



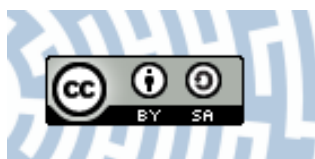
You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy - przegląd zagadnień dotyczących bibliotekarzy

Author: Aneta Trojanowska

Citation style: Trojanowska Aneta. (2018). Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy - przegląd zagadnień dotyczących bibliotekarzy.

"Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy" (2018, nr 3, s. 89-100).



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE W ŚRODOWISKU PRACY - PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ DOTYCZĄCYCH BIBLIOTEKARZY

Wstęp

Stres jest naturalną reakcją biologiczną każdego organizmu, fizjologicznym zjawiskiem związanym z procesami życia. Towarzyszy człowiekowi od tysięcy lat, we wszystkich codziennych czynnościach, także podczas pracy, ma na celu przygotowanie go do reakcji na zagrożenie (Konczanin, 2016, s. 8). W środowisku pracy występują liczne czynniki negatywnie wpływające na zdrowie i samopoczucie człowieka, a stres zajmuje drugie miejsce wśród najczęściej zgłaszanych problemów zdrowotnych z nią związanych. Na jakość funkcjonowania pracowników wpływ mają również takie czynniki, jak: presja czasu, niewłaściwe relacje między ludźmi, zła organizacja pracy i inne, nazywane czynnikami psychospołecznymi (Bem, Galec, 2018, s. 3). Zatem zagrożenia psychospołeczne w pracy to takie czynniki środowiska, które na drodze mechanizmu stresu mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne u pracownika (Konczanin, 2016, s. 9).

Celem artykułu jest przedstawienie problemów, z którymi autorka, jako praktyk zajmujący się problemami mobbingu, spotyka się w swojej pracy zawodowej i społecznej. Niniejsza publikacja jest wynikiem prowadzonych obserwacji zarówno zawodowych, jak i wynikających ze źródeł naukowych, prezentujących przegląd zagrożeń psychospołecznych. Ze względu na fakt, że tematyka ta nie jest powszechnie znana, przedstawiono także obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa oraz omówiono wpływ tych zagrożeń na pracowników i instytucje. Biblioteki, w tym biblioteki akademickie, to miejsca, w których obserwuje się występowanie różnego rodzaju konfliktów, także zachowań mobbingowych lub dyskryminacyjnych. W związku z tym przeanalizowano i porównano dostępne materiały dotyczące występowania zagrożeń psychospołecznych wśród bibliotekarzy, a ich wynik przedstawiono w krótkim podsumowaniu. Nagłośnienie i napiętnowanie spraw

¹ Uniwersytet Śląski, Związek Nauczycielstwa Polskiego.

psychicznego molestowania oraz szerzenie wiedzy na ten temat może być jednym ze sposobów rozwiązywania problemów związanych z zagrożeniami psychospołecznymi w środowisku pracy.

Definicja zagrożeń psychospołecznych

Zarówno środowisko pracy, jak i sam jej charakter mają istotny wpływ na zdrowie. W ostatnich dziesięcioleciach zaszły poważne zmiany związane z organizacją i zarządzaniem procesem pracy, czego wynikiem jest pojawienie się nowych czynników ryzyka oraz wyzwań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zagrożenia psychospołeczne określane są jako istotne, nowo powstające czynniki ryzyka. Problemy, takie jak stres związany z pracą, czy przemoc w miejscu pracy, związane z zagrożeniami psychospołecznymi, są obecnie uważane za główne wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy (Stavroula, Aditya, 2013, s. 9).

Kodeks pracy (dalej k.p.) jednoznacznie zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zatrudnionym pracownikom (Ustawa, 1974). Tradycyjnie rozumiane czynniki ryzyka zawodowego to czynniki fizykochemiczne i zagrożenia biologiczne, występujące w środowisku pracy. Zagadnienia te są przedmiotem wielu aktów prawnych, opracowań naukowych i wskazówek praktycznych, pozwalających na przeciwdziałanie tym zjawiskom. Obecnie coraz większe znaczenie przypisuje się jednak innym zagrożeniom, wśród których wymienia się niewłaściwe relacje między ludźmi, złą organizację pracy czy presję czasu. Czynniki te, określane jako psychospołeczne, negatywnie wpływają na zdrowie i samopoczucie pracowników. Nielatwo je zmierzyć czy zbadać, a jeszcze trudniej jest im przeciwdziałać.

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje psychospołeczne czynniki ryzyka jako interakcje między treścią pracy, zarządzaniem i organizacją procesu pracy oraz innymi warunkami organizacyjnymi i środowiskowymi z jednej strony a potrzebami i kompetencjami pracowników z drugiej. Zagrożenia psychospołeczne definiować można prościej, jako te aspekty projektowania i zarządzania procesem pracy wraz z ich kontekstem organizacyjno-społecznym, które potencjalnie mogą spowodować szkody psychologiczne lub fizyczne (Stavroula, Aditya, 2013, s. 9).

Wśród czynników ryzyka psychospołecznego dotyczących relacji między pracownikami wymienia się takie zagrożenia, jak: stres, agresja, przemoc², mobbing, dyskryminacja, molestowanie (także seksualne) oraz wypalenie zawodowe. Odpowiedzialny pracodawca powinien podjąć działania

² Dwa zagrożenia (agresja, przemoc) nie występują powszechnie, nie powinny być w istotny sposób związane ze środowiskiem pracy, aby im przeciwdziałać nie trzeba wprowadzać specjalnych procedur, nie będą więc przedmiotem analizy. Pozostałe zagrożenia, jako stosunkowo niedawno zdefiniowane i wprowadzone do k.p. wymagają bardziej szczegółowego omówienia.

dotyczące rozpoznawania, monitorowania oraz eliminowania zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy (Bem, Galec, 2018, s. 3).

Stres w miejscu pracy

Stres w miejscu pracy występuje w sytuacji, kiedy osoby pracujące – pracownicy i pracodawcy – odczuwają dyskomfort psychiczny, dotyczący warunków i/lub wymagań pracy w sytuacji, w której w danym momencie warunki i wymagania te przekraczają ich możliwości (Stres w pracy, 2018, s. 2).

Stres w życiu codziennym jest zjawiskiem naturalnym, natomiast życie w ciągłym stresie jest uważane za niewłaściwe³. Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) zmniejszenie poziomu stresu w pracy to jedno z największych wyzwań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w Europie (Konczanin, 2016, s. 3)⁴. Światowa Organizacja Zdrowia szacuje, że do 2020 r. podstawową przyczyną niezdolności do pracy pracowników będą problemy psychiczne, wynikające z patologii kontekstu pracy związanego z relacjami ze współpracownikami, podwładnymi i przełożonymi (Bem, Galec, 2018, s. 3).

Mobbing – definicja zjawiska

Od 1 stycznia 2004 r. do polskiego porządku prawnego wprowadzono przepisy dotyczące mobbingu w zakresie definicji pojęcia, obowiązku przeciwdziałania oraz roszczeń przysługujących jego ofiarom. Zgodnie z artykułem 94(3) § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (Ustawa, 1974). Wśród specjalistów analizujących przyczyny i skutki mobbingu panuje zgodność, że jest to forma celowego dręczenia psychicznego, która oddziałuje na komunikację, stosunki społeczne, sytuację życiową oraz zawodową, jak również

³ Ciało pod wpływem stresu może ujawniać dolegliwości fizyczne, takie jak: częste bóle głowy, mięśni karku, barków oraz okolicy krzyżowo-łędźwiowej kręgosłupa. Stres objawia się również poprzez problemy ze snem, koncentracją czy nadmiernym pobudzeniem. W czasie stresu aktywowane są wszystkie układy wewnętrzne człowieka. Zwiększa się wydzielanie adrenaliny, noradrenaliny, tyroksyny, kortyzolu, co powoduje przyspieszenie akcji serca, zwiększanie napięcia mięśni, pogłębianie i przyspieszanie oddechu, wzrost ciśnienia krwi, zmniejszanie wrażliwości na ból, przyspieszanie procesów przemiany materii, wzrost wydolności i siły fizycznej (Stres w pracy, 2018, s. 2).

⁴ Badanie przyczyn i poziomu stresu pracowników w krajach europejskich przeprowadzone na zlecenie Agencji w 2013 r. wykazało, że przyczyny stresu w pracy to reorganizacja pracy lub niepewność zatrudnienia. Na te czynniki wskazało 72% badanych osób. Kolejnymi przyczynami okazały się przepracowanie i obciążenie pracą (66%) oraz bycie ofiarą niedopuszczalnych zachowań, takich jak np. mobbing (59%) (Konczanin, 2016, s. 3).

zdrowie⁵ (Kamińska, 2014, s. 92). Jest to taki rodzaj patologii, której konsekwencje ponosi cała organizacja czy zakład pracy⁶.

Z kodeksowej definicji mobbingu wynika jednoznacznie, że jego ofiarą w Polsce może być tylko pracownik⁷. Zachowania sprawcy mobbingu mogą wyrażać się poprzez słowa, gesty, wysyłanie pism lub wiadomości mailowych. Muszą mieć przy tym postać nękania (prześladowania, szykanowania, dręczenia) pracownika oraz charakteryzować się długotrwałością i uporczywością (działanie sprawcy cechuje nasilenie złej woli). Działania noszące znamiona mobbingu muszą być powtarzalne. Ważny jest także efekt działań mobbingowych u ofiary, polegający na zaniżonej ocenie przydatności zawodowej, uczuciu poniżenia lub ośmieszenia bądź też izolacja, a w konsekwencji również i eliminacja z zespołu pracowników⁸. Należy podkreślić, że wszystkie przesłanki charakteryzujące mobbing powinny występować jednocześnie, a więc działanie mobbera musi spełniać kryteria uporczywości i długotrwałości oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika, przy założeniu, że ocena dokonanego zachowania jest obiektywna (Bosak, Danielewcz, 2010, s. 105).

Pracodawca jest obowiązany, by przeciwdziałać mobbingowi, jest to jego obowiązek kontraktowy, co stwierdzono w wyroku Sądu Najwyższego (Wyrok, 2011). Może się to odbywać poprzez szkolenia pracowników, czyli informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach wynikających z jego stosowania lub dzięki wdrażaniu procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska⁹ (Bem, Galec, 2018, s. 9-10).

⁵ Osoba poddana mobbingowi narażona jest na: obniżenie samooceny i szacunku do siebie, wstyd i poczucie winy, niepokój, lęki, depresje, nerwice pourazowe, przejście na rentę z powodu częściowego lub trwałego inwalidztwa, czasowa lub trwała niezdolność do pracy obniżająca zarobki ofiary, uszczerbek lub utrata zdrowia spowodowana chorobami o podłożu psychosomatycznym, izolacja społeczna, rozpad rodziny, utrata miejsca pracy i obniżenie pozycji społecznej. Zdarza się, że mobbing kończy się samobójstwem.

⁶ Koszty, jakie w przypadku występowania mobbingu ponosi organizacja lub zakład pracy to: absencja, fluktuacja załogi, niska produktywność, pogorszenie atmosfery w miejscu pracy, utrata dobrego wizerunku firmy, utrata zaufania klientów oraz koszty finansowe (Bem, Galec, 2018, s. 32).

⁷ Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia zgodnie z zapisem wynikającym bezpośrednio z k.p. może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

⁸ Mobbing cechuje systematyczność oraz długotrwałość, co wielokrotnie podkreślał w swoich wyrokach Sąd Najwyższy (Bosak, Danielewcz, 2010, s. 104). Jednakże najnowsze orzecznictwo zliberalizowało dotychczasową wykładnię, poprzez uznanie, iż długość stosowania psychicznego terroru w stosunkach pracy powinna być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniający okoliczności konkretnego przypadku (Wyrok, 2007). Ponadto, dokonując oceny, czy okres nękania lub zastraszania był długotrwały należy rozważyć, czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutek w postaci rozstroju zdrowia (Bosak, Danielewcz, 2010, s. 104-105).

⁹ Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje od konkretnego zakładu pracy, jak również rodzaju środowiska pracy oraz charakteru i ilości interakcji między pracownikami, które grożą wystąpieniem mobbingu.

Dyskryminacja – ujęcie prawne

Dyskryminacja to nierówne traktowanie, wybiórcza ocena, której podstawą nie są indywidualne cechy osobowe lub zachowanie jednostki, ale jej przynależność do określonych kategorii lub grup¹⁰ (Bem, Galec, 2018, s. 33).

Dyskryminacja w środowisku pracy polega na gorszym traktowaniu pracowników z uwagi na to, że są w jakiś sposób odmienni. W artykułe 18(3a) § 1 k.p. znajduje się zapis podający, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (Ustawa, 1974).

Szczególną formą dyskryminacji jest molestowanie, czyli takie niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery¹¹ (Ustawa, 1974). Molestowaniem będzie też każde zachowanie o charakterze seksualnym, naruszające godność, nieakceptowalne przez społeczeństwo jako sprzeczne z normami społecznymi. Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania i wyrażenie wobec nich sprzeciwu (Dąbrowa i in., 2016, s.161).

Nierówne traktowanie rodzi niekorzystne skutki nie tylko dla jednostki czy grupy osób, konsekwencje bowiem może ponieść całe społeczeństwo w wielu sferach życia społecznego. Dyskryminacja ekonomiczna prowadzi do obniżenia motywacji wśród pracowników, zniechęcenia do samorozwoju, wywiera negatywny wpływ na produktywność i efektywność w pracy, skutkuje chęcią zmiany pracy (Bem, Galec, 2018, s. 38).

Wypalenie zawodowe

W sytuacji dużego zaangażowania w pracę i wysokich, niekiedy zbyt wygórowanych oczekiwań wobec wykonywanego zawodu, odpowiedzią na długotrwały stres może być reakcja określana mianem wypalenia zawodo-

¹⁰ Jednostki podlegają dyskryminacji ze względu na konkretne cechy biologiczne, niezależne od jednostki, takie jak: płeć, wiek, kolor skóry, wygląd, pochodzenie etniczne lub narodowe, religie, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, orientację seksualną, przynależność klasową, pozycję społeczną, sytuację życiową i inne.

¹¹ Przykładem molestowania może być np. opowiadanie dowcipów zawierających przekazy antysemitckie, rasistowskie, homofobiczne, złośliwości oraz dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska (Dąbrowa i in., 2016, s. 161).

wego (Kucharska, Śmierciak, 2015, s. 19). Proces wypalenia zawodowego zwykle zaczyna się od poczucia zmęczenia wykonywaną pracą. Stopniowo dochodzi do głosu przeświadczenie o braku zrozumienia ze strony przełożonych i współpracowników, utrata możliwości rozwiązywania pojawiających się problemów i niemożność przystosowania się do trudnych sytuacji w pracy. Innym ważnym sygnałem wypalenia bywa postępujące deprecjonowanie innych, ignorowanie potrzeb współpracowników, podwładnych czy klientów.

Pracownicy szczególnie narażeni na wypalenie zawodowe to osoby, które bardzo angażują się w pracę, mają duże oczekiwania wobec samego siebie, ignorują własne granice przemęczenia, spychają na dalszy plan własne potrzeby i interesy, dobrowolnie i chętnie przejmują nowe obowiązki i zadania. Istnieją zawody, których wykonywanie wiąże się w sposób szczególny z ryzykiem wypalenia zawodowego. Chodzi o ten typ profesji, w którym bliski kontakt emocjonalny z innymi ludźmi jest wymagany do właściwego wykonywania pracy, np. w zawodzie nauczyciela, pedagoga, psychologa, lekarza, menadżera¹² (Kucharska, Śmierciak, 2015, s. 19).

Zagrożenia psychospołeczne w uczelniach wyższych i bibliotekach akademickich

Uczelnie wyższe, podobnie jak inne zakłady pracy, nie są wolne od występowania negatywnych zjawisk, dotyczących relacji międzyludzkich. Problem ten zauważyli specjaliści, pojawiły się też opracowania naukowe dotyczące nękania w pracy. Zagadnieniem mobbingu w szkołach wyższych zajmowała się Joanna Wyleżałek, autorka realizowanego w latach 2009-2011 projektu badawczego dotyczącego tego zagadnienia. Ówczesne badania przeprowadzono na reprezentatywnej próbie 1260 pracowników naukowych z 42 wydziałów państwowych uczelni wyższych. Analizie poddano specyfikę, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy (Wyleżałek, 2012). Stwierdzono, że mobbing jest obecną na uczelniach patologią relacji interpersonalnych, przy czym znakomita większość przypadków agresji w środowisku akademickim pozostała nieujawniona lub niewyjaśniona (Wyleżałek, 2012, s. 74). Zagrożeniami psychospołecznymi w środowisku akademickim, a w szczególności problemem mobbingu, zajmuje się od lat Józef Wieczorek, który wydał wiele publikacji na ten temat (Wieczorek, 2008, 2009, 2010) Według niego mobbing jest bardzo rozpowszechniony w środowisku akademickim, lecz, jak dotąd, został słabo poznany, ponieważ jest ukrywany i zwykle „zamiatany pod

¹² W przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu pomocne może być wyznaczanie sobie realistycznych celów i oczekiwań związanych z wykonywaną pracą oraz innymi ludźmi, a także dystans do problemów pojawiających się w trakcie wykonywania zadań zawodowych (Kucharska, Śmierciak, 2015, s.19).

dywan” (Wieczorek, 2009, s. 13). Środowisko akademickie, jako najbardziej wyedukowane, ma duże zdolności w stosowaniu różnych, często wyrafinowanych aktów przemocy psychicznej (Wieczorek, 2009, s. 17).

Biblioteki akademickie, jako struktury działające w uczelniach wyższych, również nie są wolne od negatywnych zjawisk dotyczących relacji między pracownikami. W 2006 r. ukazał się artykuł Elżbiety Barbary Zybert, w którym autorka omówiła zjawisko mobbingu w bibliotekach, wskazała problemy sprzyjające występowaniu przemocy psychicznej w tych instytucjach oraz przybliżyła sytuacje oceniane przez bibliotekarzy jako mobbing. Przedstawiła także wyniki badań ankietowych, dotyczących mobbingu i sytuacji sprzyjających jego zaistnieniu w bibliotekach (Zybert, 2006, s. 27).

Zjawisko mobbingu w bibliotekach i sposoby walki z patologią opisywała także Krystyna Wanik, dla której inspiracją do podjęcia tego tematu były osobiste doświadczenia oraz sygnały docierające z wielu bibliotek, dotyczące nagminnego łamania zasad etyki zawodowej i tolerowania mobbingu we wszystkich jego postaciach i przejawach (Wanik, 2007).

Biblioteki są instytucjami usługowymi i niedochodowymi, mają wiele cech predestynujących je do bycia środowiskiem podwyższonego ryzyka, jeśli chodzi o mobbing (Zybert, 2006, s. 33). Stanowiska kierownicze w bibliotekach czasami obejmują osoby bez odpowiednich kwalifikacji, bagatelizujące kwestie bibliotekarskie. Potencjalna konkurencja ze strony podwładnych, czasem posiadanie przez nich wykształcenia równego lub wyższego niż ma ich przełożony, może wywoływać w nich uczucie zagrożenia. Podjęcie studiów przez kogoś z zespołu, każda inicjatywa, aktywność zawodowa, chęć doskonalenia bywa niemile widziana. Wielu bibliotekarzy podejmuje studia lub pracę nad doktoratem w tajemnicy przed zwierzchnikami lub współpracownikami (Zybert, 2006, s. 34).

Mobbing popularnie określa się jako „naganę za sukcesy”. Dotyka on zazwyczaj osoby kreatywne, dbające zarówno o stały rozwój własny charakteryzujący się systematycznym podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, jak również będące motorem wielu pozytywnych zmian w macierzystych jednostkach organizacyjnych (Wanik, 2007).

Inną okolicznością sprzyjającą mobbingowi jest wewnętrzna rywalizacja o kierownicze lub dyrektorskie stanowiska, kiedy to tworzą się przeciwstawne zespoły opowiadające się za jednym lub drugim kandydatem (Zybert, 2006, s. 34). Działania mobbingowe zazwyczaj mają miejsce z inicjatywy przełożonego lub za jego wiedzą i przyzwoleniem, przejawiającym się np. w niedostrzeganiu sytuacji konfliktowych. Przełożony może sam sprzyjać powstawaniu skłóconych grup, antagonizować pracowników i podsycać nieporozumienia w zespole (Zybert, 2006, s. 35).

Mobbingującym może być przełożony, który czuje się zagrożony „potencjalną konkurencją”, bądź grupa pracowników „trzymająca” z przełożonym, upatrująca w tym zachowaniu szansę na awans. W pewnym uproszczeniu

można stwierdzić, że osoby bez zawodowych ambicji sięgają po metody niedozwolone, żeby wyeliminować konkurencję (Wanik, 2007).

Sytuacja, która prowadzi do konfliktów w zespole, jest także skłócanie pracowników mających wykształcenie bibliotekarskie i niebibliotekarskie. Przełożony może tendencyjnie wykazywać wyższość jednych (bez kwalifikacji bibliotekarskich) nad drugimi. Tych z kwalifikacjami zatrudnia się do spraw rutynowych, poniżej ich kompetencji i postrzeganych jako mniej ambitnych, zabierając pracę, która powinna im przypadać z racji znajomości zagadnienia.

Podsumowując, mobbing w bibliotekach ma pewne cechy charakterystyczne. Długotrwałe szykanowanie w pracy przez przełożonych lub przez innych pracowników (także podwładnych wobec przełożonych) w celu psychicznego wyniszczenia i wykluczenia ze społeczności przybiera formy bardzo wyrafinowane, tak że trudno nieraz zorientować się, kto jest mobbingującym, a kto mobbingowanym. Powodem działań mobbingowych bywa często zawiść, np. z powodu cudzej zaradności, powodzenia w życiu osobistym, powodzenia materialnego rodziny (np. dzięki zarobkom współmałżonka, posiadanie willi z ogródkiem), zdolnych dzieci, odnoszenia sukcesów zawodowych, a nawet szacunek i sympatia czytelników (Wanik, 2007).

Mobbing powszechnie występuje w szkolnictwie, jest to sektor gospodarki, gdzie zagrożenie tą formą patologii jest bardzo duże. Sytuacja ta ma negatywny wpływ także na biblioteki szkolne, gdzie mobbing może pojawiać się w relacji wewnętrznej, pomiędzy bibliotekarzami oraz zewnętrznej, w relacji pomiędzy bibliotekarzami a personelem dydaktycznym i dyrekcją szkoły, a także w kontaktach użytkownicy – bibliotekarze (Zybert, 2006, s. 36).

W badaniu poświęconym problemowi mobbingu przeprowadzonym w 2005 r. (Zybert, 2006, s. 36-48) uczestniczyło 210 bibliotekarzy, pracujących w bibliotekach na terenie całego kraju. Cele, jakie autorzy sobie postawili, to rozpoznanie występowania tego zagrożenia w bibliotekach oraz czynników wpływających na jego powstawanie. Chodziło także o uzyskanie empirycznych podstaw do wyjaśnienia i przewidywania pewnych zjawisk, aby móc zapobiegać powstawaniu przemocy w bibliotekach. Ponieważ założono, że zasadniczy wpływ na klimat organizacyjny, jak i na stosunki międzyludzkie w bibliotece ma kierownictwo danej biblioteki, zwrócono baczniejszą uwagę na zachowania przełożonych. Dwa ostatnie pytania odnosiły się bezpośrednio do mobbingu. Ankietowani mieli odpowiedzieć, czy spotkali się z takim zjawiskiem i czy w ich miejscu pracy (bibliotece lub na terenie szkoły, w której działa biblioteka) mobbing istnieje. Z przeprowadzonych badań wynika, że choć zjawisko mobbingu w miejscu pracy jest sprawą bardzo delikatną i niesłychanie trudną do ustalenia, to 5% respondentów uznało, że w ich bibliotekach mobbing występuje (Zybert, 2006, s. 36-48). Najczęściej wymieniane zachowania utożsamiane z tym zjawiskiem przybierały formę oszczerstw, zniesławiania, ośmieszania, nagonki na danego pracownika, jawnego lub ukrytego umniejszania jego wartości,

krytykowania wykonawstwa, pomniejszania kompetencji zawodowych, wyznaczania zadań niemożliwych do zrealizowania czy przydzielania prac mniej atrakcyjnych. Badani twierdzili, że sytuacje takie występowały przez dłuższy okres, były działaniem systematycznym, wywierały u dręczonej osoby szkodliwy wpływ na zdrowie i na jej stosunki społeczne, a także zaburzały jej społeczny odbiór, miały więc znamiona mobbingu.

Na podstawie badań stwierdzono, że największy odsetek wskazań na istnienie mobbingu dotyczy bibliotek naukowych, osób mających wykształcenie wyższe, a także bibliotekarzy warszawskich, pracujących w bibliotece od 10 do 15 i powyżej 15 lat (Zybert, 2006, s. 36-48). Taki wynik nie zaskakuje, gdyż jest to stosunkowo najlepiej wykształcona grupa bibliotekarzy o najwyższej samoświadomości. Także staż pracy, a więc doświadczenie zatrudnionych bibliotekarzy, może wskazywać z jednej strony na ich poziom świadomości, ale z drugiej strony również na wiek danej osoby, kiedy najczęściej powierzane są im stanowiska kierownicze. Może to sugerować, że pracownicy ci mogą być postrzegani jako konkurencja dla osób sprawujących w danym momencie funkcje kierownicze. Stąd, nawet jeśli są wysoko wykwalifikowani, z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, ich szanse na rynku pracy są zaniżone i stanowią z punktu widzenia mobbingu grupę wysokiego ryzyka.

Należy jednak zauważyć, że choć potwierdzenie przez respondentów występowania tych czynników w ich bibliotekach nie może być jednoznacznie traktowane jako potwierdzenie istnienia mobbingu w tych placówkach, jest to niewątpliwie sygnał, że istnieją obszary wysokiego ryzyka zagrożenia mobbingiem. Ponadto, istnienie takich negatywnie ocenianych zachowań przełożonych, „twardy styl zarządzania” bardzo często może sprzyjać pomówieniu przełożonego o mobbing, nawet jeśli obiektywnie nim nie jest. Zwłaszcza że nie wszystkie sytuacje stresujące dla pracownika są mobbingiem, a pracownicy chętnie, zwłaszcza w niewygodnych dla siebie okolicznościach, nadużywają tego określenia (Zybert, 2006, s. 36-48).

Zakończenie

Podsumowując przegląd zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy, a zwłaszcza w bibliotekach, należy podkreślić, że zagrożenia, takie jak: mobbing, dyskryminacja czy molestowanie to nie tylko przestępstwa, ale przede wszystkim wyjątkowe krzywdy wyrządzone podwładnym, współpracownikom, rzadziej przełożonym. Przemoc, nierówne traktowanie, dyskryminacja czy mobbing utrudniają lub uniemożliwiają wykorzystanie potencjału indywidualnego i społecznego, stanowiąc barierę w dostępie do pełnego uczestnictwa w życiu akademickim w wypadku środowiska wyższej uczelni. Także środowisko bibliotekarskie nie jest wolne od tego typu zagrożeń. Jednym ze sposobów na ich eliminację jest szerzenie wiedzy i podnoszenie świadomości w tym zakresie poprzez szkolenia, warsztaty i działania

skierowane do wszystkich zatrudnionych osób. Ważne jest także umieszczenie regulacji dotyczących przeciwdziałaniu dyskryminacji i przemocy w dokumentach strategicznych uczelni (Dąbrowa i in., 2016).

Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy to także obszar zainteresowania związków zawodowych. Jednym z podstawowych uprawnień związkowych jest kontrola i nadzór nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (Ustawa, 1983)¹³. Zagrożenia psychospołeczne, jako istotne czynniki ryzyka dotyczące środowiska pracy, powinny być bardzo szczegółowo monitorowane przez zakładowe organizacje związkowe. Od wielu lat takie działania w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach prowadzi Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), od 2011 r. funkcjonuje powołany przez organizację związkową Klub Antymobbingowy ZNP Uniwersytetu Śląskiego¹⁴. Klub ten postawił sobie za cel działania podnoszenie świadomości w zakresie profilaktyki i skutecznej walki z zagrożeniami psychospołecznymi, nagłaśnianie problemu mobbingu, pomoc osobom zagrożonym, ofiarom oraz osobom poddawanych mobbingowi i dyskryminacji, prowadzenie działalności mediacyjnej, prowadzenie poradnictwa prawnego, organizację szkoleń oraz promowanie wśród pracowników Uczelni przyjaznego środowiska pracy. Należy także zaznaczyć, że działania Klubu prowadzone są na rzecz nie tylko członków ZNP, ale wszystkich pracowników Uniwersytetu Śląskiego.

Bibliografia

- Bem M., Galec, P. (2018). *Mobbing i dyskryminacja – czynniki ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy wraz z ujęciem prawnym*. Pobrane 15.09.2018, z: [http://www.zzdrpkp.org.pl/files/Mobbing%20i%20dyskryminacja%20-%20czynniki%20ryzyka%20psychospołecznego%20w%20miejscu%20pracy%20wraz%20z%20ujęciem%20prawnym\(2\).pdf](http://www.zzdrpkp.org.pl/files/Mobbing%20i%20dyskryminacja%20-%20czynniki%20ryzyka%20psychospołecznego%20w%20miejscu%20pracy%20wraz%20z%20ujęciem%20prawnym(2).pdf)
- Bosak, M., Danielewicz, A. (2010). Odpowiedzialność cywilna i prawna za mobbing. *Prokuratura i Prawo*, 4, 103-113.
- Dąbrowa, E., Jurzak-Mączka, K., Kozakoszczyk, K., Okroy, A., Okroy, E., Stoch, E., Sznajder, M., Teutsh A. (2016). Standard antydyskryminacyjny dla uczelni. *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia de Cultura*, 8, 157-171.
- Kamińska, B. (2014). Mobbing jako patologia w kierowaniu personelem. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS. Zarządzanie*, (1), 91-99.
- Konczanin, J. (2016). *Sposoby na stres. Poradnik dla pracownika*. Warszawa: Państwowa Inspekcja Pracy.
- Kucharska, A., Śmierciak, Ł. (2015). *Zagrożenia psychospołeczne. Poradnik dla*

¹³ Artykuł 23.1 Ustawy o związkach zawodowych – „związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy” (Ustawa 1991)

¹⁴ (www.kam.znp.us.edu.pl).

- pracodawców*. Warszawa: Państwowa Inspekcja Pracy.
- Stavroula, L., Aditya, J. (2013). *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy i ich wpływ na zdrowie*. Warszawa: Stowarzyszenie Zdrowa Praca. Pobrane 30.08.2018, z http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9788393608102_pol.pdf;jsessionid=1513271587BA-F9643AB51FA34F32767B?sequence=8
- (Ustawa, 1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz. U. 1974, nr 24 poz. 141 z późn. zm.).
- (Ustawa, 1991). Ustawa z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych. (Dz. U. 1991, nr 55 poz. 234).
- Wanik, K. (2007). Zjawisko mobbingu w bibliotekach i sposoby walki z patologią. *Biuletyn EBIB*, 2(83). Pobrane 27.06.2018, z <http://www.ebib.info/2007/83/wanik.php>
- Wieczorek, J. (2008). *Drogi i bezdroża nauki w Polsce*. Kraków: Niezależne Forum Akademickie.
- Wieczorek, J. (2009). *Mediator akademicki jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim*. Kraków: Niezależne Forum Akademickie.
- Wieczorek, J. (2010). *Etyka i patologie polskiego środowiska akademickiego*. Kraków: Niezależne Forum Akademickie.
- Wyleżałek, J. (2012). *Mobbing uczelni jako problem społeczny*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- (Wyrok, 2007). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06.
- (Wyrok, 2011). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11.
- Zybert, E.B. (2006). Problemy mobbingu w zawodowym życiu bibliotekarzy i ich organizacyjnej działalności. *Przegląd Biblioteczny*, 74(1), 27-49.

Aneta Trojanowska

Psychosocial risk factors in the workplace - overview of issues concerning librarians

Abstract

This publication aims to present psychosocial risk factors in the workplace, i.e. environmental factors that may cause mental, social, or physical damage to the employee. The article shows an overview of what they are, and shows legal implications and impact of these threats to employees and organisation. Universities and their organisational units, such as academic libraries, are also an area, where the occurrence of various types of conflicts in the workplace, such as mobbing or discrimination is observed. The article presents a few characteristic features attributed to mobbing in academic libraries. It also provides an analysis of the survey results associated with mobbing. It concludes that publicity and exposure in cases of mobbing activities, as well as better education, knowledge and understanding of this problem occurring in the workplace might eliminate this kind of the behaviour.

Keywords: psychosocial risk factors, mobbing, discrimination, harassment, burnout, academic library

Aneta Trojanowska

Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy - przegląd zagadnień dotyczących bibliotekarzy

Streszczenie

Celem niniejszej publikacji było przedstawienie zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy, czyli takich czynników środowiska, które na drodze mechanizmu stresu mogą powodować u pracownika szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne. W artykule zaprezentowano krótką analizę, czym naprawdę są, jakie obowiązują w tym zakresie przepisy prawa oraz jaki jest wpływ tych zagrożeń na pracowników i organizację. Uczelnie wyższe oraz ich jednostki organizacyjne, jakimi są biblioteki akademickie, także są obszarem, gdzie obserwuje się występowanie różnego rodzaju konfliktów w miejscu pracy, zachowań mobbingowych lub dyskryminacyjnych. W artykule przedstawiono kilka charakterystycznych cech przypisywanych mobbingowi w środowisku bibliotek akademickich. Nagłośnienie i napiętnowanie spraw o psychiczne molestowanie oraz szerzenie wiedzy na ten temat może być jednym ze sposobów rozwiązywania problemów związanych z zagrożeniami psychospołecznymi w środowisku pracy.

Słowa kluczowe: zagrożenia psychospołeczne, mobbing, dyskryminacja, molestowanie, wypalenie zawodowe, biblioteka akademicka

