

Mirela Ścigaj

Monotonia pracy jako czynnik hamujący rozwój zawodowy pracownika

Problemy Profesjologii nr 2, 157-170

2007

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Monotonia pracy jako czynnik hamujący rozwój zawodowy pracownika

Streszczenie

W artykule przedstawiono monotonię jako czynnik destrukcyjnie wpływający na pracownika i wykonywaną przez niego pracę, z uwzględnieniem indywidualnych różnic występujących pomiędzy pracownikami. Przedstawiono również wyniki badań przeprowadzonych w jednym z zakładów meblowych oparte o kwestionariusz dotyczący subiektywnych odczuć związanych z monotonią pracy.

Summary

Monotony was introduced in the article as the factor influencing the worker negatively and done by him work, with the regard of individual differences stepping out among workers. Also introduce the results of investigations conducted in one of furniture institutions leanings about the questionnaire relating of subjective to feel connected with the monotony of the work.

Wstęp

Wraz z rozwojem cywilizacji wzrasta liczba powtarzających się czynności, które wymagają napięcia uwagi. Powoduje to przesunięcie wysiłku ludzkiego ze sfery motorycznej do sensorycznej a monotonia prowadzi do zaburzeń właśnie w tej sferze. Średnio 40% ogółu zatrudnionych skarży się na monotonię swojej pracy - najczęściej narzekają na nią robotnicy wykonujący najprostsze czynności oraz operatorzy maszyn i urządzeń (57% w każdej z tych grup). Ponadto, 57% pracowników musi wykonywać ciągle te same ruchy rąk, zaś 32% - powtarzające się czynności w cyklach trwających 10 minut.

Monotonia jest reakcją człowieka na jednostajne otoczenie lub sytuację, w której odczuwa on przygnębienie, nudę i zmęczenie łatwo przechodzące w senność. Jest to wynik ograniczenia bodźców dochodzących do układu pobudzającego. Stan ten powoduje zmniejszenie czujności u pracującego człowieka co może spowodować błędy i wypadki.

Raport Europejskiej fundacji na rzecz poprawy warunków Życia i Pracy podaje odsetek pracowników wykonujących monotonne zadania. Najmniej czynności monotonych zawierają prace wykonywane przez kadrę kierowniczą (24%), pra-

cowników naukowych (30%), oraz pośrednicy (33%) mają pracę zawierającą najmniej czynności monotonna. Pracownicy fizyczni, szczególnie robotnicy i pracownicy nie wykwalifikowani (58%) oraz rolnicy (53%) wykonują pracę, w których czynności monotonna jest najwięcej. Wykonywanie pracy monotonnej obserwuje się przede wszystkim w przemyśle lekkim (49%) i w budownictwie (47%) w dużo mniejszym stopniu w pośrednictwie finansowym (31%) i usługach komunalnych (28%). Z przeprowadzonych analiz wynika również, że kobiety częściej niż mężczyźni wykonują prace monotonne. Znalaziono również zależności występujące pomiędzy monotonią a statusem zatrudnienia i rodzajem umowy.

Przyczyny i rozwój humanizacji pracy

Prawo podziału pracy sformułowane przez A. Smitha było podstawą w okresie rozwoju nauki o organizacji i zarządzaniu. Zostało ono zastosowane w praktyce przez F. Taylora oraz L. Gilbretha w przemyśle samochodowym i włókienniczym. Była to praca o bardzo krótkim cyklu, który trwał bardzo często krócej niż minutę i spowodował między innymi zanik wymagań kwalifikacyjnych. Przygotowanie do wykonywania zadań trwało nawet tylko dwa dni. Organizacja pracy, którą cechowało między innymi duże rozdrobnienie pracy, głęboka specjalizacja, oddzielenie od wykonywania pracy czynności jej planowania i kontroli, nie uwzględnianie podczas rozpatrywania sprawności funkcjonowania przedsiębiorstwa potrzeb zatrudnionych w nim ludzi, stosowany ścisły nadzór w pierwszej fazie swojego funkcjonowania mogła pochwalić się wzrostem wydajności pracy, rozwojem szeregu gałęzi przemysłu, zmniejszeniem bezrobocia, ożywieniem gospodarczym i wzrostem gospodarczo-ekonomicznym wielu krajów. Jako przykład można podać sukces H. Forda, który przyczynił się do rewolucyjnego rozwoju komunikacji samochodowej Stanów Zjednoczonych. W jego zakładach podstawowym źródłem motywacji były wysokie wynagrodzenia i kary. W efekcie 31 lipca 1923 roku, w ciągu trzech zmian roboczych wyprodukował 7 tysięcy samochodów Ford-T i ustanowił światowy rekord. Był to sukces krótkotrwały a konsekwencją jego działań była monotypowość ruchów roboczych, monotonia oraz zanik zainteresowania pracą a co za tym idzie spadek jej wydajności.

Wszystkie te działania prowadziły do dehumanizacji pracy i wzbudziły protest psychologów, a także badaczy innych dziedzin, którzy dobro człowieka stawiali na pierwszym miejscu.

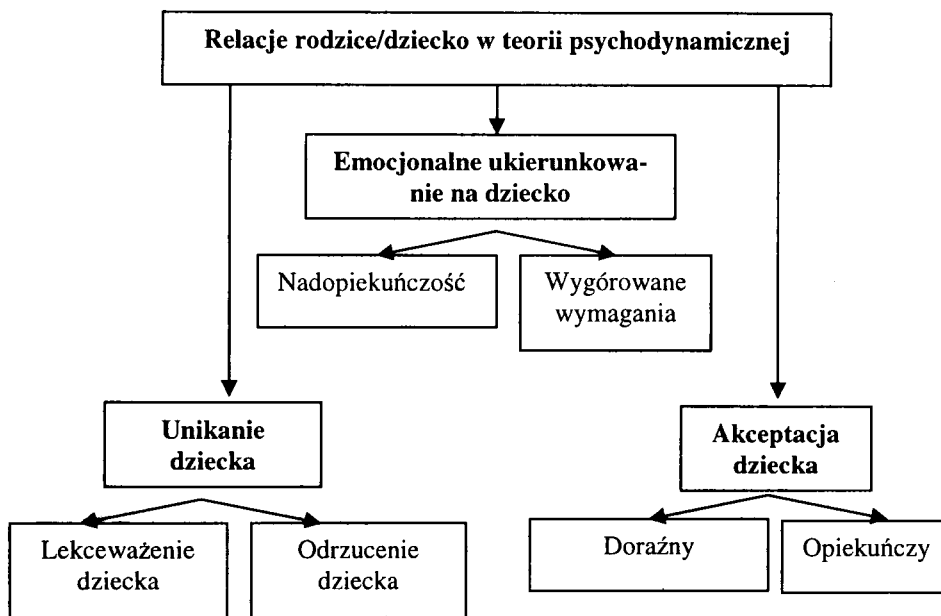
E. Atzler sformułował i opublikował w połowie lat 20 reguły racjonalizacji organizacji przebiegu czynności każdego rodzaju pracy. Były one wynikiem wiedzy uzyskanej podczas pierwszej wojny światowej i badań nad zmęczeniem człowieka. W tym czasie znaleziono związek pomiędzy wydajnością, liczbą braków, zmęczeniem, wypadkowością, absencją a sposobem wykonywania czynności i organizacją czasu pracy. Czynniki psychospołeczne dodano do czynników uznawanych za

kształtujące wydajność pracy po zakończeniu badań przeprowadzonych w 1927-1939 roku w Zakładach Hawthorne Works firmy Western Electric pod kierownictwem E.Mayo .

Pod koniec lat 40 po raz pierwszy zaczęto wprowadzać rotację pracy, ale nie w taki sposób jak ma to miejsce dzisiaj, lecz stosowano ją w przypadkach absencji i braków kadrowych członków załóg produkcyjnych. Następnie na początku lat 50 zaczęto ją stosować zgodnie z teorią humanizacji pracy w zakładach produkcyjnych jak również w pracy biurowej. Wpływ na to miały badania przeprowadzone przez . K Lewina i B.Zeigarnika, którzy zainicjowali badania nad zjawiskiem zadań niedokończonych oraz wielkością jednostki pracy. Zeigarnik, w latach 20 badał wpływ przerywania pracy na pamięć ludzką. Badania te następnie kontynuowali M.Owsiankin i G.W.Allport, którzy zaobserwowali, że u osób wykonujących zadania niedokończone (fragmenty większych całości) występują nieprzyjemne emocje i napięcia. Badania te nabrały tak ogromnego znaczenia, że w Stanach Zjednoczonych od 1948 roku były wspierane finansowo przez rząd. W okresie międzywojennym w Wielkiej Brytanii D.W.Harding również prowadził podobne badania w efekcie czego doszedł do wniosku, że zwiększając jednostkę pracy zwiększa się wydajność i zadowolenie pracowników. W połowie lat 50 rozpoczęto szeroko wdrażać do praktyki koncepcję scalania pracy, po raz pierwszy w 1943 roku w firmie IBM. Najpierw zastosowano ją w pracach produkcyjnych a następnie w pracach biurowych jako metodę przeciwdziałającą monotonii. Następnie w pierwszej połowie lat 50 w firmie Detroit Edison zastosowano ją również w pracach biurowych w efekcie czego obniżono absencję, wzrosła wydajność pracy, a globalna suma kosztów zmalała pomimo wzrostu płac znacznej grupy urzędników i mechanografów.

Rozwój zawodowy pracownika a monotonia

Według Anny Roe zainteresowania zawodowe rozwijają się w wyniku interakcji między dorosłymi a dziećmi. Potrzeby zawodowe stanowią odzwierciedlenie chęci realizacji potrzeb nie zaspokojonych przez rodziców w okresie dzieciństwa. Z psychodynamicznego punktu widzenia lata wczesnego dzieciństwa wywierają decydujący wpływ na całe życie jednostki. Dlatego też Roe uważa, że okres ten jest źródłem nieświadomej motywacji, wpływającej na taki wybór zawodu, który umożliwiłyby wyrażenie i zaspokojenie owych potrzeb.



Rys. 1 Rodzaje relacji rodzice/dziecko wg. Anny Roe.

Według tej teorii rodzice unikający dziecko, nie przekazują mu ciepła i miłości, stąd też dzieci wychowane w ten sposób jako dorośli ludzie częściej wybiorą kariery naukowe i techniczne a ich zainteresowania będą związane z rzeczami i koncepcjami. Nadopiekuńczość i wygórowane wymagania prowadzą do potrzeby ciągłej akceptacji, uznania i nagród. Roe uważa, że ten typ wychowania spowoduje wybór np. zawodu artysty. Akceptacja dziecka powoduje, że dzieci z takich rodzin na ogół szukają zawodów, które łączą osobiste i niepersonalne aspekty życia, jak np. uczenie czy doradztwo.

Gdy w domu dominuje ciepło i opiekuńczość, to dzieci wzrastające w takiej rodzinie w przyszłości częściej wybiorą zawody zorientowane na ludzi, natomiast, gdy w domu dominują zimne i luźne kontakty, można przypuszczać, że dzieci wybiorą zawody zorientowane na rzeczy.

Typologia zawodów z przykładami

Zawody zorientowane na ludzi	Zawody zorientowane na rzeczy
usługi świadczone innym ludziom biznes – kontakty typu „twarz w twarz” kierowanie ludźmi – przemysł, handel itd. kultura – edukacja, dziennikarstwo, polityka sztuka i reklama – aktywna twórczość artystyczna	zawody techniczne – produkcja, remonty, transport zawody wykonywane na wolnym powietrzu nauka – teoria i zastosowania naukowe

Człowiek jako istota społeczna potrzebuje kontaktu z drugim człowiekiem, zarówno w pracy, jak i poza nią. Wychowanie dziecka ma ogromny wpływ na rodzaj i jakość wykonywanej przez niego pracy, ale w tym przypadku ograniczenie monotonii pracy np. przez tworzenie grup autonomicznych może się okazać błędem. Wychowanie zimne i z dystansem emocjonalnym może dać przyszłemu pracownikowi odporność na odczuwanie monotonii a nawet praca monotonna może być przez niego pożądana.

W obecnej sytuacji nie można jednoznacznie stwierdzić czy praca wykonywana przez pracownika jest pracą z wyboru czy z konieczności i czy przy wyborze tym pracownik uwzględnił siebie i czy sam traktuje się podmiotowo, czy może jedynym kryterium jego wyboru są zarobki.

Generalnie praca monotonna jest czynnikiem hamującym rozwój zawodowy pracownika przez cały czas jej wykonywania a także prowadzi do powstania swoistego rodzaju „niepełnosprawności zawodowej”, która jest tym bardziej zaawansowana im dłużej trwa.

Skutki pracy monotonnej

Praca monotonna powoduje wiele skutków fizjologicznych, psychologicznych i intelektualnych. Skutki fizjologiczne i psychologiczne obserwowane od czasu ich pojawienia się w przemyśle są obiektywnie badane i potwierdzone. Skutki intelektualne obserwuje się przy pracach monotonnych, ale np. po krótkim okresie wykonywania tego typu prac większość z nich zanika.

Skutki fizjologiczne monotonii pracy

Zakłócenia normalnych czynności narządów wewnętrznych, które po długim okresie sprzyjają powstawaniu mikrourazów, dysproporcji i zniekształceń anatomicz-

nych prowadzą do naruszenia stanu zdrowia, narastania zmęczenia i przedwczesnej utraty zdolności do pracy.

Ruchy powtarzalne wymuszone przez taśmę lub maszynę, po długim okresie powodują:

1. Zmiany czynności układu kostno – stawowego, czego wynikiem jest:
 - pogorszenie koordynacji nerwowo-mięśniowej,
 - osłabienie dawnych nawyków ruchowych,
 - zmniejszenie skłonności do nabywania nowych i skorygowanych,
 - zaburzenia rytmu pracy,
 - występowanie ruchów zbędnych,
 - pochylenie postawy,
 - garbienie się,
 - wolne i mniej skoordynowane ruchy,
 - ograniczenie mimiki twarzy,
 - zaburzenie naturalnego, spontanicznego rytmu pracownika. Rytm spontaniczny to rytm optymalny dla każdej jednostki. Dostosowanie się pracownika do rytmu narzuconego powoduje zaburzenia motoryki i koordynacji psychoruchowej co obniża zdolność do pracy i pogarsza jej jakość
2. Zmiany czynności układu sercowo naczyniowego, czego wynikiem jest:
 - obniżenie ciśnienia krwi,
 - obniżenie zużycia tlenu, konieczność zaciągania długu tlenowego,
 - powiększenie mięśnia sercowego.
3. Zmiany czynności układu oddechowego, czego wynikiem jest:
 - zmniejszenie amplitudy ruchów oddechowych,
 - skłonność do oddychania powierzchniowego,
 - zmniejszenie pojemności życiowej płuc.
4. Zmiany przemiany materii.

Skutki psychologiczne monotonii odczuwanej w pracy:

1. obniżenie zdolności do pracy w sferze obiektywnej
2. pogorszenie samopoczucia w sferze subiektywnej,
3. zaburzenia w wykonywaniu ruchów,
4. zaburzenia stereotypu ruchowego i precyzji ruchu,
5. obniżenie poziomu czujności,
6. osłabienie percepcji kojarzenia, pamięci i ośpienie,
7. zaburzenia koncentracji,
8. chwiejność uwagi,
9. nadmierna pobudliwość i drażliwość,
10. nadmierny krytycyzm,
11. opryskliwość,
12. zmniejszenie zainteresowania pracą i otoczeniem,

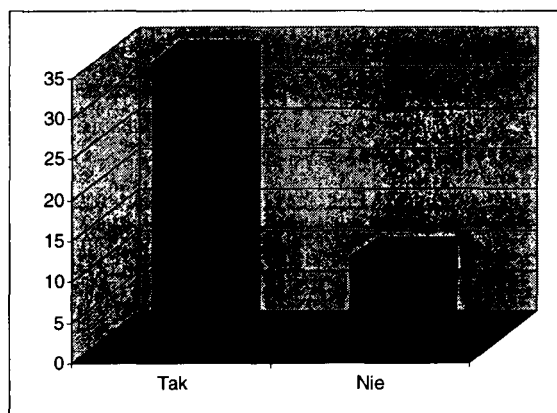
13. uczucie znużenia i senność,
14. spadek zainteresowania pracą i jej rezultatami,
15. zmniejszenie zdolności do pracy.

Skutki intelektualne monotonii odczuwanej w pracy:

1. usztywnienie stereotypu myślenia,
2. obniżenie aktywności umysłowej człowieka,
3. ośpienie,
4. zwolnienie tempa czynności intelektualnych, wynikające z zaburzeń percepcji, kojarzenia, uwagi,
5. zwiększenie liczby błędów w zadaniach umysłowych,
6. wydłużenie czasu odpowiedzi,
7. nieadekwatność skojarzeń.

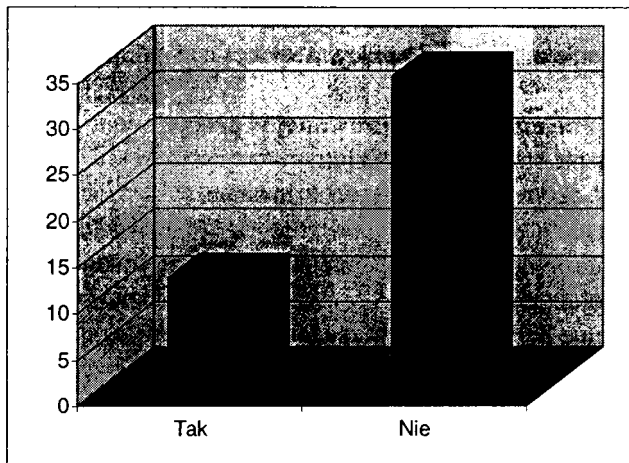
Subiektywna ocena odczuwanej monotonii w pracy tapicera mebli, na podstawie listy kontrolnej

Wykres 1. Nauczenie się czynności, które wykonują zajęło mi mało czasu



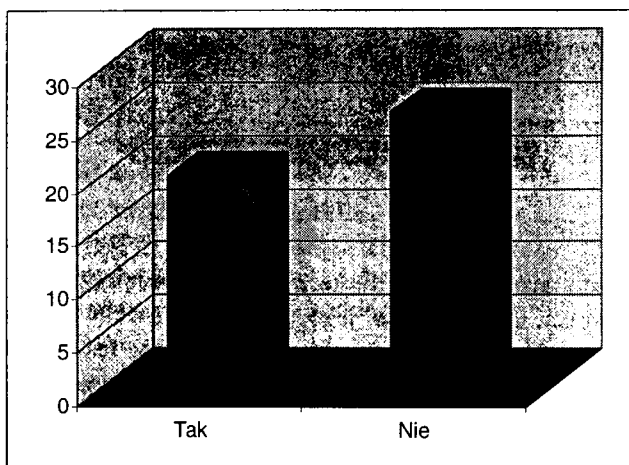
Wykonywanie prostych prac niesie ze sobą niebezpieczeństwo ograniczenia talentów pracownika, doskonalenia jego zdolności, możliwości intelektualnych i manualnych i ogranicza rozwój zawodowy pracownika. Jeśli powstanie sytuacja sprzeczna z oczekiwaniami pracownika i jego wykształceniem, a rodzajem i sposobem wykonywania pracy, rodzi się problem, który jest podłożem rozwoju negatywnych uczuć u pracownika i pracodawcy. Pracownik nie potrafi znaleźć w sobie więcej motywacji do wykonywania tego typu pracy a pracodawca nie widzi lub nie chce zauważyć związku pomiędzy słabą wydajnością a monotonią pracy.

Wykres 2. Swoją pracę uważam za ciekawą



Każda czynność wykonywana przez człowieka, niezależnie od okresu rozwoju, w jakim się znajduje musi budzić jego ciekawość. Jest to motorem rozwoju każdej jednostki i warunkiem powodzenia jego działań. Ciekawa praca daje satysfakcję i motywację do lepszej pracy i rozwoju zainteresowań z nią związanych. Jeżeli pracownik wykonuje pracę, która w jego subiektywnej ocenie jest pracą nieciekawą nie ma motywacji do podnoszenia kwalifikacji z nią związanych oraz doskonalenia swoich umiejętności.

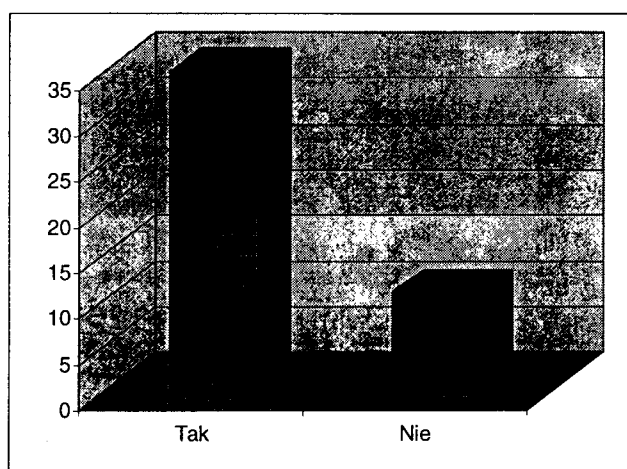
Wykres 3. To, co robię w pracy daje mi satysfakcję



Satysfakcja z pracy jest ważnym elementem samorozwoju zawodowego pracownika.

Zadowolenie pracowników z pracy nie powinno być lekceważone, ponieważ od tego zależy wydajność pracy oraz lepsza atmosfera wśród współpracowników, efektywniejsza współpraca oraz zmniejszenie sytuacji konfliktowych. W niektórych przypadkach można zaobserwować zadowolenie z pracy, prostej, monotonnej i uznawanej za nieciekawą. Jest to uzależnione o oczekiwań pracownika, im mniejsze wymagania tym większe zadowolenie z pracy.

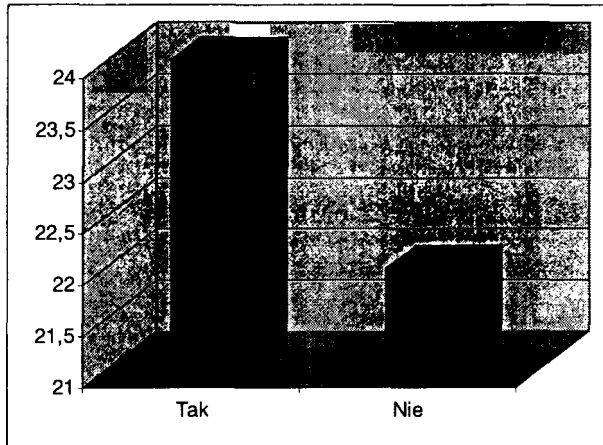
Wykres 4. Wolę pracować w grupie



Zawody zorientowane na ludzi, wymagają ciągłego kontaktu z różnymi ludźmi. Usytuowanie stanowisk pracy w sposób utrudniający kontakty słowne między pracownikami, lub też nieodpowiednie warunki pracy spowodowane hałasem panującym w pomieszczeniu, są przyczynami uczucia osamotnienia i pustki społecznej w czasie pracy.

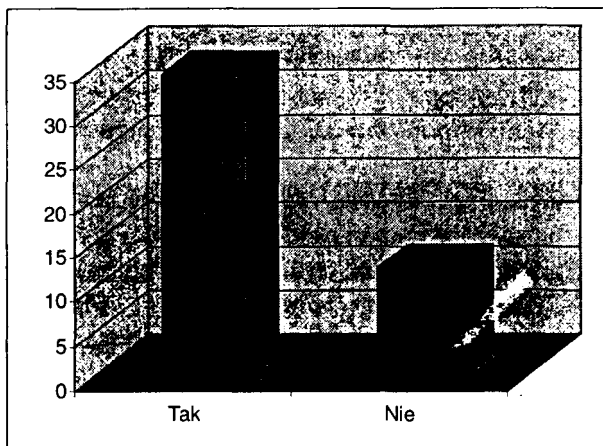
W Rosji zatrudniano w przemyśle na stanowiskach pracy monotonnej osoby głuche, które pracowały razem z osobami słyszącymi. Po pewnym czasie zrezygnowano z tego, ponieważ zmalała wydajność pracy i wzrosło niezadowolenie wśród zdrowych pracowników, czego powodem miał być właśnie brak możliwości porozumienia się z osobami niesłyszącymi, brak kontaktu intelektualnego.

Wykres 5. Podczas pracy często rozmyślam o rzeczach nie związanych z pracą



F.Michoń w latach 50 potwierdził tezę, na podstawie swoich badań, H.P.Bahrda, który dowiódł że pracownicy wykonujący prace monotonne rozmyślają o innych sprawach (często osobistych). Jest to sposób na wyparcie negatywnych odczuć związanych z wykonywaniem pracy monotonnej i próba przywołania uczuć pozytywnych, dzięki którym praca będzie przyjemniejsza.

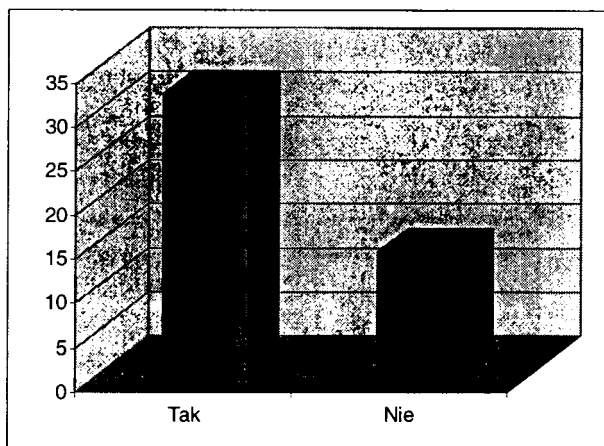
Wykres 6. Mogę myśleć o innych rzeczach, bo nie przeszkadza mi to w pracy



Skierowanie toku myślenia na sprawy nie związane bezpośrednio z wykonywaną czynnością jest dowodem na łatwość jej wykonywania, a co za tym idzie na

odczuwanie monotonii podczas pracy. Taka sytuacja nie pozwala pracownikowi zaangażować się w wykonywanie pracy w stopniu większym niż minimalny i nie stwarza możliwości rozwoju.

Wykres 7. Podczas wykonywania pracy czuję zmęczenie



W połowie lat 20 E. Atzler formułuje i publikuje reguły racjonalizacji organizacji przebiegu czynności każdego rodzaju pracy. Są one wynikiem wiedzy uzyskanej podczas pierwszej wojny światowej i badań nad zmęczeniem człowieka. W tym czasie znaleziono związek pomiędzy wydajnością, liczbą braków, zmęczeniem, wypadkowością, absencją a sposobem wykonywania czynności i organizacją czasu pracy.

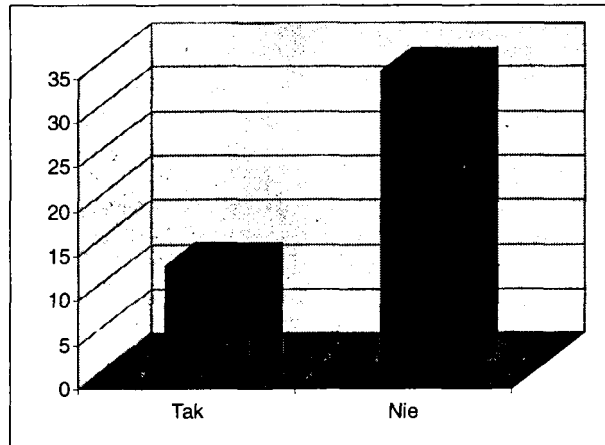
Zmęczenie pracownika ma ogromny wpływ na ilość i jakość wykonanych produktów. Zgodnie z definicją, jest to stan organizmu rozwijający się w czasie wykonywania pracy fizycznej lub umysłowej. Charakteryzuje się zmniejszeniem zdolności do pracy, nasileniem odczucia ciężkości wysiłku i osłabieniem chęci do kontynuowania pracy.

Uczuciu zmęczenia sprzyja praca nie wymagająca dużego wysiłku intelektualnego, praca bez wyzwań i motywacji, mała możliwość kontroli i efektów wykonywanej pracy, praca nie wymagająca szczególnych kwalifikacji i wysiłku fizycznego, niski poziom zarobków.

Zmęczenie jest ważnym sygnałem dla pracownika, informującym go o kondycji fizycznej i psychicznej organizmu. Lekceważenie tej informacji lub odkładanie działań prowadzących do jej naprawy może spowodować powstanie zespołu przewlekłego zmęczenia (ZPZ). Przypadki tego schorzenia obserwowano już w XVII wieku, a dopiero w 1988 ujednolicono i uporządkowano nazewnictwo prowadzące do powstania jednostki chorobowej o tej właśnie nazwie. Zmęczenie to objaw su-

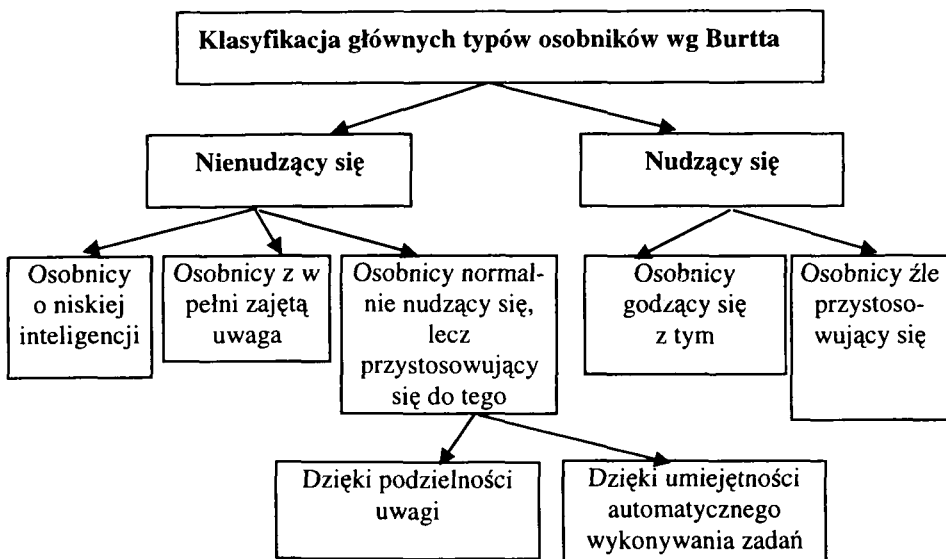
biektywny, ale opracowano zestaw badań, które pomagają w obiektywnym potwierdzeniu tej choroby. ZPZ najczęściej stwierdza się u kobiet (70% przypadków), dlatego, że częściej zgłaszają się do lekarza, ale też częściej występują u nich choroby somatyczne, które mogą być przyczyną ZPZ.

Wykres 8. Podczas pracy odczuwam nudę.

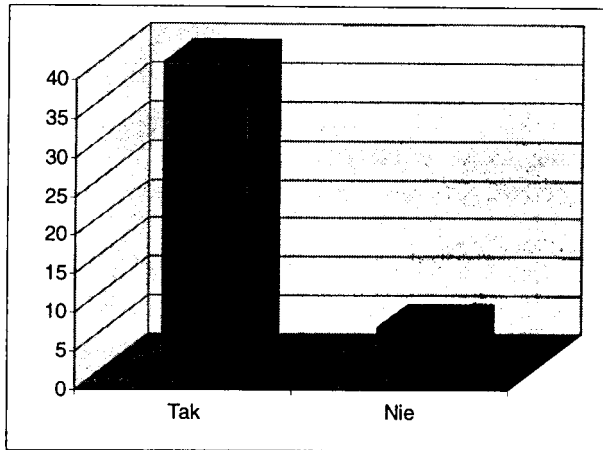


Jednym z kryteriów przydatności robotników do pracy jest uczucie nudy przeżywane w trakcie wykonywania czynności: nienudzający się i nudzący się.

Rys. 2



Wykres 9. Cieszę się na myśl o końcu zmiany.



W każdym zawodzie i u każdego człowieka traktującego swoją pracę w odpowiedni sposób myśl o końcu zmiany jest pozytywnym uczuciem. Wykonywanie wciąż tych samych czynności, w tym samym otoczeniu i wśród tych samych współpracowników jest z pewnością odpowiednią przesłanką, co do uczucia radości na myśl o przerwaniu monotonii.

Wnioski

Badania przeprowadzone w firmie Motorola przy montażu radioodbiorników i w dwóch fabrykach w Michigan wykazały, że odejście od pracy taśmowej na rzecz pracy w zespołach może zakończyć się niepowodzeniem. Nie wszyscy pracownicy skarżą się na monotonię i oczekują urozmaicenia swojej pracy, lecz mimo swojej niechęci są skłonni wykonywać prace wzbogaconą, gdy ta wiąże się z lepszymi zarobkami. Penz i Szumpich uważają, że część pracowników woli prace zrutynizowane, powtarzalne oraz ściśle określone metody pracy od zmian różnorodności i konieczności podejmowania decyzji. Ch. Baker, australijski badacz przeprowadził w wielu zakładach badania nad motywacją do pracy i doszedł do wniosku, że wiele osób głównie kobiety, jest zadowolonych z monotonii, ponieważ pozwala im psychicznie odpoczywać, myśleć o interesujących je sprawach a przy tym zapewnia im niezłe zarobki.

Japoński profesor Y. Shinoda, który doszedł do podobnych wniosków, stawiał pytanie czy praca przy taśmie jest rzeczywiście nieludzka. Uważa on, że monotonia nie może być oceniana jednoznacznie, ponieważ każdy pracownik interpretuje ją na swój sposób a wielu ludzi bardzo lubi pracę monotonną. Uważa on też, że wynikać to może ze sposobu wychowania i charakteru narodowego japończyków, ale podaje też przykład szwedzkiej firmy Volvo, gdzie rezygnacja z taśmy i zastąpienie jej

samodzielnymi zespołami kobiet na wydziale aparatów radiowych doprowadziła do jej zamknięcia, ponieważ robotnice nie chciały produkować całych aparatów na własną odpowiedzialność i indywidualnie przeprowadzać kontrole jakości.

Przykłady te potwierdzają fakt, iż monotonia pracy jest wtedy problemem, gdy zaistnieje związek stanowiska pracy, na którym występuje monotonia z pracownikiem, któremu ta monotonia przeszkadza. Oznacza to, że aby umiejętnie eliminować monotonię z miejsc, w których wystąpiła i stosować odpowiednie środki zaradcze należy ją przeanalizować i ocenić uwzględniając wiele aspektów z nią związanych.

Badania Franaszczuk i Kopaszewskiej nasuwają refleksję, że stabilność emocjonalna i łatwość przystosowania się do warunków pracy, praca akordowa, monotonna i przymus wpływają negatywnie na stabilność emocjonalną i obniżają poczucie przystosowania społecznego. Satysfakcja czerpana z pracy jest w ścisłej korelacji z satysfakcją czerpaną z życia poza pracą. Pozytywne odczucia towarzyszące wykonywanej pracy przenoszą się na czas spędzany poza nią i pozwalają na właściwe wykorzystanie czasu wolnego, odpoczynek i rozwijanie własnych zainteresowań. Tymczasem pracownicy wykonujący prace monotonne w ogóle nie wyobrażają sobie spędzania wolnego czasu lub twierdzą, że najchętniej spędziliby go śpiąc.

Ważnym elementem w zapobieganiu negatywnych skutków spowodowanych monotonią jest dobór pracowników na stanowiska pracy monotonnej, czyli realizacja zasad preorientacji i doboru zawodowego. Jeżeli to okaże się niemożliwe należy przede wszystkim słuchać pracownika i błahe dolegliwości traktować z całą powagą, na jaką zasługują, ponieważ monotonia to z pozoru niewielki problem o ogromnych konsekwencjach dla całego społeczeństwa.

Rec. J. Mielżyński

Literatura

- [1] Górka E., Diagnostyka ergonomiczna stanowisk pracy, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 1998.
- [2] Grela L., Monotonia pracy w przemyśle – przyczyny, skutki, przeciwdziałanie, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1986.
- [3] Konarska M., Monotonia jako czynnik obciążenia podczas pracy - ocena ryzyka zawodowego, Bezpieczeństwo Pracy, marzec 2003 nr 3 (380).
- [4] Mikuła B., Człowiek a organizacja. Humanizm w koncepcjach i metodach organizacji i zarządzania w XX wieku, Antykwa, Kraków 2000.
- [5] Franaszczuk I., Kopaczewska Z., Wpływ pracy monotonnej na osobowość pracowników, Prace CIOP, 1979, z. 102.
- [6] Ścigaj Mirela, Metoda analizy i oceny czynników generujących monotonię, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej, rok 2007.
- [7] Warunki pracy w krajach przystępujących i kandydujących do Uni Europejskiej, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy 2003.