

Stres zawodowy jako problem współczesnego środowiska pracy

Roksana Iwacik

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: r.iwacik@wp.pl

Elżbieta Szymańska 

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: e.szymanska@pb.edu.pl

DOI: 10.65731/az-2026-0052

Streszczenie

Stres zawodowy jest jednym z najważniejszych problemów współczesnego środowiska pracy. Rosnące wymagania zawodowe, szybkie tempo życia oraz konieczność dostosowywania się do zmian powodują wzrost napięcia psychicznego wśród pracowników. Celem pracy było przedstawienie istoty stresu zawodowego, jego przyczyn, skutków oraz sposobów przeciwdziałania temu zjawisku. W pracy omówiono rodzaje stresu zawodowego oraz najczęstsze czynniki powodujące jego występowanie, takie jak nadmierne obciążenie pracą, presja czasu, brak stabilizacji zatrudnienia oraz konflikty interpersonalne. Przedstawiono również negatywne skutki długotrwałego stresu, między innymi pogorszenie zdrowia psychicznego i fizycznego, spadek efektywności pracy oraz wypalenie zawodowe. Wskazano także znaczenie odpowiedniej organizacji pracy, wsparcia społecznego oraz zdrowego stylu życia w ograniczaniu poziomu stresu zawodowego.

Słowa kluczowe

Stres, stres zawodowy, wypalenie zawodowe, metody radzenia ze stresem

Wstęp

Stres zawodowy jest jednym z najczęściej występujących problemów współczesnego środowiska pracy. Dynamiczny rozwój technologii, rosnące wymagania pracodawców oraz szybkie tempo życia sprawiają, że coraz więcej osób odczuwa napięcie związane z wykonywaniem obowiązków zawodowych. Współczesny pracownik musi wykazywać się dużą dyspozycyjnością, odpornością psychiczną oraz umiejętnością dostosowywania się do ciągłych zmian [Ejdys i in., 2024, s. 13]. Nadmierna liczba obowiązków, presja czasu, odpowiedzialność zawodowa czy brak stabilizacji zatrudnienia mogą prowadzić do przeciążenia organizmu i pogorszenia samopoczucia. Stres zawodowy może mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny charakter. Umiarkowany poziom stresu działa mobilizująco i zwiększa efektywność pracy, jednak długotrwałe napięcie psychiczne wywołuje liczne negatywne skutki zdrowotne, społeczne oraz zawodowe. Przewlekły stres może prowadzić między innymi do problemów z koncentracją, chronicznego zmęczenia, wypalenia zawodowego oraz pogorszenia zdrowia psychicznego i fizycznego. Zjawisko to wpływa nie tylko na funkcjonowanie pracownika, ale również na efektywność działania całej organizacji. Celem pracy jest przedstawienie istoty stresu zawodowego, jego przyczyn, skutków oraz metod przeciwdziałania temu zjawisku we współczesnym środowisku pracy.

1. Istota i definicja stresu zawodowego

Pojęcie stresu jest definiowane na wiele sposobów, co wynika z wielowymiarowego charakteru tego zjawiska. Termin ten początkowo funkcjonował w naukach ścisłych, szczególnie w fizyce i mechanice, gdzie oznaczał działanie nacisku lub siły na określony obiekt [Terelak, 2001]. Z czasem pojęcie stresu zaczęto odnosić również do reakcji organizmu człowieka na trudne i wymagające sytuacje życiowe.

Za twórcę współczesnej koncepcji stresu uznaje się Hansa Selye'a, który określał stres jako niespecyficzną reakcję organizmu na wszelkie stawiane mu wymagania [Selye, 1977]. Światowa Organizacja Zdrowia wskazuje, że stres związany z pracą stanowi jedno z głównych zagrożeń dla zdrowia psychicznego pracowników [WHO, 2022]. Według tej teorii organizm człowieka reaguje na sytuacje stresowe poprzez uruchomienie mechanizmów adaptacyjnych mających na celu przywrócenie równowagi wewnętrznej. Długotrwałe działanie czynników stresogennych może jednak prowadzić do wyczerpania organizmu oraz rozwoju licznych schorzeń.

W literaturze przedmiotu stres zawodowy definiowany jest jako reakcja psychiczna i fizyczna organizmu pojawiająca się w sytuacji, gdy wymagania związane

z wykonywaną pracą przekraczają możliwości adaptacyjne jednostki. Robbins wskazuje, że stres stanowi dynamiczny stan, w którym człowiek konfrontuje się z szansą, ograniczeniem lub wymaganiem, którego rezultat postrzegany jest jako ważny i niepewny [Ogińska-Bulik, 2006]. Z kolei Heszen i Sęk podkreślają, że stres należy rozumieć jako relację pomiędzy jednostką a otoczeniem, ocenianą przez człowieka jako obciążającą lub przekraczającą jego możliwości radzenia sobie [Heszen, Sęk, 2020].

Współczesne środowisko pracy charakteryzuje się wysokim poziomem presji oraz przeciążenia obowiązkami zawodowymi [APA, 2023]. Stres zawodowy może przyjmować zarówno charakter pozytywny, jak i negatywny. Pozytywny stres, określany jako eustres, działa mobilizująco, zwiększa motywację oraz poprawia efektywność wykonywania zadań. Negatywny stres – dystres – prowadzi natomiast do przeciążenia organizmu, obniżenia wydajności oraz pogorszenia zdrowia psychicznego i fizycznego [Terelak, 2001].

2. Rodzaje stresu zawodowego

W literaturze przedmiotu wyróżnia się różne rodzaje stresu zawodowego, które mogą mieć odmienne źródła oraz skutki dla funkcjonowania pracownika. Długotrwały stres zawodowy może prowadzić do wypalenia zawodowego oraz obniżenia efektywności pracy pracowników [Eurofound, 2023]. Jednym z podstawowych podziałów jest rozróżnienie stresu krótkotrwałego i przewlekłego. Stres krótkotrwały pojawia się zazwyczaj w sytuacjach wymagających szybkiego działania lub zwiększonej koncentracji. Może on mobilizować organizm do efektywniejszego wykonywania obowiązków i poprawiać wydajność pracy [Terelak, 2001]. Problem pojawia się jednak wtedy, gdy napięcie utrzymuje się przez dłuższy czas i organizm nie ma możliwości regeneracji. Wówczas stres przybiera charakter przewlekły i zaczyna negatywnie wpływać na zdrowie psychiczne oraz fizyczne człowieka [Selye, 1977].

W środowisku pracy można wyróżnić również stres organizacyjny, interpersonalny oraz indywidualny. Stres organizacyjny związany jest przede wszystkim z warunkami pracy, sposobem zarządzania przedsiębiorstwem oraz strukturą organizacyjną firmy [Mikuła, Wilkosz, 2018]. Czynniki, takie jak nadmierna liczba obowiązków, niejasny podział zadań, presja czasu czy brak stabilizacji zatrudnienia należą do najczęściej występujących źródeł napięcia psychicznego.

Drugim rodzajem jest stres interpersonalny, wynikający z relacji międzyludzkich w miejscu pracy. Konflikty pomiędzy współpracownikami, brak wsparcia ze strony przełożonych, niewłaściwa komunikacja czy zjawisko mobbingu mogą

prowadzić do narastania frustracji oraz obniżenia poczucia bezpieczeństwa pracownika [Ogińska-Bulik, 2006; Remiszewska i in., 2025]. W wielu przypadkach negatywna atmosfera w miejscu pracy wpływa na samopoczucie pracowników bardziej niż same obowiązki zawodowe.

Istnieje również stres indywidualny, który związany jest z cechami osobowości oraz odpornością psychiczną człowieka. Niektóre osoby wykazują większą podatność na sytuacje stresowe, co może wynikać między innymi z niskiej samooceny, perfekcjonizmu lub trudności w radzeniu sobie z emocjami. Reakcja na stres zależy więc nie tylko od warunków pracy, lecz także od indywidualnych predyspozycji pracownika.

3. Przyczyny stresu zawodowego

Przyczyny stresu zawodowego mogą mieć charakter organizacyjny, interpersonalny lub indywidualny. Jednym z najczęściej występujących źródeł stresu jest nadmierne obciążenie pracą oraz konieczność wykonywania wielu zadań jednocześnie [Mikuła, Wilkosz, 2018]. Presja czasu, odpowiedzialność zawodowa oraz wysokie oczekiwania przełożonych powodują wzrost napięcia psychicznego i poczucia przeciążenia.

Wysoki poziom stresu zawodowego wpływa negatywnie na zaangażowanie pracowników oraz jakość wykonywanej pracy [Gallup, 2024]. Istotnym czynnikiem stresogennym jest również brak stabilizacji zatrudnienia. Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dużą konkurencyjnością, co powoduje obawy związane z możliwością utraty pracy lub pogorszenia sytuacji materialnej [Robbins, Judge, 2019]. Niepewność zatrudnienia często prowadzi do przewlekłego napięcia oraz obniżenia poczucia bezpieczeństwa pracowników.

Znaczącą rolę odgrywają także relacje interpersonalne w miejscu pracy. Konflikty między pracownikami, brak wsparcia ze strony przełożonych oraz niewłaściwa komunikacja organizacyjna mogą prowadzić do narastania frustracji i stresu [Ogińska-Bulik, 2006]. Negatywny wpływ mają również mobbing, dyskryminacja oraz brak możliwości rozwoju zawodowego.

Współczesne środowisko pracy wymaga od pracowników ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz dostosowywania się do zmian technologicznych i organizacyjnych [Bauer, Erdogan, 2012]. Konieczność nieustannego rozwoju, udziału w szkoleniach oraz zdobywania nowych kompetencji może powodować przeciążenie psychiczne, szczególnie wśród osób o niższej odporności na stres.

4. Skutki stresu zawodowego

Długotrwały stres zawodowy wywołuje liczne negatywne konsekwencje zarówno dla jednostki, jak i dla organizacji. Jednym z najczęściej występujących skutków jest pogorszenie zdrowia psychicznego pracowników. Osoby narażone na przewlekły stres często doświadczają zmęczenia, problemów z koncentracją, rozdrażnienia oraz spadku motywacji do pracy [Heszen, Sęk, 2020]. W wielu przypadkach pojawiają się także zaburzenia lękowe, depresja oraz wypalenie zawodowe [Snarska i in., 2024a; 2024b].

Według C. Maslach wypalenie zawodowe stanowi konsekwencję długotrwałego stresu i objawia się wyczerpaniem emocjonalnym, depersonalizacją oraz obniżonym poczuciem własnych osiągnięć [Maslach, Leiter, 2011]. Problem ten szczególnie często występuje w zawodach związanych z dużą odpowiedzialnością społeczną, takich jak medycyna, edukacja czy administracja.

Stres zawodowy wpływa również na zdrowie fizyczne człowieka. Przewlekłe napięcie może prowadzić do rozwoju chorób układu krążenia, nadciśnienia tętniczego, zaburzeń snu oraz problemów układu pokarmowego [Selye, 1977]. Osoby żyjące w ciągłym stresie częściej odczuwają bóle głowy, napięcie mięśniowe oraz chroniczne zmęczenie.

Negatywne skutki stresu są widoczne także na poziomie organizacyjnym. Wysoki poziom stresu wpływa na spadek efektywności pracy, pogorszenie atmosfery w zespole oraz wzrost liczby absencji chorobowych [Mikuła, Wilkosz, 2018]. Dodatkowo organizacje ponoszą koszty związane z rotacją pracowników oraz obniżeniem jakości wykonywanej pracy.

5. Stres zawodowy a wypalenie zawodowe

Jednym z najpoważniejszych skutków przewlekłego stresu zawodowego jest wypalenie zawodowe. Zjawisko to zostało szeroko opisane przez Christinę Maslach, która określa wypalenie jako stan emocjonalnego, psychicznego i fizycznego wyczerpania spowodowanego długotrwałym stresem związanym z pracą [Maslach, Leiter, 2011]. Wypalenie zawodowe rozwija się stopniowo i najczęściej dotyczy osób wykonujących zawody wymagające intensywnego kontaktu z ludźmi oraz dużego zaangażowania emocjonalnego.

Pierwszym etapem wypalenia jest zazwyczaj przewlekłe zmęczenie oraz poczucie przeciążenia obowiązkami [Maslach, Leiter, 2011]. Pracownik zaczyna odczuwać brak energii, trudności z koncentracją oraz spadek motywacji do wykonywania

codziennych zadań⁷. W kolejnych etapach pojawia się obojętność wobec pracy, pogorszenie relacji interpersonalnych oraz obniżenie satysfakcji zawodowej. Do najczęstszych psychospołecznych czynników ryzyka w miejscu pracy należą presja czasu, nadmierna liczba obowiązków oraz brak wsparcia społecznego [EU-OSHA, 2022].

Wypalenie zawodowe wpływa nie tylko na funkcjonowanie pracownika, lecz także na efektywność całej organizacji. Osoby dotknięte tym problemem częściej korzystają ze zwolnień lekarskich, wykazują mniejsze zaangażowanie w wykonywaną pracę oraz mają trudności z utrzymaniem właściwych relacji z klientami i współpracownikami [Mikuła, Wilkosz, 2018]. Zjawisko to generuje również znaczne koszty ekonomiczne związane z absencją pracowników i koniecznością ich zastępowania.

Szczególnie narażone na wypalenie zawodowe są osoby pracujące w ochronie zdrowia, edukacji, administracji publicznej oraz służbach mundurowych [Ogińska-Bulik, 2006]. Wynika to z dużej odpowiedzialności zawodowej, konieczności podejmowania trudnych decyzji oraz częstego kontaktu z problemami innych ludzi.

6. Metody przeciwdziałania stresowi zawodowemu

Ograniczenie negatywnych skutków stresu zawodowego wymaga podejmowania działań zarówno przez pracodawców, jak i samych pracowników. Jednym z podstawowych elementów profilaktyki stresu jest odpowiednia organizacja pracy, obejmująca racjonalny podział obowiązków oraz dostosowanie wymagań do możliwości pracowników [Ogińska-Bulik, 2006].

Istotne znaczenie ma również tworzenie przyjaznej atmosfery w miejscu pracy oraz rozwijanie właściwej komunikacji interpersonalnej. Wsparcie społeczne ze strony współpracowników i przełożonych pozwala ograniczyć poczucie izolacji oraz zwiększa odporność psychiczną pracowników [Robbins, Judge, 2019].

Coraz większą rolę odgrywają również szkolenia dotyczące radzenia sobie ze stresem [Szpilko i in., 2024, s. 126–127] oraz promocja zdrowego stylu życia. Regularna aktywność fizyczna, odpowiednia ilość snu oraz umiejętność zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym wpływają na poprawę kondycji psychicznej i fizycznej człowieka [Heszen, Sęk, 2020].

Coraz więcej pracowników deklaruje objawy przewlekłego zmęczenia oraz trudności w zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym [Deloitte, 2024]. Skuteczną metodą redukcji stresu są także techniki relaksacyjne, takie jak medytacja, trening oddechowy czy ćwiczenia mindfulness. Pozwalają one

zmniejszyć napięcie emocjonalne oraz poprawić zdolność radzenia sobie w sytuacjach trudnych [Terelak, 2001].

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy literatury można stwierdzić, że stres zawodowy jest istotnym problemem współczesnego środowiska pracy. Wzrost wymagań zawodowych, szybkie tempo pracy oraz konieczność dostosowywania się do zmian sprawiają, że coraz więcej pracowników odczuwa długotrwałe napięcie psychiczne. Do najczęstszych przyczyn stresu należą nadmierna liczba obowiązków, presja czasu, brak stabilizacji zatrudnienia oraz problemy interpersonalne w miejscu pracy. Długotrwały stres może prowadzić do pogorszenia zdrowia psychicznego i fizycznego, obniżenia efektywności pracy oraz wypalenia zawodowego. Z praktycznego punktu widzenia ważne jest podejmowanie działań mających na celu ograniczanie stresu zawodowego. Istotną rolę odgrywa odpowiednia organizacja pracy, wsparcie ze strony przełożonych oraz dbanie o równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Znaczenie mają również działania związane z promocją zdrowego stylu życia oraz rozwijaniem umiejętności radzenia sobie ze stresem. Z naukowego punktu widzenia analiza literatury pokazuje, że stres zawodowy jest zjawiskiem złożonym i nadal aktualnym. Współczesne zmiany na rynku pracy, rozwój technologii oraz rosnące wymagania wobec pracowników powodują konieczność dalszych badań nad przyczynami stresu oraz skutecznymi metodami jego ograniczania.

ORCID iD

Elżbieta Szymańska: <https://orcid.org/0000-0002-5678-6263>

Literatura

1. American Psychological Association (APA) (2023), *Work and Well-Being Survey*, Washington.
2. Bauer T., Erdogan B. (2012), *Organizational Behavior*, Flat World Knowledge, Boston.
3. Deloitte (2024), *Workplace Burnout Survey*, Deloitte Insights.
4. Ejdyś J., Halicka K., Kosior-Kazberuk M., Szpilko D., Krawczyk-Dembicka E., Czerniawska M. (2024), *Kompetencje teraźniejszości i przyszłości – oczekiwania pracodawców reprezentujących mikro, małe oraz średnie przedsiębiorstwa w województwie podlaskim*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok.

5. Eurofound (2023), *Burnout in the Workplace: A Review of Data and Policy Responses in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
6. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2022), *Psychosocial Risks and Stress at Work*.
7. Gallup (2024), *State of the Global Workplace Report 2024*, Gallup Press, Washington.
8. Heszen I., Sęk H. (2020), *Psychologia zdrowia*, PWN, Warszawa.
9. Maslach C., Leiter M.P. (2011), *Prawda o wypaleniu zawodowym*, PWN, Warszawa.
10. Miłkuła B., Wilkosz J. (2018), *Zarządzanie stresem w pracy*, Difin, Warszawa.
11. Ogińska-Bulik N. (2006), *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Difin, Warszawa.
12. Remiszewska D., Remiszewska A., Szydło J. (2025), *Etyczne aspekty zarządzania*, Akademia Zarządzania 9(4), s. 51–67.
13. Robbins S.P., Judge T.A. (2019), *Zachowania w organizacji*, PWE, Warszawa.
14. Selye H. (1977), *Stres okiełznany*, PIW, Warszawa.
15. Snarska K.K., Sejbuk A., Szydło J. (2024a), *Wypalenie zawodowe – zagadnienia teoretyczne*, [w:] Klimaszewska K., Krajewska-Kułak E. (red.), *Współczesne wyzwania w ochronie zdrowia*, t. 11, Uniwersytet Medyczny w Białymstoku, Białystok, s. 200–209.
16. Snarska K.K., Sejbuk A., Szydło J. (2024b), *Zjawisko wypalenia zawodowego wśród personelu pielęgniarstwa*, [w:] Klimaszewska K., Krajewska-Kułak E. (red.), *Współczesne wyzwania w ochronie zdrowia*, t. 11, Uniwersytet Medyczny w Białymstoku, Białystok, s. 233–248.
17. Szpilko D., Siderska J., Szydło J., Gudanowska A., Kobylińska U., Kononiuk A. (2024), *Analiza i ocena zdolności myślenia perspektywicznego i kompetencji transwersalnych wśród uczniów i studentów z województwa podlaskiego – studia foresightowe*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok.
18. Terelak J.F. (2001), *Psychologia stresu*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz.
19. World Health Organization (WHO) (2022), *Mental Health at Work*, Geneva.

Occupational Stress as a Problem of the Modern Work Environment

Abstract

Occupational stress is one of the most important problems of the modern work environment. Increasing job demands, fast pace of life, and the need to adapt to constant changes contribute to higher levels of psychological tension among employees. The aim of this paper

was to present the essence of occupational stress, its causes, effects, and methods of preventing this phenomenon. The paper discusses the types of occupational stress and the most common factors causing it, such as work overload, time pressure, lack of job stability, and interpersonal conflicts. It also presents the negative effects of long-term stress, including deterioration of mental and physical health, decreased work efficiency, and professional burnout. The study also highlights the importance of proper work organization, social support, and a healthy lifestyle in reducing occupational stress.

Key words

Stress, Occupational stress, Professional burnout, Methods of coping with stress