

ISSN 1643 7446

pracy

Redakcja naukowa

Danuta Walczak-Duraj
Urszula Swadźba

3 (285) 2016 (XLIX)

Humanizacja

humanizacja pracy 3 (285) 2016 (XLIX)

KOLEGIUM REDAKCYJNE

Danuta Walczak-Duraj (redaktor naczelna), *Grzegorz Matuszak* (redaktor językowy), *Wacława Starzyńska* (redaktor statystyczny), *Wiesław Koński* (sekretarz redakcji), *Tadeusz Milke* (redaktor techniczny), *Anna Schulz* (członek), *Jacek Kubacki* (skład komputerowy)

RADA PROGRAMOWA

Waldemar Bańka (przewodniczący), *Julian Bugiel*, *Werner Fricke*, *Lesław H. Haber*, *Tomáš Jablonský*, *Walerij Nowikow*, *Yaroslav Pasko*, *Arkadiusz Potocki*, *Zdzisław Sirojć*, *Helena Strzemińska*, *Janusz Sztumski*, *Jan Wojtyła*, *Lidia Zbiegień-Maciąg*

RADA RECENZENTÓW

Adam Bartoszek, *Felicjan Byłok*, *Zdzisława Janowska*, *Jolanta Kopka*, *Jan Maciejewski*, *Janusz Mariański*, *Józef Penc*, *Jan Sikora*, *Urszula Swadźba*, *Anna Zilova*

ADRES REDAKCJI

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
„Humanizacja Pracy”
al. Kilińskiego 12
09-402 Płock
Dyżur w Redakcji
poniedziałki i środy w godz. 10.15-12.00
fax. 024/366 41 64
kom. 604 39 60 41
lub 601 28 72 44
e - mail: humanizacja@wlodkowic.pl
www.humanizacja-pracy.pl

ISSN 1643 – 7446

**SZKOŁA WYŻSZA IM. PAWŁA
WŁODKOWICA W PŁOCKU**



HUMANIZACJA PRACY

**Redakcja naukowa
Danuta Walczak-Duraj
Urszula Swadźba**

Kwartalnik

2 (284)

Płock 2016 (XLIX)

REDAKTOR NAUKOWY TOMU: Danuta Walczak-Duraj
SEKRETARZ: Wiesław Koński
SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki
REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

**Czasopismo recenzowane, lista recenzentów za 2016 rok podana
zostanie w ostatnim numerze; będzie również dostępna na stronie
internetowej Humanizacji Pracy**

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

PŁOCK 2016

PL ISSN 1643 – 7446

Spis treści

ARTYKUŁY

Zdeněk Vavrečka, Markéta Dolinová Current position of young people in Visegrad countries in comparison with the union average	9
Nicole Horáková, Petra Šobánková Volunteering and its influence on volunteers' working life	25
Łukasz Trembaczowski Flexible forms of employment and organization of work from employers' perspective	43
Anna Lubrańska Zdrowie w pracy – aspekt organizacyjny i jednostkowy	63
Anna Łągwa, Aleksandra Mijalska Blaski i cienie zawodu pielęgniarstwa	83
Aleksandra Jasielska, Marta Molińska, Justyna Cejrowska Profil zawodowy oficera floty handlowej- udział cech osobowości w radzeniu sobie ze stresem	101

RECENZJA

Padraic Kenney, <i>Budowanie Polski Ludowej. Robotnicy a komuniści 1945-1950</i> , tłum. Anna Dzierzgowska, ss.451, Wydawnictwo WAB, Warszawa 2015 –recenzent Iza Desperat	119
--	-----

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

- opracowała Anna Radwańska

Gerlinger Th. Z praktyki samodzielnego zarządzania: przykłady skutecznych działań podejmowanych przez kasy chorych	123
Hardy J. Strategie rynku pracy, solidarność transgraniczna i mobilność pracowników sektora medycznego na przykładzie pięciu nowych państw członkowskich Unii Europejskiej	124
Kahancová M., Szabó I. G. Formy układów zbiorowych w szpitalach powstałe w wyniku reformy zarządzania: porównanie Węgier i Słowacji	124

Martinez-Inigo D., Totterdell P.

**Mediacyjna rola postrzegania sprawiedliwości dystrybucyjnej w relacjach
pomiędzy regulacją emocji a emocjonalnym wyczerpaniem u pracowników opieki
zdrowotnej125**

Shantz A., Alfes K., Arevshatian L.

**Zarządzanie zasobami ludzkimi w opiece zdrowotnej: rola zaangażowania
w pracę125**

BIBLIOGRAFIA – pracowała Ewa Wyglądała127

CONTENTS

СОДЕРЖАНИЕ

Zdeněk Vavrečka

The University of Ostrava

Faculty of Arts

Department of Sociology

E-mail: zdenek.vavrecka@osu.cz

Markéta Dolinová

VŠB – Technical University of Ostrava

Faculty of Economics

Department of European Integration

E-mail: marketa.dolinova@vsb.cz

Current position of young people in Visegrad countries in comparison with the union average

Summary

After the recent economic crisis the situation of young people, not only in the European Union (EU) but worldwide, got worse and it is still a very topical problem. Even though in last two years together accompanied by the positive economic growth the situation has improved the European Union still considers the issues concerning the young generation as one of its main priorities and forces its member states to carry out steps which would continue improving their situation. Unfortunately, it is not very successful. This article deals with the social and economic troubles which young people have to face nowadays. In particular, these problems are high rate of unemployment of both young men and women, low level of salaries, high risk of poverty and social exclusion. The aim of this paper is to outline the current position of young generation in Visegrad group countries and to compare it with the situation across the EU.

Key words: youth unemployment, minimum wage, poverty and social exclusion, public debt.

Introduction

Based on the Okun's law there is a positive relationship between an economic performance and employment rate. In economic boost the level of employment rate is higher and for recession it is typical that economies show higher level of unemployment rate. Moreover, during the economic crisis the government debts are under higher pressure due to the

obligation to provide social and welfare benefits to the affected citizens. Thus, for every single economy the rate of unemployment is one of key macroeconomic indicators that is monitored and forms a base on which the economic performance is evaluated (Jurečka 2010).

The unemployment rate is often seen as one of the biggest macroeconomic evils. Unemployment causes many social and economic problems because of its contribution to the economic growth, exhaust public budgets and so on. It highly influences the income of people as well as their possibilities towards living without parents and setting up families. But, its psychological effect on the affected individuals also has to be taken into account such as the sense of belonging, self-realization etc. (Jurečka 2010). The most vulnerable groups on the labor market are considered handicapped people, elder people and young generation including school leavers. The problem of school leavers and young people with their higher level of unemployment is generally seen in the lack of work experience (Giulia 2013). It must be also noted that this problem is closely connected with an economic structure. Even highly qualified and educated people may find difficult to find a job because their economy is for example technically orientated and they got their education in other areas. Thus, some jobs are just impossible to fill up by the own citizens within the certain economic structure.

Moreover, when young people find work they often work in lower paid jobs that pay is close to the level of minimum wages. Minimum wage is understood as minimally possible amount of reward for work and it should create the motivation for seeking and performing legal working activity. The level of minimum wage is one of factors which influence the level of working costs for employers (Jurečka 2010). High level of minimum wage can push out some employees out of labor market however low minimum wage can lead to decreasing standard of living, motivation to work and abusing of the system of state support in unemployment (Aaronson, Agarwal, French 2011). Not all of the European Union (EU) countries set national minimum wage. In the EU six countries still do not have approved minimum wages, namely Austria, Cyprus, Denmark, Finland, Italy and Sweden. Germany introduced minimum wage at the beginning of 2015. In the European Union there are still huge differences in an amount of minimum wages. The highest minimum wages are in Luxembourg, the United Kingdom, France or Belgium, on the other end of the spectrum, the lowest minimum wages are in countries of Central and Eastern Europe even though from their

joining to the European Union, the gap is closing and heading towards convergence with the old EU member countries (Eurostat 2015).

The problem of young people within the EU is widely discussed. The EU still does not have any common social policy which would enable to solve youth problems as a complex problem on the collective level. Thus, the huge responsibility is still in hands of the member states and local governments as it was decided based on the principle of subsidiarity. Even though, as Geyer (1999) states the social policy issues became one of its priorities during 1980s and 1990s, and later the effort towards social convergence was strengthened within its main strategies namely the Lisbon strategy and later the Europe 2020 strategy, the situation in the EU member states is still very divergent. The paradoxical fact is that in many cases the worst situation bothers young population of the old member states.

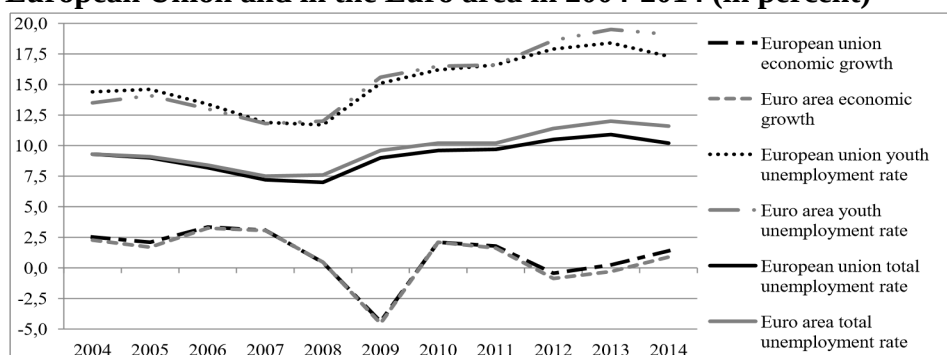
Due to the fact the employment rate is crucial for economics, in this paper we decided to focus on the problem of young people mostly from this perspective. The objective of this paper is to outline and provide some statistical evidence about the situation of young people in Visegrad countries and compare it with the situation across the EU. For our evaluation we used particularly Eurostat statistics about education, risk of poverty or social exclusion, minimum wage and government debt. The time series consists of years 2004-2014 except the case of data unavailability when the time series had to be shortened.

1. The situation of young people in the European Union

The United Nations (UN) gives a definition of young people as persons aged between 15 and 25 years. They belong into the category that was affected the most by a recent economic crisis. This trend was proved not only within the EU but worldwide. Nowadays it is about one of four young people in the EU who are unemployed thus the recent crisis can be considered as a crisis of youth. After 2008 the unemployment rate of young people was rising till 2013 both in the European Union and in Euro area, which can be seen in the Figure 1 (Eurostat 2015).

Figure 1

Economic growth, youth and total unemployment rate in the European Union and in the Euro area in 2004-2014 (in percent)



Source: Eurostat (2015), World Bank (2015)

The situation of the labor market in various European Union's countries differs. In the majority of EU countries the youth unemployment rate grew between 2007 and 2014 and in some of them it grew extremely. The worst situation in the EU labor market of young people is currently in Greece, Spain, Italy, Cyprus and Portugal. In the most affected countries it is around 50 percent. On the other hand, the best situation of youth unemployment is nowadays in Germany, Austria, Malta, the Netherlands and in the Czech Republic. From 2007 to 2014 the youth unemployment rate in Germany and in Malta even decreased, see Table 1 (Eurostat 2015).

Table 1

Youth unemployment rate in selected EU countries in 2007 and in 2014 (in percent)

Country	Year		Country	Year	
	2007	2014		2007	2014
Greece	17.9	45.0	Germany	10.4	6.6
Spain	12.6	38.9	Austria	6.8	8.1
Italy	14.7	32.4	Malta	9.8	8.8
Cyprus	6.4	29.0	Netherlands	4.2	9.8
Portugal	14.1	25.2	Czech Republic	7.4	10.7
EU	11.9	17.3	Euro area	11.8	19.1

Source: Eurostat (2015)

The issue of unemployment of young people is very topical in the European Union. Therefore, the EU declared the active employment policy as one of its priority yet in the Lisbon strategy and after the recent economic crisis when consequently the situation in the labor market especially in case of young people got worse, the strategy Europe 2020 the effort toward improvement in this areas even strengthened.

The strategy Europe 2020 which is in force from 2010 to 2020 involves five main targets and three of them are connected with social dimension. These are as follows: until 2020 it should be achieved that 75 percent of people from 20-64 years will have job, the rate of early school leavers will be below 10 percent, furthermore an age category of 30-34 years old will complete the tertiary level of education and finally the number of people endangered by poverty or social exclusion should decrease about at least 20 million people (European Commission 2012). The Strategy Europe 2020 was amended by many other programmes and initiatives. As examples, one can mention the European Semester or the Youth Employment Initiative which was introduced in 2011. Its main target is to support stronger cooperation between the EU and its member states in field of solving the problem of unemployment of people younger than 25 years in the most endangered regions. This initiative is in force from 2014 to 2020 and its total budget is 6.4 billion euro. However, additional finance can be provided from the European Social Fund (ESF) or from national resources (European Commission 2014).

Moreover, from 2011 the European Semester was started. This is the mechanism for coordination of economic and fiscal policies of the EU member states. The purpose of this tool is to ensure fulfillment of objectives set in the Stability and Growth Pact as well as in the Strategy Europe 2020. Under this instrument the European Commission every semester puts forward recommendations to every single member state how to correct its macroeconomic imbalances. The area of unemployment rate, social problems and problems of youth unemployment is covered there as well (Zeitlin, Vanhercke 2014).

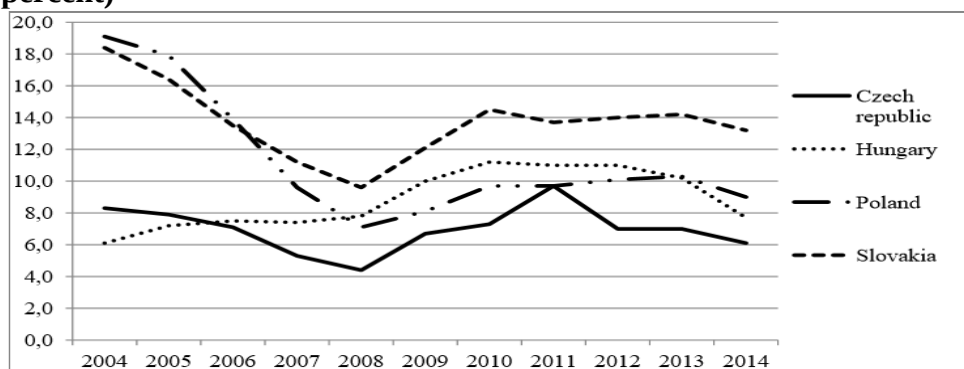
2. The situation of young people in Visegrad four countries

In 1991 Czechoslovakia, Hungary and Poland began more intensive cooperation and after 1993 when Czechoslovakia split into the Czech Republic and Slovakia the name of this unit was set as the Visegrad group. These four countries are very similar when it comes to its location, historical and cultural background. That is also the reason why the economic development of these four countries is often comparable

(Bakács, Falkowski, Gyárfášová, Helšusová 2003) and examined against the rest of the EU (Bohle 2010). Moreover, these countries often share similar persuasion in some areas for instance in area of monetary policy, of course except Slovakia which participates in monetary integration (Jacoby 2002). As it was previously mentioned there are huge differences between unemployment rate of the EU member states and the situation is dissimilar between states of Visegrad group as well.

As it can be seen in the Figure 2 the highest total unemployment rate was reached in Slovakia of 13.2 percent meanwhile in the Czech Republic was more than twice lower in 2014. In comparison with the year 2013 the rate of total unemployment decreased in all four countries in 2014. It is connected with a positive annual economic growth which was reached by all Visegrad group countries. The highest annual growth was in Hungary of 3.67 percent and together on an average these four countries were growing in 2014 by 2.9 percent which was a higher annual economic growth than was reached on the average across the EU (World Bank 2015).

Figure 2
Total unemployment rate in Visegrad group countries in 2004-2014
(in percent)

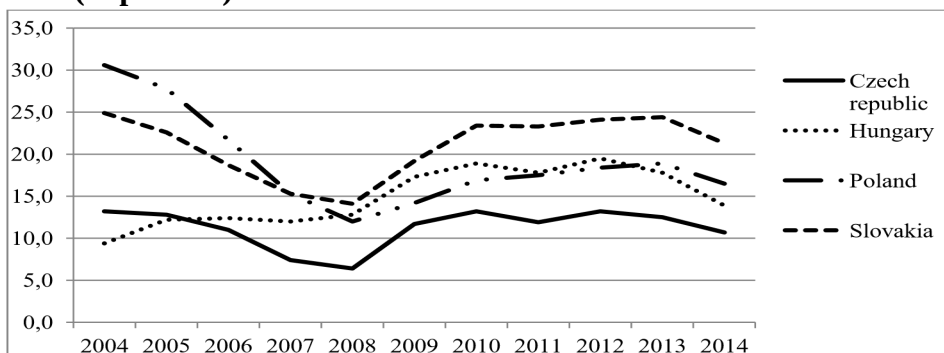


Source: Eurostat (2015)

The situation of youth unemployment rate was in all Visegrad group countries worse than their total unemployment rate. Nevertheless, in 2014 they together achieved better results of an average amount of 15.6 percent meanwhile the EU reached 17.3 on an average and Euro area reached 19.3. To compare the youth unemployment rate within these four countries, the best results were in the Czech Republic of 10.7 percent and the worst in Slovakia in amount of 21.3 percent, see Figure 3.

Figure 3

Total youth unemployment rate in Visegrad group countries in 2004-2014 (in percent)



Source: Eurostat (2015)

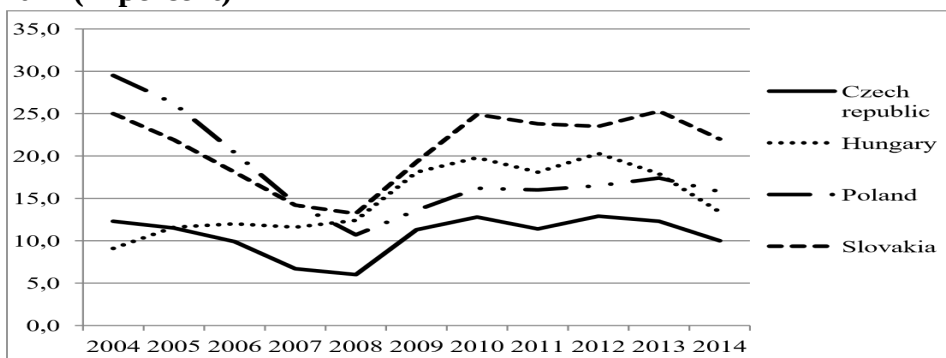
As a result of Slovakia exceeding the EU average in youth unemployment rate yet in 2012 Slovakia got an extra help in the amount of 70 million euro from ESF in order to create new working opportunities for people younger than 29 years. Thus, two national projects were realized to create new working places both in private and public area. Based on the European Commission by May 2013 more than 6,200 new working places were created when small and medium-sized companies expressed the highest interest toward participation (European Commission 2013).

In 2014, in the Communication from the European Commission to the European Parliament and the Council, it was again recommended to Slovakia to increase its effort vis-a-vis the unemployment problem of young generation. Examples of these recommendations from the Communication are as follows: to ensure provision of guarantees for young people, increase the amount of young people who would participate in study visits and practical training as well as higher focus on practical side of education during its process (European Commission 2013). In comparison with the year 2013 the youth unemployment rate decreased in Slovakia in 2014 and therefore the European Commission under the European Semester positively evaluated progress of Slovakian activity and effort in this area (European Commission 2015).

In 2013, other countries from Visegrad group which received recommendations connected with changes in youth unemployment were Hungary and Poland. The European Commission suggested Hungary to

reform its tertiary education system in order to help the most disadvantaged young people to be able to finish their studies as well as to gain more practical and relevant knowledge and skills that would reflect actual demands in the labor market. As deficiencies in Poland were particularly seen the lack of amount of practical training for young people as well as the lack of cooperation among schools and potential employers (European Commission 2013). Regarding to the gender youth unemployment, see Figure 4 and Figure 5, in all Visegrad group countries young women reached a higher level of unemployment rate than young men in 2014. However, the gap among them was not high. In 2014 an average situation within the EU and Euro area was different than in the Visegrad group countries due to a higher level of youth unemployment rate was reached by men. And in the Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia it was the opposite.

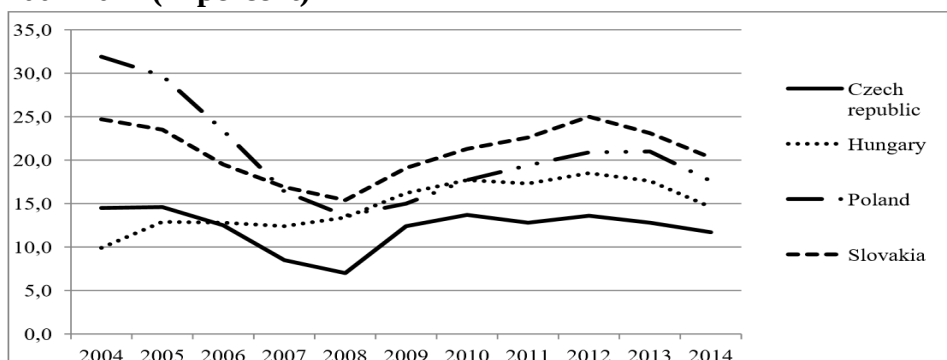
Figure 4
Young men unemployment rate in Visegrad group countries in 2004-2014 (in percent)



Source: Eurostat (2015)

Moreover, in all four Visegrad countries 18-24 years old men belong into the category of higher early school leavers than women. This gap is the highest in Poland where the difference among men and women is four percentage points and the lowest gap among males and females in this area is in Slovakia of three percentage points. What is more, in all EU as well as in all Visegrad group countries young women attend and finish not only secondary education but also tertiary education in higher numbers than young men (Eurostat 2015).

Figure 5
Young women unemployment rate in Visegrad group countries in 2004-2014 (in percent)



Source: Eurostat (2015)

In 2012 the average of EU countries with at least secondary education was 77.6 percent reached by men and 83.1 percent reached by women. All Visegrad countries exceed the EU average in the long term both for men and women education. It is Slovakia where both young men and women had the highest amount of finished at least upper secondary education level in 2012. In addition, in 2012 the highest number of tertiary students was in Poland and oppositely the lowest number of tertiary students was in Slovakia. Nevertheless, this is also connected with a fact that Poland has the most inhabitants and Slovakia has the lowest population of all four countries. In addition, in comparison with the Czech Republic and Hungary, whose population is very similar, the Czech Republic scored higher in the amount of tertiary education students than Hungary and the difference was about 18,770 students among males and about 40,703 among females (Eurostat 2015).

Table 2
Young people with at least upper secondary education (in percent) and tertiary education students (total number) in the European Union and in Visegrad four countries in 2012

	At least upper secondary education		Tertiary education students	
	Men	Women	Men	Women
European union	77.6	83.1	9,136,060	11,109,835
Czech republic	90.2	91.7	188,205	252,025

Hungary	81.8	84.7	169,435	211,322
Poland	86.6	93.2	805,777	1,201,435
Slovakia	91.8	93.6	89,356	131,871

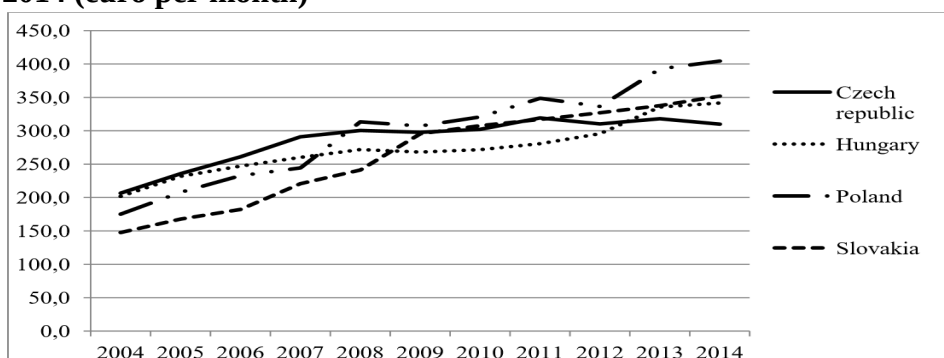
Source: Eurostat (2015)

Even though young people from Visegrad countries reach a higher level of at least upper secondary education than the EU average and the level of youth unemployment, except Slovakia, is under the EU average, young people in the Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia often get paid much less than EU average is. It is very often the case of their first jobs when they receive the salary close to the level of the minimum wage enacted by national law (Eurostat 2015).

What is more, minimum wages in these four countries rose from 2004, when they entered the EU, till 2014 in all Visegrad countries. From Figure 6 it is clear that minimum wages grew the most in Poland and Slovakia from 2004 to 2014 but in the Czech Republic and Slovakia it grew only about around 100 euro. In future, due to several reasons it is expected that minimum wages in these states will continue to grow. Firstly, their governments share opinion that when minimum wages are set on a similar or lower level than the level of social and welfare benefits are, and young people often get salaries around the level of minimum wages, than it becomes a factor decreasing motivation of young people toward work. Secondly, minimum wages in EU countries that has set the level of minimum wage are mostly higher than in Visegrad four countries. The EU average was 710.8 euro per month and even 903.7 euro per month in Euro area in 2014 but in Visegrad group countries the level of minimum wages was twice or almost twice lower (Eurostat 2015).

Even though, highly-educated and low-cost young labor force can be a source of comparative advantage for Visegrad group countries due to the rising of their attractiveness for foreign direct investment inflows and consequently for economic growth it might be also connected with low standard of living, risk of poverty and social exclusion which are one of the most important reasons why young people decides to change their residence and move to other European countries (Bonnet, Saget, Weber 2012).

Figure 6
The level of minimum wages in Visegrad group countries in 2004-2014 (euro per month)



Source: Eurostat (2015)

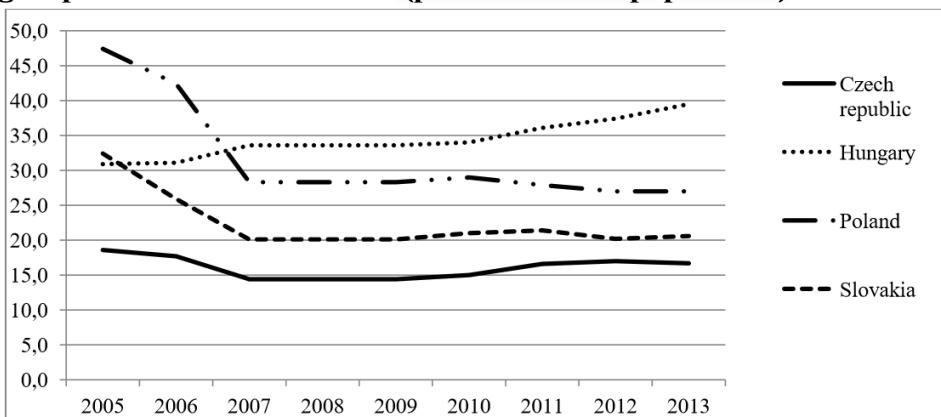
As it has been already mentioned, the level of minimum wages is connected with an unemployment rate. If young people do not get sufficient salaries for their working activity in comparison with social and welfare benefits then they will not be motivated for their working activity, own development, self-realization etc. Furthermore, it has an impact on a life standard of young generation (European Anti Poverty Network 2013). Because of young people usually work for lower salaries due to their lack of working experience even despite the fact that they completed tertiary education and their salaries are often close to the level of minimum wages, young generation is often endangered by a risk of poverty or social exclusion, what makes them extremely vulnerable and disadvantaged unlike other members of the society (Giulia 2013). Moreover, as long as the level of minimum wage is around the level of social subsidies not only young people but entire population working for low salaries will not be motivated to work. For example in 2014 the Czech republic had the lowest minimum wage of all Visegrad four countries and it can be also noted that the social subsidies move around the same level or might be even higher. So, the further change and modification of the social system is necessary.

In the area of risk of poverty and social exclusion of young people the average in EU was 28.1 percent in 2013 and three of Visegrad group countries were below the EU average, see Figure 7¹. In the Czech Republic the risk of poverty and social exclusion of young people was 16.7 percent, in Hungary 39.5 percent, in Poland 27 percent and in

¹ Data for years 2004 and 2014 are not available.

Slovakia 20.6 percent in 2013. Thus, this risk is very high in Hungary exceeding more than ten percentage points the EU level in 2013 (Eurostat 2015). Together with fact that the minimum wage in Hungary in 2013 was 335.6 euro per month and the total youth unemployment rate exceeded 17 percent, the need of social support to young people is more than necessary in Hungary (Aaronson, Agarwal, French 2011). Nevertheless, the social support is also costly and it becomes an entry that leads to the increase of government debt what will be another burden for young generation in future (Masayuki 2015).

Figure 7
Young people at risk of poverty or social exclusion rate in Visegrad group countries in 2005-2013 (percent of total population)

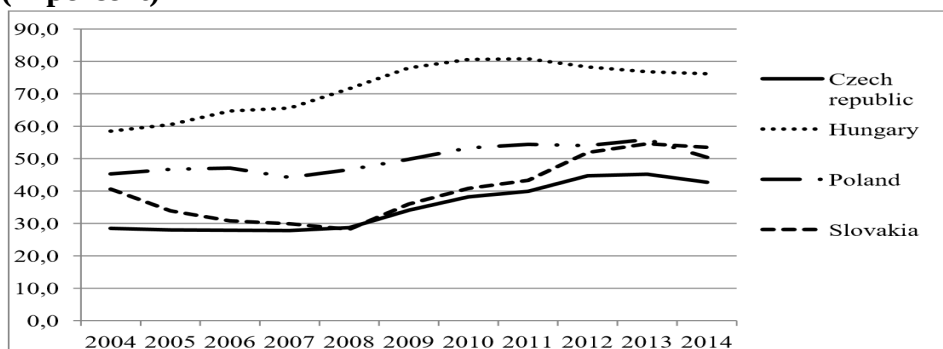


Source: Eurostat (2015)

Especially Hungary is the country which even now has a problem with high public debt, which was 76.2 percent in 2014, see Figure 8. An average of the EU in the same year was 86.8 percent and in Euro area even 92.1 percent. Nevertheless, the government debts in the EU are very high as a result of the recent economic crisis when many countries got into trouble with the level of their indebtedness. Based on the recommendations of the EU the government debt should not exceed 60 percent what is fulfilled in all Visegrad group countries except already mentioned Hungary (Eurostat 2015).

Figure 8

Government debt in Visegrad group countries in 2004-2014 (in percent)



Source: Eurostat (2015)

Conclusion

The Visegrad four countries are alike in some areas. They experienced a similar historical development and even the way of thinking might be considered alike in some areas. Visegrad countries also face the crisis of young people especially on the labor market even though the level of gained education is higher than on the EU average. Even though generally it can be noted that young men are a group that reach relatively lower level of education than women as well as they are more often in the category of early school leavers. Nevertheless, in Visegrad group countries young women are affected by a higher level of unemployment in comparison with men. This situation is just in the contrary to EU trend. Together, Visegrad countries reach better results in youth unemployment rate than EU is on an average. The biggest problem with the youth unemployment of these four countries has Slovakia. Minimum wages are still very low here in comparison with the most of EU member states thus, in the Visegrad group countries mainly in Hungary the problem of young poverty and social exclusion is still very relevant. In this area Hungary exceeded the average EU level and had the highest number of young people endangered by poverty and social exclusion. This, together with the fact that Hungary has a relatively high government debt, might become further burden for Hungarian young generation in future. However, in all Visegrad four countries the public debt has been increasing in recent years. So, it also brings burden to the young people who will have to pay back these debts as well as their future generation.

References:

1. Aaronson D., Agarwal S., French E., 2011, *The Spending and Debt Response to Minimum Wage Hikes*. Federal Reserve Bank of Chicago.
2. Bakács A., Falkowski M., Gyárfášová O., Helšusová L., 2003, *Visegrad Citizens on the Doorstep of European Union Collection of Contributions*. Working Paper. Bohle D., 2010. *The Crisis of Eurozone*. EUI Working Paper.
3. Bonnet F., Saget C., Weber A., 2012, *Social protection and minimum wages responses to the 2008 financial and economic crisis: Findings from the ILO/World Bank Inventory*. Employment Working Paper No. 113. [Cited 25. 12. 2015].
Available online: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_175204.pdf.
4. European Anti Poverty Network, 2013, *Youth Poverty and Social Exclusion in Europe*. [Cited 26. 12. 2015]. Available online: http://www.epsu.org/IMG/pdf/EAPN_position_paper_on_Youth_poverty_and_social_exclusion.pdf.
5. European Commission, 2012, *Europe 2020: Europe's growth strategy*. ISBN 978-92-79-23972-4.
6. European Commission, 2013, *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropské radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Společně pro mladé lidi v Evropě*. [Cited 23. 12. 2015]. Available online: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth_cs.pdf.
7. European Commission, 2014, *Youth Employment Initiative and the European Social Fund European Social Fund thematic paper*. ISBN 978-92-79-36762-5
8. European Commission, 2015, *Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě*. [Cited 23. 12. 2015]. Available online: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_comm_cs.pdf.
9. Eurostat, 2015, *Your key to European statistics – Youth*. [Cited 20. 12. 2015]. Available online: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
10. Geyer R., 1999. *The State of European Union Social Policy*. [Cited 05. 05. 2016]. Available online: http://aei.pitt.edu/2274/1/002631_1.PDF
11. Giulia P., 2013, *Youth Social Exclusion and Lessons from Youth Work*. [Cited 26. 12. 2015]. Available online: http://eacea.ec.europa.eu/youth/tools/documents/social_exclusion_and_youth_work.pdf.

12. Jacoby W., 2002. *Exemplars, Analogies, and Menus: Eastern Europe in Cross Regional Comparisons*. Governance - An International Journal of Policy, Administration and Institutions.
13. Jurečka V., 2010, *Makroekonomie*, Grada Publishing, 2010.
14. Masayuki O., 2015, *Public Debt as a Burden on the Future Generation: A Keynesian Approach* DBJ Discussion Paper Series, No 1502.
15. World Bank, 2015, *World Development Indicators*. [Cited 29. 12. 2015]. Available online:
<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&type=metadata&series=NY.GDP.MKTP.KD.ZG>.
16. Zeitlin J., Vanhercke B., 2014, *Socializing the European Semester? Economic Governance and Social Policy Coordination in Europe 2020*, Social policy in the European Union: state of play 2015.

Aktualna sytuacja ludzi młodych w krajach Grupy Wyszehradzkiej na tle innych krajów Unii Europejskiej

Streszczenie

Po niedawnym kryzysie ekonomicznym sytuacja społeczna ludzi młodych nie tylko w krajach UE, ale również na całym świecie, pogorszyła się i pozostaje wciąż bardzo aktualnym problemem. Uległa ona pewnej poprawie ze względu na nieznaczne średnie tempo wzrostu gospodarczego w ostatnich dwu latach w krajach Unii Europejskiej. UE nadal uważa rozwiązywanie problemów dotyczących młodej generacji za jeden ze swoich najważniejszych priorytetów i zmusza swoje kraje członkowskie do podejmowania kroków, które nadal będą prowadziły do poprawy sytuacji młodych. Nie przynosi to jednak spodziewanych efektów.

Artykuł porusza problemy społeczne oraz ekonomiczne, z jakimi borykają się obecnie ludzie młodzi. Chodzi przede wszystkim o wysoki poziom bezrobocia młodych mężczyzn i kobiet, niski poziom wynagrodzeń oraz wysokie ryzyko biedy czy wykluczenia społecznego. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie obecnej sytuacji społecznej ludzi młodych w krajach Grupy Wyszehradzkiej oraz porównanie jej z innymi krajami UE.

Słowa kluczowe: bezrobocie młodzieży, wynagrodzenie minimalne, bieda, wykluczenie społeczne, dług publiczny.

Nicole Horáková, Petra Šobánková

Katedra sociologie

Filozofická fakulta

Ostravská Univerzita v Ostravě

nicole.horakova@osu.cz

petra.sobanova@osu.cz

Volunteering and its influence on volunteers' working life

Summary

Under volunteering we understand diverse and varied activities, which are not easily to define. Generally volunteering is defined as a volunteer work for others without claim for payment. A volunteer is seen as a person, who provides his time, knowledge and skills for others without payment (Tošner, Sozanská 2002). Volunteering belongs to the sphere of altruism behaviour and is the object of plenty of surveys, dealing with motivation of volunteer or putting it in the context of involvement of civil society. Not many surveys in Czech Republic are dealing with the volunteering in context of life career of volunteer and his professional career.

The aim of our survey is to investigate the influence of volunteering on life careers and working possibilities. Our goal is to determine whether there is connection between volunteering and the present or future work of volunteer and what form these connection could have. In contrast to quantitative surveys, which in studies of volunteering predominate, we choose interpretative paradigm by using semi-structured interviews, completed by biographical interviews.

Key words: volunteering, working life, connection.

Introduction. Some basic definitions

Volunteer

A volunteer is a person who devotes his time, energy, knowledge and skills for the benefit of someone else without any compensation. In the Czech Republic still persists a distorted view on volunteering. Either volunteer is perceived as fanatical "eco-terrorist" or as a fervent religious activist who is, in times controlled by money and the market, willing to do something for others free of charge and only with the love of neighbour. Some people still perceive volunteering in conjunction with the "forced voluntary" brigades during socialism time.

The Volunteer Services Act defines a volunteer as (...) *an individual who decides to provide for free volunteer service based on his characteristics, knowledge and skills* (Zákon o dobrovolnické službě 2002). The volunteer must be in accordance with the law over 15 years, if exercised volunteering in the Czech Republic, and over 18 years for volunteering abroad. The age of the volunteers may be different according to the type of activity and to the type of organization. A few years ago young people, especially students, were the largest group of volunteers in the Czech Republic. But it changes slowly. Nowadays nearly one-half of the number of volunteers are in the economically active age. From gender perspective are females dominating. The number of volunteers, who are retired, is increasing and we find a wider diversity of professions represented by the volunteers.

The notion of volunteerism in our country is associated with two different ways of activity. Firstly, it may be voluntary civic temporary help and secondly volunteering, which is a manifestation of civic engagement.

Voluntary civic temporary help

This kind of volunteerism is a part of the society for centuries and developed mainly under the influence of ancient Jewish and later Christian morality. This method can be called „informal“ volunteering. An informal volunteer could be every one of us, because it is actually in any neighbourly and friendly assistance. This form of volunteering was developed during the Communist regime, when the power of the civil sector was repressed to a minimum and the service area and the market didn't work very well. Despite its apparent simplicity and obviousness, this form of volunteering should not be overlooked. Also new Civil Code defined informal volunteering or civic engagement as an oral agreement on voluntary assistance, which is valid when both parties are satisfied with it. This kind of volunteering is much harder to understand than volunteering formally organized, and that is the reason why it isn't usually subject of examination. But it should not be completely overlooked, especially for the fact that it is part of everyday life for most of us.

Volunteerism as a civic engagement

In terms of specialization can NGOs be divided into two ideal types - community beneficial and mutually beneficial. Mutually beneficial organizations are typically member organizations and follow interests and the welfare of its members (e.g. parents centre or beekeepers association,

etc.), while community organizations are engaged in such activity, which is particularly beneficial for others (e.g. volunteer fire brigade, sports clubs, etc.) But the exact differentiation of community and public benefit is difficult in practice. In reality, both types are largely interconnected often even within a single organization. And both are based on civic engagement.

Civic engagement is voluntarily shared responsibility in and for the public sphere. It reflects and recognises civic duties in the interest of the community. It is a contribution made by individuals and organisations. Civic engagement establishes structures, provides important impulses for social coexistence, and thus produces positive external effects for society. Civic engagement can express itself in ongoing contributions and innovations and in solutions to problems that are primarily provided without seeking financial benefit. Civic engagement can be oriented both towards new ways of determining rules as well as the organisation of coexistence within the framework of the state (First Civic Engagement Report 2012).

Work and work activities

Work is an activity that represents a necessary and natural condition of human existence. It is considered one of the three activities that mobilize the human mind (in addition to learning and the game). Work has a fundamental importance for humans, for small groups which is part of and also for the whole society. It is the central activity that people do in their lives and by which are classified and socially judged. Provides satisfaction of human needs and enables its self-actualization. Each person has a relationship to work, which is a subjective expression of his well-being or discomfort. If a person finds satisfaction at work, this becomes a source for developing his personality called a source of self-fulfilment.

1. Volunteering in the context of existing surveys

As we mentioned above, volunteering belongs to the sphere of altruistic behaviour and has its roots in ancient Jewish and Christian morality. Volunteering as a phenomenon attended human societies during the last centuries and is a central item of many surveys in the last years. The importance of volunteering in history was changing, but it seems, that in the present, which is characterized by transition of developed democratic societies from industrial to post-industrial phase, its importance is increasing again (see Frič 2010). An important role in

investigating civil society and volunteering plays the Center for Civil Society Studies of the American University Johns Hopkins. The results of an international comparative project about civil societies were published in the book “Global Civil Society” (Anheier, Salomon 1999) and represented the most general attempt of analysing the non-profit sector and volunteering in international and quantitative perspective. A lot of surveys – following this research design by Anheier and Salomon – were asking about the motivation of volunteers, their period of engagement and tried to measure the impact of volunteering (see f. e. Frič, GHK 2010 or ILO 2011). Hustinx/Lammertyn are pointing out, that “the (quantitative) amount of volunteering has not changed, but its (qualitative) nature appears to be undergoing radical transformation. (...) It is suggested that broader modernization processes restructure the motivational bases and the patterns of volunteering.” (Hustinx, Lammertyn 2002: 2).

First quantitative research about volunteering, with more than 700 respondents in the Czech Republic was published in 2001 by Pavol Frič. The follow-up volume “Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti 21. století” was published about ten years later with the aim to introduce volunteering in Czech society as a complex phenomenon and to set it in a historical, cultural, economic, organization and individual frame. The survey is based upon quantitative data collected in 2009 of more than 3800 Czech respondents. The survey is completed by qualitative sondage and by data from the European Value Study (EVS) in 2008. Both studies assume that there are changes in the perception of volunteering caused by modernization of societies. These changes could be found in all (post-) modern societies. The German survey “Monitor Engagement” comparing data from 1999, 2004 and 2009 can be used as an example for showing the changes in perception and understatement of volunteering. There is a great leak of data according to volunteering covering the last five or six years. In this time economy and labour market has changed in many countries very deeply. Our quantitative sondage tries to figure out, which impact has volunteering on volunteers' working life and career.

2. Connection between volunteer engagement and career

The ‘third industrial revolution’ brought flexible employment practices, which means also a break with the full employment society (Beck 2003: 7). Destabilization and transition of flexible labour market modified labour biographies of individuals, because lifelong job perspectives are replaced by short or long term unemployment and

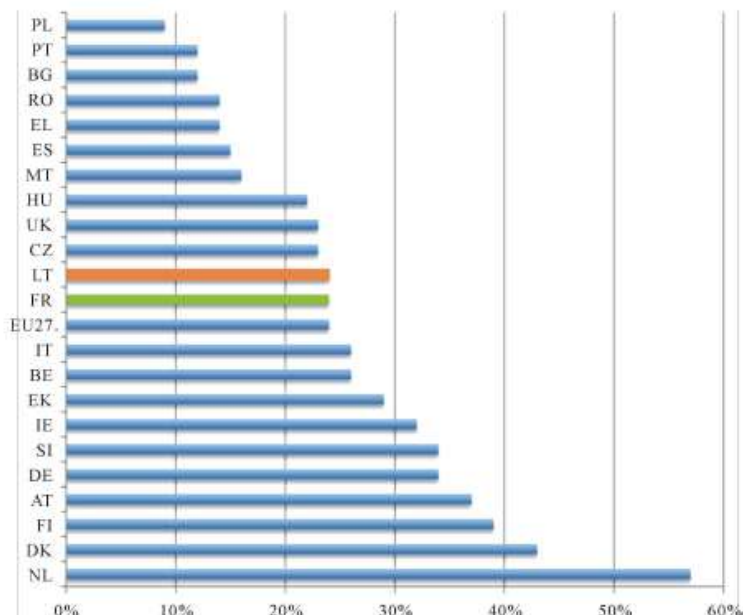
changing job opportunities. Taking account of the changes in societies Elisha Evans and Joe Saxton are rethinking the personality of volunteers in 21. century and they are describing some new trends affecting volunteering:

The number of “brain” volunteers is increasing, meanwhile the number of brawn volunteers is shrinking: *Volunteers will increasingly want to know what is in it for them: whether it be career-experience, a life-changing experience, to use their skills, to build their workplace teams, to overcome loneliness or find a special friend* (Evans, Saxton 2005: 44).

The type of the egoistic (selfish) volunteer is growing: these volunteers are interested about what they gain with volunteering not, what they put in. Change from young volunteer to young activist: behind volunteering does not stand only altruistic behaviour, but engagement becomes a political statement.

Engagement depends more and more on life periods: students and retired persons have more time for volunteer activities meanwhile mid-twenties or thirties are occupied by starting their career or to build up their own family (Evans, Saxton 2005: 44-48). Volunteering, so Frič, could play under these new conditions an important role: volunteer work can bridge a gap between two job opportunities and can help to gain new skills, which are important in the labour market (Frič 2010: 146). Employees engaged in their free time (or through their company) as volunteers are a special but rising group among the volunteers. Work time and engagement are not always compatible and employees feel a leak of time. An important reason to start a “career” as a volunteer represents the possibility to do something reasonable, especially if the satisfaction in the job is missing. In Czech Republic about 24 percent of young people and adults older than 15 years are working as a volunteer. In Germany the percentage of volunteers is about ten percent higher. The EU average rate of participation in voluntary is about 25 percent as we can see on figure 1, which shows the results of the Eurobarometer in 2011 (European Parliament 2011).

Figure 1

Rate of participation in voluntary

In: Schenkel, Marina; Ermanno, Paolo; Marino, Domenico. Recent Trends in the Supply and Demand of Volunteers. In: American Journal of Industrial and Business Management, 2014, 4, 319-331. Published Online June 2014 in SciRes. <http://www.scirp.org/journal/ajibm> <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2014.46039>.

A special survey on voluntary work, ordered by the German Federal ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, wanted to figure out, why do people get involved in unpaid (social) work (Monitor Engagement 2010). We decided to use this survey to show the changes in perception of voluntary work, but we also realise, that using this survey in the context of our investigation is not uncomplicated in different ways.

The data, the survey is dealing with, were collected in 1999. Since this time we remarked many changes in society and on the labour market. But newer data are not available so far. Another important point is, that the survey "Monitor Engagement 2010" is dealing with Germany and German society. The application of the results upon volunteering in Czech Republic are limited, but we can use this survey as an example, how could a research in this field be designed, because these information about volunteering are missing in Czech Republic.

3. Monitor Engagement 2010 – an example for changing volunteering in data

The Survey on Volunteering showed that many young people contributed to civil society. But their committed contributions had declined in the past ten years from 37 percent in 1999 to 35 percent in 2009. This decline we found in both groups: the 14 to 19 year-olds and the 20 to 24 year-olds. The group of active volunteers covered those young people who are mostly still at school or undergoing vocational training, while the second group (definitely and possibly willing) mainly comprised students, persons already in gainful employment and older young people in other forms of education and training.

Figure 2

Volunteering and willingness to volunteer

Young people between the ages of 14 and 24 (in percent)



In: Monitor Engagement. Ausgabe Nr. 2: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligen Surveys. Berlin 2010. Page 20 online:

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Monitor-Engagement-Nr-2,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

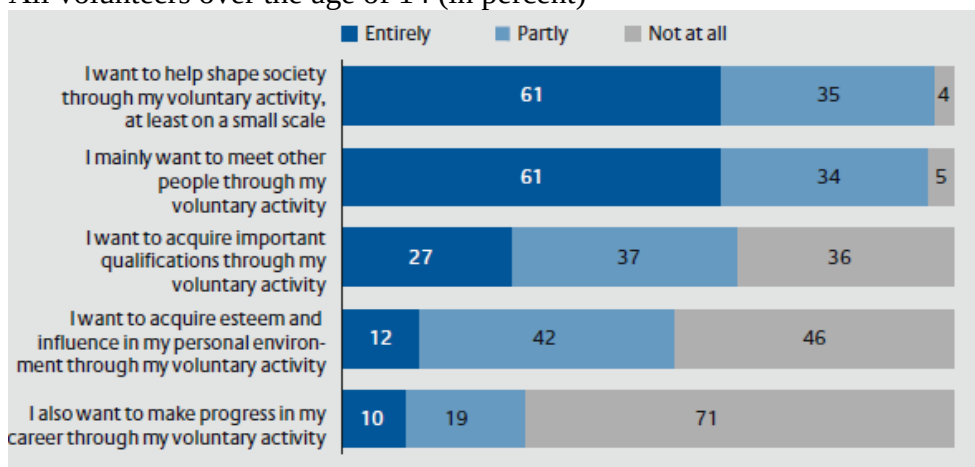
If we have a look on the answers to the questions why do people engage in volunteer activities, the diagram shows, that citizens primarily commit themselves because they want to do something for other people and for society. Voluntary activities are also a good opportunity to meet other people outside the family and the private sphere. This function of voluntary activities as a networking opportunity is particularly important for young people, and nowadays even more important than the chance to shape society. The motivation to do something for society has been joint

by new, interest-related reasons. Especially for young people undergoing vocational training, and for unemployed people, volunteering was also a way of obtaining qualifications, and is occasionally seen as a stepping stone on the way to an occupational activity.

Figure 3

Why people engage in voluntary activities (2009)

All volunteers over the age of 14 (in percent)



In: Monitor Engagement. Ausgabe Nr. 2: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligen Surveys. Berlin 2010. Page 22 online:

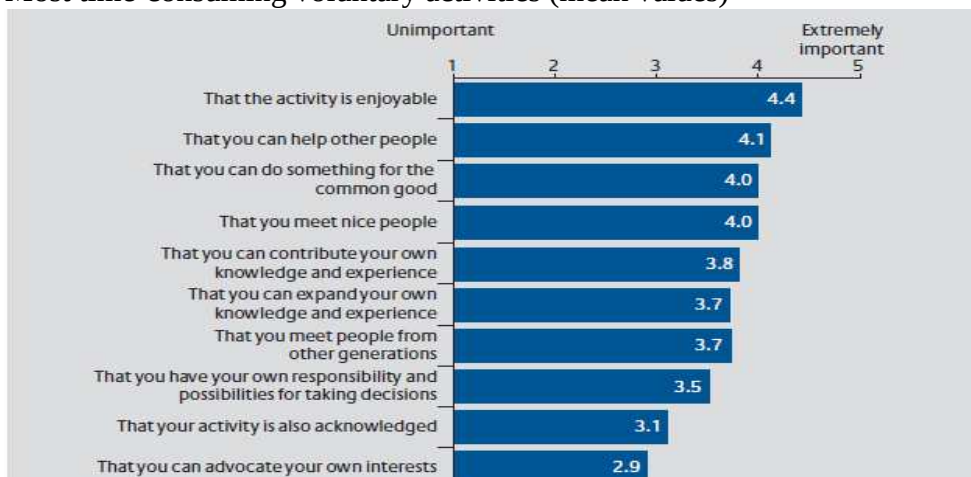
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Monitor-Engagement-Nr-2,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

In the surveys from 1999, 2004 and 2009 the main motivation (to help other people and shape society) remained very stable over time, also among young people. But the diagram also shows that, for many volunteers the voluntary activity is a field of learning by expanding their own knowledge and experiences. Young volunteers particularly often reported that they learned important things through their voluntary activities. This aspect increased in 2009.

Figure 4

Expectation of voluntary activities (2009)

Most time-consuming voluntary activities (mean values)



In: Monitor Engagement. Ausgabe Nr. 2: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligen Surveys. Berlin 2010. Page 24 online:

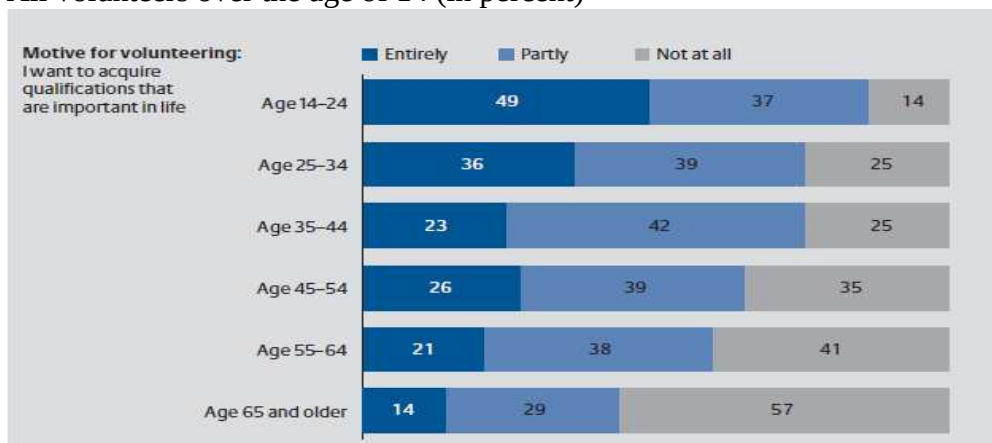
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Monitor-Engagement-Nr-2,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

As we have already remained, if young people engage in voluntary activities, they often expected their activity to include an offer of qualification that may also let to advantages as an employee. This need went along with the development in society, to finish education and vocational training in a shorter time and start a career. In the case of “older young people”, volunteer activity overlapped with professional career and starting a family. In this case young women are disadvantaged, because it is much harder for them to establish their career and a family life than for young men.

Figure 5

Qualification needs in volunteering by age (2009)

All volunteers over the age of 14 (in percent)



In: Monitor Engagement. Ausgabe Nr. 2: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligen Surveys. Berlin 2010. Page 29 online:

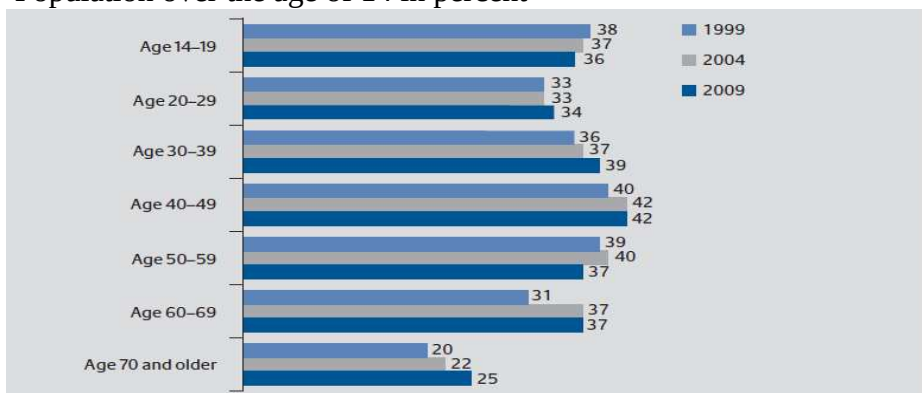
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Monitor-Engagement-Nr-2,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

The level of voluntary activities of young people depends on the age: in the transitional phase of the 20s and early 30s the engagement of young people into volunteer activities is quite below the average, as we can see in figure 6 and 7. In the 20s and early 30s young people are finishing their education process and they start working. Very often in the early 30s they starting of their career and their own family life. These are the reasons, why the engagement is in these years quite below average. In the second half of 30s volunteer activities are increasing again.

Figure 6

Volunteers by seven age groups

Population over the age of 14 in percent



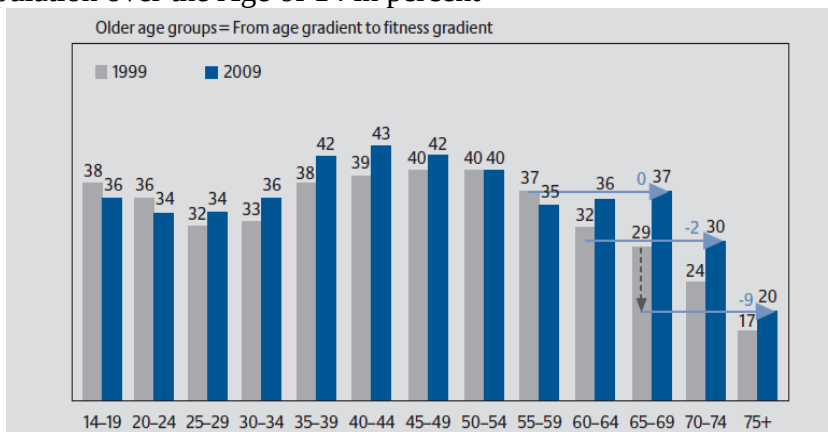
In: Monitor Engagement. Ausgabe Nr. 2: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligen Surveys. Berlin 2010. Page 30 online:

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Monitor-Engagement-Nr-2,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Figure 7

Volunteering by 13 age groups (cohort effects 1999 – 2009)

Population over the Age of 14 in percent



In: Monitor Engagement. Ausgabe Nr. 2: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligen Surveys. Berlin 2010. Page 32 online:

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf->

Anlagen/Monitor-Engagement-Nr-2,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

4. Results of research

We started our survey about volunteers and the influence of their engagement for their professional career in summer 2015. For our survey we work together with volunteer organization ADRA, who offers different volunteer programs (work with children, older people and families) to interested persons. In semi-structured biographical interviews we want to find out, what does people motivate for volunteer work and which impact does their engagement have on their professional career.

4.1. Methodological approach

Qualitative research studies, including biographical research, have drawn on various theoretical approaches – ethnomethodology, phenomenology, narrative analysis, symbolic interactionism, discourse theory, conversational analysis and others. We decided to use the neo-positivist approach which is deductive, theory testing, uses focused interviews and places importance on validity. The intention of biographical research, and our intention is to gather and interpret the lives of others as part of human understanding.

Our work was based on the fact that empirical research strategy aims at the case structure as the central aim of analysis. It is assumed, that the link between social and individual context could be best analysed by single cases and their individual experiences. This approach is strongly bound to the excessive analysis of the holistic form and content of single cases. Thus they try to do justice to the person and one's personal experience.

The core structure of the interview is a division in a first step of free narration and a second step of further questioning. In the first step the interviewee is “asked, by means of an initial opening question, to give a full extempore narration of events and experiences from their own lives. The ensuing story, or ‘main narrative,’ is not interrupted by further questions but is encouraged by means of nonverbal and paralinguistic expressions of interest and attention”. The idea of this procedure is to prevent uncontrollable effects on the interviewee's process of remembering and self-presentation. Thus, the interviewee has space to emphasise what is important and to structure the narration on his/her own terms. In the second part of the interview ‘the period of questioning’ – the interviewer initiated, with narrative questions, more elaborate narrations

on topics and biographical events already mentioned. In addition the interviewer asks about issues that had not been addressed (Rosenthal 1993: 60).

Respondents were selected from volunteers using purposive sampling method. Criteria for the deliberate selection was then clearly established. The main criteria were basically only two: volunteering and work experience, preferably both at the same time. Meeting these criteria was not so easy, because the majority of the volunteers are either retired or students. Find the respondents who volunteer and work was quite a challenge. Even though we managed to get 9 respondents. And we did semi-structured interviews in biographical form.

4.2. Analysis of empirical data

Marino, Michelutti and Schenkel classified four types of volunteering according to the different national state approaches to volunteer engagement: they discriminate between the Anglo-Saxon, the Italy and French, the German and the Swedish approach: *The Anglo-Saxon model is strongly connected with the civil society and (...) remains isolated from the sphere of public influence. In Germany the term volunteer takes mainly the meaning of an honorary position, and is separated from the labour market. In France and Italy the connections between voluntary and paid work is stronger, and this peculiarity stems from the structural weakness in the labour market. The Swedish model is instead correlated with the high levels of public investment in welfare* (Schenkel, Ermano, Marino 2014:75).

These different approaches to volunteer work by national states correlate with four types of volunteering, which Schenkel, Marino and Ermano described in their article:

Group A: *They want to do something good and feel useful, but they cannot expect much.* (Anglo-Saxon approach)

Group B: *They want to pursue their ideals in a challenging and rewarding work environment.* (German model)

Group C: *Volunteers with interest.* (prevailing in France, Italy and Sweden)

Group D: *Voluntary by choice, aware and generous.* (archetype of the volunteer, ideal profile) (Schenkel, Ermano, Marino 2014).

In our research we are according to the survey of Walter Rehberg, who did an interesting research about motivation in international volunteering among young adults in Switzerland (Rehberg 2005).

Rehberg did not use the classification by different approaches of national states, because his survey was dealing only with young people from Switzerland. But on the other hand we can see, that the classification by Schenkel, Ermano and Marino is a kind of schematic, because even in the German survey from 2009 was pointed out, that the number of volunteers, who are expecting some more benefits from their engagement is increasing.

In our biographical interviews we figured out three main categories of motivation as Rehberg did in his survey too:

a) Achieving something positive for others

To help other people, who are living in bad conditions or have problems, is a strong motivation to get involved into volunteer work. One respondent of our survey said: *these are poor people, to whom I could give much more by spending energy and time than only 500 crowns sent to an anonymous bank account. Spending time with them, give them some personal contact, this means much more.* In mostly all of our interviews the altruistic motivation is very strong, in some cases it is the main motivation to start volunteering, in some interviews we find mainly one of the other categories.

b) Quest for the new

Rehbergs survey was dealing with motivation of volunteers in international *cultures and intercultural exchange*. In our case, it was very important for the respondents to do something new or to work in a field, they did not worked before. One respondent talked about *seeking for variety* in his stereotype work, others chose an area of social work they did not know anything about: *So I realized, that I didn't know until this time, how the system of foster families is working.* Another strong motivation to start volunteering was to meet new people or to be among people in general. *I wanted to be among people,* remarked another respondent, who was unemployed and sitting alone at home. Volunteering was for him a chance to start an active life and get in contact with new people or people in general.

c) Quest for oneself

As Rehberg found out in his survey and as we have shown on the examples of the survey on German volunteers, the altruistic motivations are joint by interest-related motivations. Rehberg argues, that here we can see a structural change from *old, traditional or classical* to *new and*

modern volunteering (Rehberg 2005). In the “traditional” way the volunteering is closely connected to milieus such as religious or political culture and the altruistic motivation is very strong. “Modern” volunteering is more project-orientated, and volunteers have specific expectations on content, form and time of their volunteer involvement. Volunteering is not anymore only doing something for others, but also doing something for oneself (Rehberg 2005). One of our respondents was motivated by his volunteer involvement to start studying social work at university. Another respondent pointed out, that the volunteer engagement was very important in times of unemployment: for him it was possible to keep contact with the world of employment, to have regularity and working habits in everyday life. *Unfortunately, so the respondent told us, I was working in such a volunteer field, that it was impossible for me to get employed in this field of volunteer work, but I heard of other volunteers, who did find a job by volunteering.* And next respondent pointed out, *that I gained through volunteering very important experiences, which were useful in my professional career.*

Conclusion

In general we can say, that volunteer work is mostly done by young people, who are still part of the educational system (school, university or vocational training), by people, who already started up their career and family life, or by older, retired persons. In most of the cases the main motivation starting engagement as a volunteer are altruistic reasons. These motivation counted also for the respondents of our survey: their main reason, getting a volunteer, was to do something for others. But as we showed the patterns in volunteering are changing: there are more “modern” and “new” influences, which are getting more important. The changes, which are described in the theory of reflexive modernity, in the field of economy (flexible work patterns, feminization of work,), family (changing partner-relationships, new life-styles, democratization of family) and culture (individualization, secularization, new communication media) have also an impact on volunteering. Not only altruism, but also the possibility to make different experiences and gain new skills, are motivations, we found in our interviews. Volunteering can be used for closing a gap between two job opportunities: to bridge temporary unemployment and as a training in order to keep still the working habits in everyday life. Other interviewees pointed out, that it was very important for them to learn something new, that will be useful for their future job or to build up a network, to strike contact to potential

employers and create so better job opportunities. These possibility were mostly preferred by younger respondents (like students or people just starting their working career).

The first results of our research show, that volunteering is getting more important to build up a working career and that the engagement has impact on this career: to gain new skills or in form of networking. In one case volunteering influenced the respondent to start a new career and study social work.

Resources:

1. Beck U., Bonss W., Lau C., 2003, *The Theory of Reflexive Modernity. Problematic, Hypotheses and Research Programme*, London, Thousand Oaks, New Delhi, SAGE, Vol 20(2): 1-33.
2. Bryman A. and Burges, R.G (eds.) 1999, *Qualitative research*, 4.vols, Sage, London.
3. Čáp J., 1993, *Psychologie výchovy a vyučování*, Univerzita Karlova, Praha.
4. *European Parliament, Special Eurobarometer of the European Parliament 75.2 – Voluntary Work*. Directorate General Communication, June 2011, Bruxelles.
5. European Value Study (EVS), online:
<http://www.europeanvaluesstudy.eu/>
6. Frič P. a kol., 2001, *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*, NROS a AGNES, Praha.
7. Frič Pavol a kol., 2010, *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*, Agnes, Praha.
8. GHK 2010, *Volunteering in the European Union. Study on behalf of the European Commission (Directorate-General Education and Culture)*, Brussels. online:
http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf.
9. Hustinx L., Lammertyn F., 2002, *Explaining differences in styles of volunteering: the case of the Flemish Red cross volunteers*, Catholic university, Leuven.
10. ILO. 2011, *Manual on the measurement of volunteer work*, online:
<http://ccss.jhu>.
11. *Monitor Engagement, Ausgabe Nr. 2: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009*, Kurzbericht des 3. Freiwilligen Surveys, Berlin 2010. online:
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf->

- Anlagen/Monitor-Engagement-Nr-2,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf.
12. Nový I., 1997, *Sociologie pro ekonomy*, Grada, Praha.
 13. Pinl C., 2010, *Ehrenamt: Neue Erfüllung, neue Karriere. Wie sich Beruf und öffentliches Ehrenamt verbinden lassen*, Walhalla Fachverlag, Regensburg.
 14. Rehberg W., 2005, *Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland*, "Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations" Vol. 16, No. 2, online: <http://www.jstor.org/stable/279279>.
 15. Rosenthal G., 1993, *Reconstruction of Life Stories. Principle of Selection in Generating Stories for Narrative Biographical Interviews*, (In) Josselson, Ruthellen / Lieblich, Amia (eds.), *The Narrative Study Lives*. Sage, London.
 16. Salomon L., Anheier H. 1999, *Global Civil Sector. Dimensions on the Non-profit sector*, The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, MD, Baltimore.
 17. Schenkel M., Ermano P., Marino, D., 2014, *Recent Trends in the Supply and Demand of Volunteers*, "American Journal of Industrial and Business Management", 4, online: <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2014.46039>.
 18. Tošner J., Sozanská O., 2006, *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*, Portál, Praha.
 19. Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3. února 2012 Nový občanský zákoník.
 20. Zákon o dobrovolnické službě Zákon č. 198/2002 ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů č. 436/2004 Sb. a 495/2005 Sb.

Wolontariat i jego wpływ na życie zawodowe wolontariuszy

Abstrakt

W ramach pojęcia wolontariatu rozumiemy różnorodne i zróżnicowane działania, które nie są łatwe do zdefiniowania. Generalnie wolontariat jest zdefiniowany jako działanie dla innych bez żądania zapłaty. Wolontariusz jest postrzegany jako osoba, która przekazuje swój czas, wiedzę i umiejętności na rzecz innych bezpłatnie (Tošner, Sozańska 2002). Wolontariat należy do sfery zachowań altruistycznych i jest przedmiotem mnóstwa badań dotyczących motywacji wolontariusza lub analizy w kontekście zaangażowania w ramach społeczeństwa obywatelskiego.

Niewiele badań prowadzonych w Czechach dotyczy analizy wolontariatu w kontekście kariery wolontariusza i jego pracy zawodowej. Celem naszych badań jest określenie wpływu wolontariatu na kariery życiowe i możliwości pracy zawodowej wolontariuszy. Naszym celem jest ustalenie, czy istnieje związek między wolontariatem, a obecną lub przyszłą pracą wolontariusza i jaką formę ta zależność może mieć. W przeciwieństwie do badań ilościowych, które przeważają w prowadzonych badaniach wolontariatu, wybieramy paradygmat interpretacyjny przy zastosowaniu częściowo-ustrukturyzowanych wywiadów, uzupełnionych o wywiady biograficzne.

Słowa kluczowe: wolontariat, życie zawodowe, zależność.

Łukasz Trembaczowski
University of Silesia in Katowice
Faculty of Social Sciences
Institute of Sociology
E-mail: lukasz.trembaczowski@us.edu.pl

Flexible forms of employment and organization of work from employers' perspective

Summary

In the paper were presented selected research results on employers' experiences with employment flexibility. Text starts with presentation of posts in the ongoing public debate about labour market flexibility which is summed up by conclusion on this term's negative connotations. Further on, was presented typology of labour market flexibility. In discussed research it was adopted distinction between flexible forms of employment and flexible organization of work. This differentiation structured also presentation of results in his paper. As far as flexible forms of employment are concerned there were discussed: share of employed with use of flexible forms of employment in structure of interviewed entities' work force, territorial differentiation in this regard, structure of flexible forms of employment adapted in researched entities, interviewees' opinion on benefits coming from use of flexible forms of employment and on motivation of employees to work on such a forms of employment. Whereas in case of flexible organization of work popularity of flexible organization of work in researched entities, forms of flexibility adapted and opinions on balance of benefits were discussed. The paper closes by confrontation of flexible forms of employment with flexible organization of work adapted in interviewed firms.

Key words: labour market flexibility, external numerical flexibility, internal numerical flexibility, polish labour market, employers.

1. Labour market flexibility – cure or disease?

Polish labour market has undergone deep changes since 1989. This evolution is a result of structural changes in polish economy – growing share of services sector and declining of the agricultural and industrial sectors – as well as globalisation of economies together with, liberalisation of markets. Those structural changes and the opening of

economies influence labour markets and force their growing flexibility (Rifkin 2001:243-249).

R. Drozdowski names flexible labour market as an “example of asymmetrical correction of the existing rules of game” (2002:106) because most of costs are passed onto employees rather than employers. The only benefit for employees is prolongation of their professional activity. This however is not that sure as before, because side effect of flexible labour market is decline in stability of employment. This process, recognized as precarization (Standing 1999: 2014) can be seen as transfer of risks form unpredictable effects of economic activity upon employees. On one hand this challenges classical definition of entrepreneur as a risk bearer (Gruszecki 1994:27), since part of the risk is transferred onto employees, on the other, this risk transfer is part of general transformation of social structure not only through distribution of economic inequalities but through distribution of risk, where risks are transferred down to the lower strata (Beck 2002).

Flexible labour market contributes to further delamination of employees, because for better off, well qualified and having desirable more flexibility can be even beneficial. They can afford waiting for better offer or better general situation and more likely will find employment even in less favourable times. Without undermining social costs of more labour market flexibility one can (...) *see it (labour market flexibility) as an attempt to find out optimal and realistic formula of labour relations, that will allow to protect long-term interest of both employers and employees* (Drozdowski 2002:111). J. Męcina (2009) sees labour market flexibility as a tool for raising the level of labour activity in Poland rather than for fighting unemployment. In his opinion (...) *in available analysis indicates, that labour market flexibility is needed, but it cannot be treated as an alternative, but as complementation of traditional forms of work. Only such approach makes it easier to rise labour activity, especially in the weakest groups or those with reduced ability for full professional activity due to family or educational responsibilities and specific life situation* (Męcina 2009:333). In his opinion the main challenge on labour market lays not in protection of existing work places but rather in fighting main challenges: structural unemployment, low levels of professional activity in groups disfavoured on labour market.

2. What is labour market flexibility?

How can be more flexibility achieved? There are altogether two alternative ways. First one is focused on more working time and remuneration flexibility, second is achieved by more flexibility in hiring

and firing of employees. Those general strategies can be more specifically distinguished to forms of four types of flexibility: wage flexibility, numerical flexibility, functional flexibility, working time flexibility (Kwiatkowski 2003:20).

Wage flexibility refers to the extent to which wage levels or differentials can be adjusted to prevailing labour market conditions. The higher the wage flexibility, the quicker adjustment of wages to changes in terms of trade and general (labour) market situation. *Numerical flexibility* means employer's potentiality of adjustment size of workforce to changing market or technological conditions. This covers *inter alia* fixed-term contracts, temporary work, fee-for task agreements or contract for specific task. *Working time flexibility* means possibility of adaptation working hours or schedules to flows of work demand. The longer settling period the more work time flexibility is possible. Work time flexibility covers *inter alia* part-time work, work on weekends or public holidays. Following Atkinson (Atkinson 1984;) one can name numerical flexibility and working time flexibility as *external numerical flexibility* and *internal numerical flexibility* accordingly, as the flexibility is achieved with reference to external or internal labour market. *Functional flexibility* refers to the way by which employed work force can adapt to new activities and tasks. In other words, it means level of mobility within the firm.

3. Flexicurity in Poland

More flexibility on labour market, was to be moderated by social security policy. This model named *flexicurity* is promoted by the European Council which called all member states to implement their own strategies. Danish *flexicurity* solutions are usually set as a role model since they generated best outcomes and are recognized as most effective one. In general, they are based on flexible labour market, active labour market policy accompanied by generous welfare state, long tradition of social dialogue and high levels of unionization (Lang 2005).

In polish literature it is stressed that *flexicurity* policy is implemented only partially, because rise of labour market flexibility is not accompanied by rise of security. However more in depth analysis reveals that all key factors of *flexicurity* are underdeveloped in Poland. A. Barwińska-Małajowicz (2010:390) points out that active labour market policy needs development in career counselling, rise of participation in professional activation programs or widening target group of such programs. Life-long learning is also underdeveloped because employees'

training was one of the first cost-cuts during the crisis. This also diminishes chances for higher professional activity, because training is key to fighting structural unemployment. Męcina (2009:338) stresses that Polish employers make rather little use of different forms of labour market flexibility, preferring mostly civil contracts. The barriers identified by Męcina lay in both: in dim employers' knowledge about available forms of labour market flexibility and managers' resistance to "loss of control" over employees. Surely the latter are even more reluctant to flexible forms of employment fearing loss of security. This line of argument must be countered by S. Poret's position about Polish labour legislation. Basing on Employment Protection Legislation Index, he concludes that Poland has most flexible legislation when dismissal and amount of compensation are concerned (Poret 2007:116).

4. Social dialogue and labour relations in the light of flexible labour market

Social dialogue in Poland started during transformation with State Enterprise Pact signed by 15 biggest Unions, government and employers' organizations. Followed by establishment of tripartite committee, social dialogue becomes a tool for shaping labour relations in Poland. Social dialogue did not bring impressive achievements, concentrating mostly on workers' rights and social issues (Męcina 2005:20-25). This is not surprising if we consider that participants of tripartite committee may not be best representatives of labour relations stakeholders. On the employees' side it must be mentioned that level of unionization was falling down since 1990's and is now rather low amounting ca. 15 percent (Czarzasty 2010:95-106). Moreover highest levels of unionization are noted mostly in state-owned large industrial plants, while employees from services sector lack such representation. Lack of representation is even more visible in case of employees employed on civil temporary contracts or by temporary employment agencies. Gardawski points out, that low levels of unionization are aftermath of conflict between two dominant Unions (OPZZ and Solidarność), both of which had their political affiliations (Gardawski 2010:42-48). Such politicization surely affected image of unions (Kozek 2003), but mostly it was privatization of state owned companies that contributed to "loss of representation of collective interests" (Czarzasty 2010:111). Employers' organizations were reborn in 1989 (Kozek 1997:90-92). Analogically, as it was in case of unions, such disruption of unity can be noticed also on employers' side. In this case at odds are KPP (Polish Employers' Confederation) and PKPP Lewiatan

(Polish Private Employers' Confederation Lewiatan). The former has strong representation of state owned enterprises while PKPP Lewiatan represents only private sector with strong influence of SME. In effect, those organizations differ in terms of attitude towards unions and labour relations or tax regulations. Those differences however do not impede cooperation and ability to present joint postulates. When governmental side is taken under consideration it must be noted that each cabinet had different relations with both sides. Especially those parties that were supported by one of the main unions were more prone to support the union side. Those relations were much nuanced and their full description exceeds analysis of this paper. However, all cabinets attempted to finding balance between transformation of labour relations and keeping social peace.

Analysing achievements of social dialogue in Poland, we have to bear in mind, that it rose together with polish democracy, without great tradition, torn by current conflicts of transformation era and economic difficulties of those times (Męcina 2010: 110). What needs to be added is that employers' and employees' representatives differ substantially in the evaluation of labour market flexibility. In fact, one can see lack of space for constructive dialogue, because sides differ even in diagnosis whether there is too much (unions) or too little (employers) labour market flexibility. Unions postulated protection of long-term employment and stability of employment together with reduction of civil temporary contracts; while employers' representatives postulated more work time flexibility and proliferation of flexible forms of employment. Those differences intensified when Flexible Work Time Act was to be issued (2013) and led to clash and disintegration of social dialogue, when unions suspended their membership in tripartite committee in June of 2013.

Two opposing sides of this dialogue adapted different strategies of discourse: argumentation based on economic calculation and need for fighting the economic crisis represented by employers' side and argumentation based on "junk contract employment" slogan represented by Unions (employees' side). Employers encompassed their argumentation in "Employers' opened letter to employees and the unemployed", signed by all employers' organizations present in tripartite committee. The arguments included in this letter were based on logic of economic calculation: "employment against the logic of economical calculation must lead to companies' bankruptcy and as a consequence of that, to rise of unemployment". Such cool, technical and emotionless

disquisition could not win public attention and lost in collision with emotional, shorthanded slogan forged by unions leaders.

Unions dominated the public discussion, transforming labour market flexibility into a public problem. This fact is worth noting for two reasons. First, because unions represented here interests of those employers who usually are non-unionized. Second, because they highlighted the labour market flexibility and won public attention. The strong, negatively connoting, slogan "junk contract employment" channelled anger of those, whose situation on labour market worsened due to transformation of labour relations especially during economic crisis. However, the unions argumentation cannot be reduced to mere catchword for public attention. Their argumentation refers to logic of weakened employment relationship (Andreff 1993) in which weakened relation encompasses only employment, but not work, because unstable employment relation can be used as disciplining and negatively motivating tool. The unions' argumentation refers also to logic of law eluding, where flexible employment contracts are used to omit employees' privileges like allowance, sick leaves or vacation (Portet 2007:121-122). In less meretricious version, this dual logic argumentation is coupled by reservation that the problem lies not in flexible forms of employment but in their scale.

This kind of a brief description of the situation in the very moment when the research was conducted is far from satisfactory. This must be pointed because, it is not full description of labour relations in Poland where unions were usually on weaker position (Kozek 2003; Czarzasty 2010). Moreover, it is questionable whether described situation can be directly named as a unions' success, because winning public attention is one thing and successful influence on legislation quite another. Eventually the act was issued despite the unions protests.

5. The research

Taking under consideration previously discussed classifications and unfavourable climate around flexibility, we decided to distinct flexible forms of employment from work time flexibility. *Flexible forms of employment* cover all forms of work purchase different from full time employment for an indefinite term (permanent employment contract). It stands for enterprises' ability of flexible work-force adjustment to current demand and by this it reflects Atkinson's external numerical demand. *Flexible organization of work* covers working time flexibility broadened

in the research by functional flexibility and it reflects internal numerical flexibility.

The research was part of “I hire flexibly” project implemented by Nu-lab company. The aim of whole project was to rise employers’ awareness and level of knowledge about labour market flexibility. As it was confirmed in discussed research, commission contracts dominate as the main method of flexibility. This method however is misused what already provoked conflict and tensions in labour relations. Męcina (2009 331) named such situation as simple flexibility, typical for initial period of transformation. Delivery of specified knowledge about specified types of labour market flexibility should push further evolution of labour market. Described here research played not only auxiliary function but were in authors ambition the diagnosis of situation in the moment when new deregulation law was prepared.

The research was conducted with use of CATI method in 2013 and covered all Polish voivodships. The realized sample consisted of altogether 1017 enterprises (with employment of 10 and more employees) and it was prepared with use of semi-stratified sampling method in respect of enterprise size (expressed by employment size) at voivodship level, so as to reflect proportions in general. In effect, in every voivodship 75 percent of sample constituted firms with employment from 10 to 49 employees, 20 percent firms that employed 50 to 249 employees and 5 percent of companies with work-force size of 250 employees and more. On sub-sample level a proportion of 80 percent entities was adopted coming from private sector to 20 percent coming from public one. Respondents were selected from people responsible for personnel management: business owners, HR or personnel management department officials.

The characteristics of realized sample’s structure differs from the assumed, due to changes in labour force size in some of interviewed companies. The largest companies (with employment over 250) set 4,9 percent in the realized sample, medium sized entities (50 to 249) were represented by 22,5 percent, while small enterprises by reached only 71,7 percent share.

6. Flexible forms of employment

Since flexible forms of employment rise so much turmoil it was interesting how popular were flexible forms of employment. Most surprising was that over 2/3rd of interviewed entities declared that none of their employees are employed on flexible contracts. Moreover, less than 5

percent of interviewed companies employ more than 20 percent of its personnel with use of flexible forms. Since non-flexible employment was defined as full time employment for indefinite period the result is quite interesting.

Taking into account enterprises' size general tendency was observed that the bigger the enterprise, the higher the share of flexible forms of employment in personnel structure. In case of micro-firms 86 percent of them do not use flexible forms of employment, while in middle sized enterprises (50 to 249 employees) it was 61,1 percent and in case of the biggest companies only 55,6 percent. This result is also interesting when one takes under consideration that small and medium enterprises are playing crucial role in generating of workplaces.

Moreover, scale of use of the flexible forms of employment is also bigger in big companies. In example, less than 1 percent of interviewed middle sized enterprises employed 41 to 60 percent of its workforce with use of flexible forms, while in the biggest companies it scored up to 11 percent. Inverse relation is observed in case of companies' longevity. In short, the longer does the firm exist, the lower percent of personnel is employed flexibly. 15,4 percent of entities that were present on market up to two years, employed more than 80 percent of its workforce with use of flexible forms, while in case of companies existing over 15 years it was only 0,5 percent. This indicates that labour market is evolving into more flexible form: the older companies may be described as more rigid than new ones (Męcina 2009).

Table 1**Share of flexible forms of employment in structure of personnel**

specification	N	percent of total
no flexible forms	696	68,4
up to 20 percent	274	26,9
over 20 to 40 percent	20	2,0
over 40 to 60 percent	9	0,9
over 60 to 80 percent	8	0,8
over 80 percent	7	0,7
no response	3	0,3
total	1017	100

Source: research conducted by nu-lab; project "I hire flexibly"

Taking into consideration those results, one can notice that despite public opinion's concern, flexible forms of employment are not universally adopted and still most of entities employ their workforce on contract of employment. Moreover, in most of companies, flexible forms of employment play supplementary function, since most of their workforce is employed on traditional contracts of employment. All this does not mean that concerns about labour market flexibility is a hoax. But the moral panic around their commonness may be exaggerated. Spatial differentiation of use of flexible forms of employment also needs some attention. In the presented research we adopted 40 percent share of flexible forms of employment in total personnel structure as an indicator of their commonness. In other words, the more companies will cross this threshold, the more common will flexible forms of employment be. Aggregating all the differentiation according to the adopted threshold, one can distinguish several voivodships where process of diffusion of flexible forms of employment is most advanced. In descending order these are: kujawsko-pomorskie (with 7,5 percent entities employ flexibly more than 40 percent of personnel), łódzkie (with 6,1 percent), lubelskie (with 5,1 percent), podkarpackie (with 4,8 percent), mazowieckie (with 3,2 percent).

Popularity of flexible forms of employment differ between voivodships. Flexible contracts were common in voivodships where labour market is narrow as well as those where it is wide, so the territorial factor doesn't seem to be influential or having much explanatory power. Probably the level of differentiation is not appropriate here. Local labour market cannot be noticed on voivodship level but rather on county level, where county capital plays dominant role. Voivodship level of analysis was implemented in this research in order to verify whether Poland A and B divide can be noticed, but such differentiation did not appear.

In popular belief, flexible forms of employment are identified with commission contracts, which displaces contract of employment from the labour market. This common belief got at least partial confirmation in discussed research (see table 2), because nearly two third of companies that used flexible forms of employment hired employees on contracts for a specific task or fee-for-task contracts. The concept of labour market rigidity/flexibility must be put under discussion in the light of this results, because flexible forms of employment were implemented only in 1/3rd of interviewed entities, but simultaneously most of them used commission contracts. Those results are consistent with the simple labour market

flexibility concept, with moderate share in labour market together with domination of commission contracts (Męcina 2009).

Table 2

Share of flexible forms of employment used in interviewed entities

specification	N	percent of companies using flexible forms of employment	percent of total
commission contracts	227	63,7	22,3
replacement job	42	9,8	4,1
fixed-term contract	28	6,6	2,8
seasonal work	19	4,4	1,9
self-employment	10	2,3	1,0
temporary employment	8	1,9	0,8
weekend-shift system	5	1,2	0,5
telework	2	0,5	0,2
work "on call"	2	0,5	0,2
job-sharing	1	0,2	0,1
other	6	1,5	0,6
total	426	100,0	34,5

Source: research conducted by nu-lab; project "I hire flexibly"

This results are far from surprising, since from rational point of view commission contracts are more lucrative for employer because social security dues are lower or non-existent. Those saved costs of work of contract on employment can be shared by both sides. The interests branch off when one takes work conditions into account, in such a case employee usually does not get any benefits.

More surprising were findings that replacement jobs were more popular (4,1 percent of all companies) than fixed-term contracts (2,8 percent of total). Fixed-term contracts were often used by Polish employees in previous periods (Sobocka-Szczapa 2003:125). Domination of replacement contracts is a sign of changes in labour market. According to *Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012* report (Starczewska-Krzysztozek 2013) less companies build their competitive advantage on price, and more build their strategy on quality. This

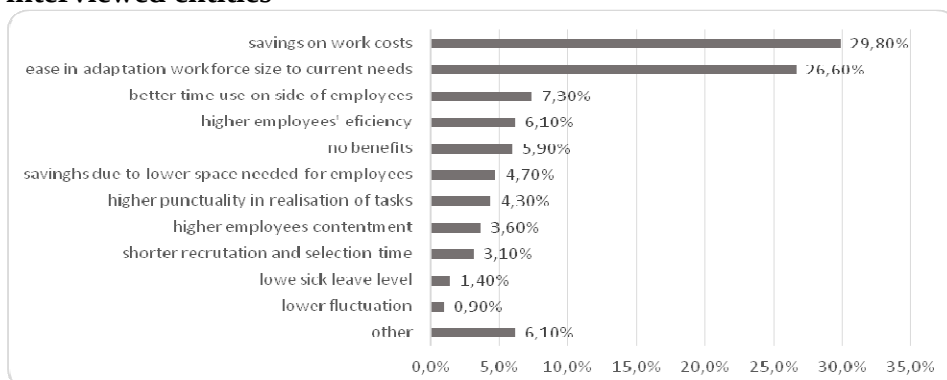
contributes to investments in human capital instead of simple work-costs reduction. In other word one can interpret discussed results as reflection of those changes. From entrepreneur's point of view, it's not profitable to employ workers on fixed term contracts, because it increases risk of investments in human capital.

Further analysis of results revealed that interviewed entities rarely employ workers on a part time contracts (0,8 percent), weekend shaft (0,5 percent), telework (0,2 percent) or job-sharing (0,1 percent). These types of employment haven't so far won their position on labour market. This is very important to compare high levels of commission contracts in comparison to part-time contracts or job-sharing. The latter are often used in countries where flexibility is based mostly on working time, while the former is characteristic for numerical flexibility.

Respondents were also asked about benefits for an enterprise from the use of flexible forms of employment. 63,1 percent of interviewed entities that have adopted flexible forms of employment declare that they gain benefits form flexibly employed workforce. On the contrary, only 12,5 percent declared that sees no benefits from it.

Graph 1

Benefits from hiring with use of flexible forms of employment in interviewed entities



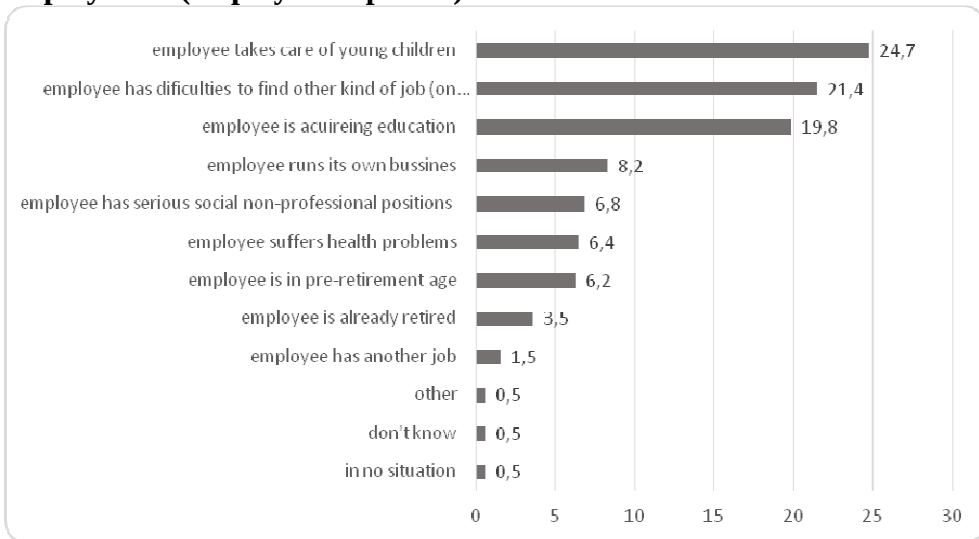
Source: research conducted by nu-lab; project "I hire flexibly"

The two main benefits coming from the use of flexible forms of employment, in employers' declarations, were: reduction of costs of work and ease in adaptation of workforce size to current market situation (see graph 1). While the prior matches union's argumentation, the latter reflects external numerical flexibility, which was advocated by employers'. This results are also consequential in light of commission contracts domination as a main form of flexibility. If more labour market

flexibility can be achieved only with diminution of the role of commission contracts, those results are worrying.

Surveyed employers were also asked about their opinion on employees' motives for work on flexible forms of employment (see graph 2). Three answers dominate in the structure of responses: childcare, education and no alternatives. Women are usually in less favourable situation on labour market and, to some extent, their duties in rising children are to blame for this situation. The fact that child care is predominant in all responses confirms, at least partially, this supposition. Flexible forms of employment are typically associated with acquiring of education because these forms allow to aggregate professional obligations with educational liabilities. So it's not surprising that such an answer scores high in employers' perception. Those two motives are consistent with aim of increasing levels of professional activity through more labour market flexibility (Męcina 2010: 228), because they allow people with specific life situation to undertake professional obligations.

Graph 2
Employees' motives for undertaking job with use of flexible forms of employment (employers' opinion)



Source: research conducted by nu-lab; project "I hire flexibly"

More interesting however, are difficulties in finding permanent employment contract. This indicates that employers are aware, that flexible employment is not a matter of choice but a necessity for many employees. This is good basis for discussion about role of flexible forms

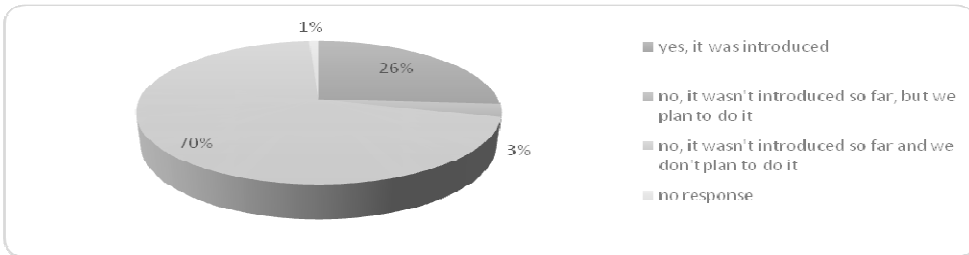
of employment. Of course full picture would require answers delivered by employees themselves, where choice to necessity ratio may be different.

7. Flexible organization of work

In described research, flexible organization was seen as a tool for broadening labour market flexibility with less negative impact on security. In other words, it would be important for changing simple flexibility into developed model. In case of flexible organization of work flexibility is not acquired on expense of security.

Flexible organization of work was introduced in 1/4th of interviewed enterprises and only to very little extent one can expect widening its popularity among responding entities (see graph 3). As much as 70 percent of them do not plan to introduce it near future. It is important to compare this result with higher ratio of flexible forms of employment adapted in interviewed companies. Asked for reasons of rather low popularity of organizational flexibility, respondents pointed mainly on character of work in company obstructing adaptation of flexible organization of work (42,6 percent) and legal obstacles (16,1 percent).

In-depth analysis revealed also that flexible organization is more popular in bigger entities and its popularity decreases with descending size of enterprise. Spatial differentiation in popularity of flexible organization of work is also worth mentioning. The highest percentage of firms that have implemented flexible organization of work was noted in warmińsko-mazurskie voivodship (44,6); podkarpackie (38,7), świętokrzyskie (35,9), and also in opolskie (32,3) and zachodniopomorskie (31,3). This is rather surprising result especially in the light of previous observation, because big companies tend to locate themselves in dominating labour markets, while those in all mentioned voivodships are far from such a position.

Graph 3**Implementation of flexible organization of work among interviewed entities**

Source: research conducted by nu-lab; project “I hire flexibly”

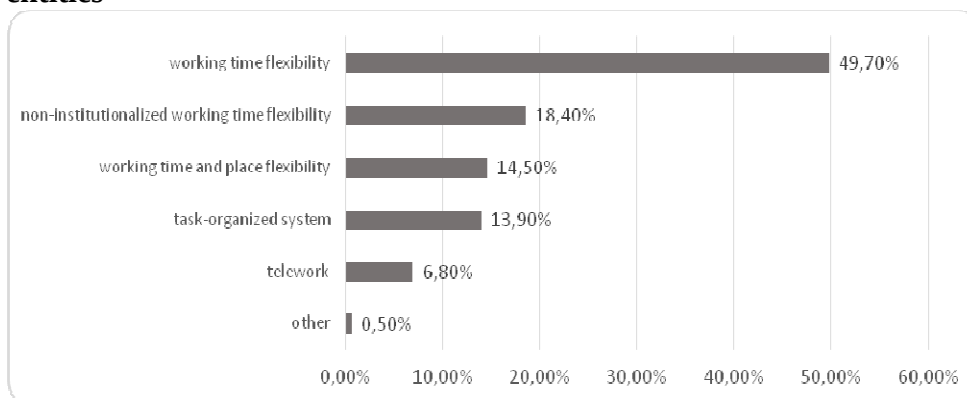
Differentiation in view of trade is also worth noting. Flexible organization of work is most widespread in culture and entertainment (57,9 percent implemented it), medical and social care (57,1 percent) and professional, scientific and technical activities (50 percent). On the contrary, employers who haven't implemented flexible organization of work and do not plan to do it in the future is in information and telecommunications (83,3 percent). Referring to concept of dual labour market one could expect more popularity of labour functional and organizational flexibility in core sectors. If core consists of mining, energetics, industry or building sectors (Kozek 2014: 116) such an assumption would not be confirmed by achieved results. All those mentioned sectors score high (over 70 percent) in negative answers to introduction of flexible organization of work, but even more did information and telecommunications, which would be a peripheral sector.

Predominant form is working time flexibility, which was implemented in almost 50 percent of entities declaring use of flexible work organization (compare graph 4). When informal working time flexibility is included it scores up to 68 percent. Informal working time flexibility needs more development here. In general, it means, that there is no officially implemented mechanism of working time flexibility, but it is achieved in other ways. Such informal flexibility encompasses tacit agreement for shifts swapping among employees, manipulation of work time in case of branches with seasonal changes in work demand like enforcement of extra hours, vacation leaves in low-season, as well as law eluding strategies when employer and employee agree for unofficial extra hours (exchanged for untaxed payment or further use of accumulated

hours) or omit legal limits of work time. This was important category, because one aspect of discussed deregulation was extension from three to twelve months the working time accounting period. It is highly probable, that many of companies who had difficulties to account employees' working hours within shorter period, will be able to do it in extended period. This is especially relevant for branches suffering for seasonal fluctuations.

Graph 4

Forms of flexible organization of work implemented in interviewed entities



Source: research conducted by nu-lab; project "I hire flexibly". Percent exceed 100 due to multiple response.

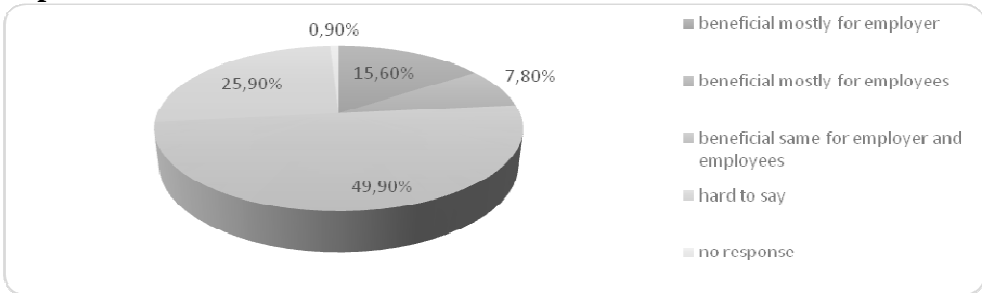
Further analysis of gathered material led to conclusion that enterprise size matters and that big companies have propensity to working time flexibility because it was introduced in 73,7 percent of big companies and only in 58,2 percent of small ones. Inverse structure of answers was in case of informal work time flexibility, which dominates in small entities (22,8 percent). Non-standard worktime and telework are dominant in middle sized enterprises, but they still constitute a margin of answers (especially telework).

As far as balance of benefits is concerned nearly half of all interviewed employers consider it beneficial for both sides: employer and employee. More respondents declared that flexible organization of work is mostly beneficial for employer (15,6 percent) for employee (nearly 8 percent). What may seem surprising, one in four interviewees had difficulties to judge who is primarily beneficial in such a case. Further analysis revealed that such an answer was formulated mostly by

respondents representing firms that haven't implemented flexible organization of work.

Graph 5

Opinion on balance of benefits from flexible organization of work implementation



Source: research conducted by nu-lab; project "I hire flexibly"

Entity size also plays some role, because the bigger the enterprise, the more declarations indicating that it is the employee, who is more beneficial form implementation of flexible organization of work (22,2 percent in big companies to 7,4 percent in small). The same tendency can be noticed in case of declarations of even benefits for employee and employer. Reversely, the smaller the enterprise, the more indications on employer's to be mostly beneficial (16 percent in small entities to 11 percent in big ones) and ambivalent answers (33 percent in small enterprises to 11 percent in big ones).

Instead of conclusion

Distinction of flexible forms of employment from flexible organization of work underlying described research venture was to some point analytical but still taking under consideration ongoing public debate on labour market flexibility. The key question was to what extent those two are adapted in practice of interviewed entities. Comparison of declarations on use of flexible forms of employment with flexible organization of work revealed statically significant relationship between those two variables¹. 80 percent of interviewees that declared they don't use flexible forms of employment do not implement (and don't plan to do it in future) flexible organization of work. On the contrary, only 15,7 percent of them declare that they had implemented it. The higher percent of entity's workforce was employed with use of flexible forms of

¹ V Cramera = 0,227; p<0,0001

employment, the more popular was flexible organization of work, respectively 46,4 percent of firms that employed up to 20 percent of its workforce on base of flexible forms implemented flexible organization of work, 65 percent of enterprises with 21 to 40 percent share of flexible forms of employment and up to 85,7 percent of companies with over 80 percent of personnel employed with use of flexible forms.

Table 3
Forms of flexible organization of work implemented dependently from use of flexible forms of employment (in percent)

Forms of flexible organization	Entity does not employ with use of flexible forms	Entity does employ with use of flexible forms
Flexible work time	54,6	60,8
Informal flexible work time	32,4	14,4
Non-standard work time	13,9	18,3
Flexible work time and place	10,2	22,2
Telework	0,0	4,6

Source: research conducted by nu-lab; project "I hire flexibly".

Content of table 3 confirms former analysis, because except for informal work time flexibility, all firms that adapt flexible forms of employment more often adapt forms of flexible organization of work, too. This is true because flexible forms of employment to some extent facilitate adaptation of flexible organization of work. This way analysis comes to its origins, because it assumed simple labour market flexibility, which was confirmed in flexible forms of employment paragraph. In case of flexible organization of work things are bit more complicated, because on one hand its popularity among interviewed companies was rather limited (1/4th), but on the other potential for growth may be limited by legal boundaries as well as little employers' knowledge about forms of labour market flexibility.

References:

1. Andreff W., 1993, *La crise des économies socialistes: la rupture d'un système*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble.
2. Atkinson J., 1984, *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, IMS Report No. 89, Institute of Manpower Studies, Brighton.

3. Barwińska-Małajowicz A., 2010, *Wpływ modelu flexicurity na modernizację europejskich rynków pracy na przykładzie Polski i Niemiec*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy”, No. 17, p. 380-396.
4. Beck U., 2002, *Spółeczeństwo ryzyka*, Scholar, Warszawa.
5. Chobot A., 1997, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN, Warszawa.
6. Czarzasty J., 2010, *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa.
7. Drozdowski R., 2002, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
8. Gardawski J., 2010, *Wstęp. Omówienie wyników badań* [in:] J. Gardawski (ed.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Scholar, Warszawa.
9. Gruszecki T., 1994, *Przedsiębiorca w teorii ekonomii*, Cedor, Warszawa.
10. Kozek W., 1997, *Organizacje pracodawców w Polsce jako nowy partner w zbiorowych stosunkach pracy* [in:] W. Kozek (ed.), *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, Scholar, Warszawa.
11. Kozek W., 2003, *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce* [in:] W. Kozek (ed.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Scholar, Warszawa.
12. Kozek W., 2014, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, WUW, Warszawa.
13. Kryńska E. (ed.), 2003, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPSS, Warszawa.
14. Kwiatkowski E., 2003, *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy* [in:] E. Kryńska (ed.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPSS, Warszawa.
15. Lang D., 2005, *Duński model elastycznego bezpieczeństwa. Wzór do naśladowania?*, IPS, Warszawa.
16. Męcina J., 2005, *Dialog społeczny w Polsce, a integracja z Unią Europejską*, IPS UW – Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
17. Męcina J., 2009, *Najważniejsze cechy i wyzwania polskiego rynku pracy* [in:] J. Gardawski (ed.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Scholar, Warszawa.
18. Męcina J., 2010, *Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej*, IPSWD UW – Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.

19. Portet S., 2007, *Elastyczność zatrudnienia w Polsce, czyli o odkrywaniu rzeczy zakrytych* [in:] M. Marody (ed.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Scholar, Warszawa.
20. Rifkin J., 2001, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
21. Sobocka-Szczapa H., 2003, *Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego* [in:] E. Kryńska (ed.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPSS, Warszawa.
22. Standing G., 1999, *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*, Macmillan, Basingstoke.
23. Standing G., 2014, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa.

Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy z perspektywy pracodawców

Abstrakt

W artykule zaprezentowane zostały wybrane wyniki ogólnopolskich badań pracodawców poświęcone elastyczności zatrudnienia. Tekst rozpoczyna się od prezentacji stosunków pracy, koncepcji elastyczności zatrudnienia oraz omówienia stanowisk stron w trwającej w momencie badań dyskusji społecznej wokół elastyczności rynku pracy. W badaniach przyjęte zostało rozgraniczenie elastycznych form zatrudnienia od elastycznej organizacji pracy w przedsiębiorstwie, które nadaje także strukturę prezentowanym wynikom badań. W obszarze elastycznych form zatrudnienia omówione zostały zagadnienia udziału elastycznych form zatrudnienia w strukturze kadrowej badanych jednostek, zróżnicowanie terytorialne po tym względem, struktura preferencji dla stosowania elastycznych form zatrudnienia, opinia o korzyściach płynących z ich stosowania i motywacja pracowników do podejmowania tego typu zatrudnienia. Natomiast w obszarze elastycznej organizacji pracy omówiona została popularność wdrażania tego typu rozwiązań w badanych firmach, struktura preferencji odnośnie form elastyczności organizacyjnej oraz opinie o bilansie korzyści dla pracodawców i pracobiorców płynących z wdrożenia tego typu rozwiązań.

Słowa kluczowe: elastyczność zewnętrzna, elastyczność wewnętrzna polski rynek pracy.

Anna Lubrańska

Uniwersytet Łódzki

Instytut Psychologii

Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego

e-mail: annalubr@wp.pl

Zdrowie w pracy – aspekt organizacyjny i jednostkowy

Abstrakt

W opracowaniu podjęto problem ochrony i promocji zdrowia w polskich firmach. Z uwagi na widoczne na rynku pracy przemiany demograficzne w analizach uwzględniono aspekt różnic międzypokoleniowych. Zastosowano ankietę własną, diagnozującą różne elementy stosowanej polityki zdrowotnej. Zbadano 395 osób, kobiet i mężczyzn, w wieku 20-65 lat. Celem weryfikacji hipotez zastosowano tabele krzyżowe i test χ^2 . Badania pokazały, iż występuje zróżnicowanie w zakresie stosowanych działań prozdrowotnych oraz zróżnicowanie opinii przedstawicieli badanych generacji. Praktyczne znaczenie uzyskanych rezultatów ujawnia się zwłaszcza w aspekcie skuteczności realizacji idei zarządzania wiekiem – wspólnie promowanego rozwiązania wobec problemu starzejącej się populacji pracowniczej.

Słowa kluczowe: zdrowie, zdrowie zawodowe, promocja zdrowia, praca, organizacja, pokolenia, wiek, zarządzanie wiekiem.

Wprowadzenie

Troska o fizyczny i psychiczny dobrostan podwładnych, świadomość koniecznych działań w tym zakresie, zwiększenie zainteresowania kondycją i zdrowiem zawodowym swoich pracowników powinna stanowić powszechną praktykę wśród polskich przedsiębiorców. Ochrona zdrowia pracujących stanowi bowiem ważny wymiar humanizacji pracy (Boczkowski 2014: 169). Istotnym motywem tego rodzaju aktywności jest postulowana w zarządzaniu zasobami ludzkimi potrzeba uwzględnienia aspektów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia (Rzepecki 2010). Merytoryczność tego zagadnienia dodatkowo podkreśla fakt, iż procesy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zostały celowo wyodrębnione jako podgrupa procesów związanych z zapewnianiem satysfakcji i dobrostanu, czyli dobrego stanu fizycznego i psychicznego pracowników. Główne elementy zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem

bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia obejmują: działania w zakresie planowania zasobów ludzkich, starannego doboru pracowników (w drodze rekrutacji i selekcji, oceniając predyspozycje psychofizyczne, stan zdrowia, uwzględniając wskazania i przeciwwskazania lekarskie do pracy na danym stanowisku), przygotowywanie do wykonywania pracy (poprzez właściwie przeprowadzony proces adaptacji, instruktaż ogólny i stanowiskowy), szkolenia, motywowanie (np. drogą stosowania środków perswazji, zachęty, wzmacniających zachowania pożądane, sprzyjające bezpieczeństwu pracy) i ocenę efektywności pracy (Rzepecki 2010: 11).

Argumentując kwestie zarządzania dla jakości zdrowia populacji pracowniczej, na problem zdrowia jego ochrony, promocji i bezpieczeństwa w pracy, warto spojrzeć z perspektywy idei i praktyki Zarządzania wiekiem. To współcześnie znacząca kategoria analiz, silnie związana ze zróżnicowaniem pokoleniowym rynku pracy. Zarządzanie wiekiem jako element zarządzania zasobami ludzkimi, ściślej element zarządzania różnorodnością (Litwiński, Sztanderska 2010a: 3), to (...) *dynamiczny zestaw przepisów, metod, instrumentów itp. dotyczących zdolności do pracy (workability) i zatrudnienia (employability), przyczyniających się do ekonomicznej i społecznej produktywności w ciągu całego życia oraz umożliwiających pracownikom w każdym wieku prowadzenie zdrowego życia, włącznie z okresem emerytalnym* (Woszczyk 2013: 34). Zarządzanie wiekiem stanowi taki sposób zarządzania firmą, by uwzględniając zróżnicowanie wiekowe, uczynić z niego atut i wykorzystać dla dobra pracowników i przedsiębiorstwa. Stosując rozwiązania kompleksowe, korzystając ze wszystkich dostępnych narzędzi zarządzania wiekiem, zachęca się do podejmowania zatrudnienia przez osoby młode, kończące edukację oraz jednocześnie zapobiega się dezaktywizacji zawodowej osób starszych (Rogozińska Pawełczyk 2014b).

Zarządzanie wiekiem rozpatruje się na trzech poziomach: jednostki, przedsiębiorstwa i społeczeństwa (Fabisiak, Prokurat 2012: 94; Kołodziejczyk-Olczak, 2014b: 41; Stachowska, 2012b: 126-127). Zarządzanie wiekiem w organizacji powinno dotyczyć następujących obszarów i instrumentów działania: rekrutacja i selekcja, szkolenia, treningi, kształcenie ustawiczne, rozwój zawodowy, zmiany w organizacji i warunkach pracy, elastyczne formy zatrudnienia, ochrona i promocja zdrowia pracowników, przesunięcia między stanowiskami, kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę (Hildt-Ciupińska, Bugajska, Łastowiecka-Moras, Malińska 2012: 12; Bugajska, Makowiec-Dąbrowska, Wągrowaska-Koski 2010: 59). Jako szczegółowe, rekomendowane narzędzia organizacyjne w ramach ochrony i promocji zdrowia wymienia się: monito-

rowanie zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy, monitorowanie stanu zdrowia pracowników zróżnicowane według wieku, podejmowanie decyzji o zdolności do pracy na podstawie stanu zdrowia a nie wieku, tworzenie w firmie grupy roboczej ds. zdrowia, korzystanie z zewnętrznych ekspertów z zakresu medycyny pracy, szkolenie pracowników w zakresie BHP, szkolenie kadry kierowniczej i kluczowych pracowników w zakresie technik zarządzania zdrowiem, zapewnienie ergonomii stanowisk pracy, profilaktyczne przesunięcie pracownika na inne stanowisko (połączone z odpowiednim szkoleniem), prozdrowotne rozwiązania dotyczące czasu i organizacji pracy, tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów pracowniczych, zapewnienie pobytu w sanatorium lub SPA, wspieranie prozdrowotnych działań pracowników, kompleksowa strategia ochrony i promocji zdrowia (Litwiński, Sztanderska 2010b: 10-14). Zwraca się uwagę, iż działania w obszarze ochrony i promocji zdrowia powinny być skierowane do wszystkich pracowników, bez względu na wiek. Jeśli staraniami będą objęci młodzi pracownicy, wówczas spowoduje to korzystny wpływ na stan ich zdrowia również w starszym wieku, co z kolei będzie skutkować wyższą wydajnością pracy (Litwiński, Sztanderska 2010b). Wiek może jednak stanowić istotne kryterium różnicujące zakres i treść oddziaływań prozdrowotnych. Promowanie zdrowia w młodszych grupach wiekowych skupia się głównie na czynnikach indywidualnych, np. styl życia, kierując się motywem wykształcenia prawidłowych nawyków, a w następstwie wydłużenie i zachowanie aktywności zawodowej do późnego okresu dorosłości (Malińska, Namysł, Hildt-Ciupińska 2012: 19).

W niniejszym opracowaniu zasadniczy cel badań dotyczył oceny rodzaju i poziomu działań podejmowanych przez polskie firmy w zakresie starań o zdrowie swoich pracowników. Jako kryterium różnicujące przyjęto wielkość organizacji (firmy: mikro: zatrudnionych mniej niż 10 pracowników, małe: zatrudnionych mniej niż 50 pracowników, średnie: zatrudnionych mniej niż 250 pracowników, duże: zatrudnionych powyżej 250 pracowników) oraz przynależność przedsiębiorstwa do sfery budżetowej lub pozabudżetowej. W świetle badań, szczególnie poziom zatrudnienia wydaje się stanowić czynnik warunkujący rodzaj i częstość stosowanych praktyk prozdrowotnych w firmach. Jednak empiryczne przesłanki nie są jednoznaczne. W projekcie poświęconym ocenie rozpowszechnienia promocji zdrowia w polskich firmach, zależnie od wielkości zatrudnienia i kondycji ekonomicznej (Puchalski, Korzeniowska 2013), otrzymane wyniki pokazują, iż wielkość zatrudnienia stanowi czynnik różnicujący podejmowanie działań prozdrowotnych – większe firmy robiły to częściej, a im większa i bogatsza firma, tym częściej jest

w niej prowadzona promocja zdrowia. Z kolei inne dane (Kołodziejczyk-Olczak 2013) dowodzą, iż narzędzia zarządzania wiekiem (uwzględniające różnorodne jego obszary i instrumenty), stosowane przez pracodawców zatrudniających różną liczbę pracowników, wykazują brak istotnego zróżnicowania (choć zaobserwowano wyraźnie mniej częste wykorzystywanie praktyk w małych i średnich firmach wobec wskazań uśrednionych i wobec największych liczebnie pracodawców).

W niniejszym opracowaniu eksplorowano również problem zróżnicowania rodzaju i zakresu działań prozdrowotnych w sektorze państwowym i prywatnym. Najnowsze wyniki badań 40 instytucji państwowych (Molek 2015) wskazują znaczący poziom stosowania profilaktyki zdrowia zawodowego (poprzez wdrażanie programów na poziomie organizacji i na poziomie jednostki) w porównaniu do zakresu działań podejmowanych w sektorze przedsiębiorstw prywatnych. Instytucje państwowe częściej niż przedsiębiorstwa prywatne podejmują działania redukujące stres zawodowy, a interwencje te mają charakter kompleksowy.

Drugi z analizowanych aspektów związany był z obserwowanym współcześnie silnym demograficznym zróżnicowaniem rynku pracy. To znaczący czynnik, który skłania do uwzględnienia opinii przedstawicieli różnych grup wiekowych w kwestii ich funkcjonowania zawodowego, ocen formułowanych wobec zabezpieczenia zdrowia jednostek przez ich pracodawców. Obecnie na rynku pracy są aktywne następujące pokolenia: weterani (inaczej tradycjonaści, urodzeni latach 1922-42), *baby boomers* (pokolenie wyżu demograficznego, urodzone w latach 1943-64), pokolenie X (osoby urodzone w latach 1965-1979), Y (osoby urodzone w latach 1980-1989) i ich następcy, pokolenie Z (osoby urodzone po 1990 roku). Każdą z tych generacji charakteryzuje swoista odmienność pokoleniowa, będąca następstwem osobistych doświadczeń oraz efektem wpływu czynników historycznych, geopolitycznych, społecznych. W każdym z tych pokoleń obserwuje się określony styl i etykę pracy, poglądy i postawy wobec pracy, roli zawodowej, zróżnicowane oczekiwania wobec pracodawcy, stylu zarządzania, oddziaływań motywacyjnych. Każde z tych pokoleń cechują odrębne systemy wartości, atuty, które rozpoznane i właściwie wykorzystane, warunkują osiągnięcie celów organizacji i skuteczność ekonomiczną (Kołodziejczyk-Olczak 2014; Rogozińska-Pawełczyk 2014a; Woszczyk 2013). Kierując się specyfiką pokoleniową i odmiennością ich charakterystyk, podjęto problem jednostkowej perspektywy oceny działań pracodawców w zakresie ochrony i promocji zdrowia. Sprawdzone, czy opisywana i obserwowana odmienność pokoleniowa zaznacza się również w sferze opinii formułowanych wobec prozdrowotnej polityki firm.

1. Materiał i metody

Zbadano 395 osób pracujących¹, 233 kobiety i 162 mężczyzn, w wieku 20-64 lata ($M=34,97$, $SD=12,19$). Staż pracy badanych wynosił 1-45 lat ($M=12,98$, $SD=11,97$). Badani reprezentowali następujące poziomy wykształcenia: podstawowe $n=1$, zasadnicze $n=18$, średnie $n=107$, studia licencjackie $n=130$, studia magisterskie $n=111$, studia podyplomowe $n=28$. Respondenci byli zatrudnieni na stanowiskach: wykonawczych $n=208$, kierowniczych $n=53$, specjalistów $n=134$. Wśród badanych, 293 osoby zadeklarowały, że ich praca ma charakter raczej umysłowy, a 102, że raczej fizyczny. 126 respondentów jest aktywnych zawodowo w sferze budżetowej, a 269 w sferze pozabudżetowej. Badani byli zatrudnieni w przedsiębiorstwach o różnej wielkości: mikro $n=88$, małe $n=91$, średnie $n=87$, duże $n=129$. Badaną populację charakteryzuje duże zróżnicowanie wiekowe: Baby boomers (50-64 lata, $M=53,59$, $SD=3,48$, $n=79$), pokolenie X (35-49 lat, $M=43,72$, $SD=4,47$, $n=81$), pokolenie Y (25-34 lata, $M=27,91$, $SD=2,63$, $n=125$), pokolenie Z (20-24 lata, $M=23,19$, $SD=0,90$, $n=110$).

Materiał empiryczny zgromadzono dzięki zastosowaniu autorskiej ankiety. Twierdzenia ankiety dotyczyły różnych aspektów zarządzania wiekiem (ergonomia miejsca pracy, organizacja pracy, kariera i rozwój zawodowy, kończenie zatrudnienia, przechodzenie na emeryturę). Dla potrzeb rozstrzygnięcia podjętego problemu badawczego, w niniejszym opracowaniu wykorzystano dane ilustrujące obszar prozdrowotnych działań pracodawców (twierdzenia: *W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności; W mojej firmie są prowadzone działania pozwalające na wyrównywanie szans starszych pracowników”; W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia”; W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną; W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników; W mojej firmie monitoruje się zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy.* Charakterystykę badanej populacji umożliwiło zebranie danych metryczkowych: wiek, płeć, wykształcenie, staż pracy, stanowisko, rodzaj pracy (raczej fizyczna – raczej umysłowa), charakterystyka i wielkość firmy.

¹ Badania prowadzono w latach 2014-2015.

2. Wyniki

Wobec przyjętych problemów badawczych jako narzędzie analiz statystycznych wykorzystano tabele krzyżowe, test Chi-kwadrat. Wyniki przedstawiono w tabelach 1 -3.

Tabela 1

Działania na rzecz zdrowia pracowników w firmach o zróżnicowanej wielkości (tabele krzyżowe)

Działania			Przedsiębiorstwa				Ogółem
			Mikro	Małe	Średnie	Duże	
W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności	Nigdy	%	38,6	30,8	23,0	34,9	32,2
	Rzadko	%	33,0	41,8	48,3	52,7	44,8
	Często	%	20,5	25,3	25,3	10,9	19,5
	Zawsze	%	8,0	2,2	3,4	1,6	3,5
$\chi^2=23,542$, $p=0,005$							
W mojej firmie są prowadzone działania pozwalające na wyrównywanie szans starszych pracowników	Nigdy	%	46,6	27,5	26,4	31,0	32,7
	Rzadko	%	27,3	35,2	43,7	42,6	37,7
	Często	%	14,8	30,8	24,1	23,3	23,3
	Zawsze	%	11,4	6,6	5,7	3,1	6,3
$\chi^2=22,126$, $p=0,008$							
W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia	Nigdy	%	65,9	45,1	63,2	62,0	59,2
	Rzadko	%	19,3	24,2	23,0	23,3	22,5
	Często	%	8,0	23,1	11,5	10,1	12,9
	Zawsze	%	6,8	7,7	2,3	4,7	5,3
$\chi^2=17,535$, $p=0,041$							
W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną	Nigdy	%	30,7	16,5	11,5	14,0	17,7
	Rzadko	%	20,5	29,7	32,2	22,5	25,8
	Często	%	21,6	27,5	29,9	28,7	27,1
	Zawsze	%	27,3	26,4	26,4	34,9	29,4
$\chi^2=18,141$, $p=0,034$							
W mojej firmie dba	Nigdy	%	8,0	2,2	2,3	0,8	3,0

się o bezpieczeństwo pracy pracowników	Rzadko	%	12,5	14,3	18,4	15,5	15,2
	Często	%	31,8	44,0	43,7	34,9	38,2
	Zawsze	%	47,7	39,6	35,6	48,0	43,5
$\chi^2=16,154, p=0,064$							
W mojej firmie monitoruje się zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy	Nigdy	%	13,6	9,9	8,0	6,2	9,1
	Rzadko	%	21,6	24,2	25,3	20,2	22,5
	Często	%	31,8	41,8	35,6	37,2	36,7
	Zawsze	%	33,0	24,2	31,0	36,4	31,6
$\chi^2=7,944, p=0,540$							

χ^2 – statystyka testu χ^2 , p – poziom istotności

Źródło: badania własne

Efekty analiz statystycznych zaprezentowane w tabeli 1 pokazują duże zróżnicowanie wyników w zakresie poszczególnych pozycji z ankiety. Rozkład odpowiedzi uzyskany dla twierdzenia „W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności” dowodzi, iż starania badanych firm w tym zakresie są raczej niewielkie. Równie nisko respondenci ocenili działania swoich pracodawców, ustosunkowując się do sformułowania „W mojej firmie są prowadzone działania pozwalające na wyrównywanie szans starszych pracowników”. Zdecydowana większość badanych krytycznie wypowiedziała się również wobec kolejnej kategorii: „W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia” – tego rodzaju aktywność jest przez pracodawców podejmowana raczej „rzadko” lub „nigdy”. Właściwa opieka zdrowotna jest, według uczestników badania, zapewniona w sposób umiarkowanie satysfakcjonujący w każdym typie firm (jednak przedsiębiorstwa średnie i duże otrzymały nieco więcej pozytywnych wskazań). W odniesieniu do dwóch kolejnych twierdzeń „W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników” oraz „W mojej firmie monitoruje się zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy” nie uzyskano wymaganego poziomu istotności. Procentowy rozkład wyników wskazuje na znaczące zainteresowanie kwestiami bezpieczeństwa pracy, zapobiegania i kontroli niebezpieczeństw zawodowych we wszystkich typach przedsiębiorstw.

Tabela 2

Działania na rzecz zdrowia pracowników w firmach sfery budżetowej i pozabudżetowej (tabele krzyżowe)

działania			Sfera budżetowa	Sfera pozabudżetowa
W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności	Nigdy	%	29,4	33,5
	Rzadko	%	46,8	43,9
	Często	%	22,2	18,2
	Zawsze	%	1,6	4,5
$\chi^2=3,320$, $p=0,345$				
W mojej firmie są prowadzone działania pozwalające na wyrównywanie szans starszych pracowników	Nigdy	%	27,8	34,9
	Rzadko	%	39,7	36,8
	Często	%	28,6	20,8
	Zawsze	%	4,0	7,4
$\chi^2=5,382$, $p=0,146$				
W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia	Nigdy	%	42,9	66,9
	Rzadko	%	25,4	21,2
	Często	%	23,8	7,8
	Zawsze	%	7,9	4,1
$\chi^2=28,466$, $p=0,000$				
W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną	Nigdy	%	9,5	21,6
	Rzadko	%	30,2	23,8
	Często	%	28,6	26,4
	Zawsze	%	31,7	28,3
$\chi^2=8,870$, $p=0,031$				
W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników	Nigdy	%	2,4	3,3
	Rzadko	%	17,5	14,1
	Często	%	42,1	36,4
	Zawsze	%	38,1	46,1
$\chi^2=2,864$, $p=0,413$				
W mojej firmie monitoruje się zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy	Nigdy	%	7,9	9,7
	Rzadko	%	24,6	21,6
	Często	%	40,5	34,9
	Zawsze	%	27,0	33,8
$\chi^2=2,620$, $p=0,454$				

χ^2 – statystyka testu χ^2 , p – poziom istotności

Źródło: badania własne

Wykonane obliczenia dotyczące obszaru starań pracodawców o zdrowie pracowników w firmach sfery budżetowej i pozabudżetowej (tabela 2) wskazują na istotne różnicowanie wyników w zakresie twierdzenia „W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia” oraz „W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną”. Otrzymane rezultaty dowodzą, iż zdecydowanie częściej z prozdrowotną ofertą edukacyjną spotykają się pracownicy sfery budżetowej (23,8 proc. odpowiedzi „często”). Kwestie zabezpieczenia zdrowia przez pracodawcę zostały bardziej krytycznie ocenione przez pracowników sektora prywatnego (21,6 proc. udzieliło odpowiedzi „nigdy”). Wobec twierdzenia „W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności” oraz „W mojej firmie są prowadzone działania pozwalające na wyrównywanie szans starszych pracowników” – niezależnie od reprezentowanej sfery gospodarki – badani nisko ocenili działania swoich pracodawców (zdecydowana większość wskazań „nigdy” i „rzadko”). Z kolei w kwestii zachowania bezpieczeństwa pracy i monitorowania zagrożeń zawodowych – w opinii respondentów – podobną troską wykazali się zarówno przedsiębiorcy reprezentujący sektor państwowy, jak i prywatny.

Tabela 3

Działania na rzecz zdrowia pracowników w ocenie przedstawicieli różnych pokoleń (tabele krzyżowe)

działania			Pokolenie			
			Z	Y	X	BB
W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności	Nigdy	%	28,2	40,0	25,9	31,6
	Rzadko	%	43,6	41,6	44,4	51,9
	Często	%	23,6	12,8	27,2	16,5
	Zawsze	%	4,5	5,6	2,5	0,0
$\chi^2=16,650$, $p=0,054$						
W mojej firmie są prowadzone działania pozwalające na wyrównywanie szans starszych pracowników	Nigdy	%	30,0	33,6	33,3	34,2
	Rzadko	%	37,3	36,0	34,6	44,3
	Często	%	27,3	22,4	25,9	16,5
	Zawsze	%	5,5	8,0	6,2	5,1
$\chi^2=5,069$, $p=0,828$						
W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wy-	Nigdy	%	60,0	55,2	53,1	70,9
	Rzadko	%	20,9	26,4	28,4	12,7

kłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia	Często	%	10,9	12,8	14,8	13,9
	Zawsze	%	8,2	5,6	3,7	2,5
$\chi^2=12,193$, $p=0,203$						
W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną	Nigdy	%	21,8	21,6	9,9	13,9
	Rzadko	%	22,7	23,2	28,4	31,6
	Często	%	25,5	26,4	30,9	26,6
	Zawsze	%	30,0	28,8	30,9	27,8
$\chi^2=8,261$, $p=0,508$						
W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników	Nigdy	%	4,5	2,4	2,5	2,5
	Rzadko	%	16,4	16,0	11,1	16,5
	Często	%	41,8	35,2	35,8	40,5
	Zawsze	%	37,3	46,4	50,6	40,4
$\chi^2=5,496$, $p=0,789$						
W mojej firmie monitoruje się zagrożenia dla zdrowia w miejscu pracy	Nigdy	%	11,8	12,0	2,5	7,6
	Rzadko	%	20,9	18,4	25,9	27,8
	Często	%	36,4	37,6	40,7	31,6
	Zawsze	%	30,9	32,0	30,9	32,9
$\chi^2=9,650$, $p=0,380$						

χ^2 – statystyka testu χ^2 , p – poziom istotności

Źródło: badania własne

W opinii przedstawicieli różnych generacji dostosowywanie obowiązków zawodowych i obciążenia pracą do zmieniającego się wieku i wydolności pracowników jest raczej rzadko stosowane przez pracodawców. Nisko została także oceniona częstotliwość realizowania działań skierowanych na wyrównywanie szans starszych pracowników oraz prowadzenie działalności edukacyjnej podejmującej i promującej problematykę zdrowego stylu życia. Zdaniem badanych, opieka zdrowotna jest zapewniona w większości firm, ale jest również spory odsetek respondentów – zwłaszcza wśród młodszych pokoleń – oceniających ten rodzaj wsparcia ze strony pracodawców jako mało wystarczający. Kwestie dbałości o bezpieczeństwo pracy oraz kontrola zagrożeń są według badanych zachowywane z wysoką częstością.

3. Dyskusja wyników

Organizacje, które uwzględniają aspekt promocji zdrowia w miejscu pracy są określane mianem „zdrowych”. Ich uczestnicy świadomie akceptują pogląd, że zarządzanie zdrowiem pracowników odzwierciedla się w całości funkcjonowania organizacji (Namysł Kazenas Bugajska

2012). W pojęciu „zdrowej organizacji” zawierają się zarówno indywidualne praktyki prozdrowotne, jak i warunki organizacyjne (kultura organizacyjna, zasady przywództwa, wartości)². Jednak powszechność przekonania, że dążąc do osiągnięcia sukcesu, organizacja musi opierać swoje funkcjonowanie na zdrowych pracownikach, zatrudnionych w przyjaznym środowisku jest wśród pracodawców ciągle dość niska (Namysł, Kazenas, Bugajska 2012: 10). Zarządzanie wiekiem jako systemowe i kompleksowe podejście do ścieżki kariery pracownika i ich rozwoju, powinno obejmować wszystkie istotne aspekty zarządzania ludźmi, w tym również organizację miejsca pracy (m.in. poprzez promocję zdrowia czy ergonomię stanowisk pracy) (Moczydłowska 2014: 185). W niniejszym opracowaniu podjęto zatem problem oceny i analizy porównawczej działań prozdrowotnych realizowanych w polskich firmach. Zróżnicowana wiekowo grupa badana umożliwiła konfrontację opinii odmiennych pokoleń na temat polityki i praktyk prozdrowotnych realizowanych przez ich pracodawców.

Twierdzenie z ankiety „W mojej firmie są prowadzone działania pozwalające na wyrównywanie szans starszych pracowników” zostało negatywnie ocenione przez przedstawicieli wszystkich pokoleń, a najbardziej krytycznie przez najstarszą grupę wiekową. Uwzględniając kryterium reprezentowanego sektora gospodarki, ten rodzaj działań jest równie rzadko obserwowany w sektorze budżetowym i pozabudżetowym. Wyniki wskazują, iż tego rodzaju działania są „zawsze” podejmowane w 11,4 proc. przez mikro przedsiębiorców i tylko w 3,1 proc. w dużych przedsiębiorstwach. To niepokojący rezultat. Kwestie zabezpieczenia zdrowia, co oczywiste, są szczególnie ważne dla starszego pokolenia. W świetle badań prowadzonych przez *Finish Institute of Occupational Health*, promocja zdrowia w miejscu pracy skierowana do starszych pracowników ma pozytywny wpływ na ich zdrowie, zdolność do pracy, satysfakcję zawodową, produktywność (Hildt-Ciupińska, Bugajska 2013). Badania pokazują (Urbaniak 2011: 34-35), iż starsi pracownicy mają świadomość gorszego samopoczucia w pracy oraz zmian inwolucyjnych, jakie dokonują się wraz z wiekiem. Jednocześnie, skierowanie uwagi w systemach zarządzania na starsze osoby, pośrednio w sposób pozytywny odczuwają również młodszy pracownicy. Świadomość dbałości o najstarszych uczestników organizacji kształtuje ich pogląd na temat szacunku, jakim przez otoczenie obdarzani są pracownicy bardziej zaawansowani wiekowo, ich warto-

² Z uwagi na znaczącą rozległość problematyki ten aspekt promocji zdrowia zostanie podjęty w osobnym opracowaniu.

ści dla zachowania ciągłości funkcjonowania organizacji, jak również stanowi o ewaluacji swojej aktywności zawodowej w późniejszym okresie życia (Bugajska, Makowiec-Dąbrowska, Wągrowaska-Koski 2010: 60). Niską powszechność tego poglądu wśród pracodawców potwierdza rozkład częstości odpowiedzi uzyskanych dla pozycji „W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności”. Niestety jest to dość rzadka praktyka w badanych firmach. Według przedstawionych rezultatów, częściej – chociaż oczywiście w sposób niewystarczający – występująca w mniejszych przedsiębiorstwach. Tymczasem zmiana stanowiska dokonana na właściwym etapie życia zawodowego pracownika stanowi znaczący element zarządzania wiekiem, zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (Bugajska, Makowiec-Dąbrowska, Wągrowaska-Koski 2010: 60). Przeniesienie pracownika na inne stanowisko, mniej obciążające, o niższych wymaganiach, sprzyja zachowaniu dobrego stanu zdrowia, zapobiega przedwczesnemu wykluczeniu jednostki z aktywności zawodowej. Działania takie powinny być kierowane do osób o zatrudnianych na stanowiskach o szczególnych wymaganiach psychofizycznych, jak również wobec starszych pracowników. Prezentowane badania wskazują, iż najstarsza grupa wiekowa (baby boomers), bardzo rzadko doświadcza tego rodzaju wsparcia organizacyjnego. We wspomnianych na wstępie badaniach (Kołodziejczyk-Olcza 2013a, 2013b), analiza wybranych obszarów zarządzania wiekiem pokazała, iż „dobór zadań z uwzględnieniem zdolności psychofizycznych pracowników” stosuje ogółem 64,8 proc. badanych firm ($n=1011$), a poszczególne wartości dla firm zatrudniających różną liczbę osób wyniosły odpowiednio: 65,0 proc. (do 9 pracowników), 61,9 proc. (10-49 oraz 50-249 pracowników), 65,7 proc. (powyżej 250 pracowników) ($p=0,866$ dowodząc braku istotnego różnicowania między analizowanymi firmami). W świetle innych danych (Bugajska, Hildt-Ciupińska 2012: 458-459), modyfikacje stanowisk pracy w celu lepszego dopasowania do pracowników 50+ deklaruje 44,4 proc. badanych polskich przedsiębiorstw.

Współcześnie, ochrona zdrowia pracowników zawiera się nie tylko w zabezpieczeniu przed zagrożeniami związanymi z pracą, ale również na działaniach, które umacniają i rozwijają zdrowie pracowników, czyli na promocji zdrowia (Gniazdowski 1999). W myśl definicji, promocja zdrowia to proces umożliwiający każdemu człowiekowi zwiększenie oddziaływania na własne zdrowie w sensie jego poprawy i utrzymywania (Czabała, Sęk 2000: 607), to działania nakierowane na prozdrowotne zmiany stylu życia (Gniazdowski 1994: 52). Promocja zdrowia w miejscu

pracy skupia się na przekazywaniu pracownikom wiedzy o zdrowym i bezpiecznym miejscu pracy (Namysł, Kazenas, Bugajska 2012: 8), na rozwijaniu indywidualnych kompetencji w zakresie dbałości o zdrowie. Dlatego kolejny z analizowanych aspektów polityki prozdrowotnej dotyczył prowadzonych w firmach działań edukacyjnych. Rozkład odpowiedzi uzyskanych wobec twierdzenia „W mojej firmie prowadzi się działania edukacyjne (np. wykłady, szkolenia) na temat zdrowego stylu życia” wskazuje, iż jest to praktyka mocniej widoczna w sferze budżetowej – często prowadzi ją 23,8 proc. zbadanych jednostek budżetowych (w sferze pozabudżetowej odnotowano dużo niższe wskaźniki). Uwzględniając kryterium wieku, najmniej tego rodzaju doświadczeń mają najstarsi pracownicy (odpowiedzi „nigdy” udzieliło 70,9 proc. respondentów). Badania wskazują (Molek-Winiarska 2015), iż w instytucjach państwowych coraz powszechniej wdrażane są działania w zakresie zarządzania projektami zdrowia zawodowego (głównie cykl szkoleń lub seminarium o tematyce stresu i jego źródeł, prewencji, umiejętności rozpoznawania i redukowania), programy promujące zdrowy tryb życia (dieta, higiena snu, profilaktyka prozdrowotna). W innym projekcie (Hildt-Ciupińska, Bugajska 2013), objęci badaniem starsi pracownicy, wśród działań podejmowanych w ich przedsiębiorstwach w celu utrzymania w zatrudnieniu osób 50+, w kategorii ochrona zdrowia wskazali m.in. szkolenia, poradnictwo dotyczące prozdrowotnego stylu życia (20,6 proc.), poradnictwo dotyczące procesów starzenia się i możliwości ich opóźnienia (13,6 proc.), poradnictwo dotyczące zdrowych i bezpiecznych warunków pracy (29,8 proc.). Działania edukacyjne w organizacji są silnie uzasadnione. Choroby zawodowe rozwijają się w perspektywie wielu lat, zaczynając od początków aktywności zawodowej pracownika (Hildt-Ciupińska, Bugajska, Łastowiecka-Moras, Malińska 2012: 14). Ten argument przekonuje, iż promocja zdrowia i prewencja powinny dotyczyć wszystkich zatrudnionych, nie ograniczając działań wyłącznie do starszych grup wiekowych. Zwraca się uwagę (Hildt-Ciupińska, Bugajska 2011), iż istotną składową promocji zdrowia wśród pracowników powinien być wzrost świadomości w zakresie czynników warunkujących zdrowie i samodzielną troskę o jego dobry stan, zarówno w sferze zawodowej, jak i pozazawodowej. Badania pokazują (Nosko, Marcinkiewicz, Barański 2008), iż wielu respondentów wykazuje zainteresowanie różnymi formami prozdrowotnego odżywiania się, kontroli masy ciała, a 87 proc. respondentów deklaruje (Namysł, Kazenas, Bugajska 2012: 10), że to pracodawca powinien motywować podwładnych do zdrowego trybu życia. Odczuwane przez pracodawcę konsekwencje są pozytywne i wielorakie (Hildt-Ciupińska, Bu-

gajska 2011; Malińska, Namysł, Hildt-Ciupińska 2012). To mniejsza absencja, wzrost motywacji i wydajności, lepszy wizerunek pracodawcy, spostrzeganego przez otoczenie jako troskliwy i zaangażowany.

Współcześnie opieka zdrowotna w pracy powinna być absolutnym standardem. Oczekiwano więc znaczących rezultatów w zakresie twierdzenia „W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną”. Rozkład wyników wskazuje, iż badani wystawili umiarkowanie pozytywną ocenę swoim pracodawcom (sądzić należy, iż o uzyskanym rezultacie zadecydował realizm i krytyczna opinia wobec obecnej sytuacji). Większe przedsiębiorstwa odnotowały nieco wyższe rezultaty. Zabezpieczanie pracowników przed szkodliwymi wpływami środowiska pracy jest elementem ochrony zdrowia. Przekonująca w tym względzie jest argumentacja, iż osiągnięcie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy określanego w normach stanowi realizację minimum warunków zdrowotnych w środowisku pracy, zabezpieczając zdrowie pracownika przed uszczerbkiem (Gniazdowski 1994). Dlatego istotną kwestią podjętą w badaniu była także ocena starań pracodawców o bezpieczeństwo pracy. Respondenci pozytywnie wypowiedzieli się wobec pozycji w ankiecie „W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników”. Troska pracodawców widoczna jest zarówno wśród firm o różnej wielkości zatrudnienia, w sektorze budżetowym i pozabudżetowym oraz w ocenach przedstawicieli pokoleń. Docenia się fakt (Molek-Winiarska 2015), iż instytucje państwowe coraz śmielej realizują działania promujące zdrowie zawodowe w aspekcie somatycznym i psychologicznym.

Przejawem starań o bezpieczeństwo pracy jest również kontrolowanie zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy. Badani pracodawcy wypadli pozytywnie w ocenach respondentów. To satysfakcjonujący rezultat ³. Literatura przedmiotu, opisując wzajemne relacje praca-zdrowie, wskazuje na obecność zagrożeń w miejscu pracy. Praca i warunki jej wykonywania stanowią bowiem źródło licznych zagrożeń dla zdrowia pracowników. Do uszczerbku na zdrowiu osób pracujących, poddanych ekspozycji na zagrażające czynniki, dochodzi drogą oddziaływania dwóch mechanizmów, dwóch dróg. Wskazuje się na mechanizm fizykochemiczny (polegający na bezpośrednim oddziaływaniu czynnika na narząd docelowy i wywoływanie w nim patologicznych zmian, np. nadmierny hałas skut-

³ Konfrontując otrzymane wyniki z innymi danymi (Bugajska, Hildt-Ciupińska 2012: 458-459), uzyskanymi drogą badań 200 małych, średnich i dużych polskich przedsiębiorstw, „częste kontrole warunków pracy w kontekście zdrowia i bezpieczeństwa” przeprowadza 18 proc. badanych firm.

kujący uszkodzeniami słuchu) i psychofizjologiczny (charakteryzujący się brakiem bezpośredniego związku czynnika szkodliwego z organem czy systemem, który ulega uszkodzeniu; szkodliwy czynnik uruchamia określony mechanizm patogeny, w następstwie którego dochodzi do zmian chorobowych) (Dudek, Waszkowska, Merecz, Hanke 2004: 9-11). W uzupełnieniu opisanej relacji praca-zdrowie – obok dróg oddziaływania – istotne są jeszcze siła oddziaływania szkodliwych cech pracy (każda szkodliwa cecha pracy może wywołać niepożądane konsekwencje przekraczając próg wrażliwości organizmu, a w miarę jej nasilenia patogeny charakter staje się coraz bardziej wyraźny) i czas oddziaływania (przewlekłe, często powtarzające się narażenia na pewne cechy, nawet w sytuacji, gdy siła ich oddziaływania jest niska mogą wywoływać negatywne konsekwencje zdrowotne) (Dudek 2000). Kwestie bezpieczeństwa pracy regulują również przepisy prawne. Obowiązki pracodawcy wynikają bezpośrednio z Kodeksu Pracy (Kodeks Pracy 2014: 149 -150) i zobowiązują pracodawcę do ponoszenia odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa higieny pracy, do przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy oraz stosowania działań ochronnych i zapobiegawczych podejmowanych w celu eliminowania lub ograniczenia zagrożeń.

Podkreślanie znaczenia czynnika ludzkiego w aktywności przedsiębiorstwa stanowi jeden z ważniejszych aspektów odpowiedzialności społecznej biznesu. W jej ramach postuluje się poprawę warunków pracy, z uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy (Pęciłło 2011:19-21). Oczekuje się, że realizacja działań w ramach systemów zarządzania bhp wpłynie korzystnie na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników, będzie skutkować poprawą jakości życia w pracy (Pawłowska 2011). Do podjęcia wysiłków organizacyjnych pracodawców może skłonić szereg istotnych przesłanek. Wymienia się zespół czynników (wewnętrznych/wewnątrz organizacji i zewnętrznych/poza organizacją) motywujących pracodawców do wdrażania inicjatyw promujących zdrowie w miejscu pracy (Namysł, Kazenas, Bugajska 2012: 9). W grupie czynników wewnętrznych wyszczególnia się wzrost produktywności, obniżenie kosztów wynikających z wypadków przy pracy i czynników ryzyka zawodowego, spadek fluktuacji i absencji pracowniczej, wzrost jednostkowej satysfakcji zawodowej, poprawę morale, lojalności i zaangażowania pracowników. Czynniki zewnętrzne obejmują m.in. zmniejszanie kosztów ponoszonych z tytułu kar wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp, umocnienie i poprawę wizerunku firmy, możliwość korzystania z programów wsparcia na poziomie krajowym i lokalnym oraz ze strony

firm ubezpieczeniowych. Wymienione okoliczności to znaczące przesłanki podejmowania starań wobec zabezpieczania i promowania zdrowia uczestników organizacji. Istotne argumenty wobec inwestowania w promocję zdrowia w miejscu pracy stanowią również wyniki badań, podkreślające ważność poszczególnych uwarunkowań (Namysł, Kazenas, Bugajska 2012: 10). Według doniesień z badań, satysfakcja z wykonywanej pracy sprzyja ogólnemu zdrowiu pracowników, a pracownicy prowadzący zdrowy tryb życia są bardziej zadowoleni z pracy, niż ci, którzy o zdrowie nie dbają. Inne dane wskazują, iż 73% pracowników organizacji oferujących możliwość korzystania z programu typu *wellness* (połączenie działań promujących i poprawiających dobrostan psychofizyczny i medycyny prewencyjnej) odczuwa zainteresowanie i dbałość ze strony swego pracodawcy. Ten rodzaj doświadczeń indywidualnych sprzyja zaangażowaniu i lojalności wobec organizacji. A jeśli motyw humanistyczne okażą się mało przekonujące, to do wyobraźni pracodawców z pewnością przemówią argumenty ekonomiczne. Wyliczono, iż 1 euro zainwestowane w promowanie zdrowia w miejscu pracy przynosi zwrot w wysokości 2,5-4,8 euro w postaci zmniejszonych kosztów absencji (Namysł, Kazenas, Bugajska 2012: 10). Analiza różnorodnych interwencji z zakresu zdrowia zawodowego (Molek-Winiarska 2015) wykazała zysk z wdrożonej inwestycji – spadek absencji, wzrost sprzedaży i wydajności pracowników.

Szeroki wachlarz różnorodnych przesłanek uwiarygodnia pogląd, iż zdrowie ma swoją cenę, ale przynosi również konkretne profity – wymierne i nie wymierne, jednostkowe, organizacyjne, społeczne. Każdy – niezależnie od wieku – jest zainteresowany zachowaniem dobrego samopoczucia. Jego utrzymaniu (i wzrostowi) sprzyjać powinny optymalne warunki pracy, w tym również starania pracodawców na rzecz zachowania zdrowych zasobów pracowniczych.

Bibliografia:

1. Boczkowski A. (2014), *Ochrona zdrowia pracujących jako czynnik humanizacji pracy – założenia ideowe i społeczna praktyka*, „Humanizacja Pracy”, nr 2(276).
2. Bugajska J., Hildt-Ciupińska K., 2012, *Ocena działań ukierunkowanych na utrzymanie zatrudnienia przez starszych pracowników w Polsce*, „Medycyna Pracy”, nr 63(4).
3. Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., Wągrowska-Koski E., 2010, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach jako element ochrony zdrowia starszych pracowników*, „Medycyna Pracy”, nr 61(1).

4. Czabała J.Cz., Sęk H., 2000, *Pomoc psychologiczna* [w:] J. Strelau J. (red.), *Psychologia podręcznik akademicki*, t. 3, GWP, Gdańsk.
5. Dudek B., 2000, *Środowisko pracy jako potencjalne źródło zagrożenia dla zdrowia psychicznego* [w:] J.Cz. Czabała (red.), *Zdrowie psychiczne, zagrożenia i promocje*, Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa.
6. Dudek B., Waszkowska M., Merecz D., Hanke W., 2004, *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź.
7. Fabisiak J., Prokurat S., 2012, *Age Management, as a Tool for the Demographic Decline in the 21st Century: An Overview of its Characteristics*, „Journal of Entrepreneurship Management and Innovation”, nr 8(4).
8. Gniazdowski A., 1994, *Promocja zdrowia w miejscu pracy. Teoria i zagadnienia praktyczne*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź.
9. Gniazdowski A., 1999, *Promocja zdrowia w miejscu pracy* [w:] J.A. Induski (red.), *Higiena pracy*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź.
10. Hildt-Ciupińska K., Bugajska J., 2011, *Rola zachowań prozdrowotnych w promocji zdrowia pracowników*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 9.
11. Hildt-Ciupińska K., Bugajska J., 2013, *Evaluation of activities and needs of older workers in the context of maintaining their employment*, „Medycyna Pracy”, nr 64(3).
12. Hildt-Ciupińska K., Bugajska J., Łastowiecka-Moras E., Malińska M., 2012, *Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, „Bezpieczeństwo Pracy”*, nr 3.
13. *Kodeks pracy w praktyce*, 2014, INFOR Biznes, Warszawa.
14. Kołodziejczyk-Olczak I., 2013a, *Zarządzanie wiekiem w małych i średnich przedsiębiorstwach*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4.
15. Kołodziejczyk-Olczak I., 2013b, *Zarządzanie wiekiem w sektorze MSP jako wyzwanie, Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, nr 6.
16. Kołodziejczyk-Olczak I., 2014, *Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
17. Litwiński J., Sztanderska U., 2010a, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, UW, Warszawa. Adres: <http://www.parp.gov.pl>.
18. Litwiński J., Sztanderska U., 2010b, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Ochrona i promocja zdrowia*, UW, Warszawa. Adres: <http://www.parp.gov.pl>.

19. Malińska M., Namysł A., Hildt-Ciupińska K., 2012, *Promocja zdrowia w miejscu pracy – dobre praktyki (2)*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 7.
20. Moczydłowska J., 2014, *Mentoring jako narzędzie zarządzania wiekiem*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. XV, z. 11.
21. Molek-Winiarska D., 2015, *Programy promocji zdrowia zawodowego w wybranych instytucjach państwowych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4.
22. Namysł A., Kazenas A., Bugajska J., 2012, *Promocja zdrowia w miejscu pracy – inwestycja w zdrowie i kapitał firmy (1)*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 6.
23. Nosko J., Marcinkiewicz A., Barański B., 2008, *Ocena potrzeb w zakresie wspomagania zdrowia pracujących na podstawie badania ankietowego w dużym zakładzie pracy*, „Medycyna Pracy”, nr 59(4).
24. Pawłowska Z., 2011, *Wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej w systemach zarządzania bhp a jakość życia*, „Bezpieczeństwo Pracy” nr 4.
25. Pęciło M., 2011, *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy a społeczna odpowiedzialność biznesu w ujęciu norm SA i ISO*, „Bezpieczeństwo Pracy” nr 3.
26. Puchalski K., Korzeniowska E., 2013, *Health promotion – the rationale and the obstacles in workplaces with different employment and financial soundness*, „Medycyna Pracy”, nr 64(6).
27. Rogozińska-Pawełczyk A. (red.), 2014a, *Pokolenia na rynku pracy*, Wyd. UŁ, Łódź.
28. Rogozińska-Pawełczyk A., 2014b, *Zarządzanie kapitałem ludzkim w różnym wieku jako wyzwanie dla rynku pracy* [w:] A. Rogozińska-Pawełczyk (red.), *Pokolenia na rynku pracy*, Wyd. UŁ, Łódź.
29. Rzepecki J., 2010, *Efektywność zarządzania zasobami ludzkimi a aspekty bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w przedsiębiorstwie (1)*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 6.
30. Stachowska S., 2012, *Zarządzanie wiekiem w organizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4.
31. Urbaniak B., 2011, *Zatrudnienie i inwestycje rynku pracy w warunkach starzejących się zasobów pracy – badania dla Polski*, Wyd. UŁ, Łódź.
32. Woszczyk P., 2013, *Zarządzanie wiekiem – ku wzrostowi efektywności organizacji* [w:] P. Woszczyk, M. Czernecka (red.), *Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach*, HRP Group, Łódź.

Health at Work – Organizational and Personal Aspects

Summary

The study deals with the issues of the protection and promotion of health policy in Polish companies. In the labor market observed demographic changes. Therefore the aspect of intergenerational differences is included. A survey to diagnose varied components of organisational practice in the area of the protection and promotion of health was used. The study was conducted in a group of 395 persons – 233 women and 162 men – aged 20-64. In order to verify the hypotheses used cross tables and the χ^2 test. The research has shown that there is a differentiation regarding age policy and a diversity of opinion of representatives of different generations. The obtained results are interesting from the point of view of age management, which is a currently promoted solution to the problem of aging employee population.

Key words: health, occupational health, health promotion, work, organization, generations, age, age management.

Anna Łągwa

Aleksandra Mijalska

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno – Socjologiczny

Katedra Socjologii Polityki i Moralności

e-mail: anna.lagwa86@gmail.com; aleksandra.mijalska@gmail.com

Blaski i cienie zawodu pielęgniarki

Abstrakt

Praca dla człowieka od zarania dziejów jest ważnym elementem w jego życiu. Jednak współcześnie jej treść, forma wykonywania oraz rola społeczna ulega istotnym zmianom, zaś rodzaje wykonywanej pracy pozostają w wyraźnej zależności od rozwoju przemysłowego czy technologicznego danego społeczeństwa. Nie bez znaczenia są również szeroko pojęte warunki pracy, co bardzo wyraźnie można zaobserwować w zawodzie pielęgniarki. W Polsce związki zawodowe i samorząd pielęgniarstwa od lat alarmują o coraz większych problemach tego środowiska. Próba przedstawienia charakterystyki tego zawodu, jego tytułowych „blasków i cieni”, stanowi główny cel niniejszych rozważań. W wyniku przeprowadzenia wstępnych badań empirycznych na ten temat wyłonił się obraz wiodących trudności, na jakie napotykają te polskie pielęgniarki, które wykonują swój zawód już od kilkunastu lat.

Słowa kluczowe: praca, pielęgniarstwo, związki zawodowe, pielęgniarka.

Wstęp

W badaniach realizowanych przez polskie i międzynarodowe instytucje sondażowe praca zajmuje jedno z kluczowych miejsc w rankingu najwyżej cenionych i akceptowanych wartości życiowych – zazwyczaj drugie miejsce po rodzinie. Potwierdzają to na przykład badania porównawcze zrealizowane na przełomie lat 1999/2000 (European Value Study) w 33 krajach europejskich. Okazało się, że pierwsze miejsce zajmie rodzina (ze średnim wynikiem 84 proc.). Praca ze średnim wynikiem 58 proc. wyborów znalazła się na drugim miejscu, przyjaciele z 40 proc. wskazań na trzecim miejscu przed czasem wolnym (33 proc.), religią (21 proc.) i polityką (7 proc. wskazań) (Borgulya, Hahn 2008, za Karczmarczyk 2010: 47-60)

Badania prowadzone w Polsce również pokazują, iż praca stanowi istotną wartość w życiu jednostek. J. Czapiński w *Diagnozie Społecznej* z

2009 roku pokazuje dynamikę zmian jakie dokonały się w opiniach badanych respondentów w stosunku do 13 akceptowanych powszechnie wartości w latach 1992-2009. W raporcie wynika, że system wartości Polaków jest bardzo stabilny. Oceny związane ze znaczeniem pracy także są stabilne. Praca zajmuje stale piątą pozycję w rankingu badanych wartości, po zdrowiu, udanym małżeństwie, dzieciach i pieniądzu (Czapiński, Panek 2009:196).

Kiedy praca odpowiada potrzebom, preferencjom i oczekiwaniom jednostek oraz jest dostosowana do ich zdolności i posiadanych kwalifikacji, wtedy należy założyć z dużym prawdopodobieństwem, że będą oni usatysfakcjonowani i zadowoleni z wykonywanej pracy zawodowej, a środowisko pracy będzie postrzegane przyjaźnie. Z drugiej strony, gdy będzie występować wyraźna rozbieżność, dysharmonia w tym zakresie, wtedy należy oczekiwać, że znajdzie to swój wyraz nie tylko w poczuciu dobrostanu pracowników i ich rodzin, ale także jego skutki odczują pracodawcy i społeczeństwo. W tej sytuacji problem dostosowania pracowników do wymagań i oczekiwań praktyki organizacyjnej jest istotny z punktu widzenia efektywności funkcjonowania danej organizacji (Karczmarchuk 1995: 100). Ta problematyka pojawia się już we wcześniejszych fazach rozwoju społeczeństwa przemysłowego, kiedy następowało przejście od „społecznego monopolu” jakim była średniowieczna gildia, do systemu organizacyjnego „*putting out*”, następnie systemu manufakturowego, i w końcu systemu korporacyjnego – multidywizyjnej organizacji o rozbudowanej strukturze organizacyjnej. Przez cały ten okres poszukiwano skutecznych sposobów zharmonizowania motywów działania pracowników z celami danej struktury organizacyjnej. Mogło to nastąpić tylko na drodze zagwarantowania równowagi (dostosowania) na poziomie atrakcyjności proponowanych bodźców z podstawowymi wymogami środowiska pracy. Tylko takie ukierunkowanie motywów działania pracowników mogła ich silnie związać z danym systemem organizacyjnym.

Zresztą już M. Weber odkrywając korzenie kapitalistycznej gospodarki w etyce protestanckiej dostrzegł problem motywacji pracownika w procesie pracy w momencie, gdy została ona pozbawiona swego religijno-moralnego charakteru. Zmiana mechanizmów zarządzania motywacją pracowników spowodowała właśnie jej skanalizowanie do jednego wymiaru i zamknięcia robotnika w „*iron cage*”. Poziom zaangażowania pracownika w wykonywaną pracę jest istotny dla danej organizacji i efektu pracy. Dla organizacji zaangażowany pracownik to gwarancja dobrze wykonanej pracy, mniejsza liczba nieobecności, a nawet wychodzenie z inicjatywą i wykonywanie obowiązków wykraczających poza te powie-

rzony. Z kolei dla pracownika pozytywna postawa wobec wykonywanej pracy powoduje wzrost jakości życia, mniejsze ryzyko wypalenia zawodowego, a nawet lepsze zdrowie. Rodzaj więzi z daną organizacją wpływa nie tylko na efekt pracy danej jednostki, ale również na to, czy pracownik będzie dalej tam pracował; zatem posiada zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki. Niektórzy badacze wymieniają dwa rodzaje przywiązania w zakresie pracy:

- przywiązanie do zawodu – czyli emocjonalna więź do z wykonywanym zawodem;
- przywiązanie do pracy – czyli pozostawaniem wiernym swojej pracy niezależnie od tego, czy jest ona wystarczająco satysfakcjonująca (Łągwa, Mielniczuk, Żaliński, Wałachowska 2015: 277–284).

Motywy, dla których ludzie pracują, oraz ich poziom zaangażowania jest różny i wielowymiarowy, dlatego też wciąż powstają nowe koncepcje teoretyczne dotyczące tej tematyki. Nas interesuje przede wszystkim problem wykonywanej pracy przez pielęgniarki postrzeganej w kategoriach konkretnego zawodu.

1. Obraz pielęgniarstwa wczoraj i dziś

Ze względu na to, że nasze rozważania koncentrują się na zawodzie pielęgniarki, postanowiono przyjrzeć się bliżej historii oraz roli tej profesji, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji w Polsce na przestrzeni ostatnich lat. Przemiany w procesie kształcenia pozwolą zrozumieć dzisiejszy system przygotowania do zawodu pielęgniarki oraz obecne, organizacyjne uwarunkowania pracy pielęgniarek. Profesjonalne pielęgniarstwo pod tą nazwą znane jest dopiero od dwóch wieków, co nie oznacza, że zawód ten wcześniej nie był wykonywany. Ludzie opiekowali się innymi już od zarania dziejów. Pierwsze źródła mówiące o profesjonalnym pielęgowaniu sięgają nawet dwóch tysięcy lat p.n.e. i pochodzą z Indii. Słynny, ówczesny hinduski lekarz Susrta wzbogaca rolę pielęgniarza, czy inaczej dozorcę, o kilka dodatkowych umiejętności, do których należały między innymi przygotowywanie posiłków, ścielenie łóżka, cierpliwość, posłuszeństwo wobec lekarza i pacjenta. Interesujące i zupełnie różne od obecnego obrazu pielęgniarstwa jest to, że rolę tę wykonywali głównie mężczyźni (Nutting, Dock 1907: 31).

W Europie medycyna i wszelkie czynności z nią związane, czyli takie jak higiena osobista, przeżywała na przestrzeni wieków wzloty i upadki. Odległy wiek XVI był okresem „czarnym” w dziedzinie szpitalnictwa i pielęgowania. Liczne zamknięte klasztory, a wraz z nimi szpitale

przy nich funkcjonujące, spowodowały wzrost chorób i liczby nędzarzy w społeczeństwach europejskich, a w szczególności w Anglii. Konsekwencją przejęcia szpitali przez władze miejskie i lokalne był ogólny zamęt i konflikty między władzą świecką a religijną. W Niemczech sytuacja przedstawiała się znacznie lepiej z racji poparcia szpitali przez kościół luterński. Siostry luterskie pracowały i opiekowały się chorymi, a wiedza dotycząca pielęgnowania rozwijała się, o czym świadczy ukazanie się podręcznika J. Oetneusa o pielęgnowaniu chorych (Poznańska 1988: 15-17).

Ogromny wpływ na rozwój opieki nad chorymi, ubogimi, kalekami miał franciszkanin św. Wincenty a Paulo (1580 – 1660), który zorganizował Zgromadzenie Pań Miłosierdzia. Założycielka paryskiego Zgromadzenia -Le Gras -wprowadziła zwyczaj angażowania młodych dziewcząt do pomocy przy chorych, które po niedługim czasie zaczęto nazywać „córkami miłosierdzia”. Z kolei koncepcja pielęgniarstwa Florencji Nightingale była całkowicie świecka; uznawała ona wolność wyznania zarówno personelu jak i pacjentów, zwracała uwagę na uwzględnienie praw naukowych w dziedzinie pielęgnowania, którą uznawała za dziedzinę oddzielną, która powinna być rozwijana, ale wyłącznie przez kobiety. Postulaty te, które są dzisiaj dla nas oczywiste, wtedy stanowiły jawną krytykę. Było to niezaprzeczalne odrzucenie amatorskiego podejścia do pielęgniarstwa, które charakteryzowało się między innymi niekompetentnym personelem. F. Nightingale podkreślała również, iż pielęgniarki, oprócz opieki, mają za zadanie obserwować pacjenta, tak by móc zapewnić mu jak najlepszą opiekę oraz dzielić się swoimi spostrzeżeniami z lekarzem. Jako pierwsza zaczęła postulować, że pielęgniarstwo jest powołaniem (Poznańska Ibidem). W latach 1860 - 1910 na świecie powstało dwadzieścia dziewięć szkół pielęgniarских, w tym trzynaście w Europie. Nie był to łatwy proces, w szczególności w krajach katolickich i protestanckich, gdzie opieką zajmowały się siostry miłosierdzia i diakonis (Ibidem).

Sytuacja pielęgniarstwa w Polsce w XVI w. wyglądała podobnie jak i w innych krajach europejskich. Kościoły miały niepodzielną władzę nad szpitalami, które zajmowały się głównie opieką nad kalekami, ubogimi i sierotami. Z upływem czasu zaczęło to ulegać zmianie, i przyjmowano również chorych, a w 1758 roku została podjęta próba sekularyzacji szpitali poprzez umieszczenie lekarza na wysokim stanowisku w zarządzie i wypłacania mu wynagrodzenia (Ibidem: 43 – 45). Jednakże pełna sekularyzacja polskich szpitali nastąpiła w latach 1817 – 1842 (Podgórska – Kławe 1981: 46), w wyniku czego studenci medycyny i młodzi lekarze mogli pracować w szpitalu. Pomimo tych zmian, liczba zatrudnionych lekarzy w szpitalu nadal była bardzo mała (Poznańska 1988: 45). Na

wzór zachodnich państw w Polsce w pierwszej połowie XIX w. pojawiły się propozycje przeprowadzania szkolenia bądź nawet sześciomiesięcznego kursu przygotowawczego dla personelu. Aleksander Fruchtman poszedł dalej i utworzył w Warszawie w 1906 r. roczną szkołę pielęgniarską, w której nauczano zarówno teorii jak i praktyki. Powstało też wiele polskich podręczników o pielęgowaniu chorych napisanych między innymi przez takich lekarzy jak Gregorowicz czy Jerzykowski. Kobiety również przyczyniły się do lepszego poziomu pielęgowania w szpitalach; jedną z nich jest założycielka ambulatorium dla chorych, Julia Aleksandrowicz, która oprócz pracy w charakterze pielęgniarki, przeprowadzała dla wolontariuszek również kursy pierwszej pomocy oraz z zakresu higieny. Pierwszą szkołę pielęgniarską otwarto w Krakowie w 1911 roku, inspirować się reformatorskimi ruchami na zachodzie. Ową Szkołę Pielęgniarek Zawodowych Panien Ekonomek św. Wincentego a Paulo zorganizowały członkinie stowarzyszenia Zgromadzenia Pań Miłosierdzia wraz z krakowskimi lekarzami. Na dwuletnie szkolenie mogły uczęszczać osoby świeckie jak i zakonnice; kończyło się ono egzaminem oraz otrzymaniem dyplomu. By móc uczęszczać do szkoły pielęgniarskiej należało spełniać określone wymogi, między innymi należały do nich: wiek między 18 a 35 rokiem życia, 4 klasy szkoły wydziałowej oraz rekomendacje. Jednakże trudno było o kandydatki, świadczy o tym chociażby liczba czterdziestu dwóch absolwentek w ciągu dziesięciu lat działania szkoły (Poznańska 1988).

W późniejszych czasach, gdy Polska odzyskała niepodległość ochroną zdrowia interesowały się już nie tylko prywatne osoby, ale również samorządy. Przybycie na ziemię polskie Amerykańskiego Czerwonego Krzyża wpłynęło pozytywnie na szpitalnictwo. Skupiono się bardziej na matce z dzieckiem, zostały wprowadzone kursy z zakresu higieny osobistej, podjęto również walkę z gruźlicą i alkoholizmem. To także okres intensywnego rozwoju pielęgniarstwa w Polsce. Zaczęto organizować więcej szkół pielęgniarskich, jednakże była to liczba i tak stosunkowo niewielka, ponieważ tylko dziewięć, z czego siedem było czynnych jednocześnie. Pomimo zwiększenia liczby szkół do 1937 roku wyszło z nich około 1500 absolwentek, co niestety, nie pokrywało zapotrzebowania (Poznańska 1988: 81-86).

Kolejnym istotnym wydarzeniem było powstanie w 1925 r. Polskiego Stowarzyszenia Pielęgniarek Zawodowych (PSPZ), które zostało przyjęte do Międzynarodowej Rady Pielęgniarek w tym samym roku, a cztery lata później wydanie czasopisma zawodowego *Pielęgniarka Polska*. Jeszcze kilka lat później, w 1935 r. sformułowano podstawy prawne

zawodu pielęgniarstwa. Obowiązki pielęgniarki również uległy zmianie, a dokładniej poszerzeniu. Oprócz oczywistej pomocy lekarzowi, pielęgnacji pacjentów, dodatkowo pielęgniarka zajmowała się prowadzeniem sprawozdań, stroną gospodarczą, tj. inwentarzem, zakupami, zarządzała również służbą oraz pracą biurową.

W późniejszych latach, w czasie II wojny światowej okupant niemiecki zlikwidował prawie wszystkie szkoły pielęgniarские, zostawił tylko jedną, mieszczącą się w Warszawie, która wraz z wybuchem powstania również przestała funkcjonować. Okres II wojny światowej to również ciężki okres dla pielęgniarek, zwykle szpitale zamieniły na szpitale polowe na froncie, udzielały się w partyzantce jak i w powstaniu warszawskim, a z racji braku wystarczającej ich liczby, prowadziły szkolenia dla sanitariuszek. Wiele poniosło bohaterską śmierć niosąc pomoc. Po wojnie liczba pielęgniarek zmalała do 5 840 osób, szkoły które powstały przed wojną uległy w międzyczasie zlikwidowaniu. Konieczność szybkiego zorganizowania szkół pielęgniarских oraz uzupełnienia brakującej kadry spowodowała, że osoby kandydujące nie podlegały żadnej selekcji, a uposażenie nie należało do wysokich. W wyniku tych zmian autorytet tego zawodu diametralnie uległ pogorszeniu (Kanabus – Anderkova 1965: 531).

W kolejnych latach system opieki zdrowotnej ulegał przekształceniu, było to spowodowane między innymi transformacją ustrojową jaka nastąpiła w Polsce na przełomie lat 80/90. XX wieku. Kolejnym ważnym wydarzeniem, które miało znaczący wpływ na system opieki zdrowotnej w Polsce, było przystąpienie do Unii Europejskiej, w wyniku czego należało się dostosować do pewnych wymogów. Jak pisze I.Wrońska (...) *ostatnie pięćdziesięciolecie to okres dążeń do rozwoju wyższego szkolnictwa pielęgniarского, tworzenia podstaw naukowych praktyki pielęgniarской poprzez podejmowanie działalności badawczej. To również lata dążeń do uzyskania szerszej samodzielności zawodowej. Cechą znaną pierwszego okresu staje się sposób realizacji opieki pielęgniarской, uwzględniającej biomedyczny model opieki zdrowotnej; cechą drugiego – stopniowe negowanie koncepcji opieki stosowanej dla tego modelu, a dostrzeganie walorów działań właściwych dla modelu opieki holistycznej zorientowanej na pacjenta* (Wrońska 1997: 5). Wszystko to wpływa również na kierunek i proces przemian w pielęgniarstwie, który przejawia się między innymi w poszerzaniu działalności pielęgniarstwa społecznego (np. pielęgniarstwo szkolne czy rodzinne), powstawaniu lokalnych placówek publicznych z prywatną jak i publiczną opieką zdrowotną, wdrażaniu nowych metod procesu pielęgnowania pacjenta oraz systemu pro-

wadzenia odpowiedniej dokumentacji pielęgniarskiej, w zwiększaniu nacisku na prowadzenie działalności naukowo-badawczej, reorganizacji systemu szkolnictwa pielęgniarskiego, upowszechnieniu systemu doszkalaniania się przez czynne pielęgniarki oraz umacnianiu się samorządu pielęgniarskiego (Ibidem).

2. Edukacja do zawodu pielęgniarki/pielęgniарza

Obecnie, aby móc wykonywać zawód pielęgniarki należy ukończyć uczelnię wyższą; wszelkie licea oraz kursy zostały zlikwidowane. Do 2013 roku Polska nie posiadała za granicą uznawalności kwalifikacji pielęgniarek ze stażem, mających tylko ukończone liceum pielęgniarskie. By ją uzyskać, należało ukończyć tzw. pomostówkę, czyli studia na kierunku pielęgniarstwo dla pielęgniarek, które posiadały świadectwo dojrzałości i ukończyły liceum medyczne, szkołę policealną, albo szkołę pomaturalną, kształcącą w zawodzie pielęgniarki na podstawie obowiązujących przepisów ustaw (Dz.U. Nr 174, poz. 1039, z późn. zm.).

Z raportu Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych wynika, że liczba absolwentów kierunku pielęgniarstwa w ciągu ostatnich lat przewyższa liczbę pielęgniarek odchodzących na emeryturę. Jednakże niedobór kadr jest realnym zagrożeniem, ze względu na to, że to nie liczba absolwentów jest istotna, a liczba pielęgniarek zgłaszających się po zaświadczenie o prawie do wykonywania zawodu i wykonujących ten zawód w Polsce. Z raportu wynika, że: *Średnia z ostatnich 10 lat wykazała, iż rocznie 1,814 pielęgniarek zgłasza się do okręgowej izby pielęgniarek i położnych po zaświadczenie o prawie wykonywania zawodu i podejmuje pracę w zawodzie* (Wstępna ocena zasobów kadrowych pielęgniarek i położnych w Polsce do roku 2020, 2010: 17). Jest to zdecydowanie mniej pielęgniarek od tych odchodzących z zawodu. Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych ostrzega, że przy dalszym tak małym wpływie pielęgniarek do systemu, do roku 2020 na emeryturę prawdopodobnie przejdzie 80 814 pielęgniarek, w wyniku czego nastąpi brak w systemie aż o 60 860 osób.

3. Rola związku zawodowego pielęgniarek/pielęgniарzy i położnych

W 1991 roku we Włocławku został założony polski związek zawodowy pielęgniarek i położnych w celu reprezentowania interesów tych dwóch grup zawodowych. Cztery lata później związek stał się związkiem ogólnopolskim (OZZPiP), skupiając w swych szeregach 79 tys. członków. Wpływ na powstanie tej organizacji, zwiększenie się poziomu świadomości tych dwóch grup oraz potrzeba wyodrębnienia swoich interesów

w ochronie zdrowia, miało również utworzenie się w 1990 roku samorządu zawodowego – Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych oraz izb okręgowych, które nie były w stanie zabiegać o lepsze warunki pracy i wyższą płacę w zakładach pracy. Innym argumentem za utworzeniem związku pielęgniarek i położnych był widoczny brak reprezentanta interesów tych środowisk oraz notoryczne ignorowanie ich potrzeb i problemów.

Struktura OZZPiP składa się odpowiednio do liczby województw, czyli z 16 regionów. Zrzesza organizacje zakładowe, które w wyniku reform mają odrębną osobowość prawną, one znów mogą należeć do struktur międzyzakładowych, czyli pozostałościach sprzed reformy, kiedy to z tego samego miasta pracownicy różnych szpitali i przychodni należeli do jednej organizacji. Do OZZPiP obecnie należy ok. 80 000 osób. Do zadań związku zadań należy m.in.:

- *ochrona interesów materialnych, socjalnych i zdrowotnych pracowników,*
- *zabezpieczanie praw pracowniczych, wynagrodzeń, warunków socjalnych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,*
- *przeciwdziałanie i zwalczanie mobbingu i dyskryminacji wszystkich pracowników (<http://ozzpip.pl/o-nas/>).*

Z raportu CBOS z lipca 2014 wynika, że około 12 proc. pracowników najemnych deklaruje przynależność do jakiegoś związku zawodowego. Jest to stały i relatywnie niski odsetek związkowców w ostatnich latach; w początkach lat 90. prawie co piąty Polak należał do związków zawodowych (Związki zawodowe... CBOS 2014).

By zwrócić uwagę na pojawiające się problemy, oraz zaakcentować wady wprowadzanych reform w ochronie zdrowia, związek zawodowy był niejednokrotnie zmuszony do użycia metody strajku. Okresem, w którym nastąpiła szczególna intensyfikacja akcji protestacyjnych były lata 1999 – 2001. Pielęgniarki i położne wyrażały swoje niezadowolenie poprzez tygodniową okupację Ministerstwa Zdrowia w styczniu 1999 roku. Podpisane w wyniku tego porozumienie z rządem nie zostało, niestety, zrealizowane. Cztery miesiące później nastąpiła okupacja Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez strajkujące pielęgniarki i położne, które zostały siłą usunięte przez policję, w wyniku czego protesty przeniosły się na ponad miesiąc na ulice Warszawy. Ustalenia po tych wydarzeniach, podpisane 11 VII 1999, ponownie nie zostały zrealizowane przez rząd. Oprócz strajków okupacyjnych, marszy, blokad i akcji protestacyjnych, stosowano także głodówki, uznane za wystarczająco drastyczne, a jednocześnie najmniej szkodliwe dla pacjenta. Należy również

zaznaczyć, że celem akcji protestacyjnych nie były głównie podwyżki płac, ale także poprawa warunków pracy. Jednakże jednym z najważniejszych postulatów pielęgniarek, aktualnym do dzisiaj, jest przeniesienie negocjacji o wynagrodzeniu i warunkach pracy z poziomu zakładu na szczebel wyższy, centralny bądź branżowy (Kubisa 2014: 123). Podkreśla się jednak pewne utrudnienie tej grupy zawodowej w akcentowaniu swoich potrzeb i problemów oraz w ich rozwiązywaniu. Oprócz praktycznie żadnego zaangażowania kolejnych rządów w problemy współczesnych pielęgniarek, a co za tym idzie, w istotne problemy ochrony zdrowia, grupa ta spotyka się również z przeszkodami w nawiązywaniu dialogu z kierownictwem placówek leczniczych.

4. Współczesna marginalizacja zawodu pielęgniarstwa w Polsce

Zmiany zachodzące we współczesnej strukturze społecznej, a co za tym idzie, również w strukturze zawodów, spowodowane są m.in. przekształceniami o charakterze instytucjonalnym. Oprócz pozytywnego wpływu tych zmian, czyli wzrost gospodarczy państwa, lepsze standardy życia obywateli, pojawiły się też negatywne skutki, takie jak procesy marginalizacji wielu kategorii społeczno-zawodowych, w tym zawodu pielęgniarstwa. Z. Kawczyńska – Butrym zwracając uwagę na sytuację pielęgniarstwa w Polsce, podkreśla zmiany, jakie nastąpiły w społecznym usytuowaniu tego zawodu. Następują procesy wykluczania pielęgniarek z systemu opieki zdrowotnej i społecznej przy jednoczesnym wykluczaniu finansowym. Pojawia się również takie zjawisko jak „wykluczenie” wewnątrz zawodu (Kawczyńska – Butrym 2001 : 258).

Jednym z powodów, dla którego pielęgniarstwo straciło swą pozycję w społecznym statusie, jest marginalizacja systemowa. Wynika ona przede wszystkim z ich odsunięcia od pełnionych dotychczas ról. Autorka wskazuje na połowę lat 90. kiedy to nastąpiło „odmedycznienie pomocy społecznej”, stanowiące pierwszy krok do marginalizacji systemowej pielęgniarstwa. Zdecydowano się na ograniczenie pewnych działań związanych z opieką pielęgniarstwą, między innymi sugerowano, że pewne czynności pielęgnacyjne mogą wykonywać pracownicy socjalni, terapeuci czy rehabilitanci, czyli odbierano pewne zadania przypisane do zawodu pielęgniarstwa. Kolejną decyzją było zatrudnianie pielęgniarek w instytucjach opiekuńczych w charakterze opiekunek, w wyniku czego istniało ryzyko utraty wykonywania zawodu pielęgniarstwa, ponieważ ta praca nie mieściła się już w ramach pielęgniarstwa. Wraz z reformą ochrony zdrowia pojawiły się kolejne przeszkody, między innymi wiele działań wykluczających pielęgniarstwo jako partnerów w podpisywaniu kontraktów na świad-

czeniu usług zdrowotnych w zakresie świadczeń pielęgniarskich. Liczba zatrudnianych pielęgniarek była mniejsza niż w opracowanym projekcie resortu zdrowia. Wszystko te czynniki spowodowały, że wiele pielęgniarek zostało całkowicie wykluczonych z zawodu, czyli zostały bezrobotne, bądź znacznie ograniczono ich zakres działania, a sytuacja materialna znacząco się pogorszyła (Ibidem: 258).

5. Badania empiryczne

5.1 Cel badania i założenia badawcze

Badanie zostało przeprowadzone w 2015 roku na przełomie maja i czerwca w celu wstępnego zapoznania się z problemami jakie napotykały pielęgniarki wykonujące swój zawód już od kilkunastu lat. Bodźcem do zainteresowania się akurat tą grupą zawodową, były przeprowadzone akcje protestacyjne oraz bliska znajomość tego środowiska i jawiących się problemów. By móc zapoznać się z trudnościami w tym zawodzie, należało sięgnąć do źródła, które alarmuje o coraz gorszym stanie ochrony zdrowia. Doświadczenie zawodowe pielęgniarek i obserwacja zmian, które się dokonują w ochronie zdrowia dostarczyła cennych informacji. Badanie miało na celu poznanie opinii samych zainteresowanych na temat ich zawodu, jego oceny z perspektywy czasu, a także zapoznania się z wizją tego zawodu w przyszłości. Do interesujących zagadnień należało również poszukiwanie źródła niepowodzeń w opinii pielęgniarek, odnoszących się do aktywności związków zawodowych.

5.2 Dobór próby badawczej i charakterystyka respondentów

Dobór próby do badania miał charakter nieprobabilistyczny; w tym przypadku była to technika kuli śnieżnej. W poszukiwaniu respondentów o określonych cechach, nawiązano kontakt z jedną z nich, następnie docierano do kolejnej. Niekiedy jedna respondentka umożliwiała dostęp do dwóch lub więcej osób. W taki sposób w ostateczności zrekrutowano dziesięć pielęgniarek, które spełniały główne kryterium doboru respondentek – odpowiedni staż pracy. Badanie zostało przeprowadzone wśród pielęgniarek z przynajmniej dwudziestosześcioletnim stażem. A dokładniej, najkrótszy staż wynosił dwadzieścia sześć lat, a najdłuższy trzydzieści pięć lat. Zdecydowana większość to żony i matki, tylko dwie respondentki były pannami. Trzy respondentki posiadają wyższe wykształcenie, pozostałe średnie. Wynika to z systemu edukacyjnego w czasach młodości respondentek, kiedy to wystarczyło ukończyć liceum medyczne, bądź studium medyczne, by można było wykonywać zawód pielęgniarki. Połowa respondentek pochodzi ze wsi, a połowa z miasteczek

i miast (ok. 100 tys. mieszkańców). Pielęgniarki biorące udział w badaniu pracowały w jednym ze szpitali województwa łódzkiego, wykonując swoją pracę na oddziałach: psychiatrycznym, neonatologicznym, okulistycznym, OIOM-u i pielęgnacyjno-opiekuńczym. Ta różnorodność pozwoliła na zapoznanie się z funkcjonowaniem pielęgniarek pracujących w różnych oddziałach, w wyniku czego można było odnotować pewne różnice i podobieństwa w ich sytuacji pracy.

5.3 Technika badawcza

By uzyskać jak najwięcej materiału, stworzyć atmosferę jak najbardziej przystępną i zachęcającą do rozmowy, a jednocześnie zachować pewien schemat dotyczący tematyki przeprowadzanych wywiadów, uznano, że najodpowiedniejszą techniką będzie wywiad swobodny częściowo ustrukturyzowany. Tego typu metoda jakościowa umożliwia zapoznanie się z wizją świata respondenta, daje możliwość zrozumienia punktu widzenia badanego. Ponieważ celem badania było uzyskanie od każdego respondenta informacji na te same pytania badawcze, zastosowano pewien stopień standaryzacji, który pozwolił na skonstruowanie schematu, według którego przeprowadzono wszystkie wywiady. Jak pisze E. Babbie, osoba przeprowadzająca wywiad ukierunkowuje tok rozmowy na interesujące go tematy – dlatego wcześniej została sporządzona lista poszukiwanych informacji, która miała wpływ na przebieg wywiadów (Babbie 2007: 206).

5.4 Schemat analizy wywiadów – tablica kodowa

W celu przeanalizowania dziesięciu wywiadów swobodnych stworzono tablicę kodową, w której umieszczono sześć kategorii głównych wraz z podkategoriami. Miało to na celu usystematyzowanie procesu analizy wywiadów oraz umożliwienie przejrzystego wglądu w treść wywiadów i łatwiejszego zweryfikowania postawionych hipotez. Kategorie te to:

- Staż pracy
- Wykształcenie
- Obecne warunki pracy
 - .1. Wysokość wynagrodzenia
 - .2. Wyposażenie miejsca pracy (np. nowoczesny sprzęt)
 - .3. Godziny pracy
 - .4. Organizacja pracy
 - .5. Liczba pacjentów przypadających na jedną pielęgniarkę
- Relacje

- Związki zawodowe
- Ocena zawodu pielęgniarki.

5.5 Wnioski i konkluzje z przeprowadzonego badania

Przeprowadzone badanie jakościowe pozwoliło na uzyskanie szerszej perspektywy dotyczącej pracy pielęgniarek i utrudnień z jakimi mają do czynienia podczas wykonywania swoich obowiązków. Ze względu na ograniczoną obojętność tekstu, przedstawione zostaną zagregowane i najważniejsze wnioski z badania. Po pierwsze, pielęgniarki zwróciły uwagę na wysoki poziom biurokratyzacji dotyczący ich pracy. Procedury, których należy przestrzegać i tworzenie dokumentacji pacjenta z jednej strony może mieć pozytywny wpływ na udzielone mu świadczenia oraz archiwizację przebiegu historii chorób, z drugiej strony może powodować, iż pielęgniarka nie ma czasu na to, by całkowicie poświęcić się swojemu podopiecznemu:

Brakuje nam takiego, żebyśmy sobie pogadały z tym pacjentami, żebyśmy rzeczywiście mogły im pomóc, bo im bardziej nieraz potrzebna rozmowa, wsparcie, wysłuchanie ich niż to jak ich opisujemy (R 3)

Teraz, w większości zajmujemy się biurokracją, papierami... pisanie, opisywaniem a nie tym co powinniśmy tak naprawdę robić(R 9)

Nie ma czasu na pacjenta, nie ma czasu dojrzeć tych po zabiegu, żeby rzeczywiście dojść do nich, to co zgłaszają to daje im się dzwonek, że jak będzie bolało, to żeby dzwonić, a nie masz czasu tak żeby dojść, zapytać się, a pójdę do tej pani zapytam się czy coś nie potrzebuje po zabiegu, no nie masz na to czasu (R).

W wyniku tego pielęgniarki przyznają, że dochodzi nawet do sytuacji, w której na papierze istnieją czynności, które w rzeczywistości nie zostały wykonane lub odwrotnie, kiedy to czynność zostanie wykonana, a zabraknie chociażby potwierdzenia w postaci podpisu na dokumencie. Zdecydowanie nie akceptują takiego rodzaju pracy, mają poczucie, że nie pełnią w wystarczającym stopniu swojej opiekuńczej czy terapeutycznej roli wobec pacjenta. Na brak czasu składa się nie tylko zwiększona biurokracja, ale również ograniczony liczbowo personel. Zdaniem respondentek, na zmianie przypadało od czterech do nawet dwudziestu jeden pacjentów na pielęgniarkę. Prawdopodobnie sytuacja ta sprawia, że pacjenci odbierają pielęgniarki jako osoby, które nie wykonują swoich obowiązków, ponieważ nie poświęcają im wystarczająco dużo czasu, kiedy tak naprawdę one chętnie by zrobiły to, czego od nich oczekuje pacjent, jed-

nakże w konsekwencji nie wypełniłyby dokumentacji, czyli części obowiązków, które też do nich należą.

Po drugie, respondentki uważają, że charakter i waga wykonywanej przez nie pracy, nie ma odzwierciedlenia w ich wynagrodzeniu. Co więcej, chętnie porównują je do zarobków lekarzy, jednocześnie podkreślając – *oni (lekarze) sobie wywalczyli i im się należy, to nie oni za dużo zarabiają, to my za mało* (R. 3). W wyniku tego istnieje duże prawdopodobieństwo wystąpienia demotywacji do pracy, w związku z poczuciem braku docenienia ze strony pracodawcy w postaci gratyfikacji finansowej. Dodatkowo należy zwrócić uwagę również na to, że cyklicznie wzrasta ilość obowiązków wykonywanych przez pielęgniarki, co nie przekłada się proporcjonalnie na wzrost ich pensji. Poniższy diagram prezentuje kompilację najistotniejszych problemów, które uwidoczniły się w toku przeprowadzonego badania empirycznego.

Diagram 1

Najczęściej wymieniane problemy pielęgniarstwa w opinii respondentek



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Kumulacja tylu problemów zawodzie spowodowała, że od kilku lat rosnące niezadowolenie pielęgniarek coraz częściej przybiera postać protestów. Pielęgniarki biorące udział w badaniu, oprócz nieadekwatnego wynagrodzenia za wykonywaną pracę, zwracają uwagę na bierność, bądź nieefektywność związków zawodowych. W ich ocenie działania OZZPiP oraz związków zakładowych, są nieskuteczne. Respondentki używały takich sformułowań jak: *nic nie załatwiły; próbują owszem coś zrobić ale*

mało efektywnie; tyle lat się czeka i tak nic nie robią; nic się nie robi z ludźmi którzy są do tego niechętni; związki nie walczą o podwyżki, o nic i to po prostu... związek jest na papierze; nasze związki zawodowe bardzo kiepsko oceniam. W konsekwencji takiego obrazu związków ogólnopolskich, a w szczególności związków zakładowych, sześć na dziesięć respondentek należy jeszcze do związków, przy czym dwie zastanawiają się nad odejściem.

Podczas przeprowadzania badania zostały ogłoszone strajki ostrzegawcze, a w październiku 2015 roku organizowany był strajk generalny. Respondentki zapytano o opinię dotyczącą strajków pielęgniarskich. W ocenie badanych kobiet ujawnia się pewien dualizm. Z jednej bowiem strony uważają, że tego typu działania dają im nadzieję na dobre zmiany, z drugiej zaś nie widzą w nich sensu, bo nadzieja na zmianę już dawno została utracona. Ponadto, unaocznia się kolejny problem tego zawodu – brak solidarności w środowisku pielęgniarskim:

Sytuacja nasza i naszej pracy jest taka a nie inna bo nikt nigdy o nas nie walczył (R. 1)

Gdyby była solidarność w środowisku, i by wszystkie szpitale stanęły to by pomogły (strajki), a takiej solidarności nie było i nie będzie (R. 2)
Przypuszczam, że młody personel ma jakieś nadzieje, bo my jak przyszlęśmy do pracy to też miałyśmy nadzieję na poprawę finansów, i niestety tyle lat się czeka (R. 3)

no ale czy te strajki coś zmieniają?(...)myślę, że niekoniecznie (R. 4)

no akurat myślę, że strajkami to sobie nie wywalczymy akurat, że będzie lepiej (R. 5)

(...)(o protestach) to są bajki, bajki takie że tak powiem oczekują na..rzucają takie hasła które noo, nie wierzę żeby były spełnione, uginamy się, zawsze będziemy się ugiwały (R.6)

No i to wszystko (strajki) i co z tego (...) bo to nie pierwszy raz były protesty nie..były strajki już kilka razy i w Warszawie i wszędzie iiii rząd się tym nie interesuje i właściwie związki nie mają wpływu na to żadnego (R. 8)

Wszelkie strajki i protesty są nie tylko efektem fatalnych warunków pracy pielęgniarek, to również próba zasygnalizowania, że zawód ten nie cieszy się powodzeniem wśród młodych ludzi, co może spowodować, iż w najbliższych latach liczba pielęgniarek drastycznie zmaleje. Respondentki w swoich wypowiedziach podkreślały, że już teraz liczba pielęgniarek przypadających na pacjentów jest niewystarczająca. Co więcej, może dojść do poważnych konsekwencji, gdyż w przypadku nie polep-

szenia się warunków pracy – co ma wpływ na poziom atrakcyjności zawodu – liczba osób wykonujących ten zawód będzie spadać, czego same pielęgniarki są świadome:

No potrzebny jest nowy narybek... no niestety średnia wieku pielęgniarek jest taka jaka jest, tam czterdzieści chyba parę, pod pięćdziesiąt podchodzi (śmiech), także no to wykrusza się (R 3)

No niestety, te starsze odejdą na emeryturę i się porobią dziury i to ktoś musi zapełnić, tylko że kto jak nie ma chętnych (R 6)

W opinii respondentek zawód ten nie przyciąga zbyt wielu młodych ludzi, którzy mogliby w przyszłości je zastąpić. W wypowiedziach badanych pielęgniarek wyłonił się pewien obraz młodego człowieka – który nie jest altruistą, dla którego liczą się pieniądze i wygoda, a czego nie może zapewnić zawód pielęgniarki. Jak powiedziała jedna z respondentek:

(...) atrakcyjny pod względem zarobków dla młodych na pewno nie jest, ponieważ obciążenie jakie jest związane z wykonywaniem tego zawodu, praca z trudnym pacjentem, w sensie...wymiar godzin, fizycznie, psychicznie, no robi się czasami rzeczy nieprzyjemne (R 4)

Respondentki, które miały możliwość pracować z absolwentkami pielęgniarstwa akcentowały brak wiedzy praktycznej wśród absolwentów, jednocześnie podkreślały swoją wartość, w związku z posiadaniem warsztatu praktycznego, której obecny system nauczania nie wdraża:

No są to dziewczyny wykształcone, tak, bo to ona była po licencjacie wtedy już, magistra kończyła w trakcie, ma wiedzę teoretyczną, ale praktycznej praktycznie prawie żadnej, praktycznie taka dziewczyna no musi się dopiero nauczyć praktyki, nie umie się włączyć w życie, wie na przykład gdzie zrobić ten zastrzyk domięśniowy, bo ma nauczone gdzie to trzeba zrobić, ale noo (R 6)

Nasza praktyczna wiedza była większą, bo myśmy miały praktyki (R 5)
Osoby przychodzą po takich szkołach to są osoby które są wychowane czysto na książkach teoretycznie i jeszcze z tych książek, że tak powiem niedokładnie i niestarannie się nauczyły, natomiast całego zawodu pielęgniarckiego uczą się dopiero przy pacjentach (R 7).

Podsumowanie

Wykonywanie pracy w życiu człowieka jest istotnym elementem jego egzystencji. Praca należy też niezmiennie do ważnych determinantów pozycji jednostki w społeczeństwie (Sztumski 1999: 30–31). Dzięki pracy człowiek zaspokaja zarówno swoje potrzeby materialne, kształci się i rozwija. Dlatego też, gdy pojawiają się problemy w danym zawodzie,

pracownicy zwracają się przede wszystkim do związków zawodowych, których jednym z celów statutowych jest zapewnienie ochrony interesów materialnych, socjalnych i zdrowotnych pracowników (<http://ozzpip.pl/onas/>). Do problemów, jakie wymieniają pielęgniarki i OZZPiP należą przede wszystkim: niska płaca; zwiększona ilość obowiązków połączona z biurokracją; niewystarczająca liczba pielęgniarek w stosunku do liczby pacjentów; coraz mniejsza liczba pielęgniarek na 1000 mieszkańców; niskie zainteresowanie młodych ludzi wykonywaniem tego zawodu. Pierwsze cztery czynniki powodują, że pielęgniarkom brakuje czasu dla pacjenta, który nieświadom ogromu pracy przez nie wykonywanej, uważa je za leniwe i nieodpowiedzialne pracownice. Pojawia się wtedy brak szacunku do tego zawodu i pielęgniarek, a one same na skutek tego stają się jeszcze bardziej sfrustrowane. To w konsekwencji bardzo łatwo doprowadza do wypalenia zawodowego, na co, jak udowodniono bardzo wyraźnie, jest narażony ten zawód.

Piąty problem nie dotyczy bezpośrednio pielęgniarek, a bardziej przyszłości pielęgniarstwa. Zastępowalność obecnej kadry jest bardzo mała. W opinii pielęgniarek, które wzięły udział w badaniu, jest to wynikiem niskiego stopnia atrakcyjności tego zawodu dla młodych ludzi. Wyraźnie widać, że to względy finansowe są główną przyczyną braku zainteresowania pielęgniarstwem. Aby lepiej poznać ten problem, należałoby przeprowadzić szersze i głębsze badanie wśród osób wybierających ten kierunek studiów, a niedecydujących się w ostateczności na wykonywanie tego zawodu, by stwierdzić, czy rzeczywiście niskie wynagrodzenie jest wiodącą przyczyną rezygnowania z wykonywania tego zawodu.

Bibliografia:

1. Babbie E., 2007, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
2. Borgulya A., Hahn J., 2008, *Work related values and attitudes in Central and Eastern Europe*, "Journal for East European Management Studies", vol. 13, nr 3, 216-238, [za:] K. Karczmarczyk, 2010, *Aksjologiczne aspekty pracy a praktyki zarządzania w kontekście gospodarki wiedzy*, [w:] F. Byłok, J. Kołodziejski (red.), *Humanizacja w procesach zarządzania*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa.
3. Czapiński J. Panek T., *Diagnoza Społeczna 2009*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.
4. Kanabus – Anderkowska L., 1965, *O zawodzie pielęgniarki* [w:] A. Sarapata, *Socjologia zawodów*, Książka i Wiedza, Warszawa.

5. Karczmarchuk K., 1995, *Technologie organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
6. Kawczyńska – Butrym Z., 2001, *Marginalizacja zawodu pielęgniarki* [w:] Z. Kawczyńska – Butrym (red.), *Koncepcje opieki i zawody opiekuńcze. Pracownicy socjalni i pielęgniarki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko – Mazurskiego, Olsztyn.
7. Kubisa J., 2014, *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
8. Łaguna M., Mielniczuk E., Żaliński A., Wałachowska K., 2015, *Przywiązanie do organizacji i zaangażowanie w pracę – koncepcje teoretyczne i problemy terminologiczne*, „Medycyna Pracy”, 66(2).
9. Marks K., 1951, *Kapitał*, t. I., Książka i Wiedza, Warszawa.
10. Nutting M.A., Dock L., 1907, *A history of nursing*, G. P. Putnam's Sons. T. I., New York, London.
11. Podgórska – Kławe, 1981, *Od hospicjum do współczesnego szpitala*. Ossolineum, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk, Łódź.
12. Poznańska S., 1988, *Pielęgniarstwo wczoraj i dziś*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa.
13. *Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne*, Na podstawie art. 74 ust. 2 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. Nr 174, poz. 1039, z późn. zm.).
14. Sztumski J., 1999, *Socjologia pracy*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice.
15. Wrońska I., 1997, *Pielęgniarstwo rodzinne. Teoria i praktyka* [w:] Z. Kawczyńska – Butrym (red.), Centrum Edukacji Medycznej, Warszawa.
16. *Wstępna ocena zasobów kadrowych pielęgniarek i położnych w Polsce do roku 2020*, 2010, Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych, Warszawa.
17. *Związki zawodowe i prawa pracownicze*, 2014, Raport CBOS, Warszawa.

Strony internetowe :

<http://ozzpip.pl/o-nas/> - data odczytu : 30.05.2015.

Pros and Cons of Nursing Profession

Summary

From the beginning work for human was very important part of his life. Nowadays in our dynamic world the role of it is remolding. The variety of work depends on industrial or technological development of each society. How important are conditions of work we can observe in nursing profession in Poland. From years labor unions of nursing are alarming about growing problems in it. Attempt to picture features of this profession, it's pros and cons, stands for the ground of brought up issues. As a result of conducting empirical research we have initial outline of difficulties which have nurses who are working many year in this profession.

Key words: sociology of labor, nursing, labor unions, nurse.

Aleksandra Jasielska, Marta Molińska

Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Nauk Społecznych
Zakład Psychologii Ogólnej i Psychodiagnostyki

m.j.molinska@gmail.com

aleksandra.jasielska@amu.edu.pl

Justyna Cejrowska

Akademicka Morska w Szczecinie

Biuro Karier

cejrowska@wp.pl

Profil zawodowy oficera floty handlowej- udział cech osobowości w radzeniu sobie stresem

Abstrakt

Prezentowane badanie podporządkowano celom diagnostycznym (analiza profilu osobowości oraz strategii radzenia sobie ze stresem wśród studentów oraz osób mających za sobą staż pracy na morzu) oraz empirycznym, głównie ujęciu relacji pomiędzy stażem zawodowym w profesji oficera floty handlowej a sposobem radzenia sobie ze stresem. Badaniem objęło grupę 26 studentów kierunków nawigacji morskiej oraz 26 oficerów floty handlowej. Posłużono się kwestionariuszem osobowości NEO-FFI, kwestionariuszem strategii radzenia sobie ze stresem CISS oraz ankietą w celu zebrania danych socjodemograficznych. Zaobserwowano istotne różnice pomiędzy grupą studentów a oficerów w zakresie cech osobowości oraz sposobów radzenia sobie ze stresem. Ponadto analiza mediacji wykazała, iż w warunkach zróżnicowanego doświadczenia zawodowego neurotyzm jest istotnym predyktorem zadaniowego stylu radzenia sobie ze stresem.¹

Słowa kluczowe: cechy osobowości, doświadczenie zawodowe, oficerowie floty handlowej, profesje związane z pracą na morzu, radzenie sobie ze stresem, stres.

¹ Autorki publikacji składają podziękowania mgr Justynie Cejrowskiej za udostępnienie wyników badań przeprowadzonych przez nią wśród studentów Inżynierii Ruchu Morskiego Wydziału Nawigacyjnego Akademii Morskiej w Szczecinie, uczestników Studium Doskonalenia Kadr Oficerskich oraz pracowników firm Unibaltic, Polaris Maritime Services oraz Dohle Manning Agency.

Wstęp

Sytuacja długotrwałego przebywania na morzu związana z pełnioną profesją nie pozostaje bez wpływu na psychofizyczny dobrostan człowieka. Za Jareminem (2005) można powiedzieć, iż statek morski stanowi ekosystem, na który składają się czynniki związane z naturalnym środowiskiem morskim oraz sztucznie zorganizowane przez człowieka miejsce pracy. Marynarze podatni są na oddziaływanie szeregu stresorów, specyficznych dla pracy w warunkach izolacji społecznej i terytorialnej, a przede wszystkim – pracy, która przebiega na obszarze nie będącym naturalnym otoczeniem człowieka. Podstawowym źródłem stresu może być sytuacja psychospołeczna związana z długotrwałą i częstą separacją od rodziny i partnerów, a co za tym idzie – depryzacją podstawowych potrzeb ludzkich (Lipowski, Lipowska, Peplińska, Jeżewska 2014). Z drugiej strony, źródłem stresu może być przebywanie w hermetycznym środowisku, monotonia trybu pracy, brak prywatności, konflikty społeczne i napięcia występujące na jego tle, dyskomfort wynikający ze zminimalizowanych aktywności i rozrywek, jak i poczucie ograniczenia czy redukcji swobody (Peplińska, Jeżewska, Leszczyńska, Połomski 2013). Jednakowo znaczącym czynnikiem ryzyka doświadczania stresu psychologicznego jest stałe narażanie zdrowia związane z czynnikami fizyko-chemicznymi miejsca pracy: hałasem panującym na statku, wibracjami wynikającymi z drgań statku, kołysaniem, oparami, pyłem i zadymieniem, a także częstymi zmianami stref czasowych i klimatycznych, a co za tym idzie – specyficznymi warunkami mikroklimatycznymi – temperaturą i wilgocą powietrza (Jaremin 2005; Marczak 2012). Ponadto, stosunkowo rzadko wyróżnianym w literaturze potencjalnym źródłem stresu na statku są zagrożenia zewnętrzne, takie jak ryzyko piractwa warunkowanego chęcią zarobku czy terroryzmu motywowanego chęcią realizacji celów politycznych oraz ideologicznych (Marczak 2012).

Chroniczna ekspozycja na stresory w miejscu pracy zwiększać może ryzyko zachorowalności m.in. na choroby autoimmunologiczne, wieńcowe, wrzodowe, czy cukrzycę. Jak wskazano powyżej, praca na statku jest specyficznym obszarem, w związku z czym wiąże się z narażeniem również na inne choroby i zaburzenia będące konsekwencją oddziaływania opisanych powyżej czynników psychospołecznych i fizycznych. Przedstawiciele profesji morskich narażeni są na zaburzenia snu i jedzenia, choroby wieńcowe, czy otyłość spowodowaną niskim poziomem aktywności fizycznej i mało zróżnicowaną dietą (Lipowski, Lipowska, Peplińska, Jeżewska 2014). Długotrwała separacja od bliskich,

jak i konflikty z osobami przebywającymi na pokładzie w konsekwencji doprowadzić mogą do zaburzeń afektywnych, jak i uzależnień od środków psychoaktywnych, natomiast skrajnym przypadkiem są myśli i próby samobójcze związane z wystąpieniem zespołu stresu pourazowego jako następstwa ekspozycji na zagrożenie utraty zdrowia lub życia w obliczu działania ekstremalnych warunków pogodowych (Lipowski, Lipowska, Peplińska, Jeżewska 2014; Peplińska, Jeżewska, Leszczyńska, Połomski 2013).

Silnym predyktorem zachowania zdrowia psychicznego w środowisku pracy i adaptacji do warunków w niej panujących jest doświadczanie stresu w miejscu pracy oraz sposób radzenia sobie z nim (Merecz, Mościcka, Drabek, Koniarek 2004). Badania przeprowadzone na marynarzach wskazują, iż wraz ze stażem pracy na morzu rośnie poziom doświadczanego w niej stresu (McDougall, Drummond 2010). Wiąże się on z przyjęciem odpowiedzialności za pracowników o niższym stopniu zawodowym a także zwiększającą się liczbą obowiązków. W obliczu licznych i zróżnicowanych stresorów oddziałujących na człowieka, praca na morzu stawia przed człowiekiem niemałe wymagania adaptacyjne. Adaptacja do panujących w środowisku pracy na statku warunków i radzenie sobie ze stresem (*coping*) przez nie wywoływanym, determinuje zdrowie i dobrostan psychiczny marynarza, a w konsekwencji wpływa na efektywność wykonywanej przez niego pracy. W transakcyjnym modelu stresu Lazarusa i Folkman wyróżniono trzy strategie radzenia sobie ze stresem: (1) radzenie sobie skoncentrowane na zadaniu, (2) radzenie sobie skoncentrowane na stanach emocjonalnych oraz (3) radzenie sobie skoncentrowane na unikaniu (Folkman 1984; Wrześniewski 2000).

Model opisujący stres psychologiczny w paradygmacie poznawczo-transakcyjnym podkreśla znaczenie różnic indywidualnych w preferowanych strategiach radzenia sobie. Prawdopodobnie osoby o różnym stażu pracy różnią się zgromadzonymi zasobami osobistymi, w tym indywidualnymi kompetencjami sprzyjającymi radzeniu sobie ze stresem. Doświadczenie w rozwiązywaniu problemów pojawiających się w środowisku pracy pozwala na tworzenie reprezentacji umysłowych z wzorcami zachowania w sytuacjach trudnych. Schematy te pozwalają na podjęcie sprawnego działania i skupienie uwagi na zmianie sytuacji. Zatem osoby różniące się stażem pracy mogą przejawiać różnice w preferowanym stylu radzenia sobie z doświadczanym stresem. Eksperci, wyposażeni w „gotowe” schematy działania przypuszczalnie częściej koncentrują się na rozwiązaniu zadania, podczas gdy osoby nie posiadające doświadczenia w rozwiązywaniu problemów w pierwszej

kolejności będą dążyć do zredukowania napięcia emocjonalnego wywołanego trudną sytuacją.

Istotne znaczenie w radzeniu sobie ze stresem przypisywane jest cechom osobowości, które określane są mianem bufora, chroniącego organizm przed jego niekorzystnym działaniem stresorów (Sandal, Endresen, Vaernes, Ursin 1999; McCrae, Costa 1986). Trudno wskazać kluczową cechę osobowości determinującą optymalne funkcjonowanie w warunkach pracy na morzu, w znacznej mierze są to konfiguracje cech. Na predyspozycje osobowościowe zwraca się również uwagę podczas selekcji kandydatów do pracy na morzu: w profesji marynarza, służby na okrętach marynarki wojennej (Zabieglński, Targowski, Mazurkiewicz 2009), misjach podwodnych (Sandal, Endresen, Vaernes, Ursin 1999), czy w zawodzie nurka w zasadniczej służbie wojskowej (Zabieglński, Targowski, Mazurkiewicz 2009). W ostatnim z wyróżnionych badań zwrócono uwagę, iż doświadczany stres psychologiczny wiąże się z wysokim poziomem sumienności i niskim poziomem neurotyzmu. Natomiast badania prowadzone przez zespół Lipowskiego (Lipowski, Lipowska, Peplińska, Jeżewska 2014) wykazały, iż utrzymujące się na wysokim poziomie cechy osobowości takie jak ekstrawersja, otwartość na doświadczenie i ugodowość oraz pozostająca na niskim poziomie neurotyczność są korelatami podejmowania zachowań prozdrowotnych wśród oficerów floty handlowej. Pozostaje o w zgodzie z badaniami prowadzonymi na populacjach ogólnych, które wskazują na dominującą rolę ugodowości w zachowaniach zdrowotnych (Bogg, Roberts 2013).

1. Problemy badawcze

Na podstawie analizy literatury uzasadnione jest poszukiwanie czynnika determinującego określony typ radzenia sobie ze stresem, a co za tym idzie – pozwalającego zachować dobrostan psychofizyczny nawet w niesprzyjających, często ekstremalnych warunkach. Na podstawie obecnego stanu wiedzy przypuszczać można, iż predyktor tej relacji stanowią manifestowane cechy osobowości. Wobec tego, badanie podporządkowano analizie profilu cech osobowości osób aktywnych zawodowo oraz nowicjuszy przygotowujących się do pełnienia profesji na morzu, a następnie poddano uzyskane wyniki surowe analizie statystycznej.

Postawiono zatem następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest profil cech osobowości osób przygotowujących się do pełnienia zawodu (nowicjuszy) ?

2. Jaki jest profil cech osobowości osób aktywnych zawodowo (ekspertów)?
3. Jakimi strategiami radzenia sobie ze stresem posługuje się grupa nowicjuszy?
4. Jakimi strategiami radzenia sobie ze stresem posługuje się grupa ekspertów?
5. Czy pomiędzy nowicjuszami a ekspertami występują różnice w natężeniu manifestowanych cech osobowości?
6. Czy pomiędzy nowicjuszami a ekspertami występują różnice w korzystaniu ze strategii radzenia sobie ze stresem?
7. Czy manifestowane cechy osobowości pośredniczą w relacji pomiędzy stażem zawodowym a radzeniu sobie ze stresem?

W celu przeprowadzenia analizy statystycznej wykorzystano pakiet statystyczny SPSS 22.0. Oprócz miar opisowych, posłużono się testem *t*-studenta dla prób niezależnych oraz analizą wielokrotnej regresji.

2.Material i metody

Badanie objęło dwie równoliczne grupy: pierwszym krokiem było dotarcie do armatorów, którzy umożliwili zbadanie grupy swoich pracowników - oficerów floty handlowej. Nawiązano również kontakt z pracownikami biorącymi udział w kursie organizowanym przez Studium Doskonalenia Kadr Oficerskich. W grupie tej znalazło się 26 oficerów. Natomiast na drugim etapie przebadano 26 studentów ostatniego roku Inżynierii Ruchu Morskiego Wydziału Nawigacyjnego Akademii Morskiej w Szczecinie. Łącznie przebadano 52 przedstawicieli profesji morskich. Grupę oficerów stanowili wyłącznie mężczyźni w wieku od 28 do 58 lat (średnia = 43,4; odchylenie standardowe = 8,71). Cechowali się oni dużym zróżnicowaniem jeśli chodzi o staż pracy, które wynosiło od 9 do 35 lat. Z kolei grupę studentów stanowiło 14 kobiet i 12 mężczyzn w wieku od 21 do 24 lat (średnia = 22,6; odchylenie standardowe = 0,76). Doświadczenie zawodowe tej grupy było znacznie mniej zróżnicowane, wynosiło od 2 do 8 miesięcy praktyki na morzu.

Przed przystąpieniem do badania zarówno studenci jak i oficerowie zostali zapoznani z celami badania oraz poinformowani o anonimowości. Wszyscy uczestnicy wyrazili zgodę na udział w badaniu oraz wypełnili metryczkę celem dostarczenia informacji na temat płci, wieku oraz stażu pracy na morzu. W badaniu korzystano z dwóch wystandaryzowanych oraz znormalizowanych narzędzi psychometrycznych: (1) kwestionariusza osobowości NEO-FFI oraz (2) kwestionariusza strategii radzenia sobie ze stresem CISS.

Kwestionariusz osobowości NEO-FFI, autorstwa Costy i McCrae w polskiej adaptacji Zawadzkiego, Strelaua, Szczepanika oraz Śliwińskiej (Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska 2007), składa się z 5 skal obejmujących łącznie 60 pozycji testowych-twierdzeń. Osoba badana ustosunkowuje się poprzez zaznaczenie wybranej odpowiedzi na pięciostopniowej skali od „zdecydowanie się nie zgadzam” (1 pkt) do „zdecydowanie się zgadzam” (5 pkt). Dla każdej z podskal inwentarza odrębnie są sumowane punkty, na podstawie czego wnioskować można o nasileniu danych cech osobowości: (1) otwartość na doświadczenie (OTW), (2) sumienność (SUM), (3) ekstrawersję (EKS), (4) ugodowość (UGD), (5) neurotyczność (NEU). Kwestionariusz cechuje się satysfakcjonującym stopniem rzetelności – wskaźnik α Cronbacha wynosi .83.

Autorami narzędzia do oceny strategii radzenia sobie ze stresem CISS są Endler i Parker natomiast polskiej adaptacji dokonali Szczepaniak, Strelau i Wrześniewski (Strelau, Jaworowska, Wrześniewski, Szczepaniak 2005). W jego skład wchodzi 5 skal, które dotyczą 48 twierdzeń. Podobnie jak w poprzednim narzędziu, również w tym przypadku zadaniem badanego jest określić na 5-stopniowej skali w jakim stopniu zgadza się z danym twierdzeniem. W formularzu wyróżniono 3 skale główne: (1) styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ), (2) styl skoncentrowany na emocjach (SSE) oraz (3) styl skoncentrowany na unikaniu (SSU). W skład tego ostatniego stylu wchodzi dwie Podskale: (4) angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ) oraz (5) poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT). Uzyskane punkty sumuje się, im wyższy wynik, tym większa preferencja do korzystania z danej strategii. CISS cechuje się wysokim stopniem rzetelności, utrzymującym się na poziomie ,78 - 90.

3. Wyniki. Analiza profilów osobowości oraz radzenia sobie ze stresem osób badanych

Uzyskane surowe wyniki w kwestionariuszu NEO-FFI oraz CISS odniesiono do norm stenowych adekwatnych dla grupy wiekowej osób badanych w celu diagnozy profilów osobowości i radzenia sobie ze stresem. W przypadku cech osobowości okazało się, że pod względem studenci jak i doświadczeni oficerowie manifestują podobne cechy w zakresie: (1) umiarkowanego poziomu ugodowości (5 sten), lekko podwyższonego poziomu otwartości na doświadczenie (6 sten) oraz wysokiego poziomu ekstrawersji (7 sten). Natomiast zaobserwowane różnice dotyczyły dwóch pozostałych cech: neurotyzmu oraz sumienności. Pierwsza z wyróżnionych cech pozostaje na umiarkowanym

poziomie wśród studentów (5 sten), natomiast u osób mających za sobą dłuższy staż pracy na morzu pozostaje na relatywnie niższym poziomie (4 sten). Odwrotną zależność zaobserwowano w przypadku sumienności – cecha ta znajduje się na wysokim poziomie i zarazem najwyższym poziomie spośród wszystkich manifestowanych cech w grupie doświadczonych pracą kapitanów (8 sten), podczas gdy wśród grupy studentów mających za sobą niewielki staż jest lekko podwyższona (6 sten). Uzyskane wyniki stenowe prezentuje tabela 1.

Bardziej zróżnicowane na skali stenowej okazały się profile radzenia sobie ze stresem wśród dwóch grup osób badanych. W przypadku strategii skoncentrowanej na zadaniu doświadczeni kapitanowie oraz oficerowie uzyskali wysokie wyniki, podczas gdy studenci lekko podwyższone. Pomimo tego, iż strategia skoncentrowana na emocjach pozostaje w przypadku obu grup na poziomie poniżej średniej w populacji ogólnej, studenci wykazują nieco wyższą (o 1 sten) tendencję do radzenia sobie poprzez skupienie na własnym stanie afektywnym aniżeli kapitanowie. Jeżeli chodzi o unikanie, obydwie grupy mają typowy, przeciętny na tle populacji wynik, jednakże analizując tę strategię dokładniej można zauważyć, iż studenci uzyskali maksymalny wynik (10 sten) w przypadku radzenia sobie poprzez poszukiwanie relacji interpersonalnych, podczas gdy w grupie doświadczonych zawodowo osób pozostaje on na przeciętnym poziomie (5 sten). Natomiast w przypadku angażowania się w czynności zastępcze obydwie grupy charakteryzuje umiarkowany, typowy poziom. Uzyskane wyniki stenowe prezentuje tabela 2.

3.1. Analiza statystyczna – porównanie grup studentów oraz kapitanów

Kolejnym krokiem opracowania wyników badania było przeprowadzenie analizy statystycznej w celu ustalenia, czy dwie badane grupy osób różnią się istotnie statystycznie między sobą manifestowanymi cechami osobowości i sposobami radzenia sobie ze stresem. W tym celu wzięto pod uwagę uzyskane wyniki surowe na skali NEO-FFI oraz CISS, a w celu wyjaśnienia roli cech osobowości w radzeniu sobie ze stresem wzięto pod uwagę także staż pracy badanych osób: student-nowicjusz lub doświadczony pracownik-ekspert.

3.2. Cechy osobowości badanej grupy

Analizę przeprowadzono na pomocą testu *t*-studenta dla prób niezależnych. Okazało się, iż staż pracy różnicuje grupę objętą badaną

pod względem neurotyzmu: $t(50) = -2,47$; $p < 0,05$ (tab. 3.). Mianowicie, osoby o niższym stażu pracy cechuje wyższy poziom neurotyzmu ($M = 16,96$, $SD = 7,11$), natomiast osoby o większym doświadczeniu zawodowym przejawiają istotnie statystycznie niższy poziom tej cechy ($M = 12,43$, $SD = 6,11$). Za pomocą kalkulatora dostępnego na stronie (<http://www.psychometrica.de/>) obliczono również miarę wielkości efektu, która wskazała na dość silny związek pomiędzy stażem pracy a poziomem neurotyzmu w badanej grupie (d Cohena = $0,68$). Można przypuszczać, iż studenci mający niewielką liczbę doświadczeń w pracy na morzu cechują się wyższym poziomem lęku przed nowymi zadaniami, który być może osłabia stabilność emocjonalną i naraża tę grupę na doświadczanie stresu. Biorąc pod uwagę, iż cechy osobowości są względnie niezmiennymi dyspozycjami, uzyskane profile pozwalają postawić wniosek, iż istnieją takie cechy, które predysponują nie tylko do wyboru zawodu, ale i do pozostania w wybranej przez siebie profesji.

Zaobserwowano także, iż zarówno nowicjusze jak i eksperci wykazują podobny, wysoki poziom ekstrawersji, a więc tendencji do angażowania się w relacje interpersonalne, doświadczania pozytywnych emocji, a także wysokiego poziomu energii i aktywności. Można podejrzewać, iż ekstrawersja jest cechą, która zarówno determinuje wybór pracy w hermetycznym środowisku zawodowym, jak i się rozwija wskutek licznych interakcji interpersonalnych. Na tym samym, lekko podwyższonym poziomie znajduje się także otwartość na doświadczenie wśród studentów, jak i kapitanów oraz oficerów. Podobnie jak w przypadku ekstrawersji cecha ta predysponuje do wyboru zawodu, jak i ma szansę na rozwój w trakcie jego wykonywania. Względnie wysokie natężenie tej cechy wskazuje, iż osoby zajmujące się pracą na morzu charakteryzuje podwyższony poziom ciekawości poznawczej, chęć eksploracji oraz pozytywnego wartościowania sytuacji, które stawiają przed człowiekiem wymagania. Również ugodowość okazała się być umiarkowana w grupie nowicjuszy i ekspertów, co wskazuje na przeciętny poziom asertywności oraz typowy altruizm.

Profil osobowości studentów i kapitanów różni się pod względem manifestowanej sumienności, która cechuje na nieco wyższym poziomie ekspertów, jednakże nie jest to różnica istotna statystycznie. Można podejrzewać, iż wiąże się to z przejmowaniem na siebie coraz większej liczby obowiązków, co wymaga zarówno wysokiego stopnia samoorganizacji, jak i wysokiego stopnia wytrwałości w wykonywaniu prac na statku.

Zaobserwowano, iż staż pracy różnicuje także badaną grupę pod względem wybranych strategii radzenia sobie ze stresem: zarówno skoncentrowanej na zadaniu ($t(50 = 2,301; p < 0,05$, jak i skoncentrowanej na unikaniu ($t(50 = -2,420; p < 0,05$ (tab. 4). Osoby o wyższym poziomie doświadczenia zawodowego korzystają w istotnie większym stopniu ze strategii skoncentrowanych na zadaniu ($M = 64,27$, $SD = 6,25$) aniżeli osoby o niższym poziomie doświadczeniu w pracy na morzu ($M = 60,35$, $SD = 6,03$). W tym przypadku miara wielkości efektu również wskazała na dość silny związek (d Cohena = 0,64).

Natomiast studenci istotnie częściej przejawiali tendencję do unikania sytuacji stresowych ($M = 46,77$, $SD = 10,79$) niż miało to miejsce w przypadku oficerów, którzy z tej strategii korzystali znacznie rzadziej ($M = 39,08$, $SD = 12,10$). Zaobserwowano dość wysoką siłę efektu (d Cohena = 0,66). Oznacza to, iż sytuacja trudna, a więc taka, która przekracza aktualne możliwości generuje wśród tej grupy zachowania skupione wokół identyfikacji źródeł problemu i podejmowanie prób rozwiązania problemu. Można uznać, iż ten sposób radzenia sobie ze stresem wykształcił się wskutek licznych doświadczeń, przejmowania na siebie coraz większej liczby obowiązków, a także dostrzeganych korzyści wskutek prędkiego działania (np. uchronienie statku przed wyrządzeniem szkody przez inny statek lub wskutek działania sił przyrody). Z kolei strategia skoncentrowana na emocjach w większym stopniu, lecz nadal na tle populacji poniżej średniej jest manifestowana przez studentów. Oznacza to, iż mają oni skłonność do doświadczania silnych (zazwyczaj negatywnych) stanów afektywnych w wyniku zetknięcia się z sytuacją trudną. Dopiero ekspresja i rozładowanie doświadczanych emocji pozwalają na podjęcie się rozwiązania problemu.

Różnice w poziomie cech osobowości pomiędzy studentami a oficerami

Zmienna	Studenci				Oficerowie				Test <i>t</i> -studenta	<i>p</i>	<i>d</i> -Cohen
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>standard</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>standard</i>			
Neurotyczność	26	16,97	7,10	5	26	12,41	6,12	4	- 2,467	<,05	0,68

Ekstraw ersja	26	31,41	5,08	7	26	28,91	6,79	7	-	0,139	0,42
Otwartoś ć na	26	27,50	6,03	6	26	27,35	4,72	6	-	0,919	0,03
doświad czenie									0,102		
Ugódow ość	26	29,91	4,78	5	26	29,27	4,39	5	-	0,610	0,14
Sumienn ość	26	36,54	35,80	6	26	36,91	6,43	8	0,226	0,822	0,06

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 2

**Różnice w strategiach radzenia sobie ze stresem pomiędzy studentami
a oficerami**

Zmienna	Studenci				Oficerowie				Test t- stude nta	p	d- Cohe na
	n	M	SD	sten	n	M	SD	sten			
Strategia skoncentrow ana na zadaniu	26	60,35	6,03	6	26	64,27	6,25	7	2,301	<,05	0,64
Strategia skoncentrow ana na emocjach	26	37,95	9,53	4	26	35,35	8,35	3	-1,052	0,139	0,28
Strategia skoncentrow ana na unikaniu	26	46,77	10,79	5	26	39,08	12,10	5	-2,420	<,05	0,66
Strategia skoncentrow ana na angażowaniu w czynności zastępcze	26	19,85	6,01	5	26	18,23	9,55	5	-0,730	0,469	0,20
Strategia	26	24,54	3,80	10	26	15,14	3,08	5	-1,332	0,189	0,37

skoncentrow

ana na

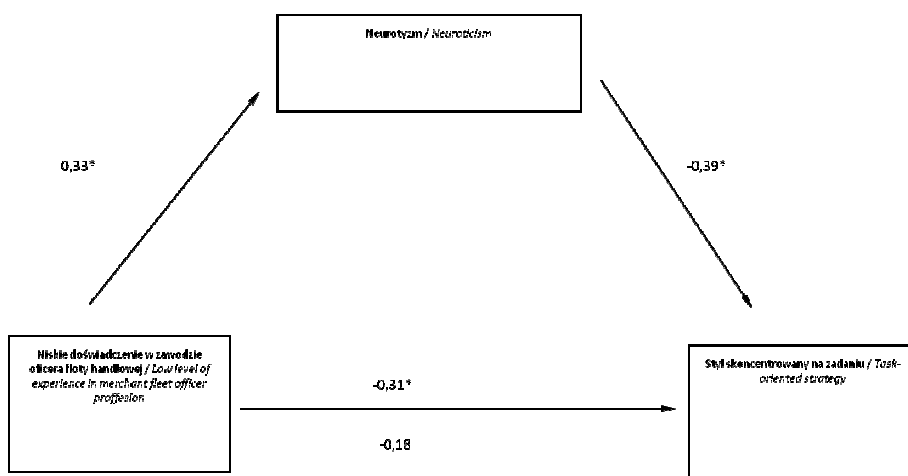
poszukiwani

u kontaktów

towarzyskich

Źródło: Opracowanie własne

Finalnym celem analizy statycznej było ujęcie relacji pomiędzy stażem pracy a strategiami, z jakich korzysta badana grupa z uwzględnieniem pośredniczącej roli cech osobowości. W tym celu przeprowadzono serię analiz mediacji. Posłużono się w tym celu modelem proponowanym przez Barona i Kenny'ego (Baron, Kenny 1986). Pierwszym krokiem analizy było ustalenie relacji pomiędzy stażem pracy (zmienną niezależną) a stylem radzenia sobie ze stresem (zmienną zależną). Na podstawie analizy regresji stwierdzono bezpośrednią, istotną statystycznie ujemną zależność pomiędzy stażem pracy a stylem skoncentrowanym na zadaniu ($\beta = -0,31$, $p < 0,05$). Wskazuje to, iż studenci istotnie rzadziej przejawiają styl skoncentrowany na zadaniu. Na drugim etapie analizy testowano relację pomiędzy stażem pracy (zmienną niezależną) a zmienną pośredniczącą jaką są cechy osobowości. Wynik okazał się być istotny statystycznie i dodatni jedynie w przypadku neurotyzmu ($\beta = 0,33$, $p < 0,05$). Studenci istotnie częściej w porównaniu z oficerami manifestują neurotyzm. Kolejnym krokiem było przeprowadzenie regresji wielozmiennowej, uwzględniającej jednocześnie zmienną pośredniczącą – neurotyzm oraz style radzenia sobie ze stresem. Mediator okazał się być silnie powiązany w przypadku stylu skoncentrowanego na zadaniu ($\beta = -0,39$, $p < 0,05$). Z kolei rola doświadczenia zawodowego mierzonego latami stażu pracy zmalała i okazała się nieistotna ($\beta = -0,18$; $p > 0,05$). Zaobserwowano zatem całkowitą mediację manifestowanego neurotyzmu na zadaniowy styl radzenia sobie ze stresem. Im niższe doświadczenie zawodowe, tym częściej przejawiany neurotyzm, a co za tym idzie – rzadziej stosowany styl skoncentrowany na zadaniu. Przeprowadzoną analizę mediacji prezentuje rysunek 1.



Rycina 1. Model mediacyjny dla wpływu doświadczenia zawodowego na styl radzenia sobie ze stresem, w którym mediatorem jest manifestowany neurotyzm.

* $p < 0,05$.

Figure 1. Mediation model for the impact of work experience in the stress-coping strategy, mediated manifested neuroticism.

* $p < 0,05$.

Rycina 1. Model mediacyjny dla wpływu doświadczenia zawodowego na styl radzenia sobie ze stresem, w którym mediatorem jest manifestowany neurotyzm.

* $p < 0,05$.

4. Podsumowanie

Prezentowane badanie podporządkowane było kilku celom: diagnostycznym jak i empirycznym. Pierwszym z nich było ustalenie profilu osobowościowego osób różniących się stażem zawodowym w pracy na morzu – grupy studentów oraz marynarzy na podstawie norm stenowych. Przeprowadzone analizy wykazały istotny statystycznie związek pomiędzy doświadczeniem zawodowym a radzeniem sobie ze stresem, jak również pozwoliły na wyjaśnienie mechanizmu tej relacji. Okazało się, iż istnieją znaczące różnice wśród studentów oraz grupy oficerów zarówno w stylach radzenia sobie, jak i w zakresie manifestowanych cech osobowości. Oficerów cechuje niższy neurotyzm w porównaniu ze studentami studiów kierunkowych oraz w większym stopniu preferują oni styl radzenia sobie ze stresem skoncentrowany na zadaniu.

Odwołując się do uznanego w psychologii podziału na nowicjuszy (tu: studentów) i ekspertów (tu: zawodowych marynarzy) (*novices vs experts*) można wskazać kognitywne podłoże obserwowanej prawidłowości. Niewielkiemu doświadczeniu u studentów mających za

sobą kilka miesięcy praktyki w pracy na morzu towarzyszy zarówno niższy poziom wiedzy deklaratywnej z zakresu pełnionej profesji i wiedzy proceduralnej odnoszącej się do rozwiązywania problemów pojawiających się w środowisku pracy. Taki stan wiedzy przekłada się na strukturę schematów poznawczych organizujących wiedzę deklaratywną oraz proceduralną w sytuacjach trudnych: u nowicjuszy są one znacznie mniej rozbudowane, słabiej zorganizowane i używane w sposób wybiórczy, podczas gdy u ekspertów cechują się wysokim stopniem złożoności oraz bogatszymi zasobami wiedzy dotyczącej radzenia sobie w sytuacjach wzbudzających stres, a także wykorzystywane są w sposób automatyczny (Chi, Glaser, Farr 1988).

W związku z tym eksperci – oficerowie, nawet przy większej ilości stresorów związanych z większym zakresem obowiązków oraz z odpowiedzialnością za pracowników o niższej randze, korzystają z wypracowanych w toku doświadczenia zawodowego strategii radzenia sobie ze stresem. Skutkuje to efektywnością w radzeniu sobie i trafnością rozwiązań: eksperci radzą sobie w sytuacjach trudnych w sposób zautomatyzowany oraz oparty na wypracowanych sekwencjach postępowania (Chi, Glaser, Rees 1982).

Z kolei istotnie rzadziej stosowana strategia skoncentrowana na zadaniu oraz tendencja do korzystania ze strategii opartej na unikaniu wśród nowicjuszy wynika prawdopodobnie z tego, iż przy uboższej wiedzy na dany temat potrzebują oni więcej czasu na stworzenie reprezentacji poznawczej danego problemu pojawiającego się w sytuacji stresowej oraz na wypracowanie jego rozwiązania. Sytuacja ta może prowadzić do nadmiernego obciążenia i sięgania po strategię zaradczą w krótkiej perspektywie czasowej, bo mniej drenującą aktualne zasoby. Prawdopodobne jest też to, że ze względu na niższe kompetencje w większym stopniu doświadczają oni dyskomfortu w pracy oraz koncentrują uwagę na braku dostępnych zasobów do poradzenia sobie z sytuacją trudną zamiast na rozwiązaniu problemu. Prawdopodobnie tę może dodatkowo intensyfikować utrzymujący się na znacząco wyższym w porównaniu z grupą ekspertów poziom neurotyzmu w grupie studentów.

Także badania prowadzone nad doborem zawodowym w różnych profesjach, podkreślają rolę niskiego poziom neurotyzmu rozumianego jako stabilność emocjonalna oraz sumienności jako użytecznych prognostycznie dla powodzenia w pracy w wielu pełnionych profesjach (Dudek, Wichrowski 2001; Salgado, 1997). Uzyskany wynik koresponduje także z wynikami uzyskanymi w badaniach McDougalla

i Drummonda (McDougall, Drummond 2010) w których również wskazano na znaczącą rolę zasobów osobowościowych w radzeniu sobie ze stresem u oficerów łodzi podwodnych. Z kolei badania zrealizowane przez Marka i Piłasiewicza w latach 2006-2008 podkreślają znaczenie stabilności emocjonalnej, której towarzyszy wysoki poziom sumienności, ale i ugodowości rozumianej jako pozytywne nastawienie do innych osób, łagodność oraz skłonność do niesienia pomocy w potrzebie (Marek, Piłasiewicz 1987).

Przeprowadzone badanie pozwoliło wyróżnić manifestowane cechy osobowości oraz style radzenia sobie ze stresem towarzyszące zawodowi oficera floty handlowej. Pokazało także, iż doświadczenie zawodowe różnicuje badaną grupę w zakresie radzenia sobie ze stresem – wraz z wiekiem rośnie tendencja do radzenia sobie z sytuacją trudną poprzez próbę poznawczego przekształcenia problemu oraz zmianę sytuacji. Co więcej można przypuszczać, że osobowość, rozumiana jako względnie stały konstrukt psychologiczny, również ulega modyfikacji w miarę niespecyficznego upływu lat, a także zdobywania specyficznego doświadczenia zawodowego. Dzieje się tak głównie w przypadku stabilności emocjonalnej, która zwiększa się wraz z latami pracy na morzu.

5. Dyskusja

Uzyskane wyniki badania korespondują z wynikami badań prowadzonych wśród marynarzy w Polsce i na świecie, zarówno jeżeli chodzi o obserwowane konfiguracje cech osobowości, jak i sposoby radzenia sobie ze stresem. Systematycznie wyróżnianie w badaniach konfiguracje cech osobowości wskazują, iż grupa ta przejawia pewne właściwości, które predysponują do pełnienia zawodu, jak również są wzmacniane w toku doświadczenia zawodowego. W przypadku profesji marynarza, są to przede wszystkim: niski poziom neurotyzmu, któremu towarzyszy wysoki poziom sumienności oraz zadaniowy styl radzenia sobie ze stresem. Prawdopodobnie lata doświadczenia w trudnych warunkach środowiska morskiego oddziałują zwrotnie na te cechy i wzmacniają zarówno stabilność emocjonalną marynarzy, sumienność, jak i radzenie sobie ze stresem skoncentrowane na zadaniu. Na podstawie porównywanych wyników badań można dokonać wstępnej oceny, iż grupa zawodowa, jaką stanowią marynarze, znajduje się w dobrej kondycji psychicznej, co prawdopodobnie wiąże się również z poczuciem wysokiej jakości życia, na co wskazują prowadzone wcześniej na tej

grupie zawodowej badania (Jeżewska, Leszczyńska, Grubman-Nowak, 2013).

Zaobserwowano kilka ograniczeń prezentowanych wyników oraz implikacji dla przyszłych badań empirycznych. Na podstawie wyników z użyciem zastosowanego narzędzia CISS można wnioskować, iż badani radzą sobie ze stresem w pracy w podobny sposób do tego, jak radzą sobie w innych sytuacjach życiowych. Nie jest to jednak narzędzie opracowane z myślą o stresie w miejscu pracy, w związku z czym dokładniejszych danych dostarczyłoby zastosowanie innego narzędzia służącego do oceny zachowań pracowniczych w sytuacji stresu. Ograniczeniem generalizacji wyników na całą populację osób zaangażowanych w żeglugę wielką jest także niewielka liczebność grupy studentów oraz osób pracujących na morzu.

Konsekwencją stale dokonującego się postępu technologicznego oraz wysokiego poziomu zautomatyzowania zarówno na pokładzie, jak i siłowniach jest zmniejszająca się liczebność załóg statków. Na pozostałych pracowników spoczywa coraz większa odpowiedzialność, co może prowadzić do przeciążenia psychicznego marynarza (*mental overload*), które skutkować będzie popełnieniem błędu prowadzącego do awarii lub katastrofy statku (Smolarek 2008). W związku z tym, warto podkreślić, jak istotne jest systematyczne prowadzenie badań nad uwarunkowaniami radzenia sobie w sytuacjach trudnych w pracy na morzu, niezaprzeczalnie narażonej na działanie czynników szkodliwych dla dobrostanu człowieka. Dane przytoczone w publikacji pochodzą z badań realizowanych na terenie Polski w znacznej mierze kilka dekad temu, brakuje natomiast badań aktualnych. Regularna diagnoza grup pełniących podobne profesje, jak i przeprowadzanie badań na grupach o większej liczebności wzbogaciłyby stan wiedzy na temat funkcjonowania zawodowego marynarzy, jak i pozwoliłaby na dokładne określenie potrzeb psychologicznych tej i podobnych grup zawodowych. Może to być szczególnie cenne zwłaszcza dla osób będących dopiero u progu kariery zawodowej i wpisujących się w obecny na wczesnych etapach kształcenia obszar doradztwa zawodowego.

Bibliografia:

1. Baron R. M., Kenny D. A., 1986, *The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*, "Journal of Personality and Social Psychology, 51(6):1173-1182.

2. Bogg T., Roberts B. W., 2013, *The case for conscientiousness: Evidence and implications for a personality trait marker of health and longevity*, "Annals of Behavioral Medicine";45(3):278-288.
3. Cejrowska J., 2011, *Cechy osobowe, stres i regulacja emocji w zawodzie oficera floty handlowej* (niepublikowana praca magisterska), Instytut Psychologii, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań.
4. Borucki Z., 1986, *Osobowość a przystosowanie zawodowe marynarza*. Ossolineum, Wrocław.
5. Buczyński A., Buczyński J., Kocur J., Rostowski R., Olszański R., 2004, *Analiza zmiennych psychologicznych weryfikujących kandydatów do zawodu nurka*, „Polish Hyperbaric Research” ;1(9):4-11.
6. Chi M.T.H., Glaser R., Farr M.J., 1988, *The nature of expertise*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Hillsdale, NJ, England.
7. Chi M.T.H., Glaser R., Rees M.J., 1982, *Expertise in problem solving*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Hillsdale, NJ, England.
8. Dudek B., Wichrowski A., 2001, *Zastosowanie modelu Wielkiej Piątki w badaniach selekcyjnych do zawodu strażaka*. Przegląd Psychologiczny;44(4):495-508.
9. Marczak E., 2012, *Bezpieczeństwo człowieka na statku w świetle obowiązujących przepisów*. Zeszyty Naukowe Akademii Morskiej w Szczecinie, 18(19):97-104.
10. Marek S., Piłasiewicz J., 1987, *Wiedza i osobowość jako składniki kwalifikacji zawodowych marynarzy w opinii kadry oficerskiej*, [w:] *Modele kwalifikacyjne załóg pływających: materiały na sympozjum*, Dział Wydawnictw Wyższej Szkoły Morskiej, Szczecin.
11. McCrae R. R., Costa P. T., 1986, *Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample*, "Journal of Personality";54(2):385-404.
12. McDougall L., Drummond P. D., 2010, *Personal resources moderate the relationship between work stress and psychological strain of submariners*, "Military Psychology";22(4):385-398.
13. Merecz D., Mościcka A., Drabek M., Koniarek J., 2004, *Predyktory zdrowia psychicznego i zdolności do pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach wykonawczych*, „Medycyna Pracy”;55(5):425-433.
14. Folkman S., 1984, *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company LLC.
15. Jaremin B., 2005, *Zgony polskich marynarzy i rybaków podczas pracy na morzu w latach 1960-1999 - analiza zjawiska i wpływu środowiska pracy ze szczególnym uwzględnieniem orzecznictwa lekarskiego i możliwości prewencji*. [rozprawa doktorska]. Akademia Medyczna w Gdańsku, Gdańsk.

16. Jeżewska M., Leszczyńska I., Grubman-Nowak M., 2013, *Personality and temperamental features vs. quality of life of Polish seafarers*, "International Maritime Health";64(2):101-105.
17. Lipowski M., Lipowska M., Peplińska A., Jeżewska M., 2014, *Personality determinants of health behaviours of merchant navy officers*, "International Maritime Health"; 65(3):158.
18. Peplińska A., Jeżewska M., Leszczyńska I., Połomski P., 2013, *Stress and the level of perceived anxiety among mariners: the mediating role of marital satisfaction*. "International Maritime Health";64(4):221-225.
19. Salgado J. F., 1997, *The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community*, "Journal of Applied Psychology";82(1):30-43.
20. Sandal G. M., Endresen I. M., Vaernes R., Ursin H., 1999, *Personality and coping strategies during submarine missions*, "Military Psychology";11(4):381-404.
21. Smolarek L., 2008, *Human reliability at ship safety consideration*, "Journal of KONBiN";5(2):191-206.
22. Strelau J., Jaworowska A., Wrześniewski K., Szczepaniak P., 2005, *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS*. Podręcznik. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
23. Wrześniewski K., 2000, *Style a strategie radzenia sobie ze stresem. Problemy pomiaru* [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu*. Wyd. 2. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
24. Zabieglński K., Targowski T., Mazurkiewicz L., 2009, *Zaburzenia psychiczne będące przyczyną niezdolności do czynnej służby na okrętach Marynarki Wojennej RP*, „Polish Hyperbaric Research”;4(29), 27-36.
25. Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M., 2007, *Inwentarz osobowości NEO-FFI*. Podręcznik, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.

Psychological profile of merchant fleet officer profession - personality traits and stress coping

Summary

We aimed to detect psychological profiles (personality traits and coping strategies in group of students and experienced captains) as well as

detect a relation between work experience – stress coping relation. We hypothesized that personality traits mediate this relation. The second purpose of study was to explore differences between groups of different professional experience. A questionnaire study encompassed group of 26 navigation students and 26 merchant fleet officers. We used personality inventory NEO-FFI and stress-coping inventory CISS as well as socio-demographic survey. Significant differences between students and group of officers were observed. Students have higher scores in neuroticism and prefer avoidance strategies. However, officers preferred task-oriented strategies. Accordingly, regression analysis indicates that is significantly predicts task-oriented strategies.

Key words: personality traits, work experience, merchant fleet officers, maritime professions, stress-coping strategy, stress.

RECENZJA

Padraic Kenney, *Budowanie Polski Ludowej. Robotnicy a komunści 1945-1950*, tłum. Anna Dzierzgowska, ss.451,
Wydawnictwo WAB, Warszawa 2015

Padraic Kenney trafił do Polski na skutek pewnego zbiegu okoliczności, który sprawił, że stał się on badaczem najnowszej historii Polski. Jego książka - *Budowanie Polski Ludowej. Robotnicy a komunści 1945-1950*, przypomina inne prace badaczy z zewnątrz, którzy potrafili dostrzec i opisać zjawiska, które dla polskich badaczy były mniej istotne – lub zbyt oczywiste. Jego narracja przypomina prace Shanny Penn, która w *Podziemiu kobiet* (2003) opisała tajemnicę sukcesu podziemnej „Solidarności”: udziału w niej kobiet, czy Elizabeth Dunn, która w *Prywatyzując Polskę* (2008) zamieściła obraz polskiej transformacji, uwzględniający perspektywę gender, a także pracę Davida Osta *Kłeska „Solidarności”* (2007). Książka Kenneya uzupełnia prace amerykańskich historyków, Timothy’ego Snydera i Marcie Shore, pokazując najnowszą historię Polski z odmiennej perspektywy, pozwalającej na zauważenie i opisanie zjawisk przez polskich badaczy niedocenionych, i zbudowanie syntezy o odmiennej od lokalnej perspektywy. Odmienność ta oznacza oderwanie się od perspektywy opisywania robotników w PRL z perspektywy ich działalności opozycyjnej i walki z komuną, i powrót do perspektywy znanej doskonale przez socjologów pracy skupienia się na samej pracy jako polu działania robotników, i na zjawisku bliskim opisywanemu przez owych socjologów: etosowi pracy, choć ów etos ujmowany jest tu winnej teoretycznej perspektywie ekonomii moralnej.

Padraic Kenney jest historykiem, jednak jego książka jest równie ważna dla socjologów, zwłaszcza dla tych, zajmujących się pracą, oraz polityką. Podpowiada on bowiem, że dla zrozumienia procesów, którymi owi socjologowie się zajmują, trzeba zrozumieć, co było przedtem. Wezwanie to dotyczy zresztą nie tylko socjologów i historyków, nie tylko badaczy akademickich, bowiem proponuje on nowe odczytanie powojennej historii Polski, na której to przecież wszyscy budujemy nasze zbiorowe tożsamości. Autor postanowił przyjrzeć się robotnikom i robotnicom jako podmiotowi, a nie przedmiotowi badań, nie tylko wtedy, gdy angażują się oni w zorganizowaną działalność klasyfikowaną potem przez badaczy jako opozycyjna (jak działalności „Solidarności”), ale przyjrzeć się owemu podmiotowi we wszystkich aspektach jego działania.

Padraic Kenney jest na wiele sposobów pionierem. Jako pierwszy badacz dobrał się do pilnie strzeżonych przez PRL archiwów, jako jeden z pierwszych opisywał w oparciu o owe źródła zagadnienia związane z pracą kobiet (co w posłowie do wydania polskiego podkreśla Marian Zaremba). Przypomina kwestie zapomniane i wydobywa te, które dotąd nie były znane. Opisuje specyfikę kobiecych strajków w latach 1945-1947 w łódzkich zakładach włókienniczych, specyfika ta powtórzy się w 1971 i 1981 roku. Porównuje robotników w mieście Łodzi, gdzie przedwojenne tradycje związkowe kształtowały powojenny etos robotniczy, z złożonym głównie z przybyszów Wrocławiem, który swój etos robotniczy dopiero budował.

Co najważniejsze, polemizuje z propagandowym obrazem PRL, w którym władza robotników miała być tylko propagandowym hasłem. Opisuje etos robotnic i robotników powojennej Polski jako budulec, na którym ją budowano – po odebraniu robotnikom podmiotowości, sprawczości i władzy. Proces ten, istotny budulec stalinizmu, opierał się na przededefiniowaniu pozycji robotnika (na sabotażystę i potencjalnego kryminalistę), odebraniu mu kontroli nad fabryką, marginalizację rad i związków zawodowych, narzucenie kolektywizmu opartego na współzawodnictwie pracy, które miało zastąpić dotychczasową ekonomię moralną robotników, wreszcie antagonizowanie nowych i starych wzorów pracy czy wręcz robotniczej kultury i kultury stachanowców.

„Ekonomia moralna” polskiej robotnicy i polskiego robotnika w ujęciu Padraica Kenneya odwołuje się do koncepcji zarysowanej przez E. P. Thomsona (w: *Customs in Common*, New York 1991). Odnosi się ona do zbioru wartości obejmujących zasady egalitaryzmu, sprawiedliwości społecznej i podstawowych praw wspólnotowych – wbudowanych w kulturę wspólnoty moralnej, która umożliwia wspólnocie podejmowanie, zazwyczaj spontanicznie, działań przeciw osobom obarczanym odpowiedzialnością za niszczenie zdolności wspólnoty do utrzymania pewnego porozumienia (s. 25 omawianej pracy). To ekonomia moralna wyjaśnia żądania robotników wobec pracodawców, by ci zareagowali na wysokie ceny na wolnym rynku, strajki solidarnościowe, sprzeczeniem się wyższym normom lub grożenie tym robotnikom, którzy normy przekraczają. Za wszystkie te zjawiska odpowiada ekonomia moralna, silniejsza od jakiejkolwiek formalnej organizacji próbującej sprzeciwić się komunistycznemu państwu.

Za pomocą teoretycznej ramy ekonomii moralnej Padraic Kenney opisuje wspólnotę wartości, z której resztek, nie wybitych przez stalinizm, być może narodził się etos „Solidarności”. Opisuje też historię pra-

owników i samej pracy w PRL, od dawna porzuconą – niesłusznie – przez większość polskich badaczy. W książce Kenneya robotnice i robotnicy opisywani są jako tworzący moralną wspólnotę, która przeciwstawia się na przykład podnoszeniu norm akordowych jako szkodliwych dla wspólnoty, bo godzących w płace mniej wydajnych, jak choćby uczący się czy początkujący w zawodzie. Liderzy wyścigu pracy zdobywają symboliczne i materialne nagrody kosztem innych, nie tak wydajnych pracowników – to powód sprzeciwu tradycyjnie zorientowanych robotników przeciwko wyścigowi pracy. Ta sama ekonomia moralna usprawiedliwia jednak okradanie własnej fabryki jako właściwą odpowiedź na złe warunki pracy i wręcz głód w powojennych latach reaktywacji produkcji. I ten element tradycji przetrwał do lat osiemdziesiątych, podobnie jak antysemityzm, zdaniem Kenneya usprawiedliwiony w powojennej fabrycznej rzeczywistości, w której nieliczni obcy zajmowali nierobotnicze stanowiska.

Duża część książki poświęcona jest opisowi protestów i strajków, jednak nie są to protesty wpisane w kalendarium najnowszej polskiej historii. Czy oznacza to, że strajk był codziennością raczej niż wyjątkiem dla robotników w PRL, czy też narodowa historia zbudowana wokół najważniejszych protestów same protesty o charakterze czysto robotniczym, bez politycznego kontekstu, marginalizuje?

Na osobną uwagę zwraca wyczulenie Kenneya na kwestie *gender*. Sygnalizuje je już słownictwo, staranne uzupełnianie form męskich żeńskimi, współobecność robotnic i robotników. To wychwycenie specyfiki płci przydaje się zwłaszcza przy tematyce pracy i protestów kobiet, nie tylko odbywających się w sfeminizowanych fabrykach łódzkich. Ekonomię moralną robotnic ilustruje między innymi przykład łódzkiej tkaczki przywiązanej do swej maszyny, odpowiedzialnej za nią, protestującej przeciwko pracy w systemie wielomaszynowym, bo pozbawiała ją owego tradycyjnego związku; i która martwiła się też, co będzie z tymi, których praca wielomaszynowa pozbawi pracy. To ten sprzeciw legł u podstaw strajku włókniaerek w łódzkiej fabryce Poznańskiego, nazwanego przez Kenneya „najbardziej upłciowionym strajkiem w 1947 roku”. Zauważa on specyfikę kobiecych protestów i strajków, odmiennych choćby od tych strajków jakie pamiętamy z gdańskiej stoczni. Inaczej niż mężczyźni, kobiety nie okupują zakładu całodobowo, przychodzą na strajk jak do pracy, a po strajkowym dyżurze wracają do domu, zając się rodzinami.

Specyfika pracy i protestów kobiet była zupełnie inaczej odbierana w czasach opisywanych przez Kenneya. Działacze PPR nazywali łódzkie włókniaarki „starymi dewotkami”. W określeniu tym odnaleźć można po-

gardę dla kobiet (seksizmu jeszcze wtedy nie piętnowano), dyskryminację ze względu na wiek, która uderzy w łódzkie włóknarki wraz z początkiem transformacji, i echa konfliktów światopoglądowych. Nawet w robotniczej Łodzi kobiety kojarzono z praktykami religijnymi, co nie do końca mieściło się w ówczesnej wizji Polski Ludowej. We Wrocławiu z kolei kobiety protestowały, gdy odebrano im religijne obrazki towarzyszące im w pracy – z jednej strony mamy tu korzenie późniejszego deprecjonowania i wykluczania kobiet z historii ruchu „Solidarności”, z drugiej – przemilczane jak się okazuje kobiece podłoże roli religijności, zwłaszcza religijnych symboli. Znajomość takiej historii pozwala zrozumieć skąd wziął się papieski długopis Lecha Wałęsy, Matka Boska w klapie jego marynarki, msze i modlitwy podczas strajku w gdańskiej stoczni – i późniejsza obecność religii wśród symbolu i wartości zwycięskiego obozu solidarnościowego. Wydobywa ze zbiorowej niepamięci zapomniane role kobiet w fabrykach Polski Ludowej, nie tylko wykuwających PKB i przystępujących jak Wanda Gościńska do wyścigu pracy, ale i wiejszających przy maszynach religijne obrazki. Przypomina to trochę zapomnianą rolę kobiet w gdańskiej stoczni – nie tylko liderkę strajku, ze-pchniętych na margines zbiorowej pamięci, ale i kobiet organizujących modlitwę, jak zmarła niedawno Magdalena Modzelewska-Rybicka.

Bardziej ostentacyjna religijność robotnic łączy opowieść o Łodzi i Wrocławiu, choć oba miasta więcej dzieli. Łódź to miasto, któremu nie udało się skutecznie zaszczerpić stalinowskiego społeczeństwa, inaczej było w przypadku Wrocławia, miasta „odzyskanego”, zamieszkanego przez napływową ludność bez robotniczych tradycji i więzi. Stąd ekonomię moralną opisuje Kenney częściej na przykładzie Łodzi, z jej tradycją robotniczą. Z drugiej strony to, co nowe w fabrykach, jak współzawodnictwo pracy, oderwane jest od etosu starych robociarzy. W zwarcu ze stalinizmem ekonomia moralna robotnic i robotników przegrywa. Najbardziej „upłciowiony” strajk broniący tradycyjnej relacji robotnicy z maszyną nie zatrzymuje zmian: praca wielomaszynowa staje się standardem. Czy to, co pozostało po stalinizmie z ekonomii moralnej robotników wyjaśnia choć częściowo fenomen Solidarności, czy może schyłek jej wartości w III RP?

Izabela Desperak
Uniwersytet Łódzki

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

Służba zdrowia i zawody medyczne

Gerlinger Th. [et. al.]: Aus der Praxis der Selbstverwaltung: Beispiele für erfolgreiches Handeln bei den Krankenkassen, *Soziale Sicherheit*, 2016, nr 3, s. 93-102.

Z praktyki samodzielnego zarządzania: przykłady skutecznych działań podejmowanych przez kasy chorych

W artykule zajęto się zagadnieniem uczestniczenia członków publicznych kas chorych w procesie ich samozarządzania. Zastanawiano się, w jaki sposób, przy istnieniu w Niemczech niesprzyjających uwarunkowań związanych m.in. z brakiem transparentności czy deficytem władzy, możliwe jest skuteczne działanie członków kas w ramach samozarządzania w kasach chorych. Jako skuteczne zwykło się uważać samozarządzanie ukierunkowane na pacjentów, służące zaspokojeniu ich interesów. W przypadku publicznych kas chorych kwestia samozarządzania wydaje się dosyć interesująca, jako że od wprowadzenia przed około dwudziestu laty konkurencji między kasami, możliwości działania i samozarządzanie uległo daleko idącym przeobrażeniom. Chodzi zwłaszcza o ograniczenie znaczenia samozarządzania członków kas wobec zarządów i wyposażenie rad zarządzających w szereg nowych kompetencji. Autorzy w celu zaprezentowania możliwości skutecznego działania w tych trudnych warunkach, sięgnęli po wynik projektu Hans-Bockler-Stiftung, w którym zajmowano się samozarządzaniem w publicznych kasach chorych. Autorzy za sprawą trzech studiów przypadków postanowili ukazać, jak w pewnych sprzyjających okolicznościach członkowie kas mogą podejmować w swoich kasach chorych skuteczne działania. Chodziło im zwłaszcza o zaprezentowanie pewnych inicjatyw współpracy pomiędzy samozarządzaniem i zarządami kas chorych, które przybierały formy kodeksów zarządzania korporacyjnego w niektórych z prezentowanych kas.

Hardy J. [et al.]: Labour strategies, cross-border solidarity and the mobility of health workers: evidence from five New Member States, *European Journal of Industrial Relations*, 2015, vol. 21, nr 4, s. 315-333.

Strategie rynku pracy, solidarność transgraniczna i mobilność pracowników sektora medycznego na przykładzie pięciu nowych państw członkowskich Unii Europejskiej

Niedobór pracowników sektora medycznego w Europie Zachodniej został częściowo zaspokojony przez siłę roboczą pochodzącą z nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej. Obawy związane z dumpingiem społecznym i spójnością znane są w starych państwach członkowskich, za to związki zawodowe nowych członków Unii stoją przed wyzwaniem utraty wykwalifikowanej kadry, a w konsekwencji pogorszenia się jakości usług medycznych. Artykuł analizuje strategie i zabiegi, które mogą być podjęte przez związki zawodowe sektora medycznego w pięciu krajach: Litwie, Polsce, Rumunii, Słowacji i na Węgrzech. Przy badaniu możliwości poszczególnych związków wzięto pod uwagę trzy wymiary: władzę strukturalną (zdolność do wzbudzania zamętu poprzez akcję przemysłową), władzę instytucjonalną (lobbowanie i negocjowanie z odpowiednimi organami) oraz władzę koalicyjną (mobilizowanie wsparcia organizacji pracowniczych i pozapracowniczych, po obu stronach granicy). Artykuł pokazuje, że choć władza strukturalna jest ogólnie słaba, sposób zastosowania władzy instytucjonalnej i koalicyjnej różni się od siebie w zależności od kraju.

Kahancová M., Szabó I. G.: Hospital bargaining in the wake of management reforms: Hungary and Slovakia compared, *European Journal of Industrial Relations*, 2015, vol. 21, nr 4, s. 335-352.

Formy układów zbiorowych w szpitalach powstałe w wyniku reformy zarządzania: porównanie Węgier i Słowacji

Artykuł analizuje wpływ nowego zarządzania na relacje zatrudnienia w sektorze publicznej opieki zdrowotnej na Węgrzech i Słowacji. Autorzy uważają, iż korporatyzacja szpitali w tych krajach, która zmieniła strukturę własności i zarządzania publicznymi szpitalami bez ich prywatyzacji, stworzyła możliwość instytucjonalnej zmiany układów zbiorowych pracy. Jednakże, sposób współpracy pomiędzy właścicielami i kadrami zarządzającą szpitali oraz państwem a związkami zawodowymi, wyjaśnia brak większej zmiany insty-

tucjonalnej. Zamiast niej, korporatyzacja pomogła utrzymać koordynację układów zbiorowych na Słowacji i ich fragmentaryzację na Węgrzech.

Martinez-Inigo D., Totterdell P.: The mediating role of distributive justice perceptions in the relationship between emotion regulation and emotional exhaustion in healthcare workers, *Work and Stress*, 2016, nr 1, s. 26-45.

Mediacyjna rola postrzegania sprawiedliwości dystrybucyjnej w relacjach pomiędzy regulacją emocji a emocjonalnym wyczerpaniem u pracowników opieki zdrowotnej

Artykuł proponuje wykorzystanie w badaniach strategii regulacji emocji u pracowników w zawodach sektora usług, ponieważ są one determinowane sposobem postrzegania przez nich sprawiedliwości dystrybucyjnej w firmie, a także jasnością kontaktów z klientami. Opierając się na teorii wymiany społecznej oraz modelach samokontroli, artykuł analizuje, czy i w jakim stopniu typ strategii regulacji emocji, który wykorzystują pracownicy, wynika z wymogów natury emocjonalnej charakteru ich pracy i wpływa na postrzeganie przez nich przynajmniej częściowo sprawiedliwości dystrybucyjnej (tzn. czy klienci odpowiadają pozytywnie na ich wysiłki). Autorzy analizują także, czy te sposoby postrzegania pełnią rolę mediacyjną w relacjach pomiędzy regulacją emocji a emocjonalnym wyczerpaniem. Aby ostatecznie przetestować uzyskane doświadczenia wyniki, przeprowadzono długookresowe badanie wybranej grupy pracowników podstawowej opieki zdrowotnej w Hiszpanii (lekarzy ogólnych i pielęgniarek, ogółem 233 osoby). Rezultaty studium wskazują, że relacje pomiędzy regulacją emocji a emocjonalnym wyczerpaniem, były łagodzone przez postrzeganie sprawiedliwości dystrybucyjnej. Zauważono pośredni wpływ tego czynnika na wyczerpanie emocjonalne i ogólne samopoczucie pracownika.

Shantz A., Alfes K., Arevshatian L.: HRM in healthcare: the role of work engagement, *Personnel Review*, 2016, nr 2, s. 274-295.

Zarządzanie zasobami ludzkimi w opiece zdrowotnej: rola zaangażowania w pracę

Ze względu na wzrastającą presję w kierunku ograniczania kosztów przy równoczesnej konieczności zapewnienia wysokiej jakości opieki zdrowotnej, w krajach europejskich zaistniała potrzeba stworzenia odpowiednich syste-

mów zarządzania zasobami ludzkimi w celu odpowiedniego zorganizowania i wykorzystania zróżnicowanej pod względem kwalifikacji profesjonalnej kadry medyczno-opiekuńczej. Celem artykułu jest zaprezentowanie i przetestowanie modelu, w którym czynnik zaangażowania w pracę stanowi mediator relacji pomiędzy czterema praktykami w ramach zarządzania personelem a jakością opieki i bezpieczeństwa dwóch grup zawodowych: pielęgniarek i pracowników wsparcia administracyjnego. W analizach wykorzystano strukturalne modelowanie równości, w ramach opracowywania informacji z kwestionariuszy przeprowadzonych przez Narodową Służbę Zdrowia w Wielkiej Brytanii, jako część Badania Personelu zapoczątkowanego w tym sektorze w 2011 r. Uzyskane rezultaty potwierdzają, że udział w szkoleniach, współuczestnictwo w podejmowaniu decyzji, szanse rozwoju oraz komunikacja, są pozytywnie związane z jakością opieki zdrowotnej i bezpieczeństwem, poprzez czynnik zaangażowania w pracę. Siła tych relacji zależy jedynie od pełnionej funkcji: pielęgniarskiej lub wsparcia administracyjnego.

*Na podstawie "Pracy i Polityki Społecznej"¹
opracowała Anna Radwańska*

¹ "Praca i Polityka Społeczna", miesięcznik wydawany przez Główną Bibliotekę Pracy Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa, ul. Limanowskiego 23. www.gbpizs.gov.pl

BIBLIOGRAFIA

Służba zdrowia

- Anczyk E. (red.) (2011), *Praca i powołanie : wyzwania zawodu lekarza*, „Wydawnictwo Instytutu Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego”, Sosnowiec.
- Andrejuk K. (2015), *Migracja lekarzy czy migracja, aby zostać lekarzem? : kraje pochodzenia i trajektorie kariery cudzoziemskiej kadry medycznej w Polsce*, „Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny”, z. 1.
- Austen A., Frączkiewicz-Wronka A., Majowska M. (2008), *Odpływ profesjonalistów medycznych - postulowane narzędzia jego ograniczenia*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2.
- Bajko M. (2015), *Źródła i poczucie stresu organizacyjnego pielęgniarek i kobiet lekarzy oraz ich sposoby radzenia sobie*, „Pieniądze i Więź”, nr 3.
- Barańska B., Burda-Świerż K. (2012), *Kultura organizacyjna w jednostkach ochrony zdrowia*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego”, Katowice.
- Bartczak M., Bartczak M. (2010), *Natężenie stresu i sposoby radzenia sobie ze stresem u ratowników medycznych i studentów ratownictwa medycznego*, „Rocznik Naukowy Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy”, nr 5.
- Bartkowiak G. (2010), *Psychologiczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w zakładach opieki zdrowotnej*, „Wolters Kluwer Polska”, Warszawa.
- Basińska B., Wilczek-Rużyczka E. (2011), *Zespół wypalenia zawodowego i zmęczenie w kontekście pracy zmianowej i stresu zawodowego wśród pielęgniarek chirurgicznych*, „Przegląd Psychologiczny”, nr 1.
- Basińska M. A., Andruszkiewicz A. (2010), *Strategie radzenia sobie ze stresem zawodowym przez pielęgniarki a ich zachowania i przeżycia związane z pracą*, „Polskie Forum Psychologiczne”, nr 2.
- Biegańska-Sitek E., Zawadzka B., Domagała A. (2014), *Zastosowanie modelu kompensacyjnego w zarządzaniu personelem ochrony zdrowia*, „Przegląd Organizacji”, nr 1.
- Bielawska J. (2014), *Interdyscyplinarny charakter pielęgniarstwa*, „Zeszyty Naukowe / Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy”, nr 2.
- Biernat E. (2015), *Czy pracownicy warszawskiej służby zdrowia mogą stanowić przykład prozdrowotnych zachowań oraz promocji zdrowotnej w regionie?* „Zeszyty Naukowe - Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie”, nr 4.

- Boratyński W., Dera P. (2011), *Prewencja działań mobbingowych w środowisku zakładów opieki zdrowotnej*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 38.
- Buchelt B. (2011), *Strategiczna istotność zżl a faktyczny poziom rozwoju funkcji personalnej w publicznych i niepublicznych ZOZ-ach*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2.
- Buchelt B. (2015), *Contextual conditions as factors depreciating the meaning of the employability concept among physicians*, „HRM Human Resource Management”, iss. 6.
- Bugdol M., Bugaj J., Stańczyk I. (2012), *Procesy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie zdrowia*, „Wydawnictwo Continuo”, Wrocław.
- Bukowska-Piestrzyńska A. (2014), *Lekarz i przedsiębiorczość : od teorii do praktyki*, „Wolters Kluwer”, Warszawa.
- Bukowska-Piestrzyńska A. (2014), *Przedsiębiorczość współczesnego lekarza w świetle teorii Kirznera*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 9.
- Chmielewski J. (2015), *Standard kwalifikacji zawodowych jako praktyczne narzędzie wspomagające pracę lekarza medycyny pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, t. 3.
- Cholewa-Wiktor M. (2014), *Fundusze unijne szansą na poprawę funkcjonowania publicznej opieki zdrowotnej*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska”, z. 73.
- Cichobłaziński L. (2014), *Zarządzanie konfliktem w ochronie zdrowia na przykładzie mediacji w sporach zbiorowych*, „Przegląd Organizacji”, nr 9.
- Cierniak-Emerych A., Naporą P. (2010), *Dobór form zatrudnienia w niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 19.
- Cieślak I. (2007), *Analiza kapitałowa wynagrodzeń lekarzy*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, z. 10.
- Czerw A. (2011), *Organizacja zasobów ludzkich i planowanie zatrudnienia w podmiotach świadczących działalność leczniczą*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 54.
- Czerw A. (2013), *Komunikacja interpersonalna w procesie świadczenia usługi zdrowotnej*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów”, z. 124.
- Czerw A., Mazur I. (2012), *Motywowanie kadry medycznej w zakładach opieki zdrowotnej*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów”, z. 117.
- Ćwiąkała-Małys A., Łagowski P. (2013), *Ewolucyjny obraz przekształceń systemu ochrony zdrowia w Polsce*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji”, T. 93.
- Frąckowiak A. (2010), *Zagrożenia w pracy pielęgniarki środowiskowej*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach”, nr 1.

- Frączkiewicz-Wronka A., Austen A. (2011), *Wyzwania nowego zarządzania publicznego dla menedżerów ochrony zdrowia : wyniki badań empirycznych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2.
- Freund B., Kołodziejczyk J. (2013), *Konceptualizacja wartości profesjonalizmu zawodowego pielęgniarek/pielęgniarzy*, „Zarządzanie Publiczne (Kraków)”.
- Frydrysiak K. [i in.] (2016), *Analiza czynników wywołujących stres w pracy personelu Zespołu Ratownictwa Medycznego*, „Anestezjologia i Ratownictwo”, nr 1.
- Frydrysiak K., Ejdukiewicz J., Grześkowiak M. (2016), *Agresja pacjentów i ich bliskich wobec personelu Szpitalnego Oddziału Ratunkowego*, „Anestezjologia i Ratownictwo”, nr 1.
- Głowacka D. M., Frankowska A., Czajka P. (2011), *Wyzwania stojące przed kadrą menedżerską polskich zakładów opieki zdrowotnej : wybrane aspekty*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 38.
- Głód G., Głód W., Ingram T. (2015), *Nowatorskie rozwiązania w obszarze zszl w jednostkach ochrony zdrowia : analiza przypadków*, „Zeszyty Naukowe - Politechnika Śląska. Organizacja i Zarządzanie”, z. 83.
- Gruza M. (2013), *Praca w placówce pediatrycznego leczenia paliatywnego w narracjach personelu medycznego*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica”, z. 16.
- Grzesiak M. (2012), *Zjawisko samobójstw w perspektywie ratowników medycznych*, „Poznańskie Zeszyty Humanistyczne”, T. 19.
- Janczukowicz J. (red.), (2014), *Profesjonalizm lekarski*, „Medical Tribune Polska”, Warszawa.
- Jeznach A. M. (2012), *O dysfunkcjonalności szpitali, dehumanizacji medycyny i etosie zawodowym pielęgniarek*, „Pedagogika Społeczna”, nr 2.
- Jończyk J. (2008), *Diagnoza i ocena wybranych elementów zarządzania zasobami ludzkimi w publicznych zakładach opieki zdrowotnej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2.
- Jończyk J., Glińska E., Krot K. (2014), *Badanie płac w sektorze medycznym*, „Wojewódzki Urząd Pracy”, Białystok.
- Jurczak A. (2015), *Problem agresji pacjentów wobec pracowników ochrony zdrowia*, „Pielęgniarstwo XXI Wieku”, nr 4.
- Kaleta K. (2015), *Rola poziomu stresu w doświadczaniu kryzysu w wartościowaniu przez pielęgniarki*, „Hygeia”, nr 4.
- Karaszewska H. (2008), *Mechanizmy wynagradzania lekarzy*, „Polityka Społeczna”, nr 7.
- Karaszewska H., Nieżurawska J. (2013), *Wynagrodzenie lekarzy w podmiotach leczniczych w Polsce*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3/4.

- Karpińska-Karwowska M. (2015), *Zarządzanie wiedzą w służbie zdrowia na przykładzie pielęgniarek i położnych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria Administracja i Zarządzanie”, nr 24.
- Kautsch M. (2011), *Możliwości zaspokojenia zapotrzebowania na pracę pielęgniarską w systemie opieki zdrowotnej w Polsce*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 39.
- Kautsch M. (2015), *Rady społeczne i nadzorcze w opinii dyrektorów szpitali*, „Zarządzanie Publiczne (Warszawa)”, nr 2.
- Kautsch M. (red.), (2015), *Zarządzanie w opiece zdrowotnej: nowe wyzwania*, „Wolters Kluwer”, Warszawa.
- Kautsch M., Hartley K. (2013), *Zmiany ról zarządczych lekarzy w szpitalach: czego możemy się nauczyć od Brytyjczyków?*, „Problemy Zarządzania”, nr 1, t. 2.
- Klimek D. (2010), *Kontraktowa forma świadczenia pracy w ochronie zdrowia - szansa czy zagrożenie?*, „Polityka Społeczna”, nr 7.
- Kobza J. [i in.] (2011), *Funkcjonowanie sektora podstawowej opieki zdrowotnej w oparciu o praktykę lekarza rodzinnego na tle reform systemu zdrowotnego w Polsce*, „Śląsk Wydawnictwo Naukowe”, Katowice.
- Kołodziej-Durnaś A. (2013), *Idee New Public Management w instytucjach systemu ochrony zdrowia : obietnice, korzyści i zagrożenia*, „Miscellanea Anthropologica et Sociologica”, nr 2.
- Kostrzewa-Zabłocka E. [i in.] (2014), *Syndrom wypalenia zawodowego u pielęgniarek*, „Zamojskie Studia i Materiały. Seria Fizjoterapia”, z. 2.
- Kostrzewa-Zabłocka E., Marczewski K., Gac-Gowinek V. (2014), *Rozwój zawodowy pielęgniarek po ukończeniu studiów pomostowych na kierunku pielęgniarstwo w Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji w Zamościu*, „Zamojskie Studia i Materiały. Seria Fizjoterapia”, z. 2.
- Kosycarz E. (2015), *Elementy nowego zarządzania publicznego w systemie ochrony zdrowia w Polsce*, „Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego. Studia i Prace”, nr 3, t. 4.
- Kotarski D. (2015), *Organizacja i zasady funkcjonowania kontroli zarządczej w podmiocie leczniczym*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Szczeciński. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia”, nr 76, t. 2.
- Kowalczuk K. [i in.] (2015), *Psychospołeczne warunki pracy pielęgniarek*, „Hygeia”, nr 4.
- Kozierkiewicz B. (2015), *Transformacje zawodów a tożsamość zawodowa*, „Transformacje (Warszawa)”, nr 1/2.
- Krawczyk-Sołtys A. (2011), *Zarządzanie wiedzą w szpitalu - perspektywa średniego personelu medycznego : wyniki badań empirycznych*, „Zeszyty Naukowe - Ostrołęckie Towarzystwo Naukowe”, z. 25.

- Krawczyk-Sołtys A. (2013), *Poziom wykorzystania zasobów wiedzy oraz bariery rozwoju wiedzy i jej transferu w szpitalu publicznym w świetle badań*, „Zarządzanie Publiczne (Kraków)”.
- Krok E. (2012), *Efektywność w służbie zdrowia widziana przez pryzmat jakości*, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych”, z. 25.
- Krukowski J. (2012), *Jakość pracy pielęgniarki*, „Novae Res - Wydawnictwo Innowacyjne”, Gdynia.
- Książek J., Jarzynkowski P., R. Piotrowska (2015), *Wybrane elementy stylu życia pielęgniarek operacyjnych*, „Medycyna Rodzinna”, nr 3.
- Kubica I. (2010), *Determinanty zarządzania zasobami ludzkimi w niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie”, nr 828.
- Kujawa A., Kaczocha M. (2014), *BHP w służbie zdrowia : szkolenia, ryzyko zawodowe, czynniki szkodliwe, wymagania dla pomieszczeń, wypadki i choroby zawodowe*, „Wydawnictwo C. H. Beck”, Warszawa.
- Kulczycka K. (2015) *Czynniki warunkujące powstanie dolegliwości mięśniowo-szkieletowych w grupie ratowników medycznych*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja”, nr 4.
- Kulikowski K. (2014), *Health coaching : możliwości wykorzystania coachingu w opiece medycznej*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja”, nr 1.
- Kunecka D. (2011), *Możliwości implementacji modelu flexicurity w zakładach opieki zdrowotnej*, „Współczesne Zarządzanie”, [nr] 3.
- Kunecka D. (2013), *Dylematy etyczne w zarządzaniu zasobami ludzkimi na przykładzie sektora zdrowia*, „Współczesne Zarządzanie”, [nr] 2.
- Kutyła M. (2009), *Zawód lekarza: jego miejsce i prestiż : na podstawie badań przeprowadzonych wśród lekarzy*, „Społeczeństwo i Rodzina”, nr 1.
- Kwiatek A. (2011), *Inwestowanie w kapitał ludzki poprzez szkolenia jako forma podnoszenia jakości usług medycznych : empiryczne odniesienia*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 54.
- Lachowska H. (2013), *Ekonomiczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach ochrony zdrowia*, „Gospodarka i Finanse”, z. 3.
- Leszczyński P. (2013), *Analiza kompetencji zawodowych ratowników medycznych w wybranych jednostkach ratowniczych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, t. 4.
- Lewandowski R. A. (2011), *Zaufanie w ochronie zdrowia*, „Współczesne Zarządzanie”, [nr] 1.
- Lochmayer M. A. (2015), *Poziom empatii i wykształcenia jako czynniki modelujące syndrom wypalenia zawodowego u pielęgniarek onkologicznych*, „Medycyna Paliatywna” [nr] 4.
- Majchrowska G. (2016), *Zarządzanie personelem medycznym na stanowisku pielęgniarki oddziałowej - case study na podstawie wybranego oddziału*

- szpitalnego, „Prace Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości z siedzibą w Wałbrzychu”, t. 1.
- Markiewicz R., Markiewicz A. (2015) *Ocena wypalenia zawodowego pielęgniarek i pielęgniarzy w dwóch ośrodkach stacjonarnego leczenia psychiatrycznego*, „Neuropsychiatria”, nr 4.
- Markiewicz R., Markiewicz A. (2015), *Wypalenie zawodowe wśród pielęgniarek i pielęgniarzy*, „Neuropsychiatria”, nr 4.
- Markowska K. (2013), *Efektywność usługowa samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej*, „Prace Naukowe Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości”, nr 3.
- Materna G. (2010), *Ewaluacja form wynagradzania pracowników ochrony zdrowia w Polsce*, „Przedsiębiorstwo i Region”, nr 2.
- Meller D., Milik A. (2014), *Komunikacja interpersonalna w zakładach opieki zdrowotnej*, „Zarządzanie i Finanse”, nr 2.
- Miadziołko P. (2016), *Podwyżki dla pielęgniarek - powtórka z 203?*, „Ogólnopolski Przegląd Medyczny”, nr 1/2.
- Michałowska D., Dembińska A., Romanek R. (2014), *Identyfikacja czynników wpływających na poziom zaufania do lekarzy w ocenie pacjentów*, „Szkice Humanistyczne (Olsztyn)”, nr 3.
- Mikuła-Wesołowska D. (2012), *Chrześcijański wymiar cierpienia w kształtowaniu osobowości lekarza*, „Studia nad Rodziną”, nr 1/2.
- Mrozowicz K., Wojciechowska A. (2010), *Podsystem psychospołeczny organizacji w świetle badań empirycznych motywów i postaw pracowników służby zdrowia*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie”, nr 1.
- Mucha J. (2008), *Pojęcie pokusy nadużycia w opiece zdrowotnej*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Muryjas P. (2014), *Business Intelligence w zarządzaniu współczesnymi zakładami opieki zdrowotnej*, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych”, z. 35.
- Nadolska N., Pawłowska E., Szewc T. (2015), *Mobbing w organizacjach publicznych na przykładzie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, „Organizacja i Zarządzanie”, nr 2.
- Nadziakiewicz M. (2015), *Wybrane aspekty zarządzania zmianą organizacyjną w jednostkach służby zdrowia*, „Zeszyty Naukowe / Politechnika Śląska. Organizacja i Zarządzanie”, z. 79.
- Narożna M. (2016), *Lekarz - zawód szczególnego zaufania społecznego*, „Kancelaria Senatu”, Warszawa.
- Nieznańska A., Kurczabińska-Luboń D., Luboń D. (2015) *Czynniki medyczne i psychologiczne wpływające na stan psychiczny pielęgniarek z długoletnim stażem pracy*, „Społeczeństwo i Edukacja”, nr 1.

- Nowakowska E. (2015), *Morfologia więzi relacyjnych w instytucjach służby zdrowia*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 39, t. 2.
- Nowotny-Czupryna Ol. (2012), *Ergonomiczne aspekty pracy osób wykonujących niektóre zawody medyczne - uwarunkowania i skutki*, „Oficyna Wydawnicza Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego”, Warszawa.
- Pietrzak B., Karkowski T. (red.), (2013), *Zarządzanie personelem pielęgniarskim w podmiotach leczniczych : zagadnienia wybrane*, „Wolters Kluwer Polska”, Warszawa.
- Pilch D. [i n.] (2015), *Analiza porównawcza satysfakcji z pracy i życia pielęgniarek pracujących w systemie tradycyjnym i Primary Nursing*, „Pielęgniarstwo XXI Wieku”, nr 4.
- Piotrowski H. (2013), *Dobrostan fizyczny jako wskaźnik jakości życia pielęgniarek : badanie empiryczne*, „Studia Psychologica”, nr 13, t. 1.
- Popiołek K., Wojtyna E. (2011), *Przeżyć między młotem a kowadłem: osobowościowe i psychospołeczne predykatory konfliktu praca-dom i dom-praca w grupie zawodowej pielęgniarek*, „Czasopismo Psychologiczne”, nr 1.
- Pyrszak W. (2015/2016), *Dylematy współczesnego pielęgniarstwa*. „Alma Mater (Kraków)”, nr 180/181.
- Pytel-Kopczyńska M. (2013), *Dysfunkcje systemu człowiek-praca w podmiotach leczniczych*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica”, [z.] 288.
- Pytel-Kopczyńska M., Oleksiak P. (2012), *Specyfika procesu rekrutacyjno-selekcyjnego kadry pielęgniarskiej w ochronie zdrowia*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pragmata tes Oikonomias”, z. 6.
- Radziwiłł K. (2015), *Leczenie służby zdrowia*, „Rzeczy Wspólne”, nr 3.
- Rapacz A., Januszewska M. (2010), *Umiejętności menedżerskie lekarzy w zakładach lecznictwa uzdrowiskowego i potrzeba ich kształtowania*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 25.
- Rasińska R., Nowakowska I. (2013), *Kompetencje pracowników źródłem sukcesu podmiotów leczniczych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria Administracja i Zarządzanie”, nr 25.
- Rozpędowska-Matraszek D. (2012), *E-zdrowie w kształtowaniu zatrudnienia w opiece zdrowotnej*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych”, t. 1.
- Rozpędowska-Matraszek D. (2012), *Zmiany w formach umów w zatrudnianiu personelu medycznego*, „Zarządzanie i Finanse”, nr 1.

- Rozpędowska-Matraszek D. (2013), *Model panelowy Berzega : analiza zmian zatrudnienia lekarzy specjalistów w publicznej opiece zdrowotnej w przekroju województw*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych”, [z.] 2.
- Rozpędowska-Matraszek D. (2014), *Restrukturyzacja zatrudnienia w publicznych zakładach opieki zdrowotnej w ujęciu regionalnym*, „Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa”, Skierniewice.
- Seredocha I. (2013), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w zakładach opieki zdrowotnej : wybrane aspekty*, „Acta Elbingensia”, nr 4.
- Seweryn B., Spodaryk M. (2014), *Kształcenie i ocenianie kompetencji społecznych ratownika medycznego : inspiracja krajowych ram*, „Państwo i Społeczeństwo”, nr 1.
- Skowron K. (2015), *Rola wiedzy w funkcjonowaniu podmiotów leczniczych*, „Organizacja i Zarządzanie”, nr 2.
- Skrzypczak J. (2014), *"Stosunki wzajemne między lekarzami" : komentarz do Rozdziału III Kodeksu etyki lekarskiej*, „Medyczna Wokanda”, nr 6.
- Stompór-Świdarska J. (2014), *Pracownicy 50+ w perspektywie 360 N^o na przykładzie oceny pielęgniarek*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 8.
- Stompór-Świdarska J. (2015), *Satysfakcja zawodowa dojrzałych pracowników i jej konsekwencje dla starzejącego się społeczeństwa : empiryczne badania pielęgniarek 50+*, „Społeczeństwo i Edukacja”, nr 1.
- Stychno E., Suska L. (2014), *Występowanie zjawiska pracoholizmu wśród pielęgniarek : badania wstępne*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria Administracja i Zarządzanie”, nr 28.
- Szabat M. (2015), *Wartości moralne zawarte w Kodeksie etyki zawodowej pielęgniarki i położnej Rzeczpospolitej Polskiej (KEZPiP RP) w świetle medycznych modeli komunikacyjnych*, „Pielęgniarstwo XXI Wieku”, nr 4.
- Szalonka K. (2015), *Strategie konkurowania na rynku ochrony zdrowia z Polsce : próba identyfikacji*, „Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu”, nr 37.
- Szczeszek K. (2015), *Miejsce edukacji w karierze zawodowej pielęgniarek*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, t. 4.
- Szelągowski M. (2015), *Nowe metody zarządzania procesowego w ochronie zdrowia*, „E-Mentor”, nr 5.
- Sztejnberg A., Jasiński T. L. (2013), *Doskonalenie pracy pielęgniarskiej : edukacja, kompetencje, komunikacja, jakość*, „Oficyna Wydawnicza Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica” ; „Wydawnictwo Naukowe Novum”, Płock.
- Szumpich S. (red.), (2013), *Nowa jakość zarządzania w ochronie zdrowia*, „Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy”, Katowice.

- Szymaniec K. (2014), *Orientacja zasobowa w procesie podejmowania decyzji w publicznych podmiotach leczniczych: wyniki badań empirycznych*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska”, z. 68.
- Tałaaj A. (2013), *Etyka troski - chrześcijański sens choroby i cierpienia: postawy i zachowania pielęgniarek/położnych wobec osób chorych i cierpiących oraz opinie na ich temat*, „Acta Elbingensia”, nr 3.
- Tomczyszyn D. (2013), *Uczestnictwo w kulturze a formy spędzania czasu wolnego lekarzy*, „Zeszyty Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego”, nr 2/3.
- Waśniewski J. (2015), *Uwarunkowania efektywności zastosowania outsourcingu w ochronie zdrowia*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego”, Gdańsk ; Sopot.
- Węgrzyn G., Januszewska M. (2011), *Potencjał i perspektywy rozwoju kapitału ludzkiego w niepublicznych placówkach medycznych*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 38.
- Wieder-Huszla S. [i in.] (2016). *Wypalenie zawodowe wśród personelu pielęgniarskiego* / „Family Medicine & Primary Care Review”, nr 1.
- Wielicka-Gańczarczyk K. (2015), *Problematyka stosowania wskaźników ekonomicznych w ocenie kondycji finansowej podmiotów leczniczych*, „Zeszyty Naukowe / Politechnika Śląska. Organizacja i Zarządzanie”, z. 78.
- Wilczek-Rużyczka E. (2014), *Wypalenie zawodowe pracowników medycznych*, „Wolters Kluwer”, Warszawa.
- Włodarczyk C., Domagała A. (2011), *Kadry medyczne opieki zdrowotnej: niektóre problemy, postulowane działania*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2.
- Wróbel W. (2010), *Problem klauzuli sumienia w prawie polskim w odniesieniu do ochrony życia*, „Annales Canonici”, [T.] 6.
- Wyszkowska Z. (2013), *Współczesne tendencje w zarządzaniu kadrami w zakładach opieki zdrowotnej*, „Współczesne Zarządzanie”, [nr] 2.
- Zadros K. (2011), *Pozamaterialne motywatory do pracy stosowane w szpitalach Województwa Śląskiego*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 55.
- Zadros K. (2015), *Nieświadomione działania społecznie odpowiedzialne pracowników podmiotów leczniczych wpływające na kształtowanie relacji z otoczeniem*, „Zeszyty Naukowe - Politechnika Śląska. Organizacja i Zarządzanie”, z. 83.
- Ząbek J., Ząbek-Kwiek K. (2015), *Służba zdrowia a doskonalenie jakości*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 6.
- Zdziebło K., Stępień R., Siudak M. (2015), *Stres i relacje interpersonalne w pracy zawodowej pielęgniarek na przykładzie badanej grupy*, „Pielęgniarstwo XXI Wieku”, nr 4.

Żółtańska J., Bujanowska M. (2010), *Zawodowe zagrożenia zdrowia pracowników ochrony zdrowia w miejscu pracy*, „Zeszyty Naukowe / Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy”, nr 6.

Oprac. Ewa Wyglądała

WARUNKI ZAKUPU I PRENUMERATY PISMA

„Humanizację Pracy” zaprenumerować można wyłącznie u wydawcy. Zamówień i wpłat należy dokonywać poprzez Wydawnictwo Uczelni:

Wydawnictwo Naukowe „NOVUM” sp. z o. o.
ul. Wyszogrodzka 22a
09-402 PŁOCK
tel. 024 (prefix) 364 94 94
fax 024 (prefix) 364 94 95

Wpłat należy dokonać na konto:
MultiBank 44 1140 2017 0000 4802 1291 2204

Prenumerata roczna na 2016 r. wynosi w kraju 120 zł.
Prenumerata półroczna na 2016 r. wynosi: w kraju 60 zł.

Prenumeratę zagraniczną (90\$ + porto) przyjmuje:

CHZ „Ars Polona” S.A.
ul. Obrońców 25
03-933 WARSZAWA

Wszelkie informacje związane z prenumeratą i zakupem pojedynczych numerów „Humanizacji Pracy” uzyskać można w Wydawnictwie Naukowym „NOVUM” sp. z o. o.

ZAPROSZENIE DO NADSYŁANIA MATERIAŁÓW DO PUBLIKACJI

Problemy dotyczące szeroko rozumianych zagadnień pracy, jej miejsca w systemach wartości i strategiach życiowych jednostek będą nadal, zgodnie z kilkudziesięcioletnią tradycją „Humanizacji Pracy”, wiodącym tematem pisma. Pragniemy podejmować te różnorodne wątki pracy w ujęciu: globalnym i lokalnym, makrospołecznym i indywidualnym, które mieszczą się w humanistycznej, aksjologicznej perspektywie. Praca ludzka ma rozmaite wymiary: organizacyjny, techniczny, technologiczny, psychologiczny i społeczny. Nas interesuje przede wszystkim ten wymiar, w centrum którego znajduje się jednostka. Zmieniający się kontekst życia społecznego, gospodarczego i politycznego, zarówno w Polsce jak i na świecie, generuje cały szereg problemów, sytuacji i trudnych rozstrzygnięć, odnoszących się również do pracy, jej form organizacyjnych, zatrudnienia czy samej treści pracy. Stąd też wśród zagadnień, wokół których chcielibyśmy się skoncentrować znajdują się m.in. zagadnienia dotyczące:

- zmiany treści, form pracy i zatrudnienia w perspektywie społeczeństwa informacyjnego,
- procesów integracyjnych w Europie, poprzez nabywanie wielokulturowych kompetencji działania w sytuacji pracy,
- różnicującego się stosunku jednostki do pracy i ról zawodowych,
- relacji pracodawca – pracownik,
- zmiany wymagań kwalifikacyjnych,
- miejsca pracy w systemach wartości jednostki,
- powstawania i rozwiązywania konfliktów w sytuacji pracy,
- tworzenia i aplikowania programów humanizujących stosunki pracy i poprawiających jakość pracy,
- ideologii zawodowych i etyki pracy,
- roli związków zawodowych we współczesnych stosunkach pracy,
- roli marketingu komunikacyjnego (w tym public relations) w stosunkach pracy.

Mamy nadzieję, iż wymienione, wiodące grupy zagadnień znajdą zainteresowanie wśród przedstawicieli nauki, praktyków i organizatorów pracy zespołowej, działaczy związkowych, studentów oraz wszystkich tych, dla których problematyka pracy jest interesująca. Zapraszamy zatem do współpracy i zgłaszania do publikacji artykułów, komunikatów, doniesień, informacji, interesujących case studies i recenzji. Zaproszenie kierujemy zarówno do naszych stałych współpracowników, jak i tych wszystkich, którzy zechcą tworzyć wizerunek „Humanizacji Pracy” jako pisma, które problem humanistycznego sensu pracy ludzkiej uznaje za podstawowy.

Kolegium Redakcyjne

Zgłaszane teksty nie powinny być dłuższe niż 15 stron maszynopisu i przekazywane redakcji w jednym egzemplarzu wraz z załączoną płytą CD lub e-mailem na adres: humanizacja@wlodkowic.pl. Tekst winien być przygotowany w programie Microsoft Word i w wersjach kolejnych, zawierać abstrakt i słowa kluczowe w języku polskim i angielskim oraz streszczenia w języku polskim (będzie zamieszczone na stronie internetowej czasopisma) i angielskim wraz z tytułami, przypisy w formie skróconej. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania skrótów w złożonych tekstach. Tekstów nie zamówionych Redakcja nie zwraca ich autorom.