

Grzegorz Pietrek*

WYPALENIE ZAWODOWE JAKO ISTOTNE ZAGROŻENIE DLA BEZPIECZEŃSTWA SPOŁECZNEGO

Streszczenie

Zagrożenia psychospołeczne są coraz częstszym problemem dzisiejszych czasów. Stres zawodowy, oznaki pracoholizmu, czy też obciążenie jakościowe i ilościowe zaobserwować można w każdej organizacji. Występowanie i intensywność zagrożeń psychospołecznych mogą wpływać na ogólny stan zdrowia pracowników oraz ich bezpieczeństwo w miejscu pracy. To w oczywisty sposób będzie mieć przełożenie na cały „organizm”, jakim jest dana organizacja. Oddziaływanie tych zjawisk powodować może wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe, co zdecydowanie nie jest oznaką bezpiecznych warunków pracy. Problem wypalenia zawodowego, niestety, przez długi czas pozostawał w cieniu innych problemów targających organizacje. Celem artykułu jest udowodnienie i potwierdzenie, że wypalenie zawodowe jest istotnym zagrożeniem dla bezpieczeństwa społecznego. Artykuł w sposób syntetyczny omawia badany obszar, co jest istotne z punktu widzenia całego spektrum zagrożeń społecznych i pozwala na rozwiniecie badań w przyszłości.

Słowa kluczowe: zarządzanie, wypalenie zawodowe, bezpieczeństwo społeczne

Wstęp

Głównym celem artykułu jest scharakteryzowanie, opisanie i przeanalizowanie zagrożenia psychospołecznego występującego w środowiskach pracy, jakim jest wypalenie zawodowe. Analiza ta ukierunkowana będzie na wskazanie negatywnego wpływu na poszczególne jednostki, grupy społeczne czy też całe społeczeństwo. Autor postara się także udowodnić, że zjawisko wypalenia zawodowego w znaczący sposób wpływa na poziom bezpieczeństwa wykonywanej pracy oraz w szerokim zakresie na bezpieczeństwo społeczne. Można w sposób bardzo ogólny sformułować problem roboczy w brzmieniu: W jaki sposób wypalenie

* Uniwersytet w Siedlcach, e-mail: grzegorz.pietrek @uph.edu.pl, ORCID: 0000-0003-2660-8025.

zawodowe, jako negatywne zjawisko psychospołeczne, wpływa na poziom i poczucie bezpieczeństwa społecznego? Hipoteza, jaką roboczo można w tym kontekście postawić, sprowadza się do stwierdzenia: wypalenie zawodowe negatywnie wpływa na bezpieczeństwo w miejscu pracy i jest jednym z najintensywniejszych zagrożeń dla bezpieczeństwa społecznego. Aby efektywnie zweryfikować postawioną wyżej hipotezę oraz jednocześnie rozwiązać problem badawczy, posłużono się kilkoma metodami badawczymi, m.in.: analizą literatury przedmiotu, analizą aktów prawnych, porównaniem, syntezą, abstrahowaniem, indukcją, dedukcją czy wnioskowaniem. Korzystano przy tym z najnowszych pozycji literatury polskiej i zagranicznej oraz dostępnymi analizami i opracowaniami.

Zagrożenia psychospołeczne – wybrane przykłady

Zagrożenia psychospołeczne oraz wszystkie następstwa tego zjawiska są najpoważniejszym wyzwaniem z perspektywy bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszystkie negatywne skutki występowania zagrożeń psychospołecznych mają ogromny wpływ na zdrowie pracowników, częstotliwość wypadków przy pracy, a także na ogólny stan organizacji, w której dana osoba jest zatrudniona. Są one następstwem nieprawidłowego planowania pracy oraz jej złej organizacji. Duży wpływ ma również otoczenie, w którym funkcjonuje pracownik. Wpływają one na stan zdrowia fizycznego oraz emocjonalnego, a także na aspekty społeczne. Najczęściej występującym zagrożeniem jest zbyt intensywne obciążenie pracą. Pracownik, który ma nadmierną ilość obowiązków, zaczyna odczuwać presję, często poświęca swój czas wolny, aby terminowo zakończyć zadania, a to negatywnie wpływa na jego zdrowie psychiczne. Często nadmiar obowiązków oraz niekonkretnie sformułowane zasady rozwoju zawodowego powodują występowanie pracoholizmu. Zjawisko to jest chorobą psychiczną, która – nieleczone – prowadzi do pogorszenia jakości życia na wielu płaszczyznach. Pracodawca, który sprzecznie określa swoje wymagania wobec pracownika, również stwarza zagrożenie psychospołeczne. Pracownik nie jest pewny co do pełnionej przez siebie roli w organizacji, nie wie, co jest od niego wymagane, a to powoduje m.in. stres zawodowy. Pracownik powinien czuć, iż jego zdanie jest ważne dla organizacji. Osoba niedoceniana czy czująca się nieakceptowana w zespole odczuwa stres przed pójściem do pracy. Zdaniem Barbary Bailey-Reinhold: „Nieraz śmiertelna jest sama myśl o pójściu do pracy. Statystycznie w poniedziałki między godziną ósmą a dziewiątą rano zdarza się więcej wylewów i zawałów serca niż w jakikolwiek inny

dzień tygodnia”¹. Powiązanie między stresem zawodowym a nagłymi chorobami jest dostrzegalne do tego stopnia, iż otrzymało swoją nazwę – syndrom czarnego poniedziałku.

Wyróżnić można również zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy, które nie są kwalifikowane prawnie jako przestępstwa. Mobbing jest stresorem społecznym, który określany jest mianem ekstremalnego. Jest to „proces nękania pracownika trwający nie mniej niż sześć miesięcy, stosowany systematycznie przynajmniej raz w tygodniu, godzący w godność i osobowość człowieka, naruszający integralność psychiczną czy fizyczną, wywołujący lęk związany z utratą zatrudnienia oraz wpływający na pogorszenie atmosfery i wydajności pracy w przedsiębiorstwie”². Zagrożenie psychospołeczne, jakim jest mobbing, określa *Kodeks Pracy*, co czyni go właśnie zagrożeniem, którego występowanie nie jest zgodne z prawem. Można odczytać, że mobbing to „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników”³.

Według Małgorzaty Sidor-Rządkowskiej występują trzy rodzaje mobbingu w miejscu pracy. Są to:

- mobbing poziomy – dotyczy relacji pracownika z pracownikiem, są to negatywne działania skierowane w innego pracownika charakteryzującego się odmiennością wśród współpracowników;
- mobbing pionowy – dotyczy działań podwładnego przeciwko przełożonemu, nieprzyjemne zachowania są kierowane w stosunku do przełożonego, który nie jest akceptowany wśród osób zatrudnionych na niższym stanowisku;
- mobbing pochyły – dotyczy działań przełożonego przeciwko podwładnemu, jest to najczęściej występujący rodzaj mobbingu⁴.

Osoba nielubiana i nieakceptowana w środowisku zawodowym jest bardziej narażona na tego typu zjawisko. Ofiary mobbingu spotykają się z takimi sytuacjami, jak: brak przedstawienia konkretnych oczekiwań, które skutkują złymi wynikami w pracy; wystawianie na pośmiewisko poprzez drwiny i nieprzyjemne komentarze; psucie reputacji poprzez

¹ B. Bailey Reinhold, *Toksyczna praca*, Poznań 1998, s. 12.

² J. Marciniak, *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, Ostrołęka 2004, s. 15.

³ *Kodeks pracy w pigułce*, Warszawa 2014, s. 98.

⁴ M. Sidor-Rządkowska, *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*, Warszawa 2015, s. 136.

przekazywanie nieprawdziwych informacji o danej osobie; obrażanie; odbieranie pracy; ciągłe krytykowanie i przedstawianie jednostki jako kogoś nieudolnego; pomijanie danej osoby w sytuacjach integracyjnych oraz brak pozytywnej informacji zwrotnej dotyczącej zaangażowania w pracę. Osoby dotknięte mobbingiem zaczynają mieć problem z własną samooceną, czas spędzany w pracy powoduje u nich odczuwanie ogromnego stresu zawodowego, który przyczynia się do bólów głowy, biegunek oraz ogólnego pogorszenia stanu zdrowia. Ryzyko mobbingu jest wyższe w przypadku kobiet oraz osób, które nie ukończyły 25. roku życia.

Kolejnym zagrożeniem psychospołecznym jest molestowanie seksualne w organizacji. Molestowanie seksualne, ogólnie ujmując, dotyczy zachowań, wypowiedzi oraz gestów o podłożu seksualnym. Często są to niegrzeczne uwagi na temat wyglądu czy ubioru ofiary, pieścizotliwe zwracanie się do danej osoby, a także naruszanie przestrzeni osobistej danej osoby poprzez głośkanie, dotykanie oraz jej przytulanie. Występują również przypadki, w których pokazywane są treści pornograficzne. Sytuacja ta najczęściej dotyka godności pracownika oraz przyczynia się do pogorszenia stanu zdrowia psychicznego danej osoby. Oprawcą najczęściej jest przełożony, osoba na wyższym stanowisku od ofiary. Często molestowanie seksualne stosowane jest w formie szantażu poprzez bezpośrednio proponowanie relacji seksualnej. Charakteryzuje się to sytuacjami, w których podwyżka czy awans są uzależnione od spełniania seksualnych potrzeb przełożonego. W momencie, gdy dana osoba nie zgadza się na wykonywanie takich czynności, zostaje ona zwolniona. Współpracownik również może stać się oprawcą, wpływa to na negatywną atmosferę w miejscu pracy oraz stwarzanie wrogich relacji w przedsiębiorstwie. Aspekt molestowania seksualnego także jest zawarty w *Kodeksie Pracy*.

Kolejnym zagrożeniem psychospołecznym jest podatność na uzależnienia. Uzależnienia są dość znanym pojęciem w dzisiejszych czasach, dotyczą młodzież oraz ludzi dorosłych, a nawet starszych. Nie jest to zależne od sytuacji materialnej człowieka, natomiast najczęściej uzależnienia dotyczą ludzi, którzy doświadczyli czegoś złego w swoim życiu, są po ciężkich przeżyciach, takich, którzy nie radzą sobie z codziennością. Ludzie szukają odskoczni, a uzależnienia dają upust ich emocjom. Dzieje się tak dlatego, iż nałogi mają ogromny wpływ na zachowanie i psychikę człowieka.

„Tak jak na przełomie XIX i XX wieku królowała na świecie era nerwic, tak na przełomie XX i XXI stulecia zapanowała era uzależnień. Siłą napędową uzależnień stało się tempo życia, ucieczka od nieakceptowanych stanów emocjonalnych, poszukiwanie szybkiej przyjemności i natychmiastowej gratyfikacji oraz trudność w kontrolowaniu impul-

sów”⁵. Powyższy fragment wskazuje, co powoduje różnego rodzaju uzależnienia. Jak wcześniej wspomniano, to emocje są głównym powodem popadania w uzależnienie. Nałóg daje złudne poczucie przyjemności, oderwania od problemów. Problemy te jednak pozostają nierozwiązane, a przez negatywny wpływ uzależnienia dodatkowo nawarstwiają się. Uzależnienia można podzielić na nałogi od substancji psychoaktywnych oraz od czynności, inaczej nazywanymi uzależnieniami behawioralnymi.

Uzależnienia od substancji psychoaktywnych to te, które są najbardziej znane w dzisiejszych czasach. Do substancji psychoaktywnych można zaliczyć substancje legalne, które znaleźć można w ogólnodostępnych sklepach, oraz środki nielegalne. Substancje psychoaktywne są znane od zamierzchłych czasów. Głównym źródłem pozyskiwania tych substancji były rośliny, co znane jest również we współczesnym świecie. Środki psychoaktywne (substancje psychotropowe) to substancje chemiczne oddziałujące na centralny układ nerwowy, bezpośrednio wpływając na funkcje mózgu, czego efektem są czasowe zmiany postrzegania, nastroju, świadomości i zachowania⁶. Po zażyciu środków psychoaktywnych dochodzi do pobudzenia psychoruchowego, nastrój zdecydowanie się poprawia, jednak jest to chwilowe wrażenie. Warto wspomnieć, iż działanie wszelkich substancji psychoaktywnych jest krótkotrwałe, ustępuje po wydaleniu substancji psychotropowych przez organizm. Inne używki mogą prowadzić do omamów i urojeń, kolejne mają działanie uspokajające. Należy jednak pamiętać, iż używki zażywane w dużych ilościach mogą pozostawiać negatywne skutki uboczne, wszelkiego rodzaju choroby, a nawet śmierć. Regularne zażywanie substancji psychoaktywnych prowadzi do uzależnień. Nie wolno zapominać, że fakt, iż niektóre używki są legalne, nie jest jednoznaczny z tym, iż są one bezpieczne.

Każdemu człowiekowi stres kojarzy się z czymś, co jest negatywne, nieprzyjemne, co utrudnia wykonywanie wielu, nawet tych codziennych i podstawowych, zadań. Jednak warto zauważyć, iż czasem odpowiednia ilość stresu może mieć działanie motywujące. Zależy to od optymalnego poziomu akceptowalnego stresu, ponieważ każdy człowiek na każdy bodziec będzie reagować inaczej. Wyróżnić można trzy rodzaje reakcji na stres. Pierwszą z nich jest eustres: „To stan fizycznego i psychicznego dobrego samopoczucia, w jakim umysł i ciało osiągają maksimum swoich możliwości”⁷. Jest to rodzaj stresu, który w sposób pozy-

⁵ B.T. Woronowicz, *Uzależnienia. Geneza, terapia, powrót do zdrowia*, Warszawa 2009, s. 15.

⁶ *Encyklopedia powszechna PWN*, t. 7, Warszawa 1998, s. 512.

⁷ K. Olejnik, S. Olejnik, *Stres psychologiczny. Przyczyny, reakcje organizmu, skutki i osobowościowe uwarunkowania radzenia sobie ze stresem*, Kalisz 2015, s. 3.

tywny motywuje człowieka do działania. Przykładami występowania eustresu są ważne wydarzenia życiowe lub uprawianie sportu. Neustres jest rodzajem neutralnego stresu, a więc oznacza to, że jego wystąpienie nie wpływa na działanie człowieka ani w negatywny, ani w pozytywny sposób. Najczęściej spotykanym rodzajem stresu jest ten negatywny, nazywany dystresem. Każdy człowiek zna to uczucie. Jest to reakcja ludzkiego organizmu na wszelkiego rodzaju utrudnienia czy zagrożenia, czyli negatywne sytuacje, powoduje on utrudnienia w realizacji zadań.

Rodzajów stresorów, które mają wpływ na występowanie stresu w życiu człowieka, jest mnóstwo. Należy podkreślić jednak, iż każdy stresor ma różne działanie na daną jednostkę. Każdy człowiek ma własną podatność na stresory, czyli ich wrażliwość na nie oraz reakcja jest w pełni indywidualna. Najbardziej zagrożone intensywnym reagowaniem na bodźce stresowe są osoby, które cierpią wskutek zaburzeń psychicznych. Depresja czy stany lękowe, a także niska samoocena przyczyniają się do tego, że wszelkiego rodzaju stres jest bardziej dotkliwy w skutkach niż u osób zdrowych, z wysoką samooceną i wiarą w swoje możliwości. Osoby uzależnione od substancji psychoaktywnych, a także samo ich zażycie tuż przed sytuacją stresową również pogłębia odczuwanie stresorów. Natomiast wsparcie społeczne, czyli wpływ rodziny oraz przyjaciół, minimalizuje intensywność reakcji na stresory. Warto podkreślić fakt, iż stres zawodowy oraz podatność na jego występowanie często wzrasta przez obecność pewnych czynników lub bodźców, na które dana jednostka nie ma wpływu. Często zdarza się tak, iż wiek pracownika zmniejsza jego odporność na dotknięcie stresem zawodowym. Osoby młode, które rozpoczynają swoje kariery, nie mają odpowiedniego doświadczenia ani stażu pracy w danej organizacji, co skutkuje dodatkowymi stresującymi sytuacjami, które spowodowane są brakiem odpowiedniej wiedzy i kompetencji. Z kolei zaawansowany wiek osób pracujących w firmie wpływa na ich strach przed zwolnieniem lub przejściem na emeryturę. Stres pojawia się u nich również przez poczucie bezużyteczności w miejscu pracy, to uczucie pogłębia fakt ciągle rozwijających się nowych technologii, z którymi niestety osoby starsze często mają problem. Osoby ambitne również są bardziej narażone na wystąpienie u nich stresu zawodowego. Wpływa na to ich chęć ciągłego rozwoju, dużych wymagań względem swojej pracy, a także pośpiech i duże zaangażowanie, które skutkują potrzebą rywalizacji z innymi osobami w zespole. Problemy, które nie dotyczą płaszczyzny zawodowej, również oddziałują na pracowników, problemy rodzinne czy problemy finansowe pogłębiają ogólny poziom stresu w życiu danego człowieka. Oczywiście ogólna wrażliwość na bodźce oraz charakter danej jednostki są w tym aspekcie kluczowe.

Według opinii wydanej przez Światową Organizację Zdrowia środowisko pracy jest jednym z podstawowych źródeł stresu. Najgorszym aspektem w przypadku stresu jest fakt, iż staje się on akceptowalną normą. Stres, który człowiek doświadcza w miejscu pracy, można podzielić na dwa rodzaje:

- stres chroniczny – jest to wielokrotnie, a nawet codziennie powtarzane zjawisko trudności w miejscu pracy, kłopotów oraz problemów z adaptacją wśród członków załogi. Organizm odczuwa ciągłe, nieprzerwane napięcie, które prowadzi do wielu niebezpiecznych konsekwencji, w tym chorób;
- stres traumatyczny – jest to stres wywołany dramatycznym przeżyciem, który zostaje w pamięci osoby nim dotkniętej lub świadka takiej sytuacji, wpływa to na jego dalszą pracę w danym miejscu. Osoba taka nieprzerwanie odczuwa napięcie związane z daną traumą, ponieważ boi się, iż taka sytuacja się powtórzy lub przytrafi się jej samej. Policja, służby ratunkowe czy straż pożarna są najbardziej narażone na stres traumatyczny, co spowodowane jest charakterem ich pracy i zwiększonym prawdopodobieństwem wystąpienia przykrych zdarzeń zapadających w pamięć.

M. Łoboda podaje bardzo interesujący podział stresorów zawodowych:

- złe fizyczne warunki pracy – są to przede wszystkim czynniki szkodliwe, jakie występują w miejscu pracy, takie jak: hałas, wibracje, warunki termiczne, promieniowanie;
- stresory związane ze sposobem wykonywania pracy – są to czynniki takie, jak: częste zmiany w miejscu pracy, które dotyczą stanowiska czy sposobu wykonywania czynności; nadmiar obowiązków oraz związana z tym presja czasu, a także brak zadań do wykonania; zbyt duże wymagania i praca zmianowa;
- stresory związane z pełnieniem roli organizacyjnej – są to przede wszystkim błędy w komunikacji oraz nieprawidłowe określenie wymagań względem pracowników; pracownik nie jest pewny, jakie zadania ma do wykonania oraz jakie efekty są pożądane; często również są to zadania, które przerastają daną osobę; nie jest ona w stanie spełnić oczekiwań przełożonego, lecz nie ma na to wpływu; do tego typu stresorów należą również zadania, które nie są na odpowiednim poziomie dla danego pracownika, zadania te są zbyt proste i nie pozwalają jednostce wykazać w pełni swoich możliwości i talentów⁸.

Wyżej opisane podziały wskazują na stres spowodowany wykonywaniem pracy zawodowej. Jednak do dość częstych czynników należą

⁸ M. Łoboda, *Stres w pracy zawodowej [w:] Wybrane zagadnienia. Czynniki stresogenne w organizacji*, red. A. Biela, Lublin 1990, s. 143.

również niepewność zatrudnienia, która obecnie jest powszechna. Ma na to wpływ globalizacja, wzrost konkurencji, wysoce rozwinięta edukacja oraz wzrost znaczenia technologii i posługiwania się nią. Rynek pracy ciągle się zmienia, szkolnictwo jest mocno rozwinięte, a edukacja ogólnodostępna dla zainteresowanych osób, wskutek czego rośnie konkurencja oraz wymagania właścicieli firm.

Wypalenie zawodowe

Wszystkie wyżej opisane czynniki zagrożeń psychospołecznych prowadzą do niebezpiecznego zjawiska, jakim jest wypalenie zawodowe. Pojęcie wypalenia zawodowego nie ma w literaturze jednoznacznej definicji. Potocznie, określając to zagrożenie psychospołeczne, mówi się o ogólnym zmęczeniu, które spowodowane jest wykonywaniem nadmiernej ilości obowiązków służbowych. Dodatkowo osoba, która cierpi na taką przypadłość, nie jest w stanie się rozwijać ani bardziej zaangażować, co spowodowane jest brakiem poczucia motywacji. Syndrom wypalenia zawodowego określany jest jako „stan, który krystalizuje się powoli, przez dłuższy okres przeżywania ciągłego stresu oraz angażowania całej energii życiowej i który w końcowym efekcie wywiera negatywny wpływ na motywację, przekonania czy też zachowanie”⁹.

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem, które kształtuje się przez dłuższy okres życia człowieka. Nie jest to chwilowa reakcja na tymczasowe przeciążenie obowiązkami w miejscu pracy. Jest to długotrwały proces, wpływa na niego wiele czynników. Głównym powodem jest stres, który spowodowany może być problemami w miejscu pracy, ciągłymi wygórowanymi oczekiwaniami względem pracownika czy też mnóstwem zadań, które w tym samym czasie pobudzają rozdrażnienie i przewlekłe zmęczenie u danej jednostki. Przez długotrwałe występowanie sytuacji stresujących u pracownika pojawia się brak motywacji oraz zmiana jego zachowania, przestaje się angażować. Wypalenie zawodowe można określić jako powolne wyniszczanie psychiczne człowieka. Poczucie bezradności oraz brak dostrzegania perspektyw powoduje problemy z poczuciem ogólnej radości z życia. Omawiany syndrom charakteryzuje się trzema aspektami¹⁰:

- element wyczerpania – wyczerpanie, które występuje na płaszczyźnie emocjonalnej;

⁹ S.M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing, wypalenie zawodowe*, Gdańsk 2007, s. 167.

¹⁰ *Ibidem*.

- depersonalizacja – wiąże się z negatywnym, nierzadko wręcz bezdusznym, a w najlepszym razie nazbyt obojętnym reagowaniem na innych ludzi będących odbiorcami pomocy danej osoby;
- obniżona ocena własnych dokonań – dotyczy przede wszystkim obniżonej samooceny, pracownik traci wiarę we własne kompetencje czy też umiejętności, nie widzi szans na osiągnięcie sukcesów w miejscu pracy.

W ostatnim, trzecim aspekcie, znaczącą rolę odgrywają systemy motywacyjne i bezpośrednio zachowanie osób zarządzających zespołem. Docenianie pracownika często wynagradza mu zmęczenie i przeciążenie obowiązkami, których musi dopilnować w miejscu pracy. Doceniony pracownik czuje, że jego działania mają sens i przynoszą oczekiwane rezultaty.

Wypalenie zawodowe jest następstwem długotrwałego silnego zaangażowania w działania. Wygórowane oczekiwania stawiane względem własnej osoby, odkładanie na dalszy plan spraw osobistych czy nadmierne zaangażowanie często prowadzą do wypalenia zawodowego. Najczęściej są to sytuacje, w których właśnie zaangażowanie czy przyjmowanie kolejnych obowiązków i zadań nie przynosi oczekiwanych rezultatów. Taka osoba odczuwa demotywację i brak chęci do dalszych starań. Nie widzi sensu zaangażowania w pracę, ponieważ nie sprawia jej to satysfakcji. Pracownik nie wierzy w swoje możliwości, a to właśnie hamuje jego starania, gdyż nie czuje, aby były one przydatne. Praca nie sprawia mu przyjemności, odczuwa ciągłe zmęczenie, nie ma radości życia. W procesie powstawania syndromu wypalenia zawodowego wyróżnić można następujące jego stadia:

1. Potrzeba nieustannego udowadniania własnej wartości. Zaburzone jest ocenianie własnych zdolności i wytrzymałości fizycznej oraz psychicznej.
2. Angażowanie w wykonywanie obowiązków zawodowych rośnie. Pracownicy mają problemy z delegowaniem działań, co najczęściej spowodowane jest przeświadczeniem, iż sami zrobią wszystko najlepiej.
3. Własne potrzeby są zaniechywane. Kontakty społeczne słabną, taka osoba nie potrafi nawiązywać relacji czy zbudować związku. Dochodzą do tego zaburzenia snu, które prowadzą do uzależnień np. od tabletek nasennych. Wzmaga się ogólna podatność na uzależnienia – od kofeiny, teiny.
4. Rozpoczyna się proces ogólnego przemęczenia organizmu, pracownik ma problemy z koncentracją i pamięcią.
5. Zmieniają się priorytety, cele życiowe są przewartościowane. Kontakty społeczne są często odbierane jako coś, co zabiera czas potrzebny na wykonywanie obowiązków.

6. Całkowite odizolowanie się. Zmęczenie pracownika powoduje agresję wobec innych pracowników. Występuje brak cierpliwości i fizyczne skutki przeciążenia i stresu.
7. Silna podatność na uzależnienia – alkohol, narkotyki. Całkowite wyobcowanie z życia towarzyskiego, brak empatii do innych osób.
8. Występują reakcje paranoidalne. Zachowanie człowieka zmienia się, proces wyobcowania pogłębia się.
9. Poczucie, iż funkcjonowanie odbywa się automatycznie. Strata własnej osobowości.
10. Podatność na stany lękowe czy reakcje fobiczne. Kontakty z innymi pogłębiają poczucie lęku.
11. Często odczuwa się depresję, pojawiają się nawet myśli samobójcze.
12. Wypalenie zawodowe. Ogólne wyczerpanie psychiczne, fizyczne i emocjonalne. Duża podatność na choroby – infekcje, choroby serca czy układu pokarmowego¹¹.

Ważne jest, aby w porę rozpoznać problem i zareagować. Po profesjonalną pomoc należy się zgłosić najpóźniej w momencie wejścia w stadium 7. Na wypalenie zawodowe najczęściej cierpią osoby, które przejawiają cechy perfekcjonistów. Tylko oni angażują się w pracę, zaniedbując przy tym inne obowiązki, które ich dotyczą. Jednak we wszystkim należy postawić granice. Chroniczne zmęczenie oraz ogólne osłabienie organizmu, które towarzyszą syndromowi wypalenia zawodowego, bardzo często doprowadza do wypadków w miejscu pracy. Pracownik cierpiący na syndrom wypalenia zawodowego ma problemy z koncentracją, zaburzeniami snu oraz popada w uzależnienia, których długotrwałe występowanie niszczy organizm człowieka. W procesie eliminacji danego zjawiska główną rolę odgrywa kadra kierownicza zarządzająca daną organizacją. Prawidłowa organizacja pracy oraz szanowanie czasu wolnego pracownika to główny aspekt, który zapobiega występowaniu wypalenia zawodowego. Pracodawcy mogą zagwarantować dłuższe przerwy swoim pracownikom lub rotacje stanowiskowe w celu zminimalizowania poczucia monotonii.

Wspierając motywację podwładnych, można wykorzystywać ich potencjał i powierzyć im ambitne zadania, które pozwolą pracownikom się rozwijać oraz czuć się docenianymi. Dodatkowo przełożony nie powinien wykorzystywać pracowników ambitnych – często jednak takie sytuacje występują, ponieważ taki pracownik nie potrafi odmówić, co powoduje przydzielanie mu zadań przekraczających jego możliwości. Ważnym aspektem jest również samoświadomość pracowników. Wyłącznie pracownik, który sam zauważy problem, jest w stanie zwalczyć wszelkie problemy z tym związane. Istotne jest, aby pracownik potrafił

¹¹ *Ibidem*, s. 169–171.

odmawiać wykonania zadań, które go przerastają. Robienie przerw i wykorzystanie ich na solidny wypoczynek również przyczynia się do pobudzenia motywacji do pracy oraz poczucia braku wypalenia.

Zakończenie

Głównym założeniem niniejszego tekstu było ustalenie, w jakim stopniu zagrożenia psychospołeczne, w tym wypadku wypalenie zawodowe, wpływają na bezpieczeństwo pracowników oraz w szerszym kontekście na bezpieczeństwo społeczne. Hipoteza, która została postawiona na początku, okazała się trafna, wszystkie zastosowane metody badawcze zweryfikowały ją pozytywnie, rozwiązując określony problem badawczy. Występowanie zagrożeń psychospołecznych w organizacji zdecydowanie wpływa na bezpieczeństwo wykonywania aktywności zawodowej w sposób negatywny. Uogólniając, można przyjąć, że pracownicy są przemęczeni, odczuwają stres zawodowy, a ilość obowiązków w znacznym stopniu przekracza ich możliwości. Takie sytuacje powodują osłabioną koncentrację, pogorszenie ogólnego stanu zdrowia oraz wywołują uzależnienia od substancji psychoaktywnych, jak też od czynności. Wszystkie te sytuacje wpływają na zwiększoną częstotliwość występowania wypadków przy pracy. Dodatkowo wypalenie zawodowe spowodowane jest czynnikami zewnętrznymi i wewnętrznymi. Zmęczenie i ogólne osłabienie organizmu, które towarzyszą syndromowi wypalenia zawodowego, bardzo często doprowadzają do wypadków w miejscu pracy.

Jednym z niezwykle istotnych wniosków, jakie można wyciągnąć z powyższej analizy, jest ten, że aby wyeliminować zjawisko wypalenia zawodowego, nieodzowne jest zaangażowanie kadry kierowniczej zarządzającej daną organizacją. Prawidłowa organizacja pracy oraz szanowanie czasu wolnego pracownika to główny aspekt, który zapobiega występowaniu wypalenia zawodowego. Zarządzający mają wiele możliwości, jak choćby dłuższe przerwy w pracy lub rotacje stanowiskowe w celu zminimalizowania poczucia monotonii. Ważnym wnioskiem jest także taki, że pracownicy doceniają dobre relacje z przełożonymi oraz ze współpracownikami, pomimo wielu negatywnych sytuacji i dużej presji czasu.

Bibliografia

- Bailey Reinhold B., *Toksyczna praca*, Poznań 1998.
Encyklopedia powszechna PWN, t. 7, Warszawa 1998.
Kodeks pracy w pigułce, Warszawa 2014.
Litzke S.M., Schuh H., *Stres, mobbing, wypalenie zawodowe*, Gdańsk 2007.

- Łoboda M., *Stres w pracy zawodowej [w:] Wybrane zagadnienia. Czynniki stresogenne w organizacji*, red. A. Biela, Lublin 1990.
- Marciniak J., *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, Ostrołęka 2004.
- Olejniki K., Olejniki S., *Stres psychologiczny. Przyczyny, reakcje organizmu, skutki i osobowościowe uwarunkowania radzenia sobie ze stresem*, Kalisz 2015.
- Sidor-Rządowska M., *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*, Warszawa 2015.
- Woronowicz B.T., *Uzależnienia. Geneza, terapia, powrót do zdrowia*, Warszawa 2009.

Burnout as a significant threat to social safety

Abstract

Psychosocial risks are an increasingly common problem today. Occupational stress, signs of workaholicism, or qualitative and quantitative load can be observed in every organization. The occurrence and intensity of psychosocial risks can affect workers' overall health and safety in the workplace. This will obviously translate into the entire "organization" that is a given organization. The impact of these phenomena can cause accidents at work and occupational diseases, which is definitely not a sign of safe working conditions. The problem of burnout, unfortunately, for a long time remained in the shadow of other problems plaguing organizations. The aim of the article is to prove and confirm that burnout is a significant threat to social security. The article synthetically discusses the studied area, which is important from the point of view of the entire spectrum of social threats and allows for the development of research in the future.

Keywords: management, burnout, social security