

Andrzej Kobiałka

Staropolska Szkoła Wyższa w Kielcach

Wydział Zamiejscowy w Myślenicach

Pracoholizm i mobbing jako czynniki destrukcyjne w środowisku pracy człowieka

Workaholism and Bullying as Destructive Factors in Work Environment

Abstract: Contemporary socio-economic, technological and civilization transformations lead to more than one hidden destructive factors affecting people, such as: workaholism and bullying. Such significant negative influences disturb the proper functioning of the individual in the workplace. A. Toffler ("Third Wave") draws attention to the collapse of modern civilization resulting from the economic transformations which prioritize economics, technology and specialization in the work process, not a man. More important than social ties are information and its quick processing and transmission. The article presents selected aspects of pathology, that is workaholism and bullying in the context of negative impacts on the work environment of human being. It also reveals a new dimension of workaholism as an addiction and systematizes knowledge of the destructive effects of bullying on man.

Keywords: human being, workaholism, bullying, pathology, destruction

Wstęp

W orędziu Naszego Wielkiego Rodaka Świętego Jana Pawła II, nadal aktualne są słowa: „Epoka nasza (...) jest epoką największych rozterek człowieka na temat własnej tożsamości i przeznaczenia, degradacji człowieka do nieznanego

przedtem poziom, epoką bezprecedensowego deptania ludzkich wartości...¹. Niniejsze słowa wydają się być dzisiaj wołaniem o rekonstrukcję właściwych relacji międzyludzkich na wielu płaszczyznach. Ustawicznie bowiem człowiek boryka się z trudami życia, gdzie w wielu przypadkach krótkie chwile poczucia szczęścia i spokoju burzone są przez troski, problemy oraz ustawiczny stres. Jeżeli bowiem „stres”, a ściśle mówiąc „napięcie”, określilibyśmy jako skutek nadmiaru bodźców, to samo bombardowanie nas za pośrednictwem książek, radia, prasy i telewizji ciężarami i troskami współczesnego życia stan ten pogłębia². Jesteśmy zaskoczeni *Szokiem przeszłości* (Alvin Toffler), obciążeni zachowaniami *Szokiem przyszłości* Typu A (Meyera Friedmana i Raya Rosenmana), uniesieni Medytacją Transcendentalną, zamroczeni biorytmami, zdumieni i przerażeni alarmami Josepha Hellera, że *Coś się stało*. I, jak elokwentnie wskazuje Heller, wiele z tego, co jest powodem zdarzeń, dzieje się w pracy³.

Dotrwaliśmy do paradoksu naszych czasów, gdzie realizm ustawicznie miesza się z fikcją i ustawicznie, jak mantra, powtarzane są słowa: „ (...) uczymy się, jak zarabiać na życie, lecz nie uczymy się jak żyć...”

Obecnie społeczeństwo konsumpcyjne narzuca duże tempo życia, a ludzie często pracują nadmiernie, żeby zdobyć środki finansowe potrzebne do nabywania dóbr materialnych, co w rezultacie stwarza ryzyko pracoholizmu. Pracoholizm nadaje kierunek całemu życiu uzależnionego od pracy, zaburza relacje międzyosobowe i społeczne, a obsesja pracy staje się pułapką. Jest to zjawisko negatywne, ponieważ uzależniony nie radzi sobie z pracą zespołową, nie ma zadowolającego życia osobistego, jest arogancki, uważa, że jest najlepszy i niezastąpiony. Pracoholik to osoba z przerostem ambicji, nastawiona na rywalizację, z poczuciem winy, odizolowana, samotna.

Na drugiej szali znajdują się patologiczne i destrukcyjne praktyki w środowisku pracy człowieka. Powyższe negatywne praktyki to *mobbing*, czyli długotrwałe, systematyczne prześladowania psychiczne przez jedną lub wiele osób przy milczącej zgodzie bądź obojętności pozostałych pracowników.

Pracownicy stają w obliczu wielu dylematów, problemów oraz licznych obciążeń wynikających ze świadczonej pracy. Czynnikiem wiodącym w szeroko rozumianym środowisku pracy jest z pewnością ustawiczny stres. Czynnikiem wywołującym nie są tylko przemiany ustrojowe, społeczno-gospodarcze czy

¹ Jan Paweł II, *Orędzie do biskupów w Puebla 28 stycznia 1979*, w: *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, Rzym–Lublin 1987, cz. 2, nr 20, s. 13.

² Zob. C. L. Cooper, R. Payne, *Stres w pracy*, Warszawa, 1987, s. 7.

³ Zob. tamże, s.7.

problemy ekonomiczne lub nagłośniony kryzys ogólnoświatowy. To w odczuciu autora czynnik ludzki jest wynikiem permanentnych trudnych sytuacji, gdzie rywalizacja i pogoń za konsumpcyjnym życiem prowadzi do skrajnych i nie kontrolowanych zachowań w pracy. Przekaz ten wzmacniany jest informacją oraz przekazem nasyconym strachem o groźbie bezrobocia. Na przeciwnym krańcu sytuacji patologicznych znajdują się mobbing oraz pracoholizm. W zależnościach między dwoma skrajnymi zjawiskami dopatrzeć się można wiele cech wspólnych w nawiązaniu do środowiska pracy, m.in.: świadomość dezaktywacji zawodowej – bezrobocie, osłabione mechanizmy obronne, strach oraz obawa o pracę, zaawansowany proces manipulacji jednostką. Owe zjawiska w sposób destrukcyjny bezpośrednio wpływają na człowieka uwikłanego w pracoholizm lub mobbing. Odzwierciedlają również złą efektywność, reorganizację pracy, deprawują środowisko rodzinne oraz mają negatywne oddziaływanie na psychikę człowieka.

Pracoholizm - niedostrzegane uzależnienie

Problem pracoholizmu w Polsce pojawił się stosunkowo niedawno, w fazie intensywnego rozwoju gospodarczo-ekonomicznego, gdzie zmasowana konsumpcja zaczęła zalewać po długiej odwilży ograniczania „naszej wolności”. W okresie komunizmu i gospodarki nakazowo-rozdzielczej następowała raczej degradacja wartości pracy, a zaangażowanie w aktywność zawodową nie przedkładało się na wymierne korzyści⁴. Powszechny brak powiązania pomiędzy efektywnością wykonywanej pracy, uzyskiwanym wynagrodzeniem a możliwościami konsumpcyjnymi stanowił czynnik powstrzymujący przed angażowaniem się w działalność zawodową. Wraz z przemianami gospodarczymi w naszym kraju wzrosła wartość pracy w wymiarze społecznym, gospodarczym i ekonomicznym⁵. Niestety, dowartościowanie pracy pociąga za sobą pewne zagrożenia: coraz częściej ceniona jest dyspozycyjność, duże zaangażowanie, a zwłaszcza skuteczność działania. Rosnące bezrobocie i wymagania pracodawców, czyli wysoka konkurencyjność rynku pracy, powodują, iż pracownik coraz częściej przystaje na niekorzystne dla siebie warunki zatrudnienia i coraz trudniej jest mu sprostać wymaganiom w zakresie powierzonych obowiązków. Zwiększone wymagania powodują

⁴ Zob. M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik, *Praca – uzależnienia fakty i mity*, Lublin 2005, s. 85.

⁵ Zob. tamże.

konieczność podejmowania zwiększonego wysiłku i zaangażowania, co może doprowadzić do jej toksyczności⁶.

Sam termin pracoholizmu (ang. *workaholizm*), czyli uzależnienia od pracy został po raz pierwszy użyty przez psychologa Wayne Oatesa w 1968 roku, przez analogię do terminu alkoholizm. Nie ulega wątpliwości, że pracoholizm jest jedynym uzależnieniem, które posiada społeczną akceptację, a zachowania pracoholików są powszechnie szanowane. Zaangażowanie w pracę utożsamiane jest ze zdrowym, skutecznym i pozytywnie postrzeganym przez społeczeństwo stylem życia⁷. Można odnieść wrażenie, że w pewnym sensie jest to produkt współczesnej kultury, która pracę i jej owoce stawia wysoko w hierarchii wartości⁸. Zdaniem Barbary Killinger „pracoholik to osoba, która staje się coraz bardziej ograniczona pod względem emocjonalnym i uzależniona od kontroli i władzy, stale dążąc do zyskania aprobaty i sukcesu”⁹.

Uzależnienie od pracy ma charakter wielowymiarowy i wieloaspektowy, który można określić jako zespół uzależnienia od pracy. Najważniejszym elementem pracoholizmu jest pewne specyficzne ustosunkowanie jednostki do wykonywania czynności polegające na niekontrolowanej, kompulsywnej potrzebie nieustannej pracy. Przejawia się to w niemożności kontrolowania swojego zachowania związanego z pracą, braku możliwości przerywania pracy lub myślenia o pracy z własnej woli, tzw. „wyłączenia się”. Przymus pracy występuje na poziomie umysłowym, posiada wewnętrzny, poznawczy charakter oraz istnieje mimo negatywnych skutków dla zdrowia psychospołecznego oraz zaburzeń w społecznym funkcjonowaniu jednostki, powodując brak zadowolenia z pracy i z życia¹⁰. Podkreślenie wewnętrznego przymusu i kompulsji w charakteryzowaniu pracoholizmu oznacza, że uzależnienie od pracy nie jest tylko „zewnętrzny” objawem, ale stanowi pewien stan świadomości. Pracoholicy zatem mogą

⁶ Zob. I. Czuma, *Zaangażowanie w pracę jako porażka życiowa*, „Problemy Alkoholizmu” 2002, nr 1 (516) s. 20–21.

⁷ Zob. B. T. Woronowicz, *Uzależnienia. Geneza, terapia, powrót do zdrowia*, Warszawa 2009, s. 505.

⁸ Zob. Raport Centrum Badania Opinii Społecznej, *Oszacowania rozpowszechnienia oraz identyfikacji czynników ryzyka i czynników chroniących w odniesieniu do hazardu, w tym hazardu problemowego (patologicznego) oraz innych uzależnień behawioralnych*, Warszawa 2012, s. 295.

⁹ B. Killinger, *Pracoholicy – szkoła przetrwania*, Poznań 2007, s. 87.

¹⁰ Zob. S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa 2009, s. 109.

być „zaangażowani w pracę” nawet wtedy, gdy nie pracują pogrążając się w myśleniu o pracy¹¹.

Istotą pracoholizmu jest styl i charakter pracy, polegający na wewnętrznym przymusie pracowania i ponadprzeciętnym zaangażowaniu energii w pracę. Badania pokazują, że pracoholicy nie radzą sobie z negatywnymi emocjami: niepokojem czy lękiem przed porażką. Zatem żeby zapobiec porażce, przepracowują się i biorą na barki coraz więcej zadań. W rezultacie praca staje się głównym obszarem życia. Człowiek stawia przed sobą coraz wyższe wymagania, co prowadzi do utraty kontroli nad pracą i nieumiejętnością wyłączenia się z niej. A kiedy już uda mu się oderwać, pojawiają się symptomy odstawienia, podobne jak przy innych nałogach¹².

Należy usystematyzować zakres pojęciowy w oparciu o kryteria dla form uzależnienia od pracy a nadużywaniem pracy. Cechą wyróżniającą zjawiska uzależnienia od pracy jest przede wszystkim występowanie przymusu, utrata kontroli, tolerancja oraz obecność objawów abstynencyjnych, co obrazuje Tabela nr 1.

Natomiast atrybutem nadużywania pracy jest występowanie niepowodzeń, szkodliwych następstw do jakich zapracowanie prowadzi.

Tabela 1. Pracoholizm a nadużywanie pracy

Różnice występujące pomiędzy uzależnieniem od pracy (pracoholizmem) a nadużywaniem pracy – przekrój schematyczny	
Uzależnienie od pracy	Nadużywanie pracy
• Wzrost zaangażowania w pracę.	• Niepowodzenia w spełnianiu wymagań.
• Zawyżanie standardów wykonania.	• Nadużywanie w sytuacjach fizycznie ryzykownych.
• Przymus pracy, utrata kontroli.	• Zaniedbywania w życiu rodzinnym.
• Tolerancja, objawy „abstynencyjne”.	• Konsekwencje zdrowotne.
• Pochłonięcie pracą, powtarzalność działania	• Kontynuowanie dezadaptacyjnego działania.

Źródło: Kryteria diagnostyczne uzależnienia od pracy i nadużywania pracy na podstawie klasyfikacji psychopatologicznej uzależnienia i nadużywania alkoholu według DSM – IV (2008) oraz ICD – 10 (1998)¹³.

¹¹ Zob. E. Woydyło, *Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań*, „Nowiny Psychologiczne” 2003, nr 3, s. 36.

¹² Zob. K. Fryc, *W głowie mam tylko pracę* – wywiad z dr Kamilą Woydyło, „Gazeta Wyborcza” - dodatek Twarze Gazety, 19 stycznia 2012, s. 16.

¹³ Zob. K. Wojdyło, *Pracoholizm perspektywa poznawcza*, Warszawa 2010, s. 22–23.

Psychologowie oceniają, że około 5% wszystkich pracowników stanowią pracoholicy i że większość z nich jest szczęśliwa. Zdrowi pracoholicy na ogół mają wspierające rodziny, wysoką autonomię i różnorodność zadań pracy, a powierzony im obowiązki odpowiadają posiadanej wiedzy, zdolnościom i umiejętnością¹⁴. Pracoholicy, u których nie nastąpiło tak dobre dopasowanie zadań indywidualnych kwalifikacji, często są rozczarowani i niezadowoleni. Łatwiej też podlegają „wypaleniu” i negatywnym konsekwencjom stresu¹⁵.

O ile rozwój sfery bogactwa może mieć ważne znaczenie prorozwojowe, o tyle praktyka pokazuje, że są to „rozwoje zamknięte”, rzadko generujące wzrost miejsc pracy, wsparcie dla pracowników, inwestowanie w ludzi zdolnych i mecenat edukacyjny. Równolegle otrzymujemy coraz więcej dowodów, że właśnie sfery biedy oraz skrajnego bogactwa są wyraźnie silniej „nasycone” różnego typu zachowaniami dewiacyjnymi. To, co w grupach ludzi zamożnych powinno sprzyjać postawom prozdrowotnym, większej kulturze społecznej, dbałości o środowisko naturalne, wsparciu słabszych często zamienia się w skrajne postacie konsumeryzmu¹⁶. Tym samym szkody towarzyszące rozwojowi *in plus* są coraz wyższe:

- pęd do sukcesu zawodowego generuje skrajne postaci pracoholizmu lub przeciążenia zawodowego (młodzi pracownicy korporacji, przedstawiciele handlowi pracują po 12–13 godzin dziennie, rośnie liczba młodych matek – pracowników sektora handlu i usług – pracujących systematycznie po 10-12 godzin dziennie);
- poszerza się zjawisko migracji ekonomicznych jednego z członków rodzin oraz dojeżdżania do pracy na duże odległości – nierzadko pochłania to ponad 3–4 godziny dziennie;
- duża część młodych pracowników pracuje na tzw. umowach śmieciowych, m.in. ze względu na wysokie koszty pracy po stronie pracodawców (dotyczy to już około 1,3 mln pracowników – za Głównym Inspektorem Pracy, 2013); utrzymuje się wysokie bezrobocie w grupie pracowników do 25 lat¹⁷.

Podając na wstępie te liczby należy zwrócić uwagę na skomplikowany charakter powiązań czynników generujących wielotypowe zachowania ryzykowne,

¹⁴ Zob. D. P. Schultz, S. E. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa 2012, s. 449.

¹⁵ Zob. tamże, s. 449.

¹⁶ Zob. M. Jędrzejko, *Młodzi ludzie w świecie wielowymiarowego ryzyka: ujęcie socjopedagogiczne*, <https://pbn.nauka.gov.pl>[dostęp: 12.06.2014].

¹⁷ Zob. tamże.

zaburzenia i uzależnienia, bowiem ich etiologia ma często źródła ekonomiczne, społeczne, środowiskowe, kulturowe. Czynniki ekonomiczne są tymi, które najszybciej rozwijają sytuacje problemowe¹⁸. Wybrane źródła, motywy oraz czynniki destrukcyjnych zjawisk pracoholizmu o charakterze osobowościowym (wewnętrznym) i społeczno-kulturowym (zewnętrznym) obrazuje tabela 2.

Tabela 2. Motywy uzależnienia od pracy

Motywy uzależnienia od pracy	
Zewnętrzne	Wewnętrzne
<ul style="list-style-type: none"> • Wymogi, presja pracodawcy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dowartościowywanie się poprzez pracę, dobrze wykonaną pracę, sukcesy w pracy.
<ul style="list-style-type: none"> • Kultura i organizacja pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emocje, których dostarcza praca.
<ul style="list-style-type: none"> • Wzory zachowań z otoczenia w miejscu pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chęć zrobienia kariery.
<ul style="list-style-type: none"> • Nagrody od pracodawcy jako potwierdzenie słuszności postępowania. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potrzeba bezpieczeństwa, którą zaspokajają posiadanie pieniędzy uzyskanych dzięki pracy.
<ul style="list-style-type: none"> • Sytuacja na rynku pracy, bezrobocie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dowartościowywanie się poprzez status materialny, posiadane rzeczy.
<ul style="list-style-type: none"> • Ucieczka od problemów rodzinnych – błędne koło, mechanizm zwrotny (praca stała się powodem konfliktów w domu, od których stanowiła ucieczkę). 	<ul style="list-style-type: none"> • Potrzeba kontroli, duże poczucie odpowiedzialności, obowiązkowość, perfekcjonizm.
<ul style="list-style-type: none"> • Samotność w wielkim mieście, brak obowiązków, zajęć poza pracą. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lęk przed porażką, negatywną oceną.
<ul style="list-style-type: none"> • Śmierć bliskiej osoby, ucieczka przed samotnością. 	<ul style="list-style-type: none"> • Imperatyw nakazujący rozwiązywać swoje problemy w pracy samodzielnie.
<ul style="list-style-type: none"> • Dzieciństwo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaburzenie percepcji rzeczywistości w pracy.

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie Raportu CBOS 2012¹⁹.

Należy zaznaczyć, iż w odróżnieniu od dotychczasowych teorii pracoholizmu, ciekawie została zaprezentowana teoria *work craving*, która ujmuje syntezę

¹⁸ Zob. tamże.

¹⁹ Centrum Badania Opinii Społecznej, *Oszacowania rozpowszechnienia oraz identyfikacji...*, dz. cyt., s. 312–318.

uzależnieniowych i obsesyjno - kompulsywnych elementów konstytuujących uzależnienie od pracy. W koncepcjach uzależnień (zarówno substancjalnych, jak i niesubstancjalnych) podkreśla się znaczenie trzech psychologicznych komponentów:

- kompulsywnego dążenia;
- afektywnego lub hedonicznego komponentu związanego z przyjemnością /gratyfikacją;
- komponentu opartego na mechanizmach uczenia się (poznawczego)²⁰.

Należy zaznaczyć, że poznanie mechanizmów uzależnienia od pracy pozwoli na opracowanie programów prewencji i leczenia zjawiska, które będą mogły być podstawą interwencji psychoterapeutycznych, a także organizowania instytucjonalnych form pomocy pracocholikom w Polsce²¹.

Mobbing – syndrom nowego stulecia

Powszechnie wiadomo, że mobbing to wszelkie formy przemocy psychicznej i fizycznej, który swym zasięgiem obejmuje życie społeczne i korelacje międzyludzkie. Jest on niejednokrotnie „wpisany w zależności służbowe” i kojarzący się z destrukcją, strachem ofiar oraz poniżeniem. Zgodnie z definicją mobbing to: celowe, systematyczne powtarzające się (przez dłuższy czas) zachowanie naruszające godność osobistą pracownika. Zazwyczaj ma na celu: poniżenie, ośmieszenie, zaniżenie samooceny nękanego, całkowicie wyeliminowanie lub odizolowanie pracownika od jego współpracowników²².

Sam termin „mobbing” pochodzi od angielskiego słowa *to mob* i oznacza: rzucać się na kogoś/coś; gromadzić się tłumnie. Powszechnie używane i przyjęte określenia mobbingu to prześladowanie bądź znęcanie się psychiczne; terror psychiczny. Po raz pierwszy słowa mobbing użył austriacki etolog Konrad Lorenz w połowie XX wieku. Opisał nim sytuację dotyczącą ataków grupy małych zwierząt na pojedynczego dużego osobnika, które miały na celu jego zastraszenie. Następnie termin ten wykorzystał szwedzki lekarz p. Peter Paul Heinenmann, który badał analogicznie zachowania pomiędzy dziećmi w przedszkolach i w szkole. Spostrzegł on, iż dzieci te miały dziwną potrzebę, aby dręczyć innych. Czuli się przez to lepszymi, jeżeli kogoś poniżały, bo dawało im to uczucie pewnej

²⁰ Zob. K. Wojdyło, *Word craving – teoria uzależnienia od pracy*, „Nauka”, nr 3/203, s. 89–90.

²¹ Zob. K. Fryc, *W głowie mam tylko pracę...*, dz. cyt., s. 16.

²² Zob. S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy...*, dz. cyt., s. 171.

wyższości²³. Dopiero w 1984 r. niemiecki psychiatra Heinz Leymann pracujący wówczas w Szwecji użył określenia mobbing w całkiem nowym znaczeniu. Nowe pojęcie dotyczyło początkowo tylko przemocy psychicznej w miejscu pracy, lecz z czasem pojęcie to rozwinął. Heinz Leymann analizował zachowania tzw. „trudnych pracowników”. Na podstawie badań, odkrył, iż zmiana postrzegania tych pracowników nie była uzależniona od ich charakteru, ale była związana z kulturą pracy oraz strukturą organizacji. W konsekwencji Heinz Leymann użył pojęcia mobbing do określenia terroru psychicznego używanego wobec wybranych pracowników instytucji gospodarczych. Obecnie określanymi są również: psychoterorem, terrorem psychicznym, bullying (tyranizowanie), harassment (nękanie) czy wreszcie ganging up on someone (sprzysięganie się przeciwko komuś)²⁴.

Mobbing bowiem stanowi poważne źródło stresu w pracy i ma ujemny wpływ zarówno na satysfakcję z pracy, jak i na zdrowie psychiczne oraz fizyczne pracowników. Na podstawie obserwacji klinicznych prowadzonych przez Heinz Leymanna²⁵ na początku lat 90. ubiegłego wieku, ofiary mobbingu były opisywane jako nieprzystosowane, bezradne, wylęknione, dotknięte różnymi zaburzeniami psychosomatycznymi, cierpiące na depresję oraz zachowujące się impulsywnie. Spostrzeżenia te zostały poparte wynikami licznych badań²⁶, które udowodniły, że bezustanne doświadczanie nękania w pracy wywołuje u ofiar silne reakcje emocjonalne (tj. strach, poczucie bezradności, szok) i przyczynia się do znacznego pogorszenia ich stanu zdrowia. Uwaga skupia się również na konsekwencjach mobbingu, które ponosi organizacja. Zarówno wzrost absencji chorobowej, fluktuacja kadr, jak i spadek produktywności to negatywne skutki mobbingu, które pojawiają się w organizacji na skutek redukcji zaangażowania, kreatywności i spadku morale pracowników stykających się z przemocą psychiczną w swoim miejscu pracy. Powyższe efekty oznaczają problemy finansowe nie tylko dla poszczególnych przedsiębiorstw, w których praktykowany jest mobbing, ale przekładają się również na ekonomiczne obciążenia całego społeczeństwa związane z kosztami leczenia ofiar mobbingu, a także przechodzenia przez nie na rentę czy wcześniejszą emeryturę²⁷.

²³ Zob. M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007, s. 3.

²⁴ Zob. J. Marciniak, *Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 15–16.

²⁵ Zob. H. Leymann, *Vuxenmobbing på svenska arbetsplatser* (Adult bullying at Swedish workplaces), Delrapport 1 om frekvenser, Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm 1992.

²⁶ Zob. tamże.

²⁷ Zob. M. Warszewska-Makuch, *Ocena ryzyka mobbingu w miejscu pracy*. „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka”, 5/2012, s. 8–11.

Ważne jest, w opinii autora niniejszego artykułu, rozgraniczenie między mobbingiem (o aspekcie psychospołecznym) a konfliktami interpersonalnymi, które wprawdzie występują w miejscu pracy, lecz nie zakłócają wzajemnych relacji między pracownikami. Zjawisko to charakteryzuje się stosowaniem przewrotnych, nieszczerých zachowań przez *mobbera* lub *mobberów* wobec jednego lub grupy kolegów z pracy²⁸.

W sytuacji wysokiego bezrobocia mobbing jest szczególnie nasilony. Pracodawca może ustalać warunki i traktować pracowników bez należnego im szacunku. Zachowania naruszające w godność człowieka i jego podstawowe prawa, nie dotyczą jedynie szykan kierownictwa wobec podwładnych. W tym samym stopniu mobbing odnosi się do relacji pomiędzy pracownikami. Przyczyny, dla których agresor zaczyna znęcać się psychicznie nad kolegą z pracy, są liczne: zazdrość kompetencji, potrzeba i chęć kariery, niekompatybilny charakter, rywalka i wiele innych. Ofiara nie ma możliwości obrony przed agresorem, nie jest w stanie udowodnić swoich walorów. W rezultacie pogarsza się jej stan psychiczny i psychosomatyczny (bezsilność i rozpacz prowadzą do depresji), obniżeniu ulega jej pozycja zawodowa. Kiedy ofiara odchodzi z pracy, mobber otrzymuje swoją „nagrodę”²⁹.

Należy również zauważyć, iż od 1 stycznia 2004 r. pojęcie mobbingu zostało wprowadzone do kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek zwalczania mobbingu w swoim zakładzie pracy, a mobbowany (dręczony) pracownik może dochodzić odszkodowania od pracodawcy³⁰.

Podsumowanie

Niniejszy artykuł nie wyczerpuje i nie porusza wszystkich czynników destrukcyjnych w środowisku pracy człowieka. Stanowi krótką syntezę wiedzy oraz zwrócenia uwagi czytelnikom na dwa patologiczne skrajnie przeciwległe problemy, jakimi niewątpliwie są pracoholizm i mobbing.

²⁸ Zob. A. Brytek, *Fenomen lobbingu czyli przemoc psychiczna w pracy*, „Niebieska Linia” 4/2004, <http://www.niebieskalinia.pl/pismo/wydania/dostepne-artykuly/4479-fenomen-mobbingu-czyli-przemoc-psychiczna-w-srodowisku-pracy> [dostęp: 12.06.2014].

²⁹ Zob. tamże.

³⁰ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 14 listopada 2003 roku, Dz. U. 2003 nr 213 poz. 2081.

„O ile (...) prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest „dla człowieka”, a nie człowiek dla pracy...”³¹. Słowa te wygłoszone przez robotnika, świętego Jana Pawła II, stanowią swoistą refleksję ukierunkowaną do ludzi i na czynnik ludzki, który coraz częściej jest zatracany w pogoni za materialnym dobrobytem.

Problem pracoholizmu w Polsce jest bagatelizowany, ponieważ panuje swego rodzaju społeczna aprobata zachowań sprzyjających tej chorobie. Pracodawcy cenią podwładnych, na których mogą zawsze polegać i którzy są całkowicie zaangażowani w sprawy firmy. Jest to jednak bardzo krótkowzroczne myślenie, ponieważ przepracowanie może doprowadzić do wypalenia zawodowego, a w skrajnych wypadkach nawet do choroby i śmierci³². Na podstawie wyników testu Bryana E. Robinsona przeprowadzonego w 2012 przez COBS wynika że: 20,3% Polaków mających 15 lat i więcej nie wykazuje symptomów uzależnienia od pracy, 10,4% to osoby uzależnione od pracy w 69,4% przypadków istnieje prawdopodobieństwo wystąpienia takiego problemu³³.

Pracoholizm, jak wykazują badania prowadzone w Polsce, wiąże się z pogorszeniem zdrowia, myślami samobójczymi, a także zahamowaniem działań prozdrowotnych, co może narażać osoby dotknięte tym problemem różne choroby. Wykazano ponadto, że u menadżerów i w innych grupach zawodowych pracoholizmowi towarzyszy podwyższony poziom wypalenia zawodowego. Jedynie wczesna diagnoza może zmniejszyć szansę wystąpienia takich problemów w organizacji³⁴.

Syndromem nowego stulecia jakim nazywany jest coraz częściej mobbing, szybko przekroczył granice obszaru skandynawskiego, gdzie był po raz pierwszy stosowany, i znalazł swoje miejsce w języku oraz kulturze państw europejskich. Stał się przedmiotem badań oraz dyskusji psychologów, lekarzy, socjologów i ekonomistów.

W celu wyeliminowania mobbingu najważniejsze są zmiany w organizacji pracy, większa swoboda działania i decydowania dla pracowników, przejrzystość procesów decyzyjnych, jasne uregulowania zakresów kompetencji

³¹ Jan Paweł II, *Encyklika o pracy ludzkiej „Laborem exercens”* (z okazji 90. rocznicy encykliki *Rerum novarum*), <http://w2.vatican.va> [dostęp: 04.06.2014].

³² Zob. Sales News, <http://www.salesnews.pl> [dostęp: 04.06.2014].

³³ Zob. C. Guerreschi, *Nowe uzależnienia*, Salwator, Kraków 2010, s. 153–155.

³⁴ Zob. J. Buczny, *Komentarz ekspercki. Dzień pracoholików. Homo faber. Pracoholizm jako uzależnienie osłabiające efektywność i zdrowie pracowników*, Warszawa 2014, www.centrumprasowe.swps.pl [dostęp: 12.08.2014].

i odpowiedzialności, poprawa polityki informacyjnej, niewybieranie na stanowiska kierownicze osób o cechach psychopatycznych – dyssojalnych i o skłonnościach dyktatorskich³⁵.

Ważna jest bowiem antymobbingowa profilaktyka, która powinna polegać m.in. na jasnej i sprawiedliwej procedurze rozstawania się z pracownikami, odpowiedniej organizacji pracy, przestrzeganiu ustalonych wytycznych, a także na wypracowaniu optymalnego sposobu oceniania pracowników. Dzięki uwzględnieniu perspektywy psychospołecznej w ocenie tak złożonego zjawiska, możliwa jest szeroko rozumiana prewencja, a nie tylko „leczenie” negatywnych efektów mobbingu.

Literatura przedmiotu

- Brytek A., *Fenomen lobbingu czyli przemoc psychiczna w pracy*, „Niebieska Linia” 4/2004, <http://www.niebieskalinia.pl/pismo/wydania/dostepne-artykuly/4479-fenomen-mobbingu-czyli-przemoc-psychiczna-w-srodowisku-pracy> [dostęp: 12.06.2014].
- Buczny J., *Komentarz ekspercki. Dzień pracoholików. Homo faber. Pracoholizm jako uzależnienie osłabiające efektywność i zdrowie pracowników*, Warszawa 2014, www.centrumprasowe.swps.pl [dostęp: 12.08.2014].
- Cooper C. L., R. Payne, *Stres w pracy*, Warszawa 1987r.
- Czuma I., *Zaangażowanie w pracę jako porażka życiowa*, „Problemy Alkoholizmu” 2002, nr 1 (516).
- Fryc K., *W głowie mam tylko pracę* – wywiad z dr Kamilą Woydyłło, „Gazeta Wyborcza” – dodatek: *Twarze Gazety*, 19 stycznia 2012.
- Guerreschi C., *Nowe uzależnienia*, Kraków 2010.
- Jędrzejko M., *Młodzi ludzie w świecie wielowymiarowego ryzyka: ujęcie socjopedagogiczne*, <https://pbn.nauka.gov.pl> [dostęp: 12.06.2014].
- Kalinowski M., Czuma M., Kuć I., Kulik A., *Praca – uzależnienia fakty i mity*. Lublin 2005.
- Killinger B., *Pracoholicy – szkoła przetrwania*. Poznań 2007.
- Kozak S., *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*. Warszawa 2009.
- Leymann H., *Vuxenmobbing på svenska arbetsplatser (Adult bullying at Swedish workplaces)*, Delrapport 1 om frekvenser, Arbetarskyddstyrelsen, Stockholm 1992.

³⁵ Zob. K. Mausch, E. Ryś, *Vademecum lobbingu dla pracowników służb społecznych*, „Praca socjalna” XXVII nr 6, Listopad-Grudzień 2012, s. 35.

- Marciniak J., *Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Warszawa 2008.
- Mausch K., Ryś E., *Vademecum lobbingu dla pracowników służb społecznych*, „Praca socjalna” XXVII nr 6, Listopad–Grudzień 2012.
- Raport Centrum Badania Opinii Społecznej, nt. *Oszacowania rozpowszechnienia oraz identyfikacji czynników ryzyka i czynników chroniących w odniesieniu do hazardu, w tym hazardu problemowego (patologicznego) oraz innych uzależnień behawioralnych*. Warszawa 2012.
- Sales News, <http://www.salesnews.pl> [dostęp: 04.06.2014].
- Schultz D. P., Schultz S. E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa 2012.
- Jan Paweł II, *Encyklika o pracy ludzkiej „Laborem exercens”*, <http://w2.vatican.va> [dostęp: 04.06.2014].
- Jan Paweł II, *Orędzie do biskupów w Puebla 28 stycznia 1979*, w: *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, Rzym–Lublin 1987, cz. 2, nr 20.
- Warszewska-Makuch. M., *Ocena ryzyka mobbingu w miejscu pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka”, 5/2012.
- Wojdyło K., *Pracoholizm perspektywa poznawcza*, Warszawa 2010.
- Wojdyło K., *Word craving – teoria uzależnienia od pracy*, „Nauka”, nr 3/203.
- Woronowicz B.T., *Uzależnienia. Geneza, terapia, powrót do zdrowia*, Warszawa 2009.
- Woydyłło E., *Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań*, „Nowiny Psychologiczne” 2003, nr 3.
- Zych M., *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007.