

Špatné pracovní vedení představuje zdravotní riziko pro zaměstnance

Nekvalitní manažerské vedení zvyšuje procento pracovních neschopností ve stávajícím zaměstnání i později v životě daného zaměstnance. Čím déle má pracovník „špatného“ vedoucího, tím vyšší je například riziko srdečního infarktu. Toto vyplývá z nové studie švédského Karolinska Institutu.

Studie vychází z údajů od téměř 20 000 zaměstnanců ze Švédska, Finska, Německa, Polska a Itálie, zaměstnaných v různých odvětvích průmyslu. Vědci porovnávali úroveň stresu, pocitu zdraví, emočního vyčerpání a počtu dnů pracovní neschopnosti s manažerskými schopnostmi vedoucího tak, jak jej na základě určitých pozitivních a negativních kritérií zaměstnanec hodnotil. Mezi kladné charakteristiky vedoucího patřily inspirativnost, podpora podřízených a schopnost delegovat úkoly. Mezi negativní charakteristiky byla zařazena autoritativnost, nečestnost a odstup. Na straně dopadů bylo hodnoceno střídání zaměstnání, ukončení práce z důvodu nedostatečného zdraví a nezaměstnanost.

Jedna část studie sledovala dopad hodnocení manažerských dovedností vedoucího na rozvoj závažných kardiovaskulárních onemocnění v pozdějším životě. Zde bylo zjištěno, že mužští obyvatelé okolí Stockholmu měli o 25% vyšší riziko infarktu myokardu v následujících deseti letech v případě, že vyjádřili svůj nesouhlas s metodami svého vedoucího. Dokonce bylo zaznamenáno toto riziko vyšší s prodlužující se dobou zaměstnání pod „špatným“ vedoucím. Jiným zajímavým poznatkem ze studie je i zjištění, že muži a ženy, kteří hodnotili své vedoucí jako inspirující, pozitivně laděné a entuziastické zároveň uváděli méně krátkodobých nemocností.

Výsledky této studie celkově ukazují, že existuje vztah mezi tím, jak zaměstnanci vnímají svého vedoucího a tím, jak se cítí – fyzicky i psychicky - v práci, ale i v pozdějším životě.

The Impact of Managerial Leadership on Stress and Health Among Employees, Anna Nyberg, Department of Public Health Sciences. Supervisor: Professor Töres Theorell of Stockholm University's Stress Research Institute.

V. Lipšová