

Dopasowanie człowiek-organizacja a poczucie stresu - prezentacja psychologicznego projektu badawczego dla kopalń węgla kamiennego

Person-organization relation and state of stress – presentation of psychological research project for coal mines



Mgr Patrycja Majer^{*)}



Dr Marta Stasiła-Sieradzka^{*)}



Dr hab. Małgorzata Dobrowolska
prof. PŚI. ^{**)}

Treść: Problematyka badań nad dopasowaniem na poziomie człowiek-organizacja wpisuje się w interakcyjny nurt psychologii pracy, w którym dobrostan człowieka rozpatrywany jest z perspektywy jego relacji z szeroko rozumianym środowiskiem pracy. Brak dopasowania, zarówno w odniesieniu do komplementarnego, jak i suplementarnego jego wymiaru, pociąga za sobą szereg negatywnych skutków dla funkcjonowania człowieka, których podłożem staje się odczuwany stres. Relacja o takim charakterze warunkuje straty zarówno po stronie organizacji, jak i pracownika. Rozpoznanie obszarów niedopasowania i ich związków z odczuwanym stresem przez pracowników staje się więc często punktem wyjścia dla wdrożeń w obszarze ZZL na rzecz poprawy warunków pracy w danej organizacji.

Abstract: The research on the person-organization relation corresponds to the interactive field of occupational psychology in which human well-being is viewed from the perspective of their relationship with the broadly understood work environment. Failure to match, both in terms of complementary and supplementary areas entails a number of negative effects for the functioning of a human being, with experienced state of stress as the result. A relationship of this nature determines the loss both for the organization and the employee. Recognizing the areas of mismatch and their relationships with the stress experienced by employees often becomes a starting point for implementations in HRM to improve working conditions in an organization.

Słowa kluczowe:

dopasowanie człowiek-organizacja, dopasowanie komplementarne, dopasowanie suplementarne, stres

Keywords:

person-organization relation, supplementary match, complementary match, stress

1. Dopasowanie człowieka do środowiska pracy

Problematyka relacji człowieka i otoczenia stanowi podstawę wielu badań, w tym realizowanych w odniesieniu do indywidualno-środowiskowego dopasowania człowieka do pracy. Zainteresowanie badaczy tą tematyką wynika z faktu, iż poziom dopasowania wiąże się z dobrostanem, postawami i zachowaniem człowieka w pracy (Chatman 1998, Czarnota-Bojarska 2010, Edwards 2008, Livingstone i in. 1997, Merecz, Andysz 2010, Rikketta 2005, Shaw, Gupta 2004, Terelak, Jankowska 2009). Relacje na poziomie człowiek-środowisko pracy są szczególnie złożone i skomplikowane, poza tym ulegają ciągłym przekształceniom w wyniku zachodzenia takich zjawisk jak technicyzacja, informatyzacja i wirtualizacja

rzeczywistości, które pociągają za sobą zmiany w organizacji i zarządzaniu ludźmi (Singh, Greenhouse 2004). Transformacje na poziomie organizacji powodują konieczność dostosowywania karier zawodowych pracowników do nieustannie zmieniających się wymogów i oczekiwań pracodawców, których wiodącym kontekstem funkcjonowania stała się nieprzewidywalność (Bańka 2006, Turska, Stasiła-Sieradzka 2015). W efekcie optymalne dopasowanie człowieka do środowiska pracy stało się obecnie znacznie trudniejsze. Dodatkowo, jak twierdzi wielu badaczy (Sztumski 2006, Turska, Stasiła-Sieradzka 2015), dynamika ta pociąga za sobą zmiany w formach zatrudnienia, które nie idą w parze z poczuciem stabilności oraz tworzeniem więzi między pracownikiem a pracodawcą. Od człowieka w środowisku pracy wymaga się coraz większej gotowości do dostosowywania się do zmian zachodzących w organizacji, w tym nieustannego podnoszenia

^{*)} Uniwersytet Śląski, Katowice

^{**)} Politechnika Śląska, Gliwice

swoich kwalifikacji, co jest rezultatem zmian cywilizacyjnych powstałych na skutek powszechnego stosowania maszyn i nowych technologii. Dynamika rynku pracy skutkuje także częstymi zmianami pracodawców, od współczesnego pracownika wymaga się zatem gotowości do przekwalifikowania, elastyczności i mobilności (Bańka 2006, Briscoe i in. 2006, Merecz, Andysz 2010, Ryan, Kristof-Brown 2003, Turska, Stasiła-Sieradzka 2015).

Te coraz bardziej skomplikowane relacje na poziomie człowiek-środowisko pracy powodują, że problematyka dopasowania w tym obszarze jest cały czas aktualna. Wydajnościowe nastawienie pracodawców i związana z nim konieczność częstej reorganizacji przedsiębiorstw w celu sprostania wymaganiom na konkurencyjnym rynku powodują konieczność szybkiej adaptacji pracowników do dynamiki zmian w środowisku pracy, co nie pozostaje bez wpływu na efektywność samej organizacji, jak i dobrostan człowieka.

2. Dopasowanie człowiek-organizacja

Muchniński i Monahan (1987) jako pierwsi zwrócili uwagę na to, iż problematykę dopasowania człowieka do środowiska pracy rozpatrywać należy także w odniesieniu do organizacyjnych warunków jej realizacji. Dopasowanie do organizacji można rozpatrywać w odniesieniu do dwóch płaszczyzn, na których ono zachodzi:

- suplementarnej (*supplementary fit*) dotyczącej podobieństwa między cechami osoby i jej otoczenia zawodowego. Owe podobieństwo odnieść można do takich terminów jak zgodność między „osobowością” pracownika a „kulturą organizacyjną” zatrudniającej go organizacji (Czarnota-Bojarska 2010, Kristof 1996),
- komplementarnej (*complementary fit*) bazującej na wzajemnym uzupełnianiu się i wymianie, pomiędzy tym, czym dysponuje pracownik/organizacja a czego potrzebuje organizacja/pracownik. Możemy tu mówić o dwóch podwymiarach. Pierwszy z nich dotyczy dopasowania pomiędzy wartościami, potrzebami, celami jednostki a zasobami lub wzmocnieniami danego aspektu środowiska pracy- w zależności od rozpatrywanej płaszczyzny potrzeby te mogą dotyczyć m.in. poziomu wyzwań, niezależności, władzy, szacunku, poziomu zarobków, możliwości rozwoju, jakości kontaktów międzyludzkich, bezpieczeństwa, stabilności zatrudnienia itd. Zasobami środowiska mogą być natomiast zadania pracy, wynagrodzenia, warunki pracy, dobry klimat organizacyjny, status społeczny itd. Drugi podwymiar odnosi się natomiast do zgodności pomiędzy zasobami osobistymi lub możliwościami a wymaganiami stawianymi przed pracownikiem na poszczególnych płaszczyznach pracy. Zasoby osobiste to m.in. wiedza, kompetencje zawodowe, doświadczenie, natomiast wymagania to warunki jakie musi spełnić pracownik w zakresie posiadanych zasobów osobistych, aby wykonać pracę zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy (Merecz, Andysz 2010).

3. Dopasowanie do środowiska pracy a stres

Brak dopasowania na poziomie komplementarnym lub suplementarnym pociąga za sobą poważne konsekwencje dla dobrostanu pracowników, skutkując obniżeniem efektywności całej organizacji. Już pod koniec lat 70. XX w. Van Harrison (1987) wykazał, że stopień niedopasowania pomiędzy osobą a jej środowiskiem pracy jest proporcjonalny do napięcia jakie on odczuwa. Kolejne badania (Andysz 2011, Bocchino

i in. 2003, Brewer, Mc Mahan-Landers 2003, Heslop i in. 2002, Maslach 1998, Merecz 2010, Mołek-Winiarska 2009, Pithers, Soden 1999, Waszkowska i in. 2014) uzupełniły dotychczasową wiedzę na temat relacji pomiędzy niedopasowaniem a odczuwanym przez człowieka lękiem, depresją i wypaleniem zawodowym oraz stresem. Tym niemniej brak jest badań w tym zakresie odnoszących się do prac wykonywanych w warunkach zagrożenia dla zdrowia i życia, gdzie niedopasowanie człowieka do organizacji rozpatrywane powinno być także w pryzmacie bezpieczeństwa pracy.

Współczesne koncepcje stresu zawodowego traktują go jako złożony proces, którego uruchomienie następuje w momencie, gdy zostaje zaburzona relacja (interakcja/transakcja) między warunkami pracy, jej wymaganiami i wartościami jakimi się odznacza, a zasobami i potrzebami pracownika (Dugiel i in. 2012, Fąfrowicz, Marek 1999, Heszen-Niejodek 2000, Ogińska-Bulik 2006). Ogińska-Bulik (2006) definiuje stres zawodowy jako stan psychiczny wynikający z ciągłej interakcji między wymaganiami stawianymi przez środowisko pracy a indywidualnymi zasobami pracownika. Istotny jest fakt, że dana sytuacja dla jednych będzie stresogenna a dla innych nie, ponieważ stres jest reakcją jednostki na oddziaływanie środowiska (Mołek-Winiarska 2015, 2009). C. Cooper i R. Payne (1987) wyjaśniają tę zależność właśnie teorią dopasowania. Autorzy używając słowa „dopasowanie” mają na myśli „dopasowanie umiejętności i zdolności człowieka do wymagań, jakie stawia wykonywany zawód”, ale także podkreślają, że o dopasowaniu decyduje możliwość zaspokajania potrzeb jednostki przez środowisko pracy.

Dotychczasowe badania dotyczące skutków dopasowania vs. niedopasowania człowieka do organizacji, które odnoszą się głównie do postaw i satysfakcji z pracy, warto poszerzyć, o aspekty związane z szeroko rozumianą ochroną zdrowia i dobrostanu pracownika. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do specyfiki pracy w organizacjach, gdzie powierzane pracownikom zadania wykonywane są w warunkach zagrożenia dla zdrowia i życia. Znaczenie rozpoznania związków pomiędzy dopasowaniem do organizacji a odczuwanym przez pracowników stresem daje szansę na wypracowanie implikacji praktycznych w takich obszarach jak: dobór zawodowy, szkolenie, kreowanie pozytywnej kultury bezpieczeństwa pracy oraz norm i postaw służących bezpieczeństwu, promowanie zachowań prozdrowotnych, wzmacnianie tożsamości organizacyjnej i satysfakcji z pracy (Stasiła-Sieradzka 2013, Stasiła-Sieradzka, Dobrowolska 2015).

4. Metodologia badań własnych

4.1. Cel badań

Celem podjętych badań było zbadanie związków pomiędzy poziomem dopasowania człowieka do organizacji (w tym w odniesieniu do dopasowania suplementarnego oraz komplementarnego) a poczuciem stresu (w tym w odniesieniu do napięcia emocjonalnego, stresu zewnętrznego i stresu intrapsychicznego), w grupie górników eksploatacji podziemnej.

Główne pytanie badawcze to:

1. Czy istnieje związek pomiędzy dopasowaniem człowiek-organizacja (w tym w odniesieniu do dopasowania suplementarnego, dopasowania komplementarnego, a poczuciem stresu (w tym w odniesieniu do napięcia emocjonalnego, stresu zewnętrznego, stresu intrapsychicznego) w grupie górników eksploatacji podziemnej?

Na podstawie przeglądu literatury sformułowano hipotezę:
H1: Im wyższy poziom dopasowania człowiek-organizacja (w tym w badanych wymiarach) tym niższy poziom odczuwanego stresu (w tym w badanych wymiarach) osób badanych.

4.2. Metoda i narzędzia badawcze

W badaniu wykorzystano dwie metody kwestionariuszowe oraz metryczkę zawierającą pytania o wiek i staż pracy w organizacji.

Pomiar dopasowania przeprowadzono z użyciem *Kwestionariusza do Badania Subiektywnego Dopasowania Człowiek- Organizacja* badającego dwa jego wymiary (Czarnota-Bojarska 2010):

- *dopasowanie suplementarne* – zgodność jednostki i organizacji w zakresie celów, wartości i norm (18 twierdzeń);
- *dopasowanie komplementarne* – zgodność pomiędzy możliwościami osoby zatrudnionej a wymaganiami stawianymi przez organizację, a także między potrzebami pracownika a zasobami organizacji (16 twierdzeń).

Osoby badane, ustosunkowując się do twierdzeń, miały do dyspozycji 6-stopniową skalę odpowiedzi od „*zdecydowanie nie zgadzam się*” do „*zdecydowanie zgadzam się*”.

Za każde pytanie można było uzyskać od 0 do 5 punktów, przy czym w przypadku niektórych itemów zastosowana została odwrócona punktacja. Narzędzie cechuje się bardzo wysoką rzetelnością (α Cronbacha dla poszczególnych wymiarów wynosi: dopasowanie komplementarne 0.945, dopasowanie suplementarne 0.969)

Poziom stresu odczuwanego w pracy przez respondentów zbadany został przy pomocy *Kwestionariusza Poczucia Stresu*, (Płopa, Makarowski 2010). Narzędzie zawiera 27 pytań i składa się z trzech skal budujących wymiary odczuwanego stresu (po 7 pytań dla każdej skali):

- *napięcie emocjonalne* - pojawia się na skutek nadmiernej nerwowości czy poczucia niepokoju. Może występować w przypadku trudności z relaksacją. Utrzymywanie się tego czynnika na wysokim poziomie jest często źródłem występowania nadmiernej drażliwości w relacjach z innymi osobami. Napięcie emocjonalne wiąże się z niechęcią do podejmowania rozmaitych działań, permanentnym zmęczeniem i brakiem sił bez wyraźnej przyczyny,
- *stres zewnętrzny* - doświadczany jest w sytuacjach, kiedy trudność zadania postawionego przed jednostką przewyższa jej możliwości, zasoby i umiejętności potrzebne do jego wykonania, w efekcie czego w jednostce narasta frustracja i zmęczenie. Pojawia się także podczas odczuwania niepokoju oraz poczucia, że jest się wykorzystywanym przez różne osoby. niesprawiedliwe ocenianie przez innych w rozmaitych kontekstach społecznych (praca, dom), poczucie bezradności i wyczerpanie powstające w efekcie obrony swoich racji również generują występowanie stresu zewnętrznego,
- *stres intrapsychiczny* - wynika z braku umiejętności radzenia sobie z własnymi przeżyciami wewnętrznymi. Psychika obciążona konfliktami i napięciem nie potrzebuje nacisków z zewnątrz by osoba odczuwała stres. Ciągłe rozpamiętywanie przeżyć z przeszłości, skutkujące poczuciem samotności i niepokoju przyczynia się do powstawania tego rodzaju stresu. Podczas myślenia o przeszłości jednostka odczuwa obawy, rezygnację i pesymizm w stosunku do samej siebie jak i świata.

Badani udzielali odpowiedzi przy użyciu pięciostopniowej skali Likerta: od „*prawda*” do „*nieprawda*”. Wyniki uzyskane w poszczególnych skalach oblicza się poprzez zsumowanie liczby punktów uzyskanych w każdej ze skali (punktacja od

1 do 5). Wynik ogólny stanowi sumę punktów otrzymanych w trzech skalach, α Cronbacha dla poszczególnych skal wynosi: napięcie emocjonalne 0.708, stres zewnętrzny 0.584, stres intrapsychiczny 0.606)

5. Grupa badawcza

Badania przeprowadzono metodą kwestionariuszową na terenie trzech kopalni węgla kamiennego znajdujących się na terenie woj. śląskiego. Trwało ono 2 miesiące (styczeń-luty, 2017). W badaniu łącznie wzięło udział 84 mężczyzn. Średnia wieku wszystkich osób badanych wyniosła 31 lat, natomiast średni staż pracy badanych wyniósł 9 lat.

6. Opis statystyczny badanych zmiennych

Analizę statystyczną zebranych danych zaczęto od sprawdzenia statystyk opisowych dla badanych zmiennych. Uwagę podlegały wartości, tj. średnia (M), mediana (Me) i odchylenie standardowe (SD) oraz minimalny (Min.) i maksymalny (Max.) wynik poszczególnych skal.

Tabela 1. Statystyki opisowe: dopasowanie komplementarne, dopasowanie suplementarne dla grupy górników eksploatacji podziemnej

Table 1. The descriptive statistics for: supplementary match, complementary match for the group of underground miners

	M	Min.	Max.	Me	SD
Dopasowanie komplementarne	2,41	0,13	4,13	2,38	0,91
Dopasowanie suplementarne	3,43	1,67	4,56	3,47	0,63

Źródło: opracowanie własne, *Source: own elaboration*

Badana grupa charakteryzowała się wyższym poziomem średniej dotyczącej dopasowania suplementarnego (M = 3,43; SD = 0,63) w porównaniu do uzyskanej wartości średniej odnoszącej się do dopasowania komplementarnego (M = 2,41; SD = 0,91).

Zmienna Poczucie stresu, wyrażana w średnim wyniku ogólnym, składa się z następujących wymiarów: napięcie emocjonalne, stres zewnętrzny oraz stres intrapsychiczny.

Tabela 2. Statystyki opisowe dla zmiennej Poczucie stresu oraz jej wskaźników w grupie górników eksploatacji podziemnej

Table 2. The descriptive statistics for: indicators of stress for the group of underground miners

	M	Min.	Max.	Me	SD
Poczucie stresu	2,32	1,05	3,95	2,24	0,76
Napięcie emocjonalne	2,41	1,00	4,43	2,36	0,91
Stres zewnętrzny	2,46	1,00	4,29	2,29	0,81
Stres intrapsychiczny	2,10	1,00	3,86	2,07	0,77

Źródło: opracowanie własne, *Source: own elaboration*

Badana grupa uzyskała najwyższe średnie wyniki w wymiarach stres zewnętrzny (M = 2,46; SD = 0,81), najniższe średnie wyniki wystąpiły w przypadku stresu intrapsychicznego (M = 2,10, SD = 0,77).

Do weryfikacji postawionych hipotez zastosowany został współczynnik *R-Spearmana*. Jego wybór uzasadnia fakt, iż

część branych pod uwagę zmiennych odbiega od rozkładu normalnego (poziom odczuwanego stresu oraz wskaźników: napięcie emocjonalne oraz stres intrapsychiczny).

Tabela 3. Korelacja między zmiennymi Dopasowanie P-O a Poczuciem stresu z uwzględnieniem wskaźników obydwu zmiennych dla grupy górników eksploatacji podziemnej (współczynnik R-Spearmana)

Table 3. Correlation between variables: organizational relation and indicators of stress for the group of underground miners

	DK	DS
Poczucie stresu (poziom ogólny)	-0,54*	-0,62*
Napięcie emocjonalne	-0,52*	-0,60*
Stres zewnętrzny	-0,61*	-0,60*
Stres intrapsychiczny	-0,34*	-0,49*

* $p < 0,05$

DK- dopasowanie komplementarne

DS- dopasowanie suplementarne

Źródło: opracowanie własne. Source: own elaboration

Postawiona hipoteza została potwierdzona. Analiza statystyczna wykazała istnienie ujemnej korelacji pomiędzy dopasowaniem komplementarnym i suplementarnym (kolejno $r = -0,54$; $r = -0,62$) a ogólnym poziomem odczuwanego przez pracowników stresu. Zależności takie ujawniły się także w odniesieniu do wszystkich badanych wymiarów odczuwanego stresu, najwyższe wartości przyjmując w odniesieniu do związków pomiędzy zmiennymi - dopasowanie komplementarne i stres zewnętrzny oraz dopasowanie suplementarne i stres zewnętrzny oraz napięcie emocjonalne.

7. Wnioski

Przedstawione wyniki badań wskazują na ujemny związek dopasowania do organizacji z poziomem odczuwanego przez badanych górników stresu. Wyższy poziom dopasowania do organizacji związany jest z mniejszym poczuciem odczuwanego przez pracowników stresu. Najsilniejszy związek, o charakterze ujemnym, ujawnił się na poziomie dopasowania komplementarnego i stresu zewnętrznego. Dopasowanie komplementarne (*complementary fit*) oparte na wzajemnym uzupełnianiu się i wymianie, pomiędzy tym, czym dysponuje pracownik/organizacja a czego potrzebuje organizacja/pracownik dotyczy, w zależności od rozpatrywanej płaszczyzny, szeregu potrzeb, które zaspokajane są poprzez aktywność zawodową człowieka. Potrzeby te dotyczyć mogą zarówno poziomu wyzwań, niezależności, władzy, szacunku, ale także zarobków, możliwości rozwoju, jakości kontaktów międzyludzkich, poczucia bezpieczeństwa w środowisku pracy, czy stabilności zatrudnienia. Przeprowadzone badania nie dostarczają nam odpowiedzi na pytanie, które z tych potrzeb stanowią potencjalne źródło odczuwanego przez badane osoby stresu. Tym niemniej deficyty właśnie w tym obszarze dopasowania na poziomie człowiek-organizacja mają najsilniejszy związek z odczuwanym przez pracowników stresem zewnętrznym. Deficyty te powodują odczucie, iż poziom trudności zadań postawionych pracownikom przez organizację przewyższają ich możliwości, zasoby i umiejętności potrzebne do ich wykonania, co skutkuje narastającą frustracją oraz zmęczeniem. Stres zewnętrzny związany jest także z poczuciem bycia wykorzystywanym przez różne osoby, w sytuacji pracy nadmiarowym obciążeniem, niesprawiedliwym ocenianiem przez innych, a także poczuciem bezradności w obliczu napotykanego trudności.

Uzyskane wyniki stanowią więc punkt wyjścia do dalszych eksploracji badawczych nakierowanych na dokładne rozpoznanie obszarów niedopasowania w obszarze człowiek-organizacja, szczególnie w kontekście komplementarności pomiędzy możliwościami osoby zatrudnionej a wymaganiami stawianymi przez organizację, a także między potrzebami pracownika a zasobami organizacji. Działania takie mogą przyczynić się do poprawy dobrostanu zatrudnionych w niej osób poprzez eliminację najbardziej newralgicznych obszarów niedopasowania związanych z takimi możliwymi brakami jak: poczucie dbałości po stronie organizacji o bezpieczeństwo pracy, odpowiednie narzędzia pracy, przeszkolenie pozwalające na efektywną i bezpieczną pracę, czy obszarami związanymi z polityką personalną organizacji dotyczącą karier zawodowych, poczuciem stabilizacji zawodowej, wynagrodzeniem.

Literatura

- ANDYSZ A. 2011 - Dopasowanie człowiek – środowisko pracy z perspektywy zarządzania ryzykiem psychospołecznym w organizacji. W: Merecz D. (red.): Profilaktyka psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy - od teorii do praktyki. Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź, s. 117-143.
- BAŃKA A. 2006 - Psychologiczne doradztwo karier. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań.
- BOCCHINO C.C., HARTMAN B.W., FOLEY P.F. 2003 - The relationship between person-organization congruence, perceived violations of the psychological contract, and occupational stress symptoms. *Consulting Psychology Journal* 2003, Nr 55(4), s. 203–214.
- BREWER E., MC MAHAN-LANDERS. 2003 - The relationship between job stress and job satisfaction among industrial and technical teacher educators. *Journal of Career and Technical Education*, Nr 20(1), s. 37–50.
- BRISCOE J.P., HALL D.T., DEMUTH R.L.F. 2006 - Protean and boundary-less careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, Nr 69, s. 30-47.
- CHATMAN J.A. 1998 - Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, Nr 14(3), s. 333-349.
- COOPER C.L., PAYNE R. 1987 - Stres w pracy. PWN, Warszawa.
- CZARNOTA-BOJARSKA J. 2010 - Dopasowanie człowiek – organizacja i tożsamość organizacyjna. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- DUGIEL G., TUSTANOWSKA B., KĘCKA K., JASIŃSKA M. 2012 - Przegląd teorii stresu. *Acta Sci. Acad. Ostroviensis*, nr 1, s. 47-70.
- EDWARDS J.R. 2008 - Person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *Academy of Management. Annals*, Nr 2(1), s. 167–230.
- FĄFROWICZ M., MAREK T. 1999 - Verońska koncepcja źródeł stresu. W: Terelak J. (red.): Źródła stresu: teoria i badania. Wydawnictwo ATK, Warszawa, s. 13-22.
- HESLOP P., SMITH G.D., METCALFE C., MACLEOD J., HART C. 2002 - Change in job satisfaction, and its association with self-reported stress, cardiovascular risk factors and mortality. *Social Science and Medicine*, Nr 54(10), s. 1589-1599.
- HESZEN-NIEJODEK I. 2000 - Stres i radzenie sobie - główne kontrowersje. Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- KRISTOF A. L. 1996 - Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Person. Psychol.*, Nr 49(1), s. 1-49.
- LIVINGSTONE L.PL., NELSON D.L., BARR S.H. 1997 - Person environment fit and creativity: An examination of supply –value and demand –ability version of fit. *Journal of Management*, Nr 23(2), s. 119-146.
- MASLACH C. 1998 - A multidimensional theory of burnout. W: Cooper C. L. (red.): Theories of organizational stress. New York, Oxford University Press, s. 68-85.
- MERECZ D. 2010 - Modelowanie związków między zmiennymi społeczno-demograficznymi i dopasowaniem do organizacji a zdrowiem – badania

- własne. W: Merez D. (red.): Dopasowanie człowieka do środowiska pracy – uwarunkowania i skutki. Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, Łódź, s. 51-95.
- MERECZ D., ANDYSZ A. 2010 - Część I. Zagadnienia teoretyczne. W: Merez D. (red.): Dopasowanie człowieka do środowiska pracy – uwarunkowania i skutki. Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, Łódź, s. 9-36.
- MOLEK-WINIARSKA D. 2009 - Koszty stresu zawodowego. W: Banaszak S., Doktor K. (red.): Socjologiczne, pedagogiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania, Poznań, s. 312-323.
- MOLEK-WINIARSKA D. 2015 - Źródła stresu zawodowego wśród pracowników sektora wydobywczego. „Nauki o Zarządzaniu” nr 2(23), s. 64-73.
- MUCHINSKY P.M., MONAHAN C. 1987 - What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, Nr 31(3), s. 268-277.
- OGIŃSKA-BULIK N. 2006 - Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła-Konsekwencje-Zapobieganie. Difin, Warszawa.
- PITHERS R. T., SODEN R. 1999 - Person-environment fit and teacher stress. *Educational Research*, Nr 41, s. 51-61.
- PLOPA M., MAKAROWSKI R. 2010 - Kwestionariusz poczucia stresu. VIZJA PRESS & IT. Warszawa.
- RIKETTA M. 2005 - Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, Nr 66(2), s. 358-384.
- RYAN A., KRISTOF-BROWN A. 2003 - Personality's role in person-organization fit: Unresolved issues. W: Barrick M., Ryan A. (red.), *Personality and work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, s. 262-288.
- SHAW J.D., GUPTA N. 2004 - Job complexity, performance, and well-being: When does supplies-values fit matter? *Personnel Psychology*, Nr 57(4), s. 847-879.
- SINGH R., GREENHOUSE J. H. 2004 - The relationship between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, Nr 64, s. 198-221.
- STASIŁA-SIERADZKA M. 2013 - Udział psychologii pracy i organizacji w kreowaniu bezpiecznego środowiska pracy. W: Lewandowski J., Znajmiecka-Sikora M. (red.): Współczesne standardy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Możliwości i zagrożenia. Wyd.1. Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź, s. 137-160.
- STASIŁA-SIERADZKA M., DOBROWOLSKA M. 2015 - Kultura bezpieczeństwa pracy oraz jej związek z klimatem bezpieczeństwa i tożsamością organizacyjną – tło teoretyczne pojęć. W: Babicz W., Zadros K. Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Budujemy wspólnie kulturę bezpieczeństwa pracy. Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa.
- SZTUMSKI J. 2006 - Czy wiek XXI stanie się początkiem cywilizacji bezrobocia? W: Gerlach R. (red.): Praca człowieka w XXI wieku: konteksty-wyzwania-zagrozenia. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz, s. 57-62.
- TERELAK J., JANKOWSKA P. 2009 - Dopasowanie jednostka-organizacja a zadowolenie z pracy. *Miscellanea Oeconomicae*, Nr 13(1), s. 229-254.
- TURSKA E., STASIŁA-SIERADZKA M. 2015 - Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji skal do diagnozy postaw wobec kariery proteuszowej i kariery bez granic. *Psychological Journal*, Nr 21(2), s. 1-9.
- VAN HARRISON R. 1987 - Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. W: Cooper C.L., Payne R. (red.): *Stres w pracy*. PWN, Warszawa, s. 260-305.
- WASZKOWSKA M., ANDYSZ A., MERECZ D. 2014 - Dopasowanie pracownika do organizacji jako mediator relacji między oceną środowiska pracy a odczuwanym stresem wśród pracowników socjalnych. „Medycyna Pracy” nr 65(2), s. 219-228.

Artykuł wpłynął do redakcji – październik 2017
Artykuł akceptowano do druku 10.11.2017