

Stres w sytuacji utraty pracy

Poczynając od lat trzydziestych ubiegłego stulecia, rozwinięto intensywne badania nad stresem, interesując się jego naturą, mechanizmami działaniami i czynnikami, które go wywołują. H. Selye twórca pojęcia stresu definiował go, jako zjawisko biologiczne, stanowiące niespecyficzny sposób reakcji organizmu na jakiekolwiek stawiane mu wymagania: fizyczne, psychiczne lub somatyczne. Może być ono traktowane, jako następstwo każdego, pozytywnego lub negatywnego zdarzenia, wobec którego staje człowiek¹.

Badania dowiodły, że stan stresu pojawia się nie tylko pod wpływem bezpośredniego zadziałania na organizm bodźców szkodliwych, ale również wtedy, gdy jednostka oczekuje wystąpienia sytuacji zagrażającej, na przykład przed zabiegiem dentystrycznym, skokiem na spadochronie.

1. Charakterystyka stresu

Stres bywa różnie rozumiany przez różnych teoretyków, wbrew rozpowszechnionym poglądom, stres nie wiąże się tylko z przykrymi przeżyciami, ale może być przeżyty także przez człowieka, który na przykład niespodziewanie się zakochał.

R. J. Gerrig i P. G. Zimbardo określają stres jako zespół reakcji organizmu na zdarzenia bodźcowe, które zakłócają stan jego równowagi i wystawiają na próbę lub przekraczają jego zdolność radzenia sobie².

¹ G. S. Everly, R. Rosenfeld, *Stres, Przyczyny, terapia i autoterapia*, Warszawa 1992, s. 13–21.

² R. J. Gerrig, P. G. Zimbardo, *Psychologia i życie*, Warszawa 2009, s. 399.

W literaturze przedmiotu można spotkać rozbieżne sposoby ujmowania stresu. Dla jednych jest on abstrakcyjną relacją podmiot – otoczenie w określonym momencie, dla innych – bliżej nieokreślonym stanem psychicznym albo reakcją emocjonalną³.

Stresory są to czynniki z zewnątrz, które oddziałując na organizm wywołują reakcję stresową. Na podstawie wielu opracowań dotyczących zagadnienia stresu można wprowadzić ich podział na stresory natury fizycznej jak i psychicznej. Autorzy G. Lepore i L. Evans wyróżniają dwa rodzaje stresorów:

1. Środowiskowe – np. hałas, zatłoczenie, skrajne temperatury);
2. Stresory roli – czyli utrzymujące się trudności związane z pełnieniem ról społecznych zawierających sprzeczne wymagania, ale również związane z pracą, przeciążeniem, brakiem wsparcia i niewielkim stopniem kontroli ze strony jednostki⁴.

Czynniki wywołujące stres mają wpływ zarówno na zachowanie człowieka w pracy, jak i poza nią, wpływają na wiele sfer jego życia, następuje tzw. transfer stresu poza miejscem pracy (np. na płaszczyznę życia rodzinnego).

Na płaszczyźnie pracy, M. Żemigąła wyróżnia dwa rodzaje stresu, a mianowicie stres pracowniczy i stres menedżerski.

Stres pracowniczy dotyczy każdego pracownika i towarzyszy mu już od pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej, przez wszystkie etapy kariery zawodowej, aż do uzyskania emerytury, dobrowolne odejście lub w najgorszym wypadku zwolnienie z pracy;

Stres menedżerski jest związany z pełnieniem funkcji kierowniczych, dużo większą odpowiedzialnością oraz dalece bardziej skomplikowanymi stosunkami organizacyjnymi wynikającymi ze specyfiki stanowiska kierowniczego⁵.

³ A. S. R. Manstead, *Psychologia społeczna*, Warszawa 1996, s. 614.

⁴ W. Oniszczenko, *Stres to brzmi groźnie*, Warszawa 1998, s. 20.

⁵ M. Żemigąła, *Czynniki stresu w zarządzaniu firmą*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2007, nr 3, s. 12.

Stres pracowniczy wywoływany jest najczęściej przez następujące czynniki: zła organizacja pracy, monotonia wykonywanych czynności, zbyt ścisły nadzór, upokarzająco niskie płace, niewystarczające na godziwe życie i utrzymanie rodziny, brak wyraźnego określenia zakresu obowiązków przy jednoczesnym stawianiu wygórowanych wymagań, poczucie braku kontroli nad wykonywaną pracą oraz braku zainteresowania osobą pracownika, niedoceniające wkładu pracownika w realizację celów przedsiębiorstwa, w sukces firmy.

Z kolei stres menedżerski powodują między innymi takie czynniki, jak: skomplikowany proces podejmowania decyzji, często bardzo trudnych, dotyczących np. zwolnień pracowników lub dużych inwestycji finansowych, wysokie wymagania w zakresie odpowiedzialności i jakości pracy, zakres odpowiedzialności kierowników często jest tak rozległy, że przytłacza ich kreatywność i innowacyjność⁶.

2. Funkcjonowanie psychospołeczne osoby bez pracy

Bezrobocie jest jednym z najważniejszych wydarzeń życiowych będących źródłem stresu i może być postrzegane, jako szkodliwy bodziec środowiska, w jakim żyje dzisiejszy człowiek. Praca pełni bardzo ważną rolę w życiu dorosłego człowieka. Pozwala nam na realizację wielu potrzeb: rozwoju osobistego, osiągnięć, uznania, szacunku i wielu innych. Brak pracy hamuje nasz rozwój, sprawia, że człowiek czuje się niepotrzebny, spada poczucie wartości i jednocześnie człowiek znajduje się w trudnej sytuacji materialnej, która destabilizuje poczucie bezpieczeństwa. Utrata pracy i pozostawanie bez pracy to wydarzenia o wysokim poziomie stresu⁷.

W opracowanej przez amerykańskiego psychologa T. H. Holmes'a i jego współpracowników, skali określającej znaczenie wy-

⁶ N. Chmiel, *Psychologia pracy i organizacji*, Gdańsk 2007, s. 173.

⁷ H. Worach-Kardas, Sz. Kostrzewski, *Stres bezrobocia i jakość życia długotrwale bezrobotnych w starszych grupach wieku*, Biuletyn Informacyjny, „Wiadomości Społeczne” 2011, nr 3, Szczecin 2011, s. 403.

darzeń życiowych w rozwoju stresu i jego możliwych konsekwencji, utrata pracy znajduje się w pierwszej dziesiątce najsilniejszych zdarzeń wywołujących stres. Utrata pracy bywa porównywana dość często z utratą bliskiej nam osoby, ponieważ emocje, które przeżywa człowiek mają podobne natężenie, są bardzo silnie odczuwane i nie ma możliwości zmiany sytuacji, to już się stało i jest nieodwracalne. Bardzo często ludzie zwalniani z pracy przeżywają intensywnie tę sytuację. Odczuwają wiele występujących równolegle nieprzyjemnych emocji (wściekłość, olbrzymi żal, ból). Część osób zaprzecza istniejącym faktom, uznaje, że nie miały one miejsca. Część odczuwa ulgę, z powodu zmiany sytuacji, ponieważ to, co działo się w pracy w ostatnim okresie było nie do zniesienia. Wyczerpanie, które wynika z powodu pozostawania w sytuacji niepewnej, w sytuacji zagrożenia utratą pracy, domysłów, plotek na temat zwolnień i osób zwalnianych było tak duże, że po pierwszym szoku dominuje poczucie ulgi. Następnie przeważającym uczuciem jest złość, trudno pogodzić się z zaistniałą sytuacją. Dominuje uczucie złości do przełożonych, który zdecydował o zwolnieniu, do ludzi, którzy nadal pracują, bo na pewno w jakiś sposób wpłynęli na nasze zwolnienie, wreszcie do samego siebie, że mamy jakiś defekt, skoro pracodawca z nas zrezygnował. Odbieramy zwolnienie z pracy, jako osobistą porażkę, często tracimy chęć do dalszego działania, czujemy bezsens życia. Niektórzy dochodzą do etapu zaakceptowania sytuacji, inni coraz bardziej popadają w depresję. Im jesteśmy bezrobotni tym więcej stresu odczuwamy. Nagromadzenie stresu może spowodować, że sami sobie nie poradzimy. Utrata pracy to wydarzenie z gatunku obiektywnie trudnych. Jest to sytuacja, z którą na obecnym rynku pracy może zetknąć się właściwie każdy, bez względu na poziom wykształcenia, czy zajmowane stanowisko. Źródłem stresu w okresie pozostawania bez pracy są także rozmowy kwalifikacyjne, są to bardzo stresujące zdarzenia, ponieważ zależy nam na uzyskaniu zatrudnienia. Chcemy wypaść jak najlepiej, bo tylko wtedy mamy szansę na pracę⁸.

⁸ A. Bańka, *Podręcznik pomocy psychologicznej*, Poznań 1992, s. 35–38.

Jako stresor traktowana jest także niepewność pracy, która często jest powiązana z poziomem zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników. Uznaje się, że antycypacja zdarzenia stresowego (w tym przypadku – utraty pracy) może być równie stresująca, a czasem nawet bardziej, niż samo wydarzenie. W jednym z dokumentów WHO stwierdza się, że „niepewność pracy jest nawet bardziej szkodliwa dla zdrowia niż bezrobocie”⁹.

Efekty utraty pracy nie są jednakowe dla wszystkich bezrobotnych i zależą od wieku oraz etapu życia zawodowego. Dla osób w średnim bądź zaawansowanym wieku produkcyjnym bezrobocie może oznaczać zakończenie życia zawodowego i zmniejszenie świadczeń emerytalnych oraz dodatkowe ubytki w zdrowiu, które i tak pogarsza się z wiekiem. Stan bezrobocia związany jest z wieloma negatywnymi skutkami w sferze zdrowotnej, a przedłużający się brak pracy wpływa także na postrzeganą, jakość życia we wszystkich jej aspektach – zdrowotnym, fizycznym, społecznym i środowiskowym.

3. Materiał i metoda

Celem moich badań było ustalenie, jakie style radzenia reprezentują osoby bezrobotne, a także starałam się uzyskać odpowiedzi na następujące pytania:

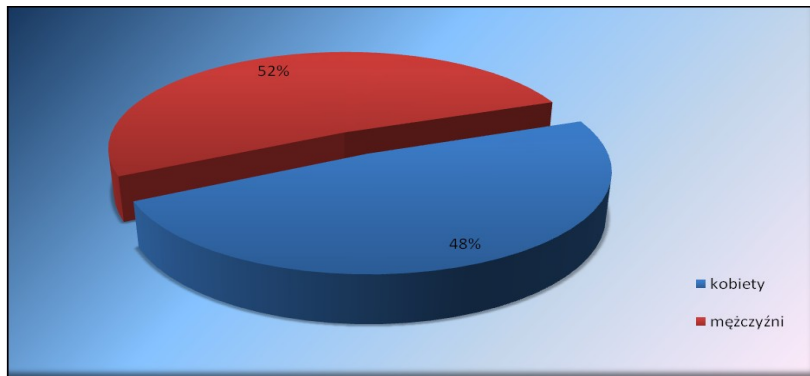
1. Czy istnieje zależność między płcią osoby bezrobotnej a sposobem radzenia sobie ze stresem?
2. Czy istnieje zależność pomiędzy wiekiem osoby bezrobotnej a radzeniem sobie ze stresem?
3. Czy wykształcenie osoby, która utraciła pracę wpływa na styl radzenia sobie ze stresem?
4. Czy istnieje zależność między stylem radzenia sobie ze stresem, a statusem społecznym osoby, która utraciła pracę?

⁹ M. Widerszal-Bazyl, *Niepewność pracy jako źródło stresu*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2007, nr 7/8, Warszawa 2007, s. 20.

Badania zostały przeprowadzone na przełomie grudnia 2012 roku i stycznia 2013 roku. W grupie badawczej znalazło się ogółem 60 osób bezrobotnych w tym 29 kobiet i 31 mężczyzn. Wykorzystanym narzędziem badawczym była samodzielnie opracowana ankieta oraz kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych CISS autorstwa N. S. Endler'a i J. D. A. Parkera¹⁰.

Badanie przebiegało indywidualnie. Osoby bezrobotne były poproszone o wypełnienie kwestionariusza ankiety i kwestionariusza CISS. Respondenci zostali poinformowani o anonimowości badań i wykorzystaniu ich wyników wyłącznie do celów badawczych niniejszej pracy. Otrzymane kwestionariusze badani wypełnili w domach. Pytania zamknięte nie sprawiły respondentom trudności, tylko na jedno nie uzyskałam odpowiedzi. Pytania półotwarte również zostały wypełnione.

Wykres 1. Płeć ankietowanych

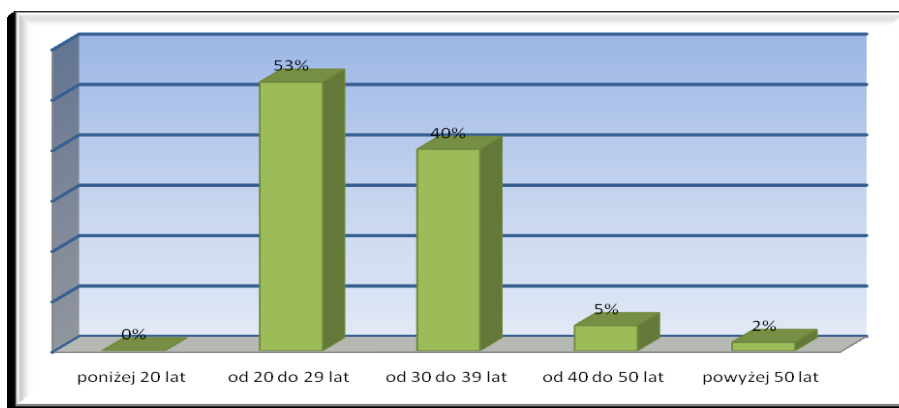


Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych wyników z ankiet.

Ankietę wypełniło 60 osób w tym 29 kobiet (48%) i 31 mężczyzn (52%).

¹⁰ I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stres. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, Katowice 2000, s. 12–43.

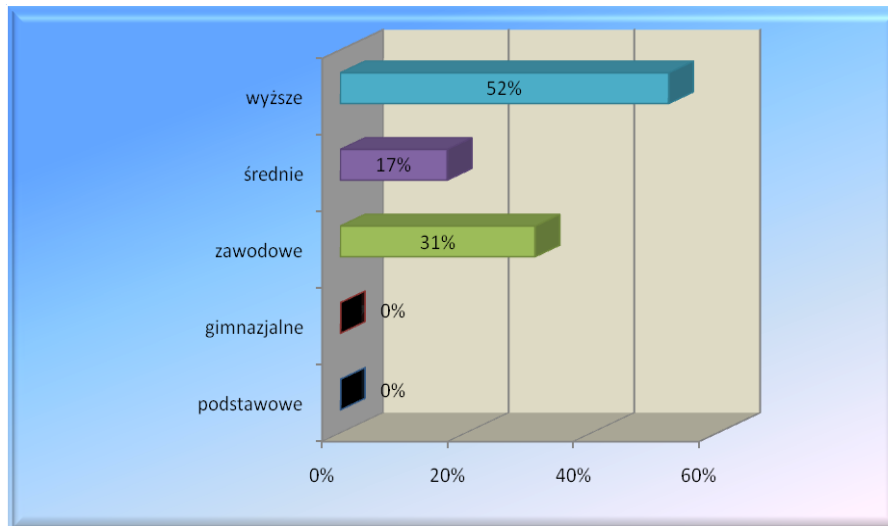
Wykres 2. Wiek osoby bezrobotnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych wyników z ankiety.

Spośród ankietowanych osób, które wzięły udział w badaniach przeważają osoby w wieku od 20 do 29 roku życia i stanowią oni 53% ankietowanych. Wśród tej grupy znalazło się 15 mężczyzn (48%) i 17 kobiet (59%). Na kolejnym miejscu znajdują się bezrobotni w wieku pomiędzy 30 a 39 rokiem życia (34% kobiet i 14% mężczyzn). W badaniach najmniej liczną grupą byli bezrobotni pomiędzy 40 a 50 rokiem życia, stanowią 6% mężczyzn i 3% kobiet.

Wykres 3. Wykształcenie osób bezrobotnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych wyników z ankiet.

Badani respondenci reprezentują różne grupy zawodowe. Na pytanie o posiadany zawód wyuczony najczęściej, bo aż 25 osób (w tym 52% kobiet i 32% mężczyzn) odpowiedziało, że posiada wykształcenie wyższe, 21 osób – zawodowe (39% mężczyzn i 31% kobiet), natomiast 14 osób posiada wykształcenie średnie (29% mężczyzn i 17% kobiet). W grupie ankietowanych nie pojawiło się wykształcenie gimnazjalne i podstawowe.

Podsumowanie

Niezależnie od tego, w jaki sposób zostajemy zwolnieni z pracy, zawsze informacja o tym fakcie, wywołuje wiele emocji. Utrata pracy wprowadza duże zmiany w życiu wielu ludzi. Większość z nich tracąc pracę reaguje różnie, występują u nich objawy fizyczne jak i emocjonalne. Największy szok pojawia się, gdy informacja o zwolnieniu jest odbierana, jako niesprawiedliwa, niespodziewana lub przekazana w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Nadużywanie alkoholu wzrasta, co z kolei odbija się, na jakości życia rodzinnego. Nie zawsze przyjmujemy do wiadomości zaistniałą sytuację, przeważnie zaprzeczamy jej w nadziei, że praco-

dawca jeszcze zmieni zdanie. Utrata pracy uderza przede wszystkim w nasze poczucie bezpieczeństwa jak i w poczucie wartości. Kontrola nad własnym życiem jest dla większości ludzi źródłem energii i spokoju. Kiedy tracimy pracę, kiedy okazuje się, że nie jesteśmy w czymś wystarczająco dobrzy, przychodzi gniew, strach i ból, czyli uczucia, które w dużym stopniu nas raczej blokują niż popychają do konkretnych działań. Gwałtownie spada nasze poczucie wartości. Chcemy wziąć się w garść, ale dobre rady typu: „nie stresuj się” właściwie nas tylko irytują. Praca jest dla nas źródłem finansów i pozwala utrzymać się przy życiu. Utrata zatrudnienia jest szczególnie trudną sytuacją do przejścia. Wiąże się z dużym stresem związanym z tym, czy uda się znaleźć nową, lepszą posadę. Poza tym powoduje utratę wiary we własne umiejętności, brak pewności siebie i kompetencji zawodowych.

Przeprowadzone przeze mnie badania ukazują charakterystyczne dla osób, które utraciły pracę – style radzenia sobie ze stresem. Szczególnie dotkliwie stres odczuwany jest przez osoby, które mają na utrzymaniu rodzinę i to właśnie ta grupa musi włożyć najwięcej wysiłku na pokonanie wszelakich trudności, które napotykają codziennie na swojej drodze. Dla takich osób jednym wsparciem jest najbliższa rodzina, która udzieli im wsparcia psychicznego, a także, jeżeli jest to możliwe i materialnego. Osoby młode po ukończeniu szkół wyższych, które mają ogromną chęć do pracy borykają się z wysokim bezrobociem. Tymczasem, gdy już znajdą pracę to na bardzo krótki okres czasu. Część z nich podejmuje staże u pracodawców, które umożliwiają im zdobycie, chociaż w małym stopniu doświadczenia zawodowego. Biorąc pod uwagę te wszystkie czynniki, osoby te bez wątpienia charakteryzuje wysoki poziom stresu. Badania wskazują, w jaki sposób walczą ze stresem osoby bezrobotne. Najczęściej napięcie rozładowywane jest poprzez kontakty towarzyskie, rozmowy z bliskimi osobami, które dają upust negatywnym emocjom. Osoby bezrobotne szukają nieustannie pracy, nie załamują się, mają wsparcie w rodzinie i najbliższych osobach, co motywuje ich do działania.

Bezrobocie to dla wielu ludzi ogromny problem, z którym nie zawsze sobie radzą, jest niewątpliwie „plagą”, zjawiskiem coraz to bardziej nasilającym się, dotykającym coraz to większe grupy społeczne. Pomimo, że przeprowadzone badania wykazały motywację osób aktualnie bezrobotnych, do starania się o podjęcia zatrudnienia to i tak należałoby poświęcić więcej uwagi i czasu na ich aktywizację, a także zwrócić uwagę na psychologiczny aspekt bezrobocia wzmocnić działania o charakterze wspierającym.