



Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie
KATEDRA I KLINIKA CHORÓB SKÓRNYCH I WENERYCZNYCH

Kierownik: prof. dr hab. n med. Mariola Marchlewicz

Szczecin 28 sierpnia 2024r.

Ocena rozprawy doktorskiej

mgr Magdaleny Jasińskiej - Słowik

**Tytuł rozprawy „Ocena wybranych parametrów psychomedycznych
u pracowników banku w odniesieniu do środowiska pracy”**

Promotor: Prof. dr hab. n. med. Anna Zalewska-Janowska

Zakład Psychodermatologii, Katedra Pulmonologii, Reumatologii i Immunologii
Klinicznej Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

Activity Based Working (ABW) to nowoczesne podejście do organizacji pracy, które wykracza poza tradycyjne biurowe środowisko i stawia akcent na elastyczność, efektywność i kreatywność w miejscu pracy. Podejście to staje się coraz bardziej popularne w różnych sektorach i organizacjach na całym świecie, wraz z postępującą transformacją cyfrową i zmianami społecznymi. Tradycyjne biura oparte na modelu miejsca pracy przypisanego dla każdego pracownika stają się przestarzałe w obliczu zmieniających się potrzeb i oczekiwań pracowników oraz dynamicznego charakteru dzisiejszej pracy. W tym kontekście, ABW jest odpowiedzią na zapotrzebowanie, na bardziej elastyczne, współpracujące i innowacyjne środowisko pracy, które jest dostosowane do konkretnej aktywności, jaką wykonuje pracownik, a nie do konkretnej osoby. Pracownicy mają możliwość wyboru odpowiedniego miejsca do realizacji swoich zadań, takiego jak strefy do koncentracji, przestrzenie do spotkań zespołowych, strefy relaksu czy kawiarnie. Ta elastyczność ma umożliwić pracownikom dostosowanie swojego środowiska pracy do potrzeb danego zadania i sprzyjać poprawie wydajności i kreatywności. Myślą przewodnią koncepcji jest zwrócenie uwagi na fakt, iż we współczesnych biurach nie chodzi o zmieszczenie jak największej grupy pracowników na

określonej powierzchni, ale o to, aby uzyskać najefektywniejsze wykorzystanie czasu i potencjału pracownika. Środowisko pracy w modelu ABW może wpływać na efektywność pracowników i poprawę współpracy między nimi. Ponadto, oferując różnorodne strefy pracy, model ABW może pomóc pracownikom w dostosowaniu otoczenia do swoich potrzeb zdrowotnych i osobistych, a także pomóc w redukcji stresu.

Przedłożona do recenzji Rozprawa składa się z 95 stron tekstu. Rozprawa podzielona została na 6 rozdziałów: wstęp, cel pracy, materiał i metody, wyniki, dyskusja, wnioski, ponadto Autorka zamieściła wykaz rycin i tabel, wykaz stosowanych skrótów oraz piśmiennictwo. Załączniki do pracy stanowią, zastosowane w badaniu, kwestionariusze ankiet oraz zgoda Komisji Bioetycznej. **Podział pracy na rozdziały i ich wzajemne proporcje nie budzą zastrzeżeń recenzenta.**

Rozdział **Wstęp** liczący 18 stron, został podzielony na kilka podrozdziałów. W pierwszym podrozdziale Doktorantka, wyjaśnia definicję Activity Based Working. Termin Activity Based Working jest najczęściej stosowany w odniesieniu do sposobu pracy, w którym pracownicy wspólnie korzystają z różnorodności miejsc pracy, które zostały zaprojektowane z myślą o wspieraniu różnych rodzajów aktywności.

Następnie przedstawia rys historyczny – **Postrzeganie biura**. Wskazuje, iż koncepcja ABW ma swoje korzenie w ewolucji tradycyjnych biur i sposobu pracy w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Tradycyjne biura były oparte na modelu „jedno biurko dla jednej osoby”. Jednakże, wraz z postępem technologicznym, zmianami społecznymi i dynamicznym charakterem dzisiejszej pracy, tradycyjne biura zaczęły być postrzegane jako niewystarczające i nieefektywne, a organizacje zaczęły szukać nowego podejścia.

W kolejnym podrozdziale - **Architektura biura a koncepcja ABW**, opisuje iż jedną z głównych zalet ABW jest elastyczność. Dzięki ABW pracownicy mogą swobodnie decydować gdzie chcą pracować. Dzięki technologii i przyspieszeniu przez COVID-19 biuro zmieniło się drastycznie w ciągu ostatnich kilku dekad. Obecnie w wielu biurach znajdują się poczekalnie, sale konferencyjne i przestrzenie do współpracy. Ideą ABW jest to, aby pracownicy byli bardziej produktywni, gdy znajdą się w odpowiednim środowisku pracy. Nie chodzi jednak tylko o budowanie dedykowanych przestrzeni; każda przestrzeń musi być starannie zaprojektowana, aby stymulować działanie pracowników. Muszą w takim biurze znajdować się tradycyjne biurka z krzesłami, gabinety do cichej pracy, miejsca do rozmowy przez telefon, miejsca do zebrań ze współpracownikami, do przyjmowania

interesantów. Ważnym jest, aby poszczególne rejony aktywności były tak zaprojektowane, żeby ich funkcja nie budziła wątpliwości.

W kolejnym rozdziale - **Czynniki mające wpływ na sposób pracy** – Doktorantka przytacza informacje z literatury, iż sposób pracy ewoluował wraz z rozwojem technologii, zmianami społecznymi i postępowaniem organizacyjnym. Istnieje wiele czynników, które mają wpływ na sposób, w jaki ludzie wykonują swoje obowiązki zawodowe. Czynniki te, zarówno w sferze jednostkowej, jak i organizacyjnej, kształtują sposób pracy i mogą mieć wpływ na efektywność, satysfakcję z pracy oraz ogólną jakość życia zawodowego.

Następnie opisuje - **Poziomy zastosowania ABW**. Na poziomie organizacyjnym ABW zakłada zmiany w strukturze **organizacyjnej i zarządzaniu**. **W tym podejściu organizacja skupia się na realizowanych zadaniach i celach**, a nie na hierarchii czy tradycyjnym podziale na stanowiska. Działania są skoncentrowane na rezultatach, efektywności i współpracy między różnymi działami. Na **poziomie przestrzennym** ABW wiąże się z reorganizacją fizycznego środowiska pracy. Na **poziomie technologicznym** ABW opiera się na odpowiednich narzędziach i technologiach, które umożliwiają pracownikom elastyczne i zdalne wykonywanie swoich zadań. Wprowadzenie nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych, takich jak telekonferencje, aplikacje do współdzielenia dokumentów czy narzędzia do zarządzania projektami, umożliwia pracownikom pracę w różnych miejscach i czasach. **Dzięki temu mogą efektywnie współpracować, komunikować się i realizować zadania, niezależnie od fizycznego położenia.**

Doktorantka opierając się na pracach innych autorów, podkreśla, iż wdrożenie ABW na tych trzech poziomach wymaga zmiany kultury organizacyjnej, zarządzania, przestrzeni biurowej i technologii. **Głównym celem jest stworzenie elastycznego, produktywnego i dostosowanego do potrzeb pracowników środowiska pracy. ABW może przynieść wiele korzyści, takich jak zwiększenie efektywności, kreatywności, zaangażowania pracowników, poprawę współpracy i redukcję kosztów związanych z utrzymaniem tradycyjnych biur.**

Kolejnym opisywanym zagadnieniem jest - **Kultura ABW**, która stawia nacisk na współpracę, komunikację i dzielenie się wiedzą. Ponadto ABW zachęca pracowników do przejścia odpowiedzialności za swoją pracę i rezultaty. Pracownicy mają większą autonomię w organizowaniu swojego czasu i sposobu pracy, co wymaga samodyscypliny i odpowiedzialności. Kultura organizacyjna powinna także promować otwartość na nowe

pomysły, eksperymentowanie i podejmowanie ryzyka. Kultura organizacyjna powinna także promować transparentność, otwartość i efektywną komunikację.

W kolejnym podrozdziale - **Obawy i wyzwania związane z wdrażaniem ABW** – Doktorantka podkreśla, że Activity Based Working to istotna koncepcja w kontekście zmian w pracy biurowej pracowników, jednakże jej wdrażanie może stanowić wyzwanie. Zrozumiałe jest, że pracownicy martwią się takimi sprawami jak: hałas, higiena, dostępność wystarczającej liczby miejsc do pracy, utrata statusu w miejscu pracy.

Następnym ważnym, z punktu widzenia niniejszej pracy, zagadnieniem jest - **Ergonomia w pracy biurowej z monitorem ekranowym**. Ergonomia pracy to dziedzina nauki zajmująca się projektowaniem miejsc pracy i dostosowaniem ich do potrzeb człowieka, tak aby zapewnić optymalne warunki pracy, efektywność, bezpieczeństwo oraz komfort fizyczny i psychiczny pracowników. Do głównych elementów ergonomii pracy w miejscu z monitorem ekranowym Autorka zalicza: ustawienie monitora, odległość od monitora, kąt widzenia, regulację wysokości i kąta nachylenia, oświetlenie, przerwy i zmienność pozycji.

Doktorantka podkreśla, iż należy pamiętać o indywidualnych preferencjach i potrzebach. Ergonomia w pracy z monitorem ekranowym powinna być dostosowana do konkretnych wymagań i komfortu każdej osoby, aby zapewnić optymalne warunki pracy i minimalizować ryzyko urazów i dolegliwości.

W kolejnym rozdziale **Wstępu - Parametry fizyczno-motoryczne pracowników biurowych z monitorem ekranowym** – analizuje stany takie jak: **Otyłość**, która może być częstym problemem u pracowników biurowych, spędzających długie godziny pracy przy monitorze ekranowym. Istnieje wiele czynników związanych z pracą biurową, które mogą przyczyniać się do otyłości: brak regularnego wysiłku fizycznego, niezdrowe nawyki żywieniowe, stres i emocjonalne jedzenie. Pracodawcy mogą wprowadzić programy zdrowotne, takie jak zajęcia sportowe, dostęp do siłowni, kampanie edukacyjne dotyczące zdrowego żywienia i regularnego ruchu. Pracownicy powinni również dążyć do wprowadzenia zdrowych nawyków, takich jak regularne przerwy na ruch i aktywność fizyczną oraz zdrowe odżywianie się w pracy.

Kolejnym, opisywanym przez Doktorantkę problemem przy długotrwałej pracy biurowej są - **Bóle kręgosłupa**. Siedzenie w nieodpowiedniej pozycji, takiej jak zgarbienie, nachylenie lub skrzywienie kręgosłupa, może wywierać nacisk na kręgi i mięśnie kręgosłupa, co prowadzi do bólu. Niewłaściwe ustawienie monitora, klawiatury i myszy może zachęcać do nieprawidłowej postawy siedzącej. Długotrwałe siedzenie w jednej pozycji bez przerw na

rozciąganie i ruch może powodować nadmierne obciążenie kręgosłupa. Brak aktywności fizycznej prowadzi do osłabienia mięśni kręgosłupa i pogorszenia elastyczności, co zwiększa ryzyko bólu. Praca w stresie i napięciu, często przejawia się w spięciu mięśni kręgosłupa i może prowadzić do bólu kręgosłupa.

W kolejnym rozdziale **Wstępu - Parametry psychomedyczne pracowników biurowych z monitorem ekranowym**, Doktorantka wskazuje, że zastosowanie koncepcji ABW w miejscu pracy może wpłynąć na zniwelowanie występowania chorób pracowników i dolegliwości wynikających z pracy z monitorem ekranowym, jak: zmęczenie wzroku, zaburzenia postawy, stres psychologiczny, zaburzenia snu, negatywny wpływ na zdrowie psychiczne.

Podsumowując tę część pracy stwierdzam, że została przygotowana w sposób, który świadczy o bardzo dobrej znajomości badanych zagadnień.

W kolejnym rozdziale Rozprawy Doktoranta opisuje **cele pracy**. **Głównym celem** pracy była ocena parametrów psychomedycznych pracowników korporacji w odniesieniu do ich środowiska pracy – tradycyjnego biura vs przestrzeń biurowa zaprojektowana zgodnie z koncepcją Activity Based Working. Badanie zostało zaprojektowane w taki sposób, aby uchwycić moment rezygnacji z jednego z budynków, które nie oferują pracy w koncepcji Activity Based Working. Ważnym czynnikiem jest tutaj moment zmiany miejsca pracy - bez Activity Based Working na przestrzeń w tej koncepcji. Dokonano również porównań w odniesieniu do takich czynników, jak staż pracy, podatność na choroby związane z pracą siedzącą (ból kręgosłupa), a także satysfakcja i motywacja pracowników do pracy. Ponadto oceniono wpływ pracy zgodnie z koncepcją Activity Based Working na jakość pracy i satysfakcję pracowników.

Na potrzeby dysertacji **sformułowano 12 hipotez**, które następnie poddano sprawdzeniu i analizie statystycznej.

Rozdział - **Metody badawcze i statystyczne** zawarty jest na 8 stronach. Badaniu poddano 396 osób, odpowiednio 196 kobiet i 200 mężczyzn, pracowników międzynarodowej korporacji mającej swoją siedzibę w Polsce, w centrum Łodzi. Badania przeprowadzono za pisemną zgodą Dyrektora Generalnego. Wszyscy badani wyrazili dobrowolną zgodę na badanie. Zostali poinformowani o anonimizacji uzyskanych przez nich wyników i przetwarzaniu danych osobowych. Respondentów – **pracowników budynków B i D** – podzielono na **2 grupy: grupę badaną** składającą się z 200 pracowników, którzy

w poprzednim miesiącu zostali przeniesieni z budynku A do budynku B lub D, oraz grupę **kontrolną** składającą się ze 196 pracowników, którzy od początku pracuje w budynku D lub B w oparciu o koncepcję Activity Based Working. Dokonano również podziału na osoby identyfikujące się lub nie identyfikujące się z pracą w koncepcji Activity Based Working. Kryterium uczestnictwa w badaniu było uzyskanie dobrowolnej, świadomej zgody pracownika na jego przeprowadzenie. Kryterium wyłączającym był brak zgody pracownika.

Dane były gromadzone w okresie od grudnia 2018 do kwietnia 2019 roku w formie papierowego dokumentu zawierającego niezbędne kwestionariusze, ankietę osobową, informacje o badaniu i formularz świadomej zgody na badanie.

Na przeprowadzenie badań Doktorantka uzyskała zgodę Komisji Bioetycznej o numerze RNN/387/18/KE z dnia 13.11.2018 roku.

Kwestionariusze zastosowane w badaniu:

Skala odczuwanego stresu (PSS-10)

Skala satysfakcji z pracy (SSP)

Minesocki kwestionariusz zadowolenia z pracy

Inwentarz Zachowań Zdrowotnych (IZZ)

Skala uogólnionej własnej skuteczności (GSES)

Kwestionariusz gotowości do zmiany

Autorski kwestionariusz występowania bólów kręgosłupa w pracy siedzącej i znajomość koncepcji Activity Based Working składał się z 31 stwierdzeń. Oprócz danych metryczkowych badani byli proszeni o zaznaczenie stażu pracy w firmie i budynku w którym pracują i od jakiego czasu świadczą w nim pracę. Kolejne pytania dotyczyły występowania bólów kręgosłupa, charakteru tego bólu, jego częstotliwości. Kolejne pytania dotyczyły stosowanej farmakoterapii i jej częstotliwości, a także sposobów eliminacji objawów bólowych. Następnie badani oceniali wpływ bólu na różne aspekty życia codziennego. Kolejna seria pytań odnosiła się do higieny pracy w pozycji siedzącej, przerw w pracy, długości ich trwania itd. Ostatnie z części pytań dotyczyły znajomości Activity Based Working, idei desk sharingu i korzystania z udogodnień biurowych w ramach tej koncepcji.

Autorski test z zakresu BHP – ergonomia pracy biurowej z monitorem ekranowym obejmował pytania z zakresu poprawnego ustawienia poszczególnych elementów wyposażenia stanowiska z monitorem ekranowym niezbędnym do wykonania pracy biurowej. Test zawiera 10 pytań, z jedną poprawną odpowiedzią. Pytania dotyczyły

zagadnień takich jak: regulaminowe przerwy w pracy, odległości klawiatury od biurka, ustawienia poszczególnych odcinków kręgosłupa w pozycji siedzącej, ustawieniu monitora, ustawieniu kończyn górnych i dolnych oraz stóp w pozycji siedzącej. Kwestionariusz został opracowany na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

Metody statystyczne

Analiza danych została wykonana przy wykorzystaniu programu statystycznego R (wersja 4.0.5.). Normalność rozkładów zmiennych ilościowych w podgrupach była sprawdzana za pomocą **testu Shapiro-Wilka**, na podstawie wskaźników skośności i kurtozy oraz za pomocą wizualnej oceny histogramów. Analiza porównawcza grup badawczych była wykonywana za pomocą **testu chi-kwadrat** (dla zmiennych nominalnych), za pomocą **testu t-studenta** (przy analizie zmiennych ilościowych o rozkładzie normalnym), za pomocą **testu U Manna-Whitneya** (przy analizie zmiennych ilościowych o braku rozkładu normalnego) lub za pomocą **testu Kruskala-Wallisa** (przy analizie więcej niż 2 grup dla zmiennych ilościowych o braku rozkładu normalnego). Zależność pomiędzy zmiennymi ilościowymi i porządkowymi była weryfikowana za pomocą współczynników korelacji Spearmana i Pearsona. W obliczeniach przyjęto poziom istotności wynoszący 0,05.

Dobór testów statystycznych, wykorzystanych do analizy uzyskanych wyników oceniam jako prawidłowy.

Rozdział **Wyniki** został bardzo dokładnie i szczegółowo opracowany przez Doktorantkę. W pierwszym etapie analizy danych badaczka poddała dane dotyczące N = 396 pracowników, 196 kobiet i 200 mężczyzn. Nie potwierdzono istotnej statystycznie różnicy w strukturze płci i wykształcenia pomiędzy obiema grupami. Wszyscy ankietowani o stażu pracy przekraczającym 1,5 roku wskazywali, że pracują w budynku A. Z kolei osoby o stażu pracy nie przekraczającym 1,5 roku często pracowały w budynkach B i D (odpowiednio 47% i 45%). Wiek badanych nie różnił się w sposób istotny pomiędzy obiema grupami. Z kolei dla masy ciała i poziomu BMI potwierdzono istotną różnicę między grupami. Ankietowani z grupy o krótszym stażu pracy cechowali się niższym poziomem masy ciała i BMI.

W kolejnym kroku porównano różnice w dolegliwościach bólowych pomiędzy obiema grupami badanych. Potwierdzono istotną statystycznie różnicę w częstości występowania dolegliwości bólowych pomiędzy grupami w zależności od stażu pracy. Badani o krótszym stażu pracy częściej wskazywali, że doświadczyli bólu kręgosłupa w pracy. Badani, którzy doświadczyli bólu w pracy byli istotnie starsi niż osoby niedoświadczające bólu.

Następnie przeanalizowano różnice w czasie pracy siedzącej oraz charakterystykę przerw w pracy pomiędzy obiema grupami stażu pracy. Ankietowani najczęściej wskazywali, że spędzają w pozycji siedzącej 4-8 godzin (47% grupy), a następnie powyżej 8 godzin (39% grupy). Nie potwierdzono istotnej różnicy w czasie pracy siedzącej pomiędzy obiema grupami badanych. Długość przerw w pracy, jak również pozycja przyjmowana podczas przerw również nie różniły się istotnie pomiędzy obiema grupami stażu pracy.

Następnie sprawdzono deklarowaną i faktyczną znajomość koncepcji Activity Based – Working w badanej grupie. Zdecydowana większość ankietowanych (86%) odpowiadała, że wie, czym jest ta koncepcja. Najczęściej wykorzystywanymi udogodnieniami w ramach ABW w całej badanej grupie były: coffee corner, sale konferencyjne oraz bezprzewodowy Internet w budynku.

W kolejnym kroku porównano poziom poszczególnych parametrów psychologicznych oraz poziomu wiedzy o BHP i ergonomii pracy pomiędzy obiema grupami stażu pracy. Dla żadnego z badanych obszarów psychologicznych (poziom stresu, satysfakcja z pracy, zadowolenie z pracy, poczucie skuteczności, gotowość do zmian), jak i dla wiedzy o BHP i ergonomii pracy nie potwierdzono istotnych statystycznie różnic pomiędzy badanymi.

Na podstawie uzyskanych wyników badań w zakresie postawionych 12. hipotez Doktorantka wysnuła **Wnioski**, które w swojej treści dodatkowo, częściowo powtarzają wyniki oraz częściowo zawierają elementy dyskusji.

Piśmiennictwo zawiera 99 pozycji, w większości anglojęzycznych, uszeregowanych zgodnie z kolejnością cytowania. Prace są zacytowane w tekście prawidłowo i recenzent nie dopatrzył się błędów w przedstawionym spisie literatury.

Reasumując, Doktorantka zainteresowała się zagadnieniem wdrażania koncepcji ABW w biurze, aktualnym i ważnym z punktu widzenia funkcjonowania dużych firm, zarówno w aspekcie ekonomicznym, organizacyjnym, jak i komfortu pracy, wydajności, wzajemnych relacji, kreatywności, ale też mogącym powodować poczucie stresu i mniejszej sprawczości u osób pracujących w miejscach zaprojektowanych zgodnie ze wskazaną koncepcją ABW. W badaniach własnych Doktorantka szeroko przeanalizowała różne obszary oddziaływania koncepcji ABW na funkcjonowanie pracowników zarówno tych, którzy wykonują swoje obowiązki w biurach zaprojektowanych zgodnie z ABW od początku swoje zatrudnienia, jak i tych „relokowanych” do nowych pomieszczeń. Jednocześnie, pomimo wskazania na teoretyczne zalety tego podejścia, Doktorantka wskazuje na niejednoznaczne wyniki co do korzyści płynących z pracy w pomieszczeniach dostosowanych do koncepcji ABW i pewne

wątpliwości co do faktycznego pozytywnego wpływu tego podejścia na funkcjonowanie psychofizyczne pracowników – co warto podkreślić w kontekście ewentualnych decyzji pracodawców.

W związku z powyższymi oraz w związku z postępem technologicznym, zmianami społecznymi i dynamicznym charakterem dzisiejszej pracy, **tematyka poruszana przez Doktorantkę jest szczególnie aktualna i istotna.**

Edytorsko praca jest staranna, czytelna, ilustrowana wieloma tabelami.

Podsumowanie

Przedstawiona do recenzji Rozprawa doktorska **mgr Magdaleny Jasińskiej - Słowik**, zatytułowana „**Ocena wybranych parametrów psychomedycznych u pracowników banku w odniesieniu do środowiska pracy**” stanowi **oryginalne rozwiązanie problemu naukowego**. Wskazuje również, że Doktorantka jest **bardzo dobrze przygotowana do prowadzenia badań naukowych, w sposób rzetelny przeprowadziła badania i krytycznie je przeanalizowała. Wartość naukową pracy oceniam wysoko**. Wybór podjętej problematyki badawczej uważam za **trafny i aktualny**. Uzyskane wyniki mają **duże znaczenie naukowe** (przyczyniają się do poszerzenia wiedzy) i **praktyczne**. Przy przygotowywaniu dysertacji Doktorantka wykazała się **bardzo dobrą znajomością literatury tematu oraz umiejętnością doboru i wykorzystania adekwatnej tematycznie, anglojęzycznej literatury**. Praca została przygotowana **bardzo poprawnie pod względem formalno-językowym, stylistycznym i interpunkcyjnym, ma poprawny układ i cechuje się prawidłową strukturą podziału treści**.

Zatem, Rozprawa doktorska **mgr Magdaleny Jasińskiej - Słowik** spełnia, w mojej ocenie, warunki określone w art. 187 ust.1-4 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (tj. Dz.U.2018 poz.1668), w związku z powyższym wnoszę do Rady Dyscypliny Nauki Medyczne Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, o dopuszczenie **mgr Magdaleny Jasińskiej - Słowik** do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

KIEROWNIK
Katedry i Kliniki Chorób Skórych
i Wenerycznych PUM

prof. dr hab. n. med. Mariola Marchlewicz
Prof. dr hab. n. med. Mariola Marchlewicz

