedną do V kategorii. Według przyjętego systemu oceny osoba Y również uzyskuje 2 punkty (pośrednio wymieniła trzy z sześciu możliwych kategorii źródeł stresu zawodowego).

Wyniki przeprowadzonej oceny przedstawia rycina 2.



Ryc. 2. Wiedza respondentów na temat potencjalnych źródeł stresu w miejscu pracy (N = 210).

Fig. 2. Assessment of respondent's level of knowledge of psychosocial risk factors at work (N = 210).

Analizując wyniki przedstawione na rycinie 2., można wywnioskować, że większość badanych (ponad 68%) reprezentuje przeciętny poziom wiedzy na temat potencjalnych źródeł psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy. Około jedna czwarta respondentów (24,29%) posiada małą wiedzę w tym zakresie, a niewiele powyżej 3% badanych może pochwalić się dużą wiedzą na temat możliwych przyczyn stresu zawodowego. W grupie badanych nie było ani jednej osoby, która wskazałaby więcej niż cztery kategorie potencjalnych źródeł stresu zawodowego.

### Skutki stresu zawodowego w opinii respondentów

Podejmując próbę oceny wiedzy respondentów na temat psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy, oszacowaliśmy ich wiedzę również pod kątem wiadomości o skutkach stresu zawodowego. Odpowiedzi udzielane przez badanych na pytanie: „Jakie według Pani/Pana skutki może powodować przedłużająca się praca w stresie?” stanowiły bazę wyjściową dla przeprowadzonej analizy jakościowej.

Schemat analizy był taki sam jak w przypadku pytania o przyczyny stresu w miejscu pracy. Każda odpowiedź wpisana przez poszczególną osobę była przyporządkowana do jednej z trzech płaszczyzn (kategorii), na których skutki stresu zawodowego mogą być obserwowalne: I — dotyczące zdrowia i funkcjonowania psychofizycznego; II — związane z pracą; III — interferencja praca–dom. Wyniki przeprowadzonej analizy szczegółowo prezentują tabele 12–16. Uzyskane wyniki na temat kosztów, jakie może ponieść człowiek pracujący w przewlekłym stresie, pokazują, że zdecydowana większość badanych (88,10%) wskazywała przede wszystkim na koszty zdrowotne (tab. 12). Na drugim miejscu znalazła się grupa skutków ujawniających się na płaszczyźnie zawodowej (47,14%), a na ostatnim te, które wpływają na życie prywatne (10,95%).

Tabela 12. Skutki stresu zawodowego w opinii respondentów (n = 210)

Table 12. Consequences of occupational stress in respondents' opinion (n = 210)

Kategoria Category	Skutki stresu zawodowego Consequences of occupational stress	Wskazania Indications [%]
I	dotyczące zdrowia i funkcjonowania psychofizycznego pracownika / psychophysical functioning and health	88,10
II	związane z pracą / functioning at work	47,14
III	interferencja praca–dom / home–work interference	10,95

### Skutki stresu związane ze zdrowiem i funkcjonowaniem psychofizycznym

Jeżeli chodzi o pierwszą z wymienionych płaszczyzn (związaną ze zdrowiem i funkcjonowaniem psychofizycznym), to w jej ramach można wyodrębnić dwie podkategorie (tab. 13):

- skutki w postaci zmian w stanie zdrowia,
- skutki w postaci zmian w sferze emocjonalnej, poznawczej i behawioralnej.

wpisowały odpowiedzi typu: nerwy, nerwice, nerwowość, choroby nerwowe, załamanie nerwowe, histeria, nerwowe zachowanie czy napięcie nerwowe. Drugim najczęściej wskazywanym zaburzeniem była depresja — 53 wskazania (depresja, stany depresyjne, depresyjność).

Część badanych (11 osób) dostrzega zagrożenia wynikające z narażenia na nadmiernego stresu w pracy w postaci zachowań ryzykownych (nadużywanie

**Tabela 13.** Skutki stresu zawodowego dotyczące zdrowia i funkcjonowania psychofizycznego pracownika  
**Table 13.** Impact of occupational stress on employee's psychophysical functioning and health

Skutki stresu zawodowego (kategoria I) Impact of occupational stress (category I)	Wskazania Indications n
Zmiany w stanie zdrowia — kłopoty ze zdrowiem, dolegliwości, zaburzenia, choroby somatyczne / Health problems	91
choroby układu krążenia (zawał, nadciśnienie) / coronary artery disease	39
choroby układu trawiennego (wrzody, zgaga) / digestive system diseases	17
bóle głowy, migrena / headache	10
osłabienie układu immunologicznego, spadek odporności / poorer immunity to infection	6
Zaburzenia nerwicowe — nerwica, lęk / Neurosis, anxiety disorders	84
Zaburzenia nastroju — depresja, apatia / Mood disorders	53
Zmęczenie / Fatigue	24
Problemy na poziomie poznawczym — rozkojarzenie, kłopoty z koncentracją / Cognitive disturbances	12
Stosowanie używek/uzależnienia — alkohol, leki / Use of substances — alcohol, drugs	11
Obniżona samoocena, obniżone poczucie własnej wartości / Low self-esteem	5
Inne / Others	12

Najczęściej wymieniano skutki dotyczące zdrowia fizycznego (91 wskazań). Respondenci zazwyczaj udzielali takich odpowiedzi, jak: problemy zdrowotne, choroby, kłopoty, problemy zdrowotne, dolegliwości zdrowotne, kłopoty ze zdrowiem itp. Część respondentów wymieniła przy tym konkretne choroby: układu krążenia (39 wskazań), w tym między innymi zawał (13 wskazań) i nadciśnienie (10 wskazań). Na drugim miejscu (17 wskazań) znalazły się dolegliwości ze strony układu trawiennego, a na trzecim — bóle głowy (10 wskazań). Kilka osób powiązało konsekwencje stresu ze spadkiem odporności (6 wskazań).

Inny rodzaj kosztów zdrowotnych, jakie może ponieść człowiek pracujący w przewlekłym stresie, dotyczy emocji, sfery poznawczej i zmian w zachowaniu. Praca w chronicznym stresie według badanych respondentów może prowadzić do poważnych zaburzeń psychicznych, przede wszystkim nerwicowych. Przeprowadzona analiza wykazała, że 84 osoby

alkoholu, środków uspakajających czy też narkotyków) i skutki tych zachowań w postaci uzależnień. Skutki pracy z przewlekłym stresem mogą ujawniać się również w postaci bardziej łagodnych zakłóceń — badani respondenci wskazywali na rozkojarzenie, problemy z koncentracją uwagi, kłopoty z oceną sytuacji czy trudności z podejmowaniem decyzji (12 wskazań). Pojedyncze osoby wskazały, że negatywnym skutkiem stresu zawodowego może być obniżona samoocena czy poczucie własnej wartości.

Odrębnym skutkiem pracy w nadmiernym stresie, ale wiążącym się z jakością funkcjonowania i poczuciem stanu zdrowia psychofizycznego, jest zmęczenie. Na negatywne konsekwencje stresu w pracy w postaci wyczerpania, zmęczenia fizycznego wskazały 24 osoby. Na zakończenie omawiania skutków kategorii I warto zaznaczyć, że na największe z możliwych kosztów stresu — czyli utratę (lub próbę utraty) życia — wskazały w sumie 4 osoby (2 wymieniając próby samobójcze, samobójstwa, a 2 — zgon).

### Skutki stresu ujawniające się na płaszczyźnie zawodowej

Druga kategoria skutków pracy w stresie dotyczy sfery zawodowej. Można zauważyć, że koszty w tej kategorii mogą być kosztami indywidualnymi, organizacyjnymi i społecznymi (tab. 14). Najwięcej wskazań zaobserwowano dla kosztów indywidualnych i organizacyjnych — na pierwszym miejscu znalazło się wypalenie zawodowe (62 wskazań) i jego objawy, takie jak niechęć do pracy, niechęć do wykonywanego zawodu, spadek motywacji, brak aktywności, brak entuzjazmu i utrata chęci do rozwoju. Na brak zadowolenia z pracy, który też jest kosztem indywidualnym, wskazało tylko 11 osób.

Na drugim miejscu, biorąc pod uwagę liczbę wskazań, należy wymienić koszty związane ze spadkiem efektywności pracy (43 osoby). W tym przypadku respondenci udzielali zazwyczaj następujących odpowiedzi: spadek efektywności, obniżenie skuteczności w pracy, mniejsza wydajność w pracy, słaba wydolność i gorsza wydajność.

Z kolei kosztem społecznym dotykającym najbliższe otoczenie, czyli w tym przypadku środowisko pracy, jest pogorszenie stosunków międzyludzkich, na co zwróciło uwagę 9 osób (zła współpraca, zła atmosf-

ra w pracy, negatywny stosunek do kolegów z pracy, kłótnie w pracy). Koszty społeczne obejmują również wypadki w pracy (9 wskazań), absencje i zwolnienia chorobowe (9 wskazań).

### Skutki stresu ujawniające się w relacji praca–dom

Najbardziej pojawiającymi się odpowiedziami na pytanie o skutki stresu były te, które dotyczyły relacji praca–dom (tab. 15). Niewiele osób dostrzega negatywne konsekwencje, jakie może przynieść praca w chronicznym stresie dla funkcjonowania człowieka na gruncie prywatnym. Według nielicznej (jak widać z tabeli 15.) grupy badanych praca w stresie może skutkować przede wszystkim konfliktami i kłótniami między domownikami (14 wskazań) i odreagowywaniem stresu w domu (6 wskazań). Przykłady odpowiedzi dla tej kategorii skutków to: konflikty w domu, kłopoty rodzinne, odreagowywanie pracy w domu, odreagowywanie stresów w domu i przenoszenie stresu na życie prywatne.

Tak jak w przypadku omawiania przyczyn stresu zawodowego również i tutaj dokonano podsumowania w postaci zbiorczej tabeli dziesięciu najczęściej wymienianych stresorów (tab. 16).

**Tabela 14.** Skutki stresu zawodowego związane z pracą (n = 210)

**Table 14.** Impact of occupational stress on employee's functioning at workplace (n = 210)

Skutki stresu zawodowego (kategoria II) Impact of occupational stress (category II)	Wskazania Indications n
Wypalenie zawodowe / Work burnout	62
Spadek efektywności pracy / Lower work effectiveness	43
Kontakty społeczne / Relationships	19
Brak satysfakcja z pracy (niezadowolenie z pracy) / Job dissatisfaction	11
Wypadki w pracy / Accidents at work	9
Absencja w pracy, zwolnienia chorobowe / Absenteeism	9

**Tabela 15.** Skutki stresu ujawniające się w relacji praca–dom (n = 210)

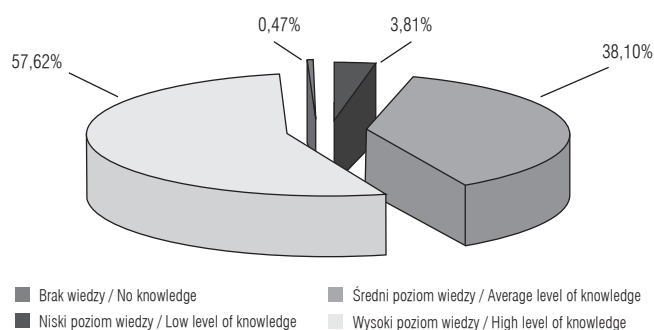
**Table 15.** Impact of occupational stress on home–work interference (n = 210)

Skutki stresu zawodowego (kategoria III) Impact of occupational stress (category III)	Wskazania Indications n
Konflikty rodzinne, kłótnie w domu / Conflicts with family members	14
Odreagowywanie stresów w domu / Stress abreaction at home	6
Inne / Others	3

**Tabela 16.** Dziesięć skutków pracy w przewlekłym stresie najczęściej wymienianych przez respondentów (n = 210)  
**Table 16.** Ten consequences of occupational stress most frequently reported by respondents (n = 210)

Skutki stresu zawodowego Consequences of occupational stress		Wskazania Indications n
1	Pogorszenie zdrowia, dolegliwości, zaburzenia somatyczne / Health problems	91
2	Nerwice, lęk / Neurosis, anxiety	84
3	Wypalenie zawodowe / Work burnout	62
4	Depresja, apatia / Depression, apathy	53
5	Spadek wydajności i efektywności pracy / Decreased work effectiveness	43
6	Zmęczenie / Fatigue	24
7	Zła atmosfera w pracy, pogorszenie relacji między współpracownikami / Poor relationships and climate at work	19
8	Konflikty, kłótnie w domu / Conflicts with family members	14
9	Problemy z koncentracją, podejmowaniem decyzji, oceną sytuacji / Cognitive problems	12
10	Nadużywanie alkoholu i innych używek / Alcohol, drugs abuse	11
	Niezadowolenie z pracy / Job dissatisfaction	11

Zgodnie z przyjętym schematem również i tutaj oszacowano poziom wiedzy na temat potencjalnych skutków pracy w przewlekłym stresie. Ocena została przeprowadzona zgodnie z kluczem przedstawionym w tabeli 2., a wyniki tej oceny przedstawiono na rycinie 3.



**Ryc. 3.** Poziom wiedzy respondentów na temat skutków pracy w przewlekłym stresie (n = 210).

**Fig. 3.** Assessment of respondent's level of knowledge of occupational stress consequences (n = 210).

Biorąc pod uwagę nie tylko liczbę odpowiedzi udzielanych przez respondentów na to pytanie, ale przede wszystkim jakość tych odpowiedzi (różnorodność, wielopłaszczyznowe postrzeganie zjawiska), można stwierdzić, że ponad połowa badanych (57,63%) ma małą wiedzę o skutkach, jakie może spowodować praca w przedłużającym się stresie. Oznacza to, że 121 respondentów wymieniło tylko jedną płaszczyznę, na której mogą ujawnić się skutki stresu zawodowego i było nią zdrowie.

Średni poziom wiedzy w omawianym zakresie reprezentowało 38, 10% badanych. Grupa tych osób oprócz konsekwencji zdrowotnych podała przynajmniej jeden przykład, w którym chroniczny stres zawodowy wpływa na jakość i efektywność wykonywanej pracy. Tylko nieliczni badani (3,81%), w naszej ocenie, mogą pochwalić się wysokim poziomem wiedzy na temat skutków stresu zawodowego. Ta grupa respondentów najbardziej wyczerpująco wypowiedziała się na temat negatywnych zjawisk wynikających z obecności psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy. Tylko jedna osoba (0,47%) odpowiedziała, że nie wie, jakie skutki może powodować praca w przewlekłym stresie.

### Kto powinien przeciwdziałać nadmiernemu stresowi w miejscu pracy? — profilaktyka antystresowa w miejscu pracy według badanych respondentów

Ostatnie dwa pytania, które poddane zostały analizie, dotyczyły ochrony zdrowia pracowników przed negatywnymi skutkami zagrożeń psychospołecznych obecnych w miejscu pracy. W pierwszym z nich badane osoby zostały zapytane, kto według nich powinien przeciwdziałać nadmiernemu stresowi w miejscu pracy. Pytanie miało charakter otwarty, a każda odpowiedź udzielona przez poszczególną osobę przyporządkowana została do jednej z sześciu kategorii:

- I — odpowiedzi, według których za profilaktykę antystresową w miejscu pracy odpowiedzialny jest tylko jeden podmiot (np. pracodawca, przełożony psycholog czy Państwowa Inspekcja Pracy);

- II — obejmuje profilaktykę głównie na poziomie organizacji, a odpowiedzialność za zdrowie pracujących jest bardziej „zbiorowa” (spoczywa na najbliższym otoczeniu pracownika, w działania zaangażowana jest więcej niż jedna osoba, np. koleżdy/koleżanki z pracy, przełożony, pracodawca czy też sam pracownik);
  - III — odpowiedzi osób, które podeszły do zagadnienia bardziej wieloaspektowo, tzn. zdają sobie sprawę z tego, że odpowiedzialność za zdrowie pracujących spoczywa nie tylko na pracodawcy czy samym pracowniku, ale również na innych podmiotach zaangażowanych w pracę (np. działy, struktury organizacji, służby medycyny pracy, regulacje prawne, instytucje na szczeblu regionalnym i państwowym i inni specjaliści);
  - IV — odpowiedzi, które nie pasowały do wcześniej wymienionych kategorii;
  - V — odpowiedź „nie wiem”;
  - VI — odpowiedzi typu „nie można przeciwdziałać”, „nikt nie jest w stanie zaradzić”, „nie widzę takiej możliwości” itp.).
- Wyniki analizy jakościowej przedstawiono w tabeli 17.

**Tabela 17.** Profilaktyka antystresowa w miejscu pracy według badanych respondentów (n = 210)

**Table 17.** Responsibility for occupational stress prevention in respondents' opinion (n = 210)

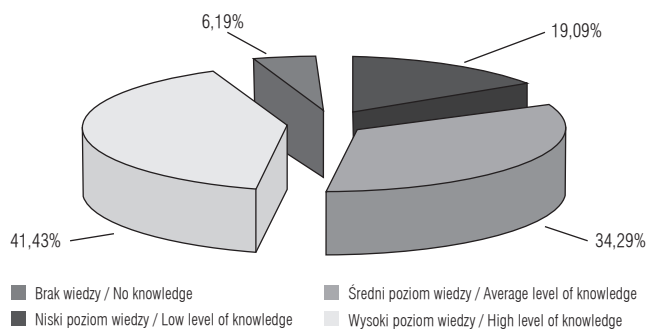
Kategoria Category	Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy Occupational stress prevention	Wskazania Indications n
I	Odpowiedzialny jeden podmiot / Responsibility put on one object	87
	przełożony / superior	40
	pracodawca / employer	29
	pracownik („ja sam”) / employee	7
	inne / others	11
II	Odpowiedzialny pracodawca/przełożony + pracownicy / Responsibility put on employer/superior + employees	69
	cały zespół, każdy zatrudniony / everybody, work crew	17
	przełożony + pracownik / superior + employee	17
	pracodawca + przełożony / employer + superior	12
	pracodawca + pracownik / employer + employee	11
	inne / others	12
III	Odpowiedzialny II + inny podmiot) / Responsibility put on II + another object	38
	przełożony + psycholog / superior + psychologist	5
	przełożony + dział kadr i szkolenia / superior + human resources	4
	przełożony + ustawodawca, politycy, rząd, przepisy / superior + lawmaker, politicians, government, law regulations	3
	przełożony + pracownik + psycholog / superior + employee+ psychologist	3
	pracodawca + pracownik + ustawodawca, politycy, rząd, przepisy / employer + employee+ lawmaker; politicians, government, law regulations	2
	pracodawca + ustawodawca, politycy, rząd, przepisy / employer + lawmaker, politicians, goverment, law regulations	2
	pracodawca + psycholog / employer + psychologist	2
	inni / others	17
IV	Inne / Others	3
V	„Nie wiem” / “I don't know”	8
VI	Nikt; nie można przeciwdziałać; nie ma możliwości / Nobody; there's no possibility	5
Razem / Total		210

Jak wskazują wyniki badań respondenci odpowiedzialnością za profilaktykę antystresową w miejscu pracy obarczają przede wszystkim przełożonego (40 osób — 19,05%) i pracodawcę (29 osób — 13,81%). Część respondentów, (17 osób — 8,1%) uznało, że odpowiedzialność za zdrowie pracujących spoczywa na całym zespole, wszystkich zatrudnionych.

Dane przedstawione w tabeli 17 pokazują, że tylko pojedyncze osoby miały szerszą wiedzę w tym zakresie — oprócz siebie, współpracowników, przełożonego/ /pracodawcy (czyli najbliższego otoczenia) wskazywały inne podmioty, które bezpośrednio lub pośrednio mogą być zaangażowane w ochronę zdrowia pracujących przed narażeniem na psychospołeczne zagrożenia w miejscu pracy. Wśród badanych znalazło się również 5 osób (2,38%), które stwierdziły, że nie można przeciwdziałać nadmiernemu stresowi zawodowemu, i 8 osób (3,81%), które nie znały odpowiedzi na to pytanie (wpisywały odpowiedź „nie wiem”). Poniżej zaprezentowano dziesięć najczęściej udzielanych odpowiedzi w tym zakresie (tab. 18).

Poziom wiedzy na temat profilaktyki antystresowej badanych respondentów oceniono zgodnie z kluczem przedstawionym w tabeli 2. Jeżeli dana osoba ujmowała to zagadnienie wielopłaszczyznowo, czyli widziała możliwość zaangażowania różnych podmiotów w działania mające na celu ochronę zdrowia pracujących, wyżej punktowano odpowiedzi, których udzielała. Wyniki tej oceny przedstawiono na rycinie 4.

Analizując wyniki przedstawione na rycinie, można stwierdzić, że większość badanych (41,43%)



Ryc. 4. Poziom wiedzy na temat profilaktyki antystresowej w miejscu pracy (n = 210).

Fig. 4. Level of employee's knowledge of occupational stress prevention (n = 210).

niewiele wie na temat ochrony zdrowia pracujących przed skutkami stresu zawodowego. Poziom wiedzy tej grupy osób oceniony został więc jako niski. Około jedna trzecia respondentów (34,29%) udzieliła takich odpowiedzi, które według przyjętych kryteriów oceny wskazują na przeciętną wiedzę na temat profilaktyki antystresowej w miejscu pracy. Tylko niewiele ponad 18% respondentów może pochwalić się dużą wiedzą i wielopłaszczyznowym myśleniem w omawianym zakresie. Ponad 6% badanych nie potrafiło w ogóle odpowiedzieć na pytanie, kto powinien przeciwdziałać nadmiernemu stresowi w miejscu pracy.

Podsumowując, można stwierdzić, że badani respondenci postrzegają omawiane zagadnienie „wycinkowo” i w sposób zawężony. To znaczy, że ogra-

Tabela 18. Dziesięć najczęściej udzielanych odpowiedzi na pytanie: „Kto powinien przeciwdziałać nadmiernemu stresowi w miejscu pracy?” (n = 210)

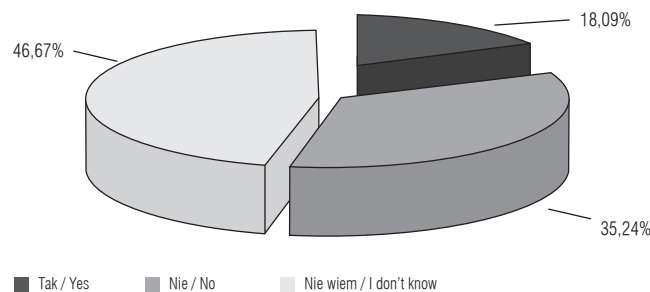
Table 18. Ten most frequent answers to the question: “Who should be responsible for occupational stress prevention?” (n = 210)

Podmioty, które powinny przeciwdziałać nadmiernemu stresowi w miejscu pracy Objects who should be responsible for occupational stress prevention	Wskazania Indications n
Przełożony / Superior	40
Pracodawca / Employer	29
Cały zespół, każdy zatrudniony / Everybody, work crew	17
Przełożony + Pracownik / Superior + employee	17
Pracodawca + Przełożony / Employer + superior	12
Pracodawca + Pracownik / Employer + employee	11
„Nie wiem” / ”I don't know”	8
Pracownik („ja sam”) / Employee	7
Przełożony + Psycholog / Superior +Psychologist	5
Przełożony + Współpracownicy / Superior + coworkers	5

niczają odpowiedzialność za zdrowie pracujących do najbliższego otoczenia (przełożony, współpracownicy) albo obarczają tą odpowiedzialnością tylko jeden podmiot.

### Czy w polskim prawie istnieją przepisy dotyczące ochrony pracowników przed stresem zawodowym? — wiedza badanych respondentów

Kolejne pytanie nawiązywało do zagadnienia związanego z ochroną pracowników przed konsekwencjami psychospołecznych zagrożeń obecnych w środowisku pracy, ale dotyczyło regulacji prawnych służących zwalczaniu zjawiska stresu w pracy. Respondentom zadano następujące pytanie: „Czy według Pana/Pani w polskim prawie istnieją przepisy dotyczące ochrony pracowników przed stresem zawodowym?” Należało na nie odpowiedzieć, wybierając jedną z trzech możliwych odpowiedzi: „tak”, „nie” lub „nie wiem”. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono w formie graficznej na rycinie 5.



Ryc. 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy w polskim prawie istnieją przepisy dotyczące ochrony pracowników przed stresem zawodowym?” (n = 210).

Fig. 5. Distribution of answers to the question: “Are there any law regulations on occupational stress?” (n = 210).

Analiza wyników jednoznacznie wykazała, że niewiedza badanych respondentów w tym zakresie jest powszechna — zaledwie 38 osoby (18,09%) odpowiedziały poprawnie („tak”), czyli potwierdziły, że w polskim prawie istnieją przepisy dotyczące ochrony pracowników przed stresem zawodowym. Ponad jedna trzecia wszystkich badanych (35,24%) odpowiedziała nieprawidłowo („nie”). Najliczniejszą natomiast grupę, bo prawie połowę badanych (46,67%), stanowiły osoby, które nie znały odpowiedzi na powyższe pytanie. Badana osoba udzielając odpowiedzi na nie, mogła zdobyć 1 punkt (za odpowiedź prawidłową „tak”) brany pod uwagę przy ocenie końcowej.

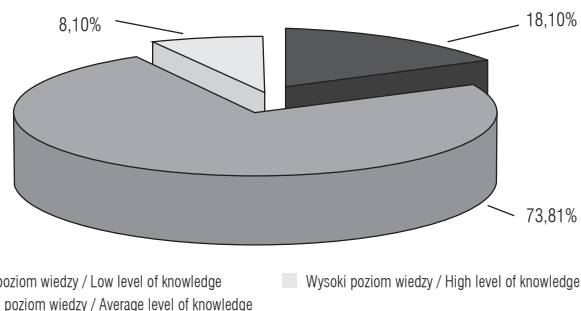
### Ogólna ocena wiedzy badanych respondentów na temat psychospołecznych zagrożeń obecnych w środowisku pracy — podsumowanie

Ostatnim etapem i jednocześnie podsumowaniem przeprowadzonych badań było wystawienie ogólnej oceny wiedzy badanych respondentów na temat psychospołecznych zagrożeń obecnych w środowisku pracy. O końcowej ocenie wiedzy poszczególnej osoby decydowała suma punktów, jaką mogła ona zdobyć, udzielając odpowiedzi na wszystkie pięć pytań. Minimalnie można było uzyskać 0 punktów, maksymalnie — 11 punktów.

Przyjęto następujące przedziały punktów mówiące o poziomie wiedzy respondentów na temat psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy:

- 0–4 punkty — niski poziom wiedzy,
- 5–7 punktów — przeciętny poziom wiedzy,
- 8–11 punktów — wysoki poziom wiedzy.

Na rycinie 6. przedstawiono wyniki tej oceny.



Ryc. 6. Poziom wiedzy respondentów na temat psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy (n = 210).

Fig. 6. Level of respondents' knowledge about psychosocial risk at work (n = 210).

Procentowy rozkład przedstawiony na rycinie 6. pozwala stwierdzić, że zdecydowana większość respondentów reprezentuje przeciętny poziom wiedzy w omawianym zakresie. Niewiele ponad 8% respondentów można zaliczyć do grupy osób z dużą wiedzą na omawiany temat, natomiast poziom wiedzy pozostałych badanych oceniony został jako niski.

### OMÓWIENIE

Podejmując badania, których wyniki przedstawiono powyżej, postawiono pytanie, co i ile wiedzą na temat zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy osoby



pracujące. Na całościowy obraz wiedzy w tym zakresie składała się wiedza szczegółowa, która dotyczyła różnych aspektów omawianego zagadnienia. Jej miarą były odpowiedzi udzielane przez respondentów na pięć pytań, które dotyczyły: źródeł tych zagrożeń, konsekwencji chronicznego narażenia na nie oraz ochrony przed tymi zagrożeniami. Biorąc pod uwagę wszystkie aspekty tego zagadnienia (analizowane w poszczególnych pytaniach) oraz system oceny opracowany na potrzeby tych badań, oszacowano ogólny poziom wiedzy na temat psychospołecznych zagrożeń obecnych w miejscu pracy.

Ze względu na brak danych, które pochodziłyby z podobnych badań, uzyskanych wyników nie można porównać z innymi źródłami. Dostrzega się jednak pewną zbieżność między odpowiedziami, jakich udzielali badani respondenci a danymi literaturowymi, które odnoszą się do źródeł i skutków stresu zawodowego. Analizując wymieniane przez badanych stresory zawodowe (tab. 4–9), można stwierdzić, że są to stresory, które w literaturze i przez różnych badaczy traktowane są jako potencjalne źródło psychospołecznych zagrożeń zawodowych (np. 1,2,5–8). Badani respondenci wskazywali bowiem na przeciążenie pracą (np. za dużo obowiązków, pośpiech, naglące terminy), czynniki wynikające z treści pracy (np. trudni klienci), relacje i atmosferę w pracy, czynniki związane rozwojem (np. niepewność zatrudnienia) i pełnionymi rolami (np.: duża odpowiedzialność). Wzmacnia to przekonanie, że właśnie te stresory zawodowe powinno się szczegółowo analizować i kontrolować.

Także porównując wyniki ankiety z danymi empirycznymi pochodzących z reanalizy danych o stresogenności pracy (tab. 11), można dostrzec podobieństwo między tymi danymi — wskazywane przez ankietowanych źródła stresu zawodowego należą jednocześnie do najbardziej dotkliwych dla dużej części pracowników.

Warte uwagi są dane ankietowe wskazujące na to, że badani respondenci dostrzegają nowo powstające zagrożenia, które do tej pory nie były (lub były bardzo rzadko) analizowane w kontekście zagrożeń psychospołecznych — chodzi na przykład o mobbing jako potencjalne źródło stresu zawodowego.

Wyniki badania ankietowego można skonfrontować (w pewnym stopniu) z wynikami badań przeprowadzonych w 2006 roku przez Państwową Inspekcję Pracy ramach programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i przeciążenia psychicznego” (12). W 2007 roku wydała ona raport, w którym przedstawiono rozkład cech pracy wywołujących naj-

wiekszy poziom stresu w 289 polskich zakładach pracy różnych branż dla łącznej liczby 1012 różnego rodzaju stanowisk pracy (12).

Według przedstawionych wyników największym zagrożeniem okazały się: psychiczne obciążenie związane ze złożonością pracy (15,9%), pośpiech (13,14%), wysiłek fizyczny, w tym kontakty z innymi ludźmi (11,9%), niepewność wynikająca z organizacji pracy (11% badanych), nieprzyjemne warunki pracy (10,2%) oraz konflikty (10,2%). Badanym pracownikom najmniej przeszkadzała konieczność rywalizacji (2,6%).

Ocena potencjalnych zagrożeń wśród nauczycieli wykazała, że najczęściej zgłaszanym stresorem były konflikty (18,1%), a najrzadziej nieprzyjemne warunki pracy (1,8%). Z kolei wyniki programu dla rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa wskazały, że badani najczęściej wskazywali na wysiłek fizyczny (19,76%) jako źródło stresu, a najrzadziej na rywalizację (1,1%). Podobne wyniki uzyskano w badaniach obejmujących zakłady ochrony zdrowia: najczęściej wskazywano wysiłek fizyczny (15,1%), konflikty (13,2%) i pośpiech (12,65%), a najrzadziej rywalizację (1,5%). Jednym z wniosków z badań było stwierdzenie, że 60% ocenianych stanowisk wymaga wprowadzenia działań profilaktycznych (12).

Punkt odniesienia dla części wyników zaprezentowanych w niniejszym artykule mogą stanowić wyniki badań prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie podczas realizacji programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i przeciążenia psychicznego” (13). W badaniach tych oceniono między innymi poziom wiedzy pracodawców (159 osób różnych branż) na temat stresu zawodowego. Analiza udzielonych odpowiedzi wykazała, że 121 osób spośród 159 pracodawców różnych branż zetknęło się z zagadnieniem „psychospołecznych warunków pracy”, „obciążenia psychicznego pracowników” lub „stresu zawodowego” (13). Widać więc, że w badaniach zrealizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, podobnie jak w opisanych, zdecydowanej większości respondentów znane było pojęcie „stresu zawodowego”.

Dane Państwowej Inspekcji Pracy (12) zebrane w ramach wspomnianego programu prewencyjnego na podstawie badań z wykorzystaniem Kwestionariusza do Oceny Cech Pracy (opracowanego w Instytucie Medycyny Pracy w Łodzi) wskazują, że pracodawcy najlepiej rozpoznają negatywny wpływ stresu zawodowego na funkcjonowanie przedsiębiorstwa (48% badanych), a nieco słabiej rozpoznają negatywny wpływ stresu

zawodowego na funkcjonowanie pracowników (37,5% pracodawców). Najgorzej rozpoznają przyczyny stresu zawodowego (27% badanych), tylko nieliczni pracodawcy opracowują i wdrażają we własnych zakładach programy profilaktyczne (12,14).

W związku z powyższym, w wydanym niedawno raporcie „Ocena zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami pracy i modelami zatrudnienia” (14) autorzy raportu wskazali na brak podstawowej wiedzy pracodawców dotyczącej przyczyn stresu zawodowego oraz najprostszymi sposobów jego zmniejszania. Przytoczone wnioski z badań prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy są zbieżne z tymi, które przedstawiono na końcu niniejszego artykułu. Przede wszystkim nasuwa się myśl, że zakres wiedzy (a w przypadku badań PIP również zakres działań) dotyczący profilaktyki jest bardzo mały. W związku z tym konieczne jest podejmowanie działań ukierunkowanych na zwiększenie świadomości w zakresie regulacji prawnych i obowiązków, jakie ma w tym zakresie pracodawca. Także wskazywanie działań możliwych na poziomie organizacji i poziomie indywidualnym (co mogą zrobić, żeby chronić się przed negatywnymi konsekwencjami stresu zawodowego).

Wiedza respondentów biorących udział w niniejszym badaniu została oceniona jako „przeciętna”. Odpowiedzi na pytanie, co w praktyce oznacza przeciętny poziom wiedzy, należy szukać w wynikach częściowych przedstawionych w niniejszym artykule. Świadczą one o tym, że większość respondentów zapytanych o stres zawodowy słyszało o takim zjawisku, jest w stanie wymienić przyczyny tego stresu i jego skutki, ale głównie w aspekcie zdrowia, i niewiele powiedzieć o ochronie przed tymi zagrożeniami.

Oporając się na tych wynikach, można podejmować działania, które wypełnią luki w wiedzy pracowników i pracodawców na temat psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy. Wskazują również na konieczność edukacji kompleksowej, tzn. ujmującej wszystkie możliwe aspekty związane z omawianymi zagrożeniami. Można również przypuszczać, że na jakość wiedzy dotyczącej skutków stresu zawodowego wpłynęły kampanie informacyjne na temat stresu, a także poświęcanie większej uwagi związkom stresu ze zdrowiem i przekazywanie wiedzy na ten temat w coraz przystępniejszy sposób.

Skutki stresu zawodowego kojarzone są głównie ze zdrowiem — oczywiście prawidłowo, ale to nie jedyna płaszczyzna, na której mogą się one ujawniać. Warto o tym informować społeczeństwo, tym bardziej,

że według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy (European Agency for Safety and Health at Work) zaburzona równowaga między pracą a życiem prywatnym stanowi jedno z dziesięciu najważniejszych zagrożeń psychospołecznych (15). Dodatkowo, zmieniające się formy zatrudnienia i sposoby wykonywania pracy generują nowe czynniki ryzyka (14), których początkowe skutki są zazwyczaj niedostrzegane lub lekceważone. Konieczne wydaje się więc podnoszenie świadomości nie tylko na temat już poznanych, ale i nowych, dopiero powstających zagrożeń zawodowych.

Autorzy niniejszego artykułu mają nadzieję, że wysiłki podjęte w celu udzielenia odpowiedzi na zadane w tytule pytania zachęcą inne podmioty i badaczy do podejmowania badań w omawianym zakresie. Niezmiernie ważne jest bowiem tworzenie bazy wiedzy (i jej ciągłe uaktualnianie) na temat zagrożeń psychospołecznych, popartej danymi empirycznymi. Autorzy mają również nadzieję, że ta powstająca baza będzie przydatna nie tylko do opracowania programów profilaktycznych ukierunkowanych na redukcję źródeł i przyczyn stresu tkwiących w środowisku pracy, ale także wsparciem dla nowego modelu opieki zdrowotnej, nie tylko nad pracującymi.

## WNIOSKI

Na podstawie wyników z przeprowadzonych badań na temat wiedzy pracowników o psychospołecznych zagrożeniach zawodowych można stwierdzić, że:

- Podawane przez respondentów przykłady stresorów zawodowych i skutków ich oddziaływania na pracownika pozostają w zgodzie z danymi literaturowymi, a w przypadku źródeł stresu również z danymi empirycznymi uzyskanymi w badaniach nad stresogennością pracy.
- Analiza wyników jednoznacznie wykazała, że niewiedza badanych respondentów w zakresie profilaktyki antystresowej jest powszechna.
- Respondenci reprezentują przeciętny poziom wiedzy w omawianym zakresie: uzyskane wyniki świadczą, że większość badanych respondentów zapytanych o stres zawodowy słyszało o takim zjawisku, jest w stanie wymienić przyczyny tego stresu (głównie stresory związane z wykonywaną pracą) i skutki stresu zawodowego (przede wszystkim zdrowotne), natomiast niewiele wie o profilaktyce antystresowej w miejscu pracy.
- Można więc stwierdzić, że badani nie dostrzegają złożoności zagadnienia, a postrzegają je w sposób

wycinkowy, jednowymiarowy i wąski (szczególne wyraźnie widać odcinanie spraw zawodowych od rodzinnych, niedostrzeganie pozaorganizacyjnych źródeł stresu czy tego jak stres doświadczany w pracy może wpływać na życie rodzinne).

- Należy podejmować działania ukierunkowane na zwiększenie świadomości dotyczącej aktualnego stanu prawnego — obowiązków pracodawcy w zakresie możliwych działań na poziomie organizacji, a także działań na poziomie indywidualnym (co pracownik może zrobić, żeby chronić się przed negatywnymi konsekwencjami stresu zawodowego).
- Wyniki badań mogą być traktowane jak rodzaj kierunkowskazu dla działań mających na celu wypełnienie luki w wiedzy na temat psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy. Wskazują również na konieczność edukacji kompleksowej, to znaczy obejmującej wszystkie możliwe aspekty związane z omawianym zagadnieniem.

## PIŚMIENNICTWO

1. Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E.: Badania nad stresem związanym z pracą [raport]. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg 2006
2. Cox T., Cox S.: Psychosocial and organizational hazards at work. Control and monitoring. European occupational health series. Nr 5. WHO Regional Office for Europe, Kopenhaga 1993
3. Dudek B., Waszkowska M., Merecz D.: Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1999
4. Cox T., Griffiths A., Leka S.: Work organization and work-related stress. W: Gardiner K., Harrington J.M [red.]. Occupational hygiene. Blackwell Publishing, Oxford 2005, ss. 421–432
5. Leka S., Cox T. [red.]: PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. WHO Protecting Workers' Health Series, nr 9. WHO Press, Genewa 2008
6. Sauter S., Swanson N.: An ecological model of musculoskeletal disorders in office work. W: Sauter S., Moon S.D. [red.]. Beyond Biomechanics Psychosocial Aspects of Musculoskeletal Disorders in Office Work. Taylor & Francis, London 1996, ss. 3–23
7. Carayon P., Lim S.L.: Psychosocial work factors. W: Karwowski W. Marras W.S. [red.]. The occupational ergonomics handbook. CRC Press LLC, Florida (USA) 1999, ss. 275–282
8. Stranks J.: Stress at work. management and prevention. Elsevier, Oxford 2005, ss. 1–63
9. Cooper C.L., Marshall J.: Źródła stresu w pracy kierowniczej i umysłowej. W: Cooper C.L., Payne R [red.]. Stres w pracy. PWN, Warszawa 1987, ss.123–163
10. Sutherland V.J., Cooper C.L.: Sources of work stress. W: Hurrell J.J., Murphy L.R., Sauter S.L., Cooper C.L. [red.]. Occupational stress. Issues and developments in research. Taylor & Francis, London 1988, ss. 3–53
11. Zeidner M.: Emotional intelligence and coping with occupational stress. W: Antoniou A.S.G., Cooper C.L. [red.]. Research companion to organizational health psychology. Edward Elgar Publishing, Cheltenham (UK) 2005, ss. 221–224
12. Główny Inspektor Pracy: Zapobieganie negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy. Program prewencyjny [sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2007] [cytowany 12 stycznia 2010]. Adres: [www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/stres/doc/wyniki\\_ochr\\_zdr.pps](http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/stres/doc/wyniki_ochr_zdr.pps)
13. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”. Przeciwdziałanie stresowi związanemu z pracą a korzyści gospodarcze i socjalne dla firm i pracowników. wymiana dobrych praktyk [materiały z konferencji międzynarodowej]. Komisja, Warszawa — Gdańsk 2007
14. Państwowa Inspekcja Pracy. Główny Inspektorat Pracy. Ocena zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami pracy i modelami zatrudnienia [cytowany 12 stycznia 2010] PIP, Warszawa 2009. Adres: <http://www.pip.gov.pl/html/pl/info/doc/99030070.pdf>
15. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy: Prognoza ekspercka dotycząca powstających zagrożeń psychospołecznych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) [cytowany 9 czerwca 2009]. Facts 74/Pl.2007. Adres: <http://osha.europa.eu/pl/publications/factsheets/74>

Badania współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

