

### **Popularnonaukowe streszczenie projektu**

Problematyka złego samopoczucia psychicznego pracowników (ang. ill-being) (rozumiana jako doświadczanie przez jednostkę cierpienia psychicznego i bezsensu w pracy), choć analizowana jest od wielu lat zarówno przez instytucje międzynarodowe (np. WHO, Komisję Europejską, Instytut Gallupa, itp.), jak i badaczy na gruncie nauk społecznych (zarządzania, socjologii czy psychologii), to wciąż stanowi duże wyzwanie dla naukowców zajmujących się tym zagadnieniem. Po pierwsze dlatego, że jak wykazali badacze, ill-being nie jest prostym przeciwieństwem dobrostanu pracowników (ang. well-being) i nie można tu na zasadnie analogii stosować tych samych miar czy wyciągać podobnych wniosków. Złe samopoczucie psychiczne jest częściowo niezależnym od dobrostanu wymiarem doświadczeń (można odczuwać jeden i drugi równocześnie), posiada odmienne przyczyny i prowadzi do różnych skutków niż dobrostan. Po drugie, brakuje dobrych (rzetelnych i trafnych) miar złego samopoczucia psychicznego pracowników (wykraczających poza najczęściej stosowane wskaźniki w postaci negatywnych emocji, czy wyczerpania emocjonalnego), które pozwalałyby lepiej zrozumieć negatywne doświadczenia pracowników w środowisku zawodowym i opracowywać działania prewencyjne. Po trzecie, stosunkowo niewiele badań poświęcono zrozumieniu organizacyjnych przyczyn (praktyki ZZL, klimat organizacyjny, przywództwo, itp.) złego samopoczucia i konsekwencjom zawodowym tego stanu, w postaci realizacji zadań (ang. task performance) i wspierania pracy (ang. contextual performance). Złe samopoczucie psychiczne zatrudnionych osób nie wiąże się bowiem jedynie z osobistym wymiarem funkcjonowania jednostek (prowadzącym do wypalenia zawodowego, czy choroby), ale ma swoje przełożenie na efekty zawodowe (relacje, wykonywanie zadań) i ekonomiczne (produktywność pracy). W związku z tym stanowi ważny obszar badań na gruncie badań teorii organizacji i zarządzania. Po czwarte, brakuje badań podłużnych pozwalających uchwycić dynamikę zmian w czasie złego samopoczucia psychicznego pracowników, mechanizmów samoregulacyjnych stosowanych przez pracowników i konsekwencji, jakie z tego wynikają dla procesów pracy. Doświadczane trudności w pracy nie muszą bowiem prowadzić do pojawiania się złego samopoczucia u pracowników, w sytuacjach, gdy mają oni rozwinięte konstruktywne metody samoregulacji, bądź stosują różne proaktywne strategie radzenia sobie (np. przekształcanie pracy).

Istnieje zatem luka badawcza dotycząca zarówno rozumienia i pomiaru złego samopoczucia pracowników, dynamiki jej zmian w czasie i efektów zawodowych będącym konsekwencją tego typu doświadczeń u pracowników.

**Głównym poznawczym celem projektu** jest podłużna i wieloetapowa diagnoza organizacyjnych uwarunkowań, przejawiania się i konsekwencji zawodowych złego stanu psychicznego pracowników. **Cel aplikacyjny** związany jest z opracowaniem rekomendacji praktycznych pozwalających pracownikom na minimalizowanie cierpienia i bezsensu w pracy. **Główne pytanie badawcze brzmi:** Jakie czynniki organizacyjne (np. przywództwo, praktyki organizacyjne, itp.) prowadzą do złego samopoczucia psychicznego pracowników i jakie wynikają z tego skutki dla procesów pracy.

Badania będą realizowane w kilku etapach, przy zastosowaniu triangulacji metodologicznej, tj. metodyki badań jakościowych, jak i ilościowych.

Planowane jest równoczesne prowadzenie badań jakościowych i ilościowych. Przy czym, badania jakościowe będą przebiegały przez cały okres trwania projektu, nawet po ukończeniu badań ilościowych. Umożliwi to zarówno głębszą identyfikację zjawiska (przed badaniami ilościowymi), jak i zrozumienie otrzymanych wyników badań ilościowych. Planowane jest przeprowadzenie 10 wywiadów IDI z pracownikami doświadczającymi złego samopoczucia psychicznego pracowników i bezsensu w pracy. Dzięki narracjom pracowników, opowieściom i doświadczeniom będzie możliwe zrozumienie dynamiki tego zjawiska, wyróżnienie mechanizmów samoregulacyjnych stosowanych przez pracowników w trudnych sytuacjach zawodowych, a także identyfikację skutków zawodowych. W ramach metodyki ilościowej na grupie liczącej 2000 pracowników przeprowadzone zostaną podłużne (trwające 1 rok) badania ilościowe metodą CAWI. Będą składały się z czterech momentów pomiaru, które pozwolą na uchwycenie dynamiki zmian złego samopoczucia psychicznego pracowników w środowisku zawodowym i ich związków na wykonywanie pracy, a także uchwycenie mechanizmów samoregulacyjnych, pozwalających na efektywne wykonywanie pracy pomimo występowania szkodliwych czynników organizacyjnych.

Głównymi rezultatami projektu będzie:

1. Opracowanie bardziej odpowiednich (wykraczających poza pomiar negatywnych emocji) miar złego samopoczucia pracowników.
2. Uchwycenie mechanizmu (zmiennych pośredniczących) oddziaływania czynników organizacyjnych na negatywne samopoczucie pracowników.
3. Rozłożony w czasie pomiar zmian w negatywnym samopoczuciu pracowników i związek tego samopoczucia z wykonywaniem pracy.
4. Zrozumienie stosowanych przez pracowników mechanizmów samoregulacyjnych, które pozwalają na efektywne funkcjonowanie niezależnie od uwarunkowań organizacyjnych.