

Anna Najder

Dorota Mercz-Kot

STRES ZAWODOWY A RYZYKO PSYCHOSPOŁECZNE W GRUPIE DZIENNIKARZY

OCCUPATIONAL STRESS AND PSYCHOSOCIAL RISK AMONG JOURNALISTS

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera / Nofer Institute of Occupational Medicine, Łódź, Poland
Zakład Psychologii Pracy / Department of Occupational Psychology

STRESZCZENIE

Wstęp: Dziennikarstwo zostało dobrze poznane pod kątem objawów stresu traumatycznego występujących u osób pracujących w zawodzie, jednak niewiele wiadomo o chronicznym stresie zawodowym w tej grupie. Niniejszy artykuł jest odpowiedzią na deficyt danych dotyczących ryzyka psychospołecznego u dziennikarzy. Celem badania było uzyskanie odpowiedzi na pytania: które zagrożenia psychospołeczne (ZP) są wskazywane najczęściej jako stresogenne w zawodzie dziennikarza, czy istnieją różnice w zakresie narażenia na ZP i ich stresogenność między dziennikarzami a innymi grupami zawodowymi, jakie są związki między stresogennością ZP a ich skutkami oraz jakie jest ryzyko ujawnienia się negatywnych skutków (gorszego funkcjonowania zawodowego i stanu zdrowia) w wyniku doświadczania stresu. **Materiał i metody:** W badaniach wykorzystano Skalę Ryzyka Psychospołecznego przeznaczoną do badania występowania ogólnych i specyficznych stresorów zawodowych oraz poziomu ich stresogenności. Analiza objęła 211 dziennikarzy z polskich redakcji prasowych, radiowych i telewizyjnych. **Wyniki:** Dziennikarze doświadczają stresu zawodowego na poziomie przeciętnym, ale istotnie niższym niż inne grupy zawodowe. Stwierdzono ryzyko niższej samooceny stanu zdrowia w zależności od stresogenności specyficznych zagrożeń zawodowych (OR = 1,849, 95% CI: 1,068–3,203), ryzyko niezadowolenia z organizacji pracy na skutek stresu wynikającego z kontekstu pracy (OR = 1,942, 95% CI: 1,125–3,352) oraz mniejszego zadowolenia z relacji ze współpracownikami w wyniku stresu powodowanego patologiami w relacjach (OR = 2,012, 95% CI: 1,184–3,419). **Wnioski:** Wśród dziennikarzy doświadczanie stresu stanowi ryzyko dla zdrowia, wpływa na zadowolenie z organizacji pracy i relacje ze współpracownikami. Bez względu na poziom stresu w danej grupie pracowników, należy szacować ryzyko psychospołeczne, ponieważ nawet przeciętny poziom stresu może wiązać się z ryzykiem wystąpienia konsekwencji w różnych obszarach funkcjonowania. Med. Pr. 2014;65(1):85–97

Słowa kluczowe: dziennikarze, zagrożenia psychospołeczne, szacowanie ryzyka psychospołecznego, stres zawodowy

ABSTRACT

Background: Traumatic stress symptoms in journalists are well known but chronic occupational stress in this professional group is still to be elucidated. This study aimed at answering the following questions: (1) which of psychosocial risks (PRs) are most frequently reported as stressogenic in journalists, (2) are there any differences in exposure to PRs and their stressfulness between journalists and other professional groups, (3) what relationships occur between PR categories of stressfulness and their consequences for employees' functioning in the job, and (4) what is the risk of negative consequences of stress (health deterioration and worse job performance). **Material and Methods:** The Psychosocial Risk Scale was used to investigate general and specific PRs at work and the stressfulness of particular PRs. A group of 211 journalists working in Polish newspapers, radio and TV editorial offices participated in the study. **Results:** The journalists experienced occupational stress at an average level, but at significantly lower than other professional groups. The study revealed the risk of health self-assessment deterioration, depending on specific risks (OR = 1.849, 95% CI: 1.068–3.203), risk of work organization dissatisfaction due to the impact of stress arising from the contextual job characteristics (OR = 1.942, 95% CI: 1.125–3.352) and dissatisfaction with relationships with co-workers due to the stressfulness of pathologies occurring in the workplace (OR = 2.012, 95% CI: 1.184–3.419). **Conclusions:** The study results evidence that occupational stress experienced by journalists determine the risk of health self-assessment, satisfaction with work organization and interpersonal relationships. The presented outcomes indicate that regardless of the experienced stress level it is necessary to assess the psychosocial risk because even an average level of stressfulness could be associated with the risk of adverse consequences for employees in terms of their job performance. Med Pr 2014;65(1):85–97

Key words: journalists, psychosocial risks, psychosocial risk assessment, occupational stress

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Anna Najder, Zakład Psychologii Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: anajder@imp.lodz.pl
Nadesłano: 29 października 2013, zatwierdzono: 2 stycznia 2014

WSTĘP

Uważa się, że środowisko pracy może być nośnikiem zarówno takich psychospołecznych cech pracy, które za pośrednictwem procesu stresu mogą negatywnie wpływać na stan zdrowia i funkcjonowanie jednostki, jak i takich, które podtrzymują jej dobrostan. To, jaki skutek będą miały dla pracownika określone cechy pracy, zależy od złożonych interakcji między właściwościami danej osoby (uwarunkowaniami genetycznymi, cechami indywidualnymi, preferencjami) a wymaganiami, zasobami pracy czy szeroko pojętą kulturą organizacji zatrudniającej. Warto zauważyć, że poza stresującymi cechami pracy, jakie mogą występować bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, istnieje wiele zagrożeń specyficznych, związanych z zatrudnieniem w konkretnym sektorze gospodarki, zawodem czy stanowiskiem.

Psychospołeczne zagrożenia zawodowe to takie aspekty organizacji i zarządzania w pracy wraz z ich kontekstem społecznym i środowiskowym, które potencjalnie mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne (1). Mogą one oddziaływać na człowieka (za 2):

- bezpośrednio, poprzez mechanizmy fizykochemiczne – wówczas mówimy o tzw. stresorach fizycznych, czyli działających w środowisku zewnętrznym człowieka (np. hałas, niesprzyjająca temperatura);
- pośrednio, poprzez psychofizjologiczne mechanizmy stresu – są to zagrożenia psychospołeczne, określane jako źródła stresu zawodowego.

W ciągu dziesięcioleci badań nad stresem zawodowym pojawiło się wiele koncepcji stresu i typologii stresorów obecnych w środowisku pracy. Warto przytoczyć tu ramowe podejście europejskie Psychosocial Risk Management Excellence Framework (PRIMA-EF) (3), które kompleksowo ujmuje zagadnienie, integrując dotychczasową wiedzę na temat stresu zawodowego, jego przyczyn i skutków. W 2009 r. międzynarodowy zespół specjalistów przedstawił klasyfikację stresorów zawodowych w podziale na 2 kategorie:

- cechy dotyczące kontekstu pracy – kultura i funkcje organizacji, rola w organizacji, kontrola (zakres decyzyjności), stosunki międzyludzkie w pracy, relacja praca–dom;
- cechy związane z treścią pracy – środowisko i sprzęt, przedmiot pracy, obciążenie pracą, tempo pracy oraz czasowe ramy pracy.

Zgodnie z PRIMA-EF zagrożenia psychospołeczne obejmują także przemoc, mobbing i molestowanie seksualne w pracy.

W niniejszej publikacji zaprezentowano wyniki badań dotyczących stresogenności zagrożeń psychospołecznych u dziennikarzy. Dostępne dane literaturowe na ten temat są nieliczne, a ponadto dotyczą wąskich specjalizacji (np. korespondentów wojennych). Charakter pracy dziennikarza, w tym istotne różnice warsztatowe, wynikają z rodzaju medium (prasa, radio, telewizja, Internet) oraz ze specjalizacji dziennikarza (sprawozdania, reportaże, felietony). Najistotniejszą różnicą jest tempo pracy i stopień wnikliwości w ujęciu tematu. Zdobyte informacje dziennikarz ma za zadanie przedstawić najszybciej jak to możliwe, a przy tym rzetelnie i komunikatywnie (4).

Istnieje wyraźny deficyt danych o stresie zawodowym wśród dziennikarzy w Polsce. Jak czytamy w raporcie „Journalism in Russia, Poland and Sweden – traditions, cultures and research” (5), po upadku komunizmu w Polsce w 1989 r. badania dotyczące dziennikarstwa zostały zaniedbane, a sytuacja pod tym względem jest gorsza niż w krajach ościennych – w Czechach, Słowacji czy na Litwie.

Odzwiedziała to liczba rekordów znaleziona w repozytoriach baz danych, które zawierają publikacje naukowe. Po wpisaniu w multiwyszukiwarce Ebsco słów kluczowych ‘journalist’ (dziennikarz) oraz ‘occupational stress’ (stres zawodowy) otrzymano 1 rekord (stan na 8 października 2013 r.). Dla porównania podobne wyszukiwanie ze słowem ‘teacher’ (nauczyciel) dało wynik z 379 rekordami (za lata 1939–2013). Wyszukując wymienione zawody wraz z hasłem ‘psychosocial risk’ (ryzyko psychospołeczne), dla dziennikarza uzyskano brak wyników, dla nauczyciela – 21 publikacji.

Jedną z przyczyn braku opracowań dotyczących stresorów w pracy dziennikarskiej może być to, że osoby zajmujące się dziennikarstwem są grupą zawodową, którą trudno pozyskać do udziału w badaniach. Często pracują one jako tzw. wolni strzelcy (freelancerzy), co utrudnia nawiązywanie kontaktu z potencjalnymi badanymi. W związku z tym wciąż jest to zawód mało rozpoznany pod kątem występowania psychospołecznych zagrożeń zawodowych i ich stresogenności oraz skutków, jakie powoduje stres zawodowy. Z tego powodu autorki niniejszej publikacji zdecydowały się na eksplorację psychospołecznych warunków pracy w zawodzie dziennikarza oraz oceniły ryzyko wynikające z psychospołecznych zagrożeń zawodowych.

CEL

Celem niniejszej pracy było uzyskanie odpowiedzi na poniższe pytania badawcze:

1. Jakie zagrożenia psychospołeczne są wskazywane najczęściej jako stresogenne w zawodzie dziennikarza?
2. Czy istnieją różnice między dziennikarzami a innymi grupami zawodowymi w zakresie narażenia na psychospołeczne zagrożenia zawodowe i ich stresogenności?
3. Jakie są związki między stresogennością poszczególnych kategorii zagrożeń psychospołecznych a skutkami dla zdrowia, zadowolenia z poszczególnych aspektów pracy i funkcjonowania pracowników?
4. Jakie jest ryzyko ujawnienia się negatywnych skutków w wyniku doświadczania stresu – utraty zadowolenia z pracy, pogorszenia funkcjonowania zawodowego i stanu zdrowia?

MATERIAŁ I METODY

Grupa badana

Anonimowe badanie zostało przeprowadzone w 2012 r. w grupie dziennikarzy zatrudnionych w 31 instytucjach kultury na terenie całego kraju (15 rozgłośniach radiowych, 8 redakcjach prasowych, 5 oddziałach stacji telewizyjnych oraz jednym portalem internetowym). Dziennikarze/dziennikarki na potrzeby niniejszej analizy zostali wyodrębnieni z grupy ponad 7 tys. pracowników zatrudnionych w 15 sektorach gospodarki objętych ogólnopolskim badaniem zagrożeń psychospołecznych. Pozostała część grupy (z wyłączeniem dziennikarzy) utworzyła populację referencyjną, stanowiącą podstawę do porównań.

W grupie dziennikarzy znalazło się 211 osób – 115 kobiet (54,5%) i 96 mężczyzn (45,5%) w wieku 22–60 lat. Średnia wieku wyniosła w badanej grupie 36 lat (SD = 7,89), średni staż pracy wynosił 13 lat (SD = 8,16), a średni staż na stanowisku – 7,5 roku (SD = 5,50). Wśród badanych 52,13% osób było w związkach małżeńskich lub partnerskich, 47,87% było stanu wolnego (panna/kawaler, osoby rozwiedzione i owdowiałe). Wykształceniem wyższym legitymowało się 96,21% (magisterskim i licencjackim), a średnim – 3,79% respondentów.

Pomiar zmiennych

Badanie zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy i ich skutków w założonej grupie przeprowadzono z użyciem Skali Ryzyka Psychospołecznego (SRP). Umożliwia ona ocenę występowania cech pracy, które mogą być potencjalnym zagrożeniem, oraz ocenę

poziomu ich stresogenności. Ponadto uwzględnia takie aspekty funkcjonowania osób zatrudnionych, jak absencja w pracy, częstość wypadków w pracy, stan zdrowia oraz zdolność do pracy, zadowolenie z pracy, zaangażowanie w pracę oraz zamiar jej zmiany. Dzięki temu SRP umożliwia badanie zależności między występowaniem czynników stresu zawodowego a ich stresogennością oraz skutków, jakie powodują.

Skala Ryzyka Psychospołecznego uwzględnia specyfikę pracy w danym sektorze gospodarki oraz tzw. stresory ogólne, które mogą występować niezależnie od branży, w jakiej zatrudniona jest osoba badana. Skala składa się z czterech części (A–D), które dotyczą różnych aspektów funkcjonowania pracowników i cech środowiska pracy.

W części A osoby badane uzupełniają dane demograficzne. Na część B składają się m.in. zagadnienia związane z:

1. Częstością korzystania ze zwolnień lekarskich z powodu własnej choroby.
2. Liczbą dni nieobecności w pracy z powodu własnej choroby (niezależnie, czy na podstawie zwolnienia lekarskiego, czy urlopu).
3. Częstością ulegania wypadkom w pracy.
4. Samooceną stanu zdrowia (w porównaniu z osobami w tym samym wieku i tej samej płci).
5. Samooceną zdolności do pracy (w odniesieniu do całego okresu zatrudnienia).
6. Zaangażowaniem w pracę.
7. Zadowoleniem z 7 różnych aspektów pracy – rodzaju wykonywanej pracy, sposobu zorganizowania pracy, warunków pracy, wynagrodzenia i świadczeń socjalnych, możliwości rozwoju zawodowego, relacji z przełożonymi oraz relacji z kolegami/koleżankami.
8. Chęcią zmiany obecnej pracy na inną.

Odpowiedzi dotyczące zagadnień wymienionych w punktach 4–6 udzielane są na 5-punktowej skali, a w przypadku punktów 7–8 na skali 4-punktowej.

Część C to 50-itemowy kwestionariusz dotyczący cech pracy, które stanowią potencjalne zagrożenie psychospołeczne. Cechy te składają się na 3 czynniki:

- czynnik treści pracy (T) – do którego należą twierdzenia dotyczące środowiska pracy i jego wyposażenia, projektowania zadań, treści pracy, obciążenia pracą i czasowymi ramami pracy;
- czynnik kontekstu pracy (inaczej nazywany czynnikiem tła; K) – obejmuje on cechy pracy związane z kontrolą, kulturą i funkcjami organizacji, relacjami interpersonalnymi w zakresie m.in. konfliktów i wsparcia społecznego, odpowiedzialnością

w organizacji, rozwojem kariery zawodowej oraz relacją praca-dom;

- czynnik patologii w relacjach (P) – obejmuje patologie w relacjach interpersonalnych w środowisku pracy; do tego czynnika należą twierdzenia dotyczące narażenia w pracy (bezpośrednio osoby badanej lub współpracowników) na molestowanie seksualne, mobbing, dyskryminację oraz agresję psychiczną i fizyczną.

Właściwości psychometryczne części B i C Skali Ryzyka Psychospołecznego określone zostały na podstawie wyników badań 7623 respondentów. Wartość współczynnika zgodności wewnętrznej α -Cronbacha dla całej skali wynosi 0,94.

Część D (aneks branżowy SRP) stanowi zestaw twierdzeń dotyczących cech pracy specyficznych dla zawodów w danym sektorze gospodarki. Aneks D-SRP dla branży kultura, do której zakwalifikowani zostali dziennikarze, zawiera 14 pytań (współczynnik α -Cronbacha = 0,805). Cechy pracy uwzględnione w aneksie branżowym składają się na 4. czynnik – specyficzny (S).

Respondenci w każdym z czynników mogli uzyskać wynik (będący średnią ze skali stresogenności, jeśli dana cecha pracy występowała) w zakresie od 1 do 3 (gdzie 1 oznacza, że dana cecha występuje, ale nie stresuje; 2 – występuje i stresuje trochę; 3 – ma charakter bardzo stresogeny).

Wskaźnikiem narażenia/stresogenności poszczególnych czynników jest średnia z ocen zaznaczonych przez respondenta na skali występowania/stresogenności. Dodatkowo możliwe jest obliczenie poziomu stresu ogólnego (O), liczonego jako średnia ze wszystkich odpowiedzi na skali stresogenności w części C (bez podziału na czynniki).

Procedura badania

Respondenci po wyrażeniu zgody na badanie otrzymywali SRP do samodzielnego wypełnienia. Dziennikarze jako specjaliści z dziedziny kultury (6) otrzymali do uzupełnienia wersję z aneksem branżowym (część D), właściwym dla sektora, w którym byli zatrudnieni. Osoby badane w części C i D kwestionariusza SRP udzielały odpowiedzi, ustosunkowując się do każdej z wymienionych cech pracy w 2 wymiarach:

- czy dana cecha występuje / nie występuje w miejscu pracy respondenta,
- jeśli dana cecha występuje, na ile respondent ocenia ją jako stresującą / niestresującą (cecha występuje i irytuje/przeszkadza/denerwuje mnie: wcale, trochę czy bardzo).

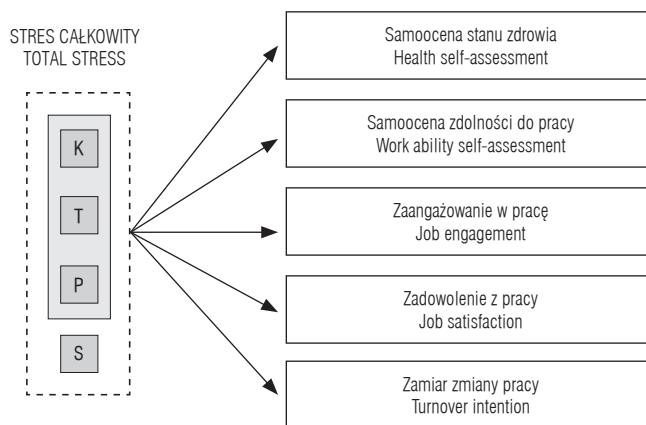
Kwestionariusze były odbierane od respondentów przez ankieterów, którzy oceniali poprawność ich wypełniania. Dopuszczalna była możliwość nieudzielenia odpowiedzi na tzw. pytania drażliwe, tj. dotyczące mobbingu i molestowania seksualnego.

Model badawczy

W celu oszacowania ryzyka zmian w zakresie funkcjonowania zawodowego, zadowolenia z pracy i zdrowia, wynikających ze zmiany nasilenia doświadczanej stresogenności zagrożeń psychospołecznych, autorki niniejszej publikacji utworzyły 2 modele badawcze:

1. Czynnikiem ryzyka jest stresogenność poszczególnych czynników: K, T, P, S.
2. Czynnikiem ryzyka jest całkowity poziom stresu ($C = K+T+P+S$).

Zmienne o charakterze skutków stresu w każdym modelu były analogiczne – samoocena stanu zdrowia, samoocena zdolności do pracy (w odniesieniu do całości okresu zatrudnienia), zaangażowanie w pracę, zamiar zmiany pracy oraz zadowolenie z poszczególnych aspektów pracy (organizacji, wynagrodzenia i świadczeń socjalnych, możliwości rozwoju zawodowego, rodzaju wykonywanej pracy, warunków pracy, relacji z przełożonymi, relacji z kolegami/koleżankami). Analizowane związki przedstawia rycina 1. Analizy wykonano za pomocą programu Statistica 10 dla Windows.



K – stresogenność czynnika kontekstu pracy / stressfulness of job context factor.

T – stresogenność czynnika treści pracy / stressfulness of job content factor.

P – stresogenność czynnika patologii / stressfulness of pathologies factor.

S – stresogenność czynnika branżowego / stressfulness of specific factor.

K+P+S = ogólny poziom stresu / general stress level.

K+T+P+S = całkowity poziom stresu / total stress level.

Ryc. 1. Model związku stresogenności psychospołecznych czynników ryzyka z funkcjonowaniem jednostki

Fig. 1. Model of relationships between psychosocial risks and individuals' functioning

WYNIKI

Ze względu na obszerność uzyskanego materiału w niniejszym artykule pominięto dane dotyczące częstości występowania zagrożeń psychospołecznych wśród dziennikarzy i skoncentrowano się na stresogenności tych zagrożeń.

Stresogenność zagrożeń psychospołecznych doświadczana przez dziennikarzy

W badanej grupie najczęściej z zagrożeń należących do kategorii ogólnej (SRP – część C) wskazywano wymaganie gotowości do szybkiego reagowania przez większość czasu pracy – stres z tego powodu odczuwało 63,03% badanych dziennikarzy. Nieco ponad 6 na 10 respondentów było pod wpływem stresu ze względu na konieczność długotrwałego koncentrowania uwagi (61,61%) oraz wymaganie dyspozycyjności (61,14%). U 53,08% dziennikarzy stres generowała

konieczność korzystania z nowoczesnych technologii. Połowę badanych (50,24%) stresowały też ograniczone możliwości awansu oraz to, że wykonanie i jakość ich pracy były uzależnione od tego, jak wykonali ją poprzednicy (tab. 1).

Tabela 2. prezentuje specyficzne cechy pracy (SRP – część D), które okazały się stresogenne dla co najmniej 50% respondentów. Najwięcej dziennikarzy wskazało, że ich praca jest obciążająca emocjonalnie (79,62%). Kolejne stresujące właściwości pracy dziennikarskiej to wymaganie dużego wysiłku umysłowego w pracy oraz brak możliwości przewidzenia, co zdarzy się kolejnego dnia. Połowa badanych dziennikarzy (50,24%) czuła się zestresowana z powodu możliwości zetknięcia się w pracy z ekstremalnymi i nieprzewidywalnymi reakcjami ludzkimi.

Tabela 3. prezentuje średnie wyniki w zakresie stresogenności czynników – kontekstu pracy, treści pracy, patologii i poziomu stresu ogólnego. W grupie dzienni-

Tabela 1. Najczęściej stresujące cechy pracy wskazywane przez dziennikarzy w części C Skali Ryzyka Psychospołecznego
Table 1. The most frequent stressful job characteristics indicated by journalists in part C of Psychosocial Risk Scale

Nr itemu Item number	Treść itemu Item content	Badani Respondents [n (%)]
3	Moja praca, przez większość czasu, wymaga gotowości do szybkiego reagowania / My job, for most of time, requires readiness to response quickly	133 (63,03)
4	Moja praca wymaga długotrwałej koncentracji uwagi / My job requires prolonged attention	130 (61,61)
47	W pracy wymagana jest ode mnie dyspozycyjność / Availability is required in my job	129 (61,14)
2	W mojej pracy wymagane jest korzystanie z nowoczesnych technologii / My job requires using new technologies	112 (53,08)
5	Możliwość wykonania przeze mnie pracy i jej jakość jest uzależniona od tego, czy i jak wykonali ją poprzednicy / My job performance and its quality depend on whether and how predecessors did it before	106 (50,24)
36	Możliwości awansu w mojej pracy są ograniczone / Opportunities of promotion are limited in my job	106 (50,24)

Tabela 2. Najczęściej stresujące cechy pracy wskazywane przez dziennikarzy w części D Skali Ryzyka Psychospołecznego
Table 2. The most frequent stressful job characteristics indicated by journalists in part D of Psychosocial Risk Scale

Nr itemu Item number	Treść itemu Item content	Badani Respondents [n (%)]
11	Moja praca jest obciążająca emocjonalnie / My job is emotionally charging	168 (79,62)
3	Moja praca wymaga dużego wysiłku umysłowego / My job requires a lot of mental effort	115 (54,50)
4	Ze względu na rodzaj pracy przeważnie nie mogę przewidzieć, co zdarzy się danego dnia (interwencja w terenie, wezwanie do awarii, dyżur) / Due to the nature of my job, I usually cannot predict what will happen that day (out in the field intervention, call to breakdown, duty)	114 (54,03)
14	W pracy mogę spotkać się z ekstremalnymi i nieprzewidywalnymi reakcjami ludzkimi / I can expect the extreme and unpredictable human reactions in my job	106 (50,24)

Tabela 3. Porównanie średnich wyników w zakresie stresogenności poszczególnych czynników doświadczanych przez dziennikarzy z wynikami w populacji referencyjnej

Table 3. Comparison of means in individual factors of stressfulness between journalists and the reference population

Stresogenność Stressfulness of	Dziennikarze Journalists (M±SD)	Populacja referencyjna Reference population (M±SD)	Test U Manna-Whitneya Mann-Whitney U test	P
Czynnika kontekstu pracy / Job context factor	1,97±0,38	2,03±0,59	647 425,5	< 0,05
Czynnika treści pracy / Job content factor	1,93±0,59	2,14±0,51	596 340,0	< 0,05
Czynnika patologii / Pathologies factor	1,93±0,56	1,95±0,59	53 277,0	n.s.
Poziom stresu ogólnego / General stress level (K+T+P)	1,98±0,44	2,08±0,40	645 094,5	< 0,05

K – stresogenność czynnika kontekstu pracy / stressfulness of job context factor.

T – stresogenność czynnika treści pracy / stressfulness of job content factor.

P – stresogenność czynnika patologii / stressfulness of pathologies factor.

n.s. – nieistotne statystycznie / non significant.

Tabela 4. Statystyki opisowe dla stresogenności czynnika specyficznego oraz całkowitego poziomu stresu w grupie dziennikarzy

Table 4. Descriptive statistics for specific factor stressfulness and total level of stress among journalists

Stresogenność Stressfulness of	Badani Respondens [n]	Minimum	Maksimum Maximum	Średnia Mean	Odchylenie standardowe Standard deviation
Czynnika specyficznego / Specific factor (S)	211	1,00	3,00	1,91	0,53
Całkowity poziom stresu / Total stress level (K+T+P+S)	211	1,04	2,69	1,93	0,36

S – stresogenność czynnika specyficznego / stressfulness of specific factor.

Inne objaśnienia jak w tabeli 3 / Other abbreviations as in Table 3.

karzy średni wynik stresogenności czynnika kontekstu wynosi 1,97, czynników treści oraz patologii – 1,93, natomiast stresu ogólnego – 1,98. Wyniki uzyskane w ramach poszczególnych czynników w tej grupie można zakwalifikować jako przeciętne w odniesieniu do norm centylowych opracowanych dla SRP. Wyniki te są istotnie różne w porównaniu z wynikami w populacji (na podstawie której obliczane były normy) – z wyjątkiem stresogenności patologii w miejscu pracy (gdzie różnica jest nieistotna) – i wskazują na lepszą sytuację pod względem psychospołecznych warunków pracy w grupie dziennikarzy.

Dane dotyczące średnich wyników na skali stresogenności czynnika specyficznego (S) i całkowitego poziomu stresu (C) w grupie dziennikarzy przedstawia tabela 4. Wyniki, jakie respondenci mogli uzyskać w zakresie stresogenności zarówno czynnika S, jak i stresu całkowitego, mieszczą się w przedziale od 1 do 3.

W grupie dziennikarzy nie stwierdzono różnic między innymi w zakresie doświadczanego stresu, wynikającego z występowania poszczególnych zagrożeń psychospołecznych w pracy (czynników K, T, P, S oraz wskaźników O i C).

Samoocena zdrowia, zadowolenie z pracy i funkcjonowanie zawodowe

Średnie wyniki uzyskane przez dziennikarzy w zakresie zdrowia, zadowolenia z pracy i funkcjonowania zawodowego w większości istotnie różnią się od wyników uzyskiwanych przez przedstawicieli innych branż i zawodów (tab. 5). Dziennikarze wykazali istotnie mniej dni absencji w pracy w porównaniu z populacją referencyjną. Średnio byli nieobecni 3,8 dnia w ciągu roku. Wskaźnik ten jest o 45% niższy niż w grupie referencyjnej.

Grupa badana nie różni się istotnie od pozostałych badanych pod względem liczby zwolnień lekarskich, liczby wypadków w pracy i samooceny stanu zdrowia. Dziennikarze oceniali swoją zdolność do pracy, zaangażowanie w pracę i zadowolenie ze wszystkich aspektów pracy jako większe w porównaniu z innymi pracującymi. Wykazywali też chęć do zmiany obecnej pracy na inną.

Analiza różnic w zakresie zdrowia, zadowolenia i funkcjonowania zawodowego w zależności od poziomu doświadczanego stresu zawodowego

Aby sprawdzić, czy istnieją różnice w zakresie zdrowia, zadowolenia i funkcjonowania zawodowego w zależ-

Tabela 5. Porównanie średnich wyników dotyczących stanu zdrowia, zadowolenia z pracy oraz funkcjonowania zawodowego w grupie dziennikarzy z wynikami w populacji referencyjnej**Table 5.** Comparison of means in health self-assessment, job satisfaction and occupational functioning between journalists and reference population

Zmienne Variables	Badani Respondents		Populacja referencyjna Reference population		Test U Manna-Whitneya Mann-Whitney U test	P
	średnia mean	odchylenie standardowe standard deviation	średnia mean	odchylenie standardowe standard deviation		
Zwolnienia lekarskie / Sick leaves [n]	0,46	0,85	0,67	1,30	716 142,5	n.s.
Dni nieobecności w pracy / Days of absence [n]	3,79	9,14	6,92	17,32	676 097,0	< 0,05
Wypadki w pracy / Accidents at workplace [n]	0,02	0,14	0,06	0,22	686 042,0	n.s.
Samocena stanu zdrowia / Health self-assessment	4,32	0,75	3,81	0,81	716 072,5	n.s.
Zdolność do pracy / Work ability	4,23	0,63	3,69	0,80	477 561,5	< 0,05
Zaangażowanie w pracę / Job engagement	4,38	0,65	3,94	0,77	471 215,5	< 0,05
Zadowolenie / Satisfaction						
z rodzaju wykonywanej pracy / with type of work	3,41	0,56	2,93	0,67	364 292,5	< 0,05
z organizacji pracy / with work organization	3,01	0,73	2,55	0,76	470 529,0	< 0,05
z warunków pracy / with work conditions	3,15	0,66	2,45	0,84	502 339,0	< 0,05
z wynagrodzenia / with salary	2,84	0,85	2,23	0,85	404 929,5	< 0,05
z możliwości rozwoju zawodowego / with career development opportunities	3,02	0,84	2,36	0,82	467 155,5	< 0,05
z relacji z przełożonymi / with relationships with supervisors	3,30	0,69	2,79	0,80	441 060,5	< 0,05
z relacji z kolegami/koleżankami / with relationships with co-workers	3,45	0,63	3,32	0,62	483 300,5	< 0,05
Zamiar zmiany pracy / Turnover intention*	3,26	0,87	2,59	1,08	645 531,5	< 0,05

min. – minimalny / minimum; maks. – maksymalny / max – maximum.

* Im wyższa średnia, tym mniejsza tendencja do zmiany pracy / The higher the mean, the weaker the turnover intention.

n.s. – nieistotny statystycznie / non significant.

ności od poziomu doświadczanego stresu zawodowego, badaną grupę podzielono na 3 podgrupy pod względem nasilenia stresu wynikającego z poszczególnych kategorii zagrożeń:

- osoby doświadczające niskiego poziomu stresu,
- osoby doświadczające przeciętnego poziomu stresu,
- osoby doświadczające wysokiego poziomu stresu.

Podziału dokonano poprzez obliczenie norm steno-wych (dla każdego czynnika oddzielnie) dla wszystkich analizowanych czynników i poprzez interpretację poszczególnych wartości. Następnie wykonano test istotności różnic Kruskala-Wallisa dla wielu grup oraz testy *post hoc*. Istotne różnice zostały zaprezentowane w tabeli 6.

Osoby o niskim poziomie stresu (grupa 1) wyni-kającego z kontekstu pracy w porównaniu z osoba-

mi doświadczającymi stresogenności czynnika K na poziomie wysokim (grupa 3) miały mniejszy odsetek absencji w pracy, były bardziej zadowolone z organi-zacji pracy, możliwości rozwoju zawodowego, relacji z przełożonymi i kolegami/koleżankami oraz wyka-zywały mniejszą tendencję do zmiany pracy. Ponadto respondenci doświadczający stresogenności zagrożeń dotyczących kontekstu na poziomie przeciętnym (gru-pa 2) w porównaniu z osobami o wysokich wynikach w zakresie stresogenności byli bardziej zadowoleni z organizacji pracy i relacji z przełożonymi.

W porównaniu z osobami, które osiągnęły wy-nik przeciętny (grupa 2) na skali stresogenności tre-ści pracy, osoby o niskim poziomie stresu (grupa 1) były bardziej zadowolone z wynagrodzenia i świad-

Tabela 6. Istotne różnice w zakresie występowania skutków stresu między grupami wyodrębnionymi ze względu na poziom stresogenności poszczególnych kategorii zagrożeń psychospołecznych

Table 6. Significant differences in the occurrence of stress consequences, depending on stressfulness level of each psychosocial risk categories

Zmiennie Variables	Stresogenność Stressfulness of			
	czynnika kontekstu job context factor (K)	czynnika treści job content factor (T)	czynnika patologii pathologies factor (P)	czynnika specyficznego specific factor (S)
Dni nieobecności w pracy / Days of absence at work [n]	1 < 3			
Samoocena stanu zdrowia / Health self-assessment				
Zdolność do pracy / Work ability				
Zaangażowanie w pracę / Job engagement	2 < 3			
Zadowolenie z / Satisfaction with				
rodzaju wykonywanej pracy / type of work	1 > 3			
organizacji pracy / work organization	1 > 3; 2 > 3			
warunków pracy / work conditions	2 < 3			
wynagrodzenia / salary	1 > 2; 2 < 3			
możliwości rozwoju zawodowego / career development opportunities	1 > 3 2 < 3			
relacji z przełożonymi / relationships with supervisors	1 > 3; 2 > 3 1 > 2			
relacji z kolegami/koleżankami / relationships with co-workers	1 > 3 1 > 2 1 > 3			
Zamiar zmiany pracy / Turnover intention*	1 > 3 2 < 3 2 < 3			

* Im wyższa średnia, tym mniejsza tendencja do zmiany pracy / The higher the mean, the weaker the turnover intention.

1 – grupa doświadczająca niskiego poziomu stresu (1–4 sten) / low stress group (1–4 sten); $p < 0,05$.

2 – grupa doświadczająca średniego poziomu stresu (5–6 sten) / average stress group (5–6 sten); $p < 0,05$.

3 – grupa doświadczająca wysokiego poziomu stresu (7–10 sten) / high stress group (7–10 sten); $p < 0,05$.

czeń socjalnych oraz z relacji z przełożonymi i kolegami/koleżankami w pracy. W stosunku do respondentów, którzy doświadczali przeciętnego poziomu stresu wywołanego treścią pracy (grupa 2), osoby z grupy 3 były bardziej zadowolone z warunków pracy, wynagrodzenia, świadczeń i możliwości rozwoju zawodowego oraz wykazywały słabszą tendencję do zmiany pracy. Ponadto osoby, które nisko oceniały stresogenność zagrożeń dotyczących treści pracy, były bardziej zadowolone z rodzaju wykonywanej pracy w porównaniu z tymi, które doświadczają wysokiego poziomu tego typu stresu.

Poziom doświadczanego stresu wynikający z występowania patologii w relacjach interpersonalnych w miejscu pracy różnicuje dziennikarzy w zakresie zadowolenia z relacji z kolegami/koleżankami w pracy. Osoby o niskich wynikach (grupa 1) w tej skali były bardziej zadowolone z tych relacji niż osoby, które do-

świadczają wysokiej stresogenności (grupa 3) z powodu patologicznych relacji w pracy.

Nasilenie stresogenności, która wynika z występowania specyficznych stresorów zawodowych w grupie dziennikarzy w zakresie pojawiających się skutków, istotnie różnicuje osoby, które na skali osiągnęły wyniki przeciętne (grupa 2) oraz te z wynikami wysokimi (grupa 3). Osoby doświadczające przeciętnego poziomu stresu były mniej zaangażowane w pracę i wykazywały mniejszą chęć zmiany pracy w porównaniu z respondentami o wysokim poziomie stresu wynikającego ze specyfiki pracy.

W przypadku zadowolenia traktowanego jako średni wskaźnik ze wszystkich aspektów pracy nie stwierdzono różnic między grupami. Żeby więc dowiedzieć się, w jakich sytuacjach występuje ryzyko zmian w poczuciu satysfakcji pracowników, należy analizować każdy z aspektów osobno.

Ocena ryzyka psychospołecznego w zawodzie dziennikarza

Żeby zbadać związek stresogenności zagrożeń psychospołecznych z funkcjonowaniem zawodowym, zadowoleniem i zdrowiem pracowników, średnie wyniki stresogenności poszczególnych czynników transformowano do skali stenowej. Następnie wykonano regresję logistyczną metodą krokową wprowadzania.

Analiza wykazała, że na podstawie stresogenności patologii w relacjach interpersonalnych w miejscu pracy w grupie dziennikarzy można przewidywać zmiany w zakresie zadowolenia z relacji z kolegami i koleżankami oraz zaangażowania w pracę. Z kolei stresogenność specyficznych dla branży cech pracy kształtuje poziom samooceny stanu zdrowia, a stresogenność kontekstu pracy wiąże się z zadowoleniem z organizacji pracy (tab. 7).

Na podstawie uzyskanych wyników można wnioskować, że wraz ze wzrostem o 1 sten poziomu stresu wynikającego z występujących w pracy patologii w relacjach 2-krotnie wzrasta ryzyko mniejszego zadowolenia z relacji z kolegami i koleżankami w pracy (OR = 2,012, 95% CI: 1,184–3,419). Jednocześnie o 45,8% maleje prawdopodobieństwo mniejszego zaangażowania w pracę (OR = 0,542, 95% CI: 0,302–0,974). Ponadto wzrost poziomu stresu wynikającego ze specyficznych cech pracy wiąże się z prawie 85-procentowym ryzykiem mniejszej samooceny stanu zdrowia (OR = 1,849, 95% CI: 1,068–3,203). Wzrost o 1 sten stresogenności wynikającej z kontekstu pracy powoduje, że ryzyko mniejszego zadowolenia z organizacji pracy w grupie dziennikarzy rośnie aż o 94,2% (OR = 1,942, 95% CI: 1,125–3,352).

Ostatnim krokiem była ocena wpływu poziomu całkowitego stresu na zdrowie, zadowolenie i funkcjonowanie zawodowe. Analiza wykazała, że wzrost o 1 sten stresogenności całkowitej zwiększa szansę na większe zaangażowanie dziennikarzy w pracę o 86,2% (OR = 0,862, 95% CI: 0,746–0,998).

OMÓWIENIE

Celem niniejszego badania było określenie, jakie cechy pracy występujące w zawodzie dziennikarza są dla przedstawicieli tego zawodu stresujące oraz porównanie poziomu stresu zawodowego występującego u dziennikarzy i w populacji referencyjnej. Kluczowe było określenie ryzyka psychospołecznego dla odczuwanego zadowolenia z pracy, funkcjonowania zawodowego i zdrowia.

Z przeprowadzonych badań wynika, że najwięcej dziennikarzy zatrudnionych w polskich redakcjach telewizyjnych, radiowych lub prasowych odczuwa stres z tego powodu, że ich praca wymaga gotowości do szybkiego reagowania, dyspozycyjności oraz długotrwałej koncentracji uwagi. Badana grupa uznała swoją pracę za obciążającą emocjonalnie, co spośród specyficznych cech pracy stanowi najczęstsze źródło stresu.

Przeprowadzone na ogólnopolskiej grupie badanie ukazuje dziennikarstwo jako zawód mniej stresujący niż inne specjalności. Żadna z badanych kategorii stresorów (kontekstu, tła pracy, patologii w relacjach, zagrożeń specyficznych) w tym zawodzie nie była szczególnie uciążliwa.

W świetle uzyskanych wyników praca dziennikarza jawi się jako profesja nieobarczona dużą streso-

Tabela 7. Iloraz szans dla wystąpienia/nasilenia skutków zagrożeń psychospołecznych w zależności od poziomu stresu wynikającego z czynników – kontekstu, treści, patologii i czynnika specyficznego (model 1)

Table 7. Odds ratio for the occurrence/intensity of psychosocial risks consequences, depending on stress level caused by context, contents, pathologies and specific factors (model 1)

Negatywne skutki stresu Negative stress consequences	Czynniki ryzyka Risk factors	OR	95% CI
Niższa samoocena stanu zdrowia / Lower health self-assessment	stresogenność czynnika S / stressfulness of S factor	1,849	1,068–3,203
Mniejsze zaangażowanie w pracę / Lower job engagement	stresogenność czynnika P / stressfulness of P factor	0,542	0,302–0,974
Mniejsze zadowolenie z organizacji pracy / Lower satisfaction with work organization	stresogenność czynnika K / stressfulness of K factor	1,942	1,125–3,352
Mniejsze zadowolenie z relacji z kolegami/koleżankami / Lower satisfaction with relationships with co-workers	stresogenność czynnika P / stressfulness of P factor	2,012	1,184–3,419

OR – iloraz szans / odds ratio.

CI – przedział ufności / confidence interval.

Inne objaśnienia jak w tabeli 3 / Other abbreviations as in Table 3.

gennością. Publikacje zagraniczne dostarczają jednak innych wyników, ponieważ zgodnie z dotychczasową tendencją w badaniach stresu u dziennikarzy najczęściej eksploruje się związki w zakresie doświadczania stresu traumatycznego i jego skutków (8–10). Dość dobrze zbadano u specjalistów z dziedziny dziennikarstwa objawy stresu traumatycznego, które ujawniają się w wyniku bycia świadkiem dramatycznych wydarzeń, związanych np. z relacjami z obszarów konfliktowych czy katastrof naturalnych. Narażeni są na nie korepondencji wojenni (10), osoby relacjonujące zdarzenia z miejsc kataklizmów o ogromnym zasięgu, np. trzęsienia ziemi czy tsunami (11,12). Z kolei warunki psychospołeczne i wymagania codziennej pracy dziennikarzy informacyjnych, którzy relacjonują bieżące wydarzenia (niemające komponenty traumatycznej), pozostają poza obszarem zainteresowań badawczych.

Obecnie dziennikarstwo staje się dziedziną wąskich specjalizacji, w których warunki pracy mogą się skrajnie różnić. Portret dziennikarza ujawniający się z badania prezentowanego w niniejszej pracy kontrastuje z dostępnymi danymi, które dotyczą doświadczania stresu (7–10). Z tej perspektywy uzyskane wyniki ukazują inne niż dotychczas poznane właściwości pracy dziennikarzy i są uzupełnieniem istniejącej wiedzy. Ze względu jednak na deficyt doniesień naukowych dotyczących zagrożeń psychospołecznych w tej grupie zawodowej trudno omawiać wyniki w odniesieniu do danych o podobnym charakterze.

Pod względem samooceny stanu zdrowia, liczby zwolnień lekarskich i wypadków w pracy dziennikarze nie różnią się od pozostałych polskich pracowników. Jednocześnie wykazano, że dziennikarze w porównaniu z populacją referencyjną istotnie rzadziej są nieobecni w pracy z powodu własnej choroby (niezależnie od tego, czy były to dni zwolnienia, czy urlopu).

Uzyskany wynik jest potwierdzeniem uznanej prawdziwości, zgodnie z którą stres zawodowy u pracowników znajduje odzwierciedlenie w poziomie absencji w pracy. Może to także sugerować, że wymaganie dyspozycyjności od specjalistów w zawodzie dziennikarza sprawia, iż wykonują swoje zadania niezależnie od okoliczności. Przypuszczamy również, że praca dziennikarska może być w wielu przypadkach wykonywana zdalnie z dowolnego miejsca (przy użyciu nowoczesnych technologii), dlatego może trudno takim pracownikom określić, kiedy przypada im nieobecność w pracy. W tym przypadku bardziej zasadne wydaje się mówienie o dniach wolnych od pracy. Analiza sposobu wykonywania pracy przez dziennikarzy wy-

kracza jednak poza ramy niniejszej pracy i wymaga dalszych badań.

Jedną z przyczyn absencji może być niska satysfakcja pracowników – osoby doświadczające większej satysfakcji z pracy rzadziej są nieobecne w pracy (13,14). Dziennikarze w badanej grupie w porównaniu z innymi grupami zawodowymi byli istotnie bardziej zadowoleni ze wszystkich analizowanych aspektów pracy.

Przyglądając się bliżej powodom mniejszej absencji dziennikarzy w pracy, autorki niniejszej publikacji stwierdziły, że osoby, u których występuje niewielki poziom stresu powodowanego zagrożeniami z zakresu kontekstu pracy, są rzadziej nieobecne. Dane z innych źródeł potwierdzają, że istnieje związek między absencją pracowników a źródłami zagrożeń psychospołecznych, które mieszczą się w zakresie kontekstualnych cech pracy – a więc odnoszących się do kultury i funkcjonowania organizacji, roli w organizacji czy jakości relacji interpersonalnych (15,16).

W badanej grupie dziennikarzy osoby, które doświadczały wysokiego poziomu stresu wynikającego z kontekstu pracy, były bardziej skłonne do zmiany pracy. Taki wynik sugeruje, że niejednoznaczność i konflikt ról, brak możliwości rozwoju, awansu, konflikty interpersonalne w pracy, czy brak wsparcia sprawiają, że pracownicy myślą o zmianie pracy. Należy pamiętać, że chęć zmiany pracy może być motywowana doświadczaniem stresu z różnych powodów, a nierzadko wielością stresorów z różnych źródeł, które działają jednocześnie (17,18). Wynik stanowi jednak ważną wskazówkę dla pracodawców. Mając na uwadze koszty związane z fluktuacją kadr, powinni oni szczególnie dbać o jasne zasady wynagradzania i premiowania pracowników, a także o to, żeby panująca atmosfera nie sprzyjała rozwojowi nieetycznych zachowań, czy ogólniej – żeby organizacja pracy w firmie i kultura, jaką promują, nie stanowiły dodatkowego obciążenia dla pracowników.

Głównym celem niniejszej pracy było szacowanie ryzyka psychospołecznego w zależności od doświadczanej stresogenności. Ponieważ dziennikarze jako grupa zawodowa w porównaniu z innymi osobami pracującymi doświadczali niższego poziomu stresu, na uwagę zasługują wyniki dotyczące konsekwencji stresogenności specyficznych właściwości pracy w omawianym zawodzie.

Wzrost stresu doświadczanego jako rezultat narażenia na specyficzne cechy pracy dziennikarskiej podnosił w tej grupie ryzyko niższej samooceny swojego stanu zdrowia. Oznacza to, że stres wynikający z cech właściwych dla tego zawodu niesie reperkusje dla zdrowia.

Ponieważ stres jest przyczyną różnorodnych konsekwencji zdrowotnych (2,19), istnieją przesłanki do zweryfikowania w późniejszych badaniach, w jakim stopniu stres zawodowy w tej branży zaburza obiektywne wskaźniki zdrowia. Wydaje się uzasadnione, żeby w pierwszej kolejności ocenić związek między stresem zawodowym a symptomami ze strony układu sercowo-naczyniowego oraz wskaźnikami zdrowia psychicznego.

Stresogenność specyficznych cech pracy dziennikarza stanowi także ryzyko niezadowolonia z rodzaju wykonywanej pracy oraz relacji ze współpracownikami. Przy interpretacji powyższych zależności istotne jest, że 9 na 10 badanych dziennikarzy jako jedną z głównych specyficznych cech ich zawodu wskazało obciążenie emocjonalne, jakiego doświadczają i które uznają za stresujące. Badacze dowodzą natomiast, że praca obciążająca emocjonalnie podnosi poziom stresu i pogarsza poczucie satysfakcji (20). W takiej sytuacji należy zastanowić się, czy możliwa jest redukcja tego obciążenia u pracowników, a jeżeli jest to trudne do osiągnięcia – czy należy wprowadzić programy interwencyjne, które ułatwią pracownikom radzenie sobie ze stresem w sposób dla siebie optymalny i efektywny.

W szacowaniu ryzyka psychospołecznego w grupie dziennikarzy autorki niniejszej publikacji wykazały znaczącą rolę stresogenności, która wynika z występowania patologii w relacjach w miejscu pracy.

W świetle niniejszego badania doświadczanie stresu wynikającego z patologii w relacjach międzyludzkich podnosi szansę na większe zaangażowanie dziennikarzy w pracę. Z jednej strony jest to wynik zaskakujący, ponieważ mobbing, agresja, dyskryminacja czy molestowanie seksualnie powodują wiele negatywnych konsekwencji m.in. w sferze zdrowia i funkcjonowania zawodowego. Badania wskazują, że doświadczanie patologicznych zachowań w pracy prowadzi do obniżenia zaangażowania (21,22).

W przypadku podobnych wyników ważne jest, żeby przy ich interpretacji odnosić się również do konstrukcji kwestionariusza. Czynniki patologii w SRP obejmuje zagadnienia odnoszące się zarówno do bycia ofiarą patologii, jak i do tych cech pracy, które godzą we współpracowników. Wówczas deklarowany poziom irytacji i doświadczania stresu dotyczy sytuacji, w których ofiarami zachowań patologicznych są inni pracownicy (a nie bezpośrednio osoba ankietowana). Mając to na uwadze, można przypuszczać, że funkcjonowanie w środowisku, w którym współpracownicy doświadczają zachowań agresywnych czy dyskryminacyjnych ze strony przełożonych i/lub współpracowników, jest

stresogenne także dla obserwatorów. Wykonywanie pracy w takich warunkach wymaga od pracowników większego zaangażowania w celu zachowania efektywności. W przyszłych badaniach należy zweryfikować, które aspekty czynnika patologii w większym stopniu wiążą się z konsekwencjami występującymi w danej grupie zawodowej.

Z drugiej strony należy pamiętać, że osoby doświadczające mobbingu – które w początkowej fazie nie rozumieją, dlaczego są ofiarą krzywdzących zachowań ze strony przełożonych czy współpracowników – mogą bardziej angażować się w pracę, traktując to zaangażowanie jako sposób na uniknięcie w przyszłości nieprzyjemnych sytuacji ze strony mobbera. Interpretując wyniki, warto je również osadzić w kontekście społeczno-gospodarczym, który determinuje rynek pracy – trudności w zdobyciu i utrzymaniu posady czy zmiany pracy na inną. Z tego powodu osoby pracujące w zawodzie dziennikarza mogą być zaangażowane, mimo doświadczania stresu z powodu patologii występujących w środowisku pracy.

Ponadto wzrost poziomu stresu wynikającego z narażenia na patologie w pracy 2-krotnie zwiększa ryzyko niezadowolonia z relacji ze współpracownikami. Związek ten można uznać za uniwersalny, niezależnie od grupy zawodowej, ponieważ badacze jednoznacznie wskazują na zależności między satysfakcją a molestowaniem i przemocą (23) – zgodnie z kierunkiem wykazany w niniejszych badaniach. Warto jeszcze raz podkreślić, że występowanie jakiegokolwiek patologicznego zachowania jest dla pracowników stresujące i stanowi przesłankę do wprowadzenia działań interwencyjnych.

Ponieważ związek między patologiami w miejscu pracy a ich konsekwencjami ponoszonymi przez jednostkę i organizację może wskazywać na różne zjawiska i mechanizmy, zagadnienie to wymaga dalszej weryfikacji. Wyniki uzyskane w niniejszym badaniu wskazują na konieczność zarządzania ryzykiem psychospołecznym w pracy. Zarządzanie to służy poznaniu przyczyn różnorodnych zjawisk w jej środowisku, monitorowaniu ich dynamiki, a w konsekwencji ich wyeliminowaniu lub ograniczeniu. Procedura zarządzania ryzykiem jest niezwykle ważnym elementem współczesnej pracy.

Przeprowadzone badanie ujawniło, że w grupie dziennikarzy ryzyko wystąpienia potencjalnych skutków stresu nie wiąże się z treścią pracy. Sugeruje to, że wymagania pracy wynikające z treści wykonywanych zadań są dobrze tolerowane przez dziennikarzy, więc nie

konstytuują ryzyka psychospołecznego. Wynika z tego, że ocenę swojego stanu zdrowia, zdolności do pracy i zadowolenia z pracy kształtują nie tyle treściowe wymagania pracy – jak np. wymóg gotowości do szybkiego reagowania i długotrwałej koncentracji – ile kontekst organizacyjny i społeczny, w jakim dana praca się odbywa.

Jak wspomniano wcześniej, niewiele jest dostępnych danych dotyczących ryzyka psychospołecznego w zawodzie dziennikarza. Przyczyną może być m.in. to, że wielu dziennikarzy pracuje w charakterze tzw. wolnych strzelców (freelancerów). Firmy zastępują konwencjonalnych pracowników, podejmując współpracę z freelancerami, żeby w ten sposób radzić sobie z nieprzewidywalnością swojego funkcjonowania na rynku i minimalizować ryzyko, jakie mogą ponieść w związku z zatrudnieniem (24). Praca dziennikarza jest bardzo różnicowana, ma wiele specjalności, co dodatkowo komplikuje uzyskanie odpowiedzi na pytanie o problemy od jednorodnej grupy. Trudność w pozyskaniu do badań odpowiedniej i licznej grupy badawczej potwierdzają częściowo wnioski z polskiej publikacji wskazujące m.in. na niski poziom przynależności do organizacji dziennikarskich oraz na istotne zmiany mające miejsce w strukturze zatrudnienia (25).

Ważnym wnioskiem z przeprowadzonych analiz jest konstatacja, że mimo relatywnie niskiej stresogenności cech pracy w zawodzie dziennikarza w porównaniu z innymi grupami zawodowymi wykonujące go osoby narażone są na ryzyko zaburzeń w stanie zdrowia i funkcjonowania. Oznacza to, że nawet jeśli wskaźniki stresu w danej grupie są relatywnie niskie, taki poziom stresogenności może wiązać się z występowaniem konsekwencji w różnych obszarach funkcjonowania pracowników.

OGRANICZENIA I KIERUNEK PRZYSZŁYCH BADAŃ

W prezentowanej pracy nie można mówić na temat badanych związków w kategoriach przyczynowo-skutkowych, a jedynie – współwystępowania zagrożeń psychospołecznych i ich potencjalnych skutków. Żeby zwerifikować wpływ stresogenności na zmiany w zakresie zdrowia, satysfakcji i funkcjonowania zawodowego, należy zaplanować badanie o charakterze podłużnym. Trzeba jednak zaznaczyć, że niniejsze badanie mimo przekrojowej natury dostarcza aktualnych danych na temat zagrożeń psychospołecznych w grupie dziennikarzy niebędących reporterami z terenów działań wojennych i katastrof.

Podejście eksploracyjne należy wykorzystać jako źródło inspiracji do dalszych badań. Przyszłe analizy powinny uwzględniać różnicowanie dziennikarzy nie tylko ze względu na miejsce pracy (prasa, radio, Internet, telewizja), ale również – specjalizację (np. korespondenci, redaktorzy wydań). Dzięki temu możliwe byłoby uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jakie są różnice w poziomie odczuwanego stresu w zależności od specyfiki wykonywanej pracy zarówno pod względem treściowym, jak i organizacyjnym. W kolejnych badaniach należałoby również wziąć pod uwagę inne stresory zawodowe w pracy dziennikarskiej, np. tempo pracy związane z cyklem publikacyjnym (dziennym, tygodniowym, miesięcznym) oraz sposób przekazywania informacji (słowo pisane vs przekaz bezpośredni – jak w przypadku prezentera telewizyjnego czy spikera radiowego).

Dodatkowe ograniczenie stanowi także to, że do udziału w niniejszym badaniu zostali zaproszeni pracownicy wyłącznie prywatnych przedsiębiorstw, więc grupa nie była reprezentatywna. Sprawia to, że badanie nie dostarcza informacji dotyczących pracowników mediów publicznych. W przyszłości badania ryzyka psychospołecznego w tej grupie zawodowej powinny obejmować również dziennikarzy pracujących dla sektora publicznego, co pozwoli zdobyć wiedzę, czy np. istnieją różnice w zakresie psychospołecznych warunków pracy dziennikarzy w zależności od typu własności organizacji zatrudniającej.

PIŚMIENNICTWO

1. Cox T., Griffiths A., Rial-González E.: Research on work-related stress. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg 2000
2. Potocka A.: Psychospołeczne zagrożenia zawodowe – zarys problemu. W: Merecz-Kot D. [red.]. Profilaktyka psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy – od teorii do praktyki. Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2011, ss. 23–44
3. Psychosocial Risk Management Excellence Framework: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: A resource for employers and worker representatives. World Health Organization, 2009
4. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej: Przewodnik po zawodach. Wydanie II. Tom II. MGPIPS, Warszawa 2003, s. 481
5. Anikina M., Dobek-Ostrowska B., Hök J., Nygren G.: Journalism in Russia, Poland and Sweden – Traditions, Cultures and Research. Journalistik, Södertörns Högskola, Stockholm 2012

6. Rozporządzenie z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. DzU z 2010 r. nr 82, poz. 537
7. Mościcka-Teske A., Mercz-Kot D., Wężyk A., Najder A., Potocka A., Andysz A. i wsp.: Skala Ryzyka Psychospołecznego. Budowa, zasady stosowania. 2013. Praca niepublikowana
8. Feinstein A., Nicolson D.: Embedded journalists in the Iraq war: are they at greater psychological risk? *J. Trauma Stress* 2005;18(2):129–132, <http://dx.doi.org/10.1002/jts.20020>
9. Browne T., Evangeli M., Greenberg N.: Trauma-related guilt and posttraumatic stress among journalists. *J. Trauma Stress* 2012;25(2):207–210, <http://dx.doi.org/10.1002/jts.21678>
10. Feinstein A., Owen J., Blair N.: A hazardous profession: war, journalists, and psychopathology. *Am. J. Psychiatry* 2002;159(9):1570–1575, <http://dx.doi.org/10.1176/appi.ajp.159.9.1570>
11. Weidmann A., Fehm L., Fydrich T.: Covering the tsunami disaster: subsequent post-traumatic and depressive symptoms and associated social factors. *Stress Health* 2008;24(2):129–135, <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1168>
12. Palm K.M., Polusny M.A., Follette V.M.: Vicarious traumatization: Potential hazards and interventions for disaster and trauma workers. *Prehosp. Disaster Med.* 2004;19(Special Issue 01):73–78, <http://dx.doi.org/10.1017/S1049023X00001503>
13. Roelen C.A.M., Koopmans P.C., Notenbomer A., Grothoff J.W.: Job satisfaction and short sickness absence due to the common cold. *Work* 2011;39(3):305–313, <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-2011-1178>
14. Borgogni L., Dello Russo S., Miraglia M., Vecchione M.: The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work. *Rev. Eur. Psychol. Appl.* 2013;63(3):129–136, <http://dx.doi.org/10.1016/j.bbr.2011.03.031>
15. Bekker M.H.J., Croon M.A., Bressers B.: Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work Stress* 2005;19(3):221, <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500286095>
16. Väänänen A., Kalimo R., Toppinen-Tanner S., Mutanen P., Peiró J.M., Kivimäki M. i wsp.: Role clarity, fairness, and organizational climate as predictors of sickness absence. *Scand. J. Pub. Health* 2004;32(6):426–434, <http://dx.doi.org/10.1080/14034940410028136>
17. Chen M.F., Lien G.Y., Lin C.P.: Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *Serv. Ind. J.* 2011;31(8):1327–1345, <http://dx.doi.org/10.1080/02642060903437543>
18. Paillé P.: Stressful work, citizenship behaviour and intention to leave the organization in a high turnover environment: examining the mediating role of job satisfaction. *J. Manage. Res.* 2011;3(1):1–14
19. Reineholm C., Gustavsson M., Ekberg K.: Evaluation of job stress models for predicting health at work. *Work* 2011;40(2):229–237, <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-2011-1223>
20. Pugliesi K.: The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motiv. Emotion* 1999;23(2):125–154, <http://dx.doi.org/10.1023/A:1021329112679>
21. Bocchino C.C., Hartman B.W., Foley P.F.: The relationship between person-organization congruence, perceived violations of the psychological contract, and occupational stress symptoms. *Cons. Psych. J. Pract. Res.* 2003;55(4):203, <http://dx.doi.org/10.1037/1061-4087.55.4.203>
22. Law R., Dollard M.F., Tuckey M.R., Dormann C.: Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accid. Anal. Prev.* 2011;43(5):1782–1793, <http://dx.doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
23. Milczarek M.: Workplace violence and harassment: A European picture. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg 2010
24. Ertel M., Pech E., Ullsperger P., von dem Knesebeck O., Siegrist J.: Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. *Work Stress* 2005;19(3):293–299, <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500307289>
25. Stępińska A., Ossowski S.: Journalists in Poland: values, priorities and professional standards. *J. Stud.* 2012;13(15–16): 857–867, <http://dx.doi.org/10.1080/1461670X.2012.668000>