

# MATERIALNE ŚRODOWISKO PRACY A KOMFORT PRACY W OPINIACH PRACOWNIKÓW UNIWERSYTECKICH

MATERIAL WORK ENVIRONMENT AND WORK COMFORT  
IN THE OPINIONS OF UNIVERSITY EMPLOYEES

**Dr Marzena Syper-Jędrzejak**

Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Polska  
marzena.syper@uni.lodz.pl • ORCID 0000-0003-0559-1332

DOI: 10.2478/minib-2020-0005

## ABSTRAKT

Niniejsze opracowanie dotyczy czynników środowiska materialnego mających szczególne znaczenie dla komfortu pracy na przykładzie Uniwersytetu X należącego do grupy polskich uczelni publicznych. Podstawowym celem prezentowanych badań była identyfikacja czynników komfortu pracy związanych z materialnymi i socjalno-bytowymi warunkami pracy oraz ich ocena przeprowadzona na podstawie opinii pracowników badanego Uniwersytetu. Dwuetapowe badanie przeprowadzone w latach 2016–2018 wśród 440 pracowników uniwersyteckich pozwoliło określić czynniki istotne dla komfortu pracy, głównie związane z materialnymi warunkami pracy. Na podstawie zebranych opinii pracowników Uniwersytetu (ankiety oraz wywiady) zidentyfikowano obszary problemowe w zakresie kształtowania komfortowych warunków pracy.

**Słowa kluczowe:** dobrostan pracowniczy, warunki pracy, komfort pracy

## ABSTRACT

This paper describes factors of material environment that are particularly important for employees comfort on the example of a selected University. The main goal of the presented research was to identify factors of work comfort related to material and social-living conditions of work and their assessment based on the opinion of employees in a selected institution. A two-stage study conducted in 2016–2018 among 440 university employees made it possible to identify factors relevant to the comfort of work, mainly related to material conditions. Based on the opinions of university employees (questionnaires and interviews), problem areas were identified in the scope of shaping comfortable working conditions.

**Key words:** employee well-being, working conditions, work comfort

## Wprowadzenie

Praca zawodowa jest istotnym elementem życia współczesnego człowieka. Dzięki pracy człowiek w znaczącym stopniu realizuje swoje potrzeby, osiąga cele, buduje poczucie własnej wartości i tożsamość. Jest ona jednak realizowana w ramach niesymetrycznej relacji pomiędzy pracownikiem (jednostka) a organizacją (zakładem pracy, instytucją itp.), w której reguły funkcjonowania wyznaczane są przez organizację (Piorunek, Werner, 2018, s. 47). Sytuacja ta może stać się potencjalnym obszarem konfliktów i zagrożeń, negatywnie wpływającym na komfort pracy.

Komfort, rozumiany jako pozytywny odbiór ogółu warunków zewnętrznych zapewniających człowiekowi wygodę (Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/komfort.html>), oznacza tutaj przestrzeganie warunków pracy i środowiska pracy, poczucie istnienia (pozytywnej, przyjemnej) równowagi pomiędzy człowiekiem a jego środowiskiem (Slater, 1986; Vink, 2004). Pojęcie „warunki pracy” do tej pory — zarówno w teorii, jak i w praktyce życia gospodarczego — nie zostało ściśle zdefiniowane, natomiast istnieją liczne klasyfikacje jego składowych (por. Filipkowski, 1965; Ejdyś i in., 2010; Dębski, 2006). Warunki pracy można zatem podzielić na (Polek-Duraj, 2013, s. 153):

- materialne środowisko pracy, do którego można zaliczyć techniczne warunki pracy (maszyny, urządzenia, odzież ochronną) oraz środowisko fizykochemiczne (oświetlenie, hałas, zapylenie, temperatura itp.),
- stronę socjalno-bytową organizacji (stan i rodzaj udostępnianych pracownikom urządzeń higieniczno-sanitarnych i bytowych),
- czas pracy (długość oraz intensywność wykonywania obowiązków przez pracownika),
- stosunki społeczne w organizacji (tj. całokształt stosunków międzyludzkich, style kierowania, podejście do współpracy, obieg informacji itp.).

Istnieją dane wskazujące, iż dobra ocena fizycznych (technicznych i fizykochemicznych) warunków pracy może przekładać się na ocenę innych aspektów pracy (Vink, 2004), np. postrzeganie obciążenia obowiązkami jako optymalnego (Ingvarson i in., 2005; Józwiak, 2010, s. 126), a nawet wprost na wydajność (Soewardi i in., 2016). W niniejszym opracowaniu skoncentrowano się na aspekcie materialnego środowiska pracy i strony socjalno-bytowej jako kluczowych czynnikach odpowiadających za komfort pracy na przykładzie wybranej organizacji.

Celem niniejszego artykułu jest próba odniesienia pojęcia komfortu pracy (w aspekcie tworzących go czynników środowiska materialnego i strony socjalno-bytowej) do tak specyficznej organizacji, jaką jest uniwersytet publiczny. Komfort powiązany z warunkami pracy wiąże się tutaj z różnorodnymi czynnikami wynikającymi ze specyficznego charakteru uniwersytetu i spełnianych funkcji — edukacyjnych, wychowawczych, naukowych, badawczych, społecznych i kulturotwórczych (Prawo o szkolnictwie wyższym; Baruk, Goliszek, 2018, s. 4). Z jednej strony bowiem mamy do czynienia z powszechnie występującą pracą biurową, czyli pracą umysłową, wykonywaną głównie w pozycji siedzącej, obecną głównie w pracy uniwersyteckiej administracji i pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych czy dydaktycznych (CIOP-PIB, 2016). Warunki wykonywania pracy biurowej są w obowiązującym krajowym prawie precyzyjnie określone, co do przestrzeni przysługującej takiemu pracownikowi, oświetlenia, temperatury i wilgotności powietrza, norm dopuszczalnego hałasu czy gabarytów oraz ustawienia podstawowych

elementów wyposażania (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998; Konarska, 2016). Z drugiej strony uniwersytet, wypełniając jedną ze swoich podstawowych ról, tworzy stanowiska pracy nauczycieli akademickich pracujących przy zwiększonym obciążeniu głosowym i wymagających odpowiednich warunków w pomieszczeniach dydaktycznych (Travers, Cooper, 1997; Gębska i in., 2013). Ponadto w ramach uniwersytetu istnieją takie komórki organizacyjne, w których praca wiąże się z kontaktem z substancjami i obiektami potencjalnie niebezpiecznymi, łatwopalnymi, toksycznymi (pracownie fizyczne, chemiczne, laboratoria medyczne itp.), gdzie ścisłe zachowanie norm BHP ma szczególne znaczenie.

Zauważyć należy, iż w kontekście środowiskowych warunków pracy i ich wpływu na komfort pracownika wysiłki badaczy koncentrują się zwykle na przedsiębiorstwach komercyjnych. Brakuje prac badawczych poświęconych komfortowi pracy w takich organizacjach jak szkoły wyższe czy placówki naukowe. W rodzimej literaturze pojawiają się prace koncentrujące się na warunkach komfortu pracy nauczycieli, jednak zwykle odnoszą się do czynników psychospołecznych i w zasadzie dotyczą głównie placówek szkolnictwa podstawowego i ponadpodstawowego (m.in. Pyżalski, Merecz, 2010; Rogowska, 2014; Farnicka i in., 2018). Niższe opracowanie stanowi zatem, chociażby w wąskim zakresie, próbę wypełnienia tej luki.

## **Czynniki komfortu pracy w Uniwersytecie X — materiał i metody badań**

Podstawowym celem prezentowanych badań była identyfikacja czynników komfortu oraz ich ocena przeprowadzona na podstawie opinii pracowników badanej organizacji. Przedmiotem badania empirycznego były materialne i socjalno-bytowe warunki pracy w wybranej uczelni wyższej, zwłaszcza w aspektach:

- właściwego wyposażenia stanowiska pracy,
- ergonomii sprzętu używanego w pracy,

- zapewnienia właściwych warunków fizykochemicznych panujących w miejscu pracy,
- dostępu do wyposażenia higieniczno-sanitarnego i pomieszczeń socjalnych,
- czynników „psychologicznych” (zorganizowania przestrzeni, jej estetyki, możliwości osobistego wpływu).

Uniwersytet X został wytypowany do badania jako organizacja duża, zatrudniająca różnorodne grupy pracowników (przedstawiciele nauki, dydaktyki, administracji, służb technicznych czy obsługi), a także dysponująca środkami finansowymi pozwalającymi kształtować komfortowe warunki pracy dla zatrudnionych. Projektując badanie, starano się dostosować formę i treść narzędzi badawczych do specyfiki instytucji publicznej spełniającej określone funkcje. Wzięto pod uwagę także zróżnicowanie środowiskowe — instytucja mieści się w różnych budynkach o różnym standardzie, co pozwala się domyślać istnienia także związanych z tym różnic w komforcie pracy.

Badanie przeprowadzono w dwóch etapach. W etapie pierwszym zastosowano metodę sondażu. Narzędzie badawcze stanowił autorski kwestionariusz, zbierający informacje na temat m.in. rozeznania respondentów w oferowanych im działaniach wspierających dobrostan pracowniczy w pracy czy oceny starań pracodawcy w tym zakresie. Uczestnicy wywiadów zostali dobrani celowo w taki sposób, by uzyskać jak największą różnorodność badanych (pod względem płci, wieku, stażu pracy czy rodzaju stanowiska).

Badania ankietowe przeprowadzono w październiku–listopadzie 2016 roku i uzyskano 393 wypełnionych kwestionariuszy. Etap drugi badania zrealizowano w terminie kwiecień–lipiec 2018 roku w postaci wywiadów prowadzonych bezpośrednio z pracownikami instytucji X. Przeprowadzono w sumie 49 wywiadów częściowo strukturalizowanych i niestandardyzowanych (Kostera, 2005). Łącznie w obu częściach badania wzięło 440 pracowników Uniwersytetu X<sup>1</sup>. W dalszej części opracowania przedstawione są wyniki badania ankietowego oraz wnioski i spostrzeżenia z prowadzonych wywiadów bezpośrednich, a także cytowane są wybrane wypowiedzi pracowników Uniwersytetu.

W badaniu ankietowym wzięło udział 226 kobiet i 167 mężczyzn. Jeśli chodzi o wiek respondentów, to najliczniejszą grupę stanowiły osoby

w kategoriach wiekowych 41–60 lat (43% uczestników badania ankietowego) i 31–40 lat (36%), następnie pracownicy najmłodszy w wieku 21–30 lat (11% uczestników badania ankietowego), natomiast osoby powyżej 61 roku życia stanowiły 10% tej grupy badanych. Jeśli chodzi o staż pracy, w badaniu ankietowym wzięli udział głównie pracownicy doświadczeni, zatrudnieni w Uniwersytecie X powyżej 11 lat (54%) lub pomiędzy 2 a 10 lat (39%). Jedynie 7% uczestników stanowiły osoby stosunkowo krótko zatrudnione — poniżej 2 lat. W większości byli to pracownicy naukowo-dydaktyczni, naukowcy lub dydaktyczni (68% uczestników badania ankietowego) oraz administracyjni (22%). Pracownicy obsługi i służb technicznych stanowili 10% uczestników tego etapu badań.

W wywiadach z kolei wzięło udział 25 mężczyzn i 24 kobiety; w tym 33% stanowili rozmówcy w wieku 41–50 lat, 31% pracownicy w wieku 31–40 lat, 18% uczestników to osoby w wieku 51–60 lat, 14% rozmówców reprezentowało grupę wiekową 21–30 lat, zaś 4% to osoby powyżej 61 roku życia. Najliczniejszą grupę rozmówców stanowili badani o stażu pracy na uczelni 2–10 lat (45%) i dłuższym (35%). Rozmówcy zatrudnieni w Uniwersytecie X poniżej 2 lat stanowili 20%. Jeśli chodzi o strukturę badanych pod względem grup stanowiskowych, to — podobnie jak w części ankietowej — najliczniejszą grupę stanowili pracownicy naukowo-dydaktyczni, naukowcy lub dydaktyczni (49%), dalej administracja (31%), zaś pracownicy służb technicznych i obsługi to 20% rozmówców.

## **Wybrane czynniki komfortu pracy w badanej instytucji — wyniki badań**

### **Warunki materialne miejsca pracy (wyposażenie, ergonomia, warunki fizykochemiczne)**

Prawidłowe wyposażenie i zorganizowanie środowiska pracy jest jednym z obowiązków pracodawcy i jednocześnie stanowi podstawę dobrego funkcjonowania pracownika w miejscu pracy (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r.). W tym rozumieniu

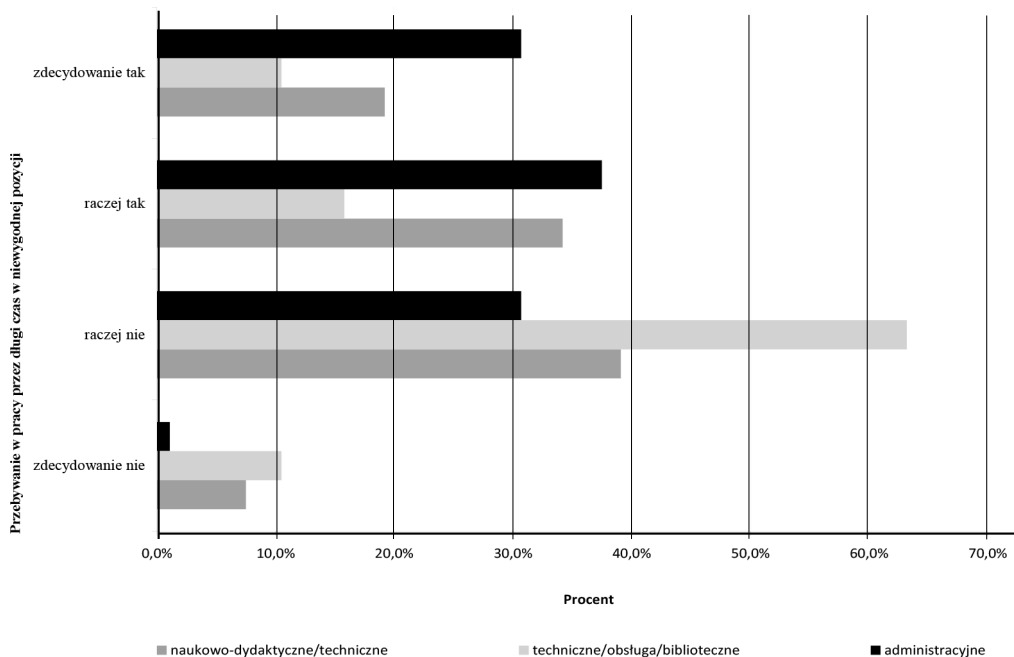
właściwe zorganizowanie materialnego środowiska pracy jest niezbędne (choć jest jednocześnie warunkiem niewystarczającym) do zapewnienia komfortu pracy. Respondentom biorącym udział w badaniu ankietowym zadano pytania, jak oceniają wysiłki pracodawcy w tym zakresie. Z uwagi na rozległość tematyki skoncentrowano się na wybranych czynnikach, które, zdaniem autorki, mają kluczowe znaczenie dla tak rozumianego komfortu pracy (gdyż bezpośrednio oddziałują na organizm pracownika podczas codziennej pracy, a zaniedbania w tym zakresie odbierane są jako szczególnie dotkliwe, dyskomfortowe). Były to pytania o właściwe ustawienie podstawowego narzędzia pracy (komputera służbowego lub innych urządzeń), możliwość regulacji fotela lub innego siedziska oraz wybrane aspekty fizykochemiczne.

Powyższe aspekty odgrywają, jak się wydaje, szczególne znaczenie w przypadku osób spędzających długi czas w pracy w niewygodnej lub wymuszonej pozycji, a respondenci w ponad 54% deklarowali, że ich praca tego wymaga. Do pewnego stopnia jest to uwarunkowane rodzajem stanowiska, na jakim respondenci byli zatrudnieni w Uniwersytecie X (rysunek 1). Pracownicy naukowcy lub naukowo-dydaktyczni (39%), technicy i obsługa (63%) częściej zaznaczali odpowiedź „raczej nie”, w przeciwieństwie do pracowników administracji („raczej tak” odpowiedziało 37%, a „zdecydowanie tak” 31%). Zależności te są istotne statystycznie ( $\chi^2 = 22,885$ ;  $df = 6$ ;  $p = 0,001$ ). Wydaje się zatem, że to pracownicy administracyjni są szczególnie narażeni na uciążliwości związane z długotrwałą pracą w wymuszonej lub niewygodnej pozycji, co wywołuje dalsze pytania o sposoby minimalizowania potencjalnych zagrożeń na takich stanowiskach.

Pracownicy badanej uczelni wypowiedzieli się także w ankietach na temat tego, jak oceniają z punktu widzenia swojego stanowiska pracy takie kwestie jak:

- ustawienie fotela przy biurku/w codziennym miejscu pracy,
- oświetlenie,
- wentylację,
- temperaturę panującą w miejscu pracy.

**Rysunek 1. Długotrwała, niewygodna pozycja w pracy a rodzaj stanowiska**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zbiornicze wyniki tej oceny zostały przedstawione na rysunku 2. Ankietowani pracownicy relatywnie najwyżej ocenili możliwość regulacji fotela lub innego siedziska na swoim stanowisku pracy (niemal 80% pozytywnych ocen), najniżej natomiast oceniono wentylację pomieszczeń służbowych.

Podczas drugiego etapu badań w prowadzonych z pracownikami wywiadach bezpośrednich skoncentrowano się na czynnikach środowiska materialnego, które w opinii rozmówców znacząco wpływały na komfort codziennej pracy<sup>2</sup>. Była to próba pogłębienia danych pozyskanych w pierwszym etapie badań i nadania pewnej rangi ważności poszczególnym czynnikom stanowiącym o komforcie.

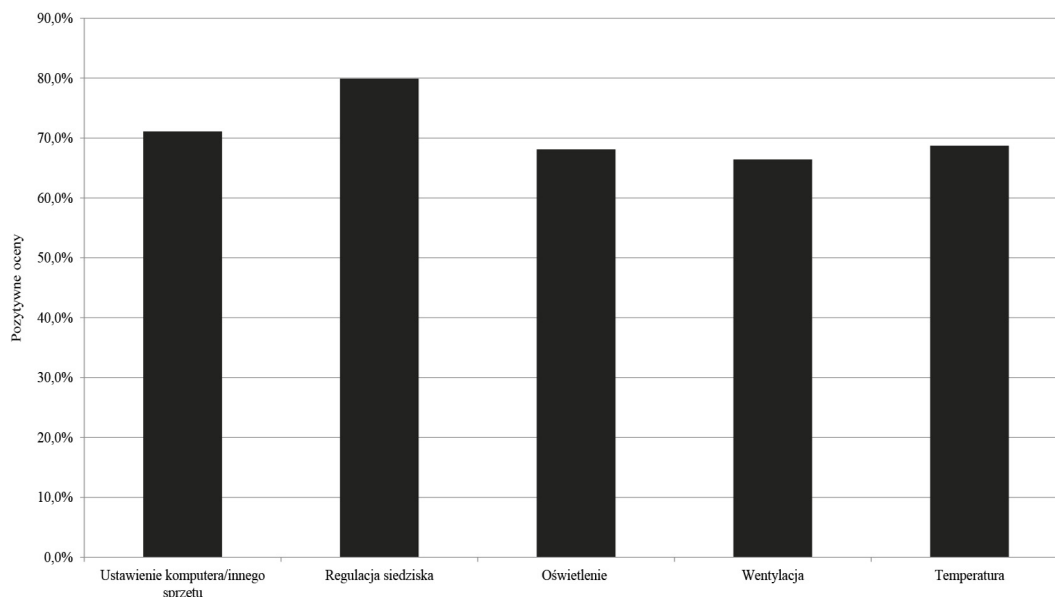
I tak, o komforcie pracy, zdaniem pracowników biorących udział w wywiadach, stanowi przede wszystkim szeroko pojęte wyposażenie stanowiska pracy. Pracownicy, w zależności od zajmowanego stanowiska i specyfiki



pracy, wskazywali różne aspekty tego wyposażenia: począwszy od komputera z dostępem do Internetu i potrzebnych w pracy aplikacji po specjalistyczne narzędzia laboratoryjne. Jeśli chodzi o inne elementy wyposażenia, np. materiały eksploatacyjne (określane często jako „papier-drukarka”), rozmówcy podkreślali, że w zatrudniającej ich organizacji są one zapewnione lub raczej zapewnione.

Po drugie, jako czynnik komfortu wskazywano istotną rolę wygodnego siedziska/fotela, biurek i stołów dopasowanych do potrzeb pracowników, możliwości ich regulowania, przestawiania i aranżowania przestrzeni „po swojemu”. Wiąże się to z powszechnym wśród badanych przekonaniem, że na komfort pracy znacząco wpływa posiadanie swojego miejsca („swojego kąta”) w pracy, co w praktyce oznaczało zwykle własne biurko z wyposażeniem:

**Rysunek 2. Wybrane aspekty środowiska materialnego w opinii ankietowanych pracowników Uniwersytetu X**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

*Ważne jest to, aby każdy pracownik miał komputer swój własny na biurku, swój własny kąt po prostu. Nie zawsze tak jest, czasem musimy się komputerem dzielić z kolegą, to konieczne, ale niekomfortowe...*

(Wykładowca, 29.06.2018)

*Przede wszystkim ważna jest przestrzeń, to, czy nie ma zbyt dużego zagęszczenia pracowników, to żeby ta przestrzeń była moja — to jest ważne dla mnie i dla moich pracowników też. Przenosiliśmy się niedawno z jednej lokalizacji do drugiej i pod tym kątem też analizowaliśmy obecne pomieszczenia — czy przestrzeń będzie duża, w miarę samodzielna... Teraz nie mam co prawda samodzielnego biura, ale to zupełnie świadomie, w ten sposób załatwiam sobie przepływ informacji.*

(Pracownik administracyjny, stanowisko kierownicze, 23.05.2018)

Aspekty fizykochemiczne miejsca pracy jako tworzące komfort pracy były także dość często przywoływane przez rozmówców, przy czym większość badanych oceniała je w swoim miejscu pracy raczej pozytywnie (co jest zbieżne z wynikami ankiety).

Jako bardzo ważny dla komfortu pracy aspekt w wywiadach wskazywano przede wszystkim oświetlenie, a zwłaszcza dostęp światła dziennego. Część pracowników uskarżała się na jego niedostatek (pracując w pomieszczeniach „ślepych”, usytuowanych wewnątrz budynku, bez okien), byli także pracownicy zgłaszający uwagi co do braku możliwości regulacji nadmiaru oświetlenia dziennego w pomieszczeniu (brak żaluzji/rolet w oknach, zwłaszcza tych z ekspozycją na południe):

*Jak się tak zastanowić, to jest poważny problem. Gdy zostaję dłużej u siebie w pokoju i jest słoneczny dzień, całe to słońce do mnie wpada, to nie da się pracować, tak jest gorąco, żaluzje tego nie rekompensują, światło odbija się w ekranie laptopa... Mam ten komfort, że mam możliwość zejść z laptopem do biblioteki i tam korzystać z miejsca, pracować, kiedy u mnie w pokoju się nie da. Co byłoby, gdyby nie było tej biblioteki, tego spokojnego kąta do pracy na miejscu? Pewnie zabierałbym pracę do domu, ale nie wszystko się tak da...*

(Wykładowca, 17.07.2018)

Wskazywano również na wentylację pomieszczeń jako bardzo istotną dla komfortu pracy — tutaj było sporo zastrzeżeń dotyczących niedostatecznej wentylacji pomieszczeń służbowych (np. wadliwych i nieefektywnych wyciągów, a także roznoszenia się w budynku zapachów ze stołówek):

*Zastrzegam, że nie mówię o klimatyzacji, tylko o wentylacji, bo z tym bywało różnie w poprzednim miejscu pracy. W pracy chemika odpowiednia wentylacja ma podstawowe znaczenie. Dla osób pracujących w naszej jednostce najważniejsze są sprawnie działające wyciągi. Porównuję teraz w myślach warunki pracy teraz i w poprzednim, starym budynku i można powiedzieć, że tutaj mamy komfort.*

(Pracownik techniczny, 12.07.2018)

### **Czynniki socjalno-bytowe**

W badaniach poruszono także kwestię czynników socjalno-bytowych<sup>3</sup> i ich wpływu na komfort w miejscu pracy. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r.). Regulacje te dotyczą pomieszczeń typu: szatnie, umywalnie, pomieszczenie z natryskami, toalety, palarnie, jadalnie (z wyjątkiem stołówek), pomieszczenia do wypoczynku, pomieszczenia do ogrzewania się pracowników oraz pomieszczenia przechowywania odzieży roboczej lub ochronnej itd. Pomieszczenia powinny być utrzymywane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Zarówno pracownicy biorący udział w pierwszym etapie badań (ankietowani), jak i uczestnicy wywiadów ocenili sferę socjalno-bytową jako dobrą lub bardzo dobrą. Ocena ta odnosi się zwłaszcza do dostępności w miejscu pracy toalet (ewentualne uwagi zgłaszane w wywiadach dotyczą przypadków niefortunnego usytuowania miejsca pracy z dala od toalet, co wymaga od pracowników pokonania znacznej odległości) i szatni. Obecność (oraz jak można wnioskować — funkcjonalność) w budynkach

organizacji miejsc przechowywania roboczej odzieży i narzędzi pracy była w sposób szczególnie akcentowana przez pracowników obsługi i pracowników na stanowiskach technicznych, których te kwestie dotyczyły w największym stopniu:

*Normy bhp są zachowane, są szafki, procedury, zabezpieczenia. Teraz się tego bardzo pilnuje i tutaj mogę z całym przekonaniem powiedzieć, że firma o to dba. Kilkanaście lat temu, jak pracowaliśmy jeszcze w starym budynku, było zupełnie inaczej, teraz to by już nie przeszło.*

(Pracownik obsługi, 23.05.2018)

Kolejny obszar czynników komfortu pracy związanych ze sferą socjalno-bytową uznany przez respondentów za ważny to dostęp pracowników do zaplecza socjalnego, rozumianego jako miejsce, gdzie mogą oni odpocząć, zregenerować siły, ewentualnie zjeść posiłek, pozostawić osobiste rzeczy itp. W poszczególnych jednostkach organizacyjnych badanej instytucji istniały oficjalnie przeznaczone dla pracowników pokoje socjalne (funkcjonujące w niektórych jednostkach pod nazwą kuchni czy jadalni pracowniczych). Ich funkcjonalność była jednak dyskusyjna, skoro zaledwie 36% ankietowanych pracowników potwierdziło, że w miejscu pracy mają dostęp do miejsca, gdzie mogą odpocząć, zregenerować siły, ewentualnie zjeść posiłek czy pozostawić osobiste rzeczy. Nie stwierdzono przy tym istotnych statystycznie różnic ze względu na rodzaj stanowiska czy staż pracy ankietowanych, a zatem problem jest zauważany przez bardzo różne grupy zatrudnionych w badanej instytucji<sup>4</sup>. Zagadnienie miejsca socjalnego i jego funkcjonalności w opisywanej organizacji było podejmowane w prowadzonych wywiadach. Rozmówcy w wywiadach wskazywali następujące wyjaśnienia braku funkcjonalności istniejących pomieszczeń socjalnych:

- brak stosownego wyposażenia (pusty pokój będący oficjalnie „jadalnią” czy „kuchnią”),
- usytuowanie (duża odległość od miejsca pracy, konieczność pokonywania schodów itp.),

- brak zwyczaju wychodzenia na posiłki czy odpoczywania poza swoim stanowiskiem pracy („jedzenie przy biurku”),
- brak czasu na korzystanie z tego typu udogodnień.

*Zresztą u nas się dzieje ogromna rewolucja, przeprowadzają nas, mój instytut jest jeszcze na swoim starym miejscu, w planach jednak jest utworzenie centrów sekretarskich, obsługujących całe, ogromne instytucje. Wtedy takie sekretarki pracują po 2–3 w pokoju i na takie centrum jest przewidziany pokój socjalny. Na razie jednak tego nie ma, chociaż są miejsca, gdzie takie pokoje, kąciaki są. Ja chyba jednak nie miałabym czasu, aby tam iść, mam tak ułożoną pracę, że nie mam zwyczajnie czasu wyjść na obiad, jest sukces, jeśli uda się mi zjeść kanapkę przyniesioną z domu.*

(Pracownica administracji, 30.05.2018)

Uzyskane wyniki (wyniki ankietowe i wypowiedzi pracowników pochodzące z wywiadów) sugerują, iż spora grupa pracowników badanej instytucji nie ma w pracy zapewnionych komfortowych warunków odpoczynku czy spożywania posiłków. Nie jest to jednak ocena jednoznaczna, gdyż istniała grupa rozmówców, którzy takie pomieszczenie w swoim miejscu pracy byli w stanie wskazać (zwłaszcza pracownicy jednostki centralnej i jednostek mieszczących się w nowo oddanych do użytku, nowoczesnych budynkach, zaopatrzonych w bufety czy stołówki).

Wyposażenie socjalno-bytowe wiąże się, w opiniach rozmówców, z usytuowaniem w przestrzeni takich obiektów, to zaś nie jest obojętne dla komfortu pracy. Dla rozmówców istotne było usytuowanie ich stanowiska pracy w przestrzeni organizacyjnej, odległość od sanitariatów, ciągów komunikacyjnych, wind, klatek schodowych, przestrzeni typu „patio”, co miało bezpośrednie przełożenie na zatłoczenie i generowany w otoczeniu hałas. Wnioski te formułowali zwłaszcza pracownicy zatrudnieni w jednostkach realizujących funkcje dydaktyczne czy ogólnoużytkowe (np. biblioteki). Podobnie było z przestrzennym zaprojektowaniem toalet, kuchni, pomieszczeń socjalnych czy rekreacyjnych.

## Podsumowanie

W literaturze wskazuje się, że komfort pracowników znajduje odzwierciedlenie w postawach pracowniczych, a zatem w satysfakcji (zadowoleniu) i zaangażowaniu, sprzyjając pośrednio wzrostowi wydajności i generowaniu zysku (Ölcer, Florescu, 2015; Bodak, 2017, s. 48). Powoduje to między innymi, że obecnie coraz częściej zwraca się szczególną uwagę na zapewnienie wysokiej jakości środowiska pracy poprzez właściwe projektowanie przestrzeni, np. biurowej. Zaobserwować można zatem tendencję zwiększania udziału światła dziennego do oświetlenia przestrzeni pracy, zapewnienia naturalnej wentylacji w budynku, ochrony przed przegrzaniem budynku w lecie, a także przekazywania użytkownikom kontroli nad warunkami środowiska wewnętrznego organizacji (Midor, Wieczorek, 2016, s. 435; Masły, 2011). Wzrasta świadomość, jak istotne jest kształtowanie przyjaznej pracownikom przestrzeni pracy z infrastrukturą zaspokajającą różnorodne potrzeby — także potrzebę wypoczynku, integracji z współużytkownikami (Midor, Wieczorek, 2016, s. 436) czy potrzebę przebywania w przestrzeni zaspokajającej gusta estetyczne. Ma to, jak się wydaje, znaczenie w zwłaszcza w przypadku pracowników kreatywnych, wysoko wykwalifikowanych, o dużym stopniu samoświadomości, a takie cechy kojarzone są z pracownikami uniwersyteckimi (Parysek, 2019; Nnadozie i in., 2019).

Analizując uzyskany materiał badawczy pozyskany w Uniwersytecie X, można stwierdzić, iż zwłaszcza sfera środowiska materialnego i fizykochemicznego jest znacząca dla badanych w kontekście budowania komfortu pracy.

Ogółem, troska pracodawcy o zapewnienie właściwych warunków pracy (w znaczeniu warunków środowiskowych) została przez ankietowanych pracowników oceniona dość dobrze. Zaledwie 21% ankietowanych wystawiło negatywną pod tym względem opinię władzom badanej instytucji. Ponad 58% ankietowanych twierdziło, że pracodawca raczej dba o zapewnienie właściwych warunków pracy, zaś 21% wyraziło zdecydowane przekonanie, że tak jest. Nie zanotowano istotnych statystycznie różnic w odniesieniu do płci, wieku czy rodzaju stanowiska ankietowanych<sup>5</sup>. Jednocześnie badani (zwłaszcza pracownicy uniwersyteccy biorący udział w drugiej części badań

— w wywiadach) wskazywali niedociągnięcia, wśród których najczęściej pojawiały się:

- niedyfunkcjonalność pomieszczeń socjalnych,
- problemy z właściwą wentylacją pomieszczeń,
- niewystarczająca możliwość aranżowania/przekształcania stanowisk pracy.

Rozmówcy, pytani o najważniejsze czynniki komfortu pracy, wskazywali przede wszystkim wyposażenie stanowiska pracy, następnie warunki fizykochemiczne panujące w pracy i sferę socjalno-bytową, rozumianą jako dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalnych.

Specyfika badanej instytucji, jej zadań, połączona z dużą autonomią poszczególnych jednostek, często fizycznie oddalonych od siebie i zlokalizowanych w budynkach o różnym standardzie, sprawia, że trudno dokonywać uogólnień, jeśli chodzi o uzyskane wyniki, co jest niewątpliwie ograniczeniem niniejszego opracowania. Stwierdzić można jednakże, iż pewne sygnalizowane przez badanych potrzeby czy uwagi, dotyczące np. komfortu pracy biurowej, mogą mieć charakter bardziej uniwersalny i posłużyć jako cenne wskazówki nie tylko dla kadry zarządzającej wytypowanego do badań Uniwersytetu. Nasuwającym się kierunkiem dalszych badań może być próba poszerzenia i jednoczesnego pogłębienia zagadnień badawczych (być może uzupełnienia o aspekty psychospołeczne) oraz porównania pozyskanych wyników z Uniwersytetu X z inną uczelnią wyższą.

## Przypisy

<sup>1</sup> Dwie osoby zadeklarowały jednocześnie udział w badaniu ankietowym i wywiadach pogłębionych.

<sup>2</sup> Opinie dotyczą różnych budynków badanej organizacji, które różnią się znacząco standardem, jeśli chodzi o wyposażenie, estetykę czy funkcjonalność pomieszczeń przeznaczonych dla pracowników.

<sup>3</sup> W rozumieniu zapewniania pracownikom pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych.

<sup>4</sup> Brak istotnych statystycznie różnic w teście chi-kwadrat Pearsona pomiędzy deklarowanym dostępem do pomieszczeń socjalnych a takimi zmiennymi jak staż pracy czy rodzaj stanowiska respondentów.

<sup>5</sup> Brak istotnych statystycznie różnic w teście chi-kwadrat Pearsona pomiędzy oceną wysiłków pracodawcy z zakresie zapewnienia właściwych warunków pracy a takimi zmiennymi jak staż pracy czy rodzaj stanowiska respondentów.



## Bibliografia

1. Baruk, A. I., Goliszek, A. (2018). Zmiany skojarzeń z uczelnią jako pracodawcą-opinie młodych polskich potencjalnych pracowników. *Marketing Instytucji Naukowych i Badawczych*, (2), 1–18.
2. Bodak, A. (2017). Bezpieczne środowisko pracy w kształtowaniu dobrostanu pracowników. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, 108, 45–54.
3. Bodak, A., Gableta, M. (2015). Oczekiwania pracowników związane z bezpiecznym funkcjonowaniem w środowisku pracy. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, 83, 45–54.
4. CIOPP-PIB (2016). *Bezpieczeństwo i higiena pracy biurowej*. Centralny Instytut Ochrony Pracy — Państwowy Instytut Badawczy. Pozyskano z: <http://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl> (5.05.2016).
5. Dębski, D. (2006). *Ekonomia i organizacja przedsiębiorstw*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
6. Ejdyś, J., Stankiewicz, M., Sznajder, M. (2010). *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*. Białystok: Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej.
7. Farnicka, M., Nowosad, I., Socha, R. (2018). O możliwości zastosowania kategorii dobrostanu nauczycieli i zaangażowania w pracę w badaniach szkoły jako efektywnej organizacji. *Edukacja Humanistyczna*, (1), 69–86.
8. Filipkowski, S. (1965). *Kształtowanie warunków pracy: z zagadnień nauki o pracy*. Warszawa: PWN.
9. Gębska, M., Wojciechowska, A., Weber-Nowakowska, K., Żyźniewska-Banaszak, E. (2013). Podstawy higieny narządu głosu w pracy nauczycieli i wykładowców. *Bezpieczeństwo Pracy — Nauka i Praktyka*, (2), 19–20.
10. Ingvarson, L., Kleinhenz, E., Beavis, A., Barwick, H., Carthy, I., Wilkinson, J. (2005). *Secondary teacher workload study: report. Teacher Workforce and Careers*. Pozyskano z: [https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.pl/scholar?hl=pl&as\\_sdt=0%2C5&q=report+on+secondary+teacher+workload+study&btnG=&httpsredir=1&article=1001&context=workforce](https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.pl/scholar?hl=pl&as_sdt=0%2C5&q=report+on+secondary+teacher+workload+study&btnG=&httpsredir=1&article=1001&context=workforce) (30.11.2018).
11. Józwiak, S. (2010). Fizyczne aspekty pracy nauczycieli. W: J. Pyżalski, D. Merez (red.). *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli* (s. 117–132). Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
12. Konarska, M. (2016). *Praca biurowa — organizacja stanowiska pracy*. Pozyskano z: [http://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P30001831335539182278&html\\_tresc\\_root\\_id=19382&html](http://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=19382&html) (5.05.2016).
13. Kostera, M. (2005). *Antropologia organizacji: Metodologia badań terenowych*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
14. Masły, D. (2011). Wpływ nowych technologii na sprawność działania inteligentnego biurowca zrównoważonego. *Czasopismo Techniczne. Architektura*, (108.2–A/2), 169–176.



15. Midor, K., Wieczorek, A. (2016). Kształtowanie jakości życia pracowników w środowisku przemysłowym — studium literaturowe. W: R. Knosala (red). *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji* (s. 431–438). Opole: Oficyna Wyd. Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją.
16. Nnadozie, E. E., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Anozie, E. U., Albi-Oparaocha, F. C. (2019). Bringing out the creativity in you: How a competitive climate and mentoring kindle creative work involvement of university academic staff. *Journal of Psychology in Africa*, 29, 556–562.
17. Ölcer, F. S., Florescu, M. (2015). Mediating effect of job satisfaction in the relationship between psychological empowerment and job performance. *Business Excellence and Management*, (5), 5–32.
18. Parysek, J. J. (2019). Uniwersytet jako wspólne dobro i wspólny interes. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, (81), 5–21.
19. Piorunek, M., Werner, I. (2018). Psychospołeczne czynniki ryzyka w środowisku pracy. Rekomendacje dla praktyki poradniczej. *Studia Edukacyjne*, (48), 45–64.
20. Polek-Duraj, K. (2013). Wpływ zmiany warunków pracy na wydajność pracowników na przykładzie wybranych zakładów produkcyjnych Śląska Opolskiego. *Studia Ekonomiczne*, (160), 151–159.
21. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 2005 r. nr 164 poz. 1365 z późn. zmianami, art. 4, pkt 3.
22. Pyżalski, J., Merecz, D. (red). (2010). *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiedzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
23. Rogowska, A. (2014). *Promocja zdrowia w środowisku szkolnym*. Opole: Wyd. Politechniki Opolskiej.
24. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, Dz.U. z 1998 r. Nr 148.973.
25. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. 2003 r. nr 169 poz. 1650.
26. Slater, K. (1986). Discussion paper the assessment of comfort. *Journal of the Textile Institute*, 77(3), 157–171.
27. Soewardi, H., Dila, A., Rizkingintias, P. (2016). *Development of working environment comfort to improve productivity*. Referat na: 2016 IEEE International Conference on Knowledge Engineering and Applications (ICKEA), 177–180.
28. Travers, J. C., Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. London–New York: Psychology Press.
29. Vink, P. (red.). (2004). *Comfort and design: Principles and good practice*. London–New York: CRC Press.

**Dr Marzena Syper-Jędrzejak, Uniwersytet Łódzki, Polska** — adiunkt w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania badawcze dotyczą tematyki *work-life balance*, corporate wellness i profilaktyki stresu w zarządzaniu.