

Łukasz Baka



Monitoring psychospołecznych warunków pracy

Materiały informacyjne

CIOP  PIB

Opracowano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

Projekt nr IV.PB.03

pt. *Monitoring psychospołecznych warunków pracy, zdolności do pracy i dobrostanu w grupie polskich pracowników*

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Autor: dr hab. Łukasz Baka, prof. Instytutu

Zdjęcie na okładce: shmeljov/Bigstockphoto

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2022

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. (48-22) 623 46 50, fax (48-22) 623 36 93, www.ciop.pl

CEL BADAŃ

W ramach projektu badawczego pt. „*Monitoring psychospołecznych warunków pracy, zdolności do pracy i dobrostanu w grupie polskich pracowników*”, realizowanego w CIOP-PIB w latach 2020–2022, przeprowadzono badania obejmujące kompleksową ocenę psychospołecznych warunków pracy, zdolności do pracy i dobrostanu psychofizycznego w grupie pracowników reprezentujących trzy obszary działalności zawodowej: ochronę pracy, oświatę i naukę oraz działalność usługową związaną z bezpośrednim kontaktem z klientem.. Monitoring objął swoim zasięgiem 8 grup czynników, mierzonych w odstępstwie 8-10 miesięcy, na tej samej ogólnopolskiej próbie pracowników, a dotyczących warunków pracy, zdolności do pracy oraz dobrostanu psychicznego w pracy. Były to:

- **wymagania w pracy:** wymagania ilościowe, wymagania poznawcze, wymagania emocjonalne, tempo pracy, wymagania ukrywania emocji.
- **organizację i treść pracy:** poczucie wpływu w pracy, możliwości rozwoju, różnorodność pracy, znaczenie pracy, przywiązania do miejsca pracy
- **relacje społeczne w pracy:** uznanie w pracy, przewidywalność pracy, jasność roli, konflikt roli, wsparcie od współpracowników i przełożonych, jakość przywództwa, klimat społeczny między pracownikami
- **interakcja człowiek - praca:** konflikt praca – życie prywatne i życie prywatne – praca, niepewność pracy, satysfakcja z pracy
- **wartości w pracy:** zaufanie między pracownikami, zaufanie do kierownictwa, sprawiedliwość i szacunek, równość społeczna
- **zdrowie i dobrostan psychiczny:** problemy ze snem, depresja, wypalenie zawodowe, napięcie psychiczne, stres somatyczny, stres poznawczy
- **zaangażowanie w pracę:** stały i pogłębiający się afektywno-poznawczy stosunek do obowiązków, ludzi i obiektów związanych z pracą cechujący się wigorem, oddaniem się pracy i zaabsorbowaniem pracą.
- **zdolność do pracy:** oceniana subiektywnie w stosunku do wymagań zawodu

PRZEBIEG BADAŃ I CHARAKTERYSTYKA BADANEJ PRÓBY

Badania przeprowadzone zostały przez Biuro Badań Społecznych „Obserwator” w okresie pandemii COVID-19. Badania miały formę kwestionariuszową, prowadzone były metodą PAPI, polegającą na bezpośrednim indywidualnym kontakcie przeszkolonego ankietera z osobą badaną („twarzą w twarz”). Przeprowadzono je na terenie 14 województw, w 289 wylosowanych organizacjach i instytucjach (np.: szpitalach, klinikach, szkołach, uczelniach wyższych bankach, lokalach usługowych), w okresach:

- maj - czerwiec 2020 (fala 1; $N= 1315$),
- marzec – kwiecień 2021 (fala 2; $N= 1025$)
- styczeń – luty 2022 (fala 3; $N= 839$).

Osobami badanymi byli pracownicy trzech sektorów pracy:

- ochrony zdrowia ($n_1 = 440$, $n_2 = 343$, $n_3 = 285$) – m.in.: lekarze, pielęgniarki i położne, ratownicy medyczni, fizjoterapeuci, rehabilitanci, medyczny personel pomocniczy.
- oświaty i nauki ($n_1 = 439$, $n_2 = 381$, $n_3 = 268$) – m.in.: nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, średnich i wyższych, bibliotekarze, wykładowcy akademicy.
- działalności usługowej związanej z pracą z klientem ($n_1 = 436$, $n_2 = 351$, $n_3 = 286$) – m.in.: pracownicy w punktach obsługi klienta, pracownicy banków, agenci ubezpieczeniowi, sprzedawcy, pracownicy w punktach gastronomicznych.

Kryterium wyboru tych grup była specyfika pracy polegająca na stałym, intensywnym i bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem, związanym z koniecznością niesienia różnych form pomocy, wspieraniem i doradzaniem. Rysunek 1 przedstawia graficzną ilustrację zawodów, w których pracowały osoby badane.



Rysunek 1. Graficzna ilustracja zawodów reprezentowanych przez osoby badane

NARZĘDZIA POMIAROWE

Do przeprowadzenia pomiarów wykorzystano 4 wystandaryzowane, kwestionariusze badawcze, tj.:

- Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny COPSOQ II (Pejtersen i in., 2010; Baka, 2019).
- OLdenburski Inwentarz Wypalenia Zawodowego OLBI (Demerouti i in., 2001; Baka i Basińska, 2016).
- Utrechcki Kwestionariusz Zaangażowania w Pracy (Schaufeli i in., 2006; Szabowska-Walaszczyk i in., 2011).
- Indeks Zdolności do Pracy WAI (Tuomi i in., 1998; Pokorski, 1998).

METODY STATYSTYCZNE

Na podstawie uzyskanych wyników wykonana została analiza statystyczna danych zgromadzonych w trzech falach badań, obejmująca:

- analizę korelacji dotyczącą zależności między psychospołecznymi warunkami pracy a dobrostanem psychofizycznym i zdolnością do pracy
- analizę regresji z efektami mediacji, na zmiennych mierzonych w trzech falach badań;
- ANOVA na próbach niezależnych obrazującą różnice między badanymi grupami pracowników w trzech falach badań (lata: 2020, 2021, 2022);
- ANOVA na próbach zależnych obrazującą zmiany jakie zaszły w kolejnych falach badań, w odniesieniu do badanych zmiennych

WYNIKI Z BADAŃ

Badania przeprowadzone w trzech falach, w latach 2020-2022 na grupach pracowników ochrony zdrowia, oświaty i nauki oraz działalności usługowej związanej z pracą z klientem wskazują, że istnieje silna zależność między doświadczanymi przez pracowników psychospołecznymi warunkami w pracy a dobrostanem psychofizycznym i zdolnością do pracy. Ogólnie rzecz ujmując, pracownicy cechujący się wysokim poziomem wymagań w pracy i niskim poziomem zasobów przejawiają obniżony dobrostan psychofizyczny oraz niską zdolność do pracy. Istnieją także istotne różnice pomiędzy trzema badanymi grupami pracowników, w odniesieniu do badanych zmiennych – psychospołecznych warunków pracy, dobrostanu psychofizycznego i zdolności do pracy. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski płynące z przeprowadzonych badań.

- Wzięte pod uwagę w niniejszych badaniach wymagania w pracy (ilościowe, emocjonalne, tempo pracy oraz dotyczące konfliktów praca-rodzina i rodzina-praca) wykazują ujemne relacje z dobrostanem w pracy (np.: problemami ze snem, wypaleniem zawodowym i depresją). Innymi

słowy pracownicy odczuwający wysoki poziom tych wymagań cechują się „słabszym” zdrowiem i „gorzej” funkcjonują w pracy. Może mieć to poważne skutki, nie tylko dla samych pracowników, ale także dla ich najbliższego środowiska – współpracowników, pacjentów, uczniów, a także klientów.

- Czynnikiem neutralizującym nadmierne wymagania w pracy są posiadane przez pracowników zasoby społeczne (np.: wsparcie od współpracowników) i organizacyjne (np.: jakość przywództwa). Wyniki niniejszych badań pokazały, że obydwa rodzaje tych zasobów sprzyjają „mocnemu” zdrowiu i „lepszemu” funkcjonowaniu pracowników w środowisku pracy. Oddziaływania i interwencje skierowane na wzmacnianie tych zasobów zdają się być sposobem na poprawę dobrostanu w pracy i wzrost zdolności do pracy.
- Wyniki analizy porównawczej pokazały, że pracownicy ochrony zdrowia odczuwają wyższy poziom wymagań emocjonalnych, tempa pracy w porównaniu z dwoma badanymi grupami porównawczymi. Doświadczają także silniejszych od nich konfliktów na linii praca - życie osobiste oraz życie osobiste - praca. Najniższy poziom wymagań w pracy zaobserwowano w przypadku pracowników usług związanych z bezpośrednim kontaktem z klientem. Zaobserwowane prawidłowości powtarzały się w trzech przeprowadzonych falach badań.
- We wszystkich falach badań zaobserwowano, że pracowników ochrony zdrowia cechuje też niższy poziom zaufania do przełożonych. Doświadczają oni także słabszego wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych. Uogólniając, można powiedzieć, że cechuje ich niższy kapitał społeczny w pracy. Najwyższym kapitałem społecznym w pracy cechują się pracownicy oświaty i nauki.
- Wyniki badań dotyczące posiadanych zasobów organizacyjnych są bardziej zróżnicowane. Pracownicy ochrony zdrowia doświadczają najniższego poziomu sprawiedliwości i szacunku oraz najmniej są zadowoleni z jakości przywództwa; doświadczają natomiast największego sensu

własnej pracy. Z kolei pracownicy usług mają najmniejsze poczucie wpływu w pracy oraz najniższe możliwości rozwoju.

ZALECENIA DO PROWADZENIE DZIAŁAŃ PROFILAKTYCZNYCH

Na podstawie uzyskanych wyników badań zaproponowano zalecenia wspierające prowadzenie działań profilaktycznych z zakresu radzenia sobie ze stresem i poprawy dobrostanu psychicznego oraz zdolności do pracy:

- trening uważności,
- trening wzmacniania odporności psychicznej,
- trening wzmacniania zasobów osobowych pracownika,
- treningi radzenia sobie ze stresem,
- warsztaty doskonalenia umiejętności społecznych,
- trening relaksacyjny,
- promowanie zdrowego stylu życia.