



Stres zawodowy u górników z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia zawodowego

Occupational stress in miners depending on the age and education

Dr inż. Anna Morcinek-Słota^{*)}

Treść: W artykule przedstawiono problematykę związaną ze stresem zawodowym wśród pracowników jednej z kopalń węgla kamiennego. Omówiono ogólne pojęcie stresu oraz stresu zawodowego, jak również stresorów, czyli bodźców, które wywołują reakcję organizmu. Przedstawiono skutki zdrowotne związane ze stresem zawodowym oraz wpływ stresu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Dokonano także analizy wyników badań ankietowych odnośnie stresu zawodowego wśród pracowników analizowanej kopalni. W badaniach uwzględniono informacje o wieku oraz wykształceniu zawodowym pracowników. Omówiono czynniki, które przyczyniają się do powstania stresu zawodowego, ich skutki oraz sposoby przeciwdziałania nadmiernej reakcji stresowej.

Abstract: The paper presents the problems associated with occupational stress among the employees of one of the coal mines. It describes the general concept of stress and occupational stress, as well as stressors or stimuli that elicit the body. The authors presented the results of a survey regarding occupational stress among employees of the analyzed coal mine. The studies included information on the age and vocational education of employees. The above factors that contribute to the formation of occupational stress, its effects and ways of counteracting excessive stress response have been discussed as well.

Słowa kluczowe:

stres, stres zawodowy, stresory, ankieta

Keywords:

stress, occupational stress, stressors, survey

1. Wprowadzenie

Stres jest jednym z wielu potencjalnych wyznaczników zdrowia. Nie jest on zjawiskiem nowym, a towarzyszy człowiekowi od początku jego życia. Często określa się go jako pewien psychiczny stan człowieka, będący pochodną reakcji na uwarunkowania środowiskowe. Szczególnym miejscem, w którym występuje wiele bodźców (stresorów) wywołujących stany stresowe u człowieka, jest środowisko pracy (Misiak-Kwit 2017). Bezpośrednie powiązanie procesu pracy ze stanami stresowymi, a jednocześnie istotny wpływ stresu na praktyczne problemy zdrowotne pracowników, jest podstawą do szczegółowej analizy tego zagadnienia. W praktycznym kształtowaniu środowiska pracy istotne jest, aby osoby odpowiedzialne i decydujące o poziomie ochrony zdrowia pracowników były świadome wagi problemu stresu w miejscu zatrudnienia. Stres w równym stopniu dotyczy pracowników i pracodawców. Stres może być przyczyną chorób i cierpienia ludzi, zarówno w miejscu pracy, jak i w domu. Może także prowadzić do nieprzestrzegania zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy i przyczyniać się do innych problemów zdrowotnych związanych z pracą, na przykład dolegliwości mięśniowo-szkieletowych. Stres w znacznym stopniu wpływa też na końcowy wynik działalności danej organizacji. Człowiek w pracy przeżywa różne napięcia emocjonalne, które wywołują zarówno zwiększoną chęć do jej wykonania, jak i spadek zainteresowania jej procesem i rezultatami. Te różne napięcia, pozytywne i negatywne, wywołują u człowieka stres (Kowal 2002, Łodzińska 2010).

2. Ogólne pojęcie stresu – stres zawodowy a stresory zawodowe

Pojęcie stresu wprowadzone zostało do użycia przez Hansa Hugona Selye'a. Jako pierwszy postawił hipotezę, że szereg chorób somatycznych jest skutkiem niezdolności człowieka do radzenia sobie ze stresem. Zjawisko to nazwał mianem niewydolności tzw. syndromu ogólnej adaptacji. Opisał je w swojej książce na temat stresu pod tytułem *Stres życia (The Stress of Life)* (Selye 1963). Selye twierdził, że wszystkie czynniki, na które jesteśmy wystawieni, powodują swoiste działanie i nieswoisty wzrost potrzeby spełnienia funkcji przystosowawczych i powrotu do stanu normalnego. Podzielił stres na dwa rodzaje:

- dystres - przykry, powodujący uszkodzenia,
- eustres - mobilizujący pozytywnie do działania (Łodzińska 2010, Selye 1963).

Profesor Tomasz Kocowski podaje taką definicję stresu: „Stres (ang. *stress*) - zespół powiązanych procesów w organizmie i systemie nerwowym, stanowiących ogólną reakcję osobnika na działanie bodźców lub sytuacji niezwykłych, trudnych, zakłócających, zagrażających, przykrych lub szkodliwych, zwanych stresorami” (Kocowski 1993).

Wyróżnia się trzy grupy stresów (Reykowski 1966):

- zakłócenie,
- zagrożenie,
- deprywację.

Zakłócenia są następstwem pojawiających się braków np.: narzędzi, materiałów lub informacji oraz stawiania nadmiernych wymagań. Nadmierne wymagania są wynikiem zarówno niedostosowania warunków fizycznego środowiska pracy do możliwości człowieka, jak również powierzenia pracownikom

^{*)} Politechnika Śląska, Gliwice

zadań niedostosowanych np.: do poziomu ich kwalifikacji, inteligencji, manualnych uzdolnień itp.

Zagrożenia są rozumiane jako możliwość utraty życia, zdrowia lub pozycji społecznej, bądź innych, wysoko cenionych wartości.

Cechą charakterystyczną sytuacji deprywacyjnej jest pozbawienie jednostki możliwości zaspokojenia odczuwanych potrzeb i pragnień oraz możliwości realizacji zamierzonych celów (Morcinek-Słota, Piecha 2016, Reykowski 1966).

3. Skutki zdrowotne związane ze stresem zawodowym

Poważne zmiany w stanie zdrowia nie pojawiają się od razu. Są efektem wielu różnych, wygórowanych, a występujących jednocześnie i powtarzających się wymagań w pracy. Pod wpływem stresu nieustannie dochodzi wtedy do aktywowania układów wewnętrznych organizmu, zwłaszcza mięśniowo-szkieletowego, krwionośnego, nerwowego, immunologicznego i trawienego. Stan ciągłego napięcia z czasem prowadzi do wyczerpania fizycznego i psychicznego każdego człowieka. Może także powodować dolegliwości zdrowotne, one zaś mogą przerodzić się w poważne zmiany w stanie zdrowia (Gólcz 2009, Reykowski 1966), takie jak:

- zespoły bólowe mięśni karku, barków oraz okolicy krzyżowo-lędźwiowej kręgosłupa,
- owrzodzenie układu pokarmowego oraz bolesne skurcze jelit,
- obniżenie odporności organizmu i infekcje,
- nadciśnienie tętnicze, udar mózgu, choroba wieńcowa, zawał mięśnia sercowego,
- depresje, nerwice,
- choroba nowotworowa,
- zaburzenia zdrowia i zachowania spowodowane przyjmowaniem tytoniu, alkoholu lub środków odurzających - zażywanych w celu obniżenia napięcia psychicznego.

4. Stres pracowników a funkcjonowanie przedsiębiorstwa

Stres powodowany przez pracę wpływa na funkcjonowanie całego zakładu pracy. Pracownicy oraz kadra zarządzająca doświadczający nadmiernego stresu są wyczerpani fizycznie i psychicznie, nie rzadko odczuwają też dolegliwości zdrowotne. Z tych powodów (Gólcz 2009):

- obniża się efektywność i wydajność ich pracy,
- częściej popełnia się niezamierzone pomyłki i błędy,
- występuje niechęć do zmian w pracy,
- częściej korzysta się ze zwolnień lekarskich oraz dni wolnych,
- omija się przepisy, zasady bezpieczeństwa, polecenia przełożonych,
- częściej ulega się wypadkom przy pracy,
- traci się zainteresowanie pracą, zaangażowanie w wykonywanie obowiązków służbowych,

- w skrajnych przypadkach rezygnuje się i odchodzi się z pracy.

Nadmierny stres w miejscu pracy jest więc pośrednią przyczyną kłopotów finansowych i organizacyjnych pracodawcy. Kłopoty te mogą przekładać się zarówno na wizerunek, jak i pozycję firmy na rynku (Gólcz 2009, Morcinek-Słota, Piecha 2016).

5. Charakterystyka badań ankietowych

W badaniach jako narzędzie badawcze zastosowano ankietę dotyczącą stresu zawodowego wśród pracowników jednej z kopalni węgla kamiennego (Morcinek-Słota 2017). Była ona złożona z trzech części obejmujących następujące obszary problemowe: właściwości fizyczne środowiska pracy, czynniki społeczne środowiska pracy oraz czynniki stresogenne powodowane złą organizacją pracy. Ankieta miała formę otwartą i była anonimowa. Respondenci mogli udzielić jednej lub kilku odpowiedzi spośród podanych, bądź mogli sami wyrazić własną opinię. Badania objęły reprezentatywną, losowo wybraną grupę ludzi zatrudnionych na stanowiskach dołowych analizowanej kopalni węgla kamiennego (154 osoby) i przeprowadzane były na okresowych szkoleniach bhp. Wiek ankietowanych zawierał się w granicach od 21 do 54 lat. Staż pracy ankietowanych wahał się od 2 do 36 lat (w tym od 2 do 30 lat w samym górnictwie). Wykształcenie zawodowe posiadało 62,3% ankietowanych, średnie 33,1%, wyższe 3,9%, a podstawowe 0,6%.

5.1. Omówienie wyników ankiety

5.1.1. Właściwości fizyczne środowiska pracy wywołujące stres z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia zawodowego pracowników

Według respondentów, niezależnie od wieku, głównymi czynnikami fizycznymi środowiska pracy powodującymi stres zawodowy (tab. 1) jest: zagrożenie życia oraz zdrowia wynikające z wykonywania prac niebezpiecznych lub przebywania w niebezpiecznych miejscach (ponad 80% we wszystkich grupach wiekowych).

Pozostałe czynniki fizyczne środowiska pracy powodujące stres to: zagrażające zdrowiu warunki pracy, takie jak: hałas, zimno, ciepło, złe oświetlenie, zła klimatyzacja itp. (wskazuje na nie ponad 70% ankietowanych, a w grupie wiekowej 21-30 lat 80,4% badanych), praca z niebezpiecznymi materiałami (ponad 60% ankietowanych, a w grupie wiekowej 21-30 lat ponad 73% badanych) oraz występowanie nieprzewidywalnych przeszkód w realizowanych zadaniach (ponad 50% wszystkich ankietowanych).

Według ankietowanych głównymi czynnikami fizycznymi środowiska pracy powodującymi stres zawodowy, z uwzględnieniem wykształcenia pracowników (tab. 2) są: zagrożenie życia oraz zdrowia wynikające z wykonywania

Tabela 1. Właściwości fizyczne środowiska pracy wywołujące stres z podziałem na wiek pracowników
Table 1. Physical properties of the work environment inducing stress divided by age of the employees

Właściwości fizyczne środowiska pracy	Wiek pracowników		
	21-30 lat	31-40 lat	pow. 40 lat
Zagrażające zdrowiu warunki pracy, takie jak: hałas, zimno, ciepło, złe oświetlenie, zła klimatyzacja itp.	80,4%	70,0%	79,4%
Praca z niebezpiecznymi materiałami	73,9%	70,0%	61,8%
Zagrożenie życia oraz zdrowia wynikające z wykonywania prac niebezpiecznych lub przebywania w niebezpiecznych miejscach	82,6%	85,0%	86,8%
Występowanie nieprzewidywalnych przeszkód w realizowanych zadaniach	54,3%	62,5%	58,8%

Tabela 2. Właściwości fizyczne środowiska pracy wywołujące stres z uwzględnieniem wykształcenia pracowników
Table 2. Physical properties of the work environment inducing stress divided by education of the employees

Właściwości fizyczne środowiska pracy	Wykształcenie pracowników		
	zawodowe	średnie	wyższe
Zagrażające zdrowiu warunki pracy, takie jak: hałas, zimno, ciepło, złe oświetlenie, zła klimatyzacja itp.	81,3%	70,6%	66,7%
Praca z niebezpiecznymi materiałami	70,8%	60,8%	66,7%
Zagrożenie życia oraz zdrowia wynikające z wykonywania prac niebezpiecznych lub przebywania w niebezpiecznych miejscach	86,5%	82,4%	83,3%
Występowanie nieprzewidywalnych przeszkód w realizowanych zadaniach	59,4%	56,9%	50,0%

prac niebezpiecznych lub przebywania w niebezpiecznych miejscach (wskazuje na to ponad 80% wszystkich badanych niezależnie od wykształcenia), zagrażające zdrowiu warunki pracy, takie jak: hałas, zimno, ciepło, złe oświetlenie, zła klimatyzacja itp. (na podane warunki pracy skarży się 70,6% badanych o wykształceniu średnim, natomiast z wykształceniem zawodowym ponad 80%, a jedynie 66,7% badanych o wykształceniu wyższym), praca z niebezpiecznymi materiałami (uważa tak ponad 60% ankietowanych, a osoby posiadające wykształcenie zawodowe w ponad 70%) oraz występowanie nieprzewidywalnych przeszkód w realizowanych zadaniach (o przeszkodach informuje ponad 50% badanych – niezależnie od wykształcenia).

Reasumując, można stwierdzić, iż niezależnie od wieku czy wykształcenia pracowników, najczęściej wymienianym czynnikiem fizycznym środowiska pracy powodującym stres zawodowy wśród badanych jest zagrożenie życia oraz zdrowia wynikające z wykonywania prac niebezpiecznych lub przebywania w niebezpiecznych miejscach.

Uczestnictwo w sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia, ratowanie osób po katastrofie lub inne zdarzenia, zaliczone do tzw. kryzysowych przeżyć życiowych, pozostawiają nieraz trwale lub długo utrzymujące się ślady w psychice lub zachowaniu się człowieka tj.:

- częste, samoczynnie nawracające przypomnienia przykrego doświadczenia;
- ucieczka przed sytuacją podobną do tej, w której doznano urazu psychicznego;
- izolowanie się, oziębłość w kontaktach z ludźmi;
- trudności z zasypianiem lub snem, nadmierna czujność itp.

Przedstawione objawy zostały nazwane „zespołem zaburzeń po stresie urazowym”.

5.1.2. Czynniki społeczne środowiska pracy powodujące stres z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia zawodowego pracowników

Spośród czynników społecznych środowiska pracy powodujących stres zawodowy, z uwzględnieniem wieku pracowników (tab. 3), według wypełniających ankietę, można wyróżnić: konieczność wykonywania poleceń bez przekonania o ich słuszności (wskazuje na to 60% ankietowanych, a w grupach wiekowych 21-30 lat oraz powyżej 40 lat nawet ponad 70% badanych), konfliktowe kontakty pracowników z administracją zakładu (ponad 60% ankietowanych w przedziale wiekowym 21-30 lat, a pozostałe grupy w 50%), pomijanie w należytych nagrodach (ponad 82% badanych w przedziale wiekowym 31-40 lat, pozostałe grupy wiekowe w 60%), wynagrodzenia za niskie w stosunku do innych, uzyskujących podobne wyniki pracy (wskazuje na to ponad 80% ankietowanych w przedziale wiekowym powyżej 40 lat, w pozostałych grupach 70%) oraz świadomość możliwości utraty pracy i przewidywane konsekwencje bezrobocia (o możliwość utraty pracy najbardziej obawiają się ankietowani w przedziale wiekowym 31-40 lat oraz powyżej 40 lat – ponad 80%, natomiast młodszy w ponad 60%). Pozostałe czynniki społeczne środowiska pracy powodujące stres zawodowy, niezależnie od grupy wiekowej, kształtują się na podobnym poziomie.

Spośród czynników społecznych środowiska pracy powodujących stres zawodowy, z uwzględnieniem wykształcenia pracowników (tab. 4), według ankietowanych, można wyróżnić: konieczność wyboru między wykonaniem polecenia przełożonego a utratą szacunku kolegów (wskazuje na to 49% badanych z wykształceniem zawodowym, 31,4% ze średnim, natomiast 16,7% z wykształceniem wyższym), konfliktowe kontakty pracowników z administracją zakładu (konflikty

Tabela 3. Czynniki społeczne środowiska pracy powodujące stres z uwzględnieniem wieku pracowników
Table 3. Social factors of the work environment inducing stress divided by age of the employees

Czynniki społeczne środowiska pracy	Wiek pracowników		
	21-30 lat	31-40 lat	pow. 40 lat
Konieczność wyboru między pracą bezpieczną i powolną a wykonywaną szybko, ale z ryzykiem utraty zdrowia lub życia	63,0%	60,0%	60,3%
Konieczność wyboru między wykonaniem polecenia przełożonego a utratą szacunku kolegów	43,5%	42,5%	39,7%
Konieczność wykonywania poleceń bez przekonania o ich słuszności	71,7%	60,0%	70,6%
Zagrożenie prestiżu lub autorytetu w wyniku np. krytyki przy świadkach	41,3%	47,5%	41,2%
Konflikty z przełożonymi, współpracownikami lub podwładnymi	50,0%	50,0%	54,4%
Konfliktowe kontakty pracowników z administracją zakładu	60,9%	50,0%	45,6%
Wynagrodzenia za niskie w stosunku do innych, uzyskujących podobne wyniki pracy	71,7%	75,0%	80,9%
Pomijanie w należytych nagrodach	69,6%	82,5%	63,2%
Udzielanie kar za czyny niepopołnione lub stosowanie zbyt wysokich kar w stosunku do przewinień	52,2%	55,0%	61,8%
Odpowiedzialność za bezpieczeństwo, zachowanie oraz za wyniki pracy innych osób	73,9%	65,0%	66,2%
Świadomość możliwości utraty pracy i przewidywane konsekwencje bezrobocia	69,6%	80,0%	80,9%

z administracją ma ponad 66% ankietowanych z wykształceniem wyższym, a pozostali 50%), pomijanie w należytych nagrodach (100% badanych posiadających wykształcenie wyższe, natomiast pozostałe grupy kształtują się na poziomie 70%), udzielanie kar za czyny niepopelnione lub stosowanie zbyt wysokich kar w stosunku do przewinień (ponad 63% badanych z wykształceniem zawodowym, natomiast pracownicy z wykształceniem wyższym zaledwie 33%, a z wykształceniem średnim 49%) oraz świadomość możliwości utraty pracy i przewidywane konsekwencje bezrobocia (o możliwość utraty pracy najbardziej obawiają się ankietowani z wykształceniem zawodowym – ponad 81%, najmniej obawiają się tego pracownicy z wykształceniem wyższym – około 50%). Pozostałe czynniki społeczne środowiska pracy powodujące stres zawodowy, niezależnie od wykształcenia, kształtują się na podobnym poziomie.

Reasumując, można stwierdzić, iż niezależnie od wieku czy wykształcenia pracowników, najczęściej wymienianymi czynnikami społecznymi środowiska pracy powodującym stres zawodowy wśród badanych są konfliktowe kontakty pracowników z administracją zakładu – najczęściej u pracowników młodych (21-30 lat) i tych z wykształceniem wyższym. Jak wynika z przeprowadzonych obserwacji, są to niejednokrotnie osoby krótko po szkole (studiach), przekonane o swojej wiedzy i nieomyślności, z wysokimi oczekiwaniami weryfikowanymi często przez „kopalnianą rzeczywistość”, przez co może przyczyniać się to do powstawania wspomnianych konfliktów. Bardzo silnym stresorem zawodowym jest także świadomość możliwości utraty pracy (likwidacja zakładów górniczych) oraz przewidywane konsekwencje bezrobocia. Występuje wówczas lęk przed utratą pozycji społecznej, możliwością niezagwarantowania rodzinie odpowiedniego poziomu życia, a także lęk przed ewentualną koniecznością przekwalifikowania się i zmianą zawodu. Wszyscy badani o wykształceniu wyższym uważają, iż istnieje problem z pomijalnością w należytych nagrodach. Do tej licznej grupy należą głównie osoby młode z niskim stażem zawodowym, lecz o dużych ambicjach, liczące na maksymalne wynagrodzenia i nagrody.

5.1.3. Czynniki stresogenne związane ze złą organizacją pracy z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia zawodowego pracowników

Najbardziej stresogennymi czynnikami, powodowanymi złą organizacją pracy, według ankietowanych z uwzględnieniem ich wieku (tab. 5) są: brak narzędzi, materiałów oraz ludzi (wskazuje na to ponad 80% we wszystkich grupach wiekowych), zbyt duża odpowiedzialność za wyniki pracy (ponad 60% badanych w przedziale wiekowym powyżej 40 lat, natomiast najmłodszy wiekiem – 43%), czas pracy niedostosowany do potrzeb własnych i rodziny (uważa tak ponad 50% ankietowanych w wieku 31-40 lat, a pracownicy starsi w 38%) oraz wynagrodzenia za niskie w stosunku do uciążliwości i trudności pracy (wskazuje na to ponad 90% we wszystkich grupach wiekowych). Pozostałe czynniki stresogenne związane ze złą organizacją pracy, niezależnie od wieku, kształtują się na podobnym poziomie.

Najbardziej stresogennymi czynnikami, powodowanymi złą organizacją pracy, według ankietowanych, z uwzględnieniem ich wykształcenia (tab. 6), są: brak narzędzi, materiałów oraz ludzi (wskazuje na to ponad 86% badanych posiadających wykształcenie zawodowe, natomiast z wykształceniem wyższym ponad 60%), niejasne lub niezrozumiałe polecenia (ponad 61% badanych z wykształceniem zawodowym i wyższym, natomiast pozostała grupa ponad 40%), nieodpowiednie nałożenie pracy, nadmierna liczba godzin nadliczbowych, za mało lub za dużo pracy, praca zbyt ciężka, trudna lub monotonna, nadmierne tempo pracy lub praca w tempie narzuconym (wskazuje na to ponad 71% ankietowanych z wykształceniem zawodowym, natomiast pozostałe grupy w 50%), zbyt duża odpowiedzialność za wyniki pracy (ponad 58% badanych z wykształceniem zawodowym, natomiast z wyższym zaledwie 33,3%), czas pracy niedostosowany do potrzeb własnych i rodziny (uważa tak ponad 66% ankietowanych o wykształceniu wyższym, a pracownicy ze średnim w 35,3%) oraz wynagrodzenia za niskie w stosunku do uciążliwości i trudności pracy (wskazuje na to ponad 95% badanych o wykształceniu zawodowym, pozostałe grupy w ponad 80%). Inne czynniki stresogenne związane ze złą organizacją pracy, niezależnie od wykształcenia, kształtują się na podobnym poziomie.

Tabela 4. Czynniki społeczne środowiska pracy powodujące stres z uwzględnieniem wykształcenia pracowników
Table 4. Social factors of the work environment inducing stress divided by education of the employees

Czynniki społeczne środowiska pracy	Wykształcenie pracowników		
	zawodowe	średnie	wyższe
Konieczność wyboru między pracą bezpieczną i powolną a wykonywaną szybko, ale z ryzykiem utraty zdrowia lub życia	61,5%	60,8%	66,7%
Konieczność wyboru między wykonaniem polecenia przełożonego a utratą szacunku kolegów	49,0%	31,4%	16,7%
Konieczność wykonywania poleceń bez przekonania o ich słuszności	69,8%	66,7%	50,0%
Zagrożenie prestiżu lub autorytetu w wyniku np. krytyki przy świadkach	47,9%	33,3%	50,0%
Konflikty z przełożonymi, współpracownikami lub podwładnymi	54,2%	47,1%	50,0%
Konfliktowe kontakty pracowników z administracją zakładu	50,0%	52,9%	66,7%
Wynagrodzenia za niskie w stosunku do innych, uzyskujących podobne wyniki pracy	77,1%	76,5%	83,3%
Pomijanie w należytych nagrodach	69,8%	68,6%	100%
Udzielanie kar za czyny niepopelnione lub stosowanie zbyt wysokich kar w stosunku do przewinień	63,5%	49,0%	33,3%
Odpowiedzialność za bezpieczeństwo, zachowanie oraz za wyniki pracy innych osób	69,8%	64,7%	66,7%
Świadomość możliwości utraty pracy i przewidywane konsekwencje bezrobocia	81,3%	74,5%	50,0%

Tabela 5. Czynniki stresogenne a wiek pracowników
Table 5. Stress inducing factors divided by age of the employees

Czynniki stresogenne związane z pracą	Wiek pracowników		
	21-30 lat	31-40 lat	pow. 40 lat
Brak narzędzi, materiałów oraz ludzi	78,3%	82,5%	85,3%
Brak wpływu na efekt końcowy pracy przy jednoczesnej odpowiedzialności za jego poziom	63,0%	62,5%	58,8%
Niejasne lub niezrozumiałe polecenia	54,3%	62,5%	57,4%
Nieodpowiednie natężenie pracy, nadmierna liczba godzin nadliczbowych, za mało lub za dużo pracy, praca zbyt ciężka, trudna lub monotonna, nadmierne tempo pracy lub praca w tempie narzuconym	67,4%	62,5%	67,6%
Zbyt duża odpowiedzialność za wyniki pracy	43,5%	52,5%	60,3%
Presja czasowa wywołana nagłym spiętrzeniem robót, pośpiech oraz nierealnie krótkie terminy wykonania zadań	71,7	72,5%	79,4%
Czas pracy niedostosowany do potrzeb własnych i rodziny	41,3%	50,0%	38,2%
Wynagrodzenia za niskie w stosunku do uciążliwości i trudności pracy	91,3%	90,0%	94,1%
Niekompetentni przełożeni	73,9%	65,0%	67,6%

Tabela 6. Czynniki stresogenne a wykształcenie zawodowe pracowników
Table 6. Stress inducing factors divided by education of the employees

Czynniki stresogenne związane z pracą	Wykształcenie pracowników		
	zawodowe	średnie	wyższe
Brak narzędzi, materiałów oraz ludzi	86,5%	76,5%	66,7%
Brak wpływu na efekt końcowy pracy przy jednoczesnej odpowiedzialności za jego poziom	60,4%	60,8%	66,7%
Niejasne lub niezrozumiałe polecenia	61,5%	49,0%	66,7%
Nieodpowiednie natężenie pracy, nadmierna liczba godzin nadliczbowych, za mało lub za dużo pracy, praca zbyt ciężka, trudna lub monotonna, nadmierne tempo pracy lub praca w tempie narzuconym	70,8%	58,8%	50,0%
Zbyt duża odpowiedzialność za wyniki pracy	58,3%	47,1%	33,3%
Presja czasowa wywołana nagłym spiętrzeniem robót, pośpiech oraz nierealnie krótkie terminy wykonania zadań	75,0%	76,5%	66,7%
Czas pracy niedostosowany do potrzeb własnych i rodziny	44,8%	35,3%	66,7%
Wynagrodzenia za niskie w stosunku do uciążliwości i trudności pracy	95,8%	88,2%	83,3%
Niekompetentni przełożeni	67,7%	70,6%	66,7%

Reasumując, można stwierdzić, iż niezależnie od wieku czy wykształcenia pracowników, najczęściej wymienianymi czynnikami stresogennymi związanymi ze złą organizacją pracy wśród badanych są m.in.: brak narzędzi, materiałów oraz ludzi, zbyt duża odpowiedzialność za wyniki pracy, czas pracy niedostosowany do potrzeb własnych i rodziny, wynagrodzenia za niskie w stosunku do uciążliwości i trudności pracy, presja czasowa wywołana nagłym spiętrzeniem robót, pośpiech oraz nieodpowiednie natężenie pracy. Wskazane powyżej czynniki stresogenne mają wpływ na organizację pracy, a tym samym przyczyniają się do powstania stresu zawodowego.

6. Przeciwdziałanie stresom zawodowym

Podstawowym krokiem poprzedzającym właściwe działania profilaktyczne jest dostrzeżenie stresu jako problemu dotyczącego zarówno poszczególnych pracowników, jak i całego zakładu.

Działania redukujące stres należy koncentrować na (Morcinek-Słota, Piecha 2016, Stasiła-Sieradzka i in. 2018, Studenski 1996):

- identyfikacji i eliminowaniu występujących w zakładzie stresorów zawodowych;
- projektowaniu warunków pracy o ograniczonym potencjale wywoływania stresu;
- wyposażeniu pracowników w wiedzę i umiejętności do radzenia sobie ze stresem.

Identyfikacji stresów można dokonać na podstawie:

- przeprowadzenia rozmów lub wywiadów na temat zakładowych spraw lub sytuacji wywołujących niezadowolenie, lęk, złość lub poczucie bezradności;
 - przeprowadzenia badań z zastosowaniem list kontrolnych lub specjalnych kwestionariuszy.
- W celu projektowania warunków pracy o ograniczonym potencjale generowania stresu należy:
- utrzymywać warunki środowiska pracy w stanie zgodnym z przepisami;
 - prawidłowo planować i organizować pracę;
 - formułować polecenia tak, aby pracownik wiedział, co ma robić, w jaki sposób i dlaczego;
 - unikać sytuacji presji czasowej;
 - stosować zrozumiałe i akceptowane kryteria oceny wyników pracy oraz przyznawania nagród i udzielania kar;
 - usprawniać funkcjonowanie administracji zakładowej, tak, aby eliminować konflikty między pracownikami administracyjnymi a robotnikami.

Z działań redukujących stres niezmiernie ważne jest wspomniane już wcześniej wyposażenie pracowników w wiedzę i umiejętności do radzenia sobie ze stresem. Aktualna sytuacja w sektorze górniczym wymusza zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw (kopalń), które niejednokrotnie mają wpływ na pracowników (relokacje, zmiany stanowisk). Zmiany z reguły stwarzają napięcia, budzą obawę i niepewność o ich skutki. Pracownicy muszą być świadomi, że zmiany są nie-

uchronne i w związku z tym konieczne jest uczenie się oraz nabywanie nowych umiejętności, w celu ich przeprowadzenia lub dostosowania się do narzuconych przez nie wymagań. Wyposażeni w odpowiednią wiedzę i umiejętności radzenia sobie ze stresem powinni łagodniej znosić skutki takich zmian.

7. Podsumowanie

W badaniach ankietowych odnośnie stresu zawodowego wśród pracowników, przeprowadzonych w jednej z kopalń węgla kamiennego, stwierdzono, że stresory zlokalizowane są w fizycznym i społecznym środowisku pracy, a ich występowanie pozostaje w związku z błędami w organizacji zakładu i w kierowaniu zespołami ludzkimi.

Podstawowym krokiem poprzedzającym właściwe działania profilaktyczne powinno być dostrzeżenie stresu jako problemu dotyczącego zarówno poszczególnych pracowników, jak i całego zakładu. Należy zatem identyfikować i eliminować występujące w zakładzie górniczym stresory zawodowe. Niezbędne jest projektowanie warunków pracy o ograniczonym potencjale wywoływania stresu. Należy również wyposażyć pracowników w wiedzę i umiejętności do radzenia sobie za stresem.

W polskim górnictwie dostrzeżono już konieczność aktywnej walki ze stresem. Doskonałym przykładem jest zatrudnienie w kopalniach psychologów zakładowych.

Nie można także zapominać o roli innych służb kopalnianych, np. społecznych inspektorów pracy. Mogą być oni pomocni między innymi przy wspomnianej identyfikacji i eliminowaniu występujących w zakładzie stresorów zawodowych, pomóc w projektowaniu warunków pracy o ograniczonym potencjale wywoływania stresu oraz przyczynić się do wyposażenia pracowników w wiedzę i umiejętności do radzenia sobie za stresem (np. poprzez współorganizację specjalistycznych szkoleń).

Literatura

- GÓLCZ M. 2009 - Stres w pracy. Poradnik dla pracodawcy. Państwowa Inspekcja Pracy. Warszawa.
- KOCOWSKI T. 1993 - Stres. W: Encyklopedia pedagogiczna. red. W. Pomykała, Warszawa, s. 742 – 744.
- KOWAL E. 2002 - Ekonomiczno-społeczne aspekty ergonomii. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Poznań.
- ŁODZIŃSKA J. 2010 - Stres zawodowy narastającym zjawiskiem społecznym, Seminar. Poszukiwania naukowe, t.28, pp.125-138, Warszawa.
- MISIAK-KWIT S. 2017 - Praca zawodowa jako źródło występowania czynników stresogennych. „Marketing i Rynek” nr 4, s. 259-268.
- MORCINEK-SŁOTAA. 2017 - Stres zawodowy wśród pracowników górnictwa - propozycja badań ankietowych w kopalniach węgla kamiennego. „Systemy Wspomagania w Inżynierii Produkcji” nr 6.
- MORCINEK-SŁOTA A, PIECHA M. 2016 - Stres zawodowy u górników - badania ankietowe pracowników kopalni węgla kamiennego. „Przeгляд Górnicy” nr 12.
- REYKOWSKI J. 1966 - Funkcjonowanie osobowości w warunkach stresu psychologicznego. Wyd. PWN, Warszawa.
- SELYE H. 1963 - Stres życia, tłum. J. Guzek, R. Rembiesa. PZWL, Warszawa, s.168.
- STASIŁA-SIERADZKA M., CHUDZICKA-CZUPAŁA A., GRABOWSKI D., DOBROWOLSKA M. 2018 - Ocena środowiska pracy i poczucie zagrożenia a nasilenie stresu w pracy wysokiego ryzyka – propozycja interwencji organizacyjnej. „Medycyna Pracy” nr 1, s. 45-58.
- STUDENSKI R. 1996 - Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie. Wyd. Pol. Śl., Gliwice.

Artykuł wpłynął do redakcji – luty 2018

Artykuł akceptowano do druku 11.05.2018



THIELE

Fabryka Łańcuchów Przenośnikowych
i Technicznych Kuźnia Matrycowa

- Łańcuchy ogniwo- górnice i ogniwa złączone
- Łańcuchy zawieszowe i uchwyty transportowe
- Łańcuchy ogniwo- węglane, kute i płytkowe



THIELE GmbH & Co. KG
Tel.: +49 2371-947 0



Werkstr. 3
Fax: +49 2371-947 295



58640 Iserlohn
info@thiele.de



Germany
www.thiele.de