

Zdzisław Wołk

Wybrane zagadnienia współczesnej patologii pracy

Problemy Profesjologii nr 2, 51-70

2006

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Zdzisław Wołk

WYBRANE ZAGADNIENIA WSPÓŁCZESNEJ PATOLOGII PRACY

Streszczenie

W warunkach szybko następujących zmian społecznych, politycznych i gospodarczych na świecie narastają zjawiska patologiczne. Liczne z nich przenikają na grunt środowisk zawodowych. Niosą one negatywne konsekwencje dla samych pracowników jak i dla firm, w których pracują. Przy poszukiwaniach najważniejszych sposobów podmiotowego traktowania pracowników nie wolno pomijać zachodzących odstępstw od powszechnie uznawanych norm.

Prawidłowa organizacja pracy, podmiotowe traktowanie pracowników może stanowić skuteczny sposób na ograniczanie patologii społecznej w zakładach pracy.

SELECTED ASPECTS OF MODERN WORK PATHOLOGY

Summary

Quick social, political and economic changes provide the ground for the pathology development. Many of them affect the professional area. Moreover they bring negative consequences not only for the employees and their companies. When looking for the most relevant methods of respectful treatment of employees we cannot forget about common norms. Correct work organisation, respectful treatment of the employees can be very successful methods to limit social pathology in companies.

Ustalenia terminologiczne

Postęp społeczny jest możliwy dzięki pracy i wysiłkowi całego społeczeństwa. Różni jego członkowie na skutek społecznego podziału pracy wykonują swoje zadania zawodowe w różnych obszarach życia, sprawiając, że ludzie mają możliwość zaspokajania coraz to nowych i coraz to wyższych potrzeb. Obok zjawisk sprzyjających rozwojowi występują jednak zjawiska społecznie negatywne określane mianem patologicznych. Zjawiska patologiczne stanowią istotny czynnik zakłócający funkcjonowanie systemów społecznych zarówno w skali globalnej jak i w społeczności lokalnej. Patologię społeczną stanowią zjawiska społecznego zachowywania się jednostek i określonych grup społecznych sprzeczne z wartościami danej kultury (Świętochowska: 1996).

Patologia społeczna nie stanowi odrębnej dyscypliny nauki, jak mogłoby to wynikać z prostego tłumaczenia słowa patologia – patos (łaciński) – cierpienie i logos (grecki) – nauka.

Patologia jest zbiorem procesów i problemów dotyczących różnych typów dewiacji społecznych. Należy przy tym pamiętać o konieczności określenia kryterium zakwalifikowania danego zjawiska do obszaru patologii. Często wskazuje się, że dewiacje negatywne są zjawiskami przeciwdziałającymi postępowi społecznemu, unikając ocen, czy wartościowania. Jest to o tyle uzasadnione, że trudno jest znaleźć w pełni obiektywne punkty lub układy odniesienia. Niezależnie jednak od tego, takie odniesienia są konieczne, bowiem niektóre zjawiska w różnych kontekstach mogą raz okazać się patologicznymi, w innych przypadkach nie. Takimi układami odniesienia mogą być obyczaje, tradycje, prawo, terytorium, czas historyczny.

Patologia zachowania ma miejsce wówczas, gdy równocześnie występuje:

1. Cierpienie z powodu występowania danego zjawiska;
2. Trudności w przystosowaniu, brak zdolności do pracy i utrzymywanie satysfakcjonujących kontaktów z ludźmi;
3. Nieracjonalność i dziwaczność zachowań: zaburzenia myślenia;
4. Nieprzewidywalność zachowań i utrata kontroli nad nimi;
5. Wyrazistość i niekonwencjonalność zachowań;
6. Dyskomfort obserwatora;
7. Naruszenie ideałów i norm moralnych (Podgórecki: 1976).

Patologie społeczne są wytworami postępu technicznego, gospodarczego, a przede wszystkim ekonomicznego. Postęp ten, sam w sobie bardzo pożądanym powoduje występowanie problemów pośrednich, do których można zaliczyć żywiołową ruchliwość ludności, zmiany w strukturze dochodów poszczególnych grup ludności oraz związane z tym depresje i degradacje nie awansujących. Te z kolei wpływają na zmiany w funkcjonowaniu rodziny, szkoły, grup wiejskich oraz sąsiedztwa.

Patologia społeczna jako zagrożenia dla funkcjonowania zakładu pracy

Zjawiska masowe wpływają na losy indywidualne ludzi. Zmiany środowiska, ruchliwość przestrzenna prowadzą do szerzenia się zjawisk negatywnych, powstawania patologii. Szczególnie sprzyja zjawiskom patologicznym anonimowość. Jest ona charakterystyczną cechą wielkich miast. Nagromadzenie na terenie miasta dużej liczby ludzi, najczęściej przybyłych z różnych stron sprawia, że wzajemnie się oni nie znają. Z jednej strony powoduje to poczucie osamotnienia, z drugiej daje możliwość bezkarności, bo sprawca czynu przestępczego pozostaje nierozpoznany. Tworzenie nowych ośrodków przemysłowych, budowa nowych fabryk, przedsiębiorstw, kompleksów handlowych sprzyjają pojawianiu się w licznych grupach przybywających kandydatów do pracy ludzi skłonnych do popełnienia przestępstwa. Licząc na anonimowość, na nieznanie się

członków nowotworzonej lub dużej społeczności, które pozwoli im pozostać bezkarnymi. Na nowych wielkich budowach, przy tworzeniu nowych zakładów w przeszłości często nie sprawdzano przeszłości pracowników. Znajdowali oni tam szansę na rozpoczęcie nowego, tym razem zgodnego z normami społecznymi życia. Wielu takie szanse wykorzystuje. Są jednak i tacy, którym się to nie udaje. Szukający swojej szansy ludzie są rozłączeni ze swoimi rodzinami, które pozostały w swoim dotychczasowym środowisku. Sprzyjać to często może osłabieniu norm moralnych, alkoholizmowi i innym zjawiskom patologicznym.

Zjawiska patologiczne towarzyszą procesom społecznym we wszystkich krajach świata. W Polsce również notujemy systematyczny wzrost przestępczości. Zjawiska patologiczne zachodzące w środowisku społecznym wywierają wpływ na środowisko pracy, a same często przenoszą się na jego grunt.

Liczne sondáže i badania społeczne wskazują, że wśród głównych przyczyn powodzenia na drodze kariery zawodowej, przede wszystkim pozyskania dobrej pracy znajdują się znajomości (Wołk:2000). Niektórzy z badanych twierdzili wręcz, że to właściwie wyłącznie od dobrych układów zależy zdobycie pracy, a kwalifikacje i zdolności nie mają w tym zakresie większego znaczenia. Tego typu opinie dowodzą, że przynajmniej w świadomości młodzieży mającej już pierwsze doświadczenia na rynku pracy istnieje zagrożenie stosowania pozamerytorycznych kryteriów doboru pracowników.

Polityka kadrowa w okresie transformacji ulega zmianom. Zmieniają się, niekiedy zasadniczo oczekiwania pracodawców wobec pracowników. Zmieniają się warunki pracy, zakres i rodzaj czynności wykonywanych w obrębie poszczególnych zawodów. Wraz z wystąpieniem bezrobocia praca stała się poszukiwanym na rynku towarem, o który należy zabiegać. Przejrzyste wydawać by się mogło zasady gospodarki rynkowej sprzyjają łamaniu prawa i zasad, w tym również w zakresie polityki kadrowej. Dotyczy to także działalności gospodarczej, realizacji zobowiązań podatkowych, nieuczciwej konkurencji, jak i pospolitej przestępczości.

Przeciwdziałanie patologiom w zakładzie pracy wiąże się przede wszystkim z przestrzeganiem i egzekwowaniem zasad etycznych. Właściwa organizacja pracy, jawność podejmowanych decyzji, jednoznacznie określone zasady oceniania i awansowania są podstawowymi warunkami zdrowej atmosfery pracy i utrudniają lub wręcz uniemożliwiają działania niezgodne z normami społecznymi i interesem firmy. Duże znaczenie ma w tym względzie ma systematycznie okazywane zainteresowanie kierownictwa zakładu problemami pracowniczymi i działaniem pracowników. Ważne są też postawy załogi - o ile zachowania nieprawidłowe nie będą akceptowane, jeżeli nie będzie przyzwolenia dla wszelkich ich przejawów, wówczas trudniej będzie zorganizować klikę czy gang.

Prywatyzacja gospodarki narodowej, wzrost sektora prywatnego, kierowanie się rachunkiem ekonomicznym, to czynniki, które będą wpływały na ograniczenie klikowości i przestępczości w zakładach pracy.

Zjawiska patologiczne można podzielić na kilka grup. Do pierwszej zaliczane są zjawiska kryzysowe, czyli bezrobocie, niepewność jutra i brak perspektyw pracy zawodowej, zagrożenie moralne, niepewność, osamotnienie. Grupę drugą stanowią zjawiska związane z zagrożeniem środowiska przyrodniczego i infrastruktury technicznej, w tym problemy mieszkaniowe. Grupę trzecią stanowią zjawiska związane z zagrożeniem społecznym, czyli przestępczość, afery, korupcje, alkoholizm narkomanię, dysfunkcjonalność rodziny, konflikty.

Wybrane zjawiska patologii społecznej i patologii pracy

Poniżej przedstawione zostały wybrane, szczególnie niebezpieczne i szkodliwe zjawiska patologiczne, z którymi można spotkać się na terenie zakładów pracy. Alkoholizm, narkomania i przestępczość to zjawiska natury powszechnej, obejmujące całe społeczeństwo, nie ograniczające się wyłącznie do pracy zawodowej. Kolejne natomiast są specyficzne dla środowisk pracowniczych. Nie są to zjawiska nowe i zawsze towarzyszyły pracy zawodowej, jednakże współcześnie zwraca się na nie większa niż niegdyś uwagę. Uwrażliwienie na nie i ich ograniczanie może przyczynić się do podniesienia poczucia podmiotowości pracowników i spowodować szereg dobrodziejstw z tego płynących.

Uzależnienia

Wśród zjawisk zaliczanych do patologii społecznej zaliczane są uzależnienia. Są one chorobą, chroniczną, przewlekłą, postępującą i nieuleczalną. Najpowszechniej spotkać można się z uzależnieniem od alkoholu, leków, narkotyków, ale też od hazardu, Internetu i nie tylko.

Można wyróżnić trzy typy uzależnienia:

1. Uzależnienie fizjologiczne będące nabytą silną, potrzebą stałego zażywania jakiejś substancji determinowaną zapotrzebowaniem organizmu. Brak kontaktu z taką substancją powoduje dolegliwości fizyczne, takie jak bóle, wymioty, bezsenność, biegunki, drżenie mięśni. Przerwanie kontaktu ze środkiem uzależniającym prowadzi do wystąpienia objawów zespołu abstynenckiego. Uzależnienie może być spowodowane przez nikotynę, alkohol, steroidy, barbiturany.

2. Uzależnienie psychiczne, będące silną potrzebą stałego wykonywania jakiejś czynności lub zażywania substancji. Jej niezrealizowanie nie powoduje poważnych konsekwencji fizjologicznych. Jest ono jednak szczególnie groźne, bowiem prowadzi do kompulsywnych zachowań związanych ze zdobywaniem środka i jego konsumpcją. Wyraża się m.in. w uporczywym dążeniu do poszukiwania i stosowania środka uzależniającego, powoduje wzrost tolerancji organizmu na rosnące dawki zażywanego środka, obsesja brania i natręctwo myślowe związane ze środkiem uzależniającym, koncentracji na jego pozyskiwaniu i redukowaniu zainteresowania innymi obszarami życia, na stosowaniu psychicznych mechanizmów obronnych związanych z niedopuszczaniem do własnej świadomości faktu uzależnienia się.

3. Uzależnienie społeczne jest związane z dążeniem do podporządkowania się presji środowiska, mody, subkultury, grupy zawodowej i wraz z tym zażywaniem środków uzależniających. Osoba wykazująca tego typu uzależnienie staje w obliczu zagrożenia poprzednio wymienionych typów uzależnień, a ponadto często zmusza się do postępowania wbrew sobie i do rezygnacji z własnych wartości i zachowań na rzecz bycia zaakceptowanym przez grupę.

Poniżej przedstawione zostały najpowszechniejsze współcześnie uzależnienia, które stanowią problem nie tylko samych osób uzależnionych, ale też poważny i groźny problem społeczny.

Alkoholizm

Stanowi on od lat główny problem patologiczny w Polsce. Choroba alkoholowa rozpoczyna się od picia towarzyskiego poprzez picie systematyczne aż do picia nałogowego. Alkoholizm jest określany jako choroba woli, która uniemożliwia człowiekowi powstrzymanie się od spożywania alkoholu. Uzależnienie od alkoholu może być uwarunkowane dziedzicznie, psychicznie, psychosomatycznie oraz społecznie.

Badania wykazują, że spożywanie alkoholu jest w Polsce powszechne i dotyczy wszystkich grup wiekowych. Spożycie alkoholu w Polsce systematycznie wzrasta. W 1974 wynosiło ono 6,2 litra, a w roku 1994 już aż 10,5 litra czystego spirytusu spożywanego przez jednego mieszkańca. Po roku 1996 spożycie alkoholu w Polsce obniżyło się znacząco, niemniej jest wciąż bardzo poważny problem przynoszący ogromne straty ludzkie i gospodarcze. Niepokojące są dane mówiące o dużym i częstym spożywaniu alkoholu przez ludzi młodych, a szczególnie przez dzieci. Alkohol jest bowiem szczególnie szkodliwy dla organizmów znajdujących się w stadium rozwoju. Alkohol wciąż towarzyszy pracy zawodowej, niosąc szczególne zagrożenia nie tylko dla jakości pracy. Demoralizuje, zagraża zdrowiu i bezpieczeństwu pracowników i osób narażonych na

skutki ich pracy. Alkoholizm i coraz częściej również narkomania upowszechniają się wśród osób bezrobotnych, prowadząc do pomniejszania ich szans na pozyskanie pracy.

Konsekwencje alkoholizmu są bardzo rozległe. Ponosi je sam uzależniony, który degeneruje i wycieńcza swój organizm. Człowiek uzależniony koncentruje swoją aktywność na zdobywaniu alkoholu, często na ukrywaniu swojego uzależnienia przed środowiskiem. Stanowi to dla niego duże dodatkowe obciążenie psychiczne. Bardzo szerokie jest spektrum szkód społecznych powodowanych przez alkoholików lub osoby w stanie nietrzeźwym. W środowisku rodzinnym skutki alkoholizmu odczuwają pozostali członkowie rodziny. W rodzinach z problemem alkoholowym najczęściej ogranicz się realizację funkcji wychowawczej i opiekuńczej. Ojciec alkoholik przestaje być właściwym wzorem osobowym dla dziecka, a jednocześnie najczęściej też nie dba o jego właściwe wychowanie. W wielu przypadkach występuje w tych rodzinach zaniedbanie dzieci, pozostawione bez właściwej opieki same są znacznie zagrożone. Z powodu problemu alkoholowego niewłaściwie realizowana jest funkcja ekonomiczna związana z zabezpieczaniem rodziny dochodów umożliwiających godne życie i realizację potrzeb. Należy też zwrócić uwagę na zachwianie relacji interpersonalnych między rodzicami, najczęściej z czasem prowadzące do rozbicia lub patologii całej rodziny. Wiąże się to z osłabianiem norm etyczno-moralnych oraz bardzo często z pojawieniem się innych rodzajów patologii - przestępczości, prostytucji.

Znaczne negatywne konsekwencje przynosi alkoholizm w środowisku pracy. Wpływa na obniżenie wydajności w pracy, na zwiększenie liczby wadliwych wyrobów, na zmęczenie i absencje. Większość wypadków przy pracy spowodowanych jest przez osoby nietrzeźwe. Prowadzą one często do kalectwa lub ofiar śmiertelnych. W konsekwencji straty spowodowane przez osoby nietrzeźwe w czasie pracy są bardzo wysokie. Jeszcze dziś można spotkać w niektórych środowiskach zawodowych zwyczaj przepijania z kolegami z pracy pierwszej w życiu wypłaty. Wielokrotnie jest to początek drogi do uzależnienia alkoholowego. Umiejętność odmowy w tym przypadku może mieć ogromne znaczenie dla całego dalszego życia.

Zwrócenia uwagi wymaga bardzo duża liczba wypadków komunikacyjnych spowodowanych przez nietrzeźwych kierowców.

Alkoholizm jest nie tylko bezpośrednią przyczyną wielu negatywnych konsekwencji w różnych sferach życia. Jego skutki są dużo poważniejsze. Na skutek problemu alkoholowego w rodzinach konsekwencje ponoszą współmałżonkowie i dzieci nie tylko wówczas, gdy są maltretowani fizycznie lub psychicznie bądź zaniedbani opiekuńczo. Pod wpływem alkoholu popełnia się około jednej trzeciej wszystkich przestępstw, a zabójstw aż 68% . Alkohol stanowi przyczynę pojawiania się innych patologii - przestępczości, prostytucji, zabójstw, gwałtów. Osoby bezdomne w zdecydowanej większo-

ści również wykazują uzależnienie od alkoholu. Wielokrotnie alkohol przyczynił się do utraty pracy, a osoby uzależnione mają bardzo duże problemy z uzyskaniem zatrudnienia. W konsekwencji alkoholizm jest przyczyną wielu innych patologii, które łączą się i występując wspólnie wzajemnie się inicjują i wzmacniają.

Narkomania

Kolejnym zjawiskiem patologicznym, również mającym charakter uzależnienia jest narkomania. Jest to stan okresowej lub przewlekłej dysfunkcjonalności organizmu szkodliwej dla jednostki i społeczeństwa, wywołanej powtarzającym się zażywaniem, nie w celach terapeutycznych leku lub powodującego analogiczne przeżycia jego zamiennika. Przeżyciom tym towarzyszy wzrost uzależnienia wywołującego je od środka. Problem narkomanii ujawnił się w latach siedemdziesiątych.

Według oficjalnych danych w Polsce jest ok. 200-250 tysięcy narkomanów, spośród których ok. 4-5 tysięcy podejmuje leczenie. Niegdyś narkomania koncentrowała się głównie w dużych miastach oraz w ośrodkach pogranicznych. Obecnie narkotyki stały się coraz dostępne również w innych środowiskach, także na wsi. Światowa Organizacja Zdrowia przestrzega, że każdy człowiek nałogowo przyjmujący środki narkotyczne może potencjalnie spowodować uzależnienie dziesięciu osób rocznie. Narkotyki bardzo mocno wyczerpują i wyniszczają organizm osoby uzależnionej, z czasem często prowadząc do śmierci. Ponadto narkoman z uwagi na ciągle koncentrowanie się nad zdobywaniem kolejnych dawek narkotyku ma zakłócone kontakty społeczne, jest też coraz bardziej wyczerpany fizycznie i psychicznie. Narkomania nie jest chorobą wyłącznie środowisk patologicznych. Zagroza wszystkim grupom społecznym, szczególnie młodzieży i dzieciom. Coraz większy udział wśród osób uzależnionych od narkotyków mają osoby dorosłe, nie tylko dotknięte różnymi postaciami patologii społecznej. Są wśród nich osoby zajmujące odpowiedzialne pozycje zawodowe, dobrze wykształcone. Życie w ogromnym tempie, pod presją niepewności i konieczności podejmowania trudnych wyborów i decyzji sprzyja sięgnięciu po środek który pozornie wyhamowuje, uspokaja. Dostęp do narkotyków jest łatwy, a nie każdy zdaje sobie sprawę, że w niektórych przypadkach wystarczy jedna chwila słabości, aby się uzależnić na całe życie.

Dystrybutorzy narkotyków nie przebierają w środkach, zachęcają do „miłych przeżyć, oderwania się od problemów codzienności”, często za pierwszą „dole” nie biorą pieniędzy. Dopiero później pojawiają się problemy, gdy zachodzi potrzeba przyjęcia kolejnej porcji.

Leczenie uzależnienia od środków narkotycznych jest bardzo trudne i mało efektywne. Podobnie jak w przypadku choroby alkoholowej mówimy raczej o uspianiu, o

zaleczeniu uzależnienia, a nie o całkowitym wyleczeniu. W leczeniu uzależnienia stosuje się metordan - środek zastępczy, od lat stosowany w innych krajach. Zaletami metordanu jest ograniczenie zakażeń wirusem HIV wśród osób stosujących środki dożylnie, zmniejszenie ich agresywności głównie w związku z ograniczeniem zapotrzebowania na środki, ograniczenie kontaktów narkomanów ze środowiskiem przestępczym, opanowanie zasięgu narkomanii i kontrola nad nim. Metordan ma też mankamenty, do których zalicza się przede wszystkim małą skuteczność środka. Leczenie metordanem nie jest formą walki z uzależnieniem, niektórzy wręcz uważają, że stanowi zamianę jednego narkotyku innym. Może jednakże stanowić jeden z elementów ograniczania narkomanii. Najważniejsza w tym zakresie wydaje się być jednak działalność profilaktyczna. Narkomani są największą, choć nie jedyną grupą ryzyka, jeżeli chodzi o zarażenie się wirusem HIV, który powoduje chorobę AIDS. To prawdopodobnie sprawiło, że w latach osiemdziesiątych zjawisko zaczęło ograniczać swój zasięg.

Przestępczość

Przestępczość jest też zjawiskiem patologicznym. Stanowi ona zagrożenie dla obowiązującego porządku prawnego, a jednocześnie ogranicza poczucie bezpieczeństwa ludności.

Przestępczość jest zdeterminowana czynnikami bezpośrednimi i pośrednimi. Do czynników bezpośrednich zalicza się cechy osobiste, zachwianie równowagi psychicznej i stany depresyjne przestępcy. Z nimi wiążą się stany grup społecznych i zachodzące w nich sytuacje, takie jak nieprawidłowości lub niedomogi działania organizacji formalnych, rozpad więzi nieformalnych, wpływy środowisk zdemoralizowanych, alkoholizm, zaburzenia w funkcjonowaniu rodziny. Przyczyny ogólniejsze, pośrednio sprzyjające przestępczości stanowią niesprawiedliwość i konflikty społeczne, ubóstwo, bezrobocie, luki w prawodawstwie, wadliwe funkcjonowanie systemu społecznego, ograniczona kontrola społeczna i instytucjonalna. Przestępczość w znacznym stopniu towarzyszy alkoholizmowi, przy czym również inne zjawiska patologiczne jej sprzyjają. Wraz z otwarciem granic Polski coraz więcej zjawisk o charakterze przestępczym zatacza kręgi międzynarodowe. Liczba przestępstw z użyciem przemocy /morderstwa, rabunki, napady/ jak i przeciwko własności /kradzieże, oszustwa/ według ekspertów ONZ wzrasta. Polska należy do krajów, w których poziom przestępczości utrzymuje się na średnim poziomie. Wyraźny wzrost notowany jest natomiast w Niemczech, Stanach Zjednoczonych, Danii, Szwecji, Kanadzie.

W strukturze przestępczości w Polsce nastąpiły zmiany wiążące się ze wzrostem liczby wykroczeń przeciwko życiu i zdrowiu ludzkiemu, z pojawieniem się przestępczo-

ści zorganizowanej o charakterze międzynarodowym oraz wzrostem liczby przestępstw gospodarczych /afery, szara strefa, pranie brudnych pieniędzy/. Rośnie liczba przestępstw określanym mianem „nowych form”, takich jak nielegalny handel bronią i narkotykami. W wielu przypadkach, tego typu przestępstwa mają zasięg międzynarodowy i zwalczanie ich wymaga współdziałania policji różnych państw.

Zjawiska patologiczne są nieodłącznym ubocznym efektem postępu społecznego i gospodarczego i nie można ich wyeliminować w zupełności. Można je jednakże w znacznym stopniu ograniczyć poprzez pełniejszą kontrolę społeczną, respektowanie praw, stosowanie norm moralnych. Wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa, większa efektywność wychowania mogą w znacznym stopniu ograniczyć zjawiska zagrażające postępowi.

Mobbing

Zjawisko mobbingu występowało w środowiskach zawodowych zawsze, jako że jest ono wyrazem zachowań niezycliwych, wrogich pracowniczych względem innych pracowników lub pracownika. Autor pojęcia – H. Leymann użył go w znaczeniu terroru psychicznego stosowanego wobec niektórych pracowników w środowisku pracy. Wyraża się on w demonstrowaniu wrogich nastawień i w nękanii pracowników, przybierających różną postać. Prowadzić może do zakłóceń w ich funkcjonowaniu zawodowym, do stresu, depresji i innych do stanów chorobowych. W konsekwencji powodują rozległe negatywne koszty, z których najpoważniejszym jest uszczerbek na zdrowiu i związane z tym koszty leczenia, mniejszą wydajność pracy i zwiększoną zawodność, mniejsze wykorzystanie potencjału twórczego pracowników.

Szykanowanie pracowników i występujący w ich następstwie sytuacje stresujące, powodujący nawet pogorszenie stanu zdrowia pracownika długotrwałe absencje w pracy są zjawiskiem istniejącym od dawna, ale w ostatnich latach w krajach, w których respektuje się prawa człowieka, postanowiono walczyć z tą patologią. Na forum organizacji międzynarodowych lobbing znano za jeden z czynników ryzyka zawodowego na równi z ryzykiem wynikającym z fizycznego środowiska pracy, takich jak zapylenie, hałas i inne czynniki wywołujące zagrożenie zdrowia pracownika. Mobbing jest więc nowo uznanym czynnikiem ryzyka zawodowego, wynikającym ze środowiska społecznego (Bechowska-Gebardt, Stalewski: 2004).

Z mobbingiem spotkać się można we wszystkich środowiskach i grupach zawodowych. Pracownicy wielokrotnie nie podejmują prób przeciwdziałania dosięgających ich restrykcji i prześladowań, bądź to tolerując je, bądź w obliczu bezradności własnej decydują się na rezygnację z pracy. W wielu przypadkach osoby doświadczające lob-

bingu tracą motywację do pracy, przestają wierzyć w swoje możliwości i kompetencje zawodowe, zdarzają im się myśli i działania samobójcze.

Mobbing często rozpoczyna się od zachowań z pozoru niegroźnych – od ignorowania pracownika, pomijaniu w różnych relacjach interpersonalnych i tym samym na przesuwaniu go na obrzeża życia społecznego firmy. Mogą się następnie pojawić sytuacje, w których jest on prześmiewany, ośmieszany i nie traktowany poważnie. Prowadzić to może do negatywnej stygmatyzacji niezależnie od jego rzeczywistych kompetencji zawodowych i rezultatów pracy. Z czasem pojawiają się prześladowania coraz mocniejsze, w które angażować się najczęściej zaczyna coraz więcej współpracowników oraz przełożeni. Ze strony tych ostatnich prowadzone są działania przede wszystkim związane z ograniczaniem możliwości awansu i nagradzania oraz pogarszaniem warunków pracy. To prowadzi do uprzedmiotowienia pracownika, traktowania go instrumentalnie i do poniżania jego godności.

W aspekcie prawnym mobbing jest rozumiany jako „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu go, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników” (Kodeks: 2006).

Mobbing jest najczęściej zjawiskiem inspirowanym przez współpracowników, dość często przez przełożonych, bywają jednak też sytuacje, kiedy to sprawcą jest podwładny. Niezależnie od tego, kto jest mobberem, czyli sprawcą mobbingu zawsze za jego występowanie odpowiedzialny jest w świetle kodeksu pracy pracodawca.

Mobbing niekiedy określany jest jako terror psychiczny. Zjawisko to charakteryzuje się poniższymi cechami charakterystycznymi:

- wystąpienie konfliktu, czyli zderzenia sprzecznych dążeń członków pewnej zorganizowanej grupy ludzi (pracowników). Przyczyny konfliktu zaczyna się upatrywanie w sprzeczności dążeń czy interesów ale w określonej osobie;
- pojawienie się „ofiary” i „prześladowców” lub „prześladowców”;
- szykanowanie mające charakter ciągły (zachowania tego typu muszą zachodzić nie rzadziej niż raz na tydzień) i trwające dłuższy czas (przynajmniej pół roku);
- ukrywanie działań mobbigujących przez „prześladowców” przed osobami postronnymi (stąd też bardzo często pojawiają się związane z tym trudności dowodowe);
- działania sprawców w sposób umyślny z zamiarem wyrządzenia „ofierze” szkody (można to określić jako zamiar bezpośredni). Zachowania mobbigujące bardzo często są działaniami celowymi, mającymi przynieść „prześladowcom” konkretne korzyści;
- posługiwanie się kłamstwem, plotką, oszczerstwem, zwodzeniem, podstępem, intrygą, jako narzędziami lobbingu (przemoc fizyczna jest bardzo rzadko elementem za-

chowania mobbingującego, co przyczynia się do pogłębiania trudności dowodowych w sprawach dotyczących dręczenia psychicznego w pracy);

- pogorszenie się stanu zdrowia „ofiary” spowodowane długotrwałymi szykanami (Grabowski: 202).

Jak z powyższego wynika mobbing ma swoje cechy charakterystyczne, które przesądają o zaistnieniu tego zjawiska bądź też nie. Zdarzyć się mogą sytuacje mające pewne znamiona mobbingu, ale nim nie będące. Mogą one wynikać z braku świadomości pracowników o negatywnych następstwach ich zachowań wobec współpracownika. W takich sytuacjach zachowania asertywne potencjalnej „ofiary” mogą doprowadzić do skutecznego ich wyeliminowania i uwrażliwienia na nie. Jeżeli jednak mobbing rzeczywiście ma miejsce, wówczas działania obronne potencjalnej „ofiary” lub „ofiary” mogą powodować eskalację działań tyranizujących.

Odpowiedzialność pracodawcy za zachowania mobbingowe na terenie jego zakładu pracy należy interpretować jako odpowiedzialność za klimat społeczny w środowisku pracy. Właściwa organizacja pracy, jednoznaczne określenie wymagań i zobowiązań pracowniczych, przejrzysty system nagród i kar oraz zasad awansowania stanowią podstawowe warunki, redukujące zachowania mobbingowe. Mobbing zagraża w większym stopniu w grupach zawodowych, gdzie wciąż ma miejsce rywalizacja, a nie współdziałanie, gdzie kompetencje zawodowe są zdominowane przez układowość i koneksje. Również w firmach zarządzanych przez niekompetentnych menedżerów ma częściej miejsce ich włączanie się do działań mobbingowych skierowanych wobec pracowników skrupulatnych, zaangażowanych i pracowitych z uwagi na postrzeganie ich jako potencjalnie zagrażających pozycji lidera.

Mobbing może dotyczyć osoby odrębnej płci, rasy, religii, osoby niepełnosprawnej, itp., posiadające coś, czego inni nie mają, np. młodość, urodę, bogactwo, komunikatywność itd. Celem działania sprawcy jest tym przypadku psucie opinii ofiary i szkodenie jej aż do usunięcia jej z zajmowanego stanowiska (Kmieciak – Baran: 1999). Tak więc nie można z góry przewidzieć, kto jest szczególnie zagrożony mobbingowaniem. Jest to zależne głównie od środowiska zawodowego, jego stopnia zintegrowania społecznego, od stylu zarządzania, od kultury pracy poszczególnych pracowników, z pewnością jednak również od cech osobowych potencjalnej ofiary. Nie można też wykluczyć interwencji czynników sytuacyjnych, które nie są możliwe do przewidzenia. Tym samym każdy pracownik, w każdym zakładzie może być zagrożony działaniem mobbingowym zarówno jako ofiara ale też jako jego sprawca. Problem więc wymaga uważnego i refleksyjnego kształtowania relacji interpersonalnych w firmie oraz odwoływania się przy tym do zasad etyki pracy. Podmiotowe traktowanie współpracowników, szanowanie ich godności własnej jest dobrą drogą do eliminowania tego zagrożenia.

Przeciwdziałanie lobbingowi jest ważnym zadaniem, którego realizację należy rozpocząć już na poziomie edukacji szkolnej poprzez kształtowanie wysokiego poziomu kultury pracy. Sytuacje analogiczne do mobbingu w pracy zawodowej występują już bowiem w środowiskach uczniowskich i tolerowane mogą się wzmacniać i utrwalać.

Jak wskazują dane statystyczne mobbing stanowi poważny problem w polskiej gospodarce. Badania opublikowane w 2004 roku wskazują, że 39,5% respondentów doszukiwało się u siebie cech osoby poddanej mobbingowi (Dalikowska: 2004). Niepokojącym jest, że w dużym stopniu sprawcami są przełożeni, na co wskazało 17% badanych pracowników (CBOS:2002).

W 2006 roku przeprowadziłem badania metodą indywidualnych przypadków w na 86 osobowej grupie. Wynika z nich, że z mobbingiem można spotkać się w każdym środowisku pracy, zarówno w zakładach produkcyjnych, w służbie zdrowia, w sądownictwie, oświacie i w szkolnictwie wyższym, w urzędach i instytucjach państwowych, jak również niepaństwowych. Formy mobbingowania doświadczane przez badane osoby były różne - prowadzone były ze strony osób i grup osób o różnym poziomie wykształcenia, o różnym stażu pracy i pracujące na różnych stanowiskach w firmie. Również cechy ofiar były różne. Wśród badanych znajdowały się kobiety i mężczyźni, zarówno młodzi, jak i w średnim i starszym wieku. Często mobbing rozpoczynał się wraz ze zmianą kierownictwa firmy, co niekiedy stanowiło zaskoczenie dla całego, zgranego dotychczas zespołu pracowniczego. Źle traktowani byli badani studenci podejmujący pierwszą pracę, na tyranizowanie ze strony przełożonych powszechnie zwracały uwagę pracowniczki biur. Najpowszechniejszym zachowaniem badanych ofiar było godzenie się z prześladowaniami tłumaczone koniecznością utrzymania pracy. Nieliczni próbowali się przeciwstawiać otwarcie poprzez protesty, niektórzy rozważali możliwość odejścia z pracy, nikt jednak nie rozważał możliwości wystąpienia na drogę sądową. Wiedza pracowników na temat formalnych sposobów w bronienia się przed lobbingiem jest niewielka, panuje przy tym powszechna opinia o nieskuteczności takiej obrony. Może to prowadzić do rozszerzania się tego zjawiska i do bezkarności mobberów.

Molestowanie seksualne

Kolejny przejaw patologii społecznej zagrażającej pracownikom na terenie środowiska zawodowego jest molestowanie seksualne. Pojęcie molestowania seksualnego jest stosunkowo nowe, użyte zostało po raz pierwszy w Stanach Zjednoczonych w 1978 roku. Uznane zostało wówczas za dyskryminację płci, w odniesieniu do kobiet. Molestowanie seksualne wpływa na poczucie pokrzywdzenia, powoduje gorsze wyniki w pracy, jej gorsze wykonywanie, sprzyja chorobom i związanymi z tym absencjom w

pracy, pogarsza atmosferę w pracy, różnicuje możliwości awansu, przyczynia się do zmieniania miejsca pracy i nie identyfikowanie się z firmą.

Molestowanie seksualne wiąże się z użyciem siły, z zastosowaniem przemocy celu nakłonienia jednostki do zachowań seksualnych, na które dobrowolnie by nie przystała. Nie tylko fizycznej, ale też możliwości wpływania na losy jednostki (Lewicka-Strzałka: 1999).

Istota molestowania seksualnego jest zwrócić uwagę na zapisie” dyskryminowaniem ze względu na płeć jest każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy” (Kodeks: 2006).

Niechciane kontakty fizyczne, sugestie seksualnych zbliżeń i inne werbalne i niewerbalne zachowania mają seksualny charakter w przypadku, gdy:

1. Danej osobie daje się w sposób jawny lub zakamuflowany do zrozumienia, że od przyzwolenia na takie zachowania zależy sam fakt jej zatrudnienia lub okres ego trwania;
2. Zgoda pracownika na takie zachowania lub jej brak jest podstawą, na której podejmuje się decyzje dotyczące warunków w zatrudnienia pracownika;
3. Celem lub rezultatem takiego zachowania jest wpływanie na wyniki pracy jednostki lub tworzenie nieprzyjemnego, deprymującego środowiska pracy.

Molestowanie seksualne w zależności od sposobu jego stosowania może przybierać dwie postaci:

1. Molestowanie quid pro quo. Najczęściej zachodzi w relacjach przełożony podwładny. Ma ono miejsce w przypadku, gdy przełożony, którym jest najczęściej mężczyzna wykorzystuje przewagę wynikającą z zajmowanej pozycji zawodowej do udzielania lub cofania przywilejów w pracownikowi, najczęściej kobiecie w zamian za zbliżenie seksualne. Przywilejem takim może być np. awans, premia, poprawawarunków w pracy, zaniechanie postępowania dyscyplinującego, tolerowanie błędów i niskiej jakości pracy.

2. Molestowanie pośrednie. Wyraża się ono w stwarzaniu nieprzyjemnej atmosfery w pracy, szczególnie uwłaczającej godności kobiet. Zawierają się w tym zachowania o podtekście seksualnym, które burzą komfort psychiczny pracownika (najczęściej kobiety). Można wśród często występujących wymienić opowiadanie nieprzyzwoitych dowcipów, jak też krępujących opowiadań, wywieszanie zdjęć i plakatów z wizerunkami rozgliżowanych kobiet.

Molestowanie seksualne jest tym przejawem patologii społecznej o charakterze dwuznacznym, np. komplementowanie osiągnięć pracy, opinie na temat ubioru, czy fryzury. W Polskich zakładach pracy występuje większa tolerancja na takie zachowania i

w opiniach pracowników rzadko jest postrzegana jako molestowanie seksualne. W związku z tym jego analiza wymaga odwołania się do kontekstu kulturowego. Świadczyć o tym mogą różnice w kwalifikowaniu określonych zachowań jako molestowanie seksualne przez pracowników zatrudnionych w różnych krajach. Niezależnie od tego o znacznym zakresie tego zjawiska świadczy deklarowanie, że doświadczyło tej formy przemocy przez blisko połowę kobiet pracujących w krajach Unii Europejskiej. Sytuacja w Polsce nie odbiega od tych danych (Lewicka-Strzałecka: 1999).

Molestowanie seksualne jest zjawiskiem patologicznym występującym we wszystkich środowiskach zawodowych. Jego ofiara padają głównie kobiety. Częściej dotyczy to kobiet w młodszym wieku, samotnych, o niższym wykształceniu i niższych dochodach. Szczególnie zagrożone są pracownice zatrudnione okresowo, na stażu, czy na praktykach.

Pracownik doświadczający molestowania seksualnego może domagać się stworzenia godnych warunków do wykonywania pracy zawodowej, czyli pozbawionego tego zagrożenia. Może też ubiegać się o odszkodowanie za krzywdy moralne. Za występowanie molestowania seksualnego odpowiedzialny jest pracodawca, niezależnie od tego z czyjej strony jest ono stosowane.

Nadużycia i ujawnianie nadużyć

W dążeniu do uzyskania jak największych zysków i redukcji kosztów w wielu zakładach pracy podejmowane są działania mające znamiona nadużyć, czyli czynów niezgodnych z prawem. Dotyczyć to może np. nadużyć finansowych, prawnych, stosowania niepełnowartościowych surowców przy produkcji, szkodliwości skutków ubocznych zarówno występujących na skutek procesu wytwarzania jak i w rezultacie użytkowania uzyskanego wytworu dla środowiska naturalnego, czy dla ludzi, zagrożeń dla bezpieczeństwa, oszustw handlowych również handlu detalicznym. Przy tym firmy często zobowiązują swoich pracowników do lojalności wyrażającej się w zatajaniu tego typu działań. Prowadzi to często do dylematów w etycznych, z którymi boryka się pracownik zobowiązany z jednej strony odpowiedzialnością za działania prowadzone w jego zakładzie, z drugiej lojalnością wobec pracodawcy. Trudno tu mówić o jednoznacznych rozstrzygnięciach, tym bardziej, że ujawnianie nieprawidłowości w firmie jest często przyczyną wystąpienia trudności w jej funkcjonowaniu a nawet upadku. W rezultacie może to doprowadzić do utraty miejsc pracy przez wielu ludzi i spowodować jeszcze bardziej złożone trudne sytuacje społeczne niekiedy znacznie rozciągające się poza teren zakładu.

Prace, również te, które są prowadzone niezgodnie z prawem i zasadami etyki, są wykonywane przez konkretnych pracowników. Pracownicy więc znają najlepiej błędy, wadliwość produktów, nieprawidłowości i zagrożenia, mają bowiem z nimi bezpośredni kontakt. Tym samym są najlepszym i najbardziej wiarygodnym źródłem wiedzy o nadużyciach w firmach.. Są one bowiem najczęściej konsekwencją ich pracy, nawet wówczas, gdy zostały wykonane niechętnie, bo pod przymusem i wbrew własnej woli.

W funkcjonowaniu każdego zakładu pracy i każdego pracownika zdarzają się nieprawidłowości. Najczęściej są to drobne uchybienia, które nie powodują szkodliwych następstw. Pracownicy we własnym zakresie mogące usunąć minimalizować ich skutki. Z tego względu przy wykonywaniu pracy ważna jest kontrola. Przede wszystkim niezbędna jest samokontrola oraz kontrola zakładowa. Przy ich prawidłowym funkcjonowaniu możliwe jest wyeliminowanie złych produktów oraz zasadniczych nieprawidłowości w funkcjonowaniu firmy (Wołk: 2000).

Jeśli jednak nadużycie jest poważniejsze, a kierownictwo firmy z jakiegoś powodu dąży do jego zatajenia lub zbagatelizowania pracownik staje obliczu konieczności ujawnienia go poza zakładem pracy. Warunki moralnie słusznego aktu ujawnienia nadużyć są następujące:

1. Szkada wyrządzona przez firmę powodowana występującymi w niej nieprawidłowościami jest bardzo znaczna. Nie mogą to być drobne uchybienia;
2. Pracownik ujawniający nadużycie zrobił wszystko, co możliwe wewnątrz firmy, by zwrócić uwagę na nieprawidłowości. Lojalny pracownik powinien dać szansę swojej firmie.
3. Pracownik wykorzystał wszystkie możliwości przeciwdziałania złu wewnątrz firmy. Zawsze znajdzie się bowiem ktoś, kto wysłucha i podejmie stosowne kroki;
4. Pracownik ma pewność, że potrafi udokumentować nadużycie. Nie mogą to być bowiem przypuszczenia i wnioski na wątpliwych przesłankach;
5. Pracownik jest przekonany, że jego postępowanie przyniesie pozytywne zmiany (Lewicka-Strzałecka:1998).

Niestety w wielu przypadkach pracownicy zwracający uwagę na występujące w ich zakładzie nieprawidłowości narażeni są niechęć, lekceważenie, a nawet na szykanowanie głównie przez przełożonych, niekiedy również przez nastawionych konformistycznie współpracowników.

Dotyczy to głównie zakładów zorientowanych na szybki i bezwzględny zysk, w których kierownictwo i pracownicy nie stosują zasad etycznych. Zakłady zarządzane profesjonalnie, dbają o swoją markę, która często stanowi najlepszy sposób na odnoszenie sukcesów rynkowych. Zakłady te również nie są wolne od nieprawidłowości, ale stosują działania mające na celu ich eliminowanie. Są to m.in. następujące działania:

1. Kształtowanie poczucia odpowiedzialności za firmę, w tym przeciwdziałanie nadużyciom;

2. Jasne określenie procedur ujawniania nadużyć gwarantujące poufność, sprawdzalność informacji, szybkie reagowanie na informacje o nadużyciach. Niekiedy system informowania o wykroczeniach ma charakter „gorącej linii”;

3. Należyte przygotowanie pracowników do przyjmowania i właściwego wykorzystania informacji o nadużyciach.

4. Podejmowanie odpowiednich działań w reakcji na informacje o nadużyciach. Służby one mają dośkonaleniu funkcjonowania firmy poprzez uwalnianie jej od nieprawidłowości;

5. Zagwarantowanie bezpieczeństwa osobom udzielającym informacji. Pracownicy muszą być przekonani, że nie grożą im negatywne skutki zgłaszania nieprawidłowości (Lewicka-Strzałecka: 1999).

Celem podejmowanych wysiłków na rzecz stworzenia warunków do ujawniania nieprawidłowości i nadużyć wewnątrz firmy jest dążenie do ich usuwania i wraz z tym do podnoszenia warunków i jakości pracy.

Jest wiele przykładów firm, które po ujawnieniu nadużyć podjęły skuteczne działania na rzecz przywrócenia swojej wiarygodności i dobrego wizerunku w opinii społecznej. Wzmocniły one swoją pozycję, choć wiązało się to ze znacznymi nakładami. Są też zakłady, które w wyniku ujawnienia przez ich pracowników nieprawidłowości skupiły się na prześladowaniu tych pracowników, co najczęściej zaczyna się zwolnieniem z pracy.

W Polsce wśród pracowników funkcjonują złe stereotypy dotyczące nadużyci zakładach pracy. Z badań opublikowanych w 1999 roku wynika, że dominują opinie, że tego rodzaju reakcje pracownicze mają znamiona donosicielstwa (60% respondentów), powszechny jest brak wiary w skuteczność interwencji (43%), wyrażana jest niechęć do burzenia układów (54%), obawa przed narażeniem się (56%), dystansowanie się od problemu (38%) (Lewicka – Strzałecka: 1999).

Ci sami badani uznali, że najlepszym sposobem na poprawę takiego wizerunku jest „przykład z góry”.

Z pewnością kierownictwo firmy odpowiada za wszystkie obszary jej funkcjonowania oraz tego konsekwencje. Ważna jest jednakże również postawa każdego pracownika (Daszkiewicz: 1984). Profesjonalizm w działaniu zawodowym, etyczność i odpowiedzialność, czyli wysoki poziom kultury pracy poszczególnych członków zespołów pracowniczych wszystkich szczebli mogą w sposób naturalny zredukować zagrożenie występowania nadużyć w każdym zakładzie pracy, zarówno produkcyjnym jak i nieprodukcyjnym.

Kliki w środowisku zawodowym

Na terenie zakładów pracy może się zdarzyć, że pracownicy utworzą grupy nieformalne, których działanie nie może zostać zaakceptowane przez społeczeństwo. Zalicza się do nich głównie kliki i gangi.

Najpowszechniejszą z występujących form jest klika, nazywana niekiedy paczką. Klika jest „małą grupą społeczną, występującą w obrębie większej, która podejmuje działania zmierzające do takiego ukształtowania całej grupy w sposób pozakulisowy, aby w danym układzie zapewnić sobie dominującą pozycję lub osiągnąć możliwie największe korzyści” (Sztumski:1981). Kliki są nieliczne, zazwyczaj liczą 4-5 osób, niekiedy tylko są liczniejsze /do 10 osób/. Kliki cechuje bardzo silna więź między członkami i duża solidarność i lojalność. Są to grupy względnie trwałe, stabilne. Ich siła i stabilność w dużym stopniu zależy, od pozycji poszczególnych jej członków. Im jest ona wyższa, tym jawniej i bardziej bezkarnie klika działa. Kliki zazwyczaj nie ukrywają swojego istnienia, wręcz przeciwnie ich członkowie demonstrują wzajemne powiązania, wpływy i możliwości. W klikach często znajdują się osoby bardzo wpływowe zakładu, zajmujące wysokie pozycje w strukturze formalnej firmy.

Działalność kliki wprowadza znaczne zakłócenia w realizacji funkcji wychowawczej zakładu, jak i w realizacji właściwej polityki kadrowej. Klika jest bowiem grupą wpływu, która na oczach współpracowników w czerpie korzyści w różnych sytuacjach. Jest to więc niekiedy preferowanie swoich członków przy wyróżnianiu i nagradzaniu, niezależnie od wnoszonych przez nich rzeczywistych zasług. Dotyczy to również walki o władzę, bowiem wpływowe kliki dążąc do zachowania wpływów i możliwości dalszego działania starają się wpływać na obsadę stanowisk. Podobnie jest też w przypadku powierzenia atrakcyjnych stanowisk i awansowania pracowników, gdzie znaczącym kryterium stanowi przynależność do grupy lub posiadanie jej aprobaty.

W ten sposób nie tylko członkowie kliki czerpią nieuzasadnione korzyści lecz również osoby, które są przez nią wskazane. Oczywiście nie są to jej przeciwnicy, lecz osoby zachowujące się konformistycznie, asekuracyjnie. W tym tkwi m.in. antywychowawcza działalność klik. Wpływają one bowiem na kształtowanie postaw akceptujących nieprawidłowości, wymuszają uległość. Ich działanie jest bardzo rozległe i przenika do wszystkich sfer kontaktów międzyludzkich w zakładzie, niekiedy nawet docierają do życia pozazawodowego. W sytuacjach codziennych również można zaobserwować przejawy działania tych szkodliwych grup. W pracy ich członkowie często są mniej zdyscyplinowani, nie przestrzegają zaleceń przełożonych, zachowują się bezkarnie, niekiedy lekceważą i nie szanują współpracowników. Związani przynależnością do kliki członkowie kierownictwa tolerują te zachowania. Przejawy niezadowolonia, dezaprobaty

ze strony innych pracowników są im z kolei przekazywane przez powiązanych pracowników w niższych szczeblach. Są one niechętnie przyjmowane przez skorumpowanych przełożonych, a swoje niezadowolenie często wprost lub pośrednio dają do zrozumienia niepokornym pracownikom. Pozostali pracownicy wykazują bezsilność, niezadowolenie, czują się zagrożeni. Praca nie przynosi im satysfakcji. Nie wierzą w zasadę sprawiedliwości, demobilizują się. Działalność klik w związku z różnymi jej powiązaniem sprawia, że niezadowolenie pozostałych pracowników nie przeradza się w aktywne im przeciwdziałanie. Najczęściej prowadzi ono do odchodzenia z pracy tych, którzy nie potrafią zaakceptować istniejących w zakładzie stosunków. Występowanie w grupach pracowniczych klik przyczynia się do destabilizacji załogi i dużej fluktuacji kadr.

Kliki mają najczęściej swoich nieformalnych liderów, którzy organizują ich działalność, pozyskują zaufanie i sympatię przełożonych.

Gangi pracownicze

Inną formą zorganizowanej działalności niezgodnej z normami społecznymi prowadzonej na terenie zakładu pracy mogą być gangi.

Gangi w odróżnieniu od klik prowadzą działalność w konspiracji. Wynika to z wyraźnie przestępczego ich charakteru, bowiem ich celem jest przywłaszczenie mienia zakładowego. Gangi są grupami nielicznymi, a ich liczebność i skład osobowy są zdefiniowane przydatnością poszczególnych członków do prowadzonej działalności przestępczej. Pod tym kątem dokonywane jest uzupełnianie składu osobowego. Na czele gangu stoi przywódca, którym najczęściej jest inspirator i organizator grupy. W większości przypadków nie rekrutuje się on z grona kierownictwa firmy.

Gangi zakładowe prowadzą swoją działalność systematycznie, nie są więc organizowane okazjonalnie, w celu przeprowadzenia jednego aktu zagarnięcia majątku. To sprawia, że są trwałe. Powiązanie przestępstwem czyni uczestników bandy (jak czasem nazywa się gang), współnikami i powoduje występowanie pomiędzy nimi silnych powiązań. Gangi są trudne do wykrycia. Ich członkowie będący pracownikami zakładu, znający jego specyfikę jak i cechy jego poszczególnych członków załogi potrafią doskonale ukrywać i maskować swoją działalność. Korzystają przy tym z zaufania ze strony nieprzeczuwających kolegów i przełożonych.

Zagrożenie występowania grup patologicznych w środowiskach zawodowych jest nieuniknione. Wszędzie bowiem tam, gdzie prowadzona jest działalność społeczna i gospodarcza zdarzają się osoby, których postępowanie będzie odbiegało od ogólnie przyjętych norm i zasad. Okres przechodzenia polskiej gospodarki od dominacji przedsiębiorstw państwowych i gospodarowania w systemie nakazowo-rozdzielczym do do-

minacji przedsiębiorstw prywatnych i gospodarowania w systemie opartym o prawa rynku sprzyja działaniom patologicznym. Uwarunkowania tego są wielorakie. Można je podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne.

Do przyczyn zewnętrznych zalicza się m.in. brak przejrzystych uregulowań prawnych, brak doświadczeń działalności gospodarczej w warunkach decentralizacji, podejmowanie działalności przez osoby nie mające niezbędnych kwalifikacji, nastawienie wielu przedsiębiorców na szybki zysk. Wiele czynników patogennych tkwi w samych zakładach. Są to zła sytuacja finansowa wielu przedsiębiorstw, zwłaszcza państwowych, bałagan i mało precyzyjnie określone zakresy odpowiedzialności, brak kontroli, a także przyzwolenie społeczne. Im większa jest zbiorowość pracownicza, tym większe jest zagrożenie powstawaniem grup patologicznych.

Uwagi końcowe

Występowanie zjawisk patologicznych jest współcześnie nieuniknione, a nawet można przypuszczać, że będzie się nasilać, gdyż zmienność warunków życia i pracy jest tak wielka, że coraz więcej ludzi za tymi zmianami nie nadąży i w rezultacie zostaje spychana na margines społecznego życia. Często droga na te obrzeża wiedzie poprzez wcześniejsze doświadczanie nieprzystosowania społecznego, choć akurat one nie przesądzą o późniejszym lokowaniu się w obszarze patologii społecznej. Same zjawiska patologiczne natomiast szybko zaczynają generować kolejne, prowadząc do występowania syndromów patologii. Demoralizacja, uzależnienia, klikowość, karierowiczostwo to tylko przykłady licznych form patologii społecznej przenikającej na grunt zakładów pracy lub w nich występujących. Ich wystąpienie może doprowadzić do zachwiania funkcjonowania firmy i do wystąpienia kolejnych postaci patologii. Z tego względu szczególnie ważne jest dbanie o respektowanie zasad etycznych oraz jasności i przejrzystości działania wszystkich pracowników. Szansę może tu stworzyć właściwa edukacja na każdym swoim etapie uwzględniająca wdrażanie zasad etycznych jako niezbędnego komponentu kultury pracy każdego potencjalnego pracownika, a szczególnie tych, którzy aspirują do pełnienia funkcji kierowniczych.

Literatura

- Bechowska-Gebhardt A., Stalcwski T. (2004), *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa.
Szykany w miejscu pracy (2002), Raport CBOS, Warszawa.
Dalikowska K. (2004), Raport z badań na temat działań mobbingowych, „Społecznik”, nr 7.
Daszkiewicz K. (19984), *Traktat o złej robocie*, Warszawa.

- Gasparski W. (1997), Etyka biznesu – szkice do portretu, [w:] Etyka biznesu, (red. Dietl J., Gasparski W.), Warszawa.
- Grabowski P. (2002), Patologia zarządzania. Mobbing – zjawisko przemocy psychicznej, „Antidotum”, nr 5.
- Jarosz E. (2000), Przemoc wobec dzieci – patologia czy normalność?, [w:] Wybrane zjawiska powodujące zagrożenia społeczne (red. A. Nowak), Kraków.
- Kmiciek-Baran K. (1999), Rozwiązywanie konfliktów. Mobbing – terror psychiczny w miejscu pracy, Gdańsk.
- Kodeks pracy (2006), Bielsko-Biała.
- Kotarbiński T. (1975), Hasło dobrej roboty, Warszawa.
- Kotarbiński T. (1986), Traktat o dobrej robocie, Warszawa.
- Lewicka-Strzałeczka A. (1999), Etyczne standardy firm i pracowników, Warszawa.
- Lewicka-Strzałeczka A. (1998), Whistle blowing, czyli zjawisko ujawniania nadużyć przez pracowników, [w:] Humanizm Prakseologia Pedagogika (pod red. Z. Wołka), Zielona Góra.
- Świętochowska U., Leska-Ślęzak J. (1996), Przemiany cywilizacji współczesnej, Toruń.
- Wołek Z. (2000), Kultura pracy, Sulchów.

Rec. B. Pietrulewicz