

Niepewność pracy jako źródło stresu

W artykule dokonano przeglądu badań nad związkiem niepewności pracy ze zdrowiem pracownika, z którego wynika, że niepewność pracy jest związana z niższym poziomem zdrowia psychicznego, częstszą depresją, niższą samooceną, mniejszym zadowoleniem z pracy oraz częstszymi przypadkami dysfunkcji w zakresie układu sercowo-naczyniowego, immunologicznego, a także mięśniowo-szkieletowego. Pierwsza część badań nad związkiem niepewności pracy ze zdrowiem wśród polskich pracowników miała na celu ustalenie społeczno-ekonomicznych korelatów NP w Polsce. Badania przeprowadzono na próbie reprezentatywnej pracujących Polaków (N = 377), zróżnicowanej ze względu na: wiek, płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania, region Polski, dochód na osobę, liczba osób w rodzinie, typ rodziny, grupa zawodowa. NP mierzona była jedną z podskal kwestionariusza Ashford i in. Wyniki wskazywały na brak wyraźnych zróżnicowań społecznych NP. Natomiast zmienną istotnie różnicującą okazało się korzystanie z Internetu (osoby korzystające z Internetu – mniej niepewne pracy).

Job insecurity as a source of work-related stress

The review of the studies on the relation between job insecurity (JI) and workers' health presented in this article shows that JI is related to lower mental well-being, higher depression, lower self-esteem, lower job satisfaction, as well as more frequent cases of cardio-vascular, musculoskeletal and immunological dysfunctions. The first part of the study on the relation between JI and health among Polish workers, which is presented in the second part of this article, aimed to describe the socio-economic variables that correlated with JI in Poland. The study was carried out on a representative sample of Polish workers (N = 377) differentiated according to age, gender, education, place of living, region of Poland, family characteristics and occupation. JI was measured by a sub-scale derived from the Job Insecurity Scale by Asford et al. The results of the analysis of variance did not show any significant variability of JI depending on social factors. However, it was found that JI significantly correlated with the use of the Internet: respondents who use it have lower JI than those who do not.

dr hab. MARIA WIDERSZAL-BAZYL

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Wstęp

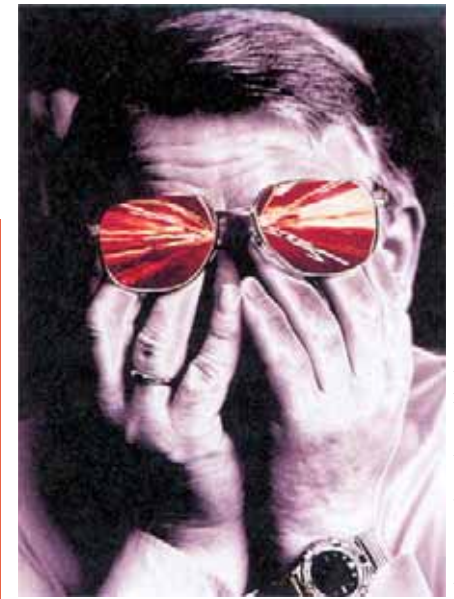
Niepewność pracy zaliczana jest do „wylaniających się czynników ryzyka” w środowisku pracy, i dlatego stała się przedmiotem bacznej uwagi w kręgach osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i zdrowie w pracy.

Zjawisko niepewności pracy nie jest oczywiście czymś nowym. Zawsze towarzyszyło gospodarce rynkowej i w krajach zachodnich od dawna było przedmiotem zainteresowania, zarówno polityki społecznej, jak i nauk społecznych, w tym psychologii pracy. Jednocześnie jest wiele dowodów na to, że we współczesnym świecie skala niepewności pracy nieopornie wzrosła.

Intensyfikacja niepewności pracy jest ściśle związana z globalizacją gospodarki, a więc również globalną konkurencją firm na rynku. Sprawia ona, że firmy dążąc do coraz większej efektywności ekonomicznej dokonują częstych restrukturyzacji i połączeń, które na ogół związane są z redukcją liczby pracowników. W rezultacie, utrata dotychczasowego miejsca pracy dotyczy coraz większej liczby ludzi. I tak na przykład, według sondażu przeprowadzonego w lipcu 2003 przez Rutgers University, w USA w ciągu ostatnich 3 lat przed tym sondażem pracę stracił, co 5. pracownik [1]. W tym samym sondażu stwierdzono też, że niepewność pracy osiągnęła obecnie najwyższy poziom od sześciu lat, tzn. od kiedy

zaczęto prowadzić tego typu sondaże. Równie wymowne dane podają badacze brytyjscy, którzy analizowali niepewność pracy w ciągu ostatnich trzech dekad. Na tej podstawie stwierdzili, że w latach 1966 – 1986 niepewność pracy stopniowo wzrastała, natomiast w późnych latach 90. osiągnęła najwyższy poziom w powojennej historii. O ile w połowie lat 80. pracownicy fizyczni odczuwali znacznie większą niepewność niż specjaliści, to w połowie lat 90. poczucie niepewności tych pierwszych nieznacznie zmniejszyło się, natomiast u specjalistów znacznie wzrosło. Z innych źródeł brytyjskich wynika [2], że w UK, w ciągu 1995 roku, 278 tys. kobiet i 484 tys. mężczyzn straciło dotychczasową pracę.

Niepewność pracy jest szczególnie poważnym problemem wśród nowych członków UE. Wskazują na to między innymi wyniki europejskiego projektu NEXT poświęconego zjawisku przedwczesnego odchodzenia z pracy w zawodzie pielęgniarstwa [3]. Badania realizowane w 2003 roku w 10 krajach UE, w tym w dwóch – wówczas kandydackich wykazały, że w krajach „15” od 2 do 16% pielęgniarów obawiało się, że będą bezrobotni, a w Polsce i Słowacji odpowiednio 90 i 80%! Podobną tendencję, chociaż mniej drastyczną niż w zawodzie pielęgniarstwa, ujawnił ostatni europejski sondaż warunków pracy przeprowadzony przez Europejską Fundację Poprawy Warunków Pracy i Życia w 27 krajach UE (rys.1). Ze stwierdzeniem „Mogę stracić pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy” zgodziło się średnio 11,3% respondentów (zależnie od kraju) „starej” Europy i 25,2% – z krajów nowo przyjętych [4].



Adam Smoczyński – Konkurs na plakat bezpieczeństwa pracy „Stres”, CiOP 1997

W Polsce niepewność była szczególnie duża (26,6%). Wśród 27 krajów UE wyższy wskaźnik miały jedynie Czechy i Słowenia.

Niepewność pracy a zdrowie

Niepewność pracy można traktować jako stresor, a w konsekwencji spodziewać się jej związku z poziomem zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników. Uznaje się, że antycypacja zdarzenia stresowego (w tym przypadku – utraty pracy) może być równie stresująca, a czasem nawet bardziej, niż samo wydarzenie. W jednym z dokumentów WHO stwierdza się, że „niepewność pracy jest nawet bardziej szkodliwa dla zdrowia niż bezrobocie” [5]. Badania empiryczne dostarczają licznych na to dowodów. I tak, wykazano związek niepewności pracy z gorszym ogólnym samopoczuciem psychicznym [6,2], z obniżoną samooceną [7], z mniejszym zadowoleniem z pracy [8], z gorszym stanem zdrowia psychicznego mierzonego GHQ Goldberga, a także wykazano, że osoby z poczuciem niepewności pracy częściej zgłaszają się po rady lekarskie z powodu złego samopoczucia psychicznego [9]. W badaniach szwajcarskich [10], przeprowadzonych na próbie ogólnokrajowej 2024 osób, analizowano 10 możliwych symptomów zdrowotnych, z których 7 wykazywało istotne związki z niepewnością pracy. Były to m.in.: wysoki poziom subiektywnego stresu, niska samoocena, zażywanie większej ilości środków uspokajających, regularne bóle krzyża, palenie papierosów. Stwierdza się także, że niepewność pracy – prawdopodobnie

mediowana przez gorsze zdrowie psychiczne – wpływa na pogorszenie stosunków koleżeńskich w pracy oraz relacji z przełożonym [11], a także pogorszenie się relacji w rodzinie [12].

Sverke i in. [13] dokonali meta-analizy badań nad związkiem niepewności pracy ze zdrowiem i stwierdzili, że średnia korelacja między interesującą nas zmienną a zdrowiem psychicznym – bazująca na 37 próbach – wyniosła $r = -0,24$ (czyli im większa niepewność pracy tym gorszy stan zdrowia psychicznego). Autorzy meta-analizy zwracają jednak uwagę na znaczne rozbieżności między wynikami badań. Obok badań odnotowujących wysoką korelację, są też takie, w których korelacja była niewielka, a także takie, w których nie stwierdzono żadnych istotnych powiązań między obu zmiennymi. Należy też zaznaczyć, że większość badań miała charakter poprzeczny (niepewność pracy oraz jej potencjalne skutki zdrowotne były mierzone w tym samym odcinku czasowym), stąd nie pozwalają one na wnioskowanie o związku przyczynowym, a jedynie o współwystępowaniu obu zjawisk. Pojedyncze badania podłużne (prowadzone w dłuższych odcinkach czasowych) sugerują jednak, że niepewność pracy można traktować jako przyczynę obniżenia zdrowia psychicznego [14].

Badania nad związkiem niepewności pracy ze zdrowiem fizycznym są mniej liczne, Ferrie i in. [15] stwierdzili wzrost ciśnienia krwi u osób, które utraciły poczucie bezpieczeństwa pracy, jednakże prawidłowość ta dotyczyła tylko kobiet. Ci sami badacze odnotowali spadek masy ciała (BMI) u kobiet stwierdzających chroniczną niepewność pracy. Jednakże wcześniejsze badania [16] nie potwierdzają wyników dotyczących ciśnienia u osób, które oczekiwały, że stracą pracę w 1989 roku, nie stwierdzono wzrostu

ciśnienia krwi, gdy kontrolowano wcześniejszy poziom ciśnienia (w roku 1986), a także wiek, BMI, godziny pracy i szereg zmiennych demograficznych. Duże badania epidemiologiczne przeprowadzone w USA wśród 37000 pielęgniarek w okresie reorganizacji szpitali [17] wskazują z kolei na związek niepewności pracy z funkcją sercowo-naczyniową. Badano kobiety w wieku 46-71 w okresie 4 lat (1992-1996). Stwierdzono, że kobiety, które niepokoiły się o swoją pracę w roku 1992, dwukrotnie częściej doświadczały ataku serca w ciągu następnego dwóch lat. Jednocześnie jednak ryzyko to nie utrzymywało się w ciągu kolejnych dwóch lat.

Na pogorszenie funkcji immunologicznej wskazuje badanie poprzeczne [18], w którym odnotowano związek niepewności pracy z popularnymi infekcjami, przy kontroli zachowań zdrowotnych, chorób chronicznych oraz wymagań w pracy.

Są też dane wskazujące, iż redukcje personelu związane są ze zwiększonym ryzykiem problemów mięśniowo-szkieletowych wśród osób, które przetrwały redukcje [19].

Wspomniani wcześniej autorzy meta-analizy dotyczącej powiązań niepewności pracy ze zdrowiem [13] konkludują, że związki omawianej zmiennej ze zdrowiem fizycznym są słabsze niż ze zdrowiem psychicznym. Średnia korelacja, oparta na 19 próbach wyniosła $r = -0,16$.

Społeczne uwarunkowania niepewności pracy w Polsce

W Polsce nie prowadzono do tej pory szerszych badań nad niepewnością pracy. Stąd też badania na ten temat podjęte w CIOP-PIB miały odpowiedzieć na pytanie, w jakich grupach społecznych – zróżnicowanych ze względu na wiek, płeć, wykształcenie i inne ważne charakterystyki – niepewność pracy jest największa, a także, jak silny jest w naszym kraju związek niepewności pracy z samopoczuciem psychicznym oraz zdrowiem w zakresie funkcji sercowo-naczyniowej. W tym artykule zostaną przedstawione wyniki dotyczące pierwszej części tego badania, tzn. korelatów społecznych niepewności pracy.

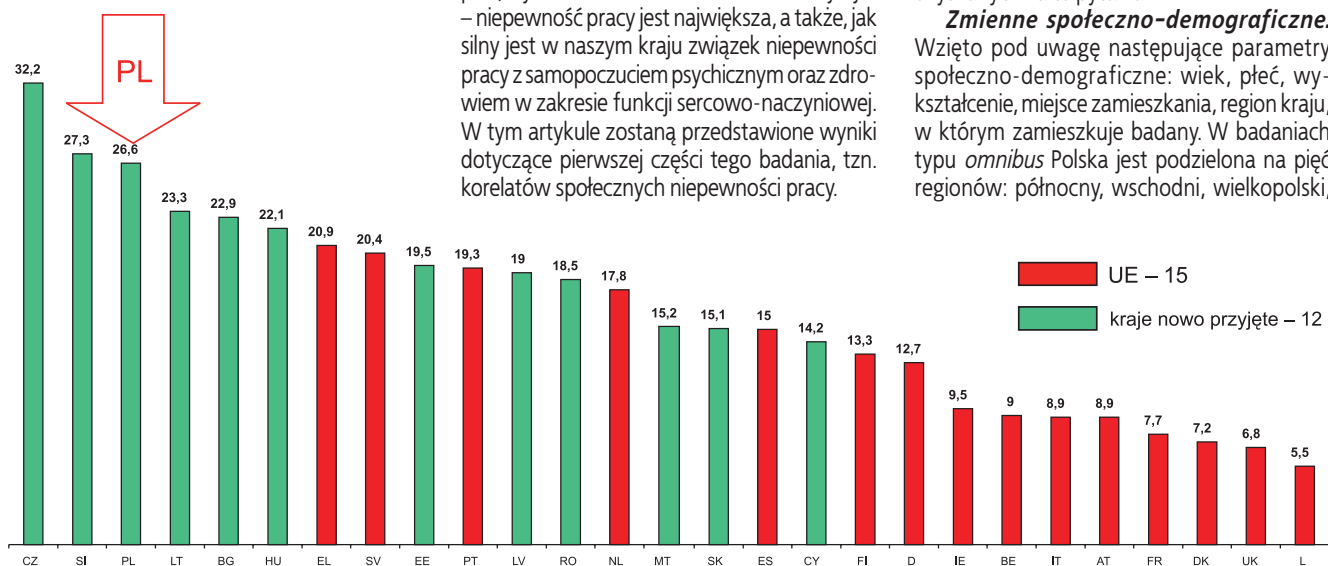
Opis próby

Badania sondujące społeczne uwarunkowania niepewności pracy zostały sprzęgnięte z cyklicznym sondażem opinii publicznej typu *omnibus* prowadzonym przez Sopocką Pracownię Badań Społecznych (PBS). Sondaże *omnibus* obejmują próbę reprezentatywną ludności Polski, a w jej skład wchodzi zarówno osoby pracujące, jak i nie pracujące. Ponieważ w projekcie interesowała nas niepewność pracy odczuwana przez osoby pracujące, stąd z próby ogólnopolskiej „pobrano” tylko taką kategorię respondentów. Można ją traktować jako reprezentatywną dla pracujących Polaków. Próba objęła 377 osób, w tym 48,8% stanowiły kobiety. Skład próby ze względu na podstawowe charakterystyki podany jest w tabeli (str. 22.).

Pomiar zmiennych

Niepewność pracy mierzona była jedną z podskal wchodzącą w skład *Job Insecurity Scale (JIS)* autorstwa Ashford i in. [20]. Podczas prac adaptacyjnych JIS – przeprowadzanych w ramach tego projektu – ta właśnie podskala okazała się najbardziej rzetelna i trafna (alfa Cronbacha = .87). Składa się ona z 10 stwierdzeń poprzedzonych wspólnym pytaniem: *Czy uważasz za prawdopodobne, że poniższe wydarzenia mogłyby Ciebie dotyczyć?* Następnie wymienione są okoliczności oznaczające utratę w pracy sensu stricto (np. wyrzucenie z pracy, zmuszenie do wcześniejszej emerytury) lub utratę pracy w sensie pozbawienia stanowiska czy istotnej zmiany lokalizacji. Odpowiedzi podawane są na 5-stopniowych skalach od „zupełnie nieprawdopodobne” do „bardzo prawdopodobne”. Wskaźnik niepewności pracy stanowi suma punktów uzyskanych za te pytania.

Zmienne społeczno-demograficzne. Wzięto pod uwagę następujące parametry społeczno-demograficzne: wiek, płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania, region kraju, w którym zamieszkuje badany. W badaniach typu *omnibus* Polska jest podzielona na pięć regionów: północny, wschodni, wielkopolski,



Rys. 1. Niepewność pracy w krajach UE (na podstawie czwartego Europejskiego Sondażu Warunków Pracy [4])

Fig. 1. Job insecurity in EU countries [4]

centralny i południowy. W analizach brano też pod uwagę charakterystykę gospodarstwa domowego, w tym: dochody na osobę, liczbę osób w gospodarstwie, a także szczegółowy typ gospodarstwa (np. „młode małżeństwo nie posiadające dzieci”, „starsze małżeństwo z dziećmi, najmłodsze powyżej 19 lat”; szczegóły w tabeli). Rejestrowano również w jakim typie przedsiębiorstwa zatrudniony jest re-

spondent (z wyróżnieniem: przedsiębiorstw państwowych, prywatnych, sfery budżetowej oraz gospodarstw rolnych) oraz do jakiej grupy społecznej należy (z wyróżnieniem: kadry kierowniczej, pracowników umysłowych, handlu i usług, robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, rolników, prywatnych właścicieli). Ponadto pytano badanych czy korzystają z Internetu.

Procedura badań

Badania typu omnibus realizowane są przez PBS w technice CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*), tj. przy wykorzystaniu 200 multimedialnych komputerów przenośnych (laptopów), w które wyposażeni są specjalnie przeszkoleni ankieterzy. Za pomocą autorskiego opracowania CAPI PBS, kwestionariusz skali opracowany został w takiej formie, że kolejne pytania mogły być prezentowane na ekranie komputera, a respondent – przy pomocy ankietera – zaznaczał wybrane przez siebie odpowiedzi. Tak więc proces ankietyzacji różnił się od klasycznej metody badania ankietowego (nazywanej *PAPI*, od angielskiego *Pen and Pencil*). Jednakże na podstawie dostępnych doniesień można stwierdzić, że nie ma negatywnych różnic między klasycznymi kwestionariuszami papier-*ołówek* a metodą CAPI.

Tabela

CHARAKTERYSTYKA PRÓBY (N = 377)
Characteristics of the sample (N = 377)

Zmienna	Kategoria	N	%
PŁEĆ	kobieta	184	49
	mężczyzna	193	51
WIEK	18-24 lat	34	9
	25-39 lat	153	41
	40-59 lat	185	49
	>59 lat	5	1
WYKSZTAŁCENIE	podstawowe	30	8
	zawodowe	101	27
	średnie	164	43
	wyższe	82	22
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wieś	90	24
	miasto <50 tys.	81	22
	miasto 50-200 tys.	89	24
	miasto pow. 200 tys.	117	31
REGION POLSKI	północny	42	11
	wschodni	61	16
	wielkopolski	54	14
	centralny	86	23
	południowy	134	35
KORZYSTANIE Z INTERNETU	tak	191	51
	nie	185	49
DOCHÓD NA 1 OSOBĘ	do 500 zł	66	33
	501-750	46	23
	751-1000	45	22
	ponad 1000 zł	46	23
WIELKOŚĆ GOSPODARSTWA DOMOWEGO	1 osoba	46	12
	2 osoby	68	18
	3 osoby	107	29
	4 osoby	98	26
	5 osób i więcej	58	15
ZATRUDNIENIE	przedsiębiorstwo państwowe	81	21
	przedsiębiorstwo prywatne	216	58
	sfera budżetowa	58	15
	gospodarstwo rolne	22	6
GRUPA SPOŁECZNA	kadra kierownicza	39	10
	pracownicy umysłowi	109	29
	handel i usługi	57	15
	robotnicy wykwalifikowani	108	29
	robotnicy niewykwalifikowani	15	4
	rolnicy	21	6
	prywatni właściciele	17	4
	inne	11	3

Wyniki badań i ich interpretacja

Wyniki serii analiz jednowariancyjnych nie wykazały istotnych statystycznie związków niepewności pracy ani z wiekiem, ani z wykształceniem. Natomiast tendencja na granicy istotności statystycznej dała się zauważyć odnośnie do płci: niepewność pracy mężczyzn była nieco wyższa niż kobiet (rys. 2.).

Nie wykazano statystycznie istotnego związku niepewności pracy z miejscem zamieszkania, ani też z regionem kraju, mimo iż można było oczekiwać, że respondenci z regionów o większym bezrobociu będą odczuwać większą niepewność pracy. Również charakterystyka gospodarstwa domowego nie miała istotnego znaczenia w analizowanej zmiennej, choć na poziomie wyników średnich dała się zauważyć tendencja, iż respondenci z dużych rodzin (5 osób i więcej) odczuwali nieco wyższą niepewność (rys. 3.). Gdy chodzi o rodzaj zatrudnienia, to również nie odnotowano zależności istotnych statystycznie, choć średnie wyniki były nieco wyższe u respondentów z gospodarstw rolnych, a nieco niższe – u osób z przedsiębiorstw państwowych i sfery budżetowej (rys. 4.). Natomiast czynnikiem, który bardzo wyraźnie był powiązany z niepewnością było korzystanie z Internetu: osoby korzystające z Internetu odczuwały istotnie mniejszą niepewność pracy niż te, które z niego nie korzystały (rys. 5.).

Jak przedstawiają się te wyniki w świetle wyników uzyskiwanych w innych krajach? Otóż obraz, jaki wyłania się z badań w innych krajach europejskich jest mało jednoznaczny. I tak, na ogół nie stwierdza się związku pomiędzy płcią i niepewnością [np. 21], i w tym sensie uzyskany przez nas wynik zgodny jest z dominującą tendencją. Należy jednak odnotować, że niektóre badania fińskie wskazują, że kobiety są bardziej niepewne pracy niż ich partnerzy

[22]. Z drugiej strony, są też doniesienia, iż niepewność częściej prowadzi do ujemnych konsekwencji zdrowotnych wśród mężczyzn niż wśród kobiet [7].

Wynik świadczący o braku istotnego związku między wiekiem a niepewnością zgodny jest z wynikami uzyskanym przez badaczy szwedzkich [14], a niezgodny z niektórymi danymi świadczącymi o spadku niepewności wraz z wiekiem [21].

Związki niepewności z sektorem gospodarczym wydają się zależeć przede wszystkim od tego, w jakim sektorze wprowadzane były ostatnio duże zmiany. Badacze fińscy odnotowali większą niepewność wśród kobiet zatrudnionych w sektorze publicznym niż prywatnym [22], jednakże jak przyznają autorzy, właśnie sektor publiczny był w Finlandii przedmiotem znacznych przekształceń. Fakt, że w niniejszych badaniach nie odnotowano znaczących różnic między sektorami wynikać może z faktu, iż w Polsce przekształcenia są głębokie, obejmują sektor prywatny i publiczny, a stąd niepewność pracy jest stosunkowo równo rozłożona.

Zaskakujący wynik, wskazujący na brak różnic w poziomie niepewności w regionach różniących się poziomem bezrobocia, należałoby interpretować zgodnie z sugestią angielskiego badacza Green'a. Zauważył on, że być może związki pomiędzy bezrobociem a niepewnością pracy dadzą się zaobserwować w dłuższych okresach, a nie analizach poprzecznych.

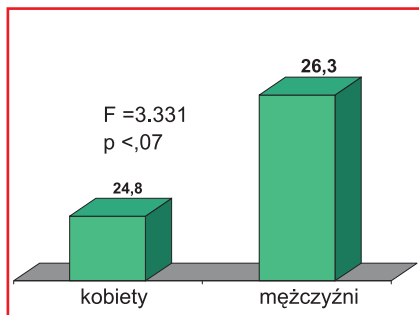
Nie jest też wykluczone, co zauważa Green, że to raczej wzrost bezrobocia jest związany z niepewnością, a nie jego poziom.

Jest charakterystyczne, że choć większość z uwzględnionych czynników różnicowania społecznego nie wykazywała istotnych statystycznie związków z niepewnością pracy, to korelatem o dużym znaczeniu był fakt korzystania z Internetu. Można założyć, że osoby, które korzystają z Internetu charakteryzuje większa elastyczność i otwartość na zmiany. I te właśnie osoby mniej niepokoją się o pracę. Zaskakujące, że czynnik ten okazuje się mieć nawet większe znaczenie niż miejsce zamieszkania, wykształcenie czy wiek.

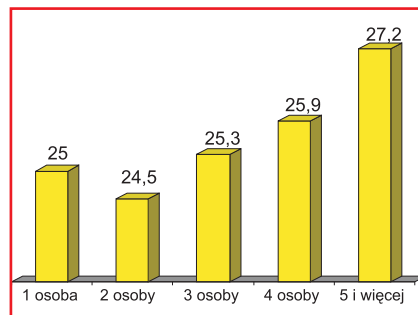
PIŚMIENNICTWO

[1] B.J. Burchell, D. Day, M. Hudson, D. Ladipo, R. Mankelov, J.P. Nolan, H. Reed, I.C. Wichert & F. Wilkinson (1999). Job insecurity and work intensification: flexibility and the changing boundaries of work. <http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/social-policy/849.asp>
 [2] J. E. Ferrie, M. J. Shipley, M. G. Marmot, S. Stansfeld, & G. D. Smith (1998). The health effects of major organizational change and job insecurity. *Social Science & Medicine*, 46, 243-254
 [3] P. Radkiewicz, M. Widerszal-Bazyl, J. Pokorski, J. Pokorska, H. I. Ogińska, E. Pietsch (2004). Dlaczego pielęgniarki wcześniej odchodzą z zawodu? *Bezpieczeństwo Pracy*, 7-8. 31-34
 [4] Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin 2007

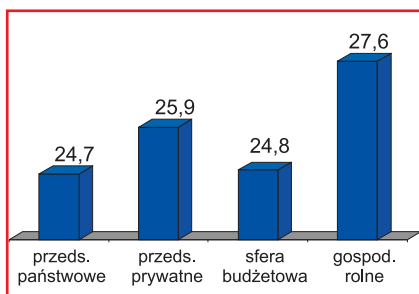
[5] <http://polishedprose.com/jobinsecurity.html>
 [6] S. W. Dekker & W. B. Schaufeli (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63
 [7] S. Mauno & U. Kinnunen (1999). Job insecurity and well-being: a longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2, 147-171
 [8] E.R. Greenglass, R.J. Burke & L. Fiksenbaum (2002). Impact of restructuring, job insecurity and job satisfaction in hospital nurses. *Stress News* January, 14, 1, <http://www.isma.org.uk/stressnw/hospnurse1.htm>
 [9] E. Roskies, C. Louis-Guerin (1990). Job insecurity in managers: antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359
 [10] G. Domenighetti, B. D'Avanzo & B. Bisig (2000). Health effects of job insecurity among employees in Swiss general population. <http://ideas.repec.org/p/lau/crdeep/9907.html>
 [11] U. Kinnunen, J. Nätti, & M. Happonen (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459
 [12] M. Westman, D. Etzion & E. Danon (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 467-481
 [13] M. Sverke, J. Hellgren, & K. Näswall (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264
 [14] J. Hellgren, & M. Sverke (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-236
 [15] J. E. Ferrie, M. J. Shipley, S.A. Stansfeld & M. G. Marmot (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self-reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(6), 450-454
 [16] P.L. Schnall, P.A. Landsbergis, C.F. Pieper, J. Schwartz, D.W. Dietz, Y. Schluskel, K. Warren & T.G. Pickering (1992). The impact of anticipation of job loss on psychological distress and worksite blood pressure. *American Journal of Industrial Medicine*, 21(3), 417-432
 [17] S. Lee, G.A. Colditz, L.F. Berkman, I. Kawachi Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women. *Ann Epidemiol* 2004 Jan;14(1):24-30
 [18] D.C. Mohren, G.M. Swaen, L.G. Van Amelsvoort, P.J. Borm & J.M. Galama (2003). Job insecurity as a risk factor for common infections and health complaints. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(2), 1223-129
 [19] M. Kivimaki, J. Vahtera, J.E. Ferrie, H. Hemingway & J. Pentti (2001). Organisational downsizing and musculoskeletal problems in employees: a prospective study. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(12), 811-817
 [20] S. Ashford, C. Lee & P. Bobko (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829
 [21] OECD. Is job security on the increase in OECD countries? In *OECD Employment Outlook*, Paris 1997
 [22] S. Mauno & U. Kinnunen (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 295-314



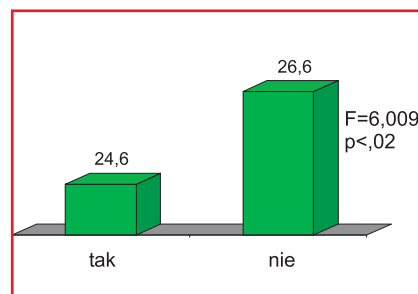
Rys. 2. Niepewność pracy* a płeć
 Fig. 2. Job insecurity and gender



Rys. 3. Niepewność pracy* a wielkość gospodarstwa domowego
 Fig. 3. Job insecurity and the number of people in the household



Rys. 4. Niepewność pracy* a rodzaj zatrudnienia
 Fig. 4. Job insecurity and the type of occupation



Rys. 5. Niepewność pracy* a korzystanie z internetu
 Fig. 5. Job insecurity and the use of the Internet

* Średnie wyniki na skali niepewności pracy