

Agnieszka Polanowska*

Patologie społeczne w miejscu pracy – analiza i ocena zjawiska we współczesnych czasach

Wstęp

Każda organizacja jest pewnego rodzaju wartością, którą obniżają występujące w niej zaburzenia. Środowisko pracy tworzą zasoby ludzkie, które realizując obowiązki zawodowe, przyczyniają się do powstawania korzyści na rzecz jednostki. Jednak kreowane są również pewne dewiacje, które zakłócają bądź całkowicie utrudniają profesjonalizm wykonywania pracy.

Czym są patologie społeczne w miejscu pracy i jakie powodują konsekwencje dla przedsiębiorstw? Jakie wyróżnia się rodzaje zjawisk patologicznych w ujęciu zawodowym? Jakie są przyczyny ich powstawania? Jak kształtuje się zjawisko patologii społecznych we współczesnych czasach? Poszukiwanie odpowiedzi na niniejsze pytania stanowi źródło wiedzy, umożliwiające zidentyfikowanie zjawiska patologii społecznych z punktu widzenia teorii i praktyki. Wskazane w niniejszej treści specyficzne rodzaje patologii zostały zaobserwowane w przedsiębiorstwie handlowo-usługowym. Pozostałe analizy dotyczą danych statystycznych polskiej społeczności, które stanowią w artykule interpretacje wtórnych źródeł wiedzy.

Znaczenie patologii społecznych we współczesności

Patologie społeczne są zjawiskiem, które z roku na rok przybiera na sile. Powstają ich nowe rodzaje – nie tylko w odniesieniu do ogółu społeczeństwa i dziedzin jego funkcjonowania, ale także w sferze zawodowej. Stąd też warto w pierwszej kolejności wyjaśnić istotę patologii oraz jej znaczenie dla działalności przedsiębiorstwa.

* Dr Agnieszka Polanowska – adiunkt w Katedrze Zarządzania w Wyższej Szkole Zarządzania i Przedsiębiorczości z siedzibą w Wałbrzychu.

Powszechnie patologie stanowią rodzaj dewiacji, zaburzeń, niedostosowania społecznego, brak dopasowania własnych zachowań do obowiązujących norm w danej zbiorowości, w konkretnym czasie i miejscu. W literaturze przedmiotu określane są jako tzw. dysfunkcja organizacji, która prowadzi do zakłóceń jej sprawnego funkcjonowania. Jednocześnie dysfunkcja zarządzania uniemożliwia lub utrudnia właściwe kierowanie wybranym systemem organizacyjnym (Pasieczny, 2016: 174).

Dużą odpowiedzialność przypisuje się w dzisiejszych czasach kierownictwu różnych instytucji. To właśnie przede wszystkim na przedstawicielach grupy zarządczej spoczywa obowiązek przeciwdziałania patologiom. Dzieje się to między innymi poprzez permanentne zainteresowanie problemami pracowniczymi, wsparcie w trudnych sytuacjach oraz bieżące przestrzeganie norm etycznych i egzekwowanie wywiązywania się z powierzonych zadań. Z. Wołk (2009: 110–111) wskazuje tutaj na jakże ważną precyzję zasad oceniania i awansowania podwładnych, odpowiednie warunki i sposób organizacji pracy, jawne podejmowanie decyzji, które to kreują tzw. zdrową atmosferę w firmie, a tym samym zapobiegają konfliktom, patologiom. Podobnego zdania jest W. Drzeżdżon (2016), który w swoich rozważaniach skupia się na porządku społecznym i nad zjawiskami patologicznymi w środowisku pracy zawodowej. Według autora ów porządek jest stanem równowagi w zarządzaniu zasobami ludzkimi, zapewniającym sprawne działanie oraz spójne funkcjonowanie grup pracowniczych bądź jednostek.

Patologia społeczna powoduje dezorganizację, zachwianie systemu wartości, a także stan zagrażający równowadze społecznej (Hagel, 2013: 5–6). Autor przywołuje tutaj między innymi złe przystosowanie do ludzi, zasad i miejsc, jakie przejawia się w dewiacjach, przestępczości, zarówno na płaszczyźnie obyczajowej, jak i kulturowej. R. Stocki (2013: 49) podkreśla, że każda dysfunkcja, jaka występuje w danym podmiocie, uniemożliwia osiągnięcie realistycznych, wyznaczonych dla niego celów, zgodnych z dobrem społecznym, w założonym czasie i przy określonych środkach.

Patologie społeczne powodują istotną sprzeczność z uznawanymi wartościami, światopoglądami powszechnie przejawianymi przez ogół społeczeństwa lub jego wyselekcjonowane grupy. W ciągu ostatnich lat trend występowania zjawisk patologicznych w środowisku pracy znacznie wzrasta. Świadczą o tym nie tylko rosnące problemy w zakładach pracy, ale także większa wypadkowość, która jest konsekwencją nieprawidłowych zachowań ludzkich.

Patologie społeczne występują zarówno podczas wykonywania pracy, jak i w trakcie rekrutacji, przyjmowania pracownika do zespołu, okresu jego adaptacji, dokonywania ocen pracowniczych, zarządzania szkoleniami, motywowania itp. W tym miejscu warto podkreślić, że niestosowne zachowania dotyczą nie tylko zatrudnionych w danym podmiocie, lecz także często bezpośrednio wiążą się z osobą samego pracodawcy.

Rodzaje patologii społecznych w miejscu pracy

We współczesnych czasach w środowisku pracy spotyka się różne rodzaje patologii. O. Lipowski (1980: 140–141) wskazuje przede wszystkim na działania przestępcze, tzw. pasożytnictwo społeczne, nadużycia seksualne i alkoholowe, agresję, próby samobójcze, notoryczne kłamstwa. Spowodowane są one m.in. słabą odpornością psychiczną człowieka na pojawiające się problemy i sytuacje stresowe. Kluczowe znaczenie ma również internalizacja wadliwych wzorców i zasad postępowania oraz wzrost zachorowalności. Przywołane elementy stanowią tylko część zachowań odpowiedzialnych za powstawanie poszczególnych form patologii w miejscu pracy.

W tabeli 1 zaprezentowano rodzaje dewiacji, jakie mogą występować w kontekście zawodowym. Wybrano 20 najbardziej specyficznych. W dalszej części artykułu wyszczególnienie to będzie podstawą do analizy każdej patologii pod kątem przyczyn (tab. 2) oraz skutków (tab. 3).

Tabela 1. Podstawowe patologie społeczne w kontekście zawodowym

Lp.	Nazwa patologii
1	Pasożytnictwo społeczne związane z czerpaniem korzyści z cudzej pracy, np. wykorzystywanie pomysłów innych jako własne
2	Niezdrowa rywalizacja na gruncie zawodowym, czyli „kłody pod nogi”
3	Wykonywanie czynności zawodowych pod wpływem alkoholu lub środków odurzających
4	Korupcja, skłonności do działalności przestępczej, np. defraudacja mienia
5	Brak samokontroli – zachowania agresywne w relacjach interpersonalnych
6	Działania na szkodę firmy, np. udzielanie informacji o działalności firmy osobom trzecim, konkurencji
7	Mobbing, szykanowanie, instrumentalne traktowanie pracowników, molestowanie seksualne
8	Zatajanie informacji zawodowych
9	Notoryczne kłamstwa wobec przełożonych i współpracowników
10	Egoizm, brak chęci nawiązania porozumienia i współpracy, utrzymywania pozytywnych relacji ze współpracownikami
11	Samowolne podejmowanie decyzji, niezważanie na polecenia innych, tzw. potrzeba mówienia nad innymi
12	Nepotyzm, zatrudnianie „na czarno”
13	Pracoholizm
14	Szantaż zawodowy
15	Faworyzowanie wybranych pracowników
16	Skarżenie i chęć nieetycznego przypodobania się pracodawcy, oportunizm
17	Manipulacje, intrygi, podburzanie współpracowników przeciwko innym, przekonywanie do własnych idei
18	Wypieranie się własnych, wcześniej podjętych decyzji, nieprzyznawanie się do popełnionych błędów
19	Wysługiwanie się współpracownikami przy własnych zadaniach
20	Wykorzystywanie faktów z życia osobistego na gruncie zawodowym

Źródło: opracowanie własne.

W literaturze przedmiotu J. Penc także wskazuje na szereg patologii, jakie występują w środowisku pracy. Autor wyróżnia m.in. obawę przed niepowodzeniami lub utratą stanowiska, stronnictwo, brak pewności siebie i wybór tylko wcześniej praktykowanych już rozwiązań, niesprawiedliwe traktowanie, zawyżoną ambicjonalność, która przejawia się w praktykowaniu własnego interesu i dążeniu do założeń, które mogą okazać się sprzeczne z celami przedsiębiorstwa, wypalenie zawodowe, stosowanie toksycznych postaw (Penc, 2011: 150–173). Niniejsze zachowania mają również swoje zróżnicowane podłoże oraz wywołują szereg niepożądanych konsekwencji.

Przyczyny i skutki zachowań patologicznych

U źródeł patologii w miejscu pracy leżą różnorodne przyczyny. Zestawienie przyczyn poszczególnych patologii społecznych, które zostały wymienione w tabeli 1, prezentuje tabela 2.

Tabela 2. Zestawienie przyczyn patologii społecznych w miejscu pracy

Lp.	Przyczyna patologii
1	Niedowartościowanie zawodowe, chęć zdobycia uznania wśród kierownictwa firmy, tzw. potrzeba docenienia, własne lenistwo, bierność, trudności w samodzielnej realizacji zadań, niedostosowanie powierzonych zadań do posiadanej wiedzy i umiejętności
2	Nierówne traktowanie pracowników, zazdrość, chęć bycia najlepszym bez względu na konsekwencje, niekoleżeńska atmosfera w miejscu pracy, wyeliminowanie współpracownika lub zaprezentowanie go w oczach przełożonego z niekorzystnej strony, potrzeba własnego awansu zawodowego
3	Nieradzenie sobie z powierzonymi obowiązkami, brak kontroli przełożonych, stres zawodowy, uzależnienie, problemy w życiu prywatnym, chęć przypodobania się kolegom z pracy, tzw. popis, niedojrzałość emocjonalna
4	Niskie wynagrodzenie pracowników, chęć wzbogacenia, poczucie permanentnego niezadowolenia, niezaspokajanie własnych potrzeb, brak myślenia o konsekwencjach nielegalnych działań, życie w przekonaniu, że „wszystko jest na sprzedaż i każdego można kupić”, brak lojalności wobec firmy, kontynuowanie tzw. drogi przestępczej
5	Nieradzenie sobie z emocjami, stresem, brak umiejętności prowadzenia rozmów i niewłaściwe definiowanie kontrargumentów, zazdrość, chęć górowania nad innymi, nieprzyjazna atmosfera, przenoszenie problemów sfery osobistej na aspekt zawodowy
6	Interesowność, profity od konkurencji, korzyści finansowe, „zemsta” na pracodawcy za doświadczone krzywdy i niesprawiedliwości, perspektywa zmiany pracy w przyszłości
7	Powszechne zjawisko wrogości w przedsiębiorstwie, nerwowa atmosfera, zaburzenia osobowości, nadmiar projektów i zwiększone obowiązki, nieterminowość realizacji zadań, brak rzetelności wykonywania dotychczasowych prac, niezaspokojone ambicje, potrzeba wyższości – akcentowanie władzy nad innymi
8	Obawa przed negatywnymi konsekwencjami, niechęć dzielenia się wiedzą, traktowanie współpracowników jako potencjalnych konkurentów, potrzeba działania na rzecz konkurencji
9	Brak wiary we własne możliwości, potrzeba zatajenia niekorzystnych zdarzeń, zazdrość, chęć bycia najlepszym – potrzeba docenienia przez kierownictwo przedsiębiorstwa, trudności z realizacją powierzonych obowiązków

Lp.	Przyczyna patologii
10	Zaburzenia osobowościowe, poczucie krzywdy, nierównego traktowania pracowników, zazdrość, chęć bycia najlepszym bez względu na konsekwencje, niekoleżeńska atmosfera w miejscu pracy, wyeliminowanie współpracownika lub pokazanie go z niekorzystnej strony w oczach przełożonego, potrzeba własnego awansu zawodowego
11	Wiara we własne pomysły, potrzeba wywyższenia się wśród innych, dotychczasowe niepowodzenia zawodowe, niedojrzałość emocjonalna, niedowartościowanie w pracy, poczucie nierównego i niesprawiedliwego traktowania pracowników
12	Względy finansowe, potrzeba zasilenia więzi rodzinnych, pomoc innym, wzajemne zobowiązania, presja najbliższych, trudności w znalezieniu innej pracy
13	Nadmiar wolnego czasu, ucieczka od problemów w sferę zawodową, chęć wywyższenia zawodowego, osobiste ambicje, dominacja nad innymi, potrzeba wyróżnienia się pracowitością, solidne wywiązanie się z narzuconych terminów, obawa przed utrzymaniem dotychczasowego stanowiska pracy, strach przed bezrobociem, niska samoocena, problemy finansowe
14	Potrzeba wzbogacenia – nawet nieuczciwego, problemy finansowe, konieczność zachowania stanowiska pracy, dominacja zawodowa nad innymi, potrzeba manipulacji zachowaniami innych ludzi, chęć osiągnięcia wszystkiego za wszelką cenę
15	Potrzeba wyróżnienia, tzw. indywidualizm na tle zespołu, poszukiwanie lidera – osoby dominującej, autorytetu, który zmotywuje ludzi do działania, będzie potrafił umiejętnie zainspirować innych do aktywności zawodowej
16	Potrzeba dowartościowania się nawet kosztem innych osób, chęć wyróżnienia się z tłumu pracowników
17	Potrzeba dominacji, wzbudzenia zaufania własną osobą wśród innych ludzi, kształtowanie własnego wizerunku jako osoby o słusznych i rozważnych decyzjach, kreatywnej, chęć skłócenia zespołu
18	Różnice poglądowe, obawa przed utratą autorytetu, stanowiska, a nawet pracy, zmiana poprzedniej koncepcji myślenia
19	Niekompletne kompetencje, potrzeba wsparcia ekspertów, delegowanie zadań od własnej osoby
20	Poszukiwanie sytuacji kompromitujących innych, potrzeba zniszczenia przeciwnika i wyróżnienia się na gruncie zawodowym

Źródło: opracowanie własne.

Wymienione przyczyny mogą leżeć po stronie samego przedsiębiorstwa i przyjętego sposobu zarządzania, jak również wynikać z postępowania pracodawców, pracowników i panujących relacji interpersonalnych wśród współpracowników. Pochodzą one zatem z zaburzeń osobowościowych, braku należytej kontroli, zbyt dużej swobody w pracy, stylu zarządzania (bez praktykowania ponoszenia konsekwencji za nieprawidłowości wykonywania obowiązków lub inne działania na szkodę firmy).

Występowanie patologii ma swoje następstwa, które wpływają nie tylko na kształtowanie sytuacji finansowej, międzyludzkiej w firmie, ale także na samego pracownika. Zestawienie szczegółowych skutków dla poszczególnych patologii (z tab. 1) zaprezentowano w tabeli 3.

Tabela 3. Zestawienie skutków patologii społecznych w miejscu pracy

Lp.	Skutek patologii
1	Konflikty w firmie, brak wzajemnej pomocy w przyszłości, wzmożona czujność innych na podobne sytuacje, brak motywacji do podejmowania kolejnych wyzwań, nieodczuwanie satysfakcji z efektów swojej pracy, wyrzuty sumienia, utrata zaufania względem pracownika, spowolnienie pracy, bunt pracowników
2	Konflikty, utrata zaufania do drugiego człowieka, pobudzanie we współpracownikach wrogiego nastawienia do siebie, żądza zemsty, brak przyjaznej atmosfery zawodowej, zmniejszenie wydajności wykonywanych czynności, poczucie niesprawiedliwości, zapoczątkowanie u współpracowników myśli o porzuceniu pracy w danym przedsiębiorstwie, brak motywacji do pracy
3	Zagrożenie zdrowia lub życia własnego i innych, zwolnienie dyscyplinarne, uszkodzenie narzędzi pracy, niewywiązywanie się z powierzonych zadań, obniżona wydajność pracy, utrata zaufania wobec pracownika, zdystansowanie do takiej osoby, żarty i szydzenie współpracowników, wzbudzenie niepokoju wśród kontrahentów, klientów, osłabienie wizerunku przedsiębiorstwa oraz utrata renomy
4	Utrata renomy firmy, pociągnięcie do odpowiedzialności karnej konkretnych osób (np. pozbawienie wolności, kary finansowe), pogorszenie atmosfery w pracy, wypłygnięcie ważnych i poufnych informacji o działalności przedsiębiorstwa, odejścia utalentowanych pracowników, straty finansowe firmy, utrata zaufania
5	Konflikty w pracy, negatywna atmosfera pracy, uszczerbek na zdrowiu, bunt pracowników
6	Straty finansowe, utrata renomy przez firmę, odejścia kluczowych klientów oraz specjalistów
7	Niezdrowa atmosfera pracy, konflikty, złe samopoczucie poszczególnych osób, niewłaściwie wykonywana praca, redukcja zaangażowania i kreatywności, utrata wzajemnego zaufania, brak poczucia wartości, zniszczona godność człowieka, uszczerbek na zdrowiu psychicznym i fizycznym, fluktuacja kadr, wzrost absencji chorobowej, obniżenie produktywności i jakości wykonywanej pracy
8	Niedoinformowanie, błędy, spowolnienie pracy, osłabienie wizerunku przedsiębiorstwa, straty finansowe, utrata zaufania pod względem zawodowym
9	Pogorszenie wizerunku firmy, utrata wiarygodności, odejścia inwestorów i dotychczas lojalnych klientów, konflikty w przedsiębiorstwie, brak zaufania, pobudzanie we współpracownikach wrogiego nastawienia do siebie, żądza zemsty, brak przyjaznej atmosfery zawodowej
10	Konflikty w przedsiębiorstwie, brak wzajemnej pomocy w przyszłości, wzmożona czujność innych na podobne sytuacje, bunt pracowników, straty finansowe firmy i zmniejszenie wydajności pracy
11	Niechęć współpracowników, brak porozumienia co do zadań zespołowych, tworzenie sytuacji stresowych, czasochłonność pracy, konflikty
12	Brak stabilności zawodowej, pogorszenie relacji rodzinnych, ryzyko zawodowe
13	Pogorszenie życia prywatnego, silniejszy stres, wywieranie wpływu na innych, wypalenie zawodowe, konflikty rodzinne i na gruncie zawodowym, osamotnienie, poczucie braku zrozumienia wśród innych, zmęczenie, rozkojarzenie, popełnianie błędów
14	Konflikty wśród pracowników, niechęć innych, groźba zwolnienia dyscyplinarnego, brak poparcia w pracy i wzajemnej pomocy przy wykonywaniu obowiązków zawodowych
15	Konflikty wśród pracowników, brak zaufania do przełożonych, demotywacja do pracy
16	Konflikty interpersonalne, niechęć w oczach przełożonego, utrata wizerunku rzetelnego i uczciwego pracownika
17	Niezdrowa atmosfera w pracy, pogłębiający się klimat permanentnej rywalizacji
18	Degradacja, straty finansowe spowodowane błędnymi, nieprzemyślanymi decyzjami

Lp.	Skutek patologii
19	Brak motywacji do doskonalenia zawodowego, konflikty interpersonalne, brak motywacji przyszłościowych, zanik kreatywności
20	Niezdrowa atmosfera pracy, konflikty, zazdrość, zwiększenie obawy przed innymi, skrycie, brak lojalności, utrata zaufania do współpracowników

Źródło: opracowanie własne.

Konsekwencje występujących patologii są nieuniknione. Ich rozmiar nie tylko przyczynia się do obniżenia wydajności firm, osłabienia bieżącego funkcjonowania, ale także wpływa na ogólne postrzeganie ich wizerunku i utratę renomy. Zdecydowanie obniża to obraz przedsiębiorstwa wśród konkurencji na rynku.

Patologie społeczne w praktyce – wybrane aspekty

Niniejszy rozdział poświęcony jest rozważaniom dotyczącym wybranego przedsiębiorstwa. W dalszej jego części odniesiono się do analizy danych statystycznych, jakie uzyskano ze źródeł wtórnych. Pozyskane informacje pochodzą od mieszkańców Polski.

W tabeli 1, 2 i 3 zostało przedstawionych i przeanalizowanych pod kątem przyczynowo-skutkowym 20 kategorii patologii. Wszystkie wymienione typy patologii miały miejsce w praktyce, w toku funkcjonowania przedsiębiorstwa X. Zróżnicowanie patologii świadczy o dużej skali występowania tego zjawiska. Jednocześnie należy nadmienić, iż firma nie podejmuje walki naprawczej z tego typu nieprawidłowościami i obecnie zatrudnionymi pracownikami. Wszelkie działania obejmują zazwyczaj natychmiastową wymianę kadry. W przypadku niewielkich nadużyć stosowane są indywidualne rozmowy, upomnienia bądź nagany. Pracownicy otrzymują więc kolejną szansę na poprawę swojego postępowania. Wiąże się to przede wszystkim z występującymi obecnie na rynku pracy trudnościami ze znalezieniem specjalistów.

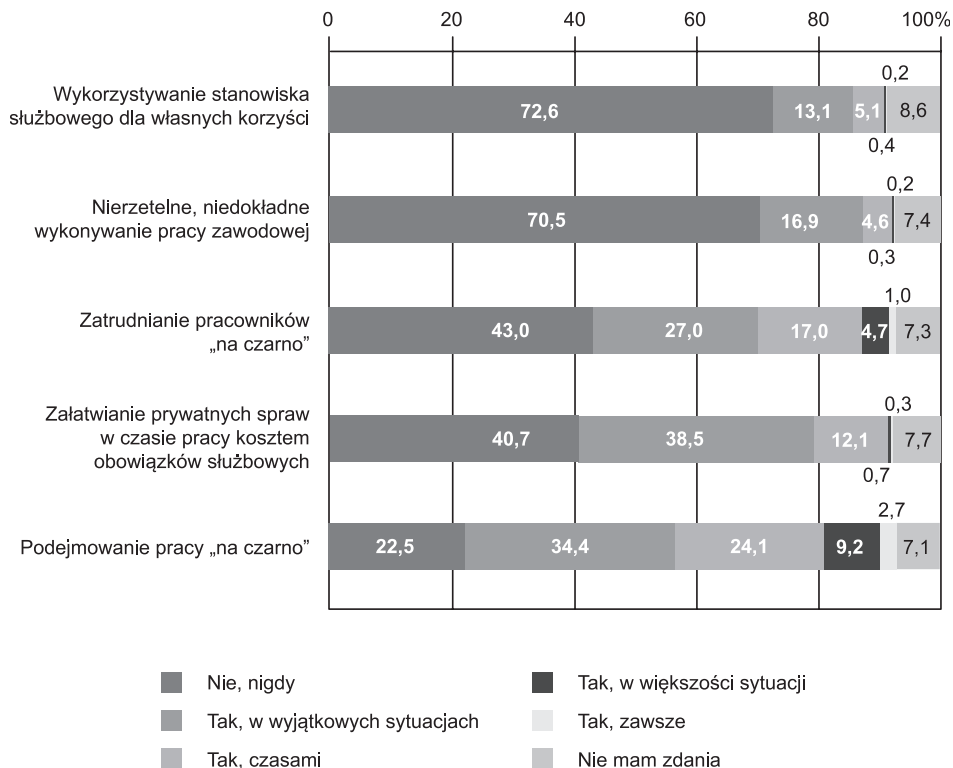
W analizowanej firmie kierownictwo przykłada szczególną wagę do konsekwencji, które mogą wywołać zjawiska patologiczne. Następstwem są bowiem nie tylko nieprawidłowości w zakresie relacji interpersonalnych, ale także wzrost wypadkowości, która powoduje zagrożenia zdrowia, a nawet ryzyko utraty życia. Z tego względu decyzje o zwolnieniu pracowników są często podejmowane stanowczo i natychmiastowo, by w ten sposób chronić pozostały personel i zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy.

Z punktu widzenia wieku najwięcej patologii w badanym przedsiębiorstwie dotyczy osób młodych, które nie radzą sobie z wdrożeniem i adaptacją w tryb zawodu. Rozpoczynając swoją ścieżkę kariery, nie są one odpowiednio przygotowane do specyfiki pracy danego zakładu. Brak dostosowania i niechęć do realizacji obowiązków zawodowych skutkują poddaniem się, rezygnacją osobistą, biernością bądź po-

szukiwaniem innych, nieetycznych sposobów rozwiązania swoich problemów. Tego typu pracownicy bardzo często z własnej woli rezygnują z zatrudnienia.

Przedsiębiorstwu zależy na specjalistach, odpowiedniej atmosferze pracy, a tym samym na pozytywnych relacjach interpersonalnych w zespołach pracowniczych. Kluczowe znaczenie ma wizerunek firmy na rynku krajowym i zagranicznym. Natomiast przede wszystkim liczy się ludzkie bezpieczeństwo. Z tych względów nie toleruje się niewłaściwych zachowań i nie ma akceptacji dla jakichkolwiek objawów patologii w zakładzie pracy.

Czy Pani/Pana zdaniem mogą zostać usprawiedliwione następujące zachowania:



Rysunek 1. Ocena zachowań związanych z pracą w opinii respondentów

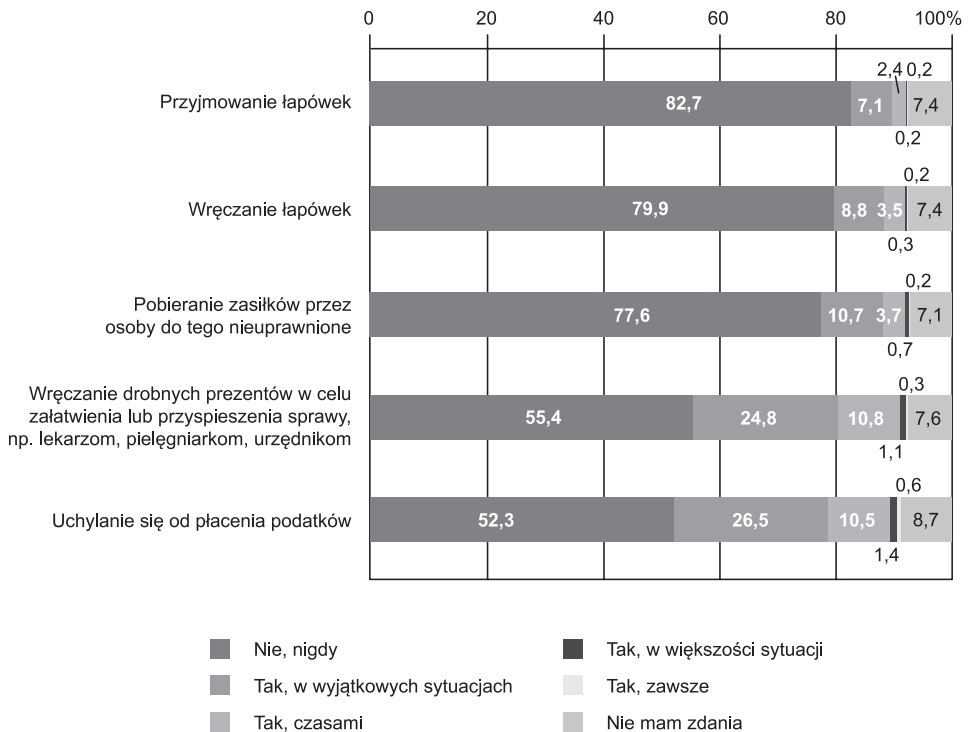
Źródło: Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w 2015 r., 2015: 10.

Nawiązując do analizy ogólnej i praktycznej strony negatywnych zjawisk w miejscu pracy, warto odwołać się do danych GUS. Wynika z nich, iż społeczeństwo raczej nie toleruje zróżnicowanych działań patologicznych. Świadczą o tym wyniki przedstawione na rysunkach 1 i 2. Na pierwszym z nich odniesiono się wyłącznie do zakładu pracy i wykonywanych obowiązków. Z kolei drugi stanowi ujęcie postępowania społeczno-instytucjonalnego. W obu przypadkach większość respondentów

zdecydowanie nie znajduje usprawiedliwienia dla nieprawidłowych zachowań. Można wywnioskować, iż ankietowane osoby są przekonane o znaczącej roli przestrzegania wartości w życiu zawodowym.

Wyniki zaprezentowane na rysunku 1 wskazują, że respondenci zdecydowanie najkrytyczniej ocenili wykorzystywanie stanowiska służbowego do realizacji własnych korzyści, a także nierzetelne wykonywanie pracy zawodowej. Najłatogiej odniesiono się do pracy na czarno, co może świadczyć o pewnym zrozumieniu trudności, z jakimi zmagają się osoby niemożące znaleźć legalnego zatrudnienia. Często sytuacja życiowa takich osób jest dramatyczna i dlatego uciekają się one do nieetycznych czynów.

Czy Pani/Pana zdaniem mogą zostać usprawiedliwione następujące zachowania:



Rysunek 2. Ocena zachowań społeczno-instytucjonalnych w opinii respondentów

Źródło: Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w 2015 r., 2015: 9.

Bardziej krytycznie respondenci oceniali patologiczne zachowania, które zaprezentowano na rysunku 2. Według respondentów w dzisiejszych czasach nie ma usprawiedliwienia dla przyjmowania i wręczenia łapówek oraz pobierania świadczeń przez osoby do tego nieuprawnione.

Obecność zjawisk patologicznych skłania dziś do przemyśleń oraz poszukiwania odpowiedzi na następujące pytania:

- Jak należy skutecznie radzić sobie ze zjawiskami patologicznymi w przedsiębiorstwie?
- Jakie znaczenie w tej sytuacji ma audyt personalny?
- Jak kształtować sprawiedliwe ocenianie swoich podwładnych?
- Jak zaplanować pracę, by zwiększyć wydajność pracowników i jednocześnie budować pozytywny klimat w relacjach interpersonalnych zatrudnionych osób?

Zakończenie

W artykule poruszono ważny i powszechny we współczesnych czasach problem patologii społecznych. Rozpatrywane zjawisko występuje coraz częściej. Warto jednak uświadomić sobie wielkość dotychczasowych konsekwencji, by przeciwdziałać w przyszłości nieetycznym zachowaniom zagrażającym ludzkiemu bezpieczeństwu. Patologie społeczne niestety z roku na rok przybierają na sile. Trend ten nie wynika tylko z wewnętrznych przesłanek, jakie panują w obrębie danej organizacji. Najczęstsza przyczyna tkwi w cechach osobowościowych danego człowieka i jego systemie wartości.

Dzisiejsze zarządzanie musi sprostać temu negatywnemu zjawisku. Chodzi nie tylko o zmniejszenie problemu, ale także o przeciwdziałanie mu. Podjęta problematyka jest niezwykle aktualna w środowisku pracy. Warto zatem podejmować to zagadnienie w następnych pracach naukowych. Analiza i poszukiwanie rozwiązań powinny zostać ukierunkowane na znalezienie odpowiedzi na następujące pytania:

- Jak kształtują się warunki pracy i relacje interpersonalne we współczesnych organizacjach?
- Jakie są obszary problemowe i z jakich wynikają one przesłanek?
- Jak zarządzać, by przeciwdziałać patologiom społecznym w miejscu pracy bądź je zmniejszać?
- Jak postępować wobec takich zagrożeń?
- Jak wspierać pracowników, by poprawić sytuację ich miejsca pracy?

Bibliografia

- Drzeżdżon W. (2016), *Zjawiska patologiczne w środowisku pracy zawodowej. Przyczynek do studium socjologiczno-pedagogicznego*, Studia Gdańskie. Wizja i rzeczywistość, t. XIII, Gdańsk.
- Hagel G. (2013), *Patologie społeczne*, Szczecińska Szkoła Wyższa Collegium Balticum, Szczecin.
- Lipowski O. (1980), *Pedagogika resocjalizacyjna*, WSiP, Warszawa.

- Pasieczny J. (2016), *Źródła patologii organizacyjnych*, „Zarządzanie i Finanse Journal of Management and Finance”, Vol. 14, No. 3/2.
- Penc J. (2011), *Zachowania organizacyjne w przedsiębiorstwie*, Wolters Kluwer, Kraków.
- Stocki R. (2013), *Diagnoza organizacji od A do Z*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w 2015 r.* (2015), GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/wartosci-i-zaufanie-spooleczne-w-polsce-w-2015-r-21,1.html> [dostęp: 11.10.2018].
- Wołk Z. (2009), *Kultura pracy. Etyka i kariera zawodowa*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji, Radom.

Summary

Social pathologies in the workplace - an analysis and evaluation of the contemporary phenomenon

Social pathologies in the workplace have become widespread. Their various forms can be observed in Polish enterprises. This paper identifies social pathologies in the professional sphere. It discusses their types, the reasons behind them, and their impact. The practical aspect of this problem is also discussed. This issue has been analysed as a research problem. The aim of this article is to discuss issues which are of great importance both for a manager and for the general functioning of an organisation.

Keywords: human resources, enterprise, employee

Słowa kluczowe: zasoby ludzkie, organizowanie pracy, pracownik