

# ***Stres w pracy – czym jest i jak go ograniczać na poziomie organizacji***

**Dorota Żołnierczyk-Zreda**

Pracownia Psychologii Społecznej,  
Zakład Ergonomii, CIOP-PIB



# Stres w pracy

**Stres w pracy** - wynik takiej relacji pomiędzy środowiskiem/wymaganiami a pracownikiem, w której wymagania pracy znacząco przekraczają możliwości radzenia sobie z tymi wymaganiami (Lazarus i Folkman, 1984; Cox i Mackay, 1981; Cox i in., 2000)

**Zagrożenia psychospołeczne** - czynniki generujące stres w pracy i szkody na poziomie zdrowia fizycznego i psychicznego (Leka i Cox, 2008).

# Metody organizacyjne- zarządzanie ryzykiem psychospołecznym wg PRIMA-EF

## ZAGROZENIA PSYCHOSPÓŁECZNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

<i>Treść pracy</i>	Brak różnorodności lub krótkie cykle pracy, praca fragmentaryczna lub pozbawiona sensu, nie wykorzystująca posiadanych umiejętności, wysoka niepewność, konieczność ciągłych kontaktów z ludźmi
<i>Obciążenie pracą i tempo pracy</i>	Przeciążenie lub niedociążenie pracą, praca w tempie maszyny, duża presja czasu, nieustanna presja terminów
<i>Czasowe ramy pracy</i>	Praca zmianowa, zmiany nocne, nieelastyczny czas pracy, nieprzewidywalne godziny pracy, długi czas pracy lub czas pracy zaburzający relacje społeczne
<i>Kontrola</i>	Ograniczona partycypacja w podejmowaniu decyzji, brak wpływu na obciążenie pracą, tempo pracy, zmianowość pracy itp.
<i>Środowisko i sprzęt</i>	Niedostępny, nieodpowiedni lub źle utrzymywany sprzęt, złe warunki środowiskowe, jak brak przestrzeni, złe oświetlenie, nadmierny hałas
<i>Kultura i funkcje organizacji</i>	Zła komunikacja, słabe wsparcie przy rozwiązywaniu problemów i w rozwoju osobistym, niezdefiniowane lub nie uzgodnione cele organizacyjne
<i>Stosunki międzyludzkie w pracy</i>	Społeczna lub fizyczna izolacja, złe stosunki z przełożonymi lub współpracownikami, konflikty międzyludzkie, brak wsparcia społecznego
<i>Rola w organizacji</i>	Niejasność ról, konflikt ról, odpowiedzialność za ludzi
<i>Rozwój kariery</i>	Stagnacja i niepewność w przebiegu kariery, brak awansu lub zbyt wysoki awans, niska płaca, niepewność pracy, mała znaczenie społeczne pracy
<i>Relacja dom-praca</i>	Sprzeczne wymagania pracy i domu, słabe wsparcie w domu, problemy związane z karierą obu współmałżonków

## ZARZĄDZANIE RYZYKIEM PSYCHOSPÓŁECZNYM – RAMOWE PODEJŚCIE EUROPEJSKIE

WSKAZANIA DLA PRACODAWCÓW I REPREZENTANTÓW PRACOWNIKÓW



Wydawca:

Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy



baua:



CIOP PIB



# Zagrożenia psychospołeczne wśród polskich pracowników

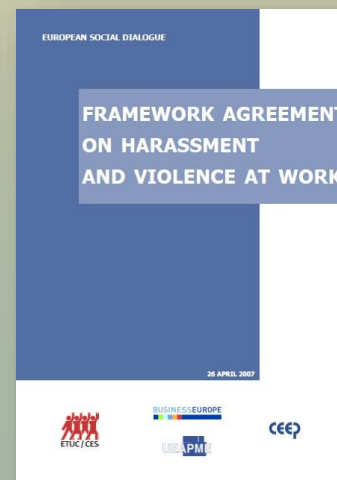
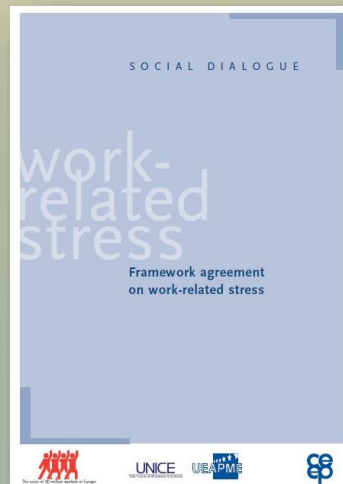
Do czynników psychospołecznych w miejscu pracy, na które powszechnie skarżą się polscy pracownicy, należą:

- ✓ intensyfikacja pracy,
- ✓ niepewność zatrudnienia
- ✓ konflikt praca - życie prywatne,
- ✓ niska kontrola nad procesem pracy
- ✓ niewielkie wsparcie społeczne od przełożonych



# Działania służące ograniczaniu stresu - ryzyka psychospołecznego na poziomie państwa

- **Dbłość o przestrzeganie prawa (np. w odniesieniu do czasu pracy, przepisów bhp, itp. )**
- **Dbłość o to, aby prawidłowo przeprowadzać diagnozę zagrożeń psychospołecznych w przedsiębiorstwach (ocenę ryzyka zawodowego uwzględniająca ryzyko psychospołeczne)**
- **Inicjowanie dialogu społecznego**
- **Prewencja: edukacja, szkolenia, podnoszenie poziomu świadomości**
- **Finansowanie badań**

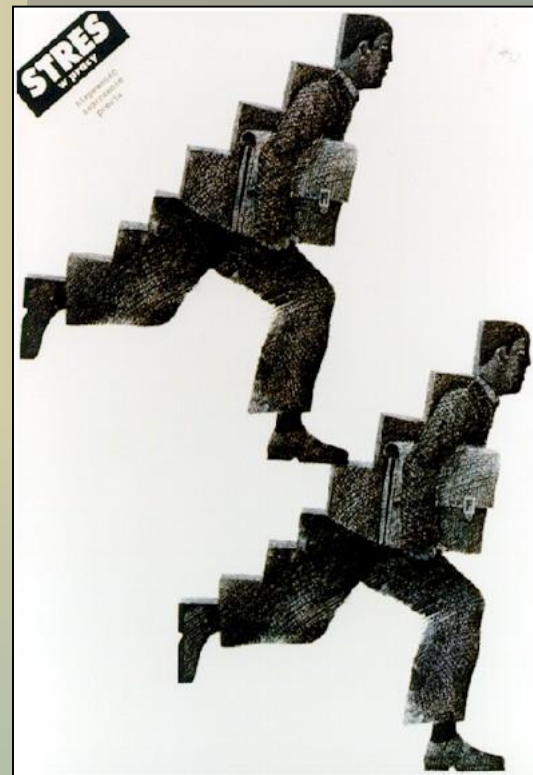


# Rodzaj metod przeciwdziałania stresowi w pracy

Definicja i opis	Cel	Przykłady
<b><u>Działania pierwszego rzędu</u></b> <b><u>Prewencja</u></b>	Oddziaływanie na stresory: organizację i warunki pracy,	Modyfikacja pracy, redukcja obciążenia pracą, poprawa komunikacji, itp.
<b>Działania drugiego rzędu</b> Pomoc pracownikom w lepszym radzeniu sobie ze stresem	Modyfikacja reakcji pracowników na stresory	Terapia poznawczo-behawioralna, szkolenia, zarządzanie czasem, itp.
<b>Działania trzeciego rzędu</b> Naprawa, Leczenie	Oddziaływanie na bezpośrednie, negatywne efekty stresu w pracy	Programy powrotu do pracy (RTW), Programy Wspierania Pracowników, itp.

# Metody przeciwdziałania stresowi w pracy mogą być nastawione na:

- 👉 Organizację
- 👉 Jednostkę



# Działania przeciwdziałające stresowi w pracy mogą być nastawione na:

## Organizację:

- dobór zawodowy,
- dopasowanie zadań do możliwości pracownika,
- zwiększanie partycypacji i autonomii pracownika,
- przestrzeganie czasu pracy, elastyczny czas pracy,
- poprawa komunikacji w pracy,
- zapewnienie wsparcia społecznego,
- właściwie prowadzona restrukturyzacja firm,
- programy praca-rodzina,
- szkolenia i edukacja



# Działania przeciwdziałające stresowi w pracy mogą być nastawione na:

## Organizację:

- dobór zawodowy,
- dopasowanie zadań do możliwości pracownika,

# Dobór zawodowy: **sprawności sensomotoryczne** niezbędne do wykonywania zawodu mechanika lotniczego

- **ostrość wzroku**
- **rozdzielanie barw**
- **widzenie stereoskopowe**
- **widzenie o zmroku**
- **ostrość słuchu**
- **zmysł równowagi**
- **czucie smakowe**
- **powonienie**
- **koordynacja wzrokowo – ruchowa**
- **szybki refleks**
- **spostrzegawczość**
- **zręczność rąk**
- **zręczność palców**
- **brak lęku przed wysokością**



# Dobór zawodowy: **zdolności i umiejętności** niezbędne do wykonywania zawodu mechanika lotniczego

- *zdolność koncentracji uwagi*
- *podzielność uwagi*
- *dobra pamięć*
- *wyobraźnia przestrzenna*
- *uzdolnienia rachunkowe*
- *rozumowanie logiczne*
- *wyobraźnia i myślenie twórcze*
- *łatwość wypowiedania się w mowie lub w piśmie*
- *uzdolnienia techniczne*



# Dobór zawodowy: wymagania osobowościowe niezbędne do wykonywania zawodu mechanika lotniczego

- *umiejętność pracy w szybkim tempie*
- *wytrzymałość na długotrwały wysiłek*
- *odporność emocjonalna*
- *samokontrola*
- *umiejętność nawiązywania kontaktu z ludźmi*
- *umiejętność postępowania z ludźmi*
- *umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji*
- *niezależność*
- *umiejętność pracy w warunkach izolacji społecznej*
- *odwaga*
- *dokładność*
- *gotowość do pracy w nieprzyjemnych warunkach środowiskowych*



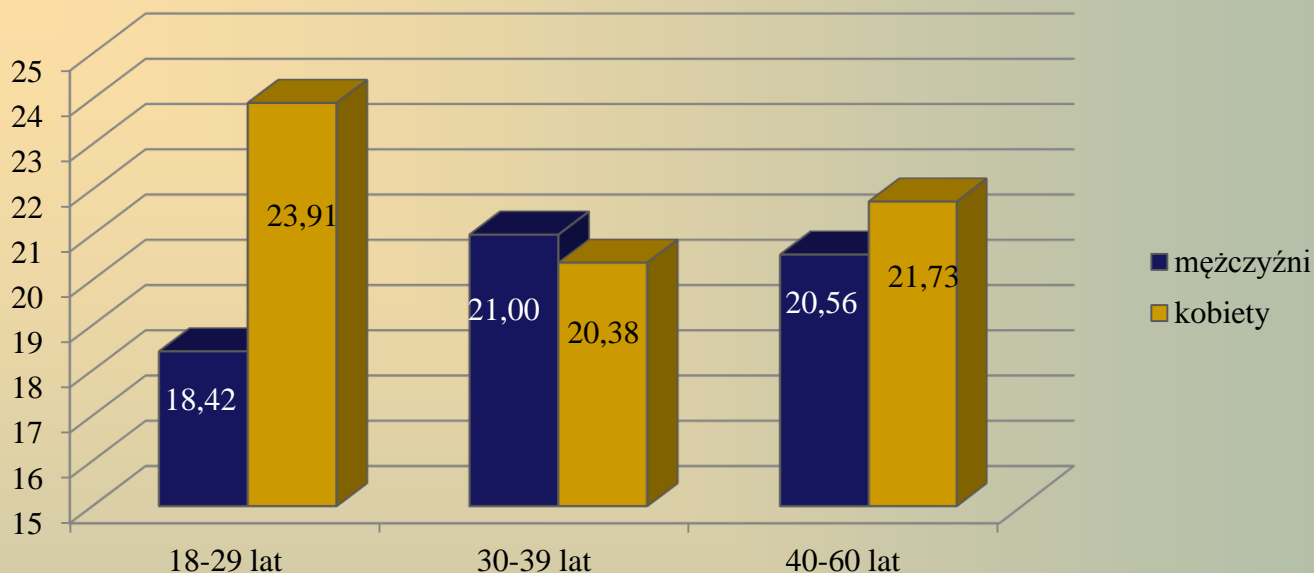
# Działania przeciwdziałające stresowi w pracy mogą być nastawione na:

## Organizację:

- ❖ **Przestrzeganie czasu pracy, elastyczny czas pracy**



# Zdrowie psychiczne a długi czas pracy

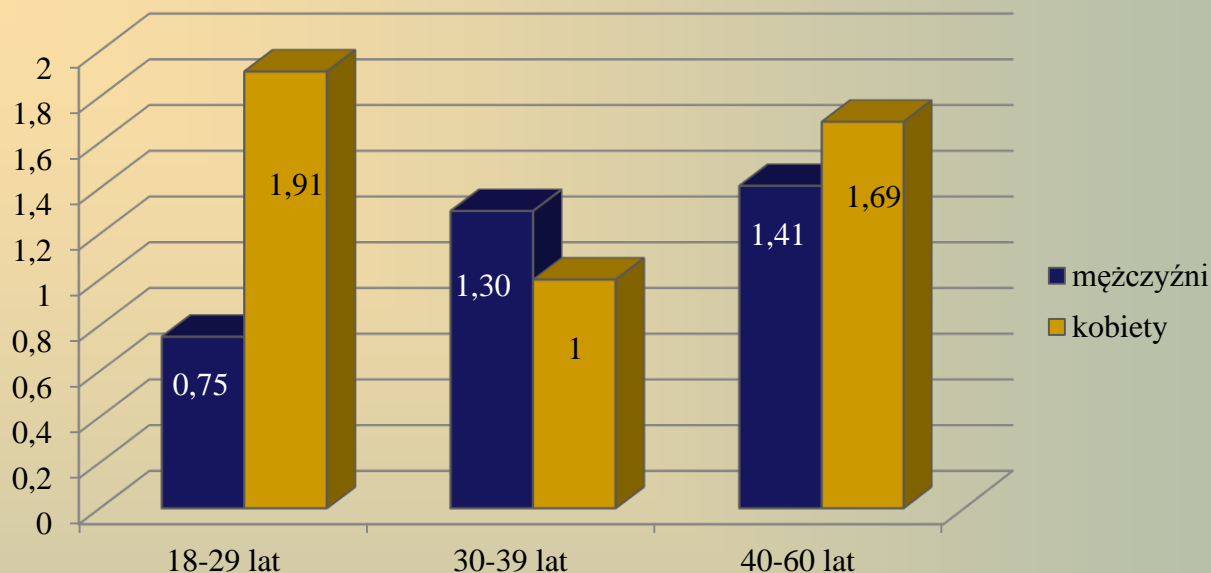


Wykres 1. Ogólny wskaźnik skarg na zdrowie psychiczne w zależności od płci i wieku osób długo pracujących

## Wnioski:

1. Najwyższe wskaźniki dotyczące skarg na zdrowie psychiczne dotyczą długo pracujących (>8h dziennie) kobiet w najmłodszym i najstarszym wieku.
2. Długo pracujące kobiety w najmłodszym wieku różnią się pod tym względem znacząco od mężczyzn w tym samym wieku.

# Depresja a długość czasu pracy

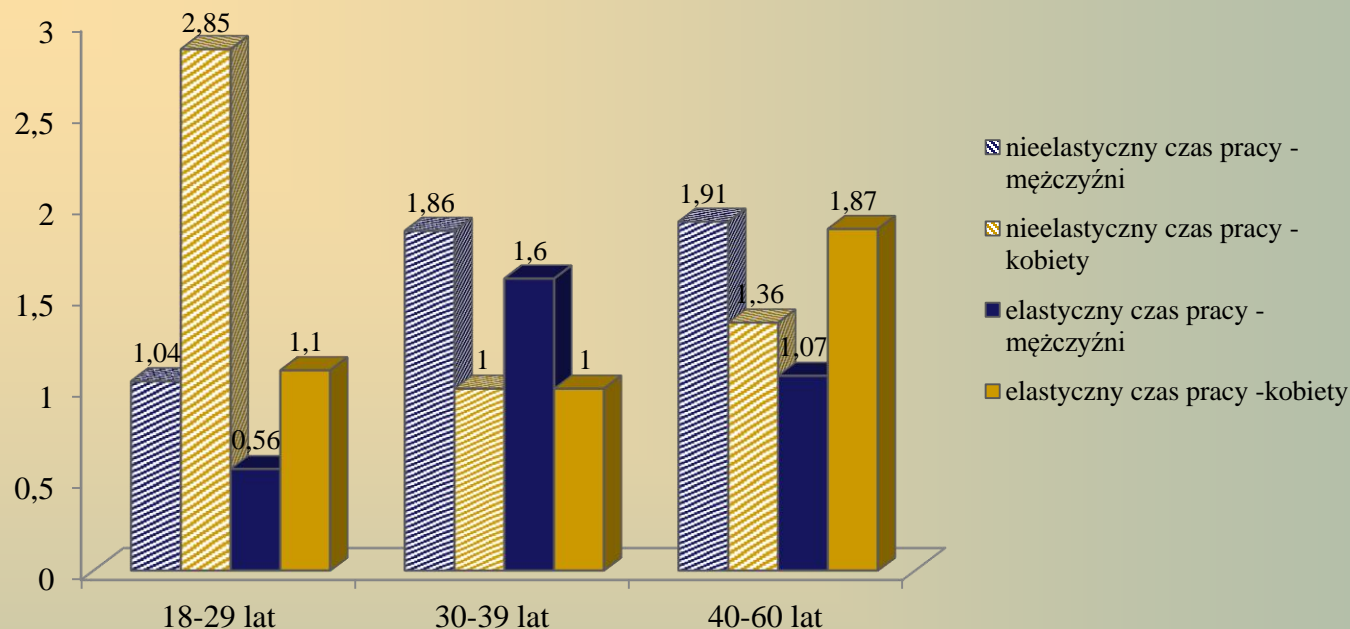


Wykres 2. Poziom depresji w zależności od płci i wieku osób długo pracujących

## Wnioski:

3. Najwyższe wskaźniki depresji dotyczą długo pracujących grup kobiet: w najmłodszym i najstarszym wieku.
4. Długo pracujące kobiety w najmłodszym wieku różnią się znacząco pod tym względem od mężczyzn w tym samym wieku, a także kobiet w wieku średnim

# Depresja a elastyczność czasu pracy



Wykres 3. Poziom depresji w zależności od płci i wieku osób długo pracujących a także elastyczności czasu pracy

## Wnioski:

5. W grupie najmłodszych kobiet, które mają elastyczny czas pracy (rozumiany jako umiarkowany wpływ na czas rozpoczynania i kończenia pracy oraz przerwy w pracy) znacząco spada poziom depresji.

6. Wyniki ujawniły ponadto, że osoby, które nie mają żadnego wpływu na czas rozpoczynania i kończenia swojej pracy (nieelastyczny czas pracy) deklarują istotnie wyższy poziom doświadczania mobbingu w pracy w porównaniu do osób, które mają wpływ na czas rozpoczynania i kończenia swojej pracy (elastyczny czas pracy)

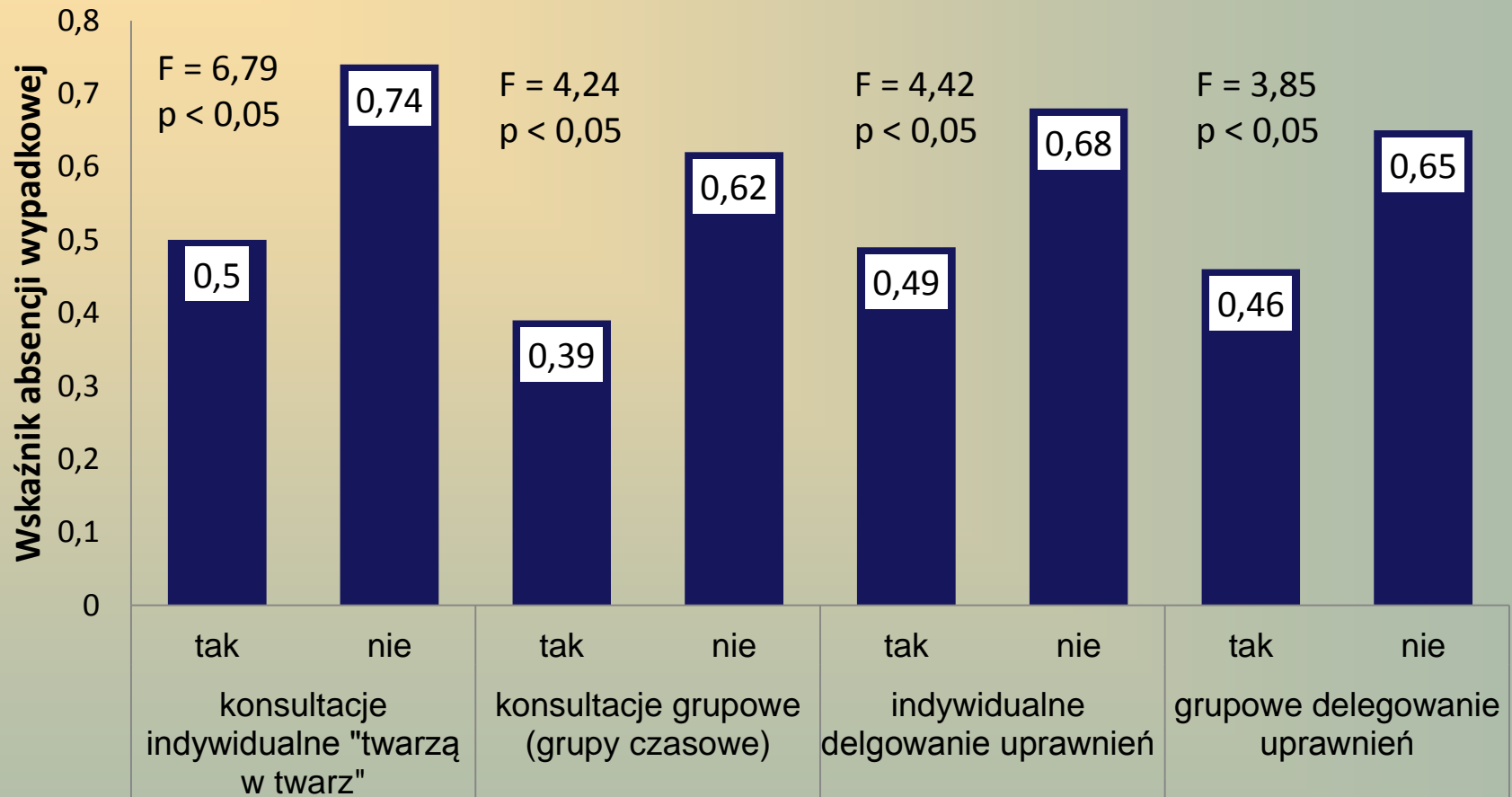


# Działania przeciwdziałające stresowi w pracy mogą być nastawione na:

## Organizację:

- ✓ zwiększanie partycypacji i autonomii pracownika,
- ✓ poprawa komunikacji w pracy,
- ✓ zapewnienie wsparcia społecznego,

## Absencja wypadkowa w zakładach stosujących i nie stosujących określone formy partycypacji bezpośredniej



Czy w zakładzie pracy praktykowana jest określona forma partycypacji?

# Partycypacja i stosunki społeczne a wypadkowość

wypadkowość

*Zaangażowanie kierownictwa i partycypacja*

$(r_p = -0,18^*; p < 0,01)$

*Stosunki między pracownikami i przynależność do firmy*

$(r_p = -0,18; p < 0,01)$

\* wsp. korelacji Pearsona (n=529)



Najmiec, A., Developing a safety culture in road transport,  
The International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (w druku)

# Działania przeciwdziałające stresowi w pracy mogą być nastawione na:

## Organizację:

- ✓ właściwie prowadzona restrukturyzacja firm

# Zdrowie psychiczne i dobrostan w okresie restrukturyzacji

## *Psychological Health and Well-being in Restructuring* (PSYRES)

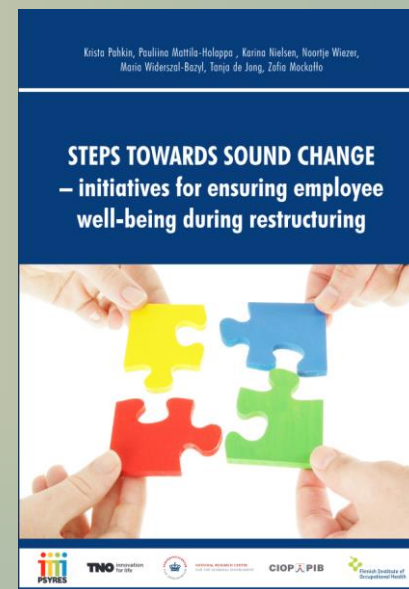
Europejski projekt realizowany w latach 2010-2011  
przez konsorcjum składające się  
z następujących Instytutów:

TNO – Holandia

CIOP-PIB – Polska

NRCWE – Dania

FIOH - Finlandia



Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., De Jong, T., Mattila-Holappa, P., Mockało, Z. (2011).  
"Exploring the link between restructuring and employee well-being,,,"

# Poprawna komunikacja pomiędzy pracownikami a kierownictwem

- Rzetelna informacja od kierownictwa na temat restrukturyzacji
- Wsparcie informacyjne od bezpośredniego przełożonego
- Zaangażowanie pracowników w proces restrukturyzacji
- Budowanie zaufania

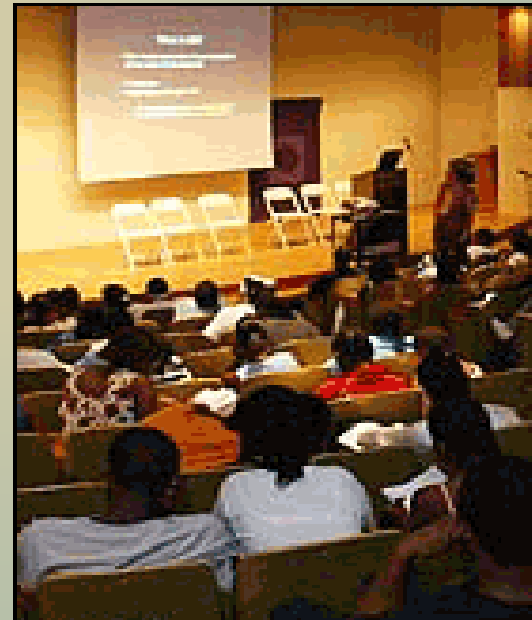


- Mniejszy stres
- Mniejsze wypalenie
- Niższa absencja chorobowa
- Większe zaangażowanie
- Więcej zachowań innowacyjnych

**Działania przeciwdziałające stresowi w pracy mogą być nastawione na:**

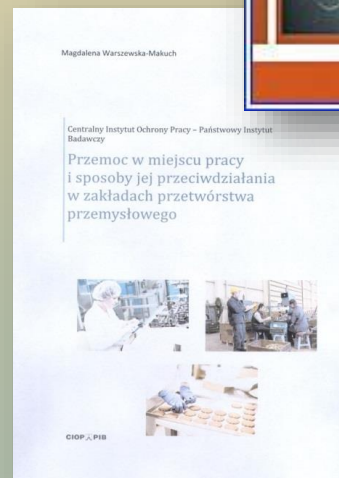
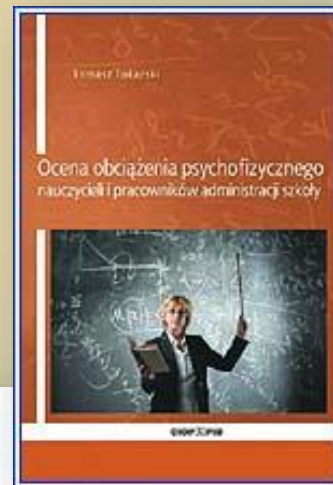
**Organizację:**

- ✓ **szkolenia i edukacja**



# Edukacja i szkolenie

## Poradniki i broszury





# Działania przeciwdziałające stresowi w pracy mogą być nastawione na:

## Jednostkę:

- programy prozdrowotne,
- psychoedukacja: modyfikacja Wzoru Zachowania A, trening asertywności, trening poznawczo-behawioralny
- relaksacja,
- medytacja,
- styl życia zwiększający odporność na stres



*Dziękuję bardzo  
za uwagę*