

W trosce o zdrowie – perspektywa organizacyjna

Streszczenie. Zdrowie człowieka jest zagadnieniem, które pozostaje w obszarze zainteresowań jednostek i różnorodnych instytucji. To również przedmiot badań i wprowadzania praktycznych aplikacji wśród przedstawicieli nauk organizacji i zarządzania. Współcześnie jedną z coraz bardziej upowszechnianych idei jest zarządzanie wiekiem – rozwiązanie, które wykorzystując wartość różnorodności pokoleniowej, stara się wszechstronnie zadbać o zasoby pracownicze. Ważnym obszarem realizacji tej idei jest troska o zdrowie i bezpieczeństwo pracy uczestników organizacji.

W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań ilustrujące ocenę wybranych praktyk skierowanych na ochronę i promocję zdrowia pracowników. W badaniu uczestniczyło 757 pracowników w wieku 20–78 lat. W badaniu wykorzystano Skalę Satysfakcji z Pracy, Skalę Przywiązania do Organizacji, Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego i ankietę własnego autorstwa, uwzględniającą praktyki organizacyjne z zakresu ochrony i promocji zdrowia. Policzono rozkłady częstości, wykonano analizę korelacji rang Spearmana i tabele krzyżowe wraz z testami niezależności chi kwadrat. Badani najwyżej ocenili aktywność organizacji w obszarze dbałości o bezpieczeństwo warunków pracy i kontrolę zagrożeń. Istotnym uwarunkowaniem działań organizacyjnych był typ klimatu organizacyjnego. Ujawniono istotne pozytywne związki częstości działań firmy na rzecz ochrony zdrowia pracowników z satysfakcją tych ostatnich z pracy i przywiązaniem ich do organizacji.

Słowa kluczowe: zdrowie, zarządzanie wiekiem, klimat organizacyjny, satysfakcja z pracy, przywiązanie do organizacji

Care for health – organizational perspective

Abstract. Human health is an issue of interest to individuals and various institutions. It is also the subject of research and implementation of practical applications among representatives of organization and management sciences. One of the more and more popular ideas today is age management – a solution that uses the value of generational diversity to comprehensively take care of employee resources. An important area of implementing this idea is concern for the health and safety of the participants of the organization.

The study presents the results of research illustrating the assessment of selected practices, aimed at the protection and promotion of employees' health. 757 employees aged 20–78

* Dr, Uniwersytet Łódzki, Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii, e-mail: anna.lubranska@now.uni.lodz.pl

participated in the study. The study used the Job Satisfaction Scale, the Organizational Commitment Scale and a proprietary questionnaire, taking into account organizational practices in the field of health protection and promotion. Frequency distributions, Spearman's rank correlation analysis, and crosstabs with chi-square tests were counted. The respondents rated the organization's activity in the area of care for the safety of working conditions and risk control the highest. An important determinant of organizational activities is the type of organizational climate. Significant positive relationships between the frequency of the company's activities for the protection of employees' health and satisfaction with work and organizational commitment were revealed.

Key words: health, age management, organizational climate, job satisfaction, organizational commitment

Wstęp

Zdrowie należy do najważniejszych wartości w życiu człowieka. Dowodzą tego nasze indywidualne doświadczenia, jak również doniesienia empiryczne. W odpowiedzi na pytanie Centrum Badania Opinii Społecznej: „Co dla Pana(i) jest najważniejsze w życiu?”, zdecydowana większość respondentów (47%) odpowiedziała: zdrowie (na drugim miejscu w tym zestawieniu znalazła się rodzina, 39%, a na trzeciej pozycji: praca, dobra praca, pewność zatrudnienia, stabilne zatrudnienie, 8%)¹. Taki rozkład wyników nie jest zaskakujący – wielu z nas ceni i chroni zdrowie swoje (i najbliższych) jako dobro najwyższej wartości.

Obok starań indywidualnych, w trosce o nasze zdrowie mogą nam pomóc różnego rodzaju rozwiązania systemowe, organizacyjne i instytucje. To także obowiązek pracodawcy. Kodeks Pracy wyraźnie określa powinności pracodawcy w tym zakresie. Mianowicie jest on zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników, zapewnić im bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jak również zadbać o systematyczne szkolenie w zakresie BHP².

Projekt badawczy realizowany z udziałem średnich i dużych polskich przedsiębiorstw (n = 1000)³, pokazał, iż 49% pracodawców podziela pogląd, że to od zakładu pracy w dużym stopniu zależy, czy pracownicy będą się cieszyć dobrym zdrowiem przez cały czas aktywności zawodowej. Spośród badanych, 51% jest przekonanych, że może skutecznie oddziaływać na pozytywne zmiany stylu życia swoich pracowników. W świetle obecnych zjawisk demograficznych warto podkreślenia jest fakt, iż dla 56% ważne pozostaje wspieranie starszej części kadry w dbałości o zdrowie, ze świadomością, że dzięki temu może ona zachować sprawność podobną jak młodszy współpracownicy. Dla 45% firm, które realizują promocję zdrowia, istotny motyw tego rodzaju działalności stanowi chęć prze-

¹ B. Badora, *Wartości w czasach zarazy*, Komunikat z badań, nr 160/2020, s. 2–3, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_160_20.PDF [dostęp: 19.08.2021].

² <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274> [dostęp: 18.08.2021].

³ E. Goszczyńska, *Promocja zdrowia w średnich i dużych zakładach pracy w Polsce wobec procesu starzenia się ludności. Specyfika firm o różnej wielkości zatrudnienia i kondycji ekonomicznej*, „Medycyna Pracy” 2020, nr 71(1), s. 17–31.

ciwdziałania skutkom starzenia się załogi. Przesłanki takiej aktywności, obok ich ekonomicznego charakteru – troski o efektywność pracy, wskazują na docenianie przez znaczną grupę polskich pracodawców zysków płynących z realizacji prozdrowotnych przedsięwzięć.

Potrzebę troski o zdrowie pracowników i konieczność działań promocyjnych w tym zakresie odnaleźć można w założeniach zarządzania wiekiem (*age management*). To rozwiązanie, które stanowi odpowiedź na współczesne społeczno-demograficzne wymagania rynku pracy. Z wykorzystaniem różnorodnych metod i mechanizmów inwestowania w kapitał ludzki dąży się do jednoczesnej dbałości zarówno o potrzeby pracowników (młodszych i starszych), jak i o interes organizacji⁴. Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem obejmują: rekrutację i selekcję, kształcenie ustawiczne, rozwój kariery zawodowej, elastyczne formy zatrudnienia, ochronę i promocję zdrowia, przesunięcia między stanowiskami, kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę⁵.

Działania w zakresie ochrony i promocji zdrowia (zapobiegawcze lub zaradcze) są kierowane do wszystkich pracowników, niezależnie od ich wieku, celem zoptymalizowania procesów pracy i organizacji pracy, umożliwienia pracownikowi uzyskania wysokiej wydajności pracy, przy jednoczesnym zachowaniu dobrego stanu zdrowia i zdolności do pracy. Szczegółowe praktyki w tym obszarze odnoszą się m.in. do monitorowania zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy, monitorowania stanu zdrowia pracowników, edukowania pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnienia ergonomii stanowiska pracy, wspierania prozdrowotnych działań pracowników, stosowania kompleksowej strategii ochrony i promocji zdrowia⁶.

W niniejszym opracowaniu, w aspekcie teoretycznym i empirycznym, podjęto problematykę zdrowia, przyjmując perspektywę organizacyjną. Wykorzystując wyniki badań własnych, przedstawiono aktywność współczesnych firm w zakresie ochrony zdrowia pracowników.

Materiał i metoda badań

Zasadniczym celem projektu była ocena częstości stosowania przez firmy praktyk na rzecz ochrony zdrowia pracowników (prowadzenia działań edukacyjnych na temat zdrowego stylu życia, zapewnienia personelowi odpowiedniej

⁴ M. Cichorzewska, B. Mazur, A. Niewiadomska, E. Sobolewska-Poniedziałek, K. Zimnoch, B. Ziółkowska, *Zarządzanie wiekiem. Aspekt regionalny, instytucjonalny oraz organizacyjny*, Politechnika Lubelska, Lublin 2015; S. Stachowska, *Zarządzanie wiekiem w organizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2012, nr 3–4, s. 125–138.

⁵ J. Litwiński, U. Sztanderska, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, UW, PARP, Warszawa 2010, s. 9, <https://www.parp.gov.pl/files/74/87/110/10073.pdf> [dostęp: 19.08.2021].

⁶ J. Litwiński, U. Sztanderska, *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, 2010, s. 56–62, <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2010-wstepnestandardyzarządzaniawiekiem.pdf> [dostęp: 19.08.2021].

opieki zdrowotnej, troski o bezpieczeństwo pracy, monitorowania zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy). Stosownie do przyjętego celu badań, eksplorując ten obszar działalności organizacyjnej, sformułowano następujące pytanie badawcze:

„Jak często, w ocenie badanych, ich firmy realizują w stosunku do swoich pracowników praktyki prozdrowotne (działania edukacyjne, np. wykłady, szkolenia na temat zdrowego stylu życia, zapewniają pracownikom właściwą opiekę zdrowotną, dbają o bezpieczeństwo pracy pracowników, monitorują zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy)?”

Do projektu wprowadzono zmienną klimatu organizacyjnego, uznawanego za znaczące uwarunkowanie zachowań jednostkowych i organizacyjnych⁷. Efekty badań nad klimatem organizacyjnym wykorzystuje się w celu wyjaśnienia zjawisk organizacyjnych, doświadczeń indywidualnych i zespołowych. Dane te znajdują też zastosowanie przy ocenie mechanizmów adaptacyjnych organizacji, możliwości dostosowania się do wymogów otoczenia, oczekiwań i potrzeb klientów. Percepcja czynników klimatu organizacyjnego w znacznym stopniu warunkuje akceptację pracowników dla wprowadzanych w firmie zmian, praktyk i strategii rozwojowych. Analiza wymiarów klimatu organizacyjnego pozwala zrozumieć sytuacje konfliktowe na tle społecznym i kulturowym, pożądane zjawiska organizacyjne, np. zaangażowanie w pracę, jak również te o charakterze dysfunkcyjnym, m.in. wypalenie zawodowe czy mobbing⁸. Klimat organizacyjny jawi się również jako wyznacznik dobrostanu psychicznego pracowników⁹.

W opisywanym badaniu wykorzystano koncepcję D. Kolba, dla którego klimat organizacyjny jest „spostrzeganą przez pracowników sytuacją organizacyjną, wynikającą z procesu interakcji zachodzącej między nimi a organizacją”¹⁰. W propozycji D. Kolba typ klimatu organizacyjnego tworzą jego następujące składowe: odpowiedzialność, wymagania, nagrody, zorganizowanie, poczucie ciepła i poparcia, kierowanie. Autor formułuje charakterystyki dwóch, skrajnych typów klimatu organizacyjnego: wspierającego i autokratycznego. W klimacie wspierającym pracownik realizuje ambitne, wysoce angażujące, stymulujące zadania, doskonalcące jego rozwój zawodowy, wymagające osobistej odpowiedzialności za ich wykonanie. W zespole panuje silna więź, merytoryczne i emocjonalne wsparcie, zarówno ze strony przełożonego, jak i współpracowników. Komunikacja przebiega dwukierunkowo. Autokratyczny klimat organizacyjny (przeciwieństwo typu wspie-

⁷ *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników*, red. A. Lipińska-Grobelna, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.

⁸ K. Durniat, *Metodologia i zastosowanie badań klimatu organizacyjnego – na przykładzie zrealizowanego projektu badawczego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2012, nr 249, s. 347–357; A. Lubrańska, *Klimat organizacyjny a wypalenie zawodowe*, „Medycyna Pracy” 2011, nr 62(6), s. 623–631; W. Świętochowski, *Klimat organizacyjny jako istotna właściwość miejsca pracy*, [w:] *Polskie doradztwo dla młodzieży – idea czy rzeczywistość*, red. H. Skłodowski, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008, s. 121–130.

⁹ A. Lubrańska, *Klimat organizacyjny jako predyktor zdrowia psychicznego pracowników*, „Humanizacja Pracy” 2014, nr 4(278), s. 117–132.

¹⁰ S. Chelapa, *Walidacja kwestionariusza klimatu organizacyjnego Kolba*, „Przegląd Psychologiczny” 1993, nr 3, s. 379–387.

rającego) cechują mało sprecyzowane, niejasne wymagania, niewyzwalające poczucia odpowiedzialności. W zespole brakuje pozytywnych relacji, członkowie zespołu są raczej karani, krytykowani wobec niepowodzeń niż nagradzani, doceniani za sukcesy. Pracownicy funkcjonują w braku zaufania i wzajemnego wsparcia, nie akceptują przełożonych, są im nieprzychylni, podważają ich autorytet, reagują oporem i niechęcią wobec wydawanych poleceń. Komunikacja przyjmuje najczęściej postać jednostronną; nadawcą zwykle pozostaje osoba z wyższych szczebli organizacyjnych. Kolb wyróżnia także formę pośrednią między klimatem autokratycznym a wspierającym, charakteryzowaną przez brak jednoznacznych reguł postępowania¹¹. Operacjonalizację teoretycznych założeń koncepcji Kolba stanowi Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego, zastosowany w niniejszym badaniu.

Wykorzystując założenia omówionej koncepcji i przedstawione powyżej przesłanki, sformułowano następującą hipotezę badawczą:

H1: Istnieje zależność pomiędzy częstością stosowania przez pracodawców praktyk prozdrowotnych (działań edukacyjnych, np. wykładów, szkoleń na temat zdrowego stylu życia, zapewnienia pracownikom właściwej opieki zdrowotnej, dbałości o bezpieczeństwo pracy pracowników, monitorowania zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy) a typem klimatu organizacyjnego. W klimacie wspierającym, z uwagi na jego strukturę i prorozwojową wartość (dla jednostki, zespołu, organizacji), częstość działań pracodawców na rzecz ochrony zdrowia personelu będzie większa niż w klimacie autokratycznym, cechującym się niskim stopniem wzajemnego zaufania, wsparcia i zainteresowania.

Pogłębiając możliwość opisu analizowanego zjawiska i wnioskowania, postawiono kolejną hipotezę badawczą, odnoszącą się do relacji pomiędzy jakością doświadczeń podmiotowych (satysfakcji z pracy i przywiązania do organizacji) a częstością stosowania przez firmy działań na rzecz ochrony zdrowia personelu:

H2: Istnieje zależność pomiędzy częstością stosowania przez pracodawców praktyk prozdrowotnych (działań edukacyjnych, np. wykładów, szkoleń na temat zdrowego stylu życia, zapewnienia pracownikom właściwej opieki zdrowotnej, dbałości o bezpieczeństwo pracy pracowników, monitorowania zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy) a poziomem satysfakcji z pracy i przywiązania do organizacji badanych osób.

Wykorzystanie w badaniu zmiennej satysfakcji z pracy wynika z faktu, iż wśród uwarunkowań satysfakcji z pracy wymienia się m.in. ryzyko zranienia, wypadku, śmierci w pracy, postrzegania pracy jako niebezpiecznej, doświadczania hałasu w pracy, uciążliwości psychicznej pracy, jej fizycznej ciężkości, stresu w pracy, przeciążenia pracą, niekorzystnych warunków fizycznych, temperatury, wilgotności. Zmienne te pozostają w negatywnych związkach z satysfakcją z pracy¹². Wykorzystując te przesłanki, należy oczekiwać, iż satysfakcja z pracy

¹¹ *Ibidem*, s. 379.

¹² S. Pastuszka, *Czynniki społeczno-demograficzne oraz charakterystyki miejsca zatrudnienia a satysfakcja z pracy*, „Rynek Pracy” 2019, nr 2, s. 59.

badanych osób będzie pozostawać w istotnej relacji do praktyk organizacyjnych nakierowanych na ochronę i promocję zdrowia pracowników.

Z kolei przywiązanie do organizacji (*organizational commitment*) widoczne jest w sile i jakości więzi pracownika z miejscem pracy, określa jego chęć opuszczenia danej organizacji bądź pozostania w niej. Spopularyzowaną w literaturze koncepcją jest 3-czynnikowy model przywiązania do organizacji autorstwa J. Meyera i N. Allen¹³, obejmujący aspekt przywiązania afektywnego, normatywnego i trwałego. Czynniki oddziałujące na rozwój komponentów przywiązania do organizacji mają charakter zmiennych indywidualnych, np. cechy osobowości¹⁴ i zmiennych sytuacyjnych. W kontekście podjętej problematyki, uwagę zwraca m.in. środowisko pracy, które, co pokazują metaanalizy¹⁵, w różnych swoich wymiarach wykazuje znaczące oddziaływanie na przywiązanie organizacyjne. Zaobserwowano również istotną relację bezpieczeństwa pracy i przywiązania do organizacji¹⁶. Odwołując się do powyższej argumentacji przyjęto, że przywiązanie do organizacji będzie wykazywać istotną zależność wobec funkcjonalnego aspektu środowiska pracy związanego z częstością stosowania w firmach działań o charakterze prozdrowotnym.

Badaniem objęto 757 osób (402 kobiety i 355 mężczyzn), w wieku od 20 do 78 lat ($M = 44,30$, $SD = 14,66$), ze stażem pracy od 1 roku do 60 lat ($M = 21,01$, $SD = 4,39$)¹⁷. Badani reprezentowali zróżnicowane wykształcenie: podstawowe (1,06%), zawodowe (8,98%), średnie (28,27%), studia licencjackie (12,81%), studia magisterskie (35,93%), studia podyplomowe (12,95%) i byli zatrudnieni na stanowiskach wykonawczych (52%), kierowniczych (13,5%) i specjaliści (34,5%). Praca respondentów miała charakter pracy raczej umysłowej (72,9%) i pracy raczej fizycznej (27,1%). Uczestnictwo w badaniu było dobrowolne. Respondentom przedstawiono ogólne założenia badania, zapewniając gwarancję pełnej anonimowości oraz użycie zgromadzonego materiału empirycznego wyłącznie w celach naukowych. Czas badania nie był ograniczony.

¹³ J.P. Meyer, N.J. Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, „Human Resource Management Review” 1991, vol. 1, s. 61–89.

¹⁴ D. Choi, I.-S. Oh, A.E. Colbert, *Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture*, „Journal of Applied Psychology” 2015, vol. 100(5), s. 1542–1567.

¹⁵ J. Hanaysha, *Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment*, „Procedia – Social and Behavioral Sciences” 2016, vol. 229, s. 289–297, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310746?via%3Dihub> [dostęp: 18.08.2021].

¹⁶ N. Mosaybian, M. Jafari, *The study of relationship between job security and organizational commitment*, „Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review” 2014, vol. 3(6), s. 185–189, https://www.arabianjbmr.com/pdfs/KD_VOL_6_8/2.pdf [dostęp: 19.08.2021]; A. Ramay, M. Ramay, *Antecedents of organizational commitment of banking sector employees in Pakistan*, „Serbian Journal of Management” 2012, vol. 7(1), s. 89–102, <https://www.researchgate.net/publication/291407684> [dostęp: 12.08.2021].

¹⁷ W doborze osób do próby obowiązywały dwa zasadnicze kryteria: respondenci byli osobami pracującymi, ze stażem pracy od 1 roku (było to minimalne kryterium długości zatrudnienia, pozwalające na zaklasyfikowanie osoby badanej do próby).

Przy zbieraniu materiału empirycznego wykorzystano następujące narzędzia badawcze:

- Skalę Satysfakcji z Pracy¹⁸ przeznaczoną do pomiaru poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy, obejmującą 5 stwierdzeń, ocenianych na siedmiostopniowej skali, od 1 – „zdecydowanie nie zgadzam się” do 7 – „zdecydowanie zgadzam się”. Wynik ogólny (suma wszystkich ocen) wskazuje na stopień satysfakcji z pracy. Zakres wyników wynosi od 5 do 35 – im wyższy wynik, tym wyższa satysfakcja z pracy. Własności psychometryczne narzędzia są zadowalające.

- Skalę Przywiązania do Organizacji (*Organizational Commitment Scale*, OCS) J.P. Meyera i N.J. Allen, w polskim opracowaniu A. Bańki, R. Bazińskiej, A. Wołowskiej¹⁹. Skala obejmuje 18 pozycji po 6 dla podskal: Przywiązania Afektywnego (odnoszącego się do emocjonalnego przywiązania jednostki do organizacji, stopnia identyfikacji z nią); Przywiązania Trwałego (określającego tendencję do pozostawania w organizacji wobec spostrzeganych kosztów, ponoszonych przez jednostkę w momencie odejścia); Przywiązania Normatywnego (warunkowanego przez normy społeczne i poczucie zobowiązania wobec organizacji). Badani posługują się siedmiostopniową skalą, od 1 do 7 (1 – oznacza „zupełnie nie zgadzam się”, 7 – „całkowicie zgadzam się”). Wyniki obliczane są oddzielnie dla każdej z podskal. Narzędzie cechują satysfakcjonujące parametry psychometryczne.

- Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego D.A. Kolba (w polskiej adaptacji S. Chelpy²⁰), służący do diagnozy klimatu organizacyjnego, zbudowany z sześciu pozycji, opisujących ogólne właściwości miejsca pracy, składowe klimatu organizacyjnego: odpowiedzialność, wymagania, nagrody, zorganizowanie, poczucie ciepła i poparcia, kierowanie. Osoba badana dysponuje 10-punktową skalą odpowiedzi (1 – minimalne natężenie poszczególnych warunków pracy, a 10 – ich maksymalne natężenie). Uzyskane rezultaty pozwalają na określenie typu klimatu organizacyjnego (klimatu autokratycznego, klimatu wspierającego albo formy pośredniej pomiędzy nimi). Kwestionariusz posiada satysfakcjonujące właściwości psychometryczne.

W projekcie wykorzystano również ankietę własnego autorstwa, uwzględniającą praktyki organizacyjne z zakresu: rozwoju, oceny i awansu pracowników, doskonalenia zawodowego, polityki szkoleniowej, ochrony i promocji zdrowia, bezpieczeństwa pracy, polityki emerytalnej. Twierdzenia oceniano z zastosowaniem skali: 1 – nigdy, 2 – rzadko, 3 – często, 4 – zawsze. Uwzględnienie 4-stopniowej kategorii odpowiedzi (4-elementowej skali bez punktu neutralnego, tzw. skali „wymuszonego wyboru”) było zabiegiem celowym, zmniejszającym ryzyko użycia nadmiernej liczby wyborów neutralnych – występowania tzw. błędu tendencji centralnej. Na potrzeby niniejszego opracowania, zgodnie z podjętą w nim

¹⁸ A. Zalewska, *Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica” 2003, nr 7, s. 49–61.

¹⁹ A. Bańka, A. Wołowska, R. Bazińska, *Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji*, „Czasopismo Psychologiczne” 2002, nr 8, s. 65–74.

²⁰ S. Chelpa, *Walidacja kwestionariusza...*

problematyką, zaprezentowano wyniki dotyczące działań pracodawców w obszarze ochrony i promocji zdrowia pracowników, dbałości o bezpieczeństwo pracy.

Pozyskano również dane o charakterze metryczkowym: wiek, płeć, staż pracy, stanowisko pracy (wykonawcze, kierownicze, specjalista), rodzaj pracy (praca raczej umysłowa, praca raczej fizyczna). Zebrane dane poddano opracowaniu statystycznemu z wykorzystaniem programu SPSS Statistics, wersja 26. Policzono rozkłady częstości, wykonano analizę korelacji rang Spearmana i analizę tabel krzyżowych wraz z testami niezależności chi kwadrat. Otrzymane rezultaty zaprezentowano w poniższych tabelach.

Wyniki i dyskusja

W pierwszej kolejności, szukając odpowiedzi na sformułowane pytanie badawcze, dotyczące stosowanych przez firmy praktyk na rzecz ochrony zdrowia pracowników (prowadzenie działań edukacyjnych na temat zdrowego stylu życia, zapewnienie personelowi odpowiedniej opieki zdrowotnej, troska o bezpieczeństwo pracy, monitorowanie zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy), policzono rozkłady częstości. Otrzymane wyniki przedstawiono w tabelach 1–4.

Tabela 1. W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia – rozkład częstości

W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia		
Rozkład częstości	N	%
Nigdy	356	47,0
Rzadko	228	30,1
Często	131	17,3
Zawsze	42	5,5
OGÓŁEM	757	100,0

Źródło: badania własne.

W świetle zaprezentowanych rezultatów zauważa się, iż realizowanie działań edukacyjnych na temat zdrowego stylu życia jest mało popularne. Według badanych, w ich firmach zdarza się to często w 17,3%, a zawsze jedynie w 5,5%. Niestety, nie są to wyniki satysfakcjonujące. Zwłaszcza, że obserwuje się wysokie zapotrzebowanie na ten rodzaj wsparcia edukacyjnego, szczególnie w starszych grupach wiekowych. To efekt projektu badawczego²¹, zrealizowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w latach 2017–2018, poświęconego uwarunkowaniom uczenia

²¹ K. Pawłowska-Cyprysiak, *Uczenie się pracowników starszych – raport wstępny z badań*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2018, nr 5, s. 18–21.

się pracowników starszych (50+). Respondenci wyrazili gotowość (27%) do uczestnictwa w kursach/szkoleniach poświęconych tematyce zdrowotnej (jak troszczyć się o zdrowie, jak zapobiegać chorobom). Zainteresowaniem cieszą się również szkolenia dotyczące radzenia sobie ze stresem i sytuacjami trudnymi (31%). Złożone przez badanych deklaracje mogą sugerować potrzebę zyskiwania wiedzy dotyczącej osobistych zasobów, psychofizycznego dobrostanu, jego uwarunkowań i form dbałości o własne zdrowie. Upowszechnienie się tych cennych kompetencji znacząco sprzyja jakości życia współczesnego człowieka. Może zatem cieszyć fakt, iż w efekcie cytowanego już badania²², ze stanowiskiem „Firma, która pomaga pracownikom zdrowo się odżywiać, aktywnie spędzać czas, radzić sobie ze stresem itp., może skutecznie zmienić ich styl życia na zdrowszy” zgodziło się 51% pracodawców uczestniczących we wspomnianym projekcie (przeciwnego zdania było 34%, niezdecydowanych 15%). Badaniem objęto 757 osób (402 kobiety i 355 mężczyzn). Warto dodać, iż istotny czynnik różnicujący odpowiedzi stanowiła sytuacja ekonomiczna firmy; w grupie o bardzo dobrej kondycji finansowej powyższy pogląd zaaprobowало 61% respondentów (w przypadku kondycji finansowej mniej niż dobrej 47%).

Tabela 2. W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną – rozkład częstości

W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną		
Rozkład częstości	N	%
Nigdy	107	14,1
Rzadko	178	23,5
Często	236	31,2
Zawsze	236	31,2
OGÓŁEM	757	100,0

Źródło: badania własne.

Rozkład wyników w tabeli 2 wskazuje, że zapewnienie w firmach właściwej opieki zdrowotnej pracownikom jest umiarkowanie satysfakcjonujące. Większość respondentów wyraziła opinię, iż ich pracodawcy dopełniają tego zobowiązania często (32,1%) i zawsze (32,1%). Stanowisko konieczności przedstawienia personelowi oferty świadczeń zdrowotnych i ochrony zdrowia upowszechnia się wśród pracodawców. Wskazują na to badania polskich firm²³, w których przeważa pogląd (49%), że „Troska o zdrowie personelu w firmie znacząco pomaga jej w zdobywaniu wartościowych pracowników” i że „Firma powinna dbać o zdrowie personelu, bo polska ochrona zdrowia słabo to robi” (44%). Zdarzają się jednak

²² E. Goszczyńska, *Promocja zdrowia w średnich i dużych zakładach pracy w Polsce wobec procesu starzenia się ludności. Specyfika firm o różnej wielkości zatrudnienia i kondycji ekonomicznej*, „Medycyna Pracy” 2020, nr 71(1), s. 17–31.

²³ E. Goszczyńska, *Promocja zdrowia w zakładach pracy o dużym udziale starszych pracowników. Sytuacja w Polsce*, „Medycyna Pracy” 2020, nr 71(2), s. 153–176.

tłumaczenia, że „Zdrowie to prywatna sprawa pracownika i firma nie powinna się w to wtrącać” (34%) albo „Firma jest po to, by generować zyski, a nie zajmować się zdrowiem pracowników” (31%).

Tabela 3. W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników – rozkład częstości

W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników		
Rozkład częstości	N	%
Nigdy	20	2,6
Rzadko	118	15,6
Często	275	36,3
Zawsze	344	45,4
OGÓŁEM	757	100,0

Źródło: badania własne.

Tabela 4. W mojej firmie monitoruje się zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy – rozkład częstości

W mojej firmie monitoruje się zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy		
Rozkład częstości	N	%
Nigdy	53	7,0
Rzadko	192	25,4
Często	278	36,7
Zawsze	234	30,9
OGÓŁEM	757	100,0

Źródło: badania własne.

Troska o bezpieczeństwo pracy pracowników jest widoczna w zaprezentowanych wynikach (tab. 3). Dostrzega i pozytywnie ocenia starania swoich pracodawców większość badanych (odpowiedź często wybrało 36,3% respondentów, zawsze 45,4%). To rezultat, który rodzi optymizm. W ocenie monitorowania zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy (tab. 4) dominuje odpowiedź często (wybrało ją 36,3% respondentów) i zawsze (30,9%). Tłem dla przedstawionych danych są przekonania kadry zakładów pracy²⁴, dotyczące skuteczności firm w procesie wspierania pracowników w staraniach o swoje zdrowie. Odpowiednio te działania ilustruje twierdzenie „By dobrze zadbać o zdrowie pracowników, wystarczy przestrzegać przepisów BHP”, z którym zgodziło się 37% respondentów (osób odpowiedzialnych w firmie za szeroko pojęte zarządzanie kwestiami zdrowia personelu).

²⁴ *Ibidem*.

Zebrany materiał empiryczny poddano dalszym analizom – wykonano tabele krzyżowe wraz z testami chi kwadrat, ilustrujące częstość stosowanych praktyk organizacyjnych na rzecz zdrowia pracowników w zależności od typu klimatu organizacyjnego (tabele 5–8).

Tabela 5. Tabela krzyżowa: typ klimatu organizacyjnego a prowadzenie w firmie działań edukacyjnych na temat zdrowego stylu życia

			Typ klimatu organizacyjnego			Ogółem
			Klimat autokratyczny	Klimat pośredni	Klimat wspierający	
W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia	Nigdy	N	103	131	122	356
		%	54,50	54,40	37,30	47,00
	Rzadko	N	61	65	102	228
		%	32,30	27,00	31,20	30,10
	Często	N	22	39	70	131
		%	11,60	16,20	21,40	17,30
	Zawsze	N	3	6	33	42
		%	1,60	2,50	10,10	5,50
OGÓŁEM		N	189	241	327	757
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
χ2(6) = 41,207, p < 0,001						

Źródło: badania własne.

Sprawdzono, czy od typu klimatu organizacyjnego zależy prowadzenie w firmie działań edukacyjnych na temat zdrowego stylu życia. Zastosowany test chi kwadrat jest istotny statystycznie, co oznacza, że taka zależność występuje. Okazało się, że w klimacie autokratycznym i w klimacie pośrednim widoczna jest zdecydowanie niższa częstość tej formy działań organizacji; odpowiedź często i zawsze wybrał niewielki odsetek respondentów. W klimacie wspierającym wskazania były wyższe. Wykazany efekt pozostaje zbieżny z wynikami innych badań. A. Lubrańska²⁵ udowodniła znaczenie klimatu organizacyjnego dla prowadzenia w firmach polityki szkoleniowej. Klimat wspierający okazał się optymalny dla tego rodzaju działań pracodawców. W takiej atmosferze pracy zaobserwowano zwiększoną częstość i zainteresowanie potrzebami edukacyjnymi pracowników. Klimat organizacyjny to istotny predyktor podejmowania szkoleń – w swojej formie

²⁵ A. Lubrańska, *Klimat organizacyjny jako wyznacznik polityki szkoleniowej*, [w:] *Koncepcja zarządzania współczesnymi organizacjami. Monografia*, red. R. Kucęba, E. Kulej-Dudek, P. Pyplacz, K. Smoląg, Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2014, s. 31–41.

wspierającej klimat w organizacji sprzyjał formułowaniu przez pracowników intencji podejmowania szkoleń²⁶.

Tabela 6. Tabela krzyżowa: typ klimatu organizacyjnego a zapewnienie pracownikom właściwej opieki zdrowotnej

			Typ klimatu organizacyjnego			Ogółem
			Klimat autokratyczny	Klimat pośredni	Klimat wspierający	
W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną	Nigdy	N	31	40	36	107
		%	16,40	16,60	11,00	14,10
	Rzadko	N	69	64	45	178
		%	36,50	26,60	13,80	23,50
	Często	N	57	84	95	236
		%	30,20	34,90	29,10	31,20
	Zawsze	N	32	53	151	236
		%	16,90	22,00	46,20	31,20
OGÓŁEM		N	189	241	327	757
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
χ2 = 75,737, df = 6, p < 0,001						

Źródło: badania własne.

Zapewnienie pracownikom właściwej opieki zdrowotnej istotnie zależy ($\chi^2 = 75,737$, $p < 0,001$) od typu klimatu organizacyjnego. Analiza danych zawartych w tabeli pokazuje, że w klimacie wspierającym występowanie zawsze takich działań deklaruje 46,2% badanych, a w klimacie autokratycznym częstość ta wynosi odpowiednio 16,9%. Otrzymany rozkład wyników znajduje uzasadnienie w charakterystyce typów klimatu organizacyjnego. W klimacie autokratycznym, cechującym się słabymi lub brakiem więzi między współpracownikami, niską przychylnością, może brakować troski i zainteresowania innymi, nie tylko na płaszczyźnie jednostkowej, ale również organizacyjnej. Z kolei klimat wspierający, oparty na wzajemnym zaufaniu i odpowiedzialności, promuje dojrzałe postawy i zachowania, również organizacyjne, prozdrowotne.

²⁶ M. Łaguna, E. Purc, W. Razmus, M. Błaszczuk, K. Gawrońska, *Podejmowanie szkoleń a kultura i klimat organizacyjny*, „Organizacja i Kierowanie” 2015, nr 2, s. 141–154.

Tabela 7. Tabela krzyżowa: typ klimatu organizacyjnego a dbałość o bezpieczeństwo pracy pracowników

			Typ klimatu organizacyjnego			Ogółem
			Klimat autokratyczny	Klimat pośredni	Klimat wspierający	
W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników	Nigdy	N	7	7	6	20
		%	3,70	2,90	1,80	2,60
	Rzadko	N	50	47	21	118
		%	26,50	19,50	6,40	15,60
	Często	N	83	97	95	275
		%	43,90	40,20	29,10	36,30
	Zawsze	N	49	90	205	344
		%	25,90	37,30	62,70	45,40
OGÓŁEM		N	189	241	327	757
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
χ2(6) = 85,496, p < 0,001						

Źródło: badania własne.**Tabela 8.** Tabela krzyżowa: typ klimatu organizacyjnego a monitorowanie zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy

			Typ klimatu organizacyjnego			Ogółem
			Klimat autokratyczny	Klimat pośredni	Klimat wspierający	
W mojej firmie monitoruje się zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy	Nigdy	N	14	20	19	53
		%	7,40	8,30	5,80	7,00
	Rzadko	N	72	63	57	192
		%	38,10	26,10	17,40	25,40
	Często	N	68	101	109	278
		%	36,00	41,90	33,30	36,70
	Zawsze	N	35	57	142	234
		%	18,50	23,70	43,40	30,90
OGÓŁEM		N	189	241	327	757
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
χ2 = 54,416, p < 0,001						

Źródło: badania własne.

W przypadku zależności między typem klimatu organizacyjnego a troską o bezpieczeństwo pracy (tab. 7) wynik testu chi kwadrat okazał się istotny statystycznie. W odniesieniu do twierdzenia „W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników” odpowiedź zawsze zdecydowanie dominuje w klimacie wspierającym (blisko 63%). Przejawem troski o bezpieczeństwo w pełnieniu zawodowych obowiązków jest również monitorowanie zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy (tab. 8). Praktyki te są zawsze stosowane w klimacie wspierającym w 43,4%. Jednak, co warto odnotować, częstą obecność takich działań w firmie zaobserwowali respondenci poddani wpływowi każdej formy klimatu organizacyjnego.

A. Chudzicka-Czupala²⁷ zadowolenie z warunków, w jakich człowiek pracuje, wypełnia zawodowe obowiązki, zalicza do istotnych czynników oddziałujących na dobrostan jednostki. Praca w środowisku zagrażającym, pozbawionym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa (fizycznego, emocjonalnego) staje się dla jednostki aktywnością nadmiernie obciążoną ryzykiem psychologicznych kosztów pracy. W myśl definicji²⁸, jest to doświadczanie dyskomfortu psychicznego wyrażonego afektem negatywnym, warunkowanym dezaprobatą ważnych dla podmiotu realiów sytuacyjnych, z jednoczesnym brakiem możliwości oddziaływania na nie (niemożnością ich zmiany) i subiektywną koniecznością pozostawania w nich. Ich bezpośrednim źródłem jest poznawcza ocena stanów rzeczy nieakceptowanych przez jednostkę. Pośrednio, to pochodna innych kosztów, jakie ponosi człowiek (fizjologicznych, ekonomicznych, społecznych)²⁹. K. Biegańska³⁰ wykazała, że doświadczane przez jednostkę psychologiczne koszty pracy, naruszając psychofizyczny dobrostan jednostki, są istotnym predyktorem ogólnego stanu zdrowia pracujących. Podobny rezultat uzyskała D. Nawrat³¹ – psychologiczne koszty pracy ponoszone przez badanych pracowników niekorzystnie oddziaływały na stan ich zdrowia. W kontekście omawianej problematyki warto też wspomnieć o badaniach A. Lubrańskiej³², w których, w rezultacie zastosowanej analizy wariancji, ujawniono istotne uwarunkowanie psychologicznych kosztów pracy określoną postacią klimatu organizacyjnego – najwyższy poziom obciążenia prezentowali badani pracujący w klimacie autokratycznym (zaś najniższe wyniki średnie otrzymano w klimacie wspierającym). Powyższa argumentacja dowodzi, jak znaczącym czynnikiem dobrostanu jednostki jest praca w środowisku bezpiecznym, wolnym

²⁷ A. Chudzicka-Czupala, *Zadowolenie z pracy jako komponent jakości życia współczesnego człowieka*, „Chowanna” 2013, nr 1, s. 14–15.

²⁸ K. Biegańska, *Uciążliwość i psychologiczne koszty pracy: negatywne aspekty funkcjonowania w roli właściciela firmy*, „Folia Psychologica” 2008, nr 12, s. 80.

²⁹ Z. Ratajczak, *Psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 171–172.

³⁰ K. Biegańska, *Uwarunkowania psychologicznego funkcjonowania przedstawicieli różnych grup zawodowych*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2013, t. XIV, z. 5, cz. I, s. 36–40.

³¹ D. Nawrat, *Wpływ klimatu organizacyjnego na psychologiczne koszty pracy*, „Problemy Profesjologii” 2014, nr 2, s. 156–157.

³² A. Lubrańska, *Klimat organizacyjny wobec obciążeń pracą w aspekcie wieku i płci pracowników*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2014, nr 5(100), s. 69–80.

od zagrożeń. Prezentowane wyniki badań (tab. 7 i 8) pozwalają sądzić, że przyjazne okoliczności zawodowe, kształtowane przez wspierający klimat organizacyjny, powodują wzrost dbałości o bezpieczeństwo pracy i bardziej powszechne monitorowanie zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy. Istotność otrzymanych rozwiązań ($p < 0,001$) pozwala na przyjęcie założeń hipotezy H1.

Istotnym celem prezentowanego projektu było ukazanie zależności, jakie zachodzą pomiędzy stosowaniem przez firmy rozwiązań prozdrowotnych a jakością indywidualnych doświadczeń w kontekście funkcjonowania zawodowego (widocznego w satysfakcji z pracy i przywiązaniu do organizacji). Ustalono siłę i kierunek tych związków; z uwagi na porządkowy charakter zmiennej wyrażającej dane z ankiety dotyczącej stosowania przez organizacje praktyk prozdrowotnych, statystycznym narzędziem wnioskowania była analiza korelacji rang Spearmana, odpowiednia dla tej formy obliczeń statystycznych (tab. 9).

Tabela 9. Związki satysfakcji z pracy, afektywnego, trwałego i normatywnego przywiązania do organizacji z działaniami firmy na rzecz ochrony zdrowia pracowników

		Satysfakcja z pracy	Przywiązanie afektywne	Przywiązanie trwałe	Przywiązanie normatywne
W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia	rho Spearmana	0,264	0,225	0,068	0,226
	p	< 0,001	< 0,001	0,063	< 0,001
W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną	rho Spearmana	0,256	0,260	0,129	0,227
	p	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników	rho Spearmana	0,295	0,307	0,162	0,277
	p	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
W mojej firmie monitoruje się zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy	rho Spearmana	0,321	0,221	0,039	0,200
	p	< 0,001	< 0,001	0,283	< 0,001

Źródło: badania własne.

Przedstawione w tabeli 9 rezultaty wskazują, że stosowane przez firmy praktyki na rzecz ochrony zdrowia pracowników (prowadzenie działań edukacyjnych na temat zdrowego stylu życia, zapewnienie personelowi odpowiedniej opieki zdrowotnej, troska o bezpieczeństwo pracy, monitorowanie zagrożeń dla zdrowia

w miejscu pracy) pozostają w istotnej pozytywnej relacji z satysfakcją z pracy oraz przywiązaniem do organizacji badanych osób (zwłaszcza w aspekcie afektywnym i normatywnym). Otrzymany rozkład wyników sugeruje, iż aprobującej ocenie działalności organizacji w analizowanych obszarach towarzyszy wzrost zadowolenia z pracy, dobrostanu i lojalności respondentów. Na uwagę zasługuje umiarkowanie silny i dodatni związek pomiędzy satysfakcją z pracy a monitorowaniem zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy ($r_s = 0,321$; $p < 0,001$). Efekty statystyczne (uzyskane dla satysfakcji z pracy oraz przywiązania do organizacji, szczególnie dla przywiązania afektywnego i normatywnego) pozwoliły na potwierdzenie hipotezy H2.

Otrzymane zależności odnoszą się do szerokiego kontekstu badań poświęconych satysfakcji z pracy. Wyniki analizy regresji, wykorzystujące dane pochodzące z Europejskiego Sondażu Społecznego, dowodzą ujemnej zależności pomiędzy satysfakcją z pracy a stopniem, w jakim praca zagraża zdrowiu i bezpieczeństwu objętych badaniem pracowników³³. We wzmiankowanych badaniach satysfakcja z pracy istotnie negatywnie wiąże się również z częstością zmęczenia po pracy. Te empiryczne argumenty wzmacniają przekonanie, iż troska o zdrowie personelu, szeroko rozumiany dobrostan, wyrażona stosowaniem prozdrowotnych praktyk organizacyjnych, istotnie określa poziom satysfakcji z pracy. Poszerzając perspektywę wnioskowania, należy dodać, iż następstwem braku satysfakcji z pracy jest wzrost napięcia, stresu, spadek zaangażowania w pracę, przywiązania do organizacji, silniejsza tendencja do jej opuszczenia³⁴. To kolejne przesłanki warte uwzględnienia w dyskusji na temat uwarunkowań i konsekwencji satysfakcji z pracy – jednostkowych i organizacyjnych.

Kontynuując wątek, w prezentowanych wynikach uwagę zwracają dodatnie wartości współczynników korelacji przywiązania do organizacji i aktywności firm na rzecz ochrony zdrowia pracowników. Pozytywna ocena dbałości o bezpieczeństwo pracy jest szczególnie istotna dla wzrostu afektywnego ($r_s = 0,307$; $p < 0,001$) i normatywnego ($r_s = 0,277$; $p < 0,001$) przywiązania do organizacji. To ważny rezultat, zgodny z wynikami innych badań. E. Goszczyńska³⁵ zauważa, iż wielu menadżerów dostrzega w promocji zdrowia skuteczne rozwiązanie problemów demograficznych, powodujących liczebne kurczenie się zasobów pracy. Takie działania są zachętą dla nowych, wartościowych pracowników oraz, co warto podkreślić, sprzyjają przywiązaniu personelu do firmy. Promocja zdrowia jest zatem ważnym narzędziem w budowaniu lojalności organizacyjnej i długotrwałej więzi z firmą. Należy dodać, iż różnicującym elementem tych ocen jest kondycja finansowa firmy – im lepsza, tym częściej organizacje doceniają skuteczność działań prozdrowotnych w tym zakresie.

³³ S. Pastuszka, *Czynniki społeczno-demograficzne oraz charakterystyki miejsca zatrudnienia a satysfakcja z pracy*, „Rynek Pracy” 2019, nr 2, s. 60–63.

³⁴ A. Rogozińska-Pawelczyk, *Satysfakcja z pracy a stres zawodowy – wyniki badań ilościowych w 3 jednostkach organizacyjnych urzędu*, „Medycyna Pracy” 2018, nr 3, s. 302.

³⁵ E. Goszczyńska, *Promocja zdrowia w średnich i dużych zakładach pracy w Polsce wobec procesu starzenia się ludności. Specyfika firm o różnej wielkości zatrudnienia i kondycji ekonomicznej*, „Medycyna Pracy” 2020, nr 71(1), s. 25–26.

Wnioski

Przedstawione rezultaty badań obrazują zakres działań pracodawców na rzecz ochrony i poprawy jakości zdrowia pracowników. W ocenie badanych osób, najmocniej zaznacza się aktywność organizacji w obszarze dbałości o bezpieczeństwo warunków pracy i kontrolę zagrożeń. Nieco słabiej w tym zestawieniu wypada troska pracodawców o zapewnienie pracownikom właściwej opieki zdrowotnej. Najniżej badani ocenili starania swoich pracodawców w zakresie promocji i ochrony zdrowia w miejscu pracy. A szkoda, bo promowanie zachowań prozdrowotnych pracowników, zarówno w sferze zdrowia fizycznego, jak i psychicznego, oraz redukcja nadmiernej uciążliwości pracy w obu tych obszarach, to istotne zadanie dla współczesnego pracodawcy. Promocja zdrowia stanowi przykład działań o charakterze prewencyjnym, a przecież od dawna wiadomo, że lepiej (i taniej) jest zapobiegać niż leczyć.

Trudno polemizować ze stwierdzeniem, że chyba każdy świadomy pracodawca chciałby w swoich zasobach mieć zadowolonego, przychylnego i oddanego zawodowym obowiązkom pracownika. Na przykładzie zaprezentowanych badań widać, iż warunkiem takiej lojalności jest prozdrowotna aktywność pracodawcy – wzrost częstości działań firmy na rzecz ochrony zdrowia pracowników, ich zawodowego bezpieczeństwa sprzyja satysfakcji z pracy i przywiązaniu do organizacji, podnosząc tym samym jakość funkcjonowania zawodowego. Zatem kształtowanie i utrwalanie więzi na linii pracownik–organizacja oraz wzmacnianie satysfakcji z pracy (którą, dla podkreślenia jej wartości, określa się mianem „jakości życia w pracy”, *quality of working life*³⁶) pozostaje istotnie zależne od starań pracodawcy i osób odpowiedzialnych za organizację warunków i procesu pracy.

Znaczącym czynnikiem dla nasilenia stosowania praktyk z zakresu promocji zdrowia, opieki zdrowotnej, dbałości o bezpieczeństwo pracy i ograniczania zagrożeń w środowisku pracy okazał się klimat organizacyjny. Jednoznacznie kierunek tej relacji oddają prezentowane wyniki badań. Klimat organizacyjny w swojej wspierającej postaci decydował o częstości realizowanych w firmach praktyk prozdrowotnych. Ten wynik warto mieć na uwadze. Atmosfera miejsca pracy przekłada się bowiem na ważne dla pracownika kwestie, których miarą jest troska pracodawcy o dobrostan personelu. Klimat organizacyjny, w swojej strukturze, to zmienna o ważnej roli dla jakości funkcjonowania zawodowego. Klimat wspierający, z wysokim udziałem czynnika interpersonalnego, odpowiedzialności za profesjonalną realizację zadania, za powierzone obowiązki, buduje również w firmie poczucie odpowiedzialności za innych – w analizowanej perspektywie, za ich dobrostan i bezpieczeństwo.

Cennym, podsumowującym głosem w dyskusji nad wartością promocji i ochrony zdrowia w miejscu pracy jest stanowisko A. Sołtys³⁷. W jej ocenie,

³⁶ A. Chudzicka-Czupala, *Zadowolenie z pracy jako komponent jakości życia współczesnego człowieka*, „Chowanna” 2013, nr 1, s. 14–15.

³⁷ A. Sołtys, *Zarządzanie wiekiem jako nowy priorytet polityki personalnej*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2013, t. XIV, z. 9, s. 62.

odpowiednio wprowadzone standardy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii sprzyjają utrzymaniu zdrowia i sprawności. Poradnictwo, informacje, programy edukacyjne skutecznie minimalizują złe przyzwyczajenia dotyczące pracy, podnoszą jej efektywność, obniżają liczbę wypadków czy chorób zawodowych. A to wartość, na której powinno zależeć obu stronom tej relacji – pracownikom i pracodawcom.

Piśmiennictwo

- Badora B., *Wartości w czasach zarazy*, Komunikat z badań, nr 160/2020, 2020, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_160_20.PDF [dostęp: 19.08.2021].
- Bańka A., Wołowska A., Bazińska R., *Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji*, „Czasopismo Psychologiczne” 2002, nr 8, s. 65–74.
- Biegańska K., *Uciążliwość i psychologiczne koszty pracy: negatywne aspekty funkcjonowania w roli właściciela firmy*, „Folia Psychologica” 2008, nr 12, s. 75–93.
- Biegańska K., *Uwarunkowania psychologicznego funkcjonowania przedstawicieli różnych grup zawodowych*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2013, t. XIV, z. 5, cz. I, s. 23–43.
- Chępa S., *Walidacja kwestionariusza klimatu organizacyjnego Kolba*, „Przegląd Psychologiczny” 1993, nr 3, s. 379–387.
- Choi D., Oh I.-S., Colbert A.E., *Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture*, „Journal of Applied Psychology” 2015, vol. 100(5), s. 1542–1567.
- Chudzicka-Czupała A., *Zadowolenie z pracy jako komponent jakości życia współczesnego człowieka*, „Chowanna” 2013, 1, s. 13–38.
- Cichorzewska M., Mazur B., Niewiadomska A., Sobolewska-Poniedziałek E., Zimnoch K., Ziółkowska B., *Zarządzanie wiekiem. Aspekt regionalny, instytucjonalny oraz organizacyjny*, Politechnika Lubelska, Lublin 2015.
- Durniat K., *Metodologia i zastosowanie badań klimatu organizacyjnego – na przykładzie zrealizowanego projektu badawczego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2012, nr 249, s. 347–357.
- Goszczyńska E., *Promocja zdrowia w średnich i dużych zakładach pracy w Polsce wobec procesu starzenia się ludności. Specyfika firm o różnej wielkości zatrudnienia i kondycji ekonomicznej*, „Medycyna Pracy” 2020, nr 71(1), s. 17–31.
- Goszczyńska E., *Promocja zdrowia w zakładach pracy o dużym udziale starszych pracowników. Sytuacja w Polsce*, „Medycyna Pracy” 2020, nr 71(2), s. 153–176.
- Hanaysha J., *Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment*, „Procedia – Social and Behavioral Sciences” 2016, vol. 229, s. 289–297, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310746?via%3Dihub> [dostęp: 18.08.2021].
- Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników*, red. A. Lipińska-Grobelny, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.
- Kodeks Pracy*, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274> [dostęp: 10.08.2021].
- Litwiński J., Sztanderska U., *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, 2010, <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2010-wstepnestandardyzarządzaniawiekim.pdf> [dostęp: 19.08.2021].
- Litwiński J., Sztanderska U., *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, UW, PARP, Warszawa 2010, <https://www.parp.gov.pl/files/74/87/110/10073.pdf> [dostęp: 19.08.2021].
- Lubrańska A., *Klimat organizacyjny a wypalenie zawodowe*, „Medycyna Pracy” 2011, nr 62(6), s. 623–631.
- Lubrańska A., *Klimat organizacyjny jako predyktor zdrowia psychicznego pracowników*, „Humanizacja Pracy” 2014, nr 4(278), s. 117–132.

- Lubrańska A., *Klimat organizacyjny jako wyznacznik polityki szkoleniowej*, [w:] *Koncepcja zarządzania współczesnymi organizacjami. Monografia*, red. R. Kućba, E. Kulej-Dudek, P. Pyplacz, K. Smola, Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2014, s. 31–41.
- Lubrańska A., *Klimat organizacyjny wobec obciążeń pracą w aspekcie wieku i płci pracownika*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2014, nr 5(100), s. 69–80.
- Łaguna M., *Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy a motywacja do podejmowania szkoleń. Doniesienie z badań*, „Psychologia Jakości Życia” 2012, nr 12, s. 163–172.
- Łaguna M., Purc E., Razmus W., Błaszczuk M., Gawrońska K., *Podejmowanie szkoleń a kultura i klimat organizacyjny*, „Organizacja i Kierowanie” 2015, nr 2, s. 141–154.
- Meyer J.P., Allen N.J., *A three-component conceptualization of organizational commitment*, „Human Resource Management Review” 1991, vol. 1, s. 61–89.
- Mosaybian N., Jafari M., *The study of relationship between job security and organizational commitment*, „Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review” 2014, vol. 3(6), s. 185–189, https://www.arabianjbm.com/pdfs/KD_VOL_6_8/2.pdf [dostęp: 19.08.2021].
- Nawrat D., *Wpływ klimatu organizacyjnego na psychologiczne koszty pracy*, „Problemy Profesjologii” 2014, nr 2, s. 145–159.
- Pastuszka S., *Czynniki społeczno-demograficzne oraz charakterystyki miejsca zatrudnienia a satysfakcja z pracy*, „Rynek Pracy” 2019, nr 2, s. 55–66.
- Pawłowska-Cypriak K., *Uczenie się pracowników starszych – raport wstępny z badań*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2018, nr 5, s. 18–21.
- Ramay A., Ramay M., *Antecedents of organizational commitment of banking sector employees in Pakistan*, „Serbian Journal of Management” 2012, vol. 7(1), s. 89–102, <https://www.researchgate.net/publication/291407684> [dostęp: 12.08.2021].
- Ratajczak Z., *Psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Rogozińska-Pawelczyk A., *Satysfakcja z pracy a stres zawodowy – wyniki badań ilościowych w 3 jednostkach organizacyjnych urzędu*, „Medycyna Pracy” 2018, nr 3, s. 301–315.
- Sołtys A., *Zarządzanie wiekiem jako nowy priorytet polityki personalnej*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2013, t. XIV, z. 9, s. 57–74.
- Stachowska S., *Zarządzanie wiekiem w organizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2012, nr 3–4, s. 125–138.
- Świętochowski W., *Klimat organizacyjny jako istotna właściwość miejsca pracy*, [w:] *Polskie doradztwo dla młodzieży – idea czy rzeczywistość*, red. H. Skłodowski, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008, s. 121–130.
- Zalewska A., *Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica” 2003, nr 7, s. 49–61.