

Wojciech Drzeżdżon

Zjawiska patologiczne w środowisku pracy zawodowej: przyczynek do studium socjologiczno-pedagogicznego

Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość 13, 97-114

2016

Artykuł został 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.

Wojciech Drzeżdżon*

**Zjawiska patologiczne
w środowisku pracy zawodowej.
Przyczynek do studium
socjologiczno-pedagogicznego**

*Patologia kierowania ludźmi w przedsiębiorstwach
to takie działania, które z założenia świadomie i celowo są szkodliwe,
czyli więcej niż dysfunkcjonalne dla kierowanych,
natomiast przynoszą nieuzasadnione korzyści kierującym...*
Z. Chmała

Wstęp

Do sprawnego i efektywnego przebiegu procesu życia społecznego niezbędny jest porządek społeczny jako pewien stan równowagi. Chodzi w nim o właściwe zarządzanie ludźmi oraz środkami działania, o normy i sankcje społeczne, które zapewniają sprawne działanie, a także spójność funkcjonowania jednostek i grup pracowniczych. W ostatnich latach nasiliła się dyskusja związana z prawami pracowniczymi, patologiami oraz dysfunkcjami w środowisku pracy¹. Dysfunkcje i patologie organizacyjne ze względu na swój interdyscyplinarny charakter są przedmiotem zainteresowania oraz analiz wielu dziedzin i dyscyplin nauki. Mogą być one rozpatrywane z perspektywy jednostkowej, ale także w kontekście społecznym i kulturowym. Patologiami w organizacji pracy zawo-

* Dr Wojciech Drzeżdżon, Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku, Gdańsk
e-mail: wdrzezdzon@op.pl

¹ W. Kieżun, *Elementy klasycznej teorii patologii organizacji*, [w:] *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, t. 2, red. Z. Janowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, s. 39–51.

dowej zajmują się przede wszystkim badacze z obszaru nauk o zarządzaniu i organizacji, ale również – coraz częściej – psychologowie, socjologowie oraz pedagodzy pracy. Zainteresowanie zjawiskami patologicznymi w środowisku pracy zawodowej na gruncie wielu dyscyplin naukowych znajduje swoje odzwierciedlenie w licznych badaniach i publikacjach². Na wzrost zainteresowania w tym zakresie wpływa niewątpliwie zwiększająca się liczba inicjatyw mających na celu przeciwdziałanie najpoważniejszym dysfunkcjom.

Najważniejszą zmianą w tym zakresie była transformacja ustrojowa, która radykalnie przekształciła życie gospodarcze kraju, oparte na długoletnim modelu centralnego planowania, w system kierujący się zasadami wolnego rynku, obejmując swoim oddziaływaniem między innymi sferę ekonomiczną, społeczno-polityczną i kulturową. Konsekwencją transformacji stała się konkurencyjność oraz wzrost znaczenia pracy jako źródła dochodów, ale przede wszystkim jako samoistnej wartości pozwalającej zaspokoić człowiekowi potrzebę samorealizacji. Diametralnie zmieniła się relacja ludzi do pracy jako wartości stawianej najwyżej w hierarchii ważności³, decydującej w znacznym stopniu o jakości życia, szczególnie w sytuacji, gdy stała się trudno dostępna dla znacznej części społeczeństwa⁴. Posiadanie pracy uważane jest powszechnie za podstawę bytu materialnego jednostki i rodziny, szansę rozwoju zawodowego, sposób zdobywania i podnoszenia pozycji oraz prestiżu społecznego, zaś jej utrata kojarzona jest z degradacją i przesunięciem człowieka w sferę ubóstwa⁵. Niewątpliwie sytuacja taka może prowadzić do zachwiania poczucia tożsamości, obniżenia samooceny, pasywności w radzeniu sobie z własną sytuacją kryzysową, jak również do zachowań roszczeniowych oraz patologicznych.

² Wśród polskich opracowań warto wskazać na następujące: M. Bugdol, *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*, Difin, Warszawa 2007; Z. Janowska, *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, t. 4, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011; K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, C. H. Beck Warszawa 2010; I. Fijałkowska, *Zasady równych szans w zatrudnieniu jako element polityki społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa*, [w:] Z. Janowska, *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, t. 4, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 413–425.

³ W. Drzeżdżon, *Wartości pracy wśród młodzieży szkół zawodowych*, Wydawnictwo Bernardinum, Tczew 2006, s. 73–78.

⁴ K. Skarżyska, *Kto się czuje zagrożony bezrobociem: charakterystyka społeczno-psychologiczna młodzieży przewidującej trudności na rynku pracy*, [w:] *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy*, t. 12, *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995, s. 34–25.

⁵ Z. Ratajczak, *Utrata pracy – kryzys czy wyzwanie. Psychologiczne mechanizmy zaradności*, „Kołokwia Psychologiczne” 2002, nr 10, s. 165–175.

Trudności w definiowaniu patologii społecznej i patologii pracy

Postęp społeczny jest możliwy wskutek wysiłku całego społeczeństwa i dzięki pracy. Obok zjawisk sprzyjających rozwojowi występują również społecznie negatywne, które określamy mianem patologicznych. Patologia (gr. *páthos* – cierpienie, *lógos* – nauka) to nauka o przyczynach, mechanizmach, formach, objawach i skutkach choroby⁶. Zjawiska patologiczne zakłócają systemy społeczne zarówno w skali globalnej, jak i w społeczności najbliższej pracownikowi oraz są sprzeczne z wartościami danej kultury. Patologie są zbiorem problemów i procesów dotyczących różnych typów dewiacji społecznych. Trudno jednak znaleźć w pełni obiektywne układy odniesienia, ponieważ w różnych kontekstach te same zjawiska mogą raz okazać się patologicznymi, w innych przypadkach nie. Do takich punktów odniesienia mogą należeć obyczaje, prawo, tradycje, czas, terytorium.

Zjawiska patologiczne w środowisku pracy towarzyszą procesom społecznym we wszystkich krajach. W Polsce do dziś panuje przekonanie, że pozyskanie dobrej pracy jest zależne przede wszystkim od znajomości, układów i powiązań rodzinnych, zaś kwalifikacje i zdolności nie mają w tym zakresie większego znaczenia. Wydaje się, że mechanizmy rynkowe będą prowadziły do redukcji takich przypadków, jednakże z pewnością nie uda się ich wyeliminować zupełnie. Sytuacji takiej niewątpliwie sprzyja bezrobocie. Praca stała się poszukiwanym na rynku towarem, o który należy zabiegać, więc tylko przejrzyste zasady gospodarki rynkowej nie sprzyjają łamaniu prawa i zasad w zakresie przede wszystkim polityki kadrowej, ale również uczciwego prowadzenia działalności gospodarczej, zobowiązań podatkowych, nieuczciwej konkurencji czy pospolitej przestępczości. Wymienia się kilka grup zjawisk patologicznych w środowisku pracy:

- kryzysowe (bezrobocie, niepewność jutra, brak perspektyw pracy zawodowej, niepewność, osamotnienie, zagrożenie moralne);
- związane z zagrożeniem środowiska przyrodniczego i infrastruktury technicznej oraz problemy mieszkaniowe;
- związane z zagrożeniem społecznym (przestępczość, afery, korupcje, alkoholizm, narkomania, dysfunkcjonalność rodziny, konflikty)⁷.

⁶ Swoistą odmianę patologii stanowi patologia społeczna, czyli nauka o przyczynach, objawach i zwalczaniu takich „chorób” społecznych jak przestępczość, pijaństwo, lekomania itp. Por. W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2007, s. 299.

⁷ Ibidem.

Henryk Januszek podaje trzy czynniki (kategorie), które zakłócają prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy. Należą do nich:

- zakłócenia występujące w zakresie procesów technologicznych i organizacji pracy;
- materialne środowisko pracy, jego funkcjonalność, dostosowanie się do potrzeb produkcyjnych i higieny pracy;
- zjawiska i procesy patologii społecznej, wszystko to, co dzieje się w zakładzie pracy, wpływa na jego funkcjonowanie ujemnie i szkodliwie, co oceniane jest jako złe i wykracza poza ustalone, zobiektywizowane normy społeczne⁸.

Patologie są następstwem postępu gospodarczego, technicznego, a przede wszystkim ekonomicznego, który powoduje powstawanie problemów pośrednich, takich jak zwiększona ruchliwość ludności, zmiany w strukturze dochodów oraz związane z tym depresje i degradacje nieawansujących. Te negatywne zjawiska wpływają zarówno na losy indywidualnych ludzi, jak również na zmiany w funkcjonowaniu rodziny, szkoły i grup rówieśniczych. Zjawiskom patologicznym szczególnie sprzyja anonimowość, która z jednej strony powoduje poczucie osamotnienia, z drugiej daje możliwość bezkarności nierozpoznanym sprawcom.

Przyczyny zjawisk patologicznych

Przyczyny zjawisk patologicznych mają swoje źródła w czynnikach społeczno-kulturowych, psychicznych, ekonomicznych, techniczno-technologicznych oraz organizacyjnych. Według Józefa Michalaka, czynniki społeczno-kulturowe mogą stać się źródłem dezorganizacji, kiedy tworzą tzw. syndrom myślenia grupowego i metanormy, które nie sprzyjają realizacji celów i zadań organizacji społecznej zakładu pracy⁹. Decyzje podejmowane kolegialnie stwarzają prawdopodobieństwo wytworzenia się specyficznej normy kulturowej, która nakazuje wypowiedanie opinii popierających podjętą decyzję oraz wstrzymywanie się z ujawnianiem wątpliwości. Jak czytamy w *Socjologii pracy*, (...) *norma taka tworzy iluzję jedności i jest funkcjonalna względem interesów grupy tylko na krótką metę. Konsekwencje syndromu myślenia grupowego są jednak nega-*

⁸ H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1998, s. 191.

⁹ J. Michalak, *Wybrane uwarunkowania procesów dezorganizacyjnych w zakładzie pracy*, [w:] *Kształtowanie się stanu i struktury organizacyjnej zakładu pracy*, red. H. Januszka, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1987, s. 49.

tywne dla jakości podejmowanych decyzji, przede wszystkim dlatego, że uznanie decyzji od początku za jedynie możliwą, a zarazem najlepszą liczbę pomysłów dotyczących sposobów działania, rodzi bezpodstawną wiarę w sukces podejmowanego działania ze względu na uproszczony obraz sytuacji i niewrażliwość na sygnały ostrzegawcze¹⁰. Zatem syndrom myślenia grupowego ogranicza trafność przewidywań nowych sytuacji, stanów, organizacji, obniżając jednocześnie skuteczność podejmowanych decyzji.

Kolejną przyczyną zjawisk patologicznych w zakładzie pracy są specyficzne metanormy obowiązujące wśród członków załogi. Niewątpliwie stanowią one istotną barierę społeczną w środowisku pracy. Ukształtowane obok norm formalnych często są sprzeczne z wymogami norm oficjalnych. Najczęściej chodzi tu o rozbieżność interesów pracowniczych i zakładu pracy jako całości. Odzwierciedleniem takiej sytuacji przeważnie są rozbieżne przekonania na temat norm pracy i słusznej pracy. *Sytuacja taka, będąc wyrazem zabiegów obronnych załogi, oddziałuje jednocześnie restrykcyjnie na organizację społeczną zakładu pracy, a tym samym stanowi poważną barierę społeczną dla sprawnego i efektywnego funkcjonowania zakładu. Efektem restrykcyjnego oddziaływania metanorm na organizację zakładu może być: ograniczenie wydajności pracy, niepełne wykorzystanie dnia pracy, niepisana reguła nieprzekraczania określonych norm wydajności, zbiorowe ukrywanie faktycznie przepracowanego czasu pracy itd.*¹¹

Kazimierz Doktór wymienia trzy typy postaw pracowniczych wobec norm organizacyjnych, kierownictwa i współpracowników w zakładzie. Należą do nich:

- postawa konformistyczna odnosząca się do norm organizacyjnych, która wynika z norm społecznych wyrażanych w sformułowaniach: „nie psuj normy” czy „rób swoje”;
- postawa lojalistyczna odnosząca się do norm w postępowaniu wobec kierownictwa i jest wyznaczana przez takie metanormy, jak: „licz się ze słowami”, „nie podlizuj się”;
- postawa solidarystyczna odnosząca się do kolegów i współpracowników w zakładzie pracy, która jest wyznaczana przez takie normy, jak: „nie podskakuj” czy „pomagaj”¹².

W środowisku pracy zawodowej występuje wiele zjawisk i procesów, które zakłócają porządek społeczny i w zależności od swojej siły oraz koncentracji

¹⁰ H. Januszek, J. Sikora, op. cit., s. 191–192.

¹¹ Ibidem, s. 192–193.

¹² K. Doktór, *Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego* H. Cegielski, PWN, Warszawa 1964.

mogą stać się przyczyną dezorganizacji i patologii społecznej¹³. Do najczęściej obserwowanych takich zjawisk należą: konflikty i zatargi pomiędzy pracownikami, nadmierna absencja, zwiększona płynność załóg, pijaństwo czy spadek dyscypliny pracy.

Specyficznym rodzajem strategicznego działania charakteryzującego się narzucaniem przyjętych norm, będącego przejawem konfliktu pomiędzy pracownikami a pracodawcami, jest strajk. Według Janusza Sztumskiego, strajkiem nazywamy *zazwyczaj krótkotrwałe lub długotrwałe powstrzymanie się osób zatrudnionych od pracy lub takie wykonywanie obowiązków służbowych, które powodują określone zakłócenia w funkcjonowaniu danego zakładu pracy*¹⁴. Niewątpliwie należy on do drastycznych metod postępowania w trakcie konfliktu, poprzez które określone grupy pragną uświadomić swoje żądania pracodawcy, dyrektorom czy politykom¹⁵. Zazwyczaj prowadzi do eskalacji żądań, stanowiąc jednocześnie formę dezorganizacji funkcjonowania systemu społecznego i organizacji społecznej zakładu pracy. W rezultacie powoduje znaczne skutki ekonomiczno-społeczne, tym bardziej dotkliwe, im dłużej trwają. Dla sfery organizacyjnej strajku charakterystyczne są stadia rozwojowe i formy organizacyjne. Wyróżniane są następujące stadia:

- niejawne – dotyczą działań ukrytych, podjętych przez nieformalne grupy dążące do uzyskania wpływu na większość załogi;
- inicjowania strajku – dotyczą między innymi takich form działania, jak rozmieszczenie osób inicjujących, podjęcie agitacji, niejawną kolportaż ulotek, plakatów i haseł itp.;
- organizacyjne – najczęściej zorganizowanie manifestacji, dobór członków komitetu strajkowego czy nagłośnienie strajku;
- instytucjonalne – obejmują proces przedłużenia strajku, powołanie nowej instytucji w postaci międzyzakładowego komitetu strajkowego, a także rozwinięcie struktur i form organizacyjnych¹⁶.

¹³ W. Iżyk, *Kierownik a proces dezorganizacji w zakładzie pracy*, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1983.

¹⁴ J. Sztumski, *Socjologia pracy w zarysie*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1981, s. 137.

¹⁵ Z. Rummel-Syska, *Konflikty organizacyjne. Ujęcie mikrospołeczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1990, s. 36.

¹⁶ H. Januszek, J. Sikora, op. cit., s. 210–211.

Patologiczne formy funkcjonowania jednostki w środowisku pracy

Wśród wielu wyzwań stających przed polskim rynkiem pracy jest niezwykle szybko rosnące zróżnicowanie płac. Wskutek tego następuje poszerzenie sfery osób tzw. ubogo pracujących, niewymagających specjalnych kwalifikacji, wykonujących proste czynności, najniżej wynagradzanych. W efekcie – jak pisze Stanisława Borkowska – osoby te doświadczają marginalizacji, wykluczenia i dezintegracji społecznej¹⁷, zaś Zygmunt Bauman określa ich los jako ludzi, których życie zostało przeznaczone *na przemiał*¹⁸. Zagrożeniem pośrednim związanym z istnieniem trwałego bezrobocia jest niewątpliwie zjawisko społecznego dziedziczenia biedy, apatii, bezradności, braku zainteresowania edukacją i podnoszeniem kwalifikacji.

Wydaje się, że czynnikiem niesprzyjającym poprawie tej sytuacji jest niedopasowanie struktury szkolnictwa, często szczebla najwyższego, które nie zawsze kształci pracowników na potrzeby gospodarki krajowej, szczególnie w zawodach deficytowych. Zagrożeniem dla rozwoju prywatnej przedsiębiorczości jest antagonizowanie różnych grup pracowniczych przez medialne kształtowanie ambiwalentnego wizerunku przedsiębiorców, którzy odnieśli sukces. Z jednej strony mass media zachęcają do podjęcia własnej działalności gospodarczej, wskazując determinację, ciężką i uczciwą pracę tych ludzi, z drugiej – dominuje obraz przedsiębiorcy wyzyskiwacza i oszusta.

Nowym elementem polskiego rynku pracy w XXI w. są zjawiska patologiczne w postaci pracoholizmu i mobbingu. Często są się one konsekwencją dążenia pracodawcy do osiągnięcia przez firmę coraz to lepszych wyników ekonomicznych, nieustannego dążenia do wykazania przez pracowników swojej przydatności oraz utrzymania mocnej pozycji zawodowej, która sprzyja silnej rywalizacji. Związany z tym stres zawodowy stanowi poważny problem nie tylko dla dotkniętych nim jednostek, ale także dla całego społeczeństwa. Stanowi poważne i nasilające się zjawisko w wielu krajach uprzemysłowionych, gdzie na przełomie ostatnich lat poziom stresu związanego z pracą wzrósł. Jak czytamy w *Psychologii pracy i organizacji, (...) przejawia się to w rosnących wskaźnikach absencji i niezdolności do pracy spowodowanych przez stres, a także w coraz wyższych kosztach walki ze skutkami stresu*¹⁹. Nie istnieje też żadna uniwersalna teoria stresu, co wynika z faktu, że badaniem stresu zajmują się przedstawiciele

¹⁷ S. Borkowska, *Świat pracy na przełomie wieków*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 11, s. 12.

¹⁸ Z. Bauman, *Życie na przemiał*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

¹⁹ *Psychologia pracy i organizacji*, red. N. Chmiel, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 172.

wielu różnych dyscyplin naukowych przyjmujący odmienne punkty widzenia i odniesienia.

Tabela 1. Kategorie stresorów związanych z pracą zawodową

Kategoria	Stresor
Treść pracy	przeciążenie/niedociążenie pracą praca złożona praca monotonna zbyt duża odpowiedzialność praca niebezpieczna sprzeczne/niejednoznaczne wymagania
Warunki pracy	toksyczne substancje złe warunki (hałas, wibracje, oświetlenie, promieniowanie, temperatura) pozycja, w której wykonuje się pracę praca wymagająca dużego wysiłku fizycznego zagrożające sytuacje brak higieny brak środków ochronnych
Warunki zatrudnienia	praca zmianowa niska płaca niewielkie szanse na rozwój kariery brak stałej umowy o pracę niepewność zatrudnienia
Relacje społeczne w pracy	złe przywództwo małe wsparcie społeczne niewielki udział w podejmowaniu decyzji ograniczenie swobód dyskryminacja

Źródło: *Psychologia pracy i organizacji*, red. N. Chmiel, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 173.

Ważną funkcję w łagodzeniu stresu pełni wsparcie społeczne w miejscu pracy udzielane przez przełożonych, współpracowników i podwładnych. Ze społecznego punktu widzenia łagodzenie stresu zawodowego stanowi ważne zadanie, dlatego też należy uwzględnić ogromne ludzkie koszty stresu zawodowego podczas podejmowania decyzji dotyczących funkcjonowania pracowników.

Niewątpliwym zagrożeniem dla współczesnego polskiego rynku pracy jest beczynność zawodowa jako stan polegający na niepodejmowaniu aktywności zawodowej, przy czym przeszkodą w tym nie jest wiek czy też faktyczny stan zdrowia. Jak pisze Bogusław Blachnicki: (...) *stanem pożądanym w naszej cywilizacji jest uczestnictwo w procesie produkcji społecznej wszystkich zdolnych do*

podjęcia tego trudu członków społeczeństwa²⁰. W takim rozumieniu beczynność zawodowa są te jednostki, które mogą i powinny wykonywać pracę przynoszącą dochód, ale z jakichś, głównie psychospołecznych powodów tego nie czynią²¹. Beczynność zawodowa z wyboru często jest związana z działaniem systemu opieki społecznej, w którym funkcjonuje grupa stałych klientów wykorzystujących tkwiące w nim luki, świadomie niepodejmujących stałego zajęcia. Żyją oni na koszt systemu opieki społecznej. W takim wypadku mamy do czynienia ze zjawiskiem odwrotnym do tego, co nazywa się „stygmatacyjnym efektem pomocy społecznej”, w którym występuje powstrzymywanie się od korzystania z tej formy pomocy oraz ewentualne ukrywanie tego²². W krajach rozwijających się „normalny” staje się widok przede wszystkim mężczyzn w wieku produkcyjnym, którzy – pozostając bez stałego zatrudnienia – godzinami oddają się najprostszym formom spędzania czasu wolnego. Mamy tu do czynienia z beczynnością zawodową wymuszoną czynnikami zewnętrznymi, które wręcz utrzymują człowieka w błędnym kole biedy. Do beczynności zawodowej prowadzi również praca dorywcza.

W rezultacie składa się na to kilkadziesiąt cech natury społecznej, psychologicznej i gospodarczej, którym to Oskar Lewis nadał miano „kultury nędzy”²³.

²⁰ B. Blachnicki, *Kilka refleksji o beczynności zawodowej*, [w:] *Praca a beczynność zawodowa*, red. Z. Stachowski, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Społeczno-Gospodarczej w Tyczynie, Tyczyn 2004, s. 102.

²¹ Ibidem.

²² T. Kaźmierczak, *O stygmatacyjnym efekcie pomocy społecznej*, [w:] T. Kaźmierczak, M. Łuszczynska, *Wprowadzenie do pomocy społecznej*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Wydawnictwo Internat, Warszawa 1996.

²³ Pojęcie kultury ubóstwa wprowadził O. Lewis. Oznacza ono wzorzec życiowy przekazywany z pokolenia na pokolenie przez społeczności ubogie w społeczeństwach nowoczesnych. Ubóstwo, według Lewisa, posiada własną strukturę i mechanizm obronny, który człowiekowi biednemu ułatwia przetrwanie i bez którego z trudem dałby sobie radę. Jest to sposób życia niezmienny i trwały. Ludzie, którzy musieli się dostosować do warunków ubóstwa materialnego w społeczeństwie przemysłowym, wypracowali w tym celu specyficzny system zachowań i wartości, który można traktować jako kulturę w sensie antropologicznym. Kultura ubóstwa jest według Lewisa częścią jakiejś większej całości kulturowej. Subkultura ubóstwa jest podrzędna w stosunku do szerszej rozumianej kultury danego regionu geograficznego. Ludzie żyjący w kulturze ubóstwa zamieszkują dzielnice, które można określić jako getta i nie przywiązują się do miejsca zamieszkania. Charakteryzuje ich rezygnacja i fatalizm. Ich życie ukierunkowane jest na terażniejszość i toczy się wokół „spraw stołu i łóżka”. Brak im umiejętności planowania. Są nastawieni na konsumpcję tanich towarów. Nie istnieje tutaj ściśle określona własność prywatna. Członkowie takich społeczności są bardzo nieufni w stosunku do otaczającego świata. Przejawia się to przede wszystkim w obawie przed policją, braku zaufania do rządu i wszystkich ludzi zajmujących wyższe stanowiska czy pozycję społeczną oraz do wartości i instytucji klas wyższych. Por. O. Lewis, *Nagie życie*, t. I–II, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1976.

Bezczynność zawodowa zaczyna być dostrzegana jeszcze w innych wymiarach. Szybkie tempo zmian techniczno-organizacyjnych powoduje, że część wysoko wykwalifikowanej do niedawna kadry nie dotrzymuje kroku młodszej i bardziej dynamicznej konkurencji. W konsekwencji może to prowadzić do podjęcia na nowo pracy w zupełnie innym zawodzie, nierzadko też porzucenia – przynajmniej na pewien okres – aktywności zawodowej na rzecz innego typu zajęć niemających charakteru określonego zawodu. Dlatego też część wysoko wykwalifikowanej kadry, będąca niejednokrotnie w pełni sił, przechodzi w stan bezczynności zawodowej. W perspektywie współczesnego rynku pracy, część tej grupy traci „instynkt pracy” i z własnego wyboru, lub też z konieczności oddaje się nowym formom „próżnowania”²⁴.

Patologiczne grupy społeczne

Etap przechodzenia polskiej gospodarki od gospodarowania w systemie nakazowo-rozdzielczym do dominacji przedsiębiorstw prywatnych w systemie opartym na prawach rynku sprzyja działaniom patologicznym. Do przyczyn zewnętrznych takiego stanu rzeczy można zaliczyć brak klarownych uregulowań prawnych, podejmowanie działalności gospodarczej przez osoby niemające niezbędnych kwalifikacji i nastawienie na szybki zysk. Czynniki patogenne tkwią również w samych zakładach, w ich złej sytuacji finansowej, bałaganie, braku kontroli i odpowiedzialności. Niewątpliwie przeciwdziałanie patologiom w zakładzie pracy wiąże się z przestrzeganiem oraz egzekwowaniem norm i zasad etycznych. Według Zdzisława Wołka, (...) *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 interesami firmy. Duże znaczenie ma w tym względzie systematycznie okazywane zainteresowania kierownictwa zakładu problemami pracowniczymi i działaniem pracowników*²⁵.

Wśród nieformalnych grup pracowniczych na terenie zakładu pracy mogą istnieć takie, które nie powinny być zaakceptowane przez społeczeństwo. Należą do nich głównie kliki. Klika, według J. Sztumskiego, jest (...) *małą grupą społeczną, występującą w obrębie większej, która podejmuje działania zmierzające do takiego ukształtowania całej grupy w sposób pozakulisowy, aby w danym*

²⁴ T. Velben, *Teoria klasy próżniaczej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971.

²⁵ Z. Wołek, *Kultura pracy. Etyka i kariera zawodowa*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji PIB, Radom 2009, s. 111.

układzie zapewnić sobie dominującą pozycję lub osiągnąć możliwie największe korzyści²⁶. Kliki zazwyczaj nie ukrywają swojego istnienia, wręcz przeciwnie – ich członkowie demonstrują wzajemne wpływy, możliwości i powiązania. Niestety, działalność taka wprowadza zakłócenia w realizacji funkcji wychowawczej zakładu, jak również prowadzeniu właściwej polityki kadrowej. Klika preferuje swoich członków przy wyróżnianiu i nagradzaniu, niezależnie od ich rzeczywistych zasług. Podobnie jest w przypadku awansowania pracowników i powierzenia atrakcyjnych stanowisk. Zachowanie takie niewątpliwie wpływa na kształtowanie postaw akcentujących niesprawiedliwość, wymusza uległość, ale także bezkarność, lekceważenie i brak szacunku do współpracowników. Pozostałym, często bezsilnym pracownikom praca nie przynosi satysfakcji, demobilizują się, przestają wierzyć w sprawiedliwość. Nie chcąc zaakceptować istniejących w zakładzie relacji, odchodzą z pracy.

Uzależnienia jako zagrożenie pracowników i ich pracy

Problemy zawodowe mogą generować i powodować uzależnienia. Najpowszechniejszym i przynoszącym największe szkody społeczne jest alkoholizm, który w wielu przypadkach stanowi bezpośrednią przyczynę wystąpienia innych postaci patologii społecznej. Choroba alkoholowa uniemożliwiająca powstrzymanie się od picia alkoholu rozpoczyna się od picia towarzyskiego, poprzez systematyczne, aż do nałogowego²⁷. Konsekwencje alkoholizmu ponosi sam uzależniony, który degeneruje swój organizm, koncentruje swoją aktywność na zdobywaniu alkoholu oraz ukrywaniu swego uzależnienia przed środowiskiem. W rodzinach z problemem alkoholowym zostają zaburzone funkcje wychowawczo-opiekuńcze oraz funkcja ekonomiczna związana z zapewnieniem rodzinie dochodów umożliwiających godne życie i realizację potrzeb. Sytuacja taka prowadzi niejednokrotnie do rozbicia lub patologii rodziny, co wiąże się z osłabieniem norm etyczno-moralnych oraz pojawieniem się innych rodzajów patologii. Zdecydowanie negatywne konsekwencje przynosi alkoholizm w środowisku pracy. Wpływa na obniżenie jej wydajności, powoduje zmę-

²⁶ J. Sztumski, *Socjologia pracy w zarysie*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1981.

²⁷ Spożycie alkoholu w Polsce systematycznie wzrasta. W 1974 r. wynosiło 6,2 l, w 1994 r. już 10,5 l, zaś w 2005 aż 11 l czystego spirytusu na mieszkańca; w 2014 roku nieco spadło do – 9,4 l. Wzrasta spożycie alkoholu przez kobiety do 30. roku życia oraz – co szczególnie niepokojące – przez młodzież i dzieci. Por. *Mały Rocznik Statystyczny 2015*, Główny Urząd Statystyczny, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/maly-rocznik-statystyczny-polski-2015> (dostęp: 28.09.2016).

czenie pracownika czy absencją. Również straty spowodowane przez osoby nietrzeźwe w czasie wykonywania przez nie pracy są bardzo wysokie. Alkohol w niekwestionowany sposób wielokrotnie przyczynił się do utraty pracy przez spożywającego go pracownika, zaś osoby od niego uzależnione mają bardzo duże problemy z uzyskaniem zatrudnienia.

Kolejnym zjawiskiem patologicznym mającym charakter uzależnienia jest narkomania. Określana jest jako stan okresowej lub przewlekłej dysfunkcyjności organizmu szkodliwej dla jednostki i społeczeństwa, wywołanej powtarzającym się zażywaniem leku nie w celach terapeutycznych lub jego zamiennika powodującego analogiczne przeżycia. Według różnych szacunków, w Polsce jest ok. 200 – 250 tysięcy narkomanów, z których ok. 4 – 5 tysięcy podejmuje leczenie. Narkomania nie jest chorobą wyłącznie środowisk patologicznych. Narkotyki, niszcząc organizm osoby uzależnionej, często prowadzą do jej śmierci. Narkoman koncentruje się na zdobywaniu kolejnych ich dawek, przez co ma zakłócone kontakty społeczne, jest coraz bardziej wyczerpany fizycznie i psychicznie. Leczenie uzależnienia od środków narkotycznych jest bardzo trudne i mało efektywne. Podobnie jak w przypadku choroby alkoholowej mówimy raczej o uśpieniu, o zaleczeniu uzależnienia niż o całkowitym wyleczeniu.

Przestępczość również zaliczana jest do zjawisk patologicznych. Ograniczając poczucie bezpieczeństwa, stanowi zagrożenie dla obowiązującego porządku prawnego. Szukając przyczyn przestępczości, można wskazać czynniki bezpośrednie i pośrednie. Wśród czynników bezpośrednich wymienia się cechy osobiste, stany depresyjne, zachwianie równowagi psychicznej. Wpływa to na stan grup społecznych i zachodzące w nich sytuacje, takie jak nieprawidłowości działania organizacji formalnych, rozpad więzi nieformalnych, wpływy środowisk zdemoralizowanych, alkoholizm, zaburzenia w funkcjonowaniu rodziny. Wśród innych przyczyn – pośrednio sprzyjających przestępczości – znajduje się niesprawiedliwość społeczna, bezrobocie, ubóstwo, wadliwe funkcjonowanie systemu społecznego, luki w prawodawstwie, ograniczona kontrola społeczna i instytucjonalna. Zjawisko przestępczości jest nieodłącznym efektem ubocznym postępu gospodarczego oraz społecznego i nie da się go w pełni wyeliminować. Można go jedynie ograniczyć poprzez stosowanie norm moralnych, respektowanie prawa oraz pełniejszą kontrolę społeczną.

Zjawisko mobbingu jest wyrazem zachowań nieżyczliwych, wrogich względem innych pracowników, występującym zawsze w środowiskach zawodowych. Jest to forma terroru psychicznego stosowana wobec niektórych pracowników w środowisku pracy. Wyraża się w demonstrowaniu wrogich nastawień i w nękanii pracowników, prowadząc niejednokrotnie do zakłóceń w ich funkcjonowaniu zawodowym, stresu, depresji i innych stanów chorobowych.

Z mobbingiem można się spotkać we wszystkich grupach i środowiskach zawodowych. W wielu przypadkach osoby doświadczone mobbingiem tracą motywację do pracy, przestają wierzyć w swoje możliwości i kompetencje zawodowe. Pracownicy wielokrotnie nie podejmują prób przeciwdziałania restrykcji i przesładowaniom, tolerują je w obliczu bezradności, często rezygnują z pracy.

Mobbing rozpoczyna się od sytuacji z pozoru niegroźnych – ignorowania pracownika, pomijaniu go w różnych sytuacjach i relacjach interpersonalnych i tym samym na przesuwaniu go na obrzeża życia społecznego zakładu pracy. Sytuacja taka prowadzić może do negatywnej stygmatyzacji, niezależnie od rzeczywistych kompetencji zawodowych pracownika i rezultatów jego pracy, do uprzedmiotowienia, traktowania go instrumentalnie i poniżania jego godności. Celem działania sprawcy jest psucie opinii ofiary i nękanie, co może prowadzić do jej odejścia z pracy lub usunięcia jej z zajmowanego stanowiska. W świetle zapisów zawartych w kodeksie pracy mobbing jest rozumiany jako działania lub zachowania dotyczące pracownika, albo skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym zastraszaniu go lub nękanii, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z grupy pracowników. Niezależnie od tego, kto jest sprawcą mobbingu, w świetle kodeksu pracy za jego występowanie odpowiedzialny jest pracodawca.

Odpowiedzialność pracodawcy za zachowania mobbingowe na terenie zakładu pracy należy interpretować jako jego odpowiedzialność za klimat społeczny w środowisku pracy. Zachowania te zagrażają w większym stopniu w tych grupach zawodowych, w których istnieje rywalizacja a nie współdziałanie, kompetencje zawodowe są zdominowane przez układowość i koneksje.

Niezwykle istotne wydaje się być przeciwdziałanie mobbingowi już na poziomie edukacji szkolnej przez kształtowanie możliwie wysokiego poziomu kultury pracy. Niestety, wiedza pracowników na temat realnych sposobów broni się przed tym zjawiskiem patologicznym jest niewielka, panuje przy tym powszechna opinia o nieskuteczności takiej obrony, co może prowadzić do rozszerzania się tego zjawiska i do bezkarności mobberów.

Kolejnym przejawem patologii społecznej na terenie środowiska zawodowego jest molestowanie seksualne. Jako dyskryminacja płci powoduje poczucie pokrzywdzenia, pogarsza atmosferę w pracy, przyczynia się do zmiany miejsca pracy przez ofiarę i nieidentyfikowanie się jej z zakładem pracy. Molestowanie seksualne często wiąże się z zastosowaniem przemocy i użyciem siły w celu nakłonienia pracownika do określonych zachowań seksualnych, na które dobrowolnie by nie przystał. Według Anny Lewickiej-Strzałkowskiej, chodzi tu nie tylko o przemoc fizyczną, ale też o możliwości wpływania na przyszłość

jednostki²⁸. Molestowanie seksualne jest coraz częstszym zjawiskiem patologicznym występującym we wszystkich środowiskach zawodowych; jego ofiarą padają głównie kobiety, najczęściej w młodszym wieku, samotne, o niższym wykształceniu i dochodach. Pracownik doświadczający molestowania seksualnego może ubiegać się o odszkodowanie za krzywdy moralne. Warto podkreślić, iż za występowanie tego patologicznego zjawiska odpowiedzialny jest zawsze pracodawca.

Ujawnianie nadużyć w pracy zawodowej

Dążąc do uzyskania jak największych zysków i redukując koszty, zakłady pracy narażane są na obecność czynów niezgodnych z prawem. Sytuacje takie dotyczą przede wszystkim nadużyć finansowych, prawnych, zagrożeń dla bezpieczeństwa pracowników i klientów, oszustw handlowych. W takich okolicznościach pracodawcy często zobowiązują swoich pracowników do lojalności wyrażającej się w zatajaniu tego typu działań, co w konsekwencji bardzo często prowadzi do dylematów etycznych. Prace niezgodne z prawem i zasadami etyki są wykonywane przez konkretnych pracowników, którzy tym samym stanowią najlepsze i najbardziej wiarygodne źródło wiedzy o nadużyciach w firmie.

Nieprawidłowości w funkcjonowaniu zakładu pracy zdarzają się często. Najczęściej są to drobne uchybienia, które w konsekwencji nie powodują szkodliwych następstw. Niezależnie jednak od tego, jakie są skutki takich zachowań, niezbędna jest samokontrola i kontrola zakładowa. Jeśli nadużycie jest poważniejsze, pracownik ma obowiązek ujawnienia go najpierw kierownictwu firmy, następnie – jeśli to nie odniesie skutku – poza zakładem pracy. A. Lewicka-Strzałkowska wymienia warunki moralne słusznego aktu ujawnienia nadużyć. Należą do nich:

- szkoda wyrządzona przez zakład, powodowana występującymi w nim nieprawidłowościami, jest bardzo znaczna;
- pracownik ujawniający nadużycie zrobił wszystko co możliwe wewnątrz firmy, by zwrócić uwagę na nieprawidłowości;
- pracownik wykorzystał wszystkie możliwości przeciwdziałania nadużyciom wewnątrz firmy;
- pracownik ma pewność, że potrafi udokumentować nadużycie;

²⁸ A. Lewicka-Strzałkowska, *Etyczne standardy firm i pracowników*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1999.

- pracownik jest przekonany, że jego postępowanie przyniesie pozytywne zmiany²⁹.

Niestety, w wielu przypadkach pracownicy nie są zainteresowani ujawnianiem nieprawidłowości i nadużyć, ponieważ w takich sytuacjach są często narażeni na niechęć, lekceważenie czy szykanowanie nie tylko ze strony przełożonych, ale i konformistycznie nastawionych współpracowników³⁰. Wspomniana autorka wskazuje na fakt, iż zakłady stosują zabiegi mające na celu wyeliminowanie istniejących nieprawidłowości. Zalicza do nich następujące działania:

- kształtowanie poczucia odpowiedzialności za firmę;
- jasne określenie procedur ujawniania nadużyć; procedury mają gwarantować poufność, sprawdzalność informacji i szybkie reagowanie;
- właściwe przygotowanie pracowników do przyjmowania i właściwego wykorzystania wiedzy o nadużyciach;
- podejmowanie odpowiednich działań w reakcji na informacje o nadużyciach;
- zagwarantowanie bezpieczeństwa osobom udzielającym informacji o nadużyciach³¹.

Takie zachowania firmy wzmacniają jej pozycję. Nic jednak nie zastąpi postawy konkretnego pracownika. Jego profesjonalizm w działaniu zawodowym, etyczne postępowanie, odpowiedzialność oraz wysoki poziom kultury pracy w naturalny sposób mogą zredukować zagrożenia występowania nadużyć w każdym zakładzie pracy. Współcześnie istnienie w tych środowiskach zjawisk patologicznych jest nieuniknione. Te, które pozostają nieujawnione – mogą doprowadzić do zachwiania funkcjonowania firmy oraz wystąpienia kolejnych postaci patologii. Dlatego też szczególnie istotne wydaje się respektowanie zasad etycznych oraz przejrzystości i jasności postępowania wszystkich pracowników.

Zakończenie

Na początku XXI w. refleksja nad przyszłością rynku pracy związana była i jest z oczekiwaniami związanymi z integracją europejską. Długo wyczekiwane

²⁹ Ibidem.

³⁰ Z badań opublikowanych w 1999 r. wynika, że dominują opinie, iż tego rodzaju reakcje pracownicze noszą znamiona donosicielstwa (60% respondentów), oznaczają powszechny brak wiary w skuteczność interwencji (43%), wyrażają niechęć do burzenia układów (54%) i obawę przed narażeniem się (56%) oraz dystansowanie się do problemu (38%). Ibidem.

³¹ Ibidem.

członkostwo we Wspólnocie Europejskiej wprowadziło nasz kraj w nowy europejski, ale także globalny wymiar. Nastąpiły czasy hiperkonkurencji, swobodnego przepływu zasobów ludzkich, nowych, elastycznych form zatrudnienia i występującego w całej Europie wysokiego poziomu bezrobocia. Konieczna jest wspólna refleksja naukowców, praktyków i polityków – nie tyle wspólne zadawanie trudnych pytań, co próby znalezienia na nie optymalnych odpowiedzi. Występowanie zjawisk patologii w zespołach pracowniczych powoduje często postawy bierne wśród pracowników, którzy nie wierzą w sprawiedliwy system rozwoju i skłaniają się do przekonania o istnieniu tzw. mitów i stereotypów dotyczących kształtowania kariery zawodowej.

Przytoczone analizy dotyczące zagrożeń i wyzwań współczesnego rynku pracy pozwalają wskazać te zagadnienia i problemy, którymi w najbliższych latach powinna zająć się również pedagogika pracy. Wynika z tego potrzeba badań dotyczących wspomnianych kwestii, które, przełożone na język programów edukacyjnych i szkoleniowych, powinny być przydatne dla praktyków nabywających nowe umiejętności i zmieniających środowisko pracy. Pedagogika pracy jako dyscyplina wkomponowana w system edukacji powinna nieustannie przygotowywać jednostkę do sprawnego funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej. Wychodząc naprzeciw współczesnym potrzebom coraz wyraźniej rysującego się procesu profesjonalizacji oraz różnicujących się ról społecznych i zawodowych, powinna nieustannie dostosowywać i doskonalić treści, zadania, cele i organizację oświaty w kierunku **społeczeństwa wychowującego**, w którym przenika się edukacja, praca, działalność społeczna, polityka i ekonomia.

Istotną rolę powinna odgrywać także debata społeczna oraz instytucje i organizacje pozarządowe. Wzorem państw europejskich powinny one stać się istotnym partnerem w realizacji programów przeciwdziałania zjawiskom patologicznym w pracy zawodowej.

Bibliografia

- Bauman Z., *Życie na przemił*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
Blachnicki B., *Kilka refleksji o bezczynności zawodowej*, [w:] *Praca a bezczynność zawodowa*, red. Z. Stachowski, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Społeczno-Gospodarczej w Tyczynie, Tyczyn 2004.
Borkowska S., *Świat pracy na przełomie wieków*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 11.
Bugdol M., *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*, Difin, Warszawa 2007.

- Doktor K., *Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego H. Cegielski*, PWN, Warszawa 1964.
- Drzeżdżon W., *Wartości pracy wśród młodzieży szkół zawodowych*, Wydawnictwo Bernardinum, Tczew 2006.
- Fijałkowska I., *Zasady równych szans w zatrudnieniu jako element polityki społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa*, [w:] Z. Janowska, *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, t. 4, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Iżyk W., *Kierownik a proces dezorganizacji w zakładzie pracy*, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1983.
- Janowska Z., *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, t. 4, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1998.
- Kaźmierczak T., *O stygmatyzacyjnym efekcie pomocy społecznej*, [w:] red. T. Kaźmierczak, M. Łuszczynska, *Wprowadzenie do pomocy społecznej*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Wydawnictwo Internat, Warszawa 1996.
- Kędziora K., Śmiszek K., *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, C. H. Beck, Warszawa 2010.
- Kieżun W., *Elementy klasycznej teorii patologii organizacji*, [w:] *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, red. Z. Janowska, t. 2, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Lewicka-Strzałkowska A., *Etyczne standardy firm i pracowników*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1999.
- Lewis O., *Nagie życie*, t. I–II, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1976.
- Michalak J., *Wybrane uwarunkowania procesów dezorganizacyjnych w zakładzie pracy*, [w:] *Kształtowanie się stanu i struktury organizacyjnej zakładu pracy*, red. H. Januszka, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1987.
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2007.
- Psychologia pracy i organizacji*, red. N. Chmiel, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Ratajczak Z., *Utrata pracy – kryzys czy wyzwanie. Psychologiczne mechanizmy zaradności*, „Kolokwia Psychologiczne” 2002, nr 10.
- Rummel-Syska Z., *Konflikty organizacyjne. Ujęcie mikrospołeczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1990.
- Skarżyska K., *Kto się czuje zagrożony bezrobociem: charakterystyka społeczno-psychologiczna młodzieży przewidującej trudności na rynku pracy*, [w:] *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy*, t. 12, *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995.
- Sztumski J., *Socjologia pracy w zarysie*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1981.

Velben T., *Teoria klasy próżniaczej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971.

Wołk Z., *Kultura pracy. Etyka i kariera zawodowa*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji PIB, Radom 2009.

Netografia

Mały Rocznik Statystyczny 2015, Główny Urząd Statystyczny, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/maly-rocznik-statystyczny-polski-2015> (dostęp: 28.09.2016).

Summary

Pathological phenomena in the working environment. Sociological and pedagogical study

At the beginning of the 21st century, reflection on the future of the labor market was linked to and is expected of European integration. Long-awaited membership in the European Community has introduced our country into a new European - global dimension. The presented analyzes of threats and challenges of the contemporary labor market make it possible to identify those issues and problems that should be addressed in the next few years and the pedagogy of work. Hence, the need for research on these issues, which translated into the language of education and training programs, should be useful for practitioners who acquire new skills and change the working environment. Pedagogy of work as a discipline integrated into the education system should constantly prepare the unit to function in a market economy. In order to meet today's needs, the professionalization process and the different social and professional roles that are increasingly evolving must continually adapt and improve the content, tasks, objectives and organization of education in the direction of the educational society in which education, work, social work, politics and economics are intertwined.

An important role in the process of adaptation to the labor market should be played by the social debate and the institutions and non-governmental organizations. As European countries, they should become an important partner in the implementation of programs to prevent pathological phenomena in professional work.

keywords: employment, mobbing, occupational, pathology, unemployment

słowa kluczowe: bezrobocie, lobbing, patologia, praca zawodowa, zatrudnienie