

Raport miesiąca – Polacy a bezpieczeństwo w miejscu zatrudnienia

Majowe badania ankietowe przeprowadzone przez Zieloną Linie dotyczyły bezpieczeństwa Polaków w miejscu zatrudnienia. Czy czujemy stabilizację w miejscu pracy? Czy praca daje nam poczucie emocjonalnego bezpieczeństwa? Na te pytania staramy się udzielić odpowiedzi w poniższym opracowaniu.

Obejmuje ono następujące części:

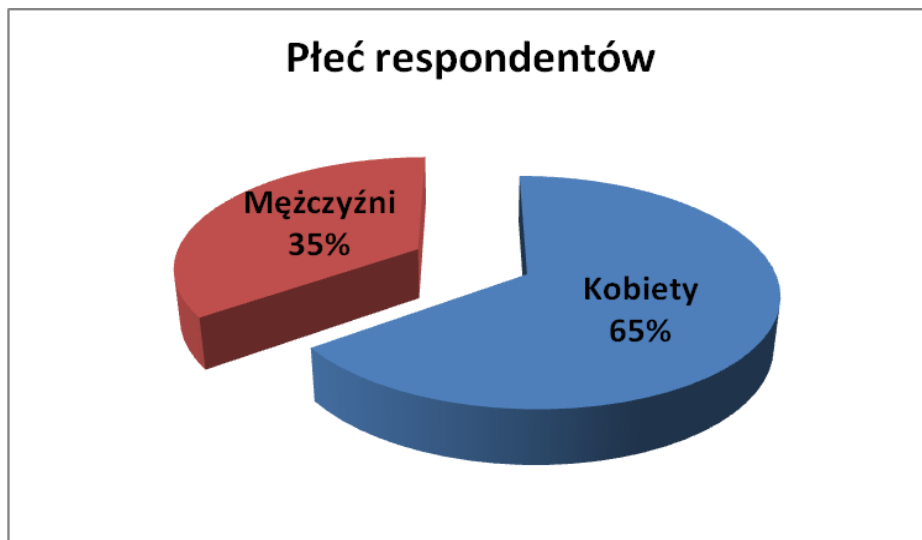
1. Próba badawcza
 - 1.1. Płeć respondentów
 - 1.2. Wiek respondentów
 - 1.3. Status respondentów
2. Tematyka ankiet
 - 2.1. Polacy a bezpieczeństwo w miejscu zatrudnienia

1. Próba badawcza

Odpowiedzi na nasze ankiety udzieliło 60 osób, które korzystały z usług Zielonej Linii.

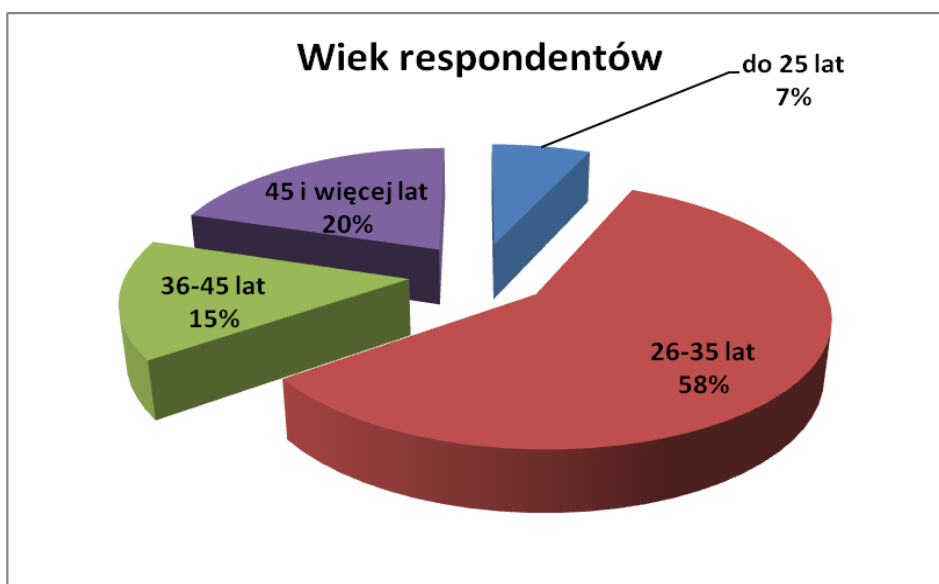
1.1. Płeć respondentów

Tym razem blisko 2/3 badanych to kobiety.



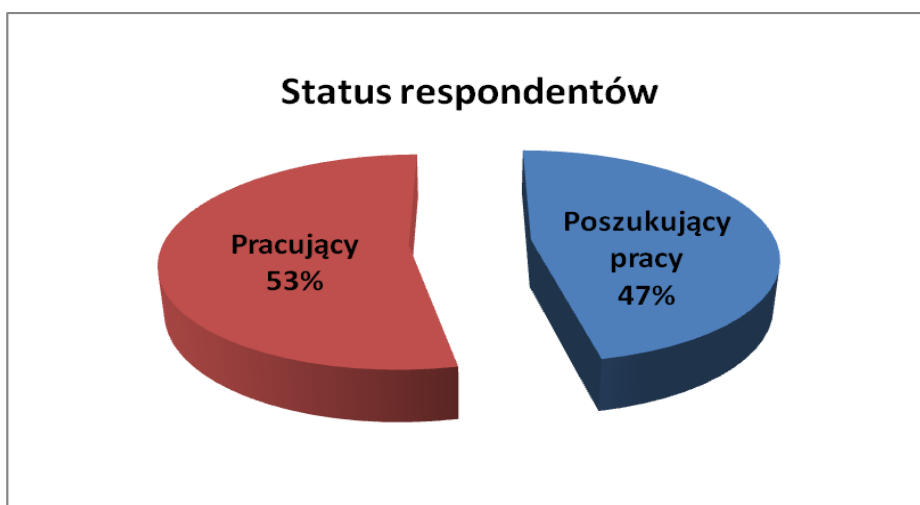
1.2. Wiek respondentów

Największą liczbę badanych (blisko 60%) stanowiły osoby między 26. a 35. rokiem życia. Respondenci poniżej 25. roku życia byli najmniej liczną grupą.



2.2. Status respondentów

Ponad połowa ankietowanych to osoby aktualnie zatrudnione.

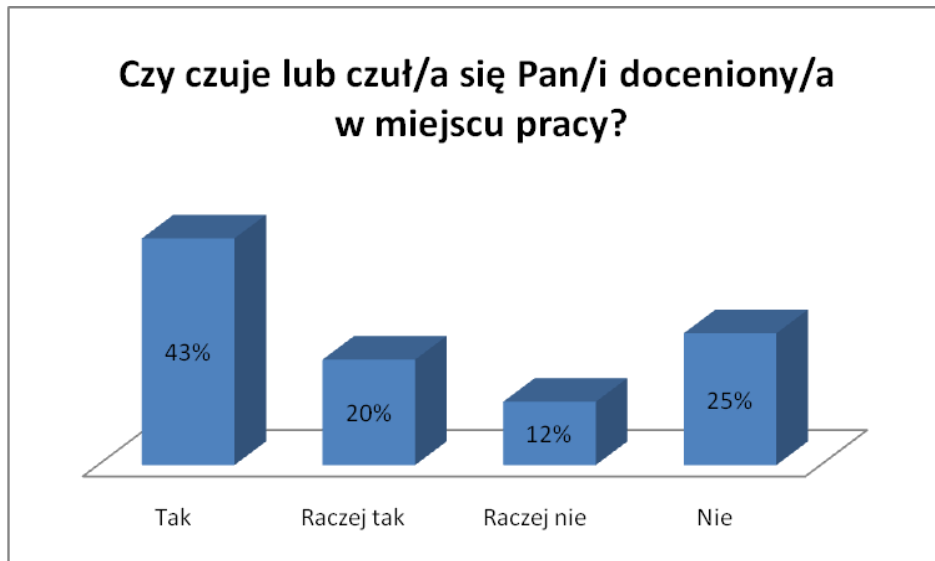


2. Tematyka ankiet

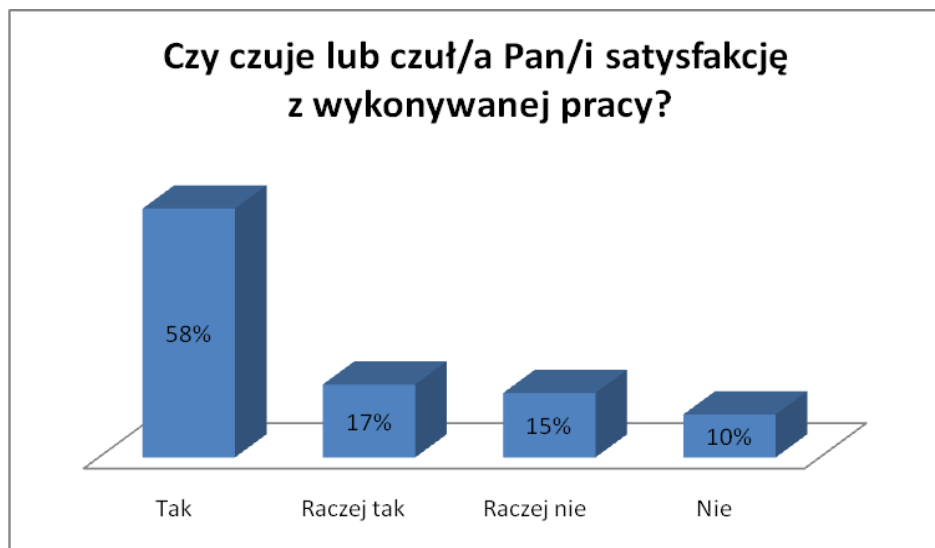
2.1. Polacy a bezpieczeństwo w miejscu zatrudnienia

Bezpieczeństwo to dość szerokie pojęcie. Odnosi się zarówno do psychiki i emocji, jak i do fizycznej strony człowieka. Praca powinna zapewnić mu materialną oraz emocjonalną stabilizację. W naszych badaniach sprawdzaliśmy, na ile bezpiecznie można czuć się w polskich firmach.

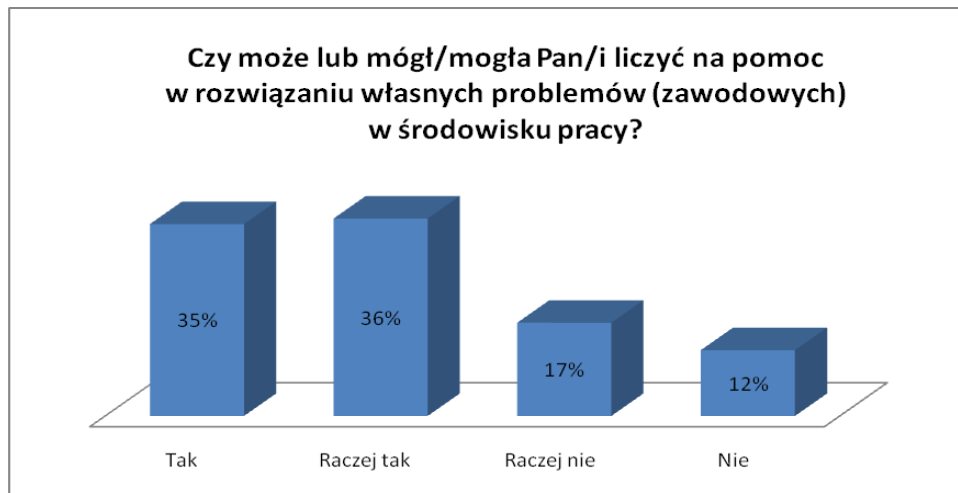
Pierwsze pytanie sprawdzało, czy badani czują lub czuli się docenieni w swoich miejscach zatrudnienia. Blisko 2/3 badanych miało takie odczucia, a 1/4 nie czuła się doceniona w miejscu zatrudnienia.



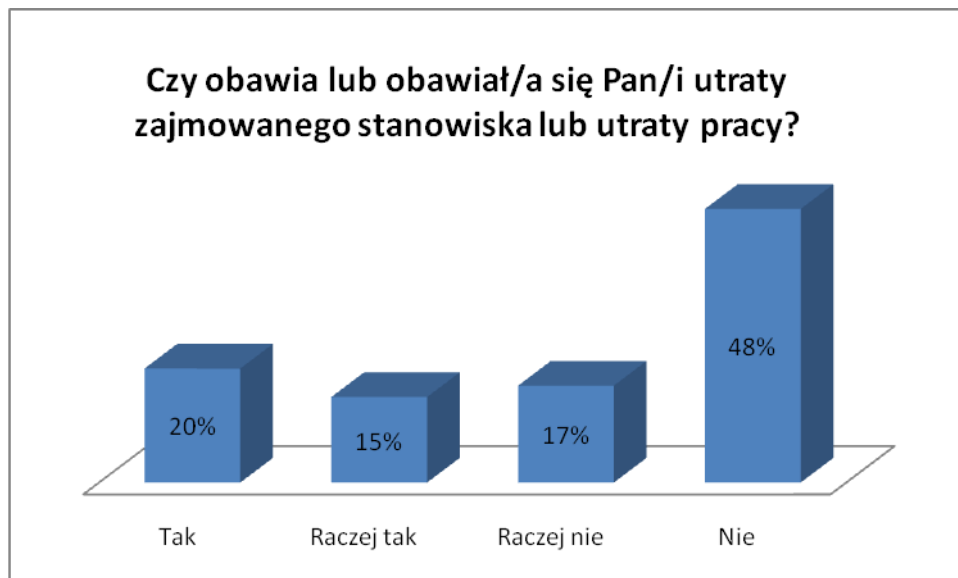
Ponad połowa badanych odczuwała zdecydowaną satysfakcję z wykonywanej pracy.



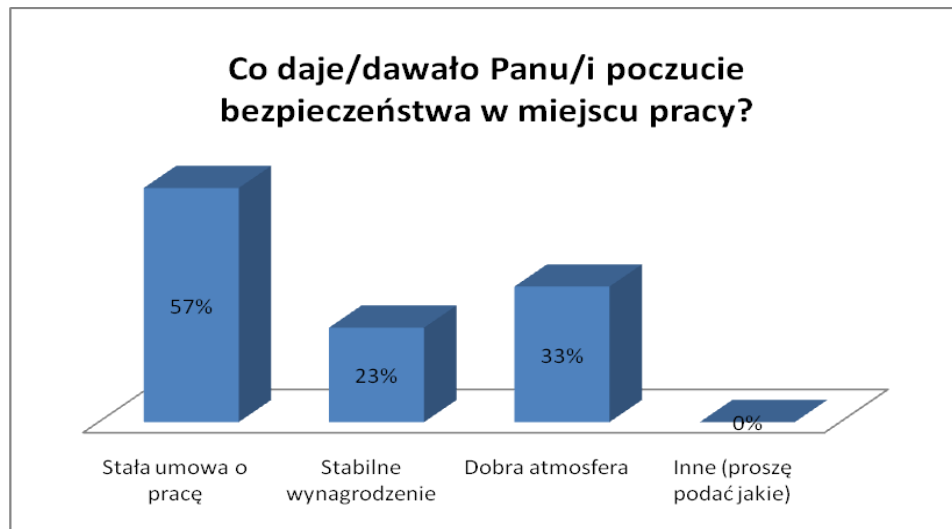
Ponad 70% badanych uważało, że może liczyć na wsparcie zawodowe w przypadku problemów w miejscu pracy. Co trzecia z badanych osób była tego wręcz pewna.



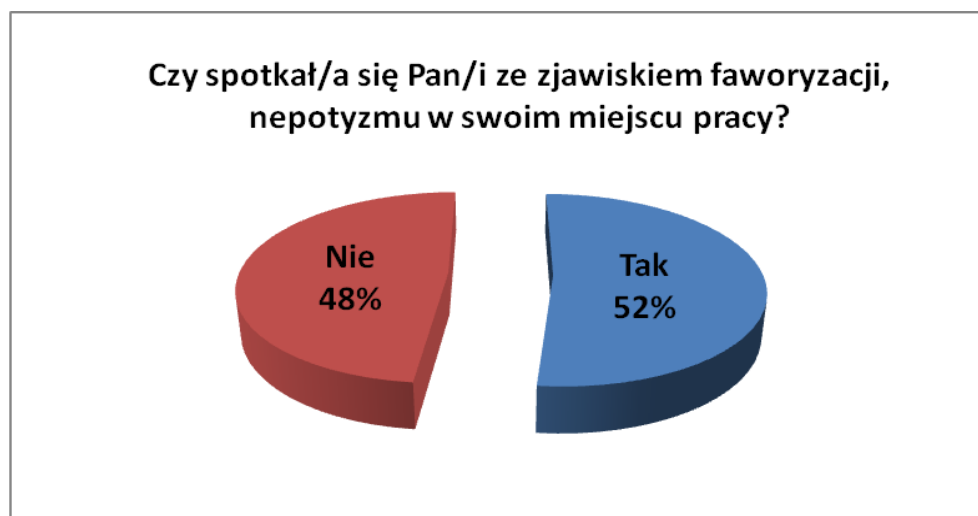
Blisko połowa badanych nie obawiała się utraty zajmowanej posady, a 1/5 miała takie obawy.



Największe poczucie bezpieczeństwa dawała badanym stała umowa o pracę. Takiej odpowiedzi udzieliło ponad 50% respondentów. Drugim najważniejszym czynnikiem była dobra atmosfera wśród załogi.

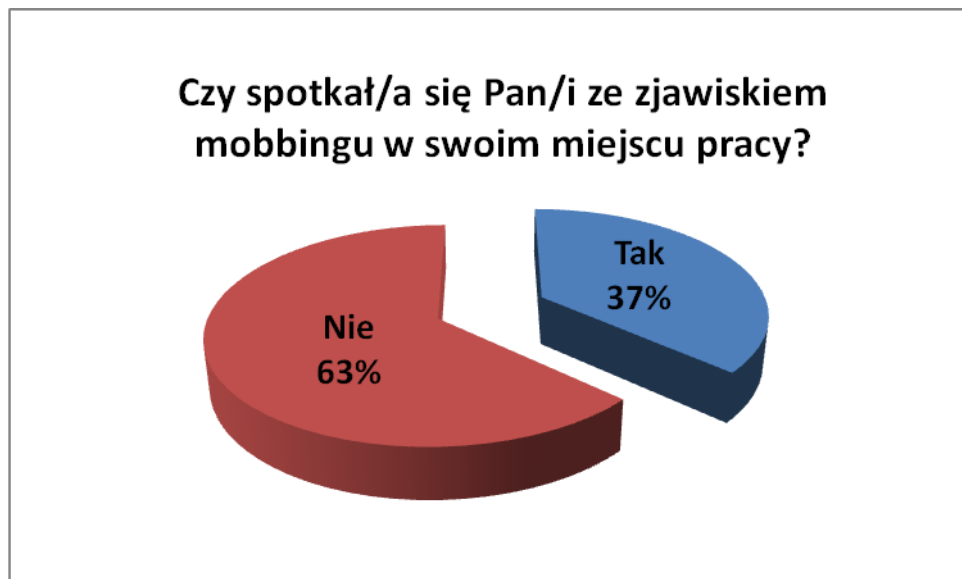


Nieco ponad połowa uczestników badań spotkała się w miejscu zatrudnienia z faworyzowaniem pracowników oraz z nepotyzmem (faworyzowaniem krewnych i przyjaciół przy obsadzaniu wysokich stanowisk i rozdawaniu godności przez osoby wpływowe¹).

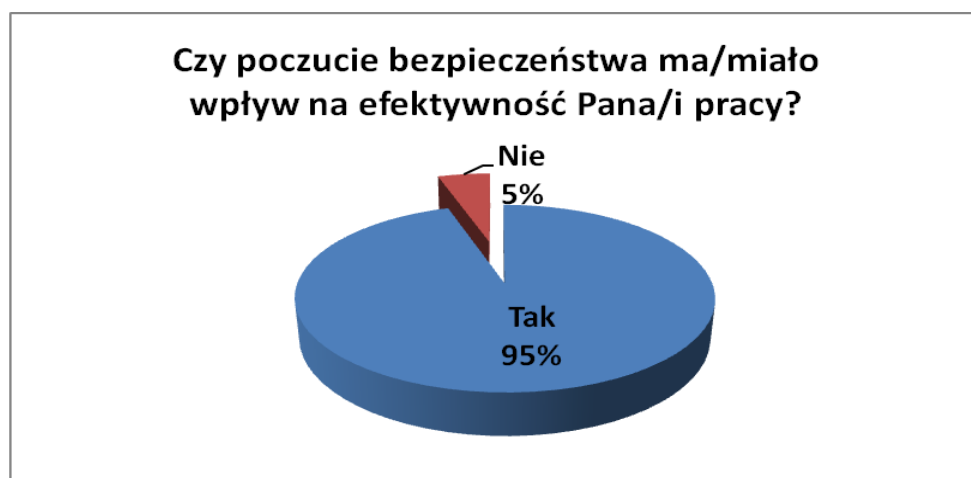


¹ Słownik języka polskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, <http://sjp.pwn.pl/slownik/2488100/nepotyzm>

Blisko 2/3 respondentów nie spotkało się w swoim zakładzie pracy ze zjawiskiem mobbingu (uporczywym i długotrwałym nękanie lub zastraszaniem pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników²).



Niemal wszystkie osoby badane stwierdziły, że poczucie bezpieczeństwa w miejscu zatrudnienia miało wpływ na efektywność pracy.



Podsumowanie

Z wyników naszych badań można wywnioskować, że Polacy czują się doceniani w miejscu pracy, a spora ich część czerpie satysfakcję z wykonywanych obowiązków. Największe poczucie bezpieczeństwa dają badanym stała umowa o pracę i dobra atmosfera. Respondenci uważali również, że w miejscu zatrudnienia mogli liczyć na wsparcie zawodowe. Zjawisko mobbingu, chociaż dość powszechne w obiegowej opinii, według naszych badań nie jest częstym zjawiskiem w miejscach pracy. Mimo iż połowa badanych spotkała się ze zjawiskiem nepotyzmu w swojej firmie, większość z nich nie miała obaw przed utratą zajmowanego stanowiska. Poczucie bezpieczeństwa nie jest jednak

² Art. 943 § 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy z późniejszymi zmianami

jedynym czynnikiem decydującym o efektywności w pracy. Z badań przeprowadzonych przez Zieloną Linię w lipcu i sierpniu ubiegłego roku wynika, że Polacy pracują efektywniej pod presją lub otrzymując zadania zlecone w ostatniej chwili. Na wydajność wpływa również możliwość decydowania o tym, jak ma być wykonane dane zadanie zlecone przez przełożonego.

Na podstawie powyższych wyników można stwierdzić, że Polacy mogą w pewnym sensie czuć się w miejscu zatrudnienia jak w drugim domu, gdzie mogą liczyć na wsparcie współpracowników.

Monika Węclaw

Źródło: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy z późniejszymi zmianami

Słownik języka polskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, <http://sjp.pwn.pl/>

Zasoby własne