

Zesz. Nauk. UEK, 2021, 4(994): 25–45
ISSN 1898-6447
e-ISSN 2545-3238
<https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2021.0994.0402>

Formy zatrudnienia a stres w pracy – badania porównawcze przeprowadzone wśród pracowników banków w Polsce i w Rosji

Employment Forms and Occupational Stress
at Work – Comparative Research Conducted
among Bank Employees in Poland and Russia

Kinga Zajdler¹, Jerzy Kaźmierczyk²

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4196-0676>

² Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Instytut Ekonomiczno-Społeczny, Katedra Edukacji i Rozwoju Kadr,
al. Niepodległości 10, 61-875 Poznań, e-mail: jerzy.kazmierczyk@ue.poznan.pl,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5976-0210>

Artykuł udostępniany na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0); <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Sugerowane cytowanie: Zajdler K., Kaźmierczyk J. (2021), *Formy zatrudnienia a stres w pracy – badania porównawcze przeprowadzone wśród pracowników banków w Polsce i w Rosji*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 4(994), 25–45, <https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2021.0994.0402>.

STRESZCZENIE

Cel: Celem artykułu była ocena relacji między formami zatrudnienia a stresem występującym u pracowników banków w Polsce i w Rosji.

Metodyka badań: Badanie empiryczne zrealizowano w latach 2016–2019, przeprowadzając ankietę wśród 2746 pracowników banków w Polsce i w Rosji.

Wyniki badań: Zgodnie z testem Manna-Whitneya pierwsza hipoteza dotycząca występowania niższego poziomu stresu u osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w bankach w Polsce i w Rosji nie potwierdziła się, a wręcz przeciwnie – w przypadku części pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wiązało się z wyższym poziomem stresu. Druga hipoteza, według

której bankowcy zatrudnieni w Polsce i w Rosji na czas nieokreślony są mniej zestresowani niż osoby zatrudnione na czas określony, potwierdziła się tylko częściowo w przypadku obecnej formy zatrudnienia pracowników banków w Rosji (subindeks 2). Dla ankietowanych istotniejszymi czynnikami powodującymi u nich wyższy poziom stresu była m.in. liczba faktycznie przepracowanych godzin.

Wnioski: Stres jest jednym z najbardziej negatywnych czynników związanych z pracą, które wpływają na zdrowie pracowników. Banki powinny rozważyć różne metody ich wsparcia, które mogłyby przyczynić się do zmniejszenia poziomu stresu.

Wkład w rozwój dyscypliny: Wnikliwa analiza poziomu stresu z uwzględnieniem różnych form zatrudnienia w banku. Dotychczas nie podjęto próby analizy porównawczej Polski i Rosji w tym kontekście.

Typ artykułu: oryginalny artykuł naukowy.

Słowa kluczowe: stres zawodowy, formy zatrudnienia, banki, Polska, Rosja.

Klasyfikacja JEL: J00, J24, J5.

ABSTRACT

Objective: The main aim of this paper is to assess the relationship between employment forms and occupational stress of bank employees in Poland and Russia.

Research Design & Methods: The empirical study was conducted in the years 2016–2019 among bank employees in Poland and Russia. A survey of 2,746 bank employees was used.

Findings: The article's first hypothesis – that in Poland and Russia, bank employees under a contract of employment are less stressed than bank employees based on other forms of employment – was rejected on the basis of the results of the Mann-Whitney test. The test showed that working under an employment contract resulted in a higher level of stress. The second hypothesis – that in Poland and Russia, open-ended bankers are less stressed than fixed-term bankers – was only confirmed by the current form of employment in Russia (subindex 2). More important factors causing a higher level of stress included the number of hours actually worked.

Implications/Recommendations: Stress remains one of the most negative work-related factors affecting employee health. Banks should consider different methods of supporting employees and reducing stress.

Contribution: The contribution of this study to the literature is its in-depth analysis of the level of stress involved in various types of employment. Until now, no attempt has been made to compare Poland and Russia in this context.

Article type: original article.

Keywords: occupational stress, forms of employment, banks, Poland, Russia.

1. Wprowadzenie

Wiele dotychczasowych badań wskazuje, że czynnikiem różnicującym poziom stresu jest forma zatrudnienia¹ (Brown i Sessions 2005, De Sio i in. 2018). Zjawisku stresu w miejscu pracy często towarzyszy wzrost konkurencji i dynamizm sytuacji gospodarczej. Można to dostrzec w sektorze bankowym, który w ciągu ostatnich 30 lat przeszedł wiele zmian – restrukturyzację, prywatyzację, napływ kapitału zagranicznego (Kaźmierczyk 2019, Kisiel i Graszkiwicz 2018), *outsourcing*, informatyzację oraz proces łączenia i przejęcia banków. Wzrost presji związanej z wydajnością osób zatrudnionych w bankach powodował zwiększenie poziomu stresu występującego u pracowników (Baszyński 2008, Baszyński 2016, Kaźmierczyk, Tarasova i Andrianova 2020, Pająk, Kamińska i Kvilinskyi 2016). Warto także zastanowić się, co może zredukować poziom stresu pracowników; jedną z takich czynności jest aktywność fizyczna (Metelski 2019, 2020).

Głównym celem niniejszego artykułu była ocena relacji między formami zatrudnienia a stresem występującym u pracowników banków w Polsce i w Rosji. Kluczowym aspektem było rozpoznanie, która forma zatrudnienia w największym stopniu przyczynia się do wywoływania u pracowników stresu.

Sformułowano następujące hipotezy:

1. W Polsce i w Rosji osoby zatrudnione w banku na podstawie umowy o pracę są mniej zestresowane niż osoby pracujące w banku na podstawie innej formy zatrudnienia.

2. W Polsce i w Rosji bankowcy zatrudnieni na czas nieokreślony są mniej zestresowani niż osoby zatrudnione na czas określony.

Wykorzystano źródła w języku polskim i angielskim z obszaru ekonomii, bankowości, psychologii oraz zarządzania zasobami ludzkimi (EBSCO, Emerald, ProQuest). Przedstawione w artykule wyniki badań są częścią większego projektu

¹ W praktyce, a także w literaturze przedmiotu stosuje się wiele (niekiedy podobnych) terminów na określenie form zatrudnienia. Pozornie podobne terminy przytaczane w literaturze niekiedy mają odmienną semantykę. W niniejszym artykule dla uproszczenia przyjęto następujące definicje: 1) zatrudnienie tymczasowe, praca tymczasowa, umowy tymczasowe, tymczasowy stosunek pracy na podstawie umów krótkoterminowych – traktowane są bliskoznacznie jako taka forma pracy, która nie jest stała, a zatem ma cechy elastyczności i tymczasowości; wiążą się z określonymi cechami prawnymi; 2) zatrudnienie na czas określony i umowa na czas nieokreślony – są rozumiane zgodnie z prawodawstwem i formą umowy o pracę na czas nieokreślony; 3) zatrudnienie na stałe – przeciwieństwo zatrudnienia tymczasowego; 4) praca na wezwanie – praca, w której pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, który może go w każdej chwili wezwać do świadczenia pracy; głównym obowiązkiem osoby zatrudnionej jest oczekiwanie na wezwanie pracodawcy; odnosi się do przepisów związanych z instytucją dyżuru pracowniczego; 5) umowy cywilnoprawne – są rozumiane zgodnie z polskim i rosyjskim prawodawstwem. Jednocześnie w kwestionariuszu ankiety wykorzystanym w badaniu empirycznym nie dookreślono znaczenia tych form i ankietowany sam decydował, jaka forma zatrudnienia jest adekwatna do jego sytuacji i jaki ma zakres znaczeniowy.

badawczego obejmującego wiele zagadnień z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, ekonomii, polityki personalnej oraz psychologii pracy. Badanie empiryczne zrealizowano w latach 2016–2019 wśród pracowników banków w Polsce i w Rosji. Wykorzystano metodę ankiety, którą przeprowadzono wśród 2357 pracowników banków w Polsce i 389 osób zatrudnionych w bankach w Rosji. Różnica w wielkości próby wynikała z dużych trudności związanych ze zdobyciem danych w Rosji i wpływała negatywnie na porównywalność uzyskanych wyników (zastosowane narzędzia statystyczne są do pewnego stopnia odporne na różnice w wielkości próby).

W artykule analizowano argumenty za i przeciw postawionym hipotezom. Oparto się m.in. na innych badaniach empirycznych, w których analizowano stres i formy zatrudnienia. Następnie scharakteryzowano wykorzystane metody badawcze oraz próbę badawczą, co pozwoliło na prezentację i analizę wyników empirycznych.

2. Stres a formy zatrudnienia w ujęciu teoretycznym

Pierwsza hipoteza badawcza przyjęta w artykule głosi, że w Polsce i w Rosji osoby zatrudnione w banku na podstawie umowy o pracę² są mniej zestresowane niż osoby pracujące w banku na podstawie innej formy zatrudnienia.

Wiele przedsiębiorstw wciąż stosuje tradycyjny system pracy, który daje pracownikom poczucie stabilności. Zatrudnienie tymczasowe związane jest natomiast z niestabilnością pracy. Ta forma zatrudnienia wiąże się z wieloma zagrożeniami, takimi jak gorsze warunki pracy, niższe standardy bezpieczeństwa socjalnego oraz brak konkretnie sprecyzowanej ścieżki kariery zawodowej. Pracownicy tymczasowi odczuwają ograniczony zakres kontroli nad swoją pracą. Zgodnie z wynikami badań przeprowadzonych przez A. Sowińską (2013) w agencji pracy tymczasowej dla ponad połowy respondentów ten rodzaj zatrudnienia wiąże się z większym ryzykiem stresu niż stałe zatrudnienie, natomiast niecałe 40% pracowników twierdziło, że rodzaj zatrudnienia nie ma znaczenia. Pracownicy tymczasowi uważali, że są gorzej traktowani niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Złe traktowanie najczęściej utożsamiali z wykorzystywaniem ich oraz przydzielaniem im trudniejszych obowiązków. Za najczęściej występujące stresogenne czynniki uważali złą atmosferę w pracy, brak możliwości podwyżki i awansu oraz poczucie wyobcowania (Sowińska 2013, s. 163–172).

W 2017 r. S. De Sio i in. (2018) przeprowadzili z kolei ankietę w jednym z przedsiębiorstw w Rzymie. Najwyższym poziomem stresu odznaczały się kobiety zatrudnione na umowy tymczasowe. Pracownicy zatrudnieni na umowy czasowe częściej odczuwali niepewność, która wiązała się z brakiem gwarancji przyszłego zatrudnienia (De Sio i in. 2018, s. 1–4).

² Uwzględniono zarówno umowę na czas nieokreślony, jak i umowę na czas określony.

Zaletą niepełnowymiarowego zatrudnienia może być większa ilość czasu wolnego oraz dostosowanie czasu pracy do potrzeb pracownika. Praca na podstawie umowy cywilnoprawnej może wydawać się mniej stresująca ze względu na możliwość dopasowania godzin pracy. Niepełny wymiar czasu pracy może z kolei przyczynić się do wzrostu aktywizacji zawodowej osób niemogących z różnych przyczyn wykonywać zadań w tradycyjnym systemie pracy (Budniak, Grzybowski i Olszewski 2017, s. 40–43; Głogosz 2007, s. 177–179; Ishak i in. 2018, s. 798–799; Kaźmierczyk i Chinalska 2018, s. 782–788). Podsumowując, decyzja o pracy niepełnowymiarowej może być dobrowolna (wynikać z potrzeb pracownika) lub przymusowa (narzucona przez pracodawcę). Oszacowanie odsetka pracowników chcących pracować w niepełnym wymiarze czasu i tych, którzy są do tego zmuszeni, jest trudne.

Druga z przyjętych hipotez jest następująca: w Polsce i w Rosji bankowcy zatrudnieni na czas nieokreślony są mniej zestresowani niż osoby zatrudnione na czas określony.

Według S. Brown i J.G. Sessionsa (2005) umowa na czas nieokreślony daje pracownikowi większe poczucie stabilności i pewność co do przyszłości. Jest ona mniej stresująca, ponieważ zatrudnieni mają zagwarantowaną stałą pracę i źródło dochodu, a także otrzymują wyższe wynagrodzenie w porównaniu z osobami zatrudnionymi na czas określony, które mają zazwyczaj mniejsze doświadczenie (Brown i Sessions 2005, s. 297–300).

W wielu krajach można zauważyć różnice między stosunkiem pracy na czas określony a stosunkiem pracy na czas nieokreślony. W Hiszpanii wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na stałe jest przeciętnie o 12% wyższe niż w przypadku umów czasowych. Różnice występują również w stawkach godzinowych ze względu na płeć. Dochód mężczyzn zatrudnionych na stałe w Wielkiej Brytanii jest o 16% większy od dochodu pracowników tymczasowych płci męskiej, natomiast w przypadku kobiet różnica ta wynosi 13% (Marica 2018, s. 156–157).

W 2008 r. zbadano pracowników z Tokio (Inoue i in. 2010). Przeprowadzona ankieta opierała się na modelu braku równowagi wysiłek–nagroda (model ERI). Poziom stresu występującego u zatrudnionych pracowników nie różnił się, jednak wartości poszczególnych elementów modelu były różne. Osoby zatrudnione na stałe były bardziej zestresowane wysiłkiem, ilością oraz obciążeniem pracą, a także zbyt dużą odpowiedzialnością, podczas gdy osoby podejmujące pracę na czas określony były niepewne swojego zatrudnienia. W badaniu wskazano na różne źródła stresu zawodowego w zależności od formy zatrudnienia. Niepewność zatrudnienia dotyczyła tymczasowego stosunku pracy nawiązanego na podstawie umów krótkoterminowych, redukcji zatrudnienia oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Większość stałych pracowników została zaklasyfikowana do grupy wysokiego ryzyka modelu ERI, której wskaźnik wysiłku był wyższy niż w przypadku osób zatrudnionych na czas określony. Z kolei nagrody nie różnicowały pracowników. Osoby zatrudnione na stałe charakteryzowały się wyższą samoocena, dzięki

czemu doświadczali niższego poziomu stresu zawodowego. Pomimo długiego stażu pracy w jednym przedsiębiorstwie nie obawiali się redukcji zatrudnienia lub restrukturyzacji przedsiębiorstwa, lecz zastąpienia stałego zatrudnienia umowami terminowymi (Inoue i in. 2010, s. 17–22).

Często źródło stresu osób zatrudnionych na czas określony i osób zatrudnionych na czas nieokreślony jest odmienne. Pracownicy zatrudnieni na stałe, którzy utożsamiani są z dłuższym stażem pracy, mając poczucie własnej wartości i stabilizacji zatrudnienia, odczuwają niższy poziom stresu. Osoby zatrudnione na umowę na czas określony doświadczają z kolei większego napięcia, którego główną przyczyną jest niepewność zatrudnienia. Istotne znaczenie może mieć również rozróżnienie między ilościową niepewnością zatrudnienia (czyli obawami o utratę pracy) i jakościową niepewnością zatrudnienia (obawami o pogorszenie się warunków pracy).

3. Metody, techniki oraz narzędzia badawcze*

W formularzu ankiety występowały pytania związane m.in. z formami zatrudnienia, stresem, systemami motywacyjnymi, mobbingiem oraz lojalnością (Davydenko i in. 2018). Pytania dotyczące form zatrudnienia zostały stworzone przez zespół badawczy, natomiast pytania związane z pomiarem poziomu stresu opierały się na adaptacji kwestionariusza postrzeganego stresu PSS-10 autorstwa Sheldona Cohena, Toma Kamarcka i Robina Mermelsteina, dokonanej przez T. Chirkowską-Smolak i J. Grobelnego (Chirkowska-Smolak i Grobelny 2016, s. 131–139; Cohen i Janicki-Deverts 2012; Cohen i Williamson 1988). W badaniu wykorzystano dwuczynnikową strukturę skali postrzeganego stresu w pracy (PSwP). Pierwszy czynnik był związany z pozycjami bezpośrednimi (pytania 1, 2, 3, 6, 9, 10), które dotyczyły braku kontroli, nadmiaru obowiązków, nerwowości związanej z nieoczekiwanymi zmianami w pracy oraz braku wpływu na wydarzenia występujące w miejscu pracy. Na drugi czynnik składały się z kolei pozycje odwrócone (pytania 4, 5, 7, 8), które dotyczyły odczuwania przez pracowników kontroli nad pracą, radzenia sobie z trudnościami zawodowymi oraz zapanowania nad emocjami w pracy. Czynniki te przedstawiają dwa aspekty pomiaru związane z pytaniami w kwestionariuszu, które zostały sformułowane pozytywnie i negatywnie (Chirkowska-Smolak i Grobelny 2016, s. 135).

4. Dane

Żadna instytucja (w tym Związek Banków Polskich, Narodowy Bank Polski, Komisja Nadzoru Finansowego, Główny Urząd Statystyczny oraz ich rosyjskie

*Opis metod badawczych i źródeł danych dotyczy szerszego projektu i w zbliżonej formie został już wcześniej opublikowany, np. (Davydenko i in. 2018, Kaźmierczyk 2019, Kaźmierczyk i Chinalska 2018, Kaźmierczyk, Tarasova i Andrianova 2020, Kaźmierczyk i Żelichowska 2017).

odpowiedniki) nie dysponuje publicznie dostępnym operatem losowania – spisem wszystkich pracowników banków w Polsce lub w Rosji. Nie są również dostępne dane na temat liczby pracowników w poszczególnych jednostkach terytorialnych. Dostępne są jedynie szacunkowe dane pochodzące z raportów wybranych banków na temat proporcji zatrudnienia według wieku, płci i wykształcenia (Wieczorek-Szymańska 2013). W pracy (Kaźmierczyk 2011) dokonano systematycznego przeglądu wszystkich ogólnodostępnych raportów i sprawozdań finansowych banków w Polsce za okres od 1990 do 2011 r. Zawarto w niej wszelkie możliwe do zdobycia z raportów dane na temat struktury zatrudnienia według danych metryczkowych.

Ankieta przeprowadzona w niniejszym badaniu była anonimowa. Wykorzystując metryczkę kwestionariusza, można zbadać strukturę próby według wieku, stażu, wykształcenia, zajmowanego stanowiska i rodzaju banku oraz porównać ją ze wspomnianymi danymi z raportów. Na podstawie porównania danych metryczkowych z ankiety i danych z raportów (Kaźmierczyk 2011, Kaźmierczyk i Żelichowska 2017, s. 60–62) można stwierdzić, że ich struktura w Polsce i w Rosji jest zbieżna.

Do przetestowania hipotez badawczych posłużyły dane z ankiety przeprowadzonej w Polsce w okresie od stycznia 2016 r. do grudnia 2019 r. oraz w Rosji (region tiumeński i swierdłowski) w okresie od lutego do kwietnia 2017 r. i od czerwca do września 2019 r. Próba była celowa i obejmowała pracowników banków w Polsce i w Rosji. Zastosowano technikę kuli śnieżnej. Do zbierania danych wykorzystano kontakty osobiste i media społecznościowe, a także złożono wizyty w bankach. W Polsce wysłano ponad 25 tys. zapytań, a w Rosji ponad 4 tys. zapytań z prośbą o wypełnienie ankiety za pośrednictwem poczty elektronicznej, portali społecznościowych (takich jak Facebook, GoldenLine i LinkedIn) oraz forów tematycznych. W badaniu wykorzystano wersje elektroniczne ankiety i fizyczne kopie kwestionariusza. Prośby kierowano zarówno do banków, jak i bezpośrednio do ich pracowników.

Badanie główne poprzedziło dwuetapowe badanie pilotażowe przeprowadzone w Polsce (wzięło w nim udział 180 studentów oraz 100 pracowników banków). Następnie ankieta została przetłumaczona na język rosyjski przez grupę 12 filologów, psychologów, bankierów i specjalistów HRM oraz zwrótnie na język polski. Dwustopniowe badanie pilotażowe w Rosji zostało przeprowadzone wśród 50 studentów i 50 bankowców.

Ostateczna próba badawcza składała się z 2357 respondentów (152 wypełniło ankietę w wersji elektronicznej, a 2205 w wersji papierowej) w Polsce i 389 respondentów (ankiety zostały wypełnione tylko w wersji papierowej) w Rosji. Różnica w wielkości próby wynikała z dużych trudności związanych ze zdobyciem danych w Rosji.

Średni wiek respondentów wyniósł w Polsce blisko 37 lat, a w Rosji prawie 32 lata. Średnie doświadczenie zawodowe w bankowości wynosiło w Polsce nieco

ponad 12 lat, a w Rosji niecałe 8 lat, podczas gdy średnie całkowite doświadczenie zawodowe wynosiło w Polsce nieco ponad 15 lat, a w Rosji ponad 11 lat.

5. Relacja form zatrudnienia i stresu w opinii pracowników banków z Polski i z Rosji

Pomimo że prawodawstwo w Polsce różni się od prawodawstwa w Rosji, najważniejsze cechy form zatrudnienia w tych krajach najczęściej się pokrywają. W bankach zarówno w Polsce, jak i w Rosji najczęściej zawierany stosunkiem pracy była umowa o pracę (tabela 1).

Tabela 1. Statystyki podsumowujące dotyczące obecnej formy zatrudnienia pracowników banków w Polsce i w Rosji

Wyszczególnienie	Polska		Rosja		Testy istotności różnic		
	Liczba osób	Odsetek	Liczba osób	Odsetek	<i>t</i>	<i>df</i>	Istotność (dwustronna)
Umowa na czas określony	475	19,67	57	13,87	3225	552,456	0,001
Umowa na czas nieokreślony	1585	65,63	297	72,26	-2832	536,965	0,005
Umowa cywilnoprawna (umowa zlecenie, umowa o dzieło)	50	2,07	2	0,49	3563	1011,395	< 0,001
Umowa agencyjna	21	0,87	1	0,24	2058	908,213	0,04
Praca tymczasowa (RU)	×	×	24	5,84	×	×	×
Świadczenie usług (RU)	×	×	5	1,22	×	×	×
Kontraktowanie pracy (PL)	11	0,46	×	×	×	×	×
Samozatrudnienie (PL)	13	0,54	×	×	×	×	×
Podział stanowiska pracy	14	0,58	1	0,24	0,880	2523	0,379
Praca terminowa (na okres próbny, na zastępstwo) (PL)	38	1,57	×	×	×	×	×
Praca na wezwanie	3	0,12	3	0,73	-1,417	392,341	0,157
Inne	2	0,08	2	0,49	-1,155	392,274	0,249
Brak odpowiedzi	203	8,41	18	4,38	×	×	×
Razem	2415	100	411	100	×	×	×

Uwaga: respondenci mogli wybrać więcej niż jedną formę zatrudnienia; część form zatrudnienia jest specyficzna dla Rosji (RU), a część dla Polski (PL).

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ankietowego.

Biorąc pod uwagę obecną formę zatrudnienia pracowników banków, znacząco przeważało zatrudnienie na podstawie umowy na czas nieokreślony (w Polsce –

65,63%, w Rosji – 72,26%, zob. tabela 1). Następną najczęściej występującą formą zatrudnienia była umowa na czas określony (Polska – 19,67%, Rosja – 13,87%). Pozostałe formy zatrudnienia występowały rzadko.

Istotna statystycznie różnica między Polską i Rosją pojawiła się w przypadku umowy o pracę na czas określony i nieokreślony, umowy agencyjnej oraz umów cywilnoprawnych. Pomimo różnic na tle gospodarczym, społecznym i prawnym Polska i Rosja mają zbliżone systemy zatrudnienia.

Tabela 2. Indeks stresu i jego subindeksy (test Manna-Whitneya)

Wyszczególnienie	Indeks stresu	Subindeks 1 (pytania 1, 2, 3, 6, 9, 10)	Subindeks 2 (pytania odwrócone 4, 5, 7, 8)
Polska			
Średnia	1,83	2,09	1,45
Mediana	1,80	2,00	1,50
Odchylenie standardowe	0,67	0,87	0,66
Rosja			
Średnia	1,59	1,81	1,27
Mediana	1,60	1,83	1,25
Odchylenie standardowe	0,67	0,93	0,72
Testy istotności różnic średnich między Polską a Rosją			
<i>U</i> Manna-Whitneya	363 263,00	380 655,50	384 453,50
<i>W</i> Wilcoxon	439 118,00	456 510,50	459 919,50
<i>Z</i>	-6,47	-5,26	-4,97
Istotność asymptotyczna	0,00	0,00	0,00
<i>Effect size</i>	0,20	0,17	0,15

Uwaga: *effect size* został obliczony z wykorzystaniem współczynnika korelacji dwuseryjnej Glassa.
Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ankietowego.

Dla badanej próby obliczono indeks stresu i jego subindeksy (tabela 2). Zostały one obliczone zgodnie z założeniami autorów kwestionariusza PSwP, tj. każde pytanie miało taką samą wagę. Pierwszy subindeks obejmował pozycje bezpośrednie (pytania 1, 2, 3, 6, 9, 10), natomiast drugi subindeks związany był z pozycjami odwróconymi (pytania 4, 5, 7, 8). Poziom stresu mierzony ogólnym indeksem stresu w Polsce ($M = 1,83$; $SD = 0,67$) okazał się wyższy niż w Rosji ($M = 1,59$; $SD = 0,67$), a różnica była istotna statystycznie. W przypadku

subindeksu 1 i subindeksu 2 również poziom stresu w Polsce był istotnie statystycznie wyższy niż w Rosji ($p < 0,05$). Najwyższa wartość *effect size* (0,20) była widoczna w ogólnym indeksie stresu. Niewiele niższa wielkość efektu (0,17) występowała w przypadku pozycji bezpośrednich, które związane były z brakiem kontroli, natłokiem obowiązków, nerwowością z powodu nieoczekiwanych zmian w pracy oraz braku wpływu na niektóre sytuacje występujące w miejscu pracy. Najmniejsza wartość *effect size* występowała w przypadku pytań odwróconych (0,15), które dotyczyły odczuwania przez pracowników kontroli nad pracą, radzenia sobie z trudnościami zawodowymi oraz opanowania emocji w pracy.

W Polsce i w Rosji ankietowani czasami doświadczali zdenerwowania i napięcia w pracy oraz mieli poczucie braku kontroli nad ważnymi sprawami (tabela 3). Napięcia te związane były z niespodziewanymi zdarzeniami, na które nie mieli wpływu (pytania 1, 3). Czasami odczuwali oni również złość w związku z brakiem wpływu na sytuacje występujące w przedsiębiorstwie, a także doświadczali trudności w pracy, które kumulowały się do tego stopnia, że nie mogli sobie z nimi poradzić (pytania 9, 10). Rosjanie w większym stopniu radzili sobie z obowiązkami w pracy i mieli nad nimi większą kontrolę niż Polacy (pytania 2, 6). Odpowiedzi na pytania związane z drugim czynnikiem (pozycje odwrócone) wskazywały natomiast, że respondenci z obu krajów byli mało odporni na stres. Bardzo niewielu ankietowanych odpowiedziało, że „bardzo często” radzi sobie z problemami zawodowymi oraz potrafi spełnić wszystkie obowiązki w pracy (pytania 4, 5, 7, 8). We wszystkich pytaniach, w przypadku których wystąpiła statystyczna istotność, wielkość siły była mała, co oznacza, że występowała niewielka różnica w poziomie stresu odczuwanego przez pracowników banków w Polsce i w Rosji. Największą wartość *effect size* (ponad 0,22) zauważono w przypadku pozycji bezpośrednich, które wiązały się z natłokiem obowiązków zawodowych i nerwowością oraz brakiem wpływu na zdarzenia występujące w pracy. Nie wykazano istotnej statystycznie różnicy w przypadku pytań związanych z odczuwaniem przez respondentów irytacji i trudności w pracy (pytanie 10).

Wystąpiły różnice w poziomie głównego indeksu stresu i subindeksu 1 ze względu na formę zatrudnienia – zatrudnienie na podstawie umowy o pracę lub innej formy zatrudnienia (tabela 4). W Rosji osoby, których pierwszą formą zatrudnienia była umowa o pracę, charakteryzowały się wyższym poziomem stresu ogółem i subindeksu 1 niż pracownicy zatrudnieni na podstawie innych form (odpowiednio 1,64 vs 1,31 oraz 1,89 vs 1,34). Z kolei w Polsce ogólny poziom stresu i subindeks 1 były wyższe w przypadku obecnego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę niż w przypadku obecnego zatrudnienia na podstawie innych form (odpowiednio 1,83 vs 1,67 oraz 2,09 vs 1,86).

Rodzaj umowy o pracę – praca na czas określony lub nieokreślony – nie miał większego znaczenia, jeśli chodzi o poziom indeksu stresu oraz subindeksu 1.

Tabela 3. Statystyki podsumowujące dotyczące stresu w miejscu pracy w Polsce i w Rosji

Lp.	Polska						Rosja						Wyniki testów istotności różnic (średnie)						
	Nigdy	Prawie nigdy	Czasem	Dość często	Bardzo często	Brak odpowiedzi	Średnia	Nigdy	Prawie nigdy	Czasem	Dość często	Bardzo często	Brak odpowiedzi	Średnia	U-Manna-Whitneya	W Wilcoxon	Z	Istotność asymptotyczna	Effect size
1	3,7 (87)	13,1 (309)	34,9 (822)	28,9 (680)	18,8 (443)	0,7 (16)	2,46	8,2 (32)	18,0 (70)	29,8 (116)	22,4 (87)	21,6 (84)	0,0 (0)	2,31	425 493,00	501 348,00	-2,15	0,03	0,07
2	9,8 (231)	28,1 (662)	34,2 (807)	17,6 (416)	9,4 (221)	0,8 (20)	1,89	20,3 (79)	30,1 (117)	29,8 (116)	13,1 (51)	6,4 (25)	0,3 (1)	1,56	378 243,00	453 709,00	-5,43	0,00	0,17
3	2,8 (65)	12,6 (298)	32,3 (762)	28,8 (678)	21,7 (512)	1,8 (42)	2,55	10,0 (39)	17,2 (67)	29,8 (116)	23,1 (90)	19,8 (77)	0,0 (0)	2,54	392 212,50	468 067,50	-4,23	0,00	0,13
4 ^R	17,6 (414)	40,3 (951)	29,9 (705)	8,3 (195)	2,1 (50)	1,8 (42)	1,40	31,6 (123)	38,3 (149)	18,5 (72)	5,4 (21)	4,9 (19)	1,3 (5)	1,13	370 684,00	444 604,00	-5,50	0,00	0,17
5 ^R	7,5 (176)	35,2 (829)	40,3 (950)	12,9 (304)	3,1 (73)	1,1 (25)	1,69	18,0 (70)	36,2 (141)	30,1 (117)	10,8 (42)	3,9 (15)	1,0 (4)	1,46	385 507,00	459 812,00	-4,71	0,00	0,14
6	13,7 (324)	29,6 (698)	32,7 (771)	17,3 (408)	5,7 (135)	0,9 (21)	1,71	30,6 (119)	28,3 (110)	25,7 (100)	11,6 (45)	3,1 (12)	0,8 (3)	1,28	351 145,00	425 836,00	-7,22	0,00	0,22
7 ^R	18,2 (428)	37,7 (888)	31,2 (735)	8,5 (200)	2,5 (59)	2,0 (47)	1,38	29,6 (115)	30,1 (117)	20,8 (81)	8,2 (32)	9,3 (36)	2,1 (8)	1,36	413 927,50	486 698,50	-1,95	0,05	-
8 ^R	14,7 (347)	42,8 (1109)	31,6 (744)	8,1 (192)	1,5 (36)	1,2 (29)	1,38	24,9 (97)	44,7 (174)	24,2 (94)	4,4 (17)	1,3 (5)	0,5 (2)	1,12	376 304,50	451 382,50	-5,53	0,00	0,16
9	5,6 (131)	19,3 (454)	36,4 (858)	25,3 (596)	12,6 (296)	0,9 (22)	2,20	19,3 (75)	22,6 (88)	31,1 (121)	17,7 (69)	8,2 (32)	1,0 (4)	1,73	349 223,50	423 528,50	-7,29	0,00	0,22
10	15,1 (355)	28,0 (661)	32,6 (769)	15,7 (370)	7,8 (184)	0,8 (18)	1,73	19,0 (74)	23,7 (92)	32,4 (126)	13,6 (53)	10,5 (41)	0,8 (3)	1,73	449 201,00	523 892,00	-0,16	0,87	-

Uwaga: R – pytania odwrócone; *effect size* został obliczony z wykorzystaniem współczynnika korelacji dwuseryjnej Glassa; pogrubioną czcionką podano najczęściej występujące odpowiedzi dla danego pytania kwestionariusza.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 4. Indeks stresu i jego subindeksy a rodzaj umowy (test Manna-Whitneya)

Wyszczególnienie	Polska		Rosja			
	Indeks stresu	Subindeks 1	Subindeks 2	Subindeks 1	Subindeks 2	
Pierwsza forma zatrudnienia						
Umowa o pracę	1,83	2,08	1,45	1,64	1,89	1,26
Inna forma zatrudnienia niż umowa o pracę	1,85	2,11	1,46	1,31	1,34	1,27
Testy istotności różnic średnich między umową o pracę i innymi formami (pierwsza forma zatrudnienia)						
<i>U</i> Manna-Whitneya	303 991,50	306 157,50	313 735,00	2320,00	2203,00	3387,00
<i>W</i> Wilcoxon	198 8521,50	1 990 687,50	1 996 430,00	2573,00	2456,00	3640,00
<i>Z</i>	-1,09	-0,89	-0,07	-2,51	-2,78	-0,03
Istotność asymptotyczna	0,28	0,38	0,94	0,01	0,01	0,98
<i>Effect size</i>	x	x	x	0,32	0,35	x
Obecna forma zatrudnienia						
Umowa o pracę	1,83	2,09	1,45	1,60	1,82	1,26
Inna forma zatrudnienia niż umowa o pracę	1,67	1,86	1,38	1,66	1,78	1,46
Testy istotności różnic średnich między umową o pracę i innymi formami (obecna forma zatrudnienia)						
<i>U</i> Manna-Whitneya	89 884,50	88 944,50	98 050,50	3343,00	3439,50	2855,00
<i>W</i> Wilcoxon	95 035,50	94 095,50	103 201,50	65 119,00	3649,50	64 280,00
<i>Z</i>	-2,23	-2,38	-0,88	-0,36	-0,15	-1,39
Istotność asymptotyczna	0,03	0,02	0,38	0,72	0,88	0,16
<i>Effect size</i>	0,13	0,14	x	x	x	x
Pierwsza forma zatrudnienia						
Umowa na czas określony	1,81	2,06	1,43	1,68	1,97	1,24
Umowa na czas nieokreślony	1,89	2,15	1,51	1,64	1,89	1,27

cd. tabeli 4

Wyszczególnienie	Polska		Rosja			
	Indeks stresu	Subindeks 1	Subindeks 2	Indeks stresu	Subindeks 1	Subindeks 2
Testy istotności różnic średnich między umową o pracę na czas określony i nieokreślony (pierwsza forma zatrudnienia)						
U Manna-Whitneya	363 128,50	363 935,50	361 237,50	6897,50	6811,50	7392,50
W Wilcoxon	1 872 581,50	1 873 388,50	1 867 217,50	8437,50	8351,50	8877,50
Z	-1,69	-1,62	-1,82	-1,11	-1,24	-0,14
Istotność asymptotyczna	0,09	0,11	0,07	0,27	0,21	0,89
<i>Effect size</i>	x	x	x	x	x	x
Obecna forma zatrudnienia						
Umowa na czas określony	1,82	2,06	1,45	1,58	1,65	1,48
Umowa na czas nieokreślony	1,84	2,10	1,45	1,60	1,84	1,22
Testy istotności różnic średnich między umową o pracę na czas określony i nieokreślony (obecna forma zatrudnienia)						
U Manna-Whitneya	436 900,00	430 654,00	444 116,00	10 955,50	9844,00	8630,50
W Wilcoxon	597 928,00	591 682,00	1 694 687,00	55 208,50	12 619,00	52 883,50
Z	-0,92	-1,41	-0,33	-0,04	-1,39	-2,72
Istotność asymptotyczna	0,36	0,16	0,74	0,97	0,16	0,01
<i>Effect size</i>	x	x	x	x	x	0,20

Uwaga: *effect size* został obliczony z wykorzystaniem współczynnika korelacji dwuseryjnej Glassa; pogrubiona czcionka – różnice istotne statystycznie.

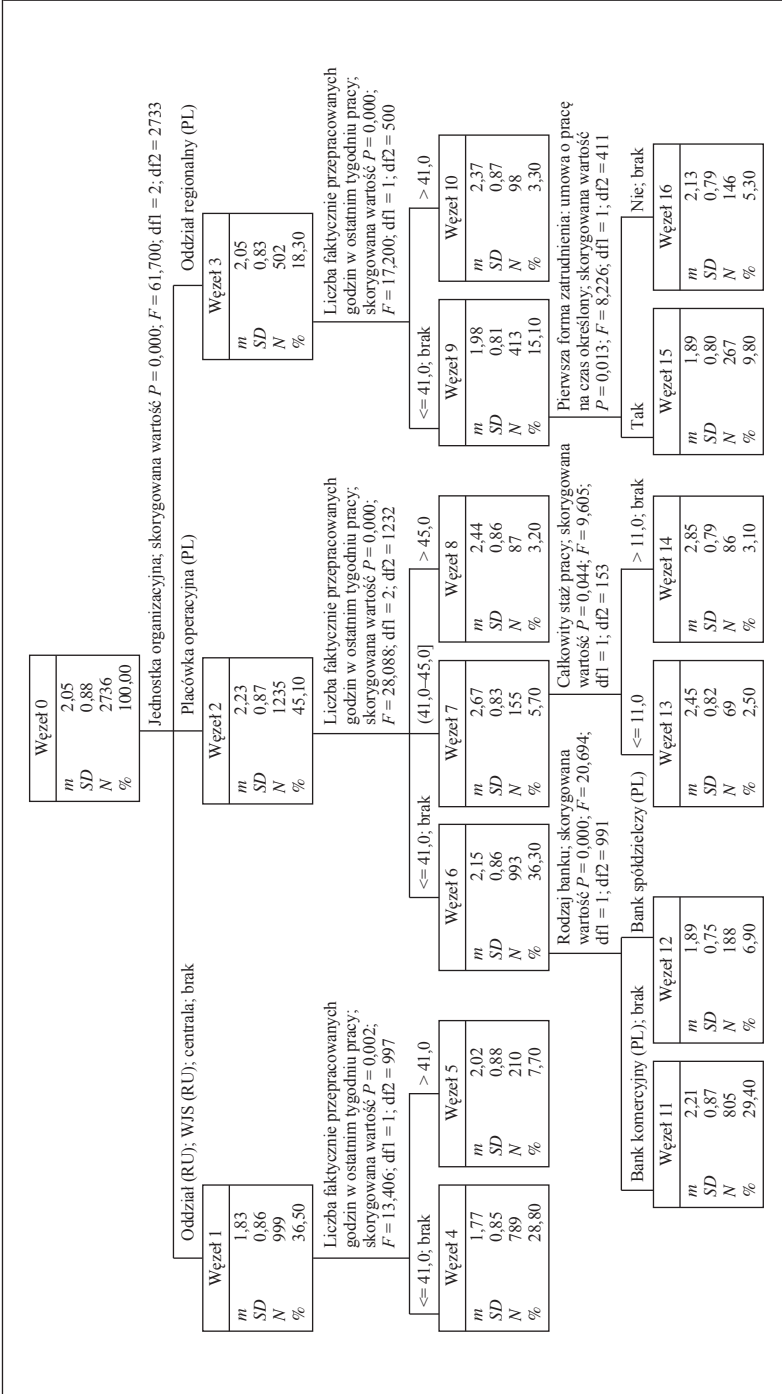
Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ankietowego.

Jedynie w Rosji w przypadku obecnej formy zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na umowę na czas określony charakteryzowali się wyższym poziomem stresu mierzonym subindeksem 2 (1,48) niż osoby zatrudnione na czas nieokreślony (1,22).

Powyższe dane w większości nie potwierdziły postawionych hipotez. Pierwsza z nich zupełnie się nie potwierdziła, a wręcz przeciwnie – okazało się, że w części przypadków stres występujący u osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jest większy niż u osób zatrudnionych na podstawie innej formy. Dotyczyło to częściowo obecnej formy zatrudnienia pracowników banków w Polsce oraz pierwszej formy zatrudnienia w Rosji. Może to oznaczać, że pracownicy niezatrudnieni na podstawie umowy o pracę podchodzą do swojej pracy bardziej swobodnie. Możliwe również, że są mniej obciążeni pracą, co przekłada się na niższy poziom stresu. Druga hipoteza potwierdziła się jedynie w przypadku obecnej formy zatrudnienia w Rosji i subindeksu stresu 2.

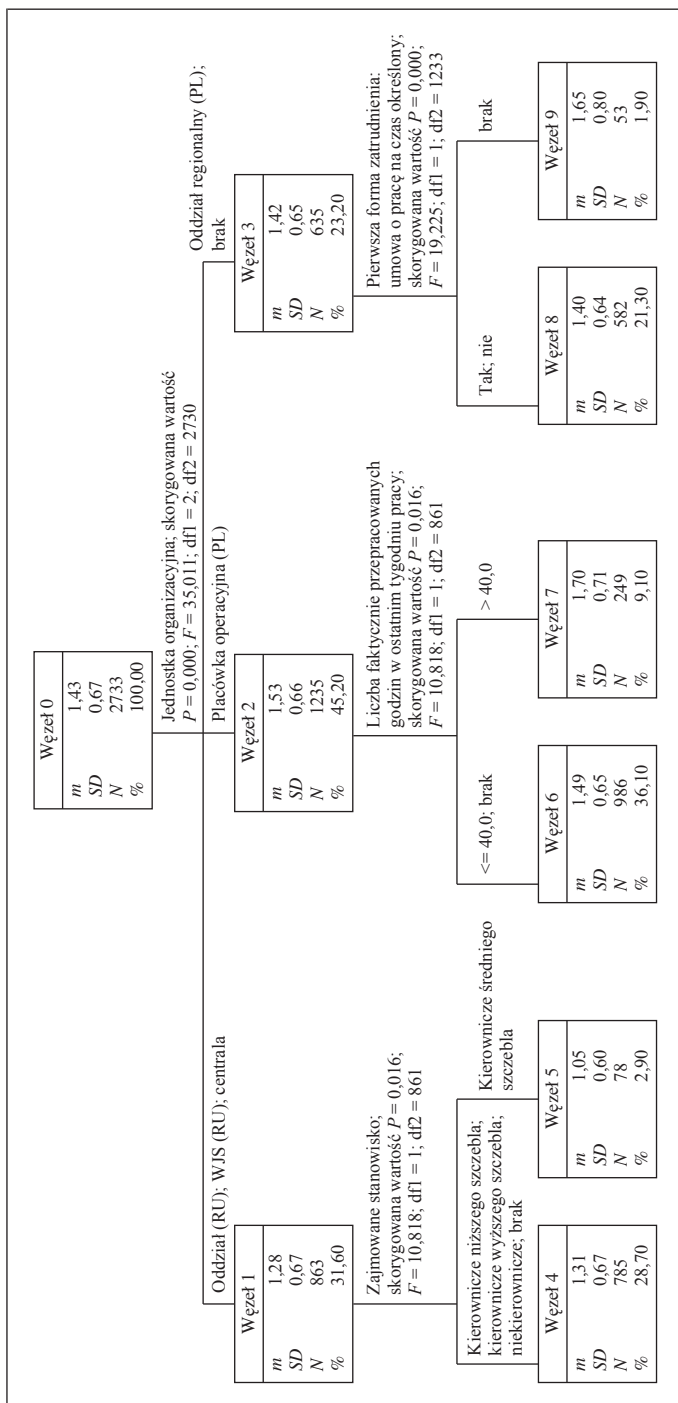
Poziom stresu występującego u pracowników banków w Polsce i w Rosji można analizować za pomocą drzewa klasyfikacyjnego (*classification tree*), które opiera się na podobieństwach i różnicach między obserwacjami. Indeks stresu (ogólny, a także oba analizowane subindeksy) przyjęto za zmienne objaśniane, natomiast jako zmienne objaśniające zastosowano: wiek, absencję, podział na banki komercyjne i spółdzielcze, umowę o pracę na czas określony i nieokreślony oraz inne formy zatrudnienia (pierwsza i obecna), kraj, rok badania, płeć, miejsce zamieszkania, zajmowane stanowisko, wykształcenie, rodzaj banku, jednostkę organizacyjną, miejsce pracy, przewagę kapitału krajowego lub zagranicznego w banku, doświadczenie zawodowe u obecnego pracodawcy i łącznie w bankach, łączny staż pracy oraz liczbę faktycznie przepracowanych godzin w ostatnim tygodniu. W niniejszym badaniu do stworzenia drzewa wykorzystano metody CRT i CHAID (IBM Knowledge Center 2020). Zaprezentowano jedynie drzewa, w których rodzaj formy zatrudnienia okazał się istotny statystycznie z punktu widzenia poziomu stresu.

Biorąc pod uwagę pierwszy subindeks stresu, który obejmował pozycje bezpośrednie (pytania 1, 2, 3, 6, 9, 10), według analizy przeprowadzonej metodą CHAID (rys. 1) tylko w jednym przypadku zaobserwowano różny poziom stresu w zależności od formy zatrudnienia. Dotyczyło to osób, które w ostatnim tygodniu przepracowały nie więcej niż 41 godzin w polskim oddziale regionalnym. W ich przypadku czynnikiem różnicującym poziom stresu był rodzaj pierwszego zatrudnienia. Osoby zatrudnione w polskich oddziałach regionalnych, których pierwszą formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony, doświadczały niższego poziomu stresu (1,89), natomiast osoby, w przypadku których był to inny stosunek prawny, odczuwały wyższe napięcie (2,13).



Rys. 1. Drzewo klasyfikacyjne: poziom stresu występującego u pracowników banków w Polsce i w Rosji – subindeks 1 stresu (metoda CHAID)

Uwaga: WJS – wewnętrzna jednostka strukturalna, dodatkowe biura, biura kredytowe i kasowe, kasy poza centrum kasowym, kantory wymiany walut, a także inne wewnętrzne pododdziały strukturalne przewidziane w aktach prawnych wydawanych przez Centralny Bank Federacji Rosyjskiej.
Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 2. Drzewo klasyfikacyjne: poziom stresu występującego u pracowników banków w Polsce i Rosji – subindeks 2 stresu (metoda CHAID)

Uwaga: WJS – wewnętrzna jednostka strukturalna, dodatkowe biura, biura kredytowe i kasowe, kasy poza centrum kasowym, kantory wymiany walut, a także inne wewnętrzne pododdziały strukturalne przewidziane w aktach prawnych wydawanych przez Centralny Bank Federacji Rosyjskiej. Całe drzewo miało 4 poziomy i zawierało 12 węzłów. W niniejszym artykule zaprezentowano jedynie tę część drzewa, która związana była z formami zatrudnienia.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ankietowego.

Subindeks 2 stresu obejmował pozycje odwrócone. Zgodnie z metodą CHAID (rys. 2), biorąc pod uwagę osoby zatrudnione w polskich oddziałach regionalnych (oraz osoby, które nie podały miejsca zatrudnienia), czynnikiem różnicującym poziom stresu była pierwsza forma zatrudnienia – umowa o pracę na czas określony.

6. Podsumowanie i wnioski

Przeciwnie niż zakładała pierwsza hipoteza w Polsce w przypadku obecnej formy zatrudnienia pracowników i w Rosji w przypadku pierwszej formy zatrudnienia wyższy poziom ogólnego indeksu stresu i subindeksu 1 charakteryzował pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie innych form.

Banki są zazwyczaj postrzegane jako dobre miejsce pracy, m.in. ze względu na wysokie zarobki (średnio wyższe niż średnia w sektorze przedsiębiorstw) (aleBank.pl 2019). Jednocześnie banki przeszły przez proces restrukturyzacji i łączy, który nie sprzyjał zmniejszeniu poziomu stresu. Można podejrzewać, że jego obniżony poziom w Polsce wśród pracowników zatrudnionych na podstawie innych form niż umowa o pracę może świadczyć o tym, że czerpią oni przychody również z innych źródeł niż praca w banku. Z drugiej strony nie wydaje się to zjawiskiem masowym. Większość bankowców pracuje tylko dla jednego pracodawcy. Być może osoby zatrudnione na podstawie innych form niż umowa o pracę nie stanowią zasadniczego trzonu zatrudnienia (według koncepcji koniczyny Ch. Handy'ego (2002)) i z tego powodu czują się bardziej swobodnie. Podejrzewano, że decydujące znaczenie będzie mieć wiek oraz że na podstawie innych form niż umowa o pracę zatrudniani są przede wszystkim początkujący pracownicy (w tym głównie młodzi). Wówczas za obniżony poziom stresu mógłby odpowiadać młody wiek, którym charakteryzują się osoby zatrudnione na podstawie innych form niż umowa o pracę. Analiza przeprowadzona za pomocą metod CRT i CHAID nie wykazała jednak takiej zależności – wiek nie był istotną zmienną różnicującą poziom stresu.

Wśród osób, które były zatrudnione na podstawie umowy o pracę, dla poziomu stresu nie miał znaczenia rodzaj umowy. Druga hipoteza zakładała, że bankowcy zatrudnieni na czas nieokreślony byli mniej zestresowani w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w bankach na czas określony. Hipoteza ta potwierdziła się jedynie w przypadku obecnej formy zatrudnienia pracowników i subindeksu stresu 2 mierzonego dla rosyjskich pracowników. Można przypuszczać, że tym, co najbardziej stresuje bankowców, nie jest sama forma zatrudnienia, ale obowiązki w pracy, które prawdopodobnie nie różnią się ze względu na formę zatrudnienia. Wydaje się również, że za brak korelacji między poziomem stresu a formą umowy o pracę odpowiedzialny jest ogólnie wysoki poziom stresu w bankach, jednak jego rozkład pokazuje, że poziom stresu występującego u różnych pracowników nie jest taki sam.

Na podstawie przeprowadzonych badań można sformułować kilka rekomendacji. Najważniejszym czynnikiem różnicującym poziom stresu był rodzaj placówki. Najniższy poziom stresu odnotowano w przypadku rosyjskich oddziałów, rosyjskich jednostek strukturalnych oraz polskich i rosyjskich central banków. Zdecydowanie wyższy poziom stresu charakteryzował polskie oddziały regionalne, a najwyższy polskie placówki bankowe. Wynika z tego, że w Polsce im wyżej w hierarchii organizacyjnej (im bliżej centrali), tym niższy stres. Jednocześnie placówki będące najniżej w strukturze organizacyjnej zajmują się najczęściej sprzedażą usług. Można wnioskować, że to właśnie sprzedaż i wymagania stawiane ich pracownikom przyczyniają się do wysokiego poziomu stresu. Pojawia się pytanie, czy zarządzający bankami z pozycji centrali znajdującej się najczęściej w Warszawie lub w Moskwie są w stanie dostrzec problemy podwładnych znajdujących się niżej w strukturze organizacyjnej. Wskazane byłoby zadbanie o komfort pracy pracowników takich placówek. Biorąc pod uwagę komercyjne cele banku, raczej niemożliwe jest zmniejszenie wymagań sprzedażowych względem pracowników. Jeśli zatem nie można od nich mniej wymagać, to dodatkowe wsparcie ich w codziennej pracy mogłoby się przyczynić do obniżenia poziomu stresu.

Jak wynika z analizy przeprowadzonej za pomocą metod CRT i CHAID, czynnikiem powodującym stres jest duża liczba godzin pracy. Być może pewnym rozwiązaniem byłoby zlikwidowanie nadgodzin oraz zatrudnianie pracowników na część etatu. Z jednej strony wydaje się, że kryzys spowodowany pandemią COVID-19 będzie sprzyjać wprowadzaniu tego typu rozwiązań. Z drugiej strony można podejrzewać, że pracownicy odbiorą takie skrócenie czasu pracy jako karę, a nie jako troskę o ich dobro, ponieważ najprawdopodobniej wiązałyby się to ze zmniejszeniem wynagrodzenia. Spoglądając na problem z nieco szerszej perspektywy, można spodziewać się jeszcze intensywniejszego wykorzystania nowoczesnych technologii w przyszłości, a zatem spadku zapotrzebowania na pracowników. Biorąc pod uwagę poziom stresu, wydaje się, że korzystniejsze byłoby podzielenie istniejących stanowisk niż zwalnianie pracowników, a przynajmniej warto byłoby rozważyć pozostawienie tej kwestii do decyzji pracowników.

Wkładem niniejszych badań do literatury jest wnikliwa analiza poziomu stresu z uwzględnieniem różnych form zatrudnienia pracowników, zarówno obecnych, jak i tych z początku zatrudnienia w banku. Do tej pory nie podjęto próby analizy porównawczej Polski i Rosji w tym kontekście. Tymczasem różne doświadczenia tych dwóch krajów dają podstawy do ciekawych analiz. Wbrew wielu badaniom poziom stresu wśród pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę był wyższy niż w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie innych form zatrudnienia, co daje podstawy do dalszych, pogłębionych analiz.

Obszarem, który należałoby wnikliwie zbadać w przyszłości, jest połączenie trzech aspektów, a mianowicie poziomu stresu, form zatrudnienia oraz *job inse-*

curity (niebezpieczeństwo utraty pracy lub niebezpieczeństwo utraty cennych warunków pracy). Możliwe, że niepewność zatrudnienia jest czynnikiem pośredniczącym między stresem i określonymi formami zatrudnienia. Elementami, które należy monitorować, aby zwiększyć stabilność zatrudnienia, są możliwość rozwoju, poczucie pewności w pracy oraz relacje z przełożonymi, którzy często mają wpływ na ciągłość zatrudnienia.

Finansowanie badań

Badanie zrealizowane przy wsparciu the Russian Foundation for Fundamental Research (projekt 19-29-07131 „Modelling and measurement of human capital and its forms in the context of economy digitalization: resources, flows, institutions”).

Literatura

aleBank.pl (2019), *Ile zarabia się w bankowości? Raport płacowy*, <https://alebank.pl/wynagrodzenia-w-bankowosci-w-2018-roku/> (data dostępu: 30.09.2020).

Baszyński A. (2008), *Działanie bankowego rynku pracy w Polsce na przełomie XX i XXI wieku* (w:) *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe: Passat – Paweł Pietrzyk, Poznań.

Baszyński A. (2016), *Reformy bankowe a wzrost gospodarczy. Przykład krajów transformujących się*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze”, nr 4, <https://doi.org/10.26366/PTE.ZG.2016.34>.

Brown S., Sessions J.G. (2005), *Employee Attitudes, Earnings and Fixed Term Contracts: International Evidence*, „Review of World Economics”, vol. 141(2), <https://doi.org/10.1007/s10290-005-0029-5>.

Budniak E., Grzybowski W., Olszewski J. (2017), *Ergonomiczne aspekty kształtowania nowych form pracy*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie”, vol. 33(1), <https://doi.org/10.25944/znmwse.2017.01.3953>.

Chirkowska-Smolak T., Grobelny J. (2016), *Konstrukcja i wstępna analiza psychometryczna Kwestionariusza Postrzeganego Stresu w Pracy (PSwP)*, „Czasopismo Psychologiczne. Psychological Journal”, t. 22, nr 1, <https://doi.org/10.14691/CPPJ.22.1.131>.

Cohen S., Janicki-Deverts D. (2012), *Who's Stressed? Distributions of Psychological Stress in the United States in Probability Samples from 1983, 2006, and 2009*, „Journal of Applied Social Psychology”, vol. 42(6), <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00900.x>.

Cohen S., Williamson G.M. (1988), *Perceived Stress in a Probability Sample of the United States* (w:) *The Social Psychology of Health*, red. S. Spacapan, S. Oskamp, Sage Publications, Newbury Park, California.

Davydenko V.A., Kaźmierczyk J., Romashkina G.F., Andrianova E.V. (2018), *A Comparative Analysis of the Levels of Collective Trust among the Banking Staff in Poland and Russia*, „Comparative Sociology”, vol. 17, nr 3–4, <https://doi.org/10.1163/15691330-12341462>.

- De Sio S., Cedrone F., Trovato Battagliola E., Buomprisco G., Perri R., Greco E. (2018), *The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study*, „BioMed Research International”, vol. 2018, Article ID 7649085, <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>.
- Głogosz D. (2007), *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Handy Ch. (2002), *The Age of Unreason*, Arrow, London.
- IBM Knowledge Center (2020), *Tworzenie drzew decyzyjnych*, https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/pl/SSLVMB_sub/statistics_mainhelp_ddita/spss/tree/idh_idd_tregeui_main.html (data dostępu: 12.02.2020).
- Inoue M., Tsurugano S., Nishikitani M., Yano E. (2010), *Effort-Reward Imbalance and Its Association with Health among Permanent and Fixed-Term Workers*, „BioPsychoSocial Medicine”, vol. 4(1), <https://doi.org/10.1186/1751-0759-4-16>.
- Ishak I., Ab Shokor S.S., Ibrahim J., Jantan N.C., Rosli N.A.A., Shahidan N.A.A., Fauzik N.F.M. (2018), *Work, Financial, Life Stress and Workplace Mental Health among Manufacturing Workers in Malaysia*, „Global Business and Management Research. An International Journal”, vol. 10, nr 3 (Special Issue).
- Kaźmierczyk J. (2011), *Technologiczne i społeczno-ekonomiczne determinanty zatrudnienia w sektorze bankowym w Polsce*, CeDeWu, Warszawa.
- Kaźmierczyk J. (2019), *Workforce Segmentation Model: Banks' Example*, „Entrepreneurship and Sustainability Issues”, vol. 6(4), [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4\(28\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4(28)).
- Kaźmierczyk J., Chinalska A. (2018), *Flexible Forms of Employment, an Opportunity or a Curse for the Modern Economy? Case Study: Banks in Poland*, „Entrepreneurship and Sustainability Issues”, vol. 6(2), [https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.2\(21\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.2(21)).
- Kaźmierczyk J., Tarasova A., Andrianova E. (2020), *Outplacement – an Employment Safety Tool but Not for Everyone. The Relationship between Job Insecurity, New Job Opportunities and Outplacement Implementation*, „Cogent Business & Management”, vol. 7(1), <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1723210>.
- Kaźmierczyk J., Żelichowska E. (2017), *Satisfaction of Polish Bank Employees with Incentive Systems: An Empirical Approach*, „Baltic Region”, vol. 9(3), <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2017-3-5>.
- Kisiel R., Graszkiwicz K. (2018), *Atrakcyjność inwestycyjna a napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (na przykładzie wybranych krajów Europy Środkowo-Wschodniej)*, „Przegląd Wschodnioeuropejski”, t. 9, nr 1, <https://doi.org/10.31648/pw.3264>.
- Marica M.-E. (2018), *Positive and Negative Implications Entailed by Fixed-term Employment Contracts*, „Journal of Accounting and Management Information Systems”, vol. 17(1), <http://dx.doi.org/10.24818/jamis.2018.01008>.
- Metelski A. (2019), *Effects of Physical Activity on Income*, „Studies in Sport Humanities”, nr 24, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.7560>.

Metelski A. (2020), *Physical Activity as a Predictor of Career Success*, „Humanities and Social Sciences”, t. 25, nr 27(2), <https://doi.org/10.7862/rz.2020.hss.21>.

Pająk K., Kamińska B., Kvilinskyi O. (2016), *Modern Trends of Financial Sector Development under the Virtual Regionalization Conditions*, „Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice”, vol. 2(21), <https://doi.org/10.18371/fcaptop.v2i21.91052>.

Sowińska A. (2013), *Stres w pracy tymczasowej*, „Studia Ekonomiczne. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach”, nr 161.

Wieczorek-Szymańska A. (2013), *Proces kształtowania kompetencji pracowniczych w sektorze bankowym*, *Economicus*, Szczecin.