

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN - POLONIA

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy
The National Center for Workplace Health Promotion
Instytut Medycyny Pracy
Nofer Institute of Occupational Medicine

JACEK PYŻALSKI

*Attitudes presented by the fifth year students
of managerial faculty concerning support of employees health*

**Postawy studentów ostatniego roku studiów menadżerskich
dotyczące dbania o zdrowie pracowników**

Jakość i zakres realizowania działań, które realizują firmy i inne organizacje na rzecz zdrowia pracowników, zależy w znacznym stopniu od postaw różnych partnerów społecznych zaangażowanych w takie działania (Puchalski, 2000). W zakładach pracy szczególną grupą, która ma wpływać na takie działania jest kadra zarządzająca. Istnieje więc potrzeba zarówno monitorowania jak i stymulowania postaw tej grupy.

Chociaż problematyka ta jest słabo rozpoznana empirycznie, to szczególna rola kadry zarządzającej znajduje swoje potwierdzenie w poprzecznych badaniach korelacyjnych. Przykładowo Brown i in. (2000) wykazali w dużym badaniu pracowników przemysłu stalowego, że ich postawy względem bezpieczeństwa, a co za tym idzie zachowanie w tym zakresie są w znacznym stopniu związane z klimatem społecznym dotyczącym bezpieczeństwa istniejącym w firmie oraz postawami menedżerów w tym zakresie. Okazało się, że tego typu zmienne organizacyjne, związane w znacznym stopniu z podejściem kadry zarządzającej, w sposób bardziej istotny potrafią przewidywać skłonność do bezpiecznej pracy niż inne zmienne np. cechy pracowników. Ważna jest także zgodność postaw menadżerów i pracowników (Prussia i in., 2003)

Podobne są wnioski z badań jakościowych, które przeprowadzili Gunnarsdóttir i Bjornsdóttir (2003). Przeanalizowali powyższe zagadnienia w odniesieniu do pracowników fizycznych (obsługi) w dużym szpitalu. Badanie to wykazało, że stosunki interpersonalne kadry zarządzającej i pracowników są postrzegane przez tych ostatnich jako jeden z najważniejszych aspektów zdrowego środowiska pracy. W szczególności zwracano tutaj uwagę na to, iż pracownicy powinni mieć wpływ na decyzje związane z ich zdrowiem oraz ułatwioną komunikację w tym zakresie.

Z tego punktu widzenia istotne jest jakie są postawy, a co za tym idzie motywacja menadżerów do prowadzenia działań na rzecz zdrowia pracowników. Warto tutaj zaznaczyć, iż idzie tutaj zarówno od postawy względem tych działań, które należy traktować jako obligatoryjne (wynikające z przepisów prawa), jak i tych, które są ponadobligatoryjne, a firma realizuje je, gdyż widzi jakieś inne korzyści z ich realizacji.

Głównym celem niniejszej pracy było rozpoznanie szeroko rozumianych postaw (i ich uwarunkowań) studentów ostatniego roku studiów menadżerskich względem wspierania zdrowia pracowników. Studenci ci traktowani są jako nowe, wchodzące na rynek pracy pokolenie wykwalifikowanych menedżerów.

MATERIAŁ I METODA

Badanie¹ przeprowadzono w 2005 roku metodą ankiety audytoryjnej na 300 osobowej próbie badawczej studentów kończących studia menedżerskie na czterech wybranych łódzkich uczelniach: (dwóch państwowych i dwóch prywatnych). Do analizy zakwalifikowano 271 wypełnionych kwestionariuszy. W badaniu uczestniczyli zarówno studenci studiów dziennych – 49,8% jak i zaocznych – 49,4% (N=271, bd – 0,8%). Tabela pierwsza przedstawia rozkład próby badawczej w zakresie płci.

Tab1. Płeć respondentów (N=271)

Kategoria	Liczność (n)	Procent
Mężczyzna	64	23,6
Kobieta	190	70,1
Brak danych	17	6,3

Model badawczy na podstawie którego przygotowano narzędzie badawcze zawierał następujące elementy:

- Indywidualne przekonania i doświadczenia menadżera względem własnego zdrowia
- Predyktynny aspekt behawioralny postawy – chęć prowadzenia jako menadżer ponadobligatoryjnych działań na rzecz zdrowia pracowników
- Ocenę własnego przygotowania akademickiego w zakresie zarządzania w firmie dotyczącego zdrowia pracowników
- Przekonania dotyczące korzyści firmy troszczącej się o zdrowie pracowników
- Przekonania dotyczące metodyki działań na rzecz zdrowia pracowników – w oparciu o modelową koncepcję promocji zdrowia w miejscu pracy
- Przekonania dotyczące wybranych aspektów etycznych w zakresie dbałości firmy o zdrowie pracowników
- Przekonania dotyczące preferowanych przez respondenta form działań w firmie troszczącej się o zdrowie pracowników.
- Preferowane cechy pracownika związane z dbałością o zdrowie i bezpieczeństwo na tle innych ważnych z punktu widzenia pracodawcy cech Wiedza dotycząca obligacji prawnych w zakresie działania pracodawców na rzecz zdrowia zatrudnionych .

WYNIKI

Niniejsza praca prezentuje i omawia wyłącznie wybrany, niewielki fragment najważniejszych wyników. Skoncentrowano się tutaj na przedstawieniu i omówieniu postrzeganych przez badanych korzyści, które przynosi dbałość o zdrowie pracowników. Wyniki te zestawiono z omówieniem wybranych aspektów postaw etycznych badanych związanych z działaniami wspierającymi zdrowie pracowników.

Bardzo istotny dla motywacji działania na rzecz zdrowia pracowników jest fakt postrzegania, że działania takie są korzystne dla firmy zarówno w aspekcie materialnym, jak i pozamaterialnym. W Tabeli 2. przedstawiono w jakim stopniu o tego rodzaju korzyściach przekonani są respondenci – potencjalni menadżerowie nowego pokolenia.

Tab.2. Postrzegane przez respondentów korzyści firmy z działań na rzecz zdrowia pracowników

Treść stwierdzenia	%
Zdrowszy pracownik lepiej pracuje (N=271)	95
Wydawanie pieniędzy na zdrowie pracownika generuje niepotrzebne koszty dla firmy (N=266)	21
Gdy pracodawca dba o zdrowie zatrudnionych bardziej przywiązują się oni do firmy (N=269)	86,5
Firma, która dba o zdrowie pracowników cieszy się lepszym wizerunkiem społecznym (N=270)	92
Warto prowadzić działania dla zdrowia pracowników jeśli firma ma tradycje w tym zakresie (N=264)	90
Im lepiej firma dba o zdrowie pracowników tym bardziej staje się konkurencyjna (N=271)	66

1 Badanie zrealizowano w ramach środków na działalność statutową Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi „Postawy studentów ostatniego roku studiów menedżerskich dotyczące wspierania zdrowia zatrudnionych” (IMP 8.3/2005, Kierownik zadania: dr Jacek Pyżalski)

Treść stwierdzenia	%
Firma powinna dążyć do zdobycia certyfikatów potwierdzających jakość dbania o zdrowie, bezpieczeństwo oraz środowisko naturalne (N=266)	87
Warto dbać o zdrowie pracownika tylko, jeśli przynosi to wymierne korzyści finansowe firmie (N=267)	29
Nowoczesne i skuteczne zarządzanie musi uwzględniać dbanie o zdrowie pracowników (N=267)	90

% - odsetek badanych, którzy udzielili twierdzącej odpowiedzi na pytanie (w relacji do wszystkich, którzy udzielili odpowiedzi na dane pytanie)

Generalnie należy stwierdzić, że przyszli menadżerowie postrzegają działania na rzecz zdrowia zatrudnionych jako korzystne dla firmy. Świadczy o tym powszechne wśród badanych (90%) przekonanie, iż „Nowoczesne i skuteczne zarządzanie musi uwzględniać dbanie o zdrowie pracowników”. W szczególności, aż 95% wyraża pogląd, iż efektywność pracy zatrudnionego cieszącego się dobrym zdrowiem jest wyższa. Zdaniem znacznej większości respondentów (86,5%) pracownicy bardziej przywiązują się do firmy, która dba o ich zdrowie. Jedynie co piąty badany zgadza się ze stwierdzeniem, że wydatki na zdrowie pracownika to marnotrawstwo środków firmy.

Respondenci postrzegają także dbanie o zdrowie pracowników jako sposób na budowanie wizerunku firmy (92%). Potwierdza takie podejście przekonanie wielu badanych o tym, iż firma powinna dążyć do zdobycia certyfikatów potwierdzających jakość dbania o zdrowie, bezpieczeństwo oraz środowisko naturalne (87%).

Zdaniem badanych korzystne jest także kontynuowanie tradycji dbania o zdrowie pracowników w tych firmach, które ją posiadają (90%). Działania tego typu także może wiązać można z aspektem wizerunku firmy, zarówno w aspekcie wewnętrznym, jak i zewnętrznym.

Stosunkowo najslabszy jest zdaniem badanych związek między konkurencyjnością firmy a jej dbałością o zdrowie pracowników. Przekonanych o istnieniu pozytywnego związku pomiędzy tymi dwoma zmiennymi jest relatywnie niewielu badanych (66%). Można przypuszczać, iż taka sytuacja ma związek z faktem, iż badani dostrzegają ważność wielu innych czynników wpływających na konkurencyjność firmy, które mogą w określonych okolicznościach oddziaływać dużo mocniej na konkurencyjność niż dbałość firmy o zdrowie zatrudnionych. Te dodatkowe czynniki mogą także niwelować oddziaływanie pozytywnego wpływu dbałości na konkurencyjność, a także w pewnych przypadkach (np. tragicznej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa) stanowić niemożliwe do poniesienia, z punktu widzenia konkurencyjności, obciążenie.

Generalnie należy jednak stwierdzić, że badani postrzegają działania firmy na rzecz zdrowia pracowników jako korzystne dla niej zarówno w aspekcie materialnym, jak i niematerialnym. Fakt, że tylko 29 procent badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że „Warto dbać o zdrowie pracownika tylko, jeśli przynosi to wymierne korzyści finansowe firmie”, wskazuje, że badani nie są skoncentrowani wyłącznie na korzyściach materialnych, wynikających z dbałości firmy o zdrowie pracowników.

Skoro menadżerowie są powszechnie przekonani o korzyściach działań na rzecz zdrowia pracowników warto przyrzeć się bardziej szczegółowo ich deklarowanym postawom etycznym w tym zakresie. Wyniki dotyczące tej problematyki przedstawia tabela 3.

Tab.3. Wybrane aspekty etyczne dotyczące działań menadżerów i firm w zakresie zdrowia pracowników

Treść stwierdzenia	%
Zdrowie to prywatna sprawa każdego człowieka i menadżerom nic do tego (N=266)	21
Menadżerowi wolno lekceważyć zdrowie zatrudnionych, jeśli na miejsce chorego pracownika może zatrudnić innego (N=267).	10
Firma jest wyłącznie po to, by generować zyski, a nie zajmować się zdrowiem pracowników (n=268).	15
Etyczny menadżer dba o zdrowie pracowników, nawet jeśli nie przynosi to zysków (N=273)	81,5
Menadżer powinien dbać o zdrowie pracowników, bo system ochrony zdrowia słabo wywiązuje się z zadań w tym zakresie (N=265)	70,5
Można usprawiedliwić menadżera, który kierując się zyskiem firmy lekceważy obowiązujące przepisy dotyczące zdrowia pracowników (N=266).	9
Firma powinna upubliczniać informacje o swoich działaniach na rzecz zdrowia, bezpieczeństwa oraz środowiska naturalnego (N=265)	85,5

% - odsetek badanych, którzy udzielili twierdzącej odpowiedzi na pytanie (w relacji do wszystkich, którzy udzielili odpowiedzi na dane pytanie)

