

Dominika Naglik, University of Economics and Humanities (Bielsko-Biała, Poland)  

Patryk Polak, University of Economics and Humanities (Bielsko-Biała, Poland)  

Oliwia Szatanik, University of Economics and Humanities (Bielsko-Biała, Poland)  

**THE PROBLEM OF STRESS AMONGST
THE ECONOMICALLY ACTIVE INHABITANTS
OF BIELSKO-BIAŁA AND NEIGHBOURING CITIES.**

Abstract. *The article contains a literature review in the area of stress, with a particular focus on the way the intensity of work activity as a factor determining the level of stress and the awareness of stress and the use of methods of its leveling. The authors present the results of a self-reported survey conducted on a sample of professionally active residents of Bielsko-Biala and neighbouring cities.*

Keywords: *stress, professional stress, stress management, professional effectiveness*

Dominika Naglik, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biała, Polska) 



Patryk Polak, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biała, Polska) 

Oliwia Szatanik, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biała, Polska) 

PROBLEM STRESU U JEDNOSTEK AKTYWNYCH ZAWODOWO NA PRZYKŁADZIE MIESZKAŃCÓW BIELSKA-BIAŁEJ I MIAST OŚCIENNYCH

Abstrakt. *Artykuł zawiera przegląd literaturowy w obszarze stresu z szczególnym uwzględnieniem sposobu intensywności aktywności zawodowej jako czynnika warunkującego poziom stresu i świadomość stresu oraz stosowanie metod jego niwelowania. Autorzy przedstawiają wyniki badania własnego przeprowadzonego na próbie aktywnych zawodowo mieszkańców Bielska- Białej i miast ościennych.*

Słowa kluczowe: *stres, stres zawodowy, zarządzanie stresem, efektywność zawodowa*

Wprowadzenie:

Dzisiejsze szybko zmieniające się społeczeństwo stwarza dla wielu jednostek aktywnych zawodowo coraz to większe problemy związane ze stresem. Rosnące wymagania przed pracownikami wynikające z postępu technologicznego, konkurencji czy globalizacji rynków pracy stale narastają, przyczyniając się do wzrostu poziomu stresu. Artykuł skupia się na świadomości problemu stresu w miejscu pracy. Jak wpływa on na jednostkę? Czy dany pracownik radzi sobie ze stresem i jeżeli tak to w jaki sposób? Ważne jest, aby miejsce pracy dostarczało odpowiednie narzędzia do radzenia sobie z tym problemem.

1. Stres: przegląd literaturowy. Jedną z najważniejszych kwestii, w aspekcie teoretycznym i praktycznym, jest stanowisko psychologii w istocie pojęcia stresu. Dla psychologa ważne jest poruszając z pacjentem problem stresu, czy ma na myśli proces psychiczny, czy fizjologiczny, czy jedno i drugie, i jakie powstają między nimi relacje. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, kiedy pojawiają się konsekwencje zdrowotne stresu. Stres towarzyszy człowiekowi niemal nieustannie przez całe życie i jest powszechnie postrzegany jako coś niekorzystnego. Przeprowadzono liczne badania empiryczne, które udokumentowały jak bardzo negatywny stres wpływa na nasze zdrowie, zarówno psychiczne, jak i fizyczne.

Idealnym przykładem są eksperymenty Selyego, który badał stres na podstawie patologicznych zmian w narządach wewnętrznych. Również badania pokazujące, że jednostki, które doświadczają więcej stresu częściej przechodzą przez zwykłe przeziębienie. Szczególnie często przeprowadzano badania jakie występują związki między powodującymi stres wydarzeniami życiowymi i stanem zdrowia, a otrzymane wyniki były istotne, chociaż bardzo zróżnicowane pod względem wartości. Badania poświęcone stresowi zawierają też dość szerokie omówienie fizjologicznych mechanizmów stresu oraz związków między stresem i chorobą. Możemy zauważyć, że najważniejszym aspektem w kwestii natury stresu, to podkreślenie jego biologicznego charakteru, przy uwzględnieniu czynników psychologicznych.

1.1. Biologiczne ujęcie stresu. W aspekcie biologicznego ujęcia stresu, trzeba zwrócić uwagę na stanowisko Selyego, badacza, który wprowadził pojęcie stresu do fizjologii, a także po części do psychologii. Badacz określił stres jako stan, „który przejawia się swoistym zespołem, składającym się z wszystkich nieswoistych zmian wywołanych w układzie biologicznym” [Selye 1960, s.70]. Nie uważa stresu za reakcję alarmową, ogólny zespół przystosowania (GAS – General Adaptation Syndrome) czy napięcie nerwowe, bo wszystkie te elementy wchodzi w skład zespołu zmian układu biologicznego, który jest przejawem szczególnego, abstrakcyjnego stanu. Dla Selyego stres jest taką kategorią w fizjologii, jak w fizyce jest na przykład energia, czyli coś z czym mamy do czynienia w swoim życiu, a co w istocie rzeczy jest abstrakcyjnym pojęciem.

Tabela 1. Ogólny zespół adaptacyjny (GAS) - stadia

Stadium	Przebieg
Reakcji alarmowej	- faza szoku, która obejmuje początkowy, bezpośredni wpływ czynnika szkodliwego na organizm; oprócz zmian specyficznych (np. zniszczenia tkanki) organizm reaguje określonymi niespecyficznymi zmianami fizjologicznymi (np. spadkiem ciśnienia i temperatury ciała) - faza przeciwdziałania szokowi (mobilizacja), która obejmuje aktywne wysiłki obronne by poradzić sobie ze stresem (np. wzrasta ciśnienie krwi i temperatura ciała)
Odporności	- faza względnej adaptacji; objawy, które występowały w pierwszym stadium znikają, mimo że zakłócająca sytuacja trwa nadal; organizm względnie dobrze znosi czynnik szkodliwy działający już jakiś czas, natomiast słabiej toleruje inne bodźce (uprzednio nieszkodliwe); przystosowuje się do istniejącej sytuacji i zaczyna stawiać opór
Wyczerpania	- występuje wówczas, gdy szkodliwe stresory działają w dalszym ciągu; na poziomie fizjologicznym obserwujemy wzrost uogólnionego pobudzenia organizmu, które nie jest jednak wykorzystywane do zwalczania stresu (utraciło swoje zdolności obronne); dochodzi do rozregulowania funkcji fizjologicznych i spadku zdolności obronnych organizmu; stadium wyczerpania może doprowadzić do choroby, a przy dalszym działaniu stresora, w skrajnych wypadkach aż do śmierci

Źródło: Waszkowska M., *Miejsce pracy na miarę oczekiwań, Poradnik dla pracowników socjalnych*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera Łódź, Łódź 2010 s.12/13.

Zmiany jakie zachodzą w organizmie pod wpływem oddziaływania bodźców na nasz organizm według badacza mają charakter niespecyficzny, oznacza to, że nasz organizm reaguje zawsze w ten sam sposób na różne formy stresu. Jak podkreślał Hans, w czasie normalnego życia każdy człowiek wiele razy doświadczył dwóch pierwszych stadiów GAS — w przeciwnym razie nie potrafilibyśmy się przystosować się do różnych warunków, które nie zawsze są dla nas korzystne. Selye jest również twórcą pojęcia ‘stresor’. Hans uważał sensory za czynniki wywołujące stres, np. nadmierne napięcie nerwowe, zranienia, zakażenia czy zatrucia. Określił on stres jako niespecyficzną reakcję organizmu na wszelkie stawiane mu wymagania.

1.2. Stres w ujęciu psychologicznym. W literaturze psychologicznej można wyróżnić trzy nurty w ujmowaniu stresu:

1. Stres jako sytuacja, wydarzenie, bodziec o określonych właściwościach Zwolennicy tego nurtu uważają, że człowiek podobnie reaguje na sytuacje stresowe, które poprzez wzbudzenie napięcia emocjonalnego uniemożliwia jego prawidłowe funkcjonowanie, a siłę odczuwanego stresu można ocenić w danej sytuacji. Taki stres można przedstawić na przykład za pomocą Listy Stresujących Zdarzeń Życiowych Holmesa i Rahe’a, która zawiera 43 negatywne i pozytywne sytuacje.
2. Stres jako reakcja: tak rozumiany stres możemy potraktować jako odpowiedź organizmu na działający stresor. Dla psychologa będą to reakcje głównie związane z emocjami tj. odczuwanie lęku, smutku, złości na skutek działania stresu, jak i również odczuwalne na poziomie poznawczym (nieumiejętność skupienia uwagi, trudności z podejmowaniem decyzji, nieadekwatna ocena sytuacji) i zachowania (wycofanie, kłótnia, fizyczny atak, wybuch płaczu).
3. Stres jako relacja człowiek – otoczenie Aby mówić o stresie, muszą zaistnieć takie cechy otoczenia (bodziec) oraz takie cechy człowieka (cechy osobowości, życiowe doświadczenia, sposoby radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, otrzymywane wsparcie itp.), które wchodzi z sobą w interakcje. Efektem jest stres lub jego brak.

Tabela 2. Przykłady zdarzeń stresujących według Lity Stresujących Zdarzeń Życiowych Holmesa i Rahe'a

Numer na liście	Zdarzenie
1	Śmierć współmałżonka
2	Rozwód
3	Separacja
4	Kara więzienia
6	Choroba lub uraz fizyczny
7	Zawarcie związku małżeńskiego
8	Zwolnienie z pracy
10	Przejsie na emeryturę
12	Ciąża
18	Zmiana pracy
19	Wzrost liczby sprzeczek małżeńskich
20	Zaciągnięcie kredytu
23	Opuszczenie domu rodzinnego przez dziecko
24	Trudności w relacjach z teściem lub teściową
25	Niezwykłe osiągnięcia osobiste
29	Zmiana osobistych przyzwyczajeń
30	Trudności w relacjach z przełożonym
38	Zmiana godzin zasypiania i wstawania
41	Wakacje
43	Boże Narodzenie

Źródło: Waszkowska M., *Miejsce pracy na miarę oczekiwań, Poradnik dla pracowników socjalnych*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera Łódź, Łódź 2010 s.14.

Tabela 3. Rodzaje sytuacji stresowej

Sytuacja	Charakterystyka
Krzywda lub strata	zaistniała szkoda w postaci utraty cenionych, ważnych wartości, obiektów, dominujące stany: złość, żal, smutek
Zagrożenie	krzywda, strata nie wystąpiły jeszcze, ale istnieje prawdopodobieństwo ich wystąpienia, dominujące stany: lęk, niepewność, zamartwianie się
Wyzwanie	uwzględnia możliwe do poniesienia szkody i korzyści, wzbudza emocje zarówno negatywne (charakterystyczne dla zagrożenia), jak i pozytywne (związane z oczekiwanymi korzyściami)

Źródło: Waszkowska M., *Miejsce pracy na miarę oczekiwań, Poradnik dla pracowników socjalnych, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2010 s.15*

1.3 Źródła stresu w pracy i jak sobie z nimi radzić. Stres to integralna część naszego życia. To, co nas wszystkich różni, to stopień i sposób, w jaki stres odczuwamy i w jaki sobie z nim radzimy, czy będzie on naszą siłą, czy spowoduje, że nie będziemy w stanie wykonywać naszych zadań [Kaszuńska 2023, s.5]. Praca to miejsce, gdzie spędzamy dużą część swojego życia i niestety to również jedno ze źródeł stresu. Stres w tym obszarze może mieć różnorakie podłoże związane nie tylko z samą pracą, ale także np. z klimatem w niej panującym. Może on nie tylko spowodować uszczerbek na zdrowiu pracownika, ale także wpłynąć na zmniejszenie się wydajności i skuteczności w firmie. Następstwa stresu obejmują nie tylko pracownika, lecz również przedsiębiorstwo.

Reakcja stresowa objawia się w następujących zakresach:

Tabela 4. Płaszczyzny stresu

Płaszczyzna	Przykładowe przejawy
Fizjologiczna	- przyśpieszona akcja serca - wzrost ciśnienia krwi - rozszerzenie źrenic - wzmożona potliwość - rozszerzenie naczyń krwionośnych mięśni szkieletowych - zwężenie naczyń krwionośnych skóry - spowolnienie trawienia i perystaltyki jelit - rozszerzenie oskrzeli (przyśpieszony oddech) - napięcie mięśni rąk i nóg - sztywność karku - suchość w jamie ustnej, ucisk w gardle
Psychologiczna	- zawężenie pola uwagi, obniżenie koncentracji - pogorszenie umiejętności adekwatnej oceny sytuacji - pogorszenie pamięci - rozdrażnienie - podejrzliwość - wrogość, złość - apatia - napady lęku - obniżenie samooceny
Behawioralna (zachowania)	- trudności z wysławianiem - tiki nerwowe - usztywnienie zachowania - zaburzenia łaknienia - zaburzenia snu

Źródło: Kaszubska A., *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy w Warszawie, Warszawa 2023, s.8

Stres związany z pracą objawia się wówczas, kiedy wymagania naszego szefa i presja na nas oddziaływana są większe od naszych kwalifikacji i przygotowania. Nie jesteśmy w stanie podołać zleconym obowiązkom, czego następstwem są reakcje stresowe. Oto szereg powodów stresu w pracy i wskazanie, jak sobie z nimi radzić.

A. Nadmierna ilość pracy – zbyt duża ilość zadań może prowadzić do stresu. Dobrym rozwiązaniem w takich okolicznościach jest sformułowanie priorytetów, jak również przyuczenie innego pracownika, aby móc mu powierzyć część obowiązków. Musimy także nauczyć się mówić „nie” w sytuacjach, kiedy jesteśmy przytłoczeni nadmiarem czynności.

B. Konflikty interpersonalne – dysharmonia w kontaktach z przełożonym i współpracownikami to również kolejne źródło stresu, które wpływa na zmniejszenie motywacji, a także jakość i wydajność wykonywanej pracy. W takich sytuacjach należy wprowadzić jasną i spójną komunikację, być empatycznym i okazywać szacunek wobec drugiej osoby.

C. Brak równowagi między życiem prywatnym, a zawodowym – praca może absorbować zbyt wiele czasu i energii, co w konsekwencji doprowadza do silnego przemęczenia i ostatecznie wypalenia zawodowego. Należy jasno ustalić granicę między pracą, a życiem prywatnym, a najważniejsze stosować się do nich. Pomoże nam również czynna rekreacja i kontakt z osobami bliskimi.

D. Sprzeczne wymagania i cele – w przypadku, gdy wymagania i wskazane cele są nieprecyzyjne i nieczytelne pracownik może czuć się niepewny lub nawet bezsilny. Ważne jest tutaj, aby przekaz z przełożonym był jasny i czytelny. Pomóc w tym mogą regularne spotkania lub konsultacje w przypadku pojawienia się niejasności.

E. Nierealne plany i terminy – kiedy wykonywanie powierzonych zadań i obowiązków w wyznaczonym terminie jest nierealne, czy wręcz niewykonalne pojawia się oczywiście reakcja stresowa. Przełożony powinien wnikliwie oszacować czas do wykonania zadania, sprawdzić możliwości i zasoby, przedyskutować plany z pracownikami w zakresie rzeczywistych oczekiwań oraz być otwartym na konieczne zmiany.

F. Niepewność pracy – to kolejny czynnik, który wpływa na stres pracownika, ponieważ stanowi ryzyko dla jego stabilności finansowej czy poczucia bezpieczeństwa. Zdobywanie nowych kwalifikacji i umiejętności może wpłynąć

na ich pewność siebie oraz wartość na rynku pracy. Budowanie również dobrej relacji na linii pracownik – przełożony może pomniejszyć niepokój związany z tym odczuciem. Kluczowy jest także jasny przekaz ze strony pracodawcy dotyczący planów w firmie m.in. w kwestiach zatrudnienia.

G. Brak wsparcia i uznania za pracę – poczucie osamotnienia, mały lub utrudniony kontakt z przełożonymi powoduje, że pracownik może odczuwać niedowartościowanie i prowadzić do stresu. Bycie stanowczym w wyrażaniu swoich potrzeb w przedmiotowym zakresie to jedno ze sposobów na uniknięcie takiego stanu rzeczy. Trzeba także próbować tworzyć sieć pomocy z innymi pracownikami, aby w razie trudnych chwil skorzystać z ich pomocy.

Reakcji stresowej nie można rozpatrywać tylko w obszarze negatywnym. Tzw. umiarkowany stres wywiera pozytywny i zachęcający skutek, dopinguje i inspiruje do działania, pomaga rozwikłać trudne zadania lub odszukać wyjście z takiej sytuacji. Sentencja Roberta Eliota „Pierwsza zasada to nie przejmować się drobnostkami. Druga – wszystko jest drobnostką” może bezpośrednio nie uchroni nas przed takim stresem, ale jest może metodą, która pozwoli nam na przyszłość uniknąć reakcji nerwowych.

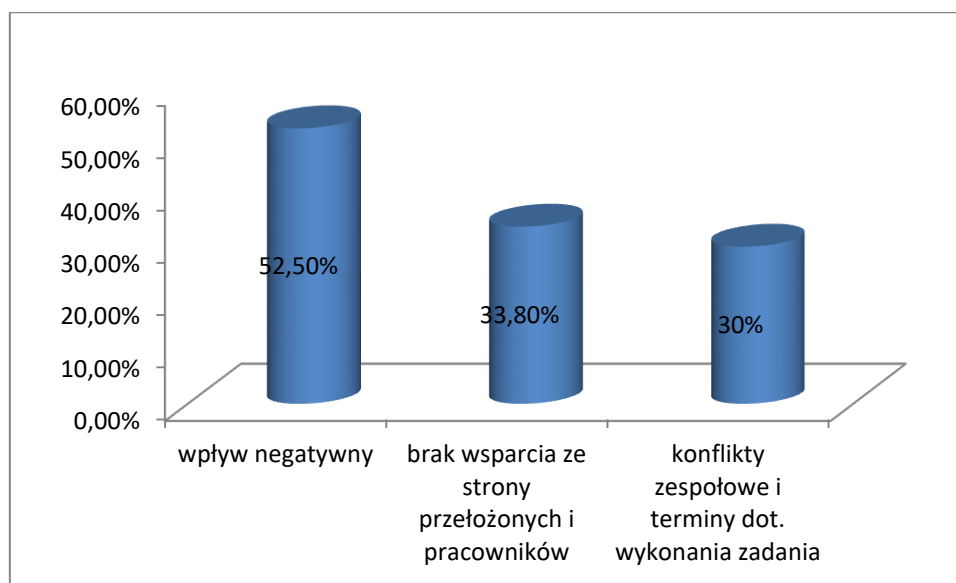
Na dzień dzisiejszy nie ma niestety natychmiastowych metod rozwiązania problemu stresu. Człowiek uczy się przez całe życie, wprowadzane zmiany czy rozwiązania oraz cierpliwość przyniosą w końcu efekty. Należy podejmować wszelkie działania, które mają na celu pomóc sobie ze źródłem stresu, zauważać w reakcji stresowej nie tylko negatywne skutki, ale także źródło nowych możliwości i rozwoju.

2. Badanie własne: stres w Bielsku na tle danych z Europy. Stres w miejscu pracy od lat przyciąga uwagę wielu badaczy, którzy starają się opracować mechanizmy, skutki oraz uniwersalne strategie radzenia sobie z nim. W kontekście globalizacji oraz zwiększonej rywalizacji na rynkach pracy, zrozumienie stresu okazuje się być niezwykle ważne dla utrzymania zdrowia fizycznego, psychicznego, jak i efektywności działania organizacji. W efekcie może on prowadzić do obniżonej motywacji, czy poważnych chorób takich jak depresja bądź choroby sercowo – naczyniowe.

W ramach realizowanej pracy zastosowano metodę sondażu diagnostycznego oraz technikę ankietową. W badaniu przeprowadzonym przez autorów artykułu wśród aktywnych zawodowo mieszkańców miasta Bielsko-Białej oraz miast sąsiadujących wzięło udział 80 osób z czego 56% to kobiety, a 44% to mężczyźni. Badanie miało na celu zweryfikowanie

hipotezy głoszącej, że większość aktywnych zawodowo odczuwa objawy stresu i w ich ocenie źródłem stresu w dużym stopniu jest życie zawodowe. Ponad 80% ankietowanych potwierdza występowanie stresu w miejscu pracy, co wydają się być bardzo znaczącym problemem, który może za równo wpływać na efektywność w miejscu pracy, jak i mieć negatywne konsekwencje na zdrowiu psychicznym oraz fizycznym pracownika. Co czwarta osoba doświadcza stresu codziennie, a ponad 35% badanych wskazało na odpowiedź „kilka razy w tygodniu”. Żadna jednostka z ankietowanych nie wybrała odpowiedzi „nigdy”, co pokazuje wielkość tego problemu. Najbardziej na stres w miejscu pracy według jednostek aktywnych zawodowo wpływa kolejno nadmierna ilość pracy (52,5%), brak wsparcia ze strony przełożonych lub innych pracowników (33,8%) oraz ok. 30% uznało, że są to konflikty zespołowe i terminy związane z wykonanym zadaniem. Co więcej, ponad 50% uznało, że ich miejsce pracy nie dostarcza wystarczających zasobów i wsparcia w zakresie zarządzania stresem, a tylko 5% otrzymuje to wsparcie.

Rysunek 1. Czynniki wpływające na stres w miejscu pracy

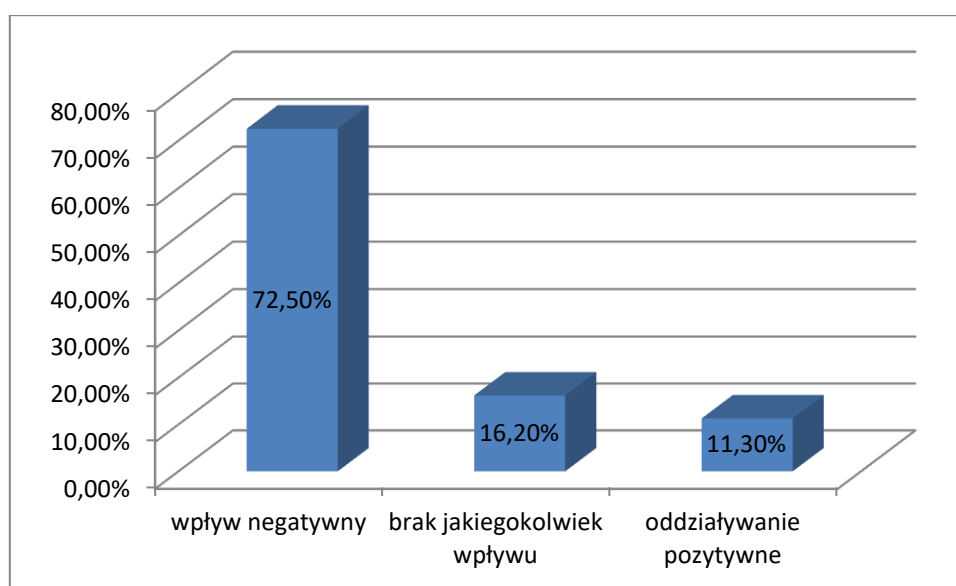


Źródło: opracowanie własne

72,5% ankietowanych twierdzi, że stres wpływa negatywnie na ich wydajność zawodową, 16,2% nie zauważyła wpływu, a 11,3% cieszy się pozytywnym oddziaływaniem tego aspektu na ich pracę. Bardzo niewielka ilość ankietowanych uznaje stres za pozytywny w porównaniu do liczby osób uznających go za negatywny, a miejsca pracy nadal nie do końca radzą sobie ze wsparciem w zakresie zarządzania stresem mimo tego, iż Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) uznała stres jako jedno z największych zdrowotnych zagrożeń

XXI wieku. 60% ankietowanych nie korzysta bądź nie słyszała o programach/szkoleniach dotyczących radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy, jedynie 2,5% z nich korzysta. Jako pomoc w łagodzeniu stresu badani wskazali, że najlepiej może pomóc współpraca z kolegami/koleżankami z pracy (84%). Uczestnicy badania w większości stwierdzili, że poprawa komunikacji wewnętrznej mogłaby poprawić atmosferę pracy związanej ze stresem. Główne czynniki jakie ankietowani uznali, że mogą mieć wpływ na poziom świadomości problemu stresu wśród pracowników to brak wsparcia przełożonych, jak również brak otwartej komunikacji w sprawach związanych ze stresem.

Rysunek 2. Wpływ stresu na efektywność w pracy



Źródło: opracowanie własne

Raport z Hays Poland (2018), w którym wzięło udział 3200 osób (51% kobiety, 49% mężczyźni) ukazuje, że zbyt duże doświadczanie emocji takich jak, np. lęku, bezsilności czy niepokoju podczas sytuacji stresowych obniża komfort pracy. Badania pokazują, że 86% badanych potwierdza występowanie czynników stresogennych w swoim miejscu pracy. Respondenci wskazali na zbyt dużą liczbę obowiązków, nakładu pracy, jak i presję wykonywania zadań oraz zbyt małe wsparcie ze strony współpracowników jaki przełożonych, jako czynniki mające największy wpływ na stres u jednostek aktywnych zawodowo. 2/3 badanych podkreśliło, że rozważali rezygnację z pracy ze względu na wysoki poziom stresu w miejscu pracy. Badanie również wykazało, iż im wyższe stanowisko, co przekłada się na większą odpowiedzialność, tym wyższy stopień odczuwania stresu. 64% osób, które wzięły udział w badaniu deklarują, iż zrezygnowali bądź rozważali

rezygnację

z pracy właśnie z powodu zbyt wysokiego poziomu stresu, który bardzo źle na te jednostki wpływał. Jak pokazuje raport „już nawet co trzeci pracownik doświadczył negatywnych konsekwencji dla samopoczucia lub problemów zdrowotnych wynikających ze zbyt wysokiego poziomu stresu w miejscu pracy”, co uświadamia nas, że jest on coraz bardziej powszechny i dotyka coraz to większej liczby jednostek aktywnych zawodowo. Negatywne skutki stresu mogą być bardzo szkodliwe, dlatego ważne jest, aby pracodawcy podejmowali odpowiednie działania, aby zapobiegać oraz zarządzać stresem w miejscu pracy [Carnall, 2024].

Badania przeprowadzone w 2018 roku przez ADP Polska Sp. z o.o. miały na celu zbadanie różnych postaw pracowników w odniesieniu do przyszłości pracy. Jednym z aspektów na którym się skupili był stres związany z pracą. W badaniu wzięło udział niemal 10 000 jednostek pracujących z takich krajów jak: Niemcy, Francja, Włochy, Holandia, Polska, Szwajcaria, Wielka Brytania i Hiszpania. Raport z badań ukazuje, że 18% pracowników z podanych wyżej krajów doświadcza stresu codziennie, gdzie badania z zeszłego roku wskazywały na 13%. Niepokojący jest również fakt, że trzech na dziesięciu pracowników odczuwa tak duży stres, że rozważa znalezienie nowej pracy. Narodem, który pracuje w największym stresie jest Polska, gdzie 27% jednostek aktywnych zawodowo doświadcza tego problemu codziennie, następnie 20% pracowników z Francji i Wielkiej Brytanii. 14% badanych twierdzi, że ich miejsce pracy nie interesuje ich stanem psychicznym, a 34% uważa, że poziom zainteresowania jest bardzo niski. W Polsce prawie jedna trzecia osoba pracująca uważa, że ich pracodawca nie jest zainteresowany ich zdrowiem psychicznym, co w porównaniu do Holandii i Szwajcarii (7%) jest prawie pięciokrotnie wyższe [ADP Polska Sp. z o.o., 2024]. Podsumowując, Polska w porównaniu do innych krajów wypada na kraj najbardziej zestresowany w miejscu pracy. Duża ilość jednostek aktywnych zawodowo doświadcza stresu w swoim miejscu pracy codziennie oraz większa liczba pracowników uważa, że ich pracodawcę nie interesuje zdrowie psychiczne pracowników w porównaniu do innych krajów biorących udział w badaniu. Jest to bardzo istotne zjawisko, które wymaga obserwacji oraz działań zarówno ze strony pracodawców, jak i odpowiedzialnych organów za politykę zdrowia w pracy.

Tabela 5. Poziom stresu w Europie

	Każdego dnia	Każdego tygodnia	Każdego miesiąca	Nigdy
Wielka Brytania	20%	40%	24%	16%
Niemcy	19%	55%	20%	6%
Holandia	10%	32%	36%	22%
Francja	20%	43%	25%	12%
Hiszpania	16%	43%	32%	9%
Włochy	13%	42%	32%	14%
Polska	27%	43%	22%	7%
Szwajcaria	15%	46%	28%	11%

Źródło: ADP Polska Sp. z o.o., <https://odpowiedzialnybiznes.pl> [dostęp 02.04.2024].

Ocena Polski w kontekście przytoczonych badań jest dosyć niepokojąca, ze względu na to, że wypada jako kraj o najwyższym poziomie stresu w miejscu pracy w porównaniu do badanych krajów europejskich. Dosyć spora liczba pracowników doświadcza problemu stresu codziennie oraz wiele z nich rozważa na zmianę pracy właśnie z tego powodu. Co więcej istnieje duży brak zainteresowania pracodawców względem zdrowia psychicznego pracowników. Bardzo ważne jest, aby zwiększyć świadomość pracodawców wobec stresu oraz aby instytucje odpowiedzialne za politykę zdrowia w państwie zaczęły podejmować odpowiednie działania, w celu zapewnienia wsparciu i narzędzi do radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy jednostki.

Podsumowanie

Praca to miejsce, w którym człowiek spędza większość swojego życia, zatem powinno to być miejsce gdzie człowiek czuje się bezpiecznie, jest zadowolony i spełniony. Pojawiający się stres w tym obszarze nie wpływa korzystnie na człowieka, a tym samym w większości przypadków na skuteczność jego działań. Przeprowadzone badania potwierdzają, że jest to nader często występująca sytuacja. Zatem niezbędna jest pomoc pracownikom poprzez wdrożenie procedur, które pomogą w zmianie postępowania i zachowań w pracy. Wprowadzenie niezbędnych narzędzi monitorujących czy programów antystresowych będzie miało pozytywny wpływ na zmniejszenie liczby pracowników u których pojawia się stres związany z pracą.

Bibliografia:

1. ADP Polska Sp. z o.o., <https://odpowiedzialnybiznes.pl>.
2. Carnall, C. *Stres i Satysfakcja*, <https://www.hays.pl/badania/raport/satysfakcja>.
3. Evans P.D., Edgerton N., *Life Events and Mood as Predictors of the Common Cold*. „British Journal of Medical Psychology” 1991, s. 64. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8341.1991.tb01640.x>.
4. Kaszubska, A. (2023). *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy w Warszawie, Warszawa.
5. Kobasa, S.C. (1977). *Stressful Life Events, Personality and Health: An Inquiry into Hardiness*. (W:) A. Monat, R. Lazarus (red.) *Stress and Coping: An Anthology*. New York: Columbia University Press.
6. Łosiak, W. (2007) *Natura stresu, Spojrzenie z perspektywy ewolucyjnej*, Kraków: Władysław Łosiak & Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
7. Majchrowska, G., Tomkiewicz, K. *Stres i wypalenie zawodowe w zawodzie pielęgniarstwa – wyniki badań pielęgniarek z SOR ZZOZ Cieszyn*, Instytut Spraw Publicznych, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie.
8. Selye, H. (1960). *Stres życia*. Warszawa: PZWL.
9. Waszkowska M. (2010). *Miejsce pracy na miarę oczekiwań, Poradnik dla pracowników socjalnych*, Łódź: Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera.