

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi
Nofer Institute of Occupational Medicine in Lodz

ELIZA IWANOWICZ

Motivation in smoking cessation programmes at workplace

Kształtowanie motywacji w zakładowych programach antynikotynowych

Palenie tytoniu należy do najważniejszych pojedynczych, a jednocześnie możliwych do prewencji czynników zagrożenia zdrowia społeczeństwa. Jednym z siedlisk, w których istnieją sprzyjające warunki do podejmowania działań antynikotynowych, jest zakład pracy. Redukcja odsetka palącej części załogi wiąże się nie tylko z korzyściami w zakresie zdrowia publicznego (tj. zmniejszoną zachorowalnością na choroby odtytoniowe), ale także przekłada się na zysk ekonomiczny firmy (wynikający m.in. z ograniczenia absencji chorobowej pracowników, wykreowania publicznego wizerunku firmy dbającej o zdrowie swojej załogi czy polepszenia jakości jej wyrobów) (6). Tak więc, implementacja w przedsiębiorstwie programu antynikotynowego powinna leżeć tak w gestii pracowników jak i kierownictwa.

Wyzwaniem dla osób przygotowujących takie działania w zakładzie pracy, jest doprowadzenie do jak największej redukcji odsetka palących pracowników. Wydaje się, że można to osiągnąć poprzez opracowanie takiej formuły programu, aby zainteresować nim możliwie największą część palącej załogi, a później zachęcić do trwałego wyjścia z uzależnienia. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie części zarówno teoretycznych jak i praktycznych zagadnień, jakie wiążą się z kształtowaniem motywacji pracowników do:

1. wzięcia udziału w proponowanych w zakładzie pracy interwencjach antynikotynowych,
2. zmiany zachowania antyzdrowotnego.

Autor opiera się przy tym na części dostępnych w literaturze opisów zakładowych programów antynikotynowych. W tym celu dokonany został przegląd angielskojęzycznych czasopism z zakresu medycyny pracy, zdrowia publicznego i promocji zdrowia z ostatnich 5 lat.

Ad.1. Kształtowanie motywacji do uczestnictwa w programie antynikotynowym

Wydaje się, że podstawą kwestią sprzyjającą kształtowaniu motywacji palących pracowników do partycypacji w zakładowym programie antynikotynowym jest stworzenie im komfortu uczestnictwa w nim.

Po pierwsze, uczestnictwo powinno być dobrowolne. Jak wykazał bowiem Brehm (1966) wszelkie formy ograniczania swobody wyboru rodzą opór (reaktancję), co w konsekwencji oznacza przerwanie zachowania, jeśli tylko nadarzy się po temu okazja (4). Natomiast występowanie samej świadomości, że istnieje wybór (że można albo realizować podjętą próbę zerwania z nałogiem, albo ją przerwać) może być czynnikiem zwiększającym wytrwałość w podjętej próbie niepalenia.

Po spełnieniu tego podstawowego warunku, jakim jest dobrowolność uczestnictwa w programie, jego twórcy mogą zachęcić pracowników do partycypacji w nim zapewniając np.:

- darmowe uczestnictwo- zwłaszcza jeśli idzie o finansowanie przez firmę kosztownych form interwencji antynikotynowych, np. nikotynowej terapii zastępczej (1,7);
- partycypację w godzinach pracy (7);
- otwartość programu dla współmałżonków i/lub dzieci pracowników (7). Czynnikiem ten oprócz wpływu na zwiększone uczestnictwo w programie, według zasady, że łatwiej, raźniej jest dzielić

wyzwania i problemy z bliską osobą, odgrywa jeszcze jedną, istotną rolę. Otóż, jak pokazują badania, najczęściej powrót do nałogu ma miejsce wtedy, gdy w najbliższym otoczeniu znajdują się palacze (5);

- program atrakcyjny w oczach załogi- można to osiągnąć np. poprzez: kompleksowość interwencji (1), wprowadzenie niekonwencjonalnych metod terapii, np. hipnozy (7), czy możliwości otrzymywania nagród finansowych za niepalenie (2, 3).

Wydaje się, że program antytytoniowy może szczególnie cieszyć się zainteresowaniem w przedsiębiorstwach, w których występuje narażenie na substancje chemiczne działające synergistycznie lub addytywnie ze składnikami dymu papierosowego w zakresie inicjowania chorób nowotworowych. Może mieć to miejsce zwłaszcza wtedy, gdy pojawi się przypadek takiego zachorowania wśród personelu. Wynika to faktu, że wiedza dotycząca szkodliwości omawianego nałogu motywuje zwłaszcza wtedy, gdy jest zakorzeniona w indywidualnym doświadczeniu palacza (6).

Ad. 2 Kształtowanie motywacji do rzucenia palenia

Gdy twórcom programu uda się stworzyć komfort uczestnictwa w nim i w rezultacie zainteresować znaczny odsetek załogi uzależnionej od nikotyny, należy to wykorzystać wprowadzając takie formy oddziaływania na palaczy, by zmotywować ich do trwałej zmiany zachowania antyzdrowotnego. Należy podkreślić, iż dobór właściwych rodzajów oddziaływania jest trudny tym bardziej, że istnieją takie, które nie tylko nie zwiększają, ale i zmniejszają motywację palacza do rozstania się z nałogiem. Ważne jest więc poznanie zarówno jednych jak i drugich form. W dalszej części artykułu autor koncentruje się więc na niektórych zagadnieniach wpływu:

- nagród finansowych za niepalenie,
- psychoterapii oraz
- współzawodnictwa

na kształtowanie u palaczy motywacji do wyjścia z nałogu uzależnienia nikotynowego. Należy podkreślić, iż są to jedynie trzy z wielu możliwych form oddziaływania na uczestników programu antytytoniowego. Wybór padł właśnie na nie ze względu na ich odmienny wpływ na kształtowanie motywacji do rzucenia palenia.

Jak wspomniano powyżej, stosowanie w programie antynikotynowym nagród za niepalenie jest czynnikiem motywującym do partycypacji w nim. Okazuje się jednak, że wysoki odsetek palących pracowników uczestniczących w programie z gratyfikacjami pieniężnymi często nie przekłada się na wysoki odsetek jego beneficjentów na stałe rozstających się z nałogiem. Wynika tak m.in. z badania Hennricusa i wsp. Interwencje antynikotynowe, w których zastosowali motywacje finansowe, przyciągnęły dwa razy więcej palących pracowników niż programy, w których nie wprowadzili takich zachęt (odpowiednio 22,4% do 11,9% uczestników). Jednakże zwiększona partycypacja nie przełożyła się znacząco na wzrost odsetka personelu skutecznie rzucającego palenie. Według badaczy wynika to z faktu, iż programy oferujące dla swoich beneficjentów gratyfikacje pieniężne przyciągają palaczy, którzy mają słabszą motywację wewnętrzną do rozstania się z nałogiem (2) (przez motywację wewnętrzną rozumie się tendencję podmiotu do podejmowania i kontynuowania działania ze względu na samą treść tej aktywności- tu: niepalenia (4)). Natomiast nagrody finansowe mają głównie wpływ na kształtowanie motywacji zewnętrznej do rzucenia palenia (o motywacji zewnętrznej mówimy wówczas, gdy zachowanie- tu: niepalenie- realizowane jest ze względu na zewnętrzny wobec niego czynnik- tu: gratyfikację pieniężną- mający być konsekwencją jego wykonywania (4)).

Zjawisko obniżonej efektywności zakładowych programów antynikotynowych z gratyfikacjami finansowymi, wynikające z faktu, iż osoby nagradzane wykazują niższy poziom motywacji wewnętrznej niż ludzie nienagradzani, można wyjaśnić na gruncie psychologii tzw. zasadą pomniejszania sformułowaną przez Kelleya (1972). Zgodnie z nią, im więcej potencjalnych czynników może być przyczyną określonego działania, tym mniejsza jest rola, jaką jednostka przypisuje każdemu z nich (albo w innym ujęciu tego prawa- tym mniejszą człowiek ma pewność, że określony czynnik ma właściwość sprawczą) (4). Tak więc, jeżeli beneficjent zakładowego programu antynikotynowego, w którym nie ma możliwości otrzymania gratyfikacji finansowej, podejmuje się niepalenia z chęci poprawy zdrowia, to wie, że właśnie ona jest przyczyną tego nowego zachowania. Jeżeli jednak za działanie otrzymuje nagrodę, wówczas przestaje być pewny, czy przyczyną jest owa chęć, czy nagroda. W skrajnych przypadkach gratyfikacja finansowa może stać się przyczyną wyjaśniającą zachowanie beneficjenta programu, czyli powstrzymywanie się od palenia.

Jednakże podkreślić należy, iż stosowanie w zakładowym programie antynikotynowym nagród finansowych za niepalenie nie zawsze łączy się z jego małą skutecznością. I tak np. Koffmanowi i wsp. udało się w programie z zachętami pieniężnymi doprowadzić do znacznej redukcji odsetka pracowników uzależnionych od nikotyny (41% uczestników ex- palaczy w ciągu 6 miesięcy od implementacji interwencji, kiedy istniała możliwość otrzymywania pieniędzy za rezygnację z papierosów oraz 37% uczestników trwale niepalących po upływie kolejnych 6 miesięcy, kiedy to nie było dostępu do nagród). Jednakże zostało to osiągnięte poprzez kompleksowość zastosowanych interwencji antynikotynowych (poradnictwo przez telefon, samopomocowe grupy wsparcia, edukację zdrowotną) oraz wysokie nagrody za niepalenie. W związku z tym badacze sugerują, iż pracodawcy, którzy nie mogą przeznaczyć znacznych środków finansowych na kampanię antynikotynową, powinni zrezygnować z wprowadzenia zachęt pieniężnych dla jej uczestników, a postawić nacisk na wdrożenie całościowego programu antynikotynowego (3).

Różne formy psychoterapii (np. poradnictwo przez telefon, sesje grupowe) stanowią tę grupę interwencji antynikotynowych, która włączana jest do wielu opisywanych w literaturze zakładowych programów antytytoniowych (1, 2, 3). Niewątpliwie wynika to z faktu, iż psychoterapia ma ogromny wpływ na kształtowanie motywacji do niepalenia. Poniżej znajduje się opis jedynie kilku zagadnień, jakie się z tym wiążą.

Po pierwsze, psychoterapeuta może pomóc uzmysłwić uczestnikowi programu konkretne, indywidualne korzyści niepalenia, a przez to rozwinąć w nim pozytywną motywację do wyjścia z uzależnienia nikotynowego. Brak bowiem owej motywacji jest częstą przeszkodą na początku drogi rzucania palenia, polegającą na tym, że osoba tkwiąca w nałogu widzi same kłopoty wiążące się z rezygnacją z papierosów (np. objawy odstawienia nikotynowego czy przyrost masy ciała obserwowany u wielu ludzi po rzuceniu palenia) (6).

Kiedy nowe zachowanie zdrowotne- niepalenie- zostanie podjęte, istotne jest ukształtowanie u uczestnika programu motywacji do utrzymywania go w czasie. Okazuje się, że ważną przesłanką podtrzymania motywacji jest informacja pozwalająca stwierdzić, że działanie zbliża się do zakładanego wyniku (4). Również w tym przypadku ważną rolę może odegrać psychoterapeuta przekazując beneficjentowi programu ocenę zewnętrzną jego starań w procesie rozstawania się z nałogiem. Idzie tu głównie o ocenę relacji między wynikiem zakładanym i osiągniętym, np. wtedy gdy pracownik wychodzi z uzależnienia poprzez stopniowe ograniczanie ilości wypalanych papierosów.

Co więcej, terapeuta w trakcie sesji z pracownikiem czyniącym postępy w rozstawaniu się z nałogiem może go pochwalić za te osiągnięcia. Pochwała bowiem jest tym czynnikiem, który wpływa na umacnianie motywacji wewnętrznej (4).

Obok braku informacji o osiągniętych wynikach, innym czynnikiem mogącym paraliżować motywację, a w rezultacie sprawiać, że uczestnik programu antynikotynowego powraca do palenia, jest atrybucja osiągnięć do przyczyn zewnętrznych (4). Idzie tu o opisywany powyżej wpływ nagród finansowych. W celu rozwiązania tego problemu Koffman i wsp. postawili w swoim badaniu nacisk na takie aspekty konsultacji telefonicznych jak rozwijanie u uczestników programu umiejętności samokontroli i wiary we własne możliwości po to, by nie utożsamiali rzucenia palenia z czynnikiem zewnętrznym, jakim jest nagroda pieniężna. Miało to przyczynić się do utrzymania w czasie nowego zachowania (3).

Współzawodnictwo, to kolejna forma oddziaływania, którą warto rozpatrzyć w kontekście kształtowania u uczestników programu motywacji do rzucenia palenia. Rywalizacja postrzegana jest przez psychologów za jeden z czynników poważnie obniżających motywację wewnętrzną człowieka (4). Negatywny wpływ współzawodnictwa na beneficjentów zakładowego programu antytytoniowego potwierdzają Koffman i wsp. Otóż w ich badaniu, palący pracownicy zostali podzieleni na grupy, które rywalizowały o nagrody pieniężne za niepalenie. Podczas ewaluacji programu okazało się, że wielu uczestników odczuwało presję ze strony innych członków grupy do rezygnacji z papierosów, co wywoływało w nich opór i w rezultacie miało negatywny wpływ na wyjście z nałogu (3).

WNIOSKI

Reasumując należy stwierdzić, iż w trakcie przygotowywania programu antynikotynowego w zakładzie pracy najpierw należy zapewnić komfort uczestnictwa w nim, gdyż jest to czynnik kształtujący motywację do wzięcia w nim udziału. Dopiero kolejne zagadnienie, które trzeba dokładnie rozważyć,

to wprowadzenie do programu takich form oddziaływania na palaczy, które poprzez rozwój motywacji do podjęcia i kontynuowania nowego zachowania zdrowotnego- niepalenia, przyczynią się do znacznej redukcji odsetka pracowników uzależnionych od nikotyny. Wydaje się, że spośród przedstawionych powyżej trzech form oddziaływania najbardziej efektywna jest psychoterapia. Co więcej, korzystne może być wprowadzenie zachęt finansowych, ale pod warunkiem włączenia ich do kompleksowego programu, tzn. zawierającego różnorodne, uzupełniające się formy interwencji antynikotynowych tak, by ukształtować/wzmocnić motywację wewnętrzną do rzucenia palenia. Jeśli idzie o współzawodnictwo, to wydaje się, że należałoby z niego zrezygnować, gdyż wpływa na redukcję tej motywacji.

PIŚMIENNICTWO

1. Cruse S.M. i wsp.: Smoking cessation in the workplace: results of an intervention programme using nicotine patches. *Occupational Medicine*, 2001; 51: 501- 506.
2. Hennricus D. J. i wsp.: The Success Project: The Effect of Program Format and Incentives on Participation and Cessation in Worksite Smoking Cessation Programs. *American Journal of Public Health*, 2002; 92: 274- 83.
3. Koffman D. M. i wsp.: The Impact of Including Incentives and Competition in a Workplace Smoking Cessation Program on Quit Rates. *American Journal of Health Promotion*, 1998; 13: 105- 11.
4. Łukaszewski W., Doliński D.: Mechanizmy leżące u podstaw motywacji. W: Strelau J. [red]. *Psychologia, podręcznik akademicki, tom 2*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, 441-68.
5. Osler M., Prescott E.: Psychological, behavioural, and health determinants of successful smoking cessation: a longitudinal study of Danish adults. *Tobacco Control* 1998; 7: 262-67.
6. Puchalski K.: Jak promować zdrowie w miejscu pracy. Program uwalniania od dymu tytoniowego. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1996.
7. Sorensen G. i wsp.: Reducing Smoking at the Workplace: Implementing a Smoking Ban and Hypnotherapy. *Journal of Environmental Medicine*, 1995; 37: 453- 60.

STRESZCZENIE

Zakład pracy jest siedliskiem sprzyjającym realizacji programów antynikotynowych. Przygotowując taki program należałoby zapewnić komfort uczestnictwa w nim, gdyż w ten sposób możemy zmotywować palącą część załogi przedsiębiorstwa do korzystania z proponowanych interwencji antynikotynowych. Następnie należy wykorzystać duże zainteresowanie programem i ukształtować u jego uczestników motywację do podjęcia i kontynuowania niepalenia. Artykuł opisuje wpływ nagród finansowych, psychoterapii oraz współzawodnictwa na kształtowanie owej motywacji.

ABSTRACT

Workplace is a favourable setting for implementing smoking cessation programmes. We can motivate smoking employees to participate in antitobacco interventions by creating comfortable conditions in such programmes. Next, we have to make use of workers' interest by motivating them to stop smoking and continue this new health-related behaviour. This paper describes the influence of incentives, psychotherapy and competition on participants' motivation.