

# Jak rozpoznać toksyczne miejsce pracy?

27 kwietnia 2022

Atmosfera w Twojej obecnej pracy sprawia, że coraz ciężiej jest Ci rano wychodzić z domu i czujesz się źle na samą myśl, że jutro znów musisz przyjść w to samo miejsce? Podejrzewasz, że tam, gdzie jesteś teraz zatrudniona/y, panuje toksyczna kultura pracy, ale gdy ktoś pyta, co właściwie jest nie tak, trudno Ci sprecyzować własne odczucia i wrażenia? Oto pięć kluczowych oznak toksycznego miejsca pracy, które pomogą Ci ocenić, czy nie warto przypadkiem rozważyć zmiany pracodawcy.



Jeszcze 3 godziny pracy i będziecie mogli zacząć nadgodziny...

Według wyników badań opublikowanych w prestiżowym magazynie MIT Sloan Management Review, toksyczna kultura pracy jest najczęstszym powodem rezygnacji z pracy. Co ciekawe, jest to powód uznawany przez pracowników za 10 razy ważniejszy niż płace. Czym więc właściwie charakteryzuje się toksyczne miejsce pracy?

Aby odpowiedzieć na to pytanie, badacze przeanalizowali aż 1,4 miliona opinii z niemal 600 największych firm amerykańskich. Jak się okazało, analiza pozwoliła wyłonić pięć czynników, uznawanych przez największą liczbę pracowników za kluczowe

oznaki toksycznego miejsca pracy. Jak podkreślił Chris Sull, jeden z badaczy cytowany przez CNBC: „To nie są zwykłe przykrości. To rzeczy wywołujące emocjonalną reakcję, która sprawia, że boisz się pójścia do pracy”.

Do najważniejszych sygnałów alarmowych, które powinny skłonić każdego pracownika do refleksji nad tym, czy pracuje w miejscu pracy dobrym dla własnego zdrowia psychicznego, należą:

- kultura wykluczenia,
- brak szacunku,
- nieetyczne praktyki,
- kultura bezwzględności i niezdrowej konkurencji,
- nadużycia.

Według badaczy, obecność w miejscu pracy powyższych aspektów, silnie wiązała się z negatywną oceną kultury pracy w danej firmie oraz z wysoką liczbą rezygnacji z pracy. Co w praktyce oznacza każdy z pięciu powyższych czynników?

## **Toksyczne miejsca pracy – 5 kluczowych cech**

Dzięki uzyskanym wynikom badań, naukowcom udało się ustalić nie tylko ogólnikowe cechy toksycznego miejsca pracy, ale również określić, jak cechy te są rozumiane przez samych pracowników. W praktyce powyższe 5 sygnałów alarmowych wygląda następująco.

1. Kultura wykluczenia w miejscu pracy polega generalnie na braku kultury integracji, tolerancji i sprawiedliwości. Wykluczanie oznacza, że w miejscu pracy nie istnieją mechanizmy i postawy, dzięki którym pracownicy tworzą zespół, który integruje się, wzajemnie szanuje, gdzie każdy jest doceniany (lub ganiony) bez względu na płeć, rasę, poglądy,

orientację seksualną, niepełnosprawność czy wyznanie religijne. W ekskluzywistycznym miejscu pracy niektóre grupy pracowników czują się po prostu lekceważone, dyskryminowane, gorsze.

Przykładowo, w pewnej firmie w niepisany sposób faworyzuje się mężczyzn i nie docenia się kobiet, ponieważ to mężczyznom częściej i chętniej daje się podwyżki i awanse – i to z samego faktu, że są mężczyznami, a nie dlatego, że dany pracownik jest w czymś lepszy niż inni.

2. Brak szacunku wobec pracowników może przyjmować różne formy w praktyce. Może przejawiać się lekceważeniem czyjś wysiłku i ciężkiej pracy. Może przejawiać się w braku zwykłych codziennych uprzejmości, takich jak choćby proste przywitanie się ze współpracownikiem, gdy widzi się go po raz pierwszy danego dnia czy pożegnanie się na koniec pracy, a nawet w używaniu najprostszych słów grzecznościowych: „proszę” – gdy współpracownik lub przełożony zleca komuś wykonanie jakiegoś zadania, „dziękuję” – gdy pracownik wywiąże się z zadania lub po prostu pomoże komuś w codziennych obowiązkach zawodowych, „przepraszam” – gdy między pracownikami dojdzie do spięcia lub nieodpowiedniego zachowania z jakiegoś powodu.

W miejscu pracy, w którym panuje zdrowa atmosfera, tego typu uprzejmości powinny pojawiać się zarówno między pracownikami tego samego szczebla, jak i między pracownikami różnych szczebli. Przykładowo, jeśli szef błędnie przypisze podwładnemu złe wykonanie jakiegoś zadania, powinien przeprosić podwładnego, gdy tylko zorientuje się w swojej nietrafnej ocenie.

3. Nieetyczne praktyki również mogą pojawiać się w różnych formach i na różnych poziomach funkcjonowania danego miejsca pracy. Nieetyczne zachowania mogą zachodzić między pracownikami tego samego szczebla lub w relacji szef-podwładny. Może chodzić o przypisanie sobie cudzych zasług, umniejszanie czyjś wysiłku, złośliwe donoszenie o

najmniejszych potknięciach, kłamanie na temat liczby przepracowanych godzin, wymuszanie pracy po godzinach... Nieetyczne praktyki mogą jednak też polegać na poważniejszych uchybieniach w zarządzaniu firmą – od nieuczciwego traktowania pracowników poprzez zaniżanie premii czy nieprzestrzeganie zasad BHP, aż po poważne konflikty z prawem.

4. Bezwzględna konkurencja jest znów kwestią, która często dotyczy zarówno relacji między pracownikami tego samego szczebla, jak i różnych szczebli. W tej oznace toksycznego miejsca pracy chodzi o zachowania typu „po trupach do celu”, czyli o stawianie swojej kariery ponad wszystko inne. Gdy jakiś pracownik wyznaje taką filozofię, będzie w stanie bezwzględnie wykorzystać swoich współpracowników, podwładnych czy przełożonych do własnych celów, do tego aby samemu dostać awans lub wyższą pensję.

Dodatkowo, w niektórych firmach panuje wręcz ciche przyzwolenie i zachęcanie pracowników do bezwzględnego konkurowania między sobą. Niestety, taka polityka firmy może odbić się nie tylko na tym, że pracownicy będą gorzej współpracowali ze sobą, ale też na ogólnej atmosferze „wbijania sobie noży w plecy”. Z takiego miejsca pracy wiele osób chciałoby uciec jak najdalej.

5. Nadużycia w miejscu pracy niestety zdarzają się dość często. Wśród najbardziej znanych nadużyć można wymienić zastraszanie, nękanie, wrogość, mobbing, molestowanie. Jeśli w danej firmie istnieją procedury, pozwalające nękanym pracownikom bezpiecznie zgłaszać podejrzane incydenty oraz zapewniające uczciwe (dla wszystkich stron) postępowanie dyscyplinarne, takie miejsce pracy zachęca, by w nim pozostać. Jeśli jednak pracownik czuje, że z jakichś względów nie powinien nigdzie zgłaszać, że manager straszy go utratą pracy, jeśli pracownik nie zostanie po godzinach, to jest to jasny sygnał, który powinien zaalarmować każdego i skłonić do refleksji nad zmianą pracy.

Autorstwo: Jakub Mróz

Źródło: [PolishExpress.co.uk](https://PolishExpress.co.uk)