

Rola zdrowego środowiska pracy w kontekście funkcjonowania pracowników w organizacji.

Zarys problematyki

Healthy work environment and the functioning of employees in the organization. Outline of the problem

Keywords: work, environment, health, organization.

Abstract: The article outlines the issue of a healthy work environment in the organization and its influence on the employees. It includes the perspective of the World Health Organization which draws attention to the role of health promotion in the workplace and the importance of strengthening mental health among employees. The principles of the Work Life Balance concept were presented in the article. A research report on safety and health at work issued by the International Labor Organization in Geneva was also discussed.

Słowa kluczowe: praca, środowisko, zdrowie, organizacja.

Streszczenie: Niniejszy artykuł poświęcony jest roli, jaką odgrywa zdrowe środowisko pracy w kontekście funkcjonowania pracowników w organizacjach. Artykuł stanowi zarys problematyki. Celem artykułu jest zaprezentowanie roli, jakie odgrywa zdrowe środowisko pracy w kontekście funkcjonowania osób pracujących w organizacjach, ponieważ to zagadnienie wydaje się być istotne. W artykule przedstawiono pojęcie zdrowego środowiska pracy z perspektywy Światowej Organizacji Zdrowia. Zwrócono uwagę na rolę, jaką odgrywa promowanie zdrowia w organizacji oraz na znaczenie zdrowia psychicznego jednostek w miejscu zatrudnienia. Zaprezentowano pojęcie, istotę oraz zasady koncepcji Work Life Balance. Przedstawiono raport z badań dotyczący bezpieczeństwa i zdrowia w pracy w kontekście przyszłości wydany przez Międzynarodową Organizację Pracy w Genewie.

Wstęp

Praca stanowi nieodłączny element życia niemal każdego człowieka. To w pracy jednostka, biorąc pod uwagę jej całonocne funkcjonowanie i przestrzeń czasową, spędza poszczególne okresy życia. Jak wiadomo, praca oprócz walorów ekonomicznych, możliwości edukacyjnych, terapeutycznych stanowi także płaszczyznę do rozwoju zawodowego jednostek. Aktywność zawodowa dla człowieka jest istotnym aspektem nie tylko jeśli idzie o pozyskanie środków finansowych, które są niezbędne do egzystencji, ale także przez inne rozległe możliwości, jakie generuje sama praca i funkcjonowanie w danej organizacji, dlatego też zdrowe środowisko pracy wydaje się być tak istotne, jeśli mowa o funkcjonowaniu człowieka w organizacji.

Celem artykułu jest zaprezentowanie roli, jakie odgrywa zdrowe środowisko pracy w kontekście funkcjonowania osób pracujących w organizacjach, ponieważ to zagadnienie wydaje się być istotne. Artykuł przygotowano, wykorzystując metodę *desk research*. W opracowaniu tekstu wykorzystano wybrane pozycje literatury, której przedmiot stanowi terminologia dotycząca m.in. zdrowego środowiska zawodowego, promowania zdrowego środowiska pracy w organizacji. Zaprezentowano raport z badań dotyczący bezpieczeństwa i zdrowia w pracy w kontekście przyszłości wydany przez Międzynarodową Organizację Pracy w Genewie.

Należy zauważyć, iż poprzez próby dążenia do uzyskania uważanego za zdrowe środowisko pracy w organizacji nie tylko pracownicy, którzy ją tworzą, mogą zyskać cały wachlarz pozytywnych możliwości, bowiem to także korzyści dla organizacji. Wydaje się więc, iż warto podjąć nie tylko rozważania w tym kontekście, ale także działania prowadzące do budowy takich miejsc pracy, które będą utożsamiane ze zdrowiem i jego promocją.

Zdrowe środowiska pracy – terminologia

Zgodnie z definicją przyjętą przez Światową Organizację Zdrowia za zdrowe środowisko pracy uważa się takie, w którym obie strony funkcjonujące w danej organizacji, tj. pracownicy, ale także kadra zarządzająca daną firmą współpracują ze sobą, a celem owej współpracy ma być stałe doskonalenie działań prowadzących do ochrony zdrowia osób, które są aktywne zawodowo w danej organizacji. Owe działania mają przyjmować charakter wielopłaszczyznowy i obejmować promocję zdrowia, bezpieczeństwo w kontekście zdrowotnym, dbanie o samopoczucie pracowników firmy, czy równowagę w miejscu zatrudnienia. Należy podkreślić również, iż wszystkie te działania mają bazować na zidentyfikowanych potrzebach, jakie wskazują osoby aktywne zawodowo w danej organizacji¹. Powyższa definicja jest niejako odbiciem zmian rozumienia oraz progresu, jaki nastąpił, jeśli mowa o zagadnieniu zdrowia w miejscu zatrudnienia początkowo bazującym jedynie na fizycznych aspektach miejsca pracy, aż po obecną koncentrację na aspektach psychospołecznych oraz indywidualnych działaniach, które przybierają charakter nie tylko teoretyczny, obejmując zagadnienia z zakresu zdrowia, ale również praktyczny skupiający się na działaniach prowadzących do promocji zdrowia przez dane jednostki funkcjonujące w organizacjach².

Promowanie zdrowego środowiska pracy w organizacji

Centralnym zdaniem działań, jeśli idzie o promocję zdrowia jednostek aktywnych zawodowo, jest rozwój o charakterze gospodarczym, mający w swojej istocie bazować na działaniach, które mają minimalizować negatywne skutki pracy, jakie

¹ M. Neira, *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners*, Wyd. World Health, Organization, Switzerland, 2010, s. 11.

² Ibidem, s. 11–12.

oddziałują i wpływają negatywnie na stan zdrowia osób pracujących w danej organizacji. Promocja zdrowia w organizacji może obejmować np. takie działania, jak: organizację cyklu warsztatów dotyczących tego, jak poradzić sobie ze stresem w miejscu pracy, działania te mogą także obejmować wspieranie aktywności fizycznej zespołu, np. poprzez stałe zapewnienie pracownikom organizacji dostępu do obiektów sportowych. J. Paryżalski przyjmuje, iż działania z zakresu promocji zdrowia mogą także przejawiać się w³:

- organizacji wsparcia o charakterze psychologicznym, które skierowane jest do konkretnych profesji zawodowych;
- działaniach w zakresie potrzeb zgłaszanych przez przeciwników, takich jak np. elastyczne godziny pracy;
- motywowaniu pracowników do porzucenia niezdrowych nawyków w miejscu zatrudnienia takich, jak np. palenie tytoniu czy przesadne spożycie kawy;
- dbałość o zdrowie pracowników poprzez zapewnianie im rozbudowanych pakietów z zakresu opieki medycznej;
- wszelkich zmianach w organizacji pracy, prowadzących do podnoszenia komfortu wykonywanej pracy.

Innymi przykładami dobrych praktyk, jeśli mowa o promocji zdrowego środowiska pracy, może być aktywność ruchowa w miejscu pracy i poza nim. W dużych organizacjach często ma to miejsce poprzez zapewnienie pracownikom np. sali ćwiczeniowej specjalnie dla nich dedykowanej, możliwości korzystania z takich aktywności sportowych, jak zajęcia fitness czy zajęcia gimnastyczne. Pracownicy mogą także mieć dostęp również do masażu czy różnego rodzaju treningów personalnych o charakterze indywidualnym bądź zajęć tanecznych czy piłkarskich. M. Malińska oraz A. Namysł zauważają, że w organizacjach często propagowane są również różnego rodzaju aktywności, które wskazują sami pracownicy, a wówczas zadaniem kadry zarządzającej organizacją jest sfinansowanie tychże aktywności, a mogą być to np. wyjazdy, wycieczki, których nadrzędnym celem jest również integracja pracownicza w danym zespole, której niewątpliwie sprzyjają owe działania oraz aktywności⁴.

W środowisku zawodowym należy podejmować aktywne i systematyczne działania prowadzące do uzyskania jak najlepszego dobrostanu psychicznego u pracowników aktywnych zawodowo w danej organizacji. Owe działania mogą przejawiać się w dwóch rodzajach wsparcia, tj. wsparciu materialnym oraz społecznym⁵. Działania

³ J. Pyżalski, *Jak dbać o zdrowie psychiczne pracowników, realizując projekty promocji zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej?*, w: K. Puchalski, E. Korzeniowska, *Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników*, Wyd. Instytut Medycyny Pracy im. Jerzego Nofera, Łódź 2017, s. 136–145.

⁴ M. Malińska, A. Namysł, *Promocja zdrowia w miejscu pracy – dobre praktyki (2)*. „Bezpieczeństwo pracy”, Wyd. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, nr 7, 2012, s. 19.

⁵ R. Wynne, V. De Broeck, *Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne. Promowanie zdrowia psychicznego w miejscu pracy: Wytyczne dotyczące wdrażania kompleksowego podejścia*, Bruksela, 2014, s. 13.

te mogą obejmować, jak wspomniano, wsparcie o charakterze materialnym, które w efekcie może polegać na dostępności zasobów pieniężnych, które przeznaczone zostaną na rozwiązanie danej sytuacji problemowej w miejscu zatrudnienia, jeśli wówczas w razie potrzeby pojawi się możliwość rozwiązania danego problemu przy wykorzystaniu dostępnych środków finansowych, z kolei drugi rodzaj wsparcia, czyli wsparcie społeczne to takie, przez które rozumie się wielopłaszczyznowe działania pomocowe, jeśli mowa o sytuacjach problemowych, jakie generuje dana profesja i środowisko zatrudnienia. Ten rodzaj wsparcia może obejmować też edukację pracowniczą w zakresie tego, jak radzić sobie z sytuacjami problemowymi występującymi w danych środowiskach pracowniczych i grupach zawodowych⁶.

Według A. Namysła promowanie dobrego samopoczucia w organizacji to złożony proces, w którym udział powinny brać wszystkie jednostki aktywne zawodowo w danej organizacji, a ów proces powinny budować działania, różnorodne inicjatywy oraz wytyczne na wszystkich szczeblach działań organizacji i powinien w nich brać aktywny udział cały personel pracowniczy, jaki skupia dana organizacja. Działania z zakresu dbałości o zdrowe środowisko pracownicze i miejsce zatrudnienia to trafna idea, także dla organizacji, które chcą zaprezentować aktywne działania, jeśli idzie o dbałość i zadowolenie oraz satysfakcję pracowników z tytułu wykonywanej pracy, zyskując przy tym efektywność wykonywanych przez nich zadań pracowniczych i jednocześnie propagując idee jakże popularnego nie tylko w pracy zdrowego stylu życia⁷.

Zdrowe środowisko pracy w kontekście zdrowia psychicznego

Literatura przedmiotu zdrowie psychiczne definiuje jako dynamiczny, aktywny stan, w przypadku którego zauważalna jest wewnętrzna autokontrola, która w efekcie stwarza jednostkom możliwość korzystania z różnego rodzaju umiejętności, którymi dysponują zgodnie z przyjętymi normami i wartościami, które przybierają charakter społeczny. Do owych wartości społecznych w literaturze przedmiotu zalicza się: panowanie nad własnym stanem emocjonalnym, zdolności empatyczne jednostki, zdolność reagowania na sytuacje stresowe, czy zdolności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami życiowymi, elastyczność, jeśli mowa o dostosowaniu się do danej sytuacji życiowej, ale także zdolność do pełnienia różnorodnych funkcji społecznych. Zgodnie z tą definicją zdrowia psychicznego nie należy oddzielać się od zdrowia fizycznego, jeśli mowa o osiągnięciu równowagi wewnętrznej u człowieka, gdyż oba te aspekty są od siebie zależne⁸. Inna definicja tłumaczy, iż zdrowie psychiczne to: „stan dobrego samopoczucia, w którym każda jednostka ma świadomość własnego potencjału, może także swobodnie poradzić sobie z sytuacjami

⁶ Ibidem, s. 13.

⁷ A. Namysł, A. Kazens, *Promocja zdrowia w miejscu pracy – inwestycja w zdrowie pracownika i w kapitał firmy (1)*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 6, Wyd. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 2012, s. 8–11.

⁸ A. Heinz, M. Kastrup, *Propozycja nowej definicji zdrowia psychicznego*, „Psychiatria Polska”, nr 51(3), 2017, s. 408.

stresogennymi, może być również gotowa do owocnego wykonywania powierzonych jej obowiązków zawodowych, i może przyczynić się do rozwoju środowisk, w których funkcjonuje”⁹.

Problemy z zakresu zdrowia psychicznego mają złożony charakter i nie są jednorodne mogą być np. konsekwencją wycofania się jednostki z życia społecznego, czy grup społecznych, dążenia przez jednostkę do izolacji, ale mogą odzwierciedlać się również w problemach z koncentracją, uwagą, występować wraz z problemami z zapamiętywaniem treści, czy trudnościach, jeśli idzie o procesy myślowe¹⁰.

W literaturze przedmiotu istnieją różnorodne podziały odnoszące się do czynników, które mogą skutecznie utrudniać osiągnięcia, jeśli idzie o zdrowe funkcjonowanie w środowisku pracy, tabela 1 prezentuje przykładowy podział.

Opracowania literaturowe i przeprowadzone badania wskazują, że należy za bezdyskusyjne uznać, iż takie czynniki jak: zbyt wysokie wymagania stawiane pracownikom w organizacjach, zminimalizowana kontrola w miejscu zatrudnienia, czy wynagrodzenie finansowe, które jest niewspółmierne do wysiłku wkładanego w pracę niosą za sobą poważne konsekwencje dla zdrowia zarówno psychicznego jak i fizycznego, a co za tym idzie koniecznością w miejscu zatrudnienia stają się działania z zakresu ochrony zdrowia¹¹.

Raport przeprowadzony przez Międzynarodową Organizację Pracy w Genewie w roku 2019 dotyczący zdrowia oraz bezpieczeństwa w pracy zwraca uwagę, m. in. na to jak ważnym aspektem, jeśli mowa o dalszych działaniach z zakresu promocji zdrowia, oraz jego systematycznej ochrony są takie czynniki jak: płeć, bezpieczeństwo w miejscu zatrudnienia, ogólny dobrostan pracowniczy, a także role, które należy rozpatrywać z perspektywy płci, bowiem jeśli chodzi o zdrowie kobiet aktywnych zawodowo w skali światowej, to ze względu na pojawiające się w ich przypadku zwiększone ryzyka, fizyczne, lub psychiczne niedogodności zawodowe, ich sytuacje zawodowe powinny być systematycznie badane, bądź sprawdzane oraz poprawiane za pomocą wdrażania prewencyjnych programów oraz tych minimalizujących utratę zdrowia w miejscu zatrudnienia¹². Przeprowadzone badania wskazują, iż w skali światowej obserwuje się obecnie wzrost pracy wykonywanej przez Internet, co przekłada się na zminimalizowanie formalności miejsca zatrudnienia

⁹ L. Gromulska, *Zdrowie Psychiczne w świetle dokumentów światowej organizacji zdrowia*, „Przegląd Epidemiologiczny”, nr 64, 2010, s. 125.

¹⁰ J. Wciórka, L. Boguszewska, *Narodowy Program Ochrony Zdrowia Psychicznego, Instytut Psychiatrii i Neurologii*, Warszawa 2006, s. 4, http://server.activeweb.pl/wwwfiles/nowy_program_2006-12-18_pdf.pdf [data dostępu: 11.06.2020],

¹¹ S. Leka, F. Aditya Jain, *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy i ich wpływ na zdrowie*, Wyd. Stowarzyszenie Zdrowa Praca, Warszawa, 2013, s. 100.

¹² Raport, *Bezpieczeństwo i zdrowie w centrum przyszłości pracy na podstawie 100 lat doświadczeń. Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy jutro: Wyzwania i możliwości*, Wyd. Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie, Genewa 2019, s. 16, <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/87252/raport-ILO-okladka-2019.pdf> [data dostępu: 11.06. 2020].

Tabela 1. Czynniki zewnętrzne i psychospołeczne zaburzające funkcjonowanie jednostki w środowisku pracy

Czynniki zewnętrzne zaburzające funkcjonowanie jednostki w środowisku pracy	Czynniki psychospołeczne zaburzające funkcjonowanie jednostki w środowisku pracy
<p>czynniki fizyczne: do tej grupy czynników mogą należeć np. hałas, wysoka temperatura w miejscu wykonywania obowiązków zawodowych, ale także czynniki odnoszące się do charakteru wykonywanej pracy przez daną jednostkę, tj. zbyt wielki nakład pracy, nieodpowiedni rozkład czasu wykonywanej pracy, nieodpowiednie warunki pogodowe, jeśli mowa o pracy fizycznej.</p>	<p>czynniki wpływające z zadań pracowniczych: np. monotonia pracownicza, brak zróżnicowania powierzonych zadań zawodowych, mało czasu na wykonanie danego zadania zawodowego, niepewność zawodowa, nieefektywność pracownicza.</p>
<p>czynniki organizacyjne i wynikające z kierowania: do tej grupy czynników można zaliczyć np. zmiany w środowisku pracy, jakie generuje wykonywana praca i konieczność przystosowania się do nich, ale także przyjęte role w organizacji i problemy, jakie generują konflikty na tym polu, struktury organizacyjne powodujące np. niemożność podejmowania samodzielnych decyzji, stosunki interpersonalne w miejscu zatrudnienia.</p>	<p>czynniki interpersonalne: do tej grupy czynników można zaliczyć np. sytuacje nieporozumień między pracowniczymi, sytuacje generujące konflikty w zespole pracowniczym, których genezę można upatrywać w różnicach charakterologicznych osobowościowych.</p>
<p>czynniki wynikające ze zmian technologicznych: obowiązek pracy z nowymi technologiami w miejscu zatrudnienia i otwartość na sytuacje, jakie rodzi technologizacja.</p>	<p>czynniki wynikające z obciążenia pracą, tempo pracy: mowa tu o np. zbyt dużej ilości pracy, presji, braku lub przesadnej kontroli ze strony kadry zarządzającej organizacją czy menedżerów danego szczebla.</p>
<p>Inne czynniki: zależne od indywidualizacji danej profesji.</p>	<p>czynniki dotyczące rozkładu czasu pracy: przymusowa praca zmianowa bez wytycznych, ustabilizowanego rozkładu bądź planu, barak wytyczonego czasu na wykonywanie powierzonych zadań pracowniczych.</p>

Źródło: oprac. własne na podst. A. Potocka, *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Rozważania teoretyczne*, „Medycyna Pracy” 2016, nr 61(3):34, Wyd. Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, Łódź, s. 343–345.

czy nierówności w zakresie płci, jeśli mowa o problemie aktywności zawodowej. Należy zauważyć, że przeprowadzone badania rekomendują konieczność zmodyfikowania polityki państw w taki sposób, aby skutecznie promowała współdziałania między kobietą i mężczyzną, którzy tworzą rodziny, oraz takie zabezpieczenia finansowe gwarantowane przez rządy danych państw, które skutecznie zachęcą mężczyzn do opieki nad dziećmi w takim samym stopniu, jak ma to miejsce w przypadku kobiet¹³.

Osiągnięcie balansu pomocnego w tworzeniu zdrowych środowisk pracy

Pojęcie Work-Life Balance pojawiło się w USA w latach 70. XX wieku. Wówczas funkcjonowało w polityce rządowej, której centralnym zadaniem było wspieranie pracujących rodzin, a w szczególności łagodzenie konsekwencji, jakie niesła za sobą szeroka skala aktywności zawodowej kobiet. Przez lata owe pojęcie ewoluowało, bowiem obecnie Work-Life Balance zakłada konieczność działań i wsparcia, jeśli idzie o osiągnięcie balansu między życiem zawodowym a pozazawodowym i dotyczy wszystkich pracowników oraz profesji zawodowych¹⁴. Należy podkreślić, iż definicji pojęcia Work-Life Balance jest wiele. Inna definicja wyjaśnia to pojęcie następująco: Work-Life Balance można tłumaczyć jako umiejętność łączenia aktywności zawodowej z innymi obszarami i płaszczyznami funkcjonowania danej jednostki, do których zalicza się np. życie rodzinne czy aktywność społeczna lub indywidualne pasje. O równowadze między życiem zawodowym a pracą może być mowa w przypadku, gdy życie zawodowe nie funkcjonuje kosztem życia pozazawodowego¹⁵. Do fundamentalnych założeń tej koncepcji należy również: osiągnięcie równowagi między trzema przestrzeniami, tj. życiową, psychiczną i zawodową, ale też nabranie umiejętności przez jednostkę oddzielenia pracy od życia prywatnego¹⁶.

A. Łopatka tłumaczy istotę równowagi między pracą a życiem prywatnym jako umiejętność zarządzania czasem, której fundamentalnym zadaniem jest utrzymanie harmonii między aktywnością zawodową a życiem prywatnym. Autorka przyjmuje, iż zachowanie balansu między wszystkimi sferami egzystencji jednostki powinno skupiać się na samorealizacji pracowników, co ostatecznie ma przekładać się na ogólne zadowolenie i satysfakcję z życia. Należy podkreślić, że ta koncepcja nie bazuje na całkowitym oddzieleniu sfery zawodowej oraz prywatnej, ale na umiejętnym połączeniu obu tych płaszczyzn¹⁷.

¹³ Ibidem, s. 16.

¹⁴ P. Siemieniak, M. Rembisz, *Bieżąca równowaga między życiem zawodowym a prywatnym kobiet i potencjalnych przedsiębiorców*, „Zeszyty Naukowe Politechnika Poznańska, Organizacja i Zarządzanie”, nr 76, 2018, s. 230.

¹⁵ W. Leoński, *Work-Life Balance jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici, „Zarządzanie” 2015, nr 1, s. 129.

¹⁶ B. Rzepka, *Równowaga praca-życie. Jak osiągnąć równowagę w pracy i życiu*, Helion, Gliwice 20016, s. 9–10.

¹⁷ A. Łopatka, *Zastosowanie koncepcji work - Równowaga życia w aktywizacji młodych ludzi na rynku pracy*, „Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, 2017, nr 489, s. 217.

Programy Work-Life Balance mogą obejmować np. działania edukacyjne, doradcze i wspierające organizacje dla pracujących w nich osób. Programy te mają bowiem nie tylko sprzyjać rozwojowi kapitału ludzkiego, ale również wpłynąć na poprawę jakości ogólnych warunków pracy¹⁸. Przykładami działań w zakresie Work-Life Balance mogą być takie działania jak¹⁹:

- udzielanie pracownikom urlopów w razie potrzeby (np. urlopy dla rodziców),
- możliwości w zakresie elastycznego czasu pracy,
- wspieranie pracownika w organizacji opieki nad dziećmi,
- działania wspierające grupy pracownicze z obszarów pozazawodowych (wyjazdy, szeroka oferta kulturalna dedykowana dla pracowników danych profesji zawodowych),
- działania informujące pracowników dotyczące np. zdrowia.

Niewątpliwie należy przyjmować, iż zachowywanie balansu pomiędzy życiem zawodowym a pracą ma duże znaczenie, bowiem jak przyjmuje K. Hildt-Cupińska konflikt, jaki może zrodzić się w tym aspekcie, może mieć negatywne skutki, jeśli idzie o całościowy aspekt funkcjonowania jednostki, zaczynając np. od pogorszenia się zdrowia fizycznego czy psychicznego, poczucia wypalenia zawodowego, sytuacji stresogennych, braku kontroli nad życiem zawodowym, a kończąc na całkowitym braku aktywności fizycznej czy sięganiu po różnego rodzaju używki, które prowadzą np. do nałogów²⁰.

Zakończenie

Ważne jest, aby środowisko pracy było zdrowe, ponieważ we współczesnym świecie praca jest priorytetem, dlatego że dzięki pracy dana osoba uzyskuje np. status społeczny. Współczesna aktywność zawodowa jest nie tylko źródłem zysków finansowych. Praca jest czymś, co w jakiś sposób organizuje człowieka w przestrzeni i czasie. Aktywność zawodowa nie tylko determinuje dobra materialne, ale także wzmacnia miejsce jednostki w społeczeństwie, w którym żyje²¹.

Analiza źródeł literaturowych i przedstawione badania skłaniają do następujących wniosków: działania w zakresie promocji zdrowia w miejscu pracy generują liczne korzyści nie tylko dla pracowników aktywnych zawodowo w danych organizacjach, bowiem działania w tym zakresie przyczyniają się również do efektywniejszej pracy jednostek, co w efekcie może przekładać się na korzyści dla samej organizacji.

¹⁸ K. Dąbrowska, *Programy równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2014, t. 17, nr 2, s. 47.

¹⁹ M. Syper-Jędrzejak, *Narzędzia wspierania równowagi praca – życie – wybrane przykłady z praktyki gospodarczej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, Nr 1, 2014, s. 156.

²⁰ K. Hildt-Cupińska, *Work Life Balance, a wiek pracowników*, „Bezpieczeństwo, Pracy” Nr 6, Wyd. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa, Nr 10, 2014, s. 15.

²¹ M. Pasternak-Malicka, *Aktywność zawodowa młodych ludzi na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia*, „Ekonomia i zarządzanie”, nr 3, 2014, s. 1, 128.

Konkludując można również podkreślić, iż dużą rolę, jeśli mowa o zdrowiu psychicznym jednostek, odgrywa zdrowe środowisko zatrudnienia.

Nie bez znaczenia są również grupy różnorodnych czynników występujących w miejscach pracy, które mogą skutecznie utrudniać osiągnięcia, jeśli idzie o zdrowe funkcjonowanie w środowisku pracy. Badania naukowe pokazują, iż należy wspierać i podejmować systematyczne działania w organizacjach w uzyskaniu zdrowego miejsca pracy, ale także promocji zdrowia, bowiem takie działania generują liczne korzyści nie tylko w odniesieniu do funkcjonowania pracowników w organizacjach, ale również dla funkcjonowania i systematycznego rozwoju samej organizacji naznaczonego nowoczesnością. Należy zauważyć, iż bardzo pomocne w osiągnięciu zdrowego środowiska pracy może być również przestrzeganie zasad Work-Life Balance, jakie postulują uzyskanie balansu między życiem zawodowym i pozazawodowym, które w kontekście tworzenia zdrowego miejsca pracy i promocji zdrowia w organizacjach wydają się być niezbędne.

Bibliografia

1. Dąbrowska K. (2014), *Programy równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, t. 17, nr 2, s. 47.
2. Gromulska L. (2010), *Zdrowie Psychiczne w świetle dokumentów światowej organizacji zdrowia*, „Przegląd Epidemiologiczny”, nr 64, s. 125.
3. Heinz A., Kastrup M. (2017), *Propozycja nowej definicji zdrowia psychicznego A proposed new definition of mental health*, „Psychiatria Polska” nr 51(3), s. 408.
4. Hildt-Cupińska K. (2014), *Work Life Balance, a wiek pracowników*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 6, Wyd. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, nr 10, s. 15.
5. Leka S., F. Aditya Jain (2013), *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy i ich wpływ na zdrowie*, Wyd. Stowarzyszenie Zdrowa Praca, Warszawa, s. 100.
6. Leoński W. (2015), *Work-Life Balance jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici, „Zarządzanie”, nr 1, s. 129.
7. Łopatka A. (2017), *Zastosowanie koncepcji work – Równowaga życia w aktywizacji młodych ludzi na rynku pracy*, „Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 489, s. 217.
8. Malińska M., Namysł A. (2012), *Promocja zdrowia w miejscu pracy – dobre praktyki (2)*. „Bezpieczeństwo pracy”, Wyd. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, nr 7, s. 19.
9. Namysł A., Kazens A. (2012), *Promocja zdrowia w miejscu pracy – inwestycja w zdrowie pracownika i w kapitana firmy (1)*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 6, Wyd. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa, s. 8–11.
10. Neira M. (2010), *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners*, Wyd. World Health, Organization, Switzerland, s. 11.
11. Pasternak-Malicka M. (2014), *Aktywność zawodowa młodych ludzi na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia*, „Ekonomia i zarządzanie”, nr 3, s. 1. 128.
12. Potocka A. (2016), *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy?. Rozważania teoretyczne*, Medycyna Pracy”, nr 61(3), Wyd. Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, Łódź, s. 343–345.

13. Pyżalski J. (2017), *Jak dbać o zdrowie psychiczne pracowników, realizując projekty promocji zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej?*, w: K. Puchalski E. Korzeniowska, *Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników*, Wyd. Instytut Medycyny Pracy im. Jerzego Nofera, Łódź, s. 136–145
14. Rzepka B. (2016), *Równowaga praca-życie. Jak osiągnąć równowagę w pracy i życiu*, Wyd. Helion, Gliwice, s. 9–10.
15. Siemieniak P., Rembisz M. (2018), *Bieżąca równowaga między życiem zawodowym a prywatnym kobiet i potencjalnych przedsiębiorców*, „Zeszyty Naukowe. Politechnika Poznańska, Organizacja i Zarządzanie”, nr 76, s. 230.
16. Syper-Jędrzejak M. (2014), *Narzędzia wspierania równowagi praca – życie – wybrane przykłady z praktyki gospodarczej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 1, s. 156.
17. Wynne R., De Broeck V. (2014), *Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne Promowanie zdrowia psychicznego w miejscu pracy: Wytyczne dotyczące wdrażania kompleksowego podejścia*, Bruksela, s. 13.

Netgrafia

1. Wciórka J., Boguszewska L., *Narodowy Program Ochrony Zdrowia Psychicznego*, Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa 2006, s. 4, http://server.activeweb.pl/wwwfiles/nowy_program_2006-12-18_pdf.pdf [data dostępu: 11.06.2020].
2. Raport z badań, *Bezpieczeństwo i zdrowie w centrum przyszłości pracy na podstawie 100 lat doświadczeń Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy jutra: Wyzwania i możliwości*, Wyd. Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie, Genewa 2019, s. 16, <https://www.ciop.pl/CIOPortalWAR/file/87252/raport-ILO-okladka-2019.pdf> [Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy] [data dostępu: 11.06.2020].

Daria Rogowska – Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy