

Karolina Drela

Uniwersytet Szczeciński

**PRACA
W CZASIE SPOWOLNIENIA GOSPODARCZEGO
– STRES ZWIĄZANY Z PRACĄ ZAWODOWĄ**

Streszczenie: Zmiany wywołane globalizacją nie ominęły także rynku pracy. Coraz częściej praca wypełnia życie ludzkie, przez co odgrywa znaczącą rolę w egzystencji. Pracownicy ciągle myślą o miejscu pracy i samej pracy, a dla wielu koniec weekendu jest powodem do niepokoju, gdyż kolejny tydzień stanowi ogrom nowych obowiązków i problemów, którym muszą sprostać. Stres może być wywołany przez sytuację w domu i w pracy. Pracodawca nie może zazwyczaj ochronić pracowników przed stresem poza pracą, ale może chronić przed stresem, który powstaje poprzez pracę. Stres w pracy może być prawdziwym problemem dla organizacji, jak i jej pracowników. Dobre zarządzanie i dobra organizacja są najlepszymi formami zapobiegania stresu.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, praca, stres zawodowy

1. Wstęp

We wszystkich sektorach zatrudnienia oraz w sferach rządowych narasta przekonanie, że stres związany z pracą niesie ze sobą niepożądane skutki dla zdrowia i bezpieczeństwa jednostki, jak również dla zdrowia organizacji. Przekonanie to znalazło odzwierciedlenie zarówno w zwiększonym zainteresowaniu ze strony mediów i opinii publicznej, jak również w zaniepokojeniu wyrażanym przez związki zawodowe, organizacje zawodowe i instytucje naukowe. W aktualnej sytuacji gospodarczej, w czasie kryzysu i recesji, szczególnie ważne jest zatrudnienie i jego utrzymanie. Dlatego problem stresu zawodowego w czasie spowolnienia gospodarczego jest tematem pracy zrealizowanej na podstawie badania ankietowanego przeprowadzonego w 2009 r., dokonanego na osobach pracujących w województwie pomorskim i zachodniopomorskim.

2. Podstawowe definicje

Coraz częściej praca „pochłania” ludzi: pracownicy ciągle myślą o miejscu pracy i samej pracy, a dla wielu osób koniec weekendu to powód do niepokoju, gdyż ko-

lejnny tydzień to ogrom obowiązków, którym za wszelką cenę muszą sprostać. Napięcie związane z pracą towarzyszy każdego dnia, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy czy zajmowane stanowisko. Stres jest naturalną reakcją na codzienne wyzwania i życiowe zmiany, nie tylko negatywne, ale również pozytywne. Stresująca może być każda czynność: przelot samolotem, egzamin na prawo jazdy, pierwszy dzień w pracy, czy jej utrata. To właśnie stres jest uznawany za jedno z głównych zagrożeń związanych z miejscem pracy¹.

Miejsce pracy jest nierozłącznie związane z doświadczaniem stresu. Jest on wywoływany różnorodnymi elementami sytuacji tj. trudnymi lub uciążliwymi warunkami pracy, treścią wykonywanych zadań, określoną organizacją pracy. Stres może być również spowodowany czynnikami podmiotowymi takimi jak: stan zdrowia, relacje z innymi ludźmi oraz cechami osobowości, dlatego postanowiono zdefiniować pojęcie „stres”.

Słowo stres pochodzi m. in. od łacińskiego słowa *stringere*, co oznacza zaciskać. W przeszłości określano tak trudności, cierpienia i choroby, więc ogólnie ujmując, jest to zespół specyficznych i niespecyficznych reakcji organizmu na zdarzenia bodźcowe, które zakłócają jego równowagę i wystawiają na poważną próbę, czy przekraczają jego zdolność radzenia sobie².

Poczynając od lat 30. XX w., rozwinęły się badania nad stresem, zainteresowania jego naturą, mechanizmami działania i czynnikami, które go wywołują. Hans Selye³, twórca znanej teorii stresu opublikowanej w 1936 r., uważał go za zjawisko

¹ R. Cieślak, T. Klonowicz, *Wsparcie społeczne a stres pracy i bezrobocie*, PWN, Warszawa 2004.

² Według *Słownika wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych: stres, stress*, czynnik fiz., chem., emocjonalny (jak uraz, alergen czy strach), do którego organizm nie potrafi się wystarczająco przystosować i który powoduje napięcia fizjologiczne, mogące być korzystne dla organizmu a przyczynić się do wybuchu choroby; (b. silne) napięcie (psych.); wg *Encyklopedii PWN stres* [ang.], *psychol.* – stan obciążenia systemu regulacji psychicznej powstający w sytuacji zagrożenia, utrudnienia lub niemożności realizacji ważnych dla jednostki celów, zadań, wartości; wg *Słownika języka polskiego PWN stres* traktować należy jako stan wzmożonego napięcia nerwowego, będący reakcją na działanie negatywnych bodźców fizycznych lub psychicznych; wyraz „stres” został przez polszczyznę zapożyczony od angielskiego słowa *stress*, oznaczającego nacisk, presja, napór, wysiłek, zob.: *Encyklopedia PWN*, PWN, Warszawa 2007; *Wielki słownik wyrazów obcych*, red. M. Bańko, PWN, Warszawa 2010; w języku angielskim wyraz *stress* jest znany od XIV w. w formach *stres*, *stresse* i jest częściowo skróceniem od dawniejszego *distress* (rozpacz, cierpienie, ciasne położenie, nieszczęście), a częściowo pożyczką ze starofrancuskiego *estrece* (zweżenie, ograniczenie, ucisk). Wymienione formy swój początek mają w łacinie – pochodzą od łacińskiego imiesłowu *strictus*, od czasownika *stringere* (ściskać) oraz imiesłowu *districtus* od czasownika *distingere* (utrudniać). Formy łacińskie mają rodowód praindoeuropejski – wywodzą się od rdzenia *streig* (naciskać), zob.: Merriam-Webster’s Dictionary, *The american heritage dictionary of the english language*, Chambers Dictionary of Etymology; W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa 1989.

³ Hans Hugo Selye (ur. 26 stycznia 1907, zm. 16 października 1982) – lekarz fizjopatolog i endokrynolog kanadyjski, pochodzenia austriackiego. Wprowadził do użycia pojęcie stresu. Badaniu tego zjawiska i jego wpływowi na człowieka poświęcił 50 lat pracy naukowej. Z tego też powodu nosił przydomek dr Stress. Selye był aż dziesięciokrotnie nominowany do Nagrody Nobla, której nigdy nie otrzy-

biologiczne, stanowiące niespecyficzny sposób reakcji organizmu na jakiegokolwiek stawiane mu wymagania: fizyczne, psychiczne lub somatyczne, które mogą być traktowane jako następstwa każdego pozytywnego lub negatywnego wydarzenia, wobec którego staje człowiek. Stres wyzwała się, gdy umysł i ciało reagują na jakąś realną lub wyobrażoną sytuację, a czynniki powodujące stres nazywamy stresorami.

Stres to najbardziej popularne hasło końca XX i początku XXI w. – kontroluje reakcje ciała, wpływa na wydajność pracy, efektywność działania, inspiruje, ale jest też zjawiskiem negatywnym. Stres wyzwała siłę do działania i podejmowania decyzji. Dopada jednostkę wtedy, gdy nie może się ona uporać z różnymi problemami, czy to osobistymi czy zawodowymi, i może się stać przyczyną załamania. Przedłużający się stres, który prowadzi do wyniszczenia, nazywa się *dystresem*, a fizyczne i emocjonalne wyczerpanie połączone z uczuciem frustracji, bezsilności i apatii – to *syndrom wypalenia*. Jest skutkiem negatywnego stresu, którego doświadcza się w pracy.

Jednak stres ma także pozytywne strony. Pomaga zmobilizować cały organizm, by wyjść z trudnej sytuacji – nazywamy go *eustresem*. Reakcja stresowa może jednostce np. uratować życie lub wydostać z różnych opresji. Pozytywny stres może motywować i dopingować, należy jednak pamiętać, że granica między pozytywnym a negatywnym stresem jest bardzo indywidualna, zależy od osobowości, cech charakteru, często od dotychczasowych doświadczeń i aktualnej sytuacji życiowej. Z negatywnymi skutkami stresu należy jednak walczyć. Sposoby są różne i indywidualne, lecz najważniejsze, by uświadomić sobie jakie są źródła stresu i jak człowiek reaguje na stresujące sytuacje.

3. Praca zawodowa a stres

Panuje duża dowolność klasyfikacji, na ogół nie są one związane żadną konkretną teorią, często też proponowane kategorie nie są rozłączne (tabela 1).

Stres związany z pracą sam w sobie nie jest chorobą. Jest ludzką reakcją na wymagania stawiane przez pracę. Jednak gdy poziom odczuwanego stresu jest duży, stres utrzymuje się długo; gdy nie są usuwane jego przyczyny oraz nie równoważy się jego negatywnego wpływu na zdrowie, może z biegiem czasu doprowadzić do różnego rodzaju chorób. Niepewność pracy można także traktować jako stresor, a w konsekwencji spodziewać się jej związku z poziomem zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników. Uznaje się, iż antycypacja zdarzenia stresowego (w tym przypadku – utraty pracy) może być również stresująca, a czasem nawet bardziej, niż samo wydarzenie⁴.

mał. Selye postawił hipotezę, że choroby są skutkiem niezdolności do radzenia sobie z ciągłym stresem (czyli niewydolnością tzw. syndromu ogólnej adaptacji), co udokumentował w pierwszej książce na temat stresu; H. Selye, *Stress życia*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1960; H. Selye, *Stres okiełznany* [ang. *Stress without Distress*], Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1977.

⁴ M. Gołcz, *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2009.

Tabela 1. Przyczyny stresu w pracy

1	2
Przeciążenie ilościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – znaczny wysiłek fizyczny w pracy – zaskakiwanie zadaniami – „co chwilę coś nowego” – narzucone przez maszynę lub inne osoby tempo pracy – praca w pośpiechu – praca pod presją czasu – nagłe i znaczne ilości pracy do wykonania – „zrywy w pracy” – ciągle zmiany w pracy – zbyt dużo pracy do wykonania – zabieranie pracy do domu, ciągła praca w nadgodzinach, zbyt mała ilość etatów w zakładzie
Przeciążenie jakościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – konieczność zachowania czujności przez cały czas pracy – wykonywanie zadań trudnych i skomplikowanych umysłowo – odpowiedzialność za ludzi – odpowiedzialność za mienie dużej wartości – konieczność wyboru „mniejszego zła”, dylematy moralne – konieczność podejmowania decyzji o znacznych możliwych konsekwencjach
Niedociążenie jakościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – wykonywanie prostych, powtarzalnych, monottonnych czynności – praca wysoce zautomatyzowana – praca poniżej możliwości
Ograniczony zakres kontroli nad pracą	<ul style="list-style-type: none"> – sztywne, niezmiennie godziny lub czas pracy – niemożność przerywania pracy w razie potrzeby – niemożność decydowania o sposobie wykonania zadania – praca pod presją innych osób – ciągle zmiany warunków, sposobu, organizacji, miejsca pracy – brak wiedzy nt. celu pracy – poczucie bycia „trybikiem w maszynie” – brak informacji nt. efektów pracy – poczucie wykonywania „pracy bez sensu”
Niejasność pełnionej roli zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> – brak wiedzy nt. przydzielonych obowiązków – nieznan zakres odpowiedzialności – brak wiedzy nt. sposobu wykonywania pracy (np. brak szkoleń wstępnych, wprowadzenia w obowiązki) – konieczność „samozatrudnienia się” w dotychczasowym miejscu pracy
Konflikt roli zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> – niespójne, sprzeczne, zmienne wymagania przełożonych – wzajemnie sprzeczne oczekiwania ze strony różnych osób: przełożonych, klientów, współpracowników – kontakty z „niezadowolonymi” klientami – konieczność kooperacji z wieloma podmiotami – wpływ pracy na życie rodzinne – praca w nadgodzinach, częste lub długie wyjazdy służbowe, niemożność sprawowania opieki nad dzieckiem – ciągła dyspozycyjność – niski prestiż społeczny pracy lub zawodu – brak możliwości awansu, rozwoju, podwyżki – praca poniżej aspiracji

Tabela 1, cd.

1	2
Brak wsparcia ze strony współpracowników i/lub przełożonych	<ul style="list-style-type: none"> – system motywacyjny firmy zorientowany na rywalizację między pracownikami – konflikty między współpracownikami – brak informacji potrzebnych w pracy – brak środków, wyposażenia, urządzeń lub materiałów potrzebnych do pracy – brak wiedzy o planowanych lub trwających zmianach w przedsiębiorstwie lub w sposobie wykonywania pracy – osamotnienie, np. ze względu na rodzaj obowiązków – „jedno takie stanowisko w firmie” – nieudzielanie pomocy w ogóle, pomoc niewystarczająca lub nadchodząca zbyt późno – utrudniony w razie potrzeby kontakt z przełożonym, współpracownikami – uznaniowe traktowanie i ocenianie – dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną – zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony lub w pełnym albo w niepełnym wymiarze czasu pracy – przemoc fizyczna ze strony współpracowników lub przełożonych – przemoc psychiczna ze strony współpracowników lub przełożonych: nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie, izolowanie, eliminowanie z zespołu
Fizyczne warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> – hałas na stanowiskach lub w pomieszczeniach pracy – zbyt wysokie temperatury – zbyt niskie temperatury – nieprzyjemne lub uciążliwe zapachy na stanowiskach pracy – obecność na stanowiskach pracy substancji łatwopalnych, wybuchowych, drażniących, żrących lub trujących

Źródło: opracowanie na podstawie materiałów: www.pip.gov.pl.

Szczególnie wysoką podatność na stres zawodowy przejawiają osoby, których zdolność radzenia sobie z wymaganiami zawodowymi jest obniżona z powodu:

- młodego wieku,
- krótkiego stażu pracy,
- niedopasowanych do wykonywanych obowiązków predyspozycji (np.: ostrości wzroku, słuchu, zdolności manualnych, refleksu), zdolności (np.: humanistycznych, artystycznych, technicznych, urzędniczych), wykształcenia lub doświadczenia zawodowego,
- wrodzonej wrażliwości na bodźce, dużej lęklivosti,
- dużego zaangażowania w sprawy zawodowe, dążenia do osiągnięć, wysokiego poziomu aspiracji, potrzeby kontroli, niecierpliwości, pośpiechu i rywalizacji z innymi,
- podeszłego wieku,
- problemów pozazawodowych, np.: urodzenia dziecka, rozwodu, choroby w rodzinie.

Tabela 2. Objawy stresu

Objawy organizacyjne	Objawy zdrowotne	
	psychiczne	fizyczne
spadek efektywności i wydajności pracy	apatia, zapominanie	bóle mięśni karku, barków, pleców, okolicy krzyżowo-lędźwiowej kręgosłupa
opór przed zmianami i nowymi zadaniami	tłumienie uczuć, zamykanie się w sobie	nadciśnienie tętnicze, udar mózgu, choroba wieńcowa, zawał mięśnia sercowego
wzrost absencji pracowników; konieczność organizowania zastępstw i nadgodzin – przeciążenie pozostałych pracowników	napięcie emocjonalne lub nadmierne szukanie odosobnienia	skurcze żołądka, mdłości, wrzody układu pokarmowego (żołądka lub dwunastnicy), zaburzenia trawienia, chroniczna biegunka
wypadki przy pracy	koszmary senne	rak
wypadki przy pracy	koszmary senne	depresje, nerwice
konflikty ze współpracownikami i przełożonymi	piskiwy, nerwowy śmiech	choroby infekcyjne
brak zaufania do przełożonych	poczucie niezadowolenia, poirytowanie, drażliwość	reumatyzm
brak zaufania do współpracowników	lęk, tendencja do łatwego ulegania przerażeniu	utrata apetytu lub nadmierny apetyt
rezygnacja z pracy	słaba koncentracja	uzależnienia
niechęć do pracy, pozorowanie zadań (tzw. wypalenie zawodowe)	częstsze uleganie wypadkom	wysypki
wizerunek nieprzyjaznej firmy	nadmierna skłonność do płaczu, ucieczki lub pobudzenie	zawroty i bóle głowy, migreny, uginające się kolana
		rozszerzone źrenice
		bezsennność, zaburzenia snu
		pocenie się, wilgotne, zimne dłonie
		chroniczne zmęczenie, omdlenia
		szybkie i płytkie oddychanie, suchość w gardle, zaciśnięte gardło
		jąkanie się, zaburzenia mowy

Źródło: opracowanie własne.

Osoby te mogą wymagać czasowo indywidualnego podejścia i zlecenia im obowiązków dostosowanych do ich aktualnej sytuacji życiowej.

Osoby doświadczające stresu w miejscu pracy są wyczerpane fizycznie i psychicznie, odczuwają dolegliwości somatyczne lub zdrowotne (tabela 2). Z tych powodów mogą częściej:

- nie być w stanie pracować tak efektywnie i wydajnie jak wcześniej,
- popełniać niezamierzone pomyłki i błędy,
- być niechętnie zmianom, nowościom w pracy,
- omijać przepisy, zasady bezpieczeństwa, polecenia przełożonych,
- korzystać ze zwolnień lekarskich, brać dni wolne,
- ulegać wypadkom przy pracy,
- tracić zainteresowanie pracą – „wypalać się”,
- w skrajnych wypadkach rezygnować i odchodzić z pracy⁵.

⁵ A. Nowak, *Pracodawca płaci za stres swoich pracowników*, „Dziennik Polski”, Magazyn Kariera, 05.12.2009.

W ten sposób chroniczny i niezmienny stres w miejscu pracy może zwiększać koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz być przyczyną strat. Podejmowane w pośpiechu błędne decyzje, spadek efektywności i wydajności w pracy, niezadowoleni klienci, koszty wypadków przy pracy, zastępstw nieobecnych pracowników, selekcji, naboru, szkolenia i przygotowania zawodowego nowych pracowników lub kierowników zatrudnianych na miejsce tych, którzy odeszli – to tylko przykłady kosztów, które mogą być spowodowane przez niepotrzebny stres w miejscu pracy⁶.

4. Stres w pracy Polaków

Polska, po 1989 r. rozpoczęła zmiany w prawie pracy (i nadal je kontynuuje) w celu skutecznego zaimplementowania prawa pracy obowiązującego w Unii Europejskiej. To zjawisko jeszcze bardziej się nasiliło po wejściu Polski do Unii. Równocześnie ze zmianami w prawie, dokonywała się zmiana struktury funkcjonowania polskiej gospodarki:

- zmieniła się wielkość przedsiębiorstw – powstało wiele przedsiębiorstw małych i średnich, tzw. MSP oraz mikro przedsiębiorstw,
- zmieniła się struktura organizacyjna przedsiębiorstw – nastąpiło pomnożenie i fragmentacja struktur, dywersyfikacja produkcji, zmieniła się lokalizacja pracy, oddalenie od rzeczywistego pracodawcy, mobilność, podzielenie prac,
- nastąpiła dywersyfikacja sektorów zatrudnienia – szybko postępujący rozwój sektora usług,
- zmienił się status osoby zatrudnianej do wykonania określonych prac – oprócz prac wykonywanych przez pracowników (osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy – umowy o pracę) coraz więcej prac wykonywanych jest na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa-zlecenie, umowa o dzieło) i w ramach tzw. samozatrudnienia.

Pojawiła się dodatkowa forma zatrudnienia pracowników poprzez agencje pracy tymczasowej. Ponadto coraz częściej praca wykonywana jest w niepełnym wymiarze godzin, w przerywanym i równoważnym czasie pracy itp.:

- zmieniła się organizacja pracy – ruchome godziny pracy, praca nocna w zmniejszonej obsadzie pracowników,
- zmieniły się technologie, np. powstały przedsiębiorstwa opierające swą działalność na szeroko pojętej informatyce, tzw. wirtualne przedsiębiorstwa,
- nastąpiła i nadal następuje ewolucja charakteru siły roboczej – swobodny przepływ osób, emigracja zarobkowa, starzenie się społeczności zawodowo aktywnej.

⁶ M. Drabek, *Poziom narażenia na stres pochodzenia zawodowego w zakładach pracy*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, Seminarium Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi „Stres w pracy” – 15.11.2006.

Ze zmianami w Polsce wiążą się nowe zagrożenia i zjawiska przedtem nienotowane lub wręcz pomijane w publikacjach i statystykach, a znane w wielu krajach unijnych. Są to między innymi zagrożenia wynikające z pojawienia się nowych produktów, sposobów organizacji pracy i technologii, takie jak:

- obciążenie psychiczne – presja terminów wykonania i jakości uzyskanego efektu pracy wynikająca z odpowiedzialności i trudności wykonywanych zadań, rywalizacja, przerosty ambicji, coraz gorsze stosunki międzyludzkie, utrata więzi społecznej lub wręcz alienacja społeczna, np. na skutek pracy wykonywanej tylko z wykorzystaniem komputera, stałe dostosowywanie się do nowych warunków i zadań,
- monotonia, monotypia i powtarzalność ruchów,
- nękanie, słowna i fizyczna przemoc w pracy (mobbing),
- praca w narzuconej lub wymuszonej postawie, a w związku z tym pojawiające się zaburzenia mięśniowo-szkieletowe.

W warunkach gospodarki rynkowej coraz częściej największe problemy pracodawcom sprawiają: zwiększająca się konkurencja, rosnące koszty zatrudnienia, mały popyt na towary i usługi, zróżnicowane wymagania i potrzeby klientów. Rosnące wymagania związane z pracą coraz częściej przekraczają możliwości zwykłego człowieka radzenia sobie z nimi, gdyż: są zbyt duże, trwają zbyt długo, pojawiają się zbyt często, są niedopasowane do predyspozycji, umiejętności i wiedzy pracowników⁷.

Niezależnie od wyżej wymienionych wymagań, działają jeszcze inne bodźce skutecznie wpływające na stan psychofizyczny pracownika. Do bodźców pogarszających sytuację i stan psychiczny pracownika można zaliczyć między innymi: wzrastające wymagania stawiane przez pracodawcę, sposób zarządzania przedsiębiorstwem, organizacja pracy przedsiębiorstwa, interakcja zakresu wymagań dotyczących wykonania zadania i zakresu kontroli realizacji tego zadania, stosunki panujące w zespole, niepewność zatrudnienia, mobbing i przemoc w pracy.

Wszystkie wskazane powyżej czynniki mogą wywoływać stan chronicznego zmęczenia psychofizycznego (stres), które z czasem może prowadzi do poważnych zmian w stanie zdrowia pracowników narażonych na takie zmęczenie, a w konsekwencji do różnych chorób (zawodowych i tzw. cywilizacyjnych).

Siedmiu na dziesięciu Polaków żyje w stresie – denerwujące jest życie w ciągłym pośpiechu, nadmiar obowiązków, lęk o pracę, niespłacone kredyty. Rodzina, zamiast być „odskoczną” od tego, co w pracy, dostarcza dodatkowych obaw. Polacy martwią się o swoje dzieci i ich przyszłość, czy będą żyć w zgodzie z partnerem. Stres towarzyszy niemal na każdym kroku, żyje w nim aż 70% osób⁸. Dużo bardziej niż młodzi znerwicowani są ludzie po 30. roku życia; stresują się zwykle

⁷ J. Terelak, *Stres zawodowy: charakterystyka psychologiczna wybranych zawodów stresowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2006.

⁸ *Polacy udrczeni przez stres*, Raport Pentora, „Metro”, 02.10.2006.

złą sytuacją finansową, ale co piąty – pracą (bądź jej brakiem). Każde zmartwienie powoduje: ogólne rozdrażnienie, podenerwowanie, nadpobudliwość, często bóle głowy, złość, uczucie lęku. Z czasem mogą pojawić się kłopoty ze snem, brak apetytu i depresja.

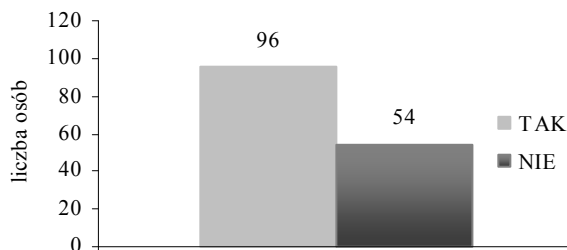
5. Analiza przeprowadzonych badań dotyczących stresu w pracy

Badanie zostało przeprowadzone w 2009 r. za pomocą kwestionariusza ankietowego, w dwóch województwach: zachodniopomorskim i pomorskim. Źródłem wszystkich rysunków w tym podrozdziale są przeprowadzone ankiety. Respondentami były osoby pracujące, zatrudnione w aktualnym miejscu pracy od roku do 23 lat, reprezentujące różne rodzaje działalności, najczęściej administrację publiczną (ok. 37,3%) i ochronę zdrowia (8,7%). 26% ankietowanych pracowało w bieżącym miejscu pracy dwa lata, i tych było najwięcej.

Najczęściej respondenci zatrudnieni byli w średnich (44%) i małych przedsiębiorstwach (36%), na kierowniczych stanowiskach niższego szczebla (24%) i kierowniczych wyższego szczebla (20%), nikt z respondentów nie pracował jako robotnik. Kierownicy średniego szczebla, pracujący na samodzielnych stanowiskach i w obsłudze stanowili po 16% respondentów. Zatrudnienie w przedsiębiorstwie państwowym wykazało najwięcej badanych (36%), najmniej, bo 10% pracowało w przedsiębiorstwach prywatnych mieszanych, czyli we współpracy strony polskiej i zagranicznej. 70% osób pracowało na etacie, 12% na umowę zlecenia, 8% w wyniku samozatrudnienia i tyle samo na kontrakcie.

64% respondentów odpowiedziało, że zetknęło się z zagadnieniem „psycho-społecznych warunków pracy”, „obciążenia psychicznego pracowników” lub „stresu związanego z pracą” (rysunek 1). Niestety aż 36% badanych nie zetknęła się z tymi pojęciami. Stanowić może to fakt bierności w stosunku do problemów innych – jeżeli nie dotyczyła ich ta tematyka, ale zachodzi też możliwość, że prawdopodobnie nie śledzą mass mediów, a instytucje (w tym pracodawcy), które powinny zapoznawać pracowników z takimi problemami i stosować profilaktykę – nie robią tego. Martwi też problem obowiązkowych szkoleń BHP, na których omawiane są warunki pracy, więc pracownicy powinni o tych zagadnieniach słyszeć i wiedzieć jak reagować w przypadku ich wystąpienia. Albo szkolenia są nierzetelnie prowadzone, albo ich beneficjenci nic z nich nie wynieśli.

88% respondentów potrafiło określić cechy pracy powodującej przeciążenie psychiczne (stres) pracowników (rysunek 2). Jest to zjawisko pozytywne, chociaż lepsza byłaby sytuacja, gdyby każdy potrafił określić cechy pracy powodującej stres, by im zapobiegać.



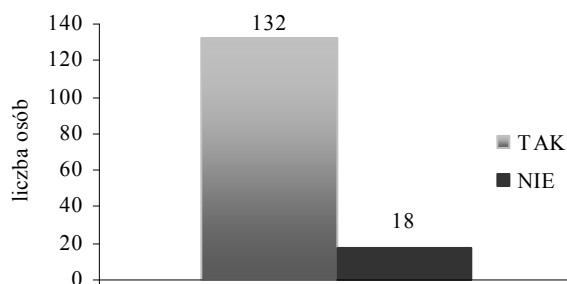
Rys. 1. Liczba osób, które zetknęły się z zagadnieniem „psychospołecznych warunków pracy”, „obciążenia psychicznego pracowników” lub „stresu związanego z pracą”

Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie: „Które cechy pracy wykonywanej przez pracowników mogą powodować ich przeciążenie psychiczne (stres)?”, ankietowani mogli wybrać jedną lub kilka odpowiedzi z 63 proponowanych. W swoich odpowiedziach jako powodu przeciążenia psychicznego pracowników nikt z ankietowanych nie uwzględnił:

- sprzecznych oczekiwań ze strony przełożonych, współpracowników, klientów,
- narażenia na pole elektromagnetyczne,
- obecności substancji wybuchowych,
- obecności substancji rakotwórczych,
- kontaktów z materiałami zakaźnymi,
- dylematów (konieczności wyboru między dwoma „złymi” opcjami),
- pracy zautomatyzowanej.

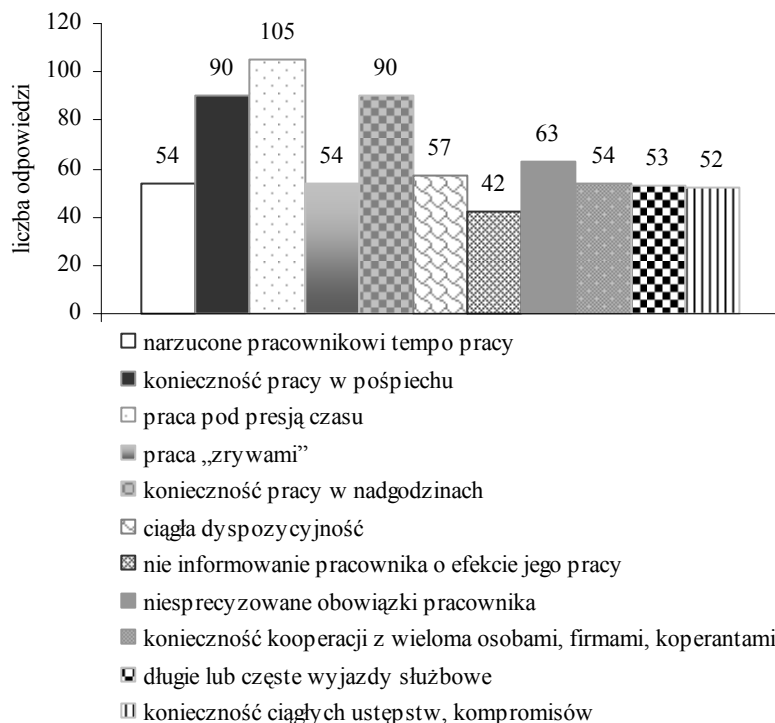
Część niezaznaczonych odpowiedzi sugerować może, że respondenci nie mieli do czynienia z substancjami wybuchowymi, rakotwórczymi, zakaźnymi czy wytwarzającymi pole magnetyczne. Jednak sprzeczne oczekiwania ze strony przełożonych, współpracowników i klientów często powodują przeciążenie psychiczne pracowników, ze względu na rozterki dotyczące hierarchii ważności oczekiwań i niemożności realizacji niektórych z nich.



Rys. 2. Liczba osób potrafiących określić cechy pracy powodującej przeciążenie psychiczne (stres) pracowników

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej osób zaznaczyło powody umieszczone na rysunku 3. Były to np. praca pod presją czasu, konieczność pracy w nadgodzinach i konieczność pracy w pośpiechu.



Rys. 3. 11 najczęstszych powodów przeciążenia psychicznego pracowników według badanych

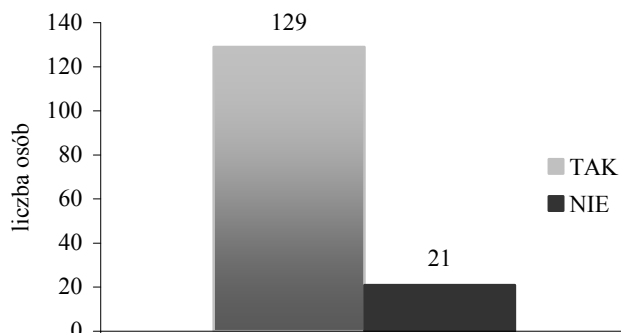
Źródło: opracowanie własne.

86% respondentów potrafiło określić skutki, jakie dla pracowników może powodować przedłużająca się praca w psychospołecznie niekorzystnych warunkach pracy (rysunek 4). Jako skutki dla pracowników przedłużającej się pracy w psychospołecznie niekorzystnych warunkach pracy pominięto:

- samobójstwo,
- bóle szyi, barku, okolicy lędźwiowej kręgosłupa,
- alergie, uczulenia,
- choroba wrzodowa żołądka, dwunastnicy, skurcze jelit.

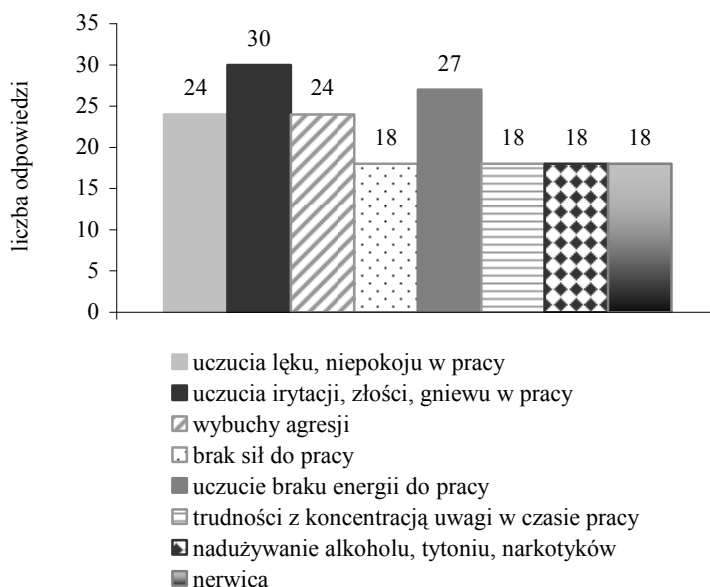
Dziwić może ten fakt, gdyż stres wywołuje najczęściej chorobę wrzodową żołądka, dwunastnicy, skurcze jelit, bóle szyi, barku, okolicy lędźwiowej kręgosłupa i prowadzi do samobójstw.

Najczęstszym dla pracowników skutkiem przedłużającej się pracy w psychospołecznie niekorzystnych warunkach było uczucie irytacji, złości, gniewu w pracy, uczucia braku energii do pracy, lęku, niepokoju w pracy i wybuchy agresji (rysunek 5).



Rys. 4. Umiejętność określenia skutków dla pracowników, jakie może powodować przedłużająca się praca w psychospołecznie niekorzystnych warunkach pracy

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 5. 8 najczęstszych skutków (dla pracowników) przedłużającej się pracy w psychospołecznie niekorzystnych warunkach pracy

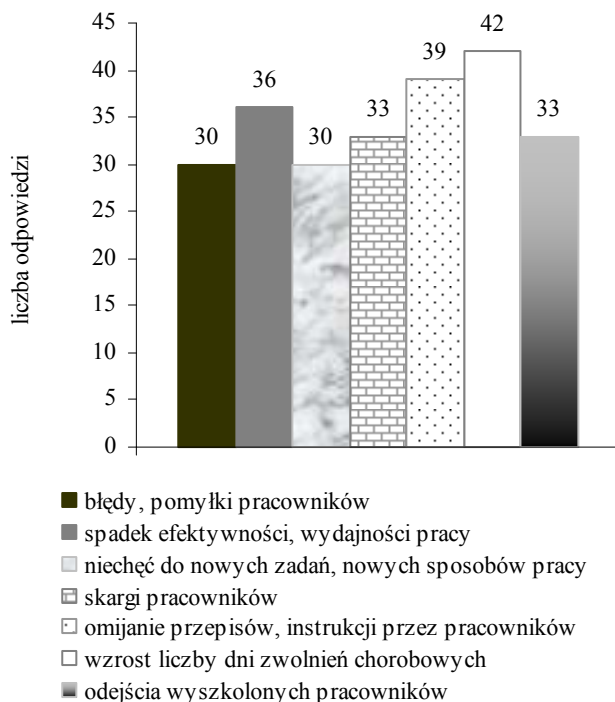
Źródło: opracowanie własne.

82% respondentów potrafiłoby stwierdzić skutki dla funkcjonowania przedsiębiorstwa z powodu pracy pracowników w stresujących warunkach, 18% nie potrafiło.

Wzrost liczby dni zwolnień chorobowych okazał się największym skutkiem dla funkcjonowania przedsiębiorstwa, gdy pracownicy pracują w stresujących warun-

kach. 7 najczęściej powtarzających się skutków zostało przedstawionych na rysunku 6. Są to m.in.: omijanie przepisów, instrukcji przez pracowników, spadek efektywności, wydajności pracy, skargi pracowników, odejścia wyszkolonych pracowników, błędy, pomyłki pracowników, niechęć do nowych zadań, nowych sposobów pracy. Wypadki przy pracy, brak motywacji i zaangażowania pracowników w pracę, niewykonywanie poleceń przez pracowników prawdopodobnie nie zyskały zainteresowania respondentów, gdyż nie uważano ich za powód skutków z przedłużającej się pracy pracowników w stresujących warunkach. Należy jednak dodać, że wypadki przy pracy mogą być skutkiem popełnianych niezamierzonych pomyłek i błędów w pracy wywołanych nadmiernym stresem.

Tylko 20% badanych potrafiło określić poziom kształtowania psychospołecznych warunków pracy w przedsiębiorstwie respondenta. Poziom kształtowania tych warunków najczęściej został oceniony jako dobry lub jako średni. 14 osób oceniło psychospołeczne warunki pracy negatywnie, z tego jedna na dowód obiektywnej oceny podała pozycję W. Oniszczenko „Stres to brzmi groźnie”.



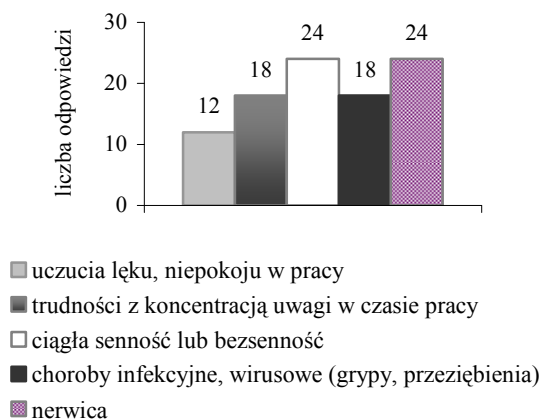
Rys. 6. 7 najczęstszych skutków (dla funkcjonowania przedsiębiorstwa) przedłużającej się pracy pracowników w stresujących warunkach

Źródło: opracowanie własne.

Także tylko 20% osób badanych podjęło jakiegokolwiek działania w celu zmniejszenia stresu wśród pracowników, a przecież istnieje wiele sposobów walki z tym zjawiskiem. Czynności dotyczyły przeważnie:

- rozmów z pracownikami,
- pochwał pracowników,
- stworzenia miłej, przyjaznej atmosfery,
- pomocy w wykonywaniu pracy.

Na pytanie: „Czy kiedykolwiek problem stresu w pracy dotyczył Pana/Pani?“, 60% respondentów odpowiedziało twierdząco. Trudności z koncentracją uwagi w czasie pracy i nerwica były najczęstszymi skutkami stresu odczuwanego w pracy przez 26% badanych, którzy doświadczyli zjawiska stresu w pracy. Trzy kolejne (rysunek 7), najbardziej odczuwane (na 20 sugerowanych odpowiedzi) to: uczucia lęku, niepokoju w pracy; ciągła senność lub bezsenność; choroby infekcyjne, wirusowe (grypy, przeziębienia). Choroba wieńcowa, nadciśnienie, zawał serca, udar; ryzyko nowotworu; nadużywanie alkoholu, tytoniu, narkotyków i próba samobójstwa nie stanowiły u respondentów problemu stresu w pracy.



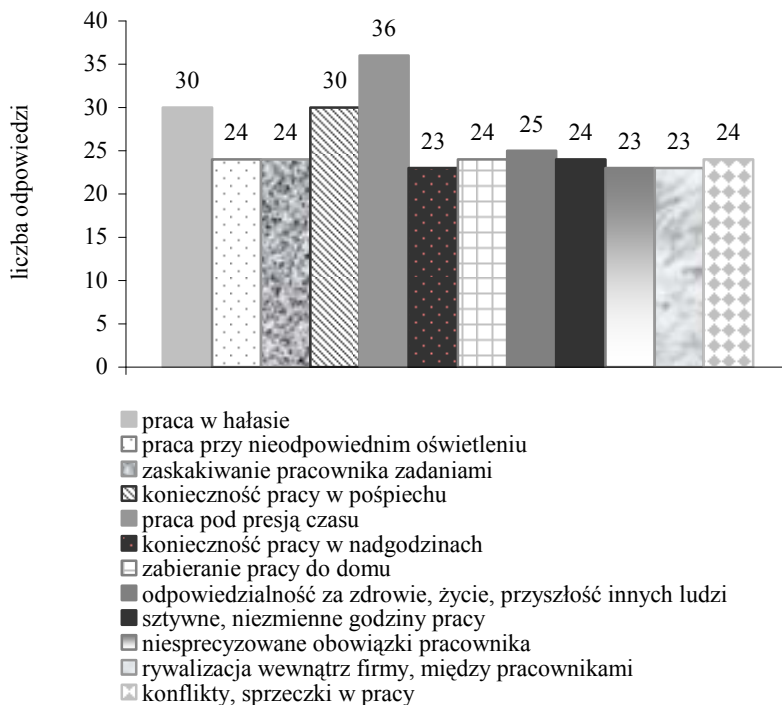
Rys. 7. Najczęstsze skutki stresu odczuwanego w pracy respondentów

Źródło: opracowanie własne.

Spośród sugerowanych 63 odpowiedzi i możliwości uzupełnienia o inne, przyczyną najczęściej wskazaną przez respondentów, jako źródło ich stresu w pracy, okazała się praca pod presją czasu (40% osób doświadczających stresu w pracy). Pracę w hałasie i konieczność pracy w pośpiechu przeżyło 33% osób doświadczających stresu w pracy (rysunek 8). Nikt nie zaznaczył narażenia na pole elektromagnetyczne, obecności substancji wybuchowych, samozatrudniania się pracownika.

Stres wywołany pracą/w pracy powtarzał się cyklicznie dla 37%, był epizodem pojedynczym dla 30%, powtarzał się kilka razy w roku u 17%, co miesiąc u 10%,

co tydzień u 6%, którzy potwierdzili, że zjawisko ich dotyczy. U żadnego z ankietowanych nie był wywoływany codziennie. Cykliczność zjawiska niepokoi.



Rys. 8. Najważniejsze przyczyny stresu wywołanego pracą/w pracy u respondentów

Źródło: opracowanie własne.

Niestety, niekorzystnie dla 58% doświadczających stresu w pracy, przyczyna jego wywoływania nie została wyeliminowana. Może pocieszyć fakt, iż 20% respondentów jest w trakcie likwidacji przyczyny, 13% zmieniło pracę na inną, a 6% zrezygnowało ze stresującej pracy i szuka nowej. 31% osób poradziło sobie z problemem, a 11% nie wie, czy zlikwidowało przyczynę(ę) stresu pracą (w pracy).

W 20% przypadków, w których rozwiązano problem stresu w pracy, przy likwidowaniu przyczyny pomagano poszkodowanemu. W każdym przypadku była to rodzina, w mniejszym stopniu kolega z pracy, partner życiowy czy przyjaciel. W 80% poszkodowany poradził sobie sam. Nie pomogli natomiast ani przełożeni, od których należałoby się spodziewać takiej czynności, ani podwładni.

Kolejne pytania dotyczyły mobbingu. Przyczyn mobbingu upatruje się w sztywnych strukturach społecznych, umożliwiających sprawowanie władzy z pozycji siły. Sprzyjają jego występowaniu organizacje o skostniałym, zhierarchizowanym sposobie zarządzania. Także organizacyjny nieporządek i nieporadne, nie-

konsekwentne czy niekompetentne zarządzanie stanowią dobry grunt dla wystąpienia zjawiska mobbingu.

Powody pojawienia się mobbingu w pracy to przede wszystkim: nieobsadzone stanowiska, mało czasu dla wykonania pilnych zadań, skostniała hierarchia i niedorzeczne, bezsensowne polecenia wydawane podwładnym. To także obarczenie pracownika dużą odpowiedzialnością, przy równoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji oraz niedoceniające działań podwładnych. Zła atmosfera w miejscu pracy, brak koleżeńskich zachowań, możliwości uzyskania wsparcia od współpracowników, dają pracownikowi poczucie zagrożenia, niepewności i zwiększają ryzyko zaistnienia mobbingu w grupie. Często winna jest polityka firmy (milcząca zgoda na zarządzanie przez mobbing), wiążący się z największymi społecznymi, zdrowotnymi, czy wreszcie ekonomicznymi kosztami sposób zarządzania, przez wywieranie nacisku na wszystkich tych pracowników, którzy odważą się mieć inne zdanie niż zarządzający organizacją.

U 26% respondentów wystąpiło zjawisko mobbingu w pracy. W 77% przypadków mobberem był pracodawca, w 20% – współpracownik, a w 3% podwładny. Tylko w 18% przypadków mobbingu ofiara próbowała reagować na taki stan rzeczy. Najczęściej były to skargi do przełożonego, czy rozmowy z przełożonym. Nie próbowano rozwiązać problemu w inny sposób, np. poprzez rozmowy ze współpracownikami czy podwładnym. Wiadomo jednak, że osoba nękana nie ma możliwości obrony, jest narażona na ataki często zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawcy.

W 43% przypadków ofiara mobbingu nadal pracuje w miejscu wystąpienia tego zjawiska. 57% zrezygnowało z takiej pracy. Działania mobbingowe raczej nie ustępują samoczynnie, często są to procesy, od których pracownik nie ma odwrotu, i jedynym wyjściem jest zmiana pracy. Na świecie znane są jednak przypadki, kiedy na drodze sądowej pracownik otrzymuje rentę zdrowotną, gdyż nie jest on w stanie podjąć już żadnej pracy.

Zmiany w polskim Kodeksie Pracy dotyczące mobbingu zaczęły obowiązywać od 1 stycznia 2004 r. Czytamy w nim:

§1. Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu i zastraszeniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną oceną przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

§3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w §2, uzasadniającej rozwiązanie umowy⁹.

Ostatnie pytanie ankiety dotyczyło zapobiegania stresowi w pracy. Respondenci uznali za właściwe:

- relaksować się i dążyć do zwiększania ilości relaksu po pracy,
- zmienić podejście pracodawców do pracy,
- umożliwiać awans pracownikom,
- nie stosować dyskryminacji, tylko równo traktować pracowników,
- pracodawca powinien zwiększyć zainteresowanie pracownikami,
- zatrudniać kompetentnych ludzi,
- dobrze rozłożyć pracę między pracownikami,
- prowadzić częste rozmowy w gronie współpracowników,
- integrować załogę,
- zapobiegać plotkom,
- prowadzić szkolenia na temat stresu,
- stosować techniki relaksacyjne.

6. Podsumowanie

Zmiany wywołane globalizacją nie ominęły także rynku pracy. Coraz częściej praca wypełnia życie ludzkie, przez co odgrywa znaczącą rolę w egzystencji. Można też zauważyć, że coraz więcej osób doświadcza z tego powodu niekorzystnych dla zdrowia sytuacji, które odzwierciedlają się m.in. w pracy zawodowej i mają wpływ na otoczenie zatrudnionych. Pracownicy ciągle myślą o miejscu pracy i samej pracy, a dla wielu z nich koniec weekendu jest powodem do niepokoju, gdyż kolejny tydzień stanowi ogrom nowych obowiązków i problemów, którym muszą sprostać. Napięcie związane z pracą towarzyszy każdego dnia, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, czy zajmowane stanowisko. Szczególnie można je zaobserwować podczas kryzysu i spowolnienia gospodarczego. Stres jest więc naturalną reakcją na codzienne wyzwania i życiowe zmiany, nie tylko negatywne, ale również pozytywne. To właśnie stres jest uznawany za jedno z głównych zagrożeń związanych z miejscem pracy.

Stres zawodowy związany jest z funkcjonowaniem organizmu samej jednostki doświadczającej tego typu zjawiska. Ma więc wpływ na stan fizjologiczny i psychiczny pracującego. Oprócz zdrowotnych następstw takiego stanu, ważne są skut-

⁹ Podstawa prawna: art. 94 pkt 2b i pkt 10, art. 943 § 2, 4 i 5, art. 611 i 612 Kodeksu Pracy.

ki stresu w pracy dla doświadczających jak i przedsiębiorstwa, w którym pracują. Wiadomo przecież, że dobra organizacja pracy to zdrowi, wypoczęci pracownicy, a pełni energii to wysoka wydajność i (lub) jakość ich pracy. Stres temu nie służy. Dobrze funkcjonujące przedsiębiorstwo oraz zdrowi pracownicy to sukces i powód do zadowolenia dla przedsiębiorcy, lecz gdy któryś z tych elementów zawodzi, pozostałe nie mogą funkcjonować na wysokim poziomie. Konieczne jest wzajemne dopasowanie, przez co rozważania nad sposobami dopasowania, m.in. przez profilaktykę antystresową, są trzecim powodem realizacji badania.

Radzenie sobie ze stresem w pracy może prowadzić do większej wydajności oraz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy, co skutkuje korzyściami gospodarczymi i socjalnymi dla firm, pracowników i całego społeczeństwa, dlatego sposoby redukcji stresu zawodowego są również tematem rozważań. Wypracowanie rozwiązania możliwe jest przede wszystkim przez prewencję stresu w przedsiębiorstwie, promocję zdrowia w zakładach, zarządzanie stresem w pracy, wsparcie społeczne w miejscu zatrudnienia, czy przez stosowanie technik antystresowych.

Z analizy wyników ankiet i badań literaturowych można wyciągnąć następujące wnioski:

1. wysoki poziom stresu powoduje obniżenie efektywności funkcjonowania pracowników i straty przedsiębiorstw;

2. wielu z tych pracowników, którzy czują się eksploatowani, wyjeżdża za granicę, a koszty znalezienia i przeszkolenia nowego pracownika są coraz wyższe;

3. stres dla kadry kierowniczej bierze się najczęściej ze zbyt wysokich celów i niewspółmiernie niskich środków, którymi kadra dysponuje, z braku organizowania współpracy między jednostkami, ze złego funkcjonowania systemów informacyjnych, z „gier” o wpływy w przedsiębiorstwie, ze zmian restrukturyzacyjnych i z neurotycznych wzorów funkcjonowania przełożonych;

4. stres pracowników spowodowany jest najczęściej zbyt dużą, w stosunku do możliwości wykonania, ilością zadań, niedostatkami informacji (w tym od szefów na temat ich wymagań), niejasnością kryteriów oceny i niemożnością wpływania na wysokość otrzymywanych zarobków i innych profitów, rywalizacją między pracownikami, klimatem walki i zabiegania o względy przełożonych, brakiem perspektyw rozwojowych i nie realizowaniem przez firmę programów szkoleniowych, ale też hałasem, złym oświetleniem i innymi czynnikami fizycznymi;

5. w celu udzielenia przedsiębiorstwu i jej pracownikom pomocy w zakresie redukcji poziomu stresu, konieczne są działania, począwszy od diagnozy źródeł i mechanizmów powstawania stresu w organizacji, a skończywszy na profilaktyce i zapobieganiu, np. poprzez programy, których celem jest eliminowanie źródeł niszczącego stresu i utrwalanie takich form pracy i takich relacji międzyludzkich, które nie powodują niepotrzebnych napięć i wynikających stąd strat. Przykładami takich programów mogą być np.:

- zmniejszanie obciążenia psychicznego pracowników i członków kadry kierowniczej (usprawnienia w organizacji pracy, wcześniejsze planowanie zadań/produkcji, właściwy podział obowiązków i odpowiedni dobór pracowników do stanowisk, zwiększenie liczby zatrudnionych, ustawiczne szkolenia zawodowe, przestrzeganie prawa pracy);
- zwiększanie umiejętności kadry kierowniczej w zakresie zarządzania pracownikami oraz rozwiązywania konfliktów (odpowiedni dobór osób do stanowisk kierowniczych, szkolenia ze sposobów zarządzania i motywowania pracowników oraz metod negocjacji i mediacji);
- zwiększanie umiejętności pracowników w radzeniu sobie z niepewnością, pośpiechem oraz trudnymi kontaktami z innymi ludźmi (treningi asertywności, zarządzania czasem, obsługi klienta, relaksacyjne);
- inwestycje finansowe w poprawę bezpieczeństwa, higieny i estetyki pracy w zakładach (usuwanie hałasu, ciasnoty, niedostatecznego oświetlenia, nieprzyjemnych woni na stanowiskach pracy);
- zmiana stylu kierowania z autokratycznego na trenerski;
- stałe doradztwo dla osoby odpowiedzialnej za dużą reorganizację, nastawione na udzielenie pomocy w takim poprowadzeniu zmiany, by pracownicy/kierownicy nie czuli się zagubieni, zestresowani, załęknieni;
- konsultacja dla pracocholika w zakresie organizacji jego pracy własnej w taki sposób, by to, co najważniejsze na jego stanowisku wykonywał sam, a to, co można delegować w dół hierarchii – oddał współpracownikom;
- spotkania wyjazdowe mające na celu poprawę współpracy i nawiązanie współdziałania;
- przekazywanie z wyprzedzeniem informacji sygnalizujących zakłócenia, udzielania wzajemnego wglądu do danych z monitoringu i pomagania w sytuacjach kryzysowych;
- przeprojektowanie systemu motywacyjnego w taki sposób, by stwarzał możliwość do samorealizacji, sukcesu i współdziałania, a nie stresował karami, nieprzewidywalnością i ewentualnością ponizienia mało wydajnych pracowników.

6. Zmniejszając stres można zyskać: nowoczesny sposób zarządzania firmą, poprawę zdrowia pracowników, zwiększenie efektywności i jakości ich pracy, zmniejszenie liczby błędów i pomyłek, zmniejszenie liczby wypadków, zmniejszenie strat, zmniejszenie liczby skarg, zmniejszenie fluktuacji kadr, zwiększenie gotowości załóg do nowych wyzwań, zwiększenie konkurencyjności, umocnienie pozycji polskich firm na rynku, większe poczucie bezpieczeństwa pracodawców i pracowników, przyjazne miejsce pracy.

Konkludując, nadmierny stres jest i będzie obecny w pracy, gdyż staje się zjawiskiem masowym. Powodować będzie natychmiastowe oraz odległe w czasie skutki zdrowotne, organizacyjne, ekonomiczne i społeczne. Jeśli występuje, jest wynikiem niedopasowania wymagań pracy do możliwości i potrzeb człowieka.

Zapobieganie mu jest możliwe i może być korzystne dla pracodawcy i pracownika, jednak zmniejszanie stresu w miejscu pracy wymaga współdziałania pracodawcy i pracowników.

Literatura

1. Cieślak R., Klonowicz T., *Wsparcie społeczne a stres pracy i bezrobocie*, PWN, Warszawa 2004.
2. Drabek M., *Poziom narażenia na stres pochodzenia zawodowego w zakładach pracy*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, Seminarium Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi „Stres w pracy” – 15.11.2006.
3. *Encyklopedia PWN*, PWN, Warszawa 2007.
4. Gołcz M., *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2009.
5. *Kodeks Pracy*, art. 94 pkt 2b i pkt 10, art. 943 § 2, 4 i 5, art. 611 i 612, stan prawny na dzień 1 stycznia 2010 r.
6. Kopaliniński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa 1989.
7. Merriam-Webster's dictionary, *The American heritage dictionary of the english language*, Chambers Dictionary of Etymology.
8. Nowak A., *Pracodawca płaci za stres swoich pracowników*, „Dziennik Polski”, Magazyny Kariera, 05.05.2009.
9. *Polacy udręczeni przez stres*, Raport Pentora, „Metro”, 02.10.2006.
10. Selye H., *Stres okiełznany*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1977.
11. Selye H., *Stress życia*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1960.
12. Terelak J., *Stres zawodowy: charakterystyka psychologiczna wybranych zawodów stresowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2006.
13. *Wielki słownik wyrazów obcych*, red. M. Bańko, PWN, Warszawa 2010.
14. www.pip.gov.pl

WORKING IN TIME OF ECONOMIC RECESSION – STRESS AT WORK (WORKPLACE STRESS)

Summary: Stress can be brought about by pressures at home and at work. Employers cannot usually protect workers from stress arising outside of work, but they can protect them from stress that arises through work. Stress at work can be a real problem to the organization as well as for its workers.