



Życie w cieniu pandemii – psychologiczne konsekwencje w sferze pracy

STRESZCZENIE

CEL NAUKOWY: Celem naukowym opracowania jest zaprezentowanie wpływu pandemii na psychiczny dobrostan człowieka w kontekście jego życia zawodowego.

PROBLEM I METODY BADAWCZE: Problem badawczy zawarto w próbie odpowiedzi na pytanie: Jak zmieniło się życie zawodowe w dobie pandemii? Źródło przesłanek o charakterze empirycznym stanowiły wyniki badań poświęcone zjawisku pandemii.

PROCES WYWODU: W procesie wywodu zaprezentowano następstwa oddziaływania pandemii na zdrowie psychiczne w perspektywie roli zawodowej.

WYNIKI ANALIZY NAUKOWEJ: Badania wskazują na negatywne następstwa funkcjonowania zawodowego w pandemii: niepewność, poczucie zagrożenia, społeczną izolację – czynniki istotnie decydujące o zdrowiu i jakości życia jednostki.

WNIOSKI, INNOWACJE, REKOMENDACJE: W czasie pandemii wielu pracowników doświadczyło zmian i ich niekorzystnych następstw w życiu zawodowym. W związku z tym postuluje się większą dostępność wsparcia i pomocy psychologicznej.

→ **SŁOWA KLUCZOWE:** PANDEMIA, DOBROSTAN, STRES, PRACA

ABSTRACT

Living in the Shadow of a Pandemic – Psychological Consequences at Work

RESEARCH OBJECTIVE: The research objective of the study is to present the impact of a pandemic on the psychological well-being of people in the context of their professional life.

THE RESEARCH PROBLEM AND METHODS: The research problem is included in an attempt to answer the question: How has professional life changed in the time of the pandemic? The sources of empirical premises were the results of research devoted to the pandemic phenomenon.

THE PROCESS OF ARGUMENTATION: The process of argumentation presents the consequences of the impact of the pandemic on mental health in the perspective of professional role.

RESEARCH RESULTS: Research indicates the negative consequences of professional functioning in the pandemic: uncertainty, a sense of threat, social isolation, the factors that significantly determine the health and quality of life of an individual.

CONCLUSIONS, INNOVATION, AND RECOMMENDATION: During the pandemic, many employees experienced changes and their negative consequences in their professional lives. Therefore, greater participation and availability of psychological support is postulated.

→ **KEYWORDS:** PANDEMIC, WELL-BEING, STRESS, FAMILY, WORK

Wstęp

Od 1991 roku Centrum Badania Opinii Społecznej zadaje Polakom pytanie o przewidywania na temat nadchodzącego roku w odniesieniu do spraw osobistych, rodzinnych, zawodowych, sytuacji w kraju i na świecie. Również pod koniec 2019 roku dorośli Polacy (n = 910) udzielili odpowiedzi na pytanie: Jaki będzie nadchodzący rok dla Pana(i) osobiście i dla rodziny? Prognozy respondentów były optymistyczne. Polacy najczęściej spodziewali się, że rok 2020 będzie lepszy od poprzedniego dla nich osobiście (46%) i dla ich rodzin (44%). Pogorszenie sytuacji osobistej i rodzinnej zakładało odpowiednio 9% i 10% badanych. Mniej korzystne perspektywy dla Polski i dla świata przewidywało odpowiednio 21% i 18% (Badora, 2020b, s. 1-11).

Lektura tych danych rodzi istotną refleksję. Chyba nikt z nas nie mógł się spodziewać, że w 2020 roku świat odmieni swoje oblicze, a znane jednostkom i społeczeństwom zdarzenia, sytuacje przyjmą inną niż dotychczas postać. Nasze oczekiwania, plany zmieniły swój charakter, kierunek lub w ogóle nie mogły być zrealizowane w następstwie zagrożenia zdrowia czy izolacji społecznej¹. Rok pandemiczny wywarł determinujący wpływ na nasze życie. Jak pokazują badania (Badora, 2020a), w wymiarze globalnym oceny 2020 roku są najgorsze w 35-letniej historii analiz (pierwsze dotyczyły 1986 roku).

Metody badawcze

Celem opracowania jest zaprezentowanie wpływu pandemii na psychiczny dobrostan pracowników. Podjęta problematyka wyznaczała selekcję źródeł – wykorzystano wyniki

¹ W obawie o bezpieczeństwo swoje i bliskich część osób podjęła decyzję o izolacji, nawet w skrajnej postaci. Rezultaty badań dowodzą (<http://psych.uni.lodz.pl/projekt-badawczy-zycie-w-dobie-pandemii/>), że w kwietniu 2020 r., w początkowym okresie pandemii w domu (w ogóle nie wychodząc) pozostawało 12% respondentów lub opuszczając dom sporadycznie, na spacer czy zakupy 65,5%. We wrześniu dane wynosiły odpowiednio 2,26% i 38,98%.

badan poświęconych zjawisku pandemii (jego dynamice i konsekwencjom) w sferze pracy, jak również, dla zachowania poprawności opisu i jakości wnioskowania, w szerszej perspektywie. Szczególną uwagę skoncentrowano na zagadnieniu pracy zdalnej, rozwiązaniu, które z uwagi na nasilone wymagania sanitarne i potrzebę zachowania dystansu społecznego stało się udziałem wielu współczesnych pracowników. W opracowaniu odwołano się również do publikacji dotyczących niepewności pracy (*job insecurity*), prezentując charakterystykę zjawiska, jego złożoność, uwarunkowania i psychologiczne konsekwencje. W obecnych okolicznościach pandemię można uznać za czynnik sprzyjający wzrostowi niepewności pracy. Dowodzą tego zaprezentowane rezultaty badań, ilustrujące trudności życia zawodowego, zagrożenia i nowe stresory.

Proces wyvodu

Podejmując zagadnienie obecności następstw pandemii w sferze pracy, koniecznym zabiegiem jest uwzględnienie szerokiej perspektywy wpływu tego zjawiska na życie człowieka. Wielozmiennowe projekty badawcze (McBride i in., 2020) uwzględniające m.in. czynniki psychospołeczne, demograficzne, gospodarcze są szansą rozpoznania oddziaływań COVID-19 na zdrowie, samopoczucie psychiczne jednostek oraz podejmowanie skutecznych form przeciwdziałania i interwencji. Efekty metaanaliz obrazują psychologiczne skutki pandemii (Arora i in., 2020). Wśród najczęściej zgłaszanych psychologicznych konsekwencji wymienia się lęk, smutek, stres, depresję, złość, PTSD, obniżoną jakość snu, bezsenność.

Znaczący przykład naukowych poszukiwań stanowią badania Kowal i in. (2020), w których wykorzystano dane 53 524 internautów z 26 krajów (m.in. Polski), uczestniczących w projekcie COVIDISTRESS (30.03-06.04.2020). Poziom stresu oceniono z wykorzystaniem Skali Postrzeganego Stresu. Otrzymane rezultaty wskazują: w porównaniu z osobami starszymi osoby młodsze odczuwały wyższy stres ($\beta = -0,076$, $SE = 0,016$, $p < 0,001$); liczba dzieci, z którymi przebywał badany, była dodatnio związana z poziomem stresu ($\beta = 0,021$, $SE = 0,003$, $p < 0,001$); kobiety silniej doświadczały stresu niż mężczyźni ($\beta = 0,065$, $SE = 0,012$, $p < 0,001$); osoby żyjące w związkach były mniej zestresowane niż osoby samotne ($\beta = -0,132$, $SE = 0,048$, $p < 0,01$). Negatywnie z nasileniem stresu wiązało się wykształcenie ($\beta = -0,022$, $SE = 0,003$, $p < 0,001$) – im wyższe wykształcenie, tym mniejszy stres. Wśród uczestników badania z rejonów o większym nasileniu COVID-19 odnotowano wyższy poziom stresu ($\beta = 0,090$, $SE = 0,044$, $p < 0,05$). Poziom indywidualizmu kraju ($\beta = -0,087$, $SE = 0,045$, $p = 0,063$) i liczba osób dorosłych, z którymi przebywała jednostka ($\beta = 0,001$, $SE = 0,003$, $p = 0,806$) nie były związane z poziomem stresu. Uzupełniając katalog czynników pozwalających przewidzieć poziom zjawiska wśród czynników nasilających lęk, ujawniono też efekt medialnej traumatyzacji zastępczej, zależny od analizowanego rodzaju mediów (Liu i Liu, 2020). Efekt wpływu mediów na poziom lęku raportują też inni (Hossain i in., 2020). Czynnik ekspozycji na media społecznościowe i elektroniczne, czas w nich spędzony wzmagają objawy lękowe.

Pandemia mocno nadwyrężyła nasze zasoby, poczucie bezpieczeństwa. Lęk przed zarażeniem się wirusem ujawnia większość z nas. Dynamikę emocji rejestrują badania Roguskiej (2020). W kwietniu 2020 roku takie obawy wyrażało 69%, w październiku 63% respondentów. Obawy przed zakażeniem rosną z wiekiem (wyraża je 31% osób do 25 r.ż. i 80% mających co najmniej 49 lat). Badania (<http://psych.uni.lodz.pl/projekt-badawczy-zycie-w-dobie-pandemii/>) dowodzą nasilenia stresu, objawów depresyjnych, poważnych zaburzeń funkcjonowania psychicznego. Również sfera pracy nie jest wolna od niekorzystnych następstw pandemii – zasadnicza treść opracowania poświęcona została właśnie temu zagadnieniu.

Wyniki analizy naukowej

Pandemia spowodowała obecność nieznanych wcześniej stresorów, przyczyniając się do wzrostu poczucia zagrożenia, także w miejscu pracy. Dowodzą tego badania personelu medycznego ($n = 955$) przeprowadzone w dniach 27 marca – 20 kwietnia 2020 roku (Ilczak i in., 2021). Predyktorami doświadczania stresu w tym środowisku zawodowym były: strach przed zarażeniem się, obniżenie poziomu bezpieczeństwa przy wykonywaniu interwencji medycznych i marginalizacja leczenia pacjentów niecierpiących na COVID-19. Czynniki społeczno-demograficzne zwiększające stres to płeć i praca w zawodzie pielęgniarstwa.

Interesujący projekt na przełomie maja i czerwca 2020 roku w grupie 3000 respondentów reprezentujących różne formy zatrudnienia (wiek $M = 45,39$ lat, $SD = 16,21$) zrealizowali Z. Izdebski i J. Mazur (2021). Posługując się miarą zmiany wskaźnika objawów zdrowia psychicznego (CMHSI – *change in mental health symptoms index*) i poziomem wskaźnika objawów zdrowia psychicznego (LMHSI – *level of mental health symptoms index*) zaobserwowano, że wartości LMHSI istotnie wzrosły w odniesieniu do wszystkich zmian sytuacji pracy (obowiązkowego urlopu, skrócenia czasu pracy, likwidacji świadczeń socjalnych, redukcji wynagrodzenia, planowanego rozwiązania stosunku pracy, likwidacji/zawieszenia firmy). W przypadku CMHSI istotne różnice stwierdzono wobec planowanych zwolnień i redukcji wynagrodzeń. Zastosowana analiza regresji pokazała, że ważny predyktor zmiany wskaźnika objawów zdrowia psychicznego stanowił poziom wykształcenia (osoby z wykształceniem wyższym osiągnęły wyższe wartości CMHSI) i płeć (kobiety silniej niż mężczyźni reagowały pogorszeniem samopoczucia na oczekiwane zmiany sytuacji zawodowej). Wśród czynników związanych z pracą najważniejsze były zagrożenie zmiany sytuacji zawodowej i praca zdalna. Miejsce zamieszkania, życie w związku i wiek nie wpływały na zmienność CMHSI. Porównując osoby pracujące zdalnie i tradycyjnie, zaobserwowano, że pracownicy zdalni byli bardziej narażeni na pogorszenie dobrego samopoczucia psychicznego, silniej doświadczając uczucia samotności, braku bliskich osób, okresów przygnębienia, depresji lub złego samopoczucia, okresów przedłużonego zmęczenia, osłabienia, senności i trudności z koncentracją, napadów złości, ataków agresji i frustracji (Izdebski i Mazur, 2021).

Istotnym zawodowym wymiarem obecnej sytuacji epidemicznej, widocznym w aspekcie indywidualnym i organizacyjnym, jest niepewność pracy (*job insecurity*). T. Chirkowska-Smolak (2015, s. 8-9) definiuje brak bezpieczeństwa zatrudnienia przez pryzmat negatywnych reakcji pracowników na zmiany dotyczące ich pracy, napięcia związanego z przeobrażeniami organizacyjnymi istotnie zagrażającymi trwałości zatrudnienia, stabilności zawodowej przy znaczącym ograniczeniu jednostkowej kontroli i bezsilności wobec doświadczanych zjawisk. Dopelnieniem określenia niepewności pracy jest uwzględnienie jej aspektu ilościowego i jakościowego. Zauważa się obawy jednostki przed utratą zatrudnienia, związanego z trudnymi emocjonalnie okolicznościami wypowiedzenia pracy bądź wymuszonego wcześniejszego odejścia na emeryturę i jakościowy brak bezpieczeństwa, niepokój przed pogorszeniem się warunków, charakteru pracy (Chirkowska-Smolak, 2015; Chirkowska-Smolak i Grobelny, 2015). Poczucie niepewności zatrudnienia modyfikuje postawy, schematy myślowe, dobrostan człowieka, istotnie oddziałuje na zdrowie fizyczne i psychiczne, nasila stres, obniża samoocenę, wzmacnia konflikt praca – rodzina, zakłóca relacje interpersonalne, więzi rodzinne. Obserwuje się spadek efektywności i satysfakcji z pracy, zaangażowania, lojalności, przywiązania do organizacji (Chirkowska-Smolak, 2015; Dudek, 2000; Sęczkowska, 2019; Widerszal-Bazyl, 2007).

Reakcje pracowników na ten typ lęku są różnie warunkowane. Wymienia się: ogólne zmiany na rynku pracy, dochody, posiadane zasoby, dodatkową pracę, spostrzeganie możliwości zatrudnienia, perspektywy na przyszłość, a także sytuację rodzinną (Sęczkowska, 2019). Współcześnie, w kontekście prezentowanych zagadnień, tę listę można uzupełnić o czynnik, jakim niewątpliwie jest pandemia. Wyniki badań potwierdzają, że wielu Polaków mierzy się z tym problemem w kontekście swej aktywności zawodowej (Kolenda, 2020). W raporcie „Nowe oblicze normalności” opracowanym na podstawie badań rynku pracy, przeprowadzonych przez Hays Poland i firmę Deloitte w maju 2020 roku na grupie niemal 3000 pracowników i blisko 1300 pracodawców, na pytanie, „Czy w ostatnim czasie doświadczył(a) Pan/Pani innych negatywnych konsekwencji pandemii, które bezpośrednio dotyczą pracy lub warunków zatrudnienia?”, odpowiedzi twierdzącej udzieliło 46% respondentów. Obawy respondentów najczęściej związane były z ryzykiem utraty pracy (65%) i mniejszymi możliwościami zmiany miejsca zatrudnienia (62%). Silny niepokój rodziły też okoliczności dotyczące osiągnięcia niższych zarobków (51%), mniejszych możliwości uzyskania awansu (31%), przeciążenia pracą, nowymi obowiązkami (20%) (Kolenda, 2020). Świadomość tych negatywnych następstw dowodzi, że pandemia stanowi silne uwarunkowanie jakości funkcjonowania zawodowego jednostek i organizacji, które w tym trudnym gospodarczo czasie czynią starania o zachowanie miejsc pracy i statusu ekonomicznego.

Niepewność pracy, w wymiarze ilościowym i jakościowym, widać też w innych badaniach poświęconych charakterystyce pracy zdalnej w czasie pandemii (Dolot, 2020a). Z danych wynika, że respondenci najbardziej obawiają się obniżenia wynagrodzenia (53%), utraty zatrudnienia (39%), zwiększenia zakresu i ilości obowiązków (30%), utraty dotychczasowych benefitów (34%). Brak obaw wyraziło jedynie 10% badanych.

Trudności związane z pracą zdalną nie zniechęcają jednak do tego rozwiązania. Gotowość pracy w takim systemie 1-2 dni w tygodniu wyraziło 40,4% respondentów, a sporadycznie w pojedyncze dni w miesiącu 36,4% (Dolot, 2020a, s. 9-10).

Zakłócenia w funkcjonowaniu zawodowym spowodowane przez pandemię odnotowano też w raporcie „Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy”, przygotowanym przez zespół Pracuj.pl (2020). W badaniu z września 2020 roku na pytanie: „Czy pandemia spowodowała w Twoim życiu zawodowym jakiegokolwiek trudności?”, aż 57% respondentów odpowiedziało twierdząco. Wśród najczęstszych negatywnych doświadczeń związanych z pracą, emocjami i sposobem funkcjonowania firm wymieniano: obawy o przyszłość (45%), silniejszy stres przy myśleniu o pracy (38%), mniejszą stabilizację pracy (32%), niższą satysfakcję z pracy (24%). Dla 28% respondentów problem stanowi też brak bezpośrednich kontaktów ze współpracownikami i oczekiwanie lepszych wyników bez wyższego wynagrodzenia (24%). Jednocześnie porównania danych pochodzących z dwóch etapów badania (z kwietnia i września 2020 roku) dostarczają interesujących obserwacji. Ostrożnie można wnioskować, że stopniowo osławiamy się z rzeczywistością, jednak niepewność pracy, w różnych jej wymiarach, nadal nam towarzyszy. W związku z przedłużającą się pandemią respondenci obawiają się obniżki wynagrodzenia lub zmiany zasad zatrudnienia. Z tym poglądem zgodziło się 45% badanych we wrześniu w porównaniu z 60% w kwietniu 2020 roku. Różnice w odsetkach odpowiedzi widoczne są również w pozostałych kategoriach odpowiedzi. Niepokój o utratę pracy we wrześniu wyraziło 32%, a w kwietniu 44% badanych. W opinii badanych znalezienie pracy w obecnej sytuacji będzie trudniejsze niż przed pandemią (we wrześniu taką odpowiedź deklarowało 63% respondentów, a w kwietniu 75%). Zdaniem autorów raportu (2020) pół roku pandemii uzbroido jednak wielu pracowników i kandydatów w większą odporność na obawy związane ze zmianami na rynku pracy.

Pandemia przebudowała życie zawodowe. Wielomiesięczną codziennością wielu z nas stała się wspomniana już praca zdalna. Dolot (2020a) odnotowała różnicowane następstwa tego rozwiązania. Autorka zauważa, że przed pandemią pracownicy dostrzegali głównie korzyści odnoszące się do życia prywatnego, które obecnie przyćmiły warunki pracy. Respondenci zauważają, że trudniej jest się skoncentrować, zmotywować, sprawnie wykonywać zadania. Zaciera się granica między życiem a pracą, dominuje poczucie, że cały czas jest się w pracy. Większość badanych sygnalizuje odizolowanie, brak bezpośrednich kontaktów społecznych, wsparcia ze strony współpracowników, przełożonych. Dolot (2020b) przyjmując perspektywę pracownika zdalnego, podkreśla, że brak kontaktów społecznych i poczucie izolacji stanowią dla respondentów największą trudność, a czynnik ten może mieć charakter zawodowy, społeczny i psychologiczny. Warto dodać, że tę kategorię częściej wybierały kobiety (71%) i rodzice osób niepełnoletnich (56%).

Można zaryzykować pogląd, że pandemia ujawniła ciemniejszą stronę pracy zdalnej (choć wcześniej dostrzeganej w badaniach), sprzyjając wzrostowi różnicowania ocen zjawiska. Badania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (sprzed pandemii), wykorzystujące metodologię indywidualnych wywiadów pogłębionych, przeprowadzonych

wśród pracodawców i pracowników (Pawłowska-Cyprysiak i Hildt-Ciupińska, 2017), pokazały niejednoznaczny obraz telepracy. Obie badane grupy, oceniając aspekt równoważenia ról zawodowych i rodzinnych, z jednej strony podkreślały, że telepraca ułatwia utrzymanie tej harmonii dzięki swobodzie i elastyczności w planowaniu czasu i obowiązków zawodowych, a z drugiej strony może utrudniać zachowanie równowagi wymienionych sfer na skutek jednoczesnej obecności w domu i w pracy. Z kolei efekty projektu zrealizowanego jeszcze przed pandemią przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi w celu rozpoznania czynników ryzyka obecnych wśród pracowników mobilnych (Drabek i Waszkowska, 2019) dowodzą, że pracownicy ci częściej niż pracownicy biurowi dostrzegali negatywne oddziaływania ich pracy na sferę życia prywatnego, doświadczali problematycznego korzystania z internetu, częściej towarzyszyły im dolegliwości somatyczne, uczucie niepokoju, bezsenność, objawy depresyjne. Obserwują trudności z dystansowaniem się do obowiązków zawodowych w czasie wolnym. Rozpoznaje się też zjawisko tzw. stresu technologicznego (*technostress*), stanu psychologicznego i fizjologicznego pobudzenia, który nasila przeciążenie ról, sprzyja konfliktowi ról, obniża zawodową skuteczność i zaangażowanie (Drabek i Waszkowska, 2019). Interesujące stanowisko prezentuje Bogusz Mikuła (2017), stawiając tezę, że telepraca, promowana jako instrument humanizowania pracy poprzez stwarzanie możliwości do integrowania obszaru zawodowego i rodzinnego, ujawnia wyraźne humanizacyjne słabości. Autor zwraca uwagę na ograniczanie bezpośrednich relacji interpersonalnych, skutkujących m.in. ograniczeniem partycypacji i współdecydowania pracownika, negatywne następstwa w sferze samooceny, samorealizacji, poczucia własnej skuteczności, rozwoju kompetencji (Mikuła, 2017).

W perspektywie wspomnianego równoważenia ról ciekawych wyników dostarcza cytowany już projekt badawczy, poświęcony trudnościom zawodowym w dobie pandemii, przygotowany przez zespół Pracuj.pl. W opracowaniu „Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy”, prezentując dane z września 2020 roku, przedstawiono opinie użytkowników portalu pełniących równolegle obowiązki rodzicielskie i pracujących zdalnie. Większość rodziców wyznało, że obecnie doświadczają większych trudności z pracą zdalną niż osoby nieposiadające dzieci oraz że okresie pandemii częściej niż wcześniej pracują w niestandardowych godzinach. Przyznają też, że łączenie ról rodzica i pracownika sprawia im trudności, deklarując jednocześnie tolerancyjną postawę przełożonych, którzy traktują ich ze zrozumieniem w obliczu pełnienia ról rodzica i zdalnego pracownika.

Przedstawione stanowiska to ważny głos w dyskusji nad wartością pracy zdalnej. Zauważa się wzajemne przenikanie się spraw zawodowych i rodzinnych, obszaru praca – dom, ich obustronny wpływ. Spowodowany pandemią wielomiesięczny czas przebywania na wspólnej przestrzeni to doświadczenie weryfikujące dotychczasowe role i relacje między nimi.

Wnioski

W momencie zaistnienia i rozwoju epidemii wielu pracodawców zdecydowało się na wykorzystanie pracy zdalnej jako rozwiązania, które umożliwiło znaczące ograniczenie zagrożenia epidemicznego. Zalecenia sanitarne w wielu przypadkach spowodowały konieczność zmiany warunków pracy. Należy podkreślić, że była to zmiana istotna (pod względem organizacyjnym i psychologicznym) szczególnie dla pracowników, którzy dotychczas nie mieli kontaktu z taką formą pracy. Towarzysząca nowej sytuacji niepewność (niepewność pracy) stała się znaczącym czynnikiem zagrożenia dobrostanu pracowników. Dolot (2020b) zaznacza, że wypełnianie obowiązków zawodowych w nieznanym wcześniej sposób implikuje potrzebę adaptacji, co z psychologicznego punktu widzenia stanowi emocjonalne wyzwanie i trudność. W tych okolicznościach podkreśla się rolę pracodawców i przełożonych odpowiedzialnych za kształtowanie warunków pracy. Istotnym zagadnieniem jest organizacja pracy, zapewnienie odpowiedniego sprzętu i oprogramowania, określenie celów, zadań, zasad współpracy, budowanie poczucia przynależności i bezpieczeństwa, bieżący nadzór, wsparcie i komunikacja (Dolot, 2020b). To ważne zalecenia, zwłaszcza że wiele firm deklaruje wzrost otwarcia na pracę zdalną, zakładając możliwość jej szerszego wykorzystania po zakończeniu epidemii (Szukalski, 2020).

Rekomenduje się zwrócenie uwagi na aspekt ergonomii i bezpieczeństwa miejsca pracy (w tym bezpieczeństwa emocjonalnego i socjalnego, osłabiając efekt niepewności pracy). Nie mniej ważna pozostaje kwestia relacji międzyludzkich, znacząco ograniczonych w pracy zdalnej. Warunkowana potrzebami sanitarnymi konieczność zachowania dystansu społecznego spowodowała widoczny w środowisku pracy efekt izolacji społecznej². Pracownicy silnie doświadczający braku bezpośrednich kontaktów z innymi winni mieć możliwość utrzymywania relacji zdalnych, formalnych i nieformalnych. Pozwoli to zachować więź, współpracę i możliwość zyskiwania wsparcia, którego potrzeba jest silnie deklarowana w badaniach. Pracodawcy, troszcząc się o dobrostan pracowników, powinni zadbać o kanały i platformy do zdalnego kontaktu, promując jednocześnie tę formę aktywności.

Ograniczenia zawodowe czy utrata zatrudnienia spowodowana pandemią to znaczące czynniki stresogenne. Pokazują to badania Collie i in. (2020) Odsetek osób doświadczających poważnego stresu był większy w grupie bezrobotnych (35,2%) niż w grupie osób nadal zatrudnionych (28,1%), a uczestnicy badania, którzy stracili pracę, częściej zgłaszali dystres psychiczny. W tym kontekście znaczącej wartości nabierają interwencje psychologiczne przeznaczone dla osób zagrożonych utratą zasobów zawodowych (pracy, dochodów, statusu, dotychczasowych przywilejów). Dlatego w czasie pandemii

² Poczucie osamotnienia z powodu pandemii jest czynnikiem obciążającym nie tylko w pracy. Znaczenie obecności innych osób dla poziomu lęku zaobserwowano w badaniu przedstawicieli populacji chińskiej (n = 1118) zrealizowanym w kwietniu 2020 roku (Liu i Liu, 2020). Zaobserwowano, że uczestnicy przebywający samotnie byli istotnie bardziej niespokojni (M = 3,36, SD = 1,21) niż pozostający z rodziną (M = 2,82, SD = 0,97) lub z innymi ludźmi (M = 2,71, SD = 0,99).

należy zadbać o większy dostęp do opieki psychologicznej, możliwość uzyskania profesjonalnego wsparcia, np. w postaci teleporady. Takie interwencje mogą pomóc zmniejszyć stres, ograniczyć niepokój, dać szansę skutecznej pracy z trudnymi emocjami.

Epidemia przyniosła nieznanne stresory, ograniczenie aktywności w różnych jej przejawach. Nowe doświadczenie zainspirowało projekty badawcze opisujące inną niż dotychczasową codzienność, także zawodową. Z troską pochylono się nad psychicznym dobrostanem. Jak głęboki ślad w jednostkach i zbiorowościach odcisnęło piętno pandemii? Jak zmieniło się funkcjonowanie w naszych rolach, także w roli pracownika? Jakie następstwa psychologiczne spowodowały te zmiany? Pozostając w duchu tych wątpliwości, przyjmując badawczą perspektywę, należy mieć nadzieję, że te (i inne) pytania staną się źródłem kolejnych dociekań, interdyscyplinarnych badań dotyczących dobrostanu, rozwiązań i ich praktycznych aplikacji, obejmujących również sferę zawodową.

BIBLIOGRAFIA

- Arora, T., Grey, I., Östlundh, L., Lam, K.B.H., Omar, O.M. i Arnone, D. (2020, 29 października). The prevalence of psychological consequences of COVID-19: A systematic review and meta-analysis of observational studies. *Journal of Health Psychology*, 1-20. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1359105320966639>
- Badora, B. (2020a). *Jaki był rok 2020? Komunikat z badań*, 167. Centrum Badania Opinii Społecznej. Pobrano 20 lutego 2021 z: <http://www.cbos.pl>
- Badora, B. (2020b). *Prognozy na rok 2020. Komunikat z badań*, 3. Centrum Badania Opinii Społecznej. Pobrano 20 lutego 2021 z: <http://www.cbos.pl>
- Chirkowska-Smolak, T. (2015). Konsekwencje stresu wynikającego z braku bezpieczeństwa zatrudnienia i sposoby radzenia sobie z nim. *Bezpieczeństwo Pracy*, 10, 8-11.
- Chirkowska-Smolak, T. i Grobelny, J. (2015). Przemiany współczesnego rynku pracy – w stronę niepewności. W: T. Chirkowska-Smolak i J. Grobelny (red.), *Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia* (s. 13-29). Wydawnictwo LIBRON.
- Collie, A., Sheehan, L., Vreden C., Grant, G., Whiteford, P., Petrie, D. i Sim, M.R. (2020). Psychological distress among people losing work during the COVID-19 pandemic in Australia. <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.05.06.20093773v1>
- Dolot, A. (2020a). *Raport z badania dotyczącego pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19*. https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/praca_zdalna_w_czasie_pandemii_covid-19_raport_anna_dolot_all_1.pdf
- Dolot, A. (2020b). Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. *e-mentor*, 1(83), 35-43. <https://doi.org/10.15219/em83.1456>
- Drabek, M. i Waszkowska, M. (2019). Praca mobilna oparta na technologiach informacyjno-komunikacyjnych – nowe wyzwania i zagrożenia. *Bezpieczeństwo Pracy*, 5, 22-26.
- Dudek, B. (2000). Środowisko pracy jako potencjalne źródło zagrożenia dla zdrowia psychicznego. W: J.C. Czabała (red.), *Zdrowie psychiczne. Zagrożenia i promocja* (s. 144-168). Instytut Psychiatrii i Neurologii.
- Hossain, M.T., Ahammed, B., Chanda, S.K., Jahan, N., Ela, M.Z. i Islam, M.N. (2020). Social and electronic media exposure and generalized anxiety disorder among people during COVID-19 outbreak in Bangladesh: A preliminary observation. *PLoS ONE*, 15(9), e0238974. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238974>

- Ilczak, T., Rak, M., Ćwiertnia, M., Mikulska, M., Waksmańska, W., Krakowiak, A., Bobiński, R. i Kawecki, M. (2021). Predictors of stress among emergency medical personnel during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 34(2), 139-149. <http://ijomeh.eu/Search/?s=covid>
- Izdebski, Z.W. i Mazur, J. (2021). Changes in mental well-being of adult Poles in the early period of the COVID-19 pandemic with reference to their occupational activity and remote work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 34(2), 251-262. <http://ijomeh.eu/Search/?s=covid>
- Kolenda, A. (2020). Rozwój w czasie pandemii – szanse wykorzystane, szanse zmarnowane. *Rynek Pracy*, 4, 61-65.
- Kowal, M., Coll-Martín, T., Ikizer, G., Rasmussen, J., Eichel, E., Studzińska, A., Koszałkowska, K., Karwowski, M., Najmussaqqib, A. i Pankowski, D. (2020). Who is the most stressed during the COVID-19 pandemic? Data from 26 countries and areas. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 12(4), 946-966. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/aphw.12234>
- Liu, C. i Liu, Y. (2020). Media exposure and anxiety during COVID-19: The mediation effect of media vicarious traumatization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4720. doi:10.3390/ijerph17134720
- McBride, O., Murphy, J., Shevlin, M., Gibson-Miller, J., Hartman, T.K., Hyland, P., Levita, L., Mason, L., Martinez, A.P., McKay, R., Stocks, T., Bennett, K.M., Vallières, F., Karatzias, T., Valiente, C., Vazquez, C. i Bentall, R.P. (2020). Monitoring the psychological, social, and economic impact of the COVID-19 pandemic in the population: Context, design and conduct of the longitudinal COVID-19 psychological research consortium (C19PRC) study. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 30(1). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/mpr.1861>
- Mikuła, B. (2017). Humanizacyjne i dehumanizacyjne aspekty telepracy. *Bezpieczeństwo Pracy*, 1, 30-32.
- Pawłowska-Cyprysiak, K. i Hildt-Ciupińska, K. (2017). Pracodawcy a pracownicy – dwa punkty widzenia na telepracę. *Bezpieczeństwo Pracy*, 1, 9-11.
- Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy (2020). https://prowly-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/287634/cea584934d3d7a-38054ad89823f9d4d4.pdf
- Roguska, B. (2020). *Obawy przed zakażeniem koronawirusem i ocena działań rządu. Komunikat z badań*, 127. Centrum Badania Opinii Społecznej. Pobrano 23 lutego 2021 z: <http://www.cbos.pl>
- Sęczkowska, K. (2019). Lęk przed utratą pracy a problemy psychosomatyczne człowieka. *Problemy Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu. Teoria i Praktyka*, 2, 16-21.
- Szukalski, P. (2020). Polski rynek pracy w cieniu COVID-19. Obraz w mediach zajmujących się problematyką gospodarczą. *Rynek Pracy*, 4(175), 6-15. <https://rynekpracy.ipiss.com.pl/pl/aktualne-wydanie/numer-4-2020-175#item-374>
- Widerszal-Bazyl, M. (2007). Niepewność pracy jako źródło stresu. *Bezpieczeństwo Pracy*, 7-8, 20-23.
- Życie w dobie pandemii. (b.d.). Pobrano 10 marca 2021 z: <http://psych.uni.lodz.pl/projekt-badawczy-zycie-w-dobie-pandemii/>

Copyright and License



This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution – NoDerivs (CC BY- ND 4.0) License <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>