

Raport z badania

Wyzwania i zagrożenia pracy w NGO i nieformalnych ruchach społecznych

Marzena Cypryańska-Nezlek, 25 lutego 2020¹

Zespół przygotowujący badanie:

Marzena Cypryańska-Nezlek, Uniwersytet SWPS, Instytut Psychologii

Aleksandra Sutkowska, psycholożka kliniczna, Powiatowe Centrum
Pomocy Rodzinie w Białymstoku

Joanna Troszczyńska-Reyman, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Katarzyna Jagiełło, ekspertka ds. różnorodności biologicznej, aktywistka
ekologiczna

Bianca-Beata Kotoro, psycholożka społeczna, psychoterapeutka, Instytut
Psychologiczno-Psychoseksuologiczny Terapii i Szkoleń "
BEATA VITA"

Łukasz Broniszewski, Prezes Zarządu Fundacji Stabilo

Bardzo dziękujemy wszystkim, którzy wzięli udział w badaniu! Za dokładne udzielanie odpowiedzi w kolejnych zestawach pytań i cenne, często bardzo osobiste komentarze. Dzięki Państwa zaangażowaniu uzyskaliśmy bardzo wartościowe wyniki, zarówno ilościowe i jakościowe dane.

Rozpoczęliśmy projekt, w którym analizujemy złożone, wieloaspektowe zjawisko działalności w organizacjach pozarządowych i ruchach nieformalnych. Różne elementy tej rzeczywistości nie zawsze przejawiają się w ten sam, ściśle określony sposób, nie mają jednej przyczyny – są wielorako zdeterminowane. Badanie wykazało np. że część biorących w nim udział osób jest zadowolona z pracy, a część nie. Spora grupa respondentów czuje się wypalona, ale pozostałych wypełnia energia. Niektóre uczestniczki i uczestnicy badania odczuwają wrogość otoczenia, dla inni innych to prawie niezauważalny margines odczuć. Raport stanowi zatem zaledwie wstępny opis pewnego fragmentu złożonej rzeczywistości, ale sygnalizuje już pewne niepokojące zjawiska.

¹ Wyniki badania były prezentowane po raz pierwszy na konferencji „Kryzys psychiczny u osób działających w organizacjach pozarządowych oraz ruchach nieformalnych”, która odbyła się 6 lutego 2020r, w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich, przy ul. Długiej 23/25 w Warszawie.

Sposób cytowania raportu: Cypryańska, M. (2020). Wyzwania i zagrożenia pracy w NGO i nieformalnych ruchach społecznych. Raport z badania. www.rpo.pl [data pobrania]
Pytania dotyczące wyników badania można kierować na adres: mcypryanska@swps.edu.pl

Idea badania

Badanie było skierowane do osób działających w organizacjach pozarządowych lub nieformalnych ruchach społecznych.

Działacze i działaczki w naszym kraju mierzą się z różnymi trudnymi wyzwaniami i jak sami deklarują - coraz częściej borykają się z problemami obniżonego nastroju, wypalenia, czy kryzysu psychicznego. Nie mogą przy tym liczyć na wystarczające wsparcie w organizacjach. Organizacje i ruchy rzadko bowiem mają wypracowane odpowiednie procedury zapobiegania i pomocy w takich sytuacjach. Kiedy ten problem przedstawiono Rzecznikowi Praw Obywatelskich, Adamowi Bodnarowi, Rzecznik poprosił o weryfikację powszechności i wagi tego problemu wśród samych zainteresowanych – działaczy organizacji pozarządowych i ruchów nieformalnych. To zainicjowało projekt badawczy oraz projekt wsparcia działaczy i zarządów organizacji pozarządowych i ruchów nieformalnych w Polsce, przygotowywany wspólnie przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny oraz organizacje pozarządowe: Fundację Stabilo i Portal NGO.pl

Rozpoczynając projekt badawczy, przyjęliśmy założenie, że zaczniemy od ogólnego opisu wybranych aspektów funkcjonowania organizacji pozarządowych i ruchów nieformalnych, a następnie (w dalszym etapie projektu) będziemy przechodzić do bardziej szczegółowej i pogłębionej analizy różnych zjawisk w tym obszarze działalności, zapraszając do współpracy zarówno działaczy jak i badaczy oraz ekspertów z różnych dziedzin związanych z analizowaną problematyką. Mamy nadzieję, że docelowo, wyniki naszych wspólnych badań i analiz staną się podstawą do tworzenia programów zapobiegania kryzysom psychicznym oraz propozycją działań naprawczych.

Co analizowano w badaniu?

W badaniu analizowano m.in.: psychologiczny dystres (na podstawie pytań dotyczących lęku i symptomów depresji) i wypalenie oraz ich związek z poziomem odczuwanej wrogości i doświadczanej przemocy, poziomem stresu, presją w organizacji/ruchu, poczuciem sprawstwa, satysfakcją z pracy. Analizowano również zależność między poziomem wsparcia w organizacjach i ruchach i poziomem psychologicznego dystresu oraz wypalenia.

Badanie miało charakter ilościowy i wszystkie pytania miały charakter pytań zamkniętych. Dodatkowo, na końcu badania dodane zostało jedno pytanie otwarte, gdzie uczestnicy badania mogli wpisać własne komentarze, np. jako uzupełnienie do pytań zawartych w ankiecie.

Dwie wersje ankiety. Na początku badania każda osoba uczestnicząca w badaniu zaznaczała, czy działa w ruchu nieformalnym, czy organizacji pozarządowej. Osoby, które działają zarówno w organizacji, jak i ruchu były proszone o wybranie opcji (ruch lub organizacja), z którą czują się bardziej związani i zaangażowani. Zawartość zestawów pytań była identyczna dla obu grup. Różnice dotyczyły jedynie sformułowań dostosowanych do specyfiki organizacji versus ruchu.

Aspekty formalne badania, etyka i bezpieczeństwo danych

Badanie zostało zrealizowane online w dniach 20-27 stycznia 2020r. na profesjonalnej platformie badawczej Qualtrics w ramach abonamentu Uniwersytetu SWPS. Link do ankiety był zamieszczony na stronie www.rpo.gov.pl oraz przesyłany do różnych organizacji pozarządowych i ruchów nieformalnych.

Udział w badaniu był całkowicie anonimowy. Nie były zapisywane żadne dane personalne umożliwiające identyfikację. W zakresie danych demograficznych zbierane były jedynie podstawowe dane konieczne do opisu próby badawczej: płeć, wiek i wykształcenie.

W celu zapewnienia anonimowości danych oraz bezpieczeństwa w zakresie dostępu do danych były włączone poniższe opcje:

*„Anonymize Response. Do NOT record any personal information and remove contact association.”
“Secure Participants' Files. Files uploaded as responses can only be viewed by users with permission to view responses.”*

Dostęp do bazy danych na platformie badawczej Qualtrics ma osoba odpowiedzialna za realizację badania (Marzena Cypriańska-Nezlek, pracowniczka Uniwersytetu SWPS) na koncie chronionym hasłem. Inne osoby nie mogą mieć dostępu do bazy danych bez stosownego upoważnienia osoby odpowiedzialnej za realizację badania.

Badanie zostało zrealizowane zgodnie z zasadami etyki badań naukowych. W ramach instrukcji wprowadzającej do badania przedstawiany był jego cel oraz przebieg (z informacją o tematyce kolejnych kwestionariuszy i zestawów pytań) oraz informacja o przybliżonym czasie wypełnienia ankiety. Przed przystąpieniem do badania jego uczestnicy wyrażali świadomą zgodę na udział w ankiecie poprzez zaznaczenie pola z napisem „wyrażam zgodę”. Wszyscy respondenci mieli możliwość wycofania się z udziału w każdym momencie trwania badania (bez podawania przyczyny i jakichkolwiek negatywnych konsekwencji). Każda osoba miała też możliwość odmowy odpowiedzi na poszczególne pytania, (przy każdym pytaniu była możliwość wyboru opcji „brak odpowiedzi”).

Streszczenie Raportu

Badanie „Wyzwania i zagrożenia pracy w NGO i nieformalnych ruchach społecznych” zostało zrealizowane online w dniach 20-27 stycznia 2020r.

W badaniu wzięło udział 918 osób, z czego 75% stanowiły osoby z organizacji pozarządowych (średnia wieku: 40), a 25% - osoby z nieformalnych ruchów społecznych (średnia wieku: 43). W całej próbie około 70% stanowiły kobiety. Większość (71%) uczestników badania miała wykształcenie wyższe.

Wyniki badania są spójne z ogólnym przekonaniem, że działalność w organizacjach pozarządowych i ruchach oddolnych jest w znacznym stopniu motywowana wewnętrznie (tzn. motorem działań są wartości, poczucie misji, potrzeba celu i sensu). Zdecydowana większość (ponad 90% uczestników badania) utożsamia się z misją organizacji lub ruchu, w którym działa. Zdecydowana większość uczestników badania (ponad 70%) deklaruje też, że czerpie z pracy/działalności satysfakcję oraz znajduje w niej cel i sens. Aż 91% osób wiąże swoją działalność w organizacji/ruchu z poczuciem misji.

Niezależnie od pozytywnych aspektów jak poczucie misji i celu, działalność w organizacjach i ruchach może wiązać się też z wieloma trudnościami i problemami. Powszechnym problemem jest zmęczenie i stres. Aż 43% uczestników czuje się zestresowana bardzo lub ekstremalnie! Jedynie 25% osób odczuwa stres w małym stopniu lub wcale.

Przedłużający się stres jest jednym z podstawowych czynników, które sprzyjają wypaleniu. Spójnie z literaturą przedmiotu wyniki badania wskazują, że wśród osób działających w organizacjach pozarządowych i ruchach nieformalnych poziom odczuwanego stresu jest dodatnio i silnie związany z poziomem wypalenia. Wyniki badania wskazują wysoki poziom wyczerpania fizycznego i emocjonalnego. W okresie ostatnich 7 tygodni około 44% uczestników czuło wyczerpanie fizyczne często lub bardzo często, z czego 8% niemal codziennie. Duża część uczestników badania (około 38% osób) czuła się wypalona często lub bardzo często, z czego 9% każdego dnia.

Sytuacje stresowe niosą też ze sobą ryzyko dystresu emocjonalnego (wysoki poziom negatywnego afektu), zaburzeń lękowych i depresyjnych. W badanej próbie wskaźniki dystresu są niepokojące - aż 25,8% osób uzyskało wynik, który sugeruje możliwość (choć nie konieczność) występowania poważnych problemów wymagających diagnozy i pomocy terapeutycznej.

Poza wspomnianym wcześniej poziomem stresu, w badaniu analizowano też inne czynniki, które mogą sprzyjać wypaleniu i stanowią ryzyko dystresu emocjonalnego. Na przykład, niemal połowa uczestników badania odczuwa presję, by pracować więcej oraz ma poczucie, że osiąga mniej niż powinna. Interesujące są wyniki dotyczące poczucia sprawstwa (przekonanie, że można wpływać na bieg wydarzeń). Choć generalnie większość uczestników badania nie traci poczucia, że to co robi ma sens, ani przekonania, że może pozytywnie zmieniać rzeczywistość, to aż 40% osób ma wrażenie, że „wali głową w mur”. Uwagi zawarte w komentarzach wskazują, że wielu osobom doskwiera brak wsparcia ze strony samorządów i administracji rządowej oraz brak odpowiednich regulacji systemowych, a czasami wręcz celowe utrudnianie działalności. Brak wsparcia systemowego może rodzić bolesne poczucie bezsilności i bezradności.

W badaniu analizowano też poziom doświadczanej wrogości oraz przemocy. Spośród analizowanych źródeł wrogości, najczęściej doświadczaną wrogością jest wrogość ze strony obcych ludzi oraz administracji i polityków (uśrednione wskaźniki na poziomie grupy). Wrogość ze strony polityków/polityczek często lub niemal codziennie odczuwa 41% osób z ruchów nieformalnych i 25% osób z organizacji pozarządowych, a ze strony obcych ludzi 30% osób z ruchów i 18% osób z organizacji pozarządowych.

Wrogość wewnątrz organizacji jest odczuwana nieco silniej w organizacjach pozarządowych niż w ruchach, natomiast wrogość z zewnątrz jest odczuwana nieco silniej w ruchach niż w organizacjach pozarządowych. Zarówno w organizacjach pozarządowych jak i w ruchach relatywnie wyższym wskaźnikom wrogości wewnątrz organizacji towarzyszy wyższy poziom odczuwanego stresu. Częstość doświadczanej wrogości wewnątrz organizacji/ruchu jest też dodatnio skorelowana z wskaźnikami wypalenia oraz dystresu emocjonalnego.

Różne formy agresji są doświadczane nieco częściej w ruchach oddolnych niż w organizacjach pozarządowych. Dużym problemem jest poziom odczuwanej „nagonki” medialnej - 36% uczestników z ruchów nieformalnych i 22% uczestników z organizacji pozarządowych doświadcza nagonki medialnej często lub niemal codziennie.

Wyniki badania wskazują brak wystarczającego wsparcia w organizacjach i ruchach dla osób doświadczających przemocy i/lub będących w kryzysie zdrowia psychicznego. Jedynie 7-9% osób przyznało, że ich organizacja/ruch ma wypracowane procedury pomocowe (nie mając przy tym wątpliwości, czy te procedury są efektywne). Jedynie 16% osób została przeszkolona, czy choćby poinformowana, jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami związanymi z działalnością w organizacji/ruchu. Jedynie 20% osób wie, do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego związanego z pracą/działalnością w organizacji/ruchu.

Również w komentarzach pojawiał się często problem niewystarczającego wsparcia w organizacji/ruchu w przypadku różnych problemów, czy konieczności rozwiązywania konfliktów i napięć interpersonalnych w organizacji/ruchu.

Co ważne, wyniki badania pokazały, że poziom wypalenia oraz dystresu emocjonalnego jest niższy wśród tych uczestników badania, którzy mogą liczyć na wsparcie w organizacji w porównaniu do osób, które nie mogą liczyć na takie wsparcie. To samo dotyczy poczucia zestresowania i poczucia beznadziei. Z kolei satysfakcja z pracy i wigor w pracy są wyższe wśród osób, które mogą liczyć na wsparcie w organizacji w porównaniu do osób, które nie mogą liczyć na takie wsparcie.

Podsumowanie wniosków z badania zamieszczone jest na końcu raportu.

„Chciałabym umieć zamknąć się w ramach własnego życia osobistego, które jest satysfakcjonujące i udane. Działalność w nieformalnych ruchach społecznych w tej chwili jest dla mnie bardziej źródłem frustracji i dyssatisfakcji, niż cegokolwiek innego. Jednocześnie nie umiem uwolnić się od poczucia konieczności działania, konieczności kolejnych prób. Odczuwam to jako swój nieusuwalny obowiązek, który w tej chwili bardzo mi ciąży.”

Raport – prezentacja wyników

W niniejszym Raporcie przedstawione są wyniki analiz ilościowych. Prezentowane są podstawowe statystyki opisowe: średnie albo procent poszczególnych opcji odpowiedzi. W przypisach są też podane wyniki testów statystycznych. Jako uzupełnienie prezentowane są też fragmenty komentarzy, spójne z uzyskanymi wynikami.

Kolejne części w opisie wyników są wydzielone nagłówkami, a każda z tych części jest poprzedzona podsumowaniem najważniejszych wniosków z danej części.

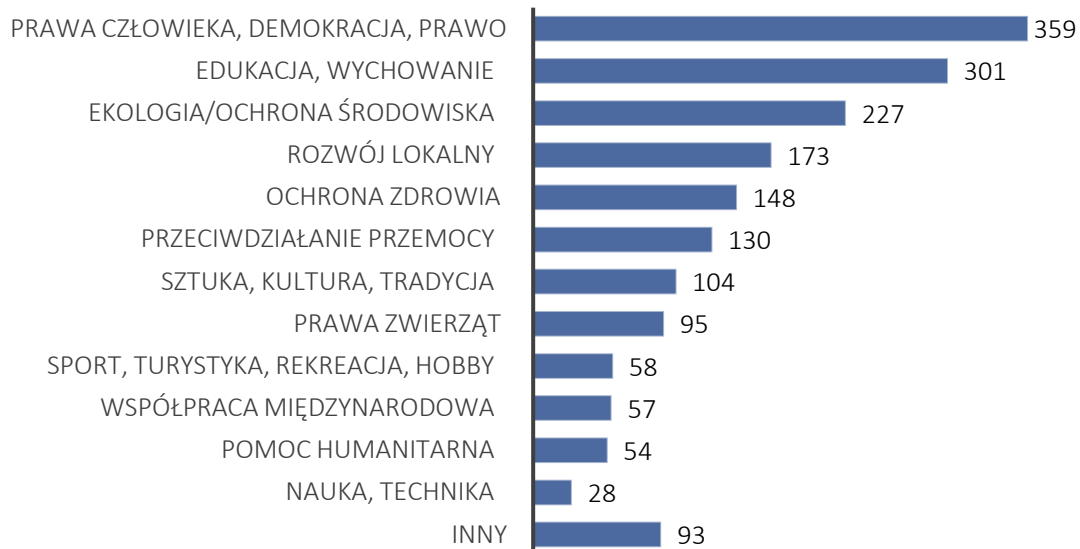
Prezentację wyników rozpoczyna opis zjawisk pozytywnych, takich jak: identyfikacja z organizacją/ruchem, poziom satysfakcji z pracy, poczucie misji i celu. Następnie jest podsumowanie wyników dotyczących poziomu stresu w pracy/działalności. Następnie wyniki dotyczące dystresu emocjonalnego oraz poziomu wypalenia, a potem podsumowanie różnych czynników, które mogą być związane z dystresem i wypaleniem. W kolejnej części znajduje się podsumowanie wyników dotyczących odczuwanej wrogości oraz agresji.

W ostatniej części są przedstawione wyniki dotyczące wsparcia w organizacji/ruchu oraz porównanie poziomu dystresu, wypalenia, poziomu stresu, satysfakcji w pracy w zależności od poziomu wsparcia w organizacji/ruchu.

Na końcu Raportu zamieszczone jest krótkie podsumowanie – najważniejsze wnioski z badania.

Próba badawcza. Kto uczestniczył w badaniu?

W badaniu wzięło udział 918 osób, z czego 730 osób wypełniło całą ankietę. Około 75% próby stanowiły osoby z organizacji pozarządowych (średnia wieku: 40 lat), a 25% - osoby z nieformalnych ruchów społecznych (średnia wieku: 43 lata). W całej próbie około 70% stanowiły kobiety. Większość (71%) uczestników badania posiada wykształcenie wyższe. Najczęściej wskazywane obszary działalności uczestników badania to: prawa człowieka, demokracja, prawo, edukacja, wychowanie, ekologia/ochrona środowiska, rozwój lokalny, ochrona zdrowia, przeciwdziałanie przemocy (Rysunek 1).

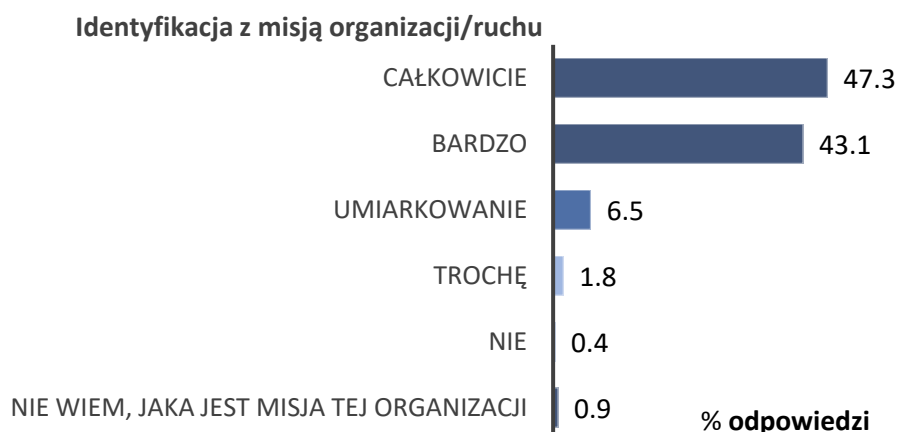


Rysunek 1. Obszar działalności organizacji/ruchów, w których działają uczestnicy badania – liczba wskazań (była możliwość wskazania kilku obszarów).

Identyfikacja z misją organizacji pozarządowej/ruchu

Zdecydowana większość utożsamia się z misją organizacji lub ruchu, w którym działa.

Zdecydowana większość uczestników badania (ponad 90%) uczestników badania utożsamia się z misją organizacji lub ruchu całkowicie lub bardzo. Zaledwie 0,4% osób nie utożsamia się z misją organizacji/ruchu (Rysunek 2).



Rysunek 2. „Czy utożsamiasz się z misją organizacji pozarządowej [ruchu nieformalnego], w której obecnie pracujesz/działasz?” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

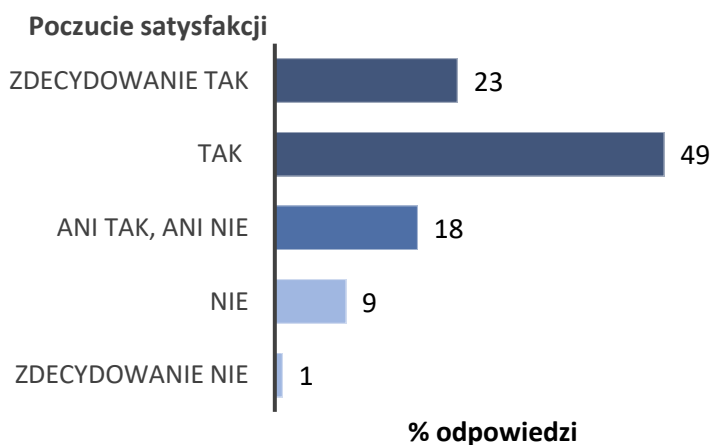
Satysfakcja z pracy, poczucie celu i sensu, poczucie misji

Wskaźniki satysfakcji z pracy są optymistyczne; zdecydowana większość uczestników badania (ponad 70%) deklaruje, że czerpie z pracy/działalności satysfakcję oraz znajduje w pracy cel i sens. Aż 91% osób wiąże swoją działalność z poczuciem misji.

Uczestnicy badania byli proszeni o ustosunkowanie się na 5-stopniowej skali (1=zdecydowanie nie; 2=nie; 3=trudno powiedzieć; 4=tak 5=zdecydowanie tak) do trzech stwierdzeń: „Moja praca/działalność daje mi poczucie satysfakcji;” „Moja praca/działalność daje mi poczucie celu i sensu;” „W mojej pracy/działalności mam poczucie misji.”

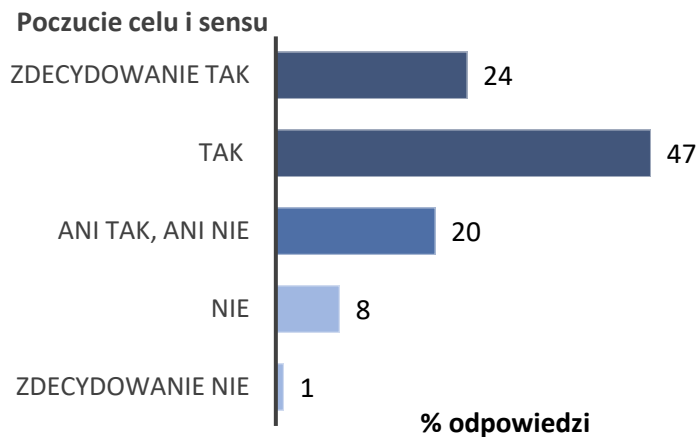
Poczucie satysfakcji z pracy. Jak widać na Rysunku 3, 72% uczestników badania deklaruje, że praca daje im poczucie satysfakcji. Jedynie 1% osób zdecydowanie zaprzecza odczuwaniu satysfakcji z pracy.

„Działam w dwóch organizacjach, wypełniając miałam na myśli jedną z nich. Praca w niej daje mi dużo satysfakcji, nawet jeśli w innych obszarach życia jest akurat trudniej. Ankieta uświadomiła mi, w jak dobrej organizacji działam”



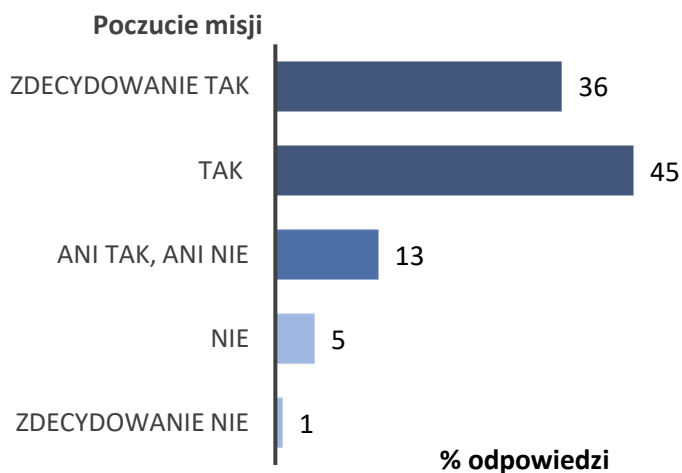
Rysunek 3. „Moja praca/działalność daje mi poczucie satysfakcji” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

Poczucie celu i sensu. Tutaj także większość (71%) uczestników badania deklaruje, że praca daje im poczucie celu i sensu, a jedynie 1% osób zdecydowanie zaprzecza odczuwaniu celu i sensu (Rysunek 4).



Rysunek 4. „Moja praca/działalność daje mi poczucie celu i sensu” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

Poczucie misji. Aż 91% uczestników badania deklaruje, że ich praca/działalność jest związana z poczuciem misji. Jedynie 1% osób zdecydowanie zaprzecza poczuciu misji (Rysunek 5).



Rysunek 5. „W mojej pracy/działalności mam poczucie misji” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

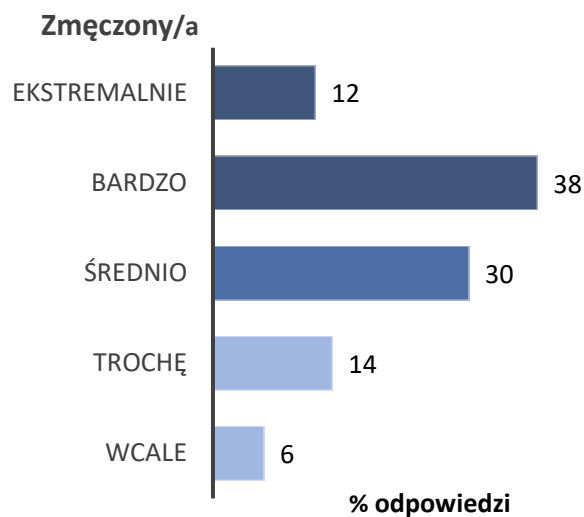
Zmęczenie i stres

Powszechnym problemem w organizacjach i ruchach jest zmęczenie i stres. Aż 43% uczestników czuje się zestresowana bardzo lub ekstremalnie.

Wyniki części ilościowej oraz analiza pytań otwartych wskazują, że powszechnym problemem u uczestniczek i uczestników badania jest zmęczenie (Rysunek 6) oraz stres (Rysunek 7). Połowa uczestników badania czuje się zmęczona bardzo lub ekstremalnie, a jedynie 20% odczuwa zmęczenie w małym stopniu lub wcale. Podobnie, 43% osób czuje się zestresowana bardzo lub ekstremalnie, a jedynie 25% odczuwa stres w małym stopniu lub wcale.

Spójnie z literaturą przedmiotu wyniki badania wskazują, że poziom stresu wśród osób działających w organizacjach pozarządowych i ruchach nieformalnych jest związany zarówno z poziomem psychologicznego dystresu, jak i z poziomem wypalenia;² im silniejszy poziom stresu tym wyższy poziom dystresu i tym wyższy poziom wypalenia.³

„...Przez charakter pracy i to, że robi się to dla wyższych celów” okazuje się, że my pracownicy jesteśmy mniej ważni, nie mamy prawa do higieny pracy, wolnego czasu bo te wyższe cele są ważniejsze niż ja sama.”

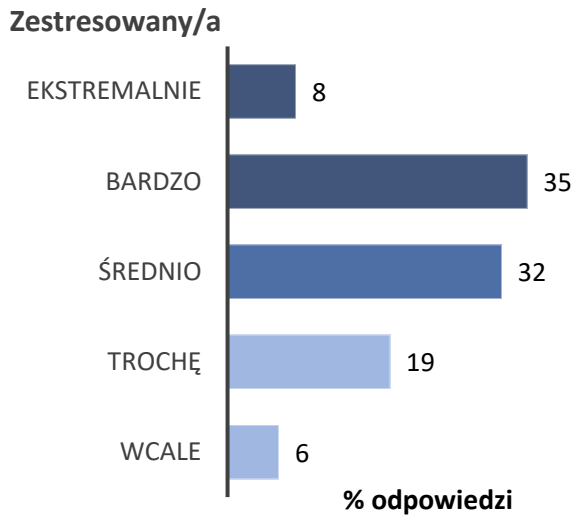


Rysunek 6. „Czy w związku z pracą/działalnością czujesz się zmęczony/a?” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

² Współczynniki korelacji r-Pearsona: dystres, $r = 0,57$; $p < 0,001$ (N=831); wypalenie, $r = 0,61$; $p < 0,001$ (N=778).

³ Obszerny przegląd badań dotyczących wypalenia wśród aktywistów społecznych, w tym związku między wypaleniem i stresem, można znaleźć w książce „Walcz, protestuj, zmieniaj świat. Psychologia aktywizmu (Besta, T. Grzymała-Moszczyńska, J., Górska, P., Jaśko, K. (2019). *Walcz, protestuj, zmieniaj świat. Psychologia aktywizmu*. Wydawnictwo: Smak Słowa.)

„Czasem boję się odbierać telefonów, bo obawiam się, że ktoś znowu będzie ode mnie czegoś chciał. Czasem stresuje mnie myśl o rozmowie telefonicznej.”



Rysunek 7. „Czy w związku z pracą/działalnością czujesz się zestresowany/a?” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

Wypalenie

Duża część osób uczestniczących w badaniu (44%) czuła wyczerpanie fizyczne w okresie ostatnich 7-8 tygodni, a około 38% osób deklarowało również poczucie wypalenia.

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem złożonym, badanym od ponad 40 lat.⁴ Początkowo wypalenie zawodowe definiowano jako syndrom związany z pracą, który rozwija się stopniowo, gdy ludzie są narażeni na chroniczny emocjonalny i interpersonalny stres w pracy.⁵ Dziś badacze zgadzają się co do tego, że wypalenie jest zjawiskiem wielowymiarowym, choć różne grupy badaczy proponują nieco odmienne koncepcje wypalenia zawodowego⁶.

⁴ Schaufeli W., Leiter M.P., Maslach C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204–20.

⁵ Maslach C., Schaufeli. W.B., Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

⁶ Shirom, A., Melamed S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13, 176–200.

W prezentowanym badaniu do pomiaru wypalenia wykorzystane zostało narzędzie, które opracowali Shirom i Melamed⁷ na bazie Teorii Zachowania Zasobów Hobfolla (*Conservation of Resources theory*)⁸. W tym kontekście centralnymi elementami wypalenia są: wyczerpanie emocjonalne (które przejawia się na przykład w niemożności emocjonalnego angażowania się w relacje z współpracownikami), zmęczenie fizyczne oraz tzw. znużenie poznawcze (co przejawia się na przykład problemem z koncentracją uwagi).

Pomiar. Do pomiaru wypalenia wykorzystana została skala SMBM (*Shirom-Melamed Burnout Measure*), która składa się z 14 pytań dotyczących trzech wspomnianych wyżej wymiarów. Kwestionariusz ten jest szeroko stosowanym narzędziem do pomiaru symptomów wypalenia i ma zadowalające własności psychometryczne.⁹ Był też stosowany w badaniach dotyczących aktywizmu, np. w badaniach dotyczących aktywistów antywojennych.¹⁰

W instrukcji wprowadzającej informowano, że prezentowane twierdzenia opisują różne odczucia, które można odczuwać w związku z pracą/działalnością w organizacji [ruchu]. Następnie były proszone o określenie: „Jak często w ostatnim czasie (licząc od początku grudnia) czujesz się w ten sposób w związku z obecną pracą/działalnością w organizacji pozarządowej [ruchu]?” Przykładowe twierdzenia: „Czuję się wypalony/a.” „Czuję się fizycznie wyczerpany/a.” „Mam problem z koncentracją uwagi.” „Czuję, że nie jestem w stanie angażować się emocjonalnie w relacje z ludźmi, z którymi współpracuję.” Do każdego twierdzenia była dołączona 7-stopniowa skala odpowiedzi, od 1 (*nigdy/niemal nigdy*), poprzez 4 (*umiarkowanie*), do 7 (*ciągle/niemal ciągle*).

Wyniki. Kwestionariusz charakteryzuje się wysoką rzetelnością.¹¹ Wskaźniki wypalenia są bardzo podobne w obu grupach; średnia wartość w grupie osób z organizacji pozarządowych (M = 3,62) jest niemal identyczna jak średnia w grupie osób z ruchów nieformalnych (M = 3,64).

⁷ Melamed S, Ugarten U, Shirom A, Kahana L, Lerman Y, Froom P. (1999). Chronic burnout, somatic arousal and elevated cortisol levels. *Journal of Psychosomatic Research*, 46, 591–598.
Lerman Y, Melamed S, Shragin Y, Kushnir T, Rotgoltz Y, Shirom A. (1999). Association between burnout at work and leukocyte adhesiveness/aggregation. *Psychosomatic Medicine*, 61, 828–33.

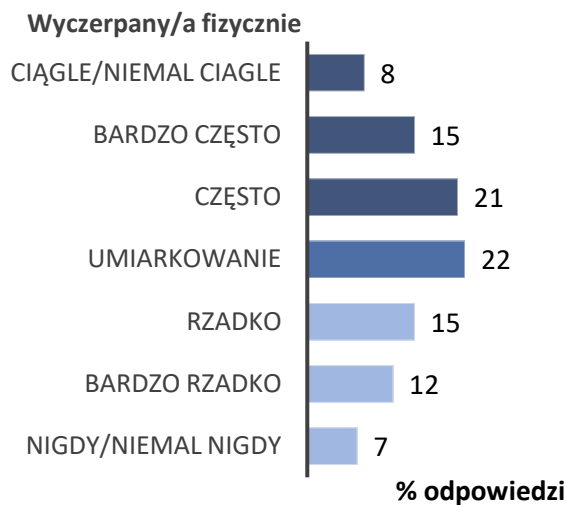
⁸ Teoria coraz bardziej popularna w badaniach stresu.

⁹ Schilling, R., Colledg, F., Brand, S., Ludyga, S., & Gerber, M. (2019). Psychometric Properties and Convergent Validity of the Shirom–Melamed Burnout Measure in Two German–Speaking Samples of Adult Workers and Police Officers. *Frontiers Psychiatry*, 10, 536.

¹⁰ An exploratory study of burnout and self-care as experienced by long-term anti-war activists by Chase, Tanya S., Psy.D., California Institute of Integral Studies, 2014, 263; 3621044.

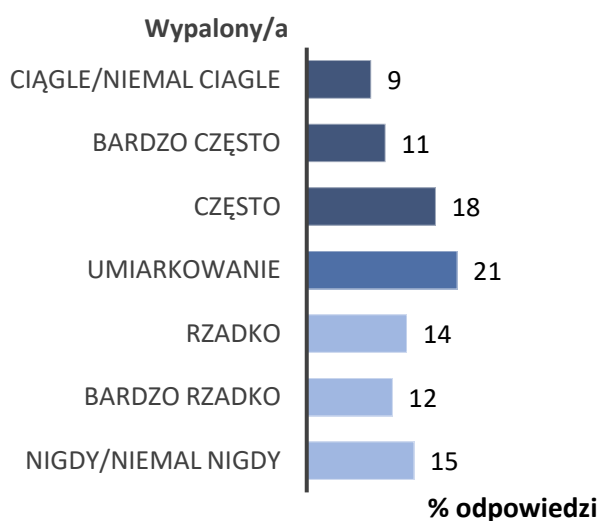
¹¹ Rzetelność skali obliczona na podstawie wyników z badanej próby: α Cronbacha = 0,926; N = 779; wskaźnik wypalenia obliczony jako średnia arytmetyczna odpowiedzi na wszystkie pytania; M=3,63; SD=1,28.

Na Rysunku 8 oraz na Rysunku 9 pokazany jest procentowy rozkład odpowiedzi dla dwóch przykładowych pytań dotyczących poziomu wyczerpania.



Rysunek 8. „Jak często w ostatnim czasie (licząc od początku grudnia) czujesz się w związku z obecną pracą/działalnością wyczerpany/a fizycznie?” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

W okresie ostatnich 7-8 tygodni około 44% uczestników czuło wyczerpanie fizyczne często lub bardzo często, z czego 8% niemal codziennie. Duża część uczestników badania (około 38% osób) czuła się wypalona często lub bardzo często, z czego 9% każdego dnia.



Rysunek 9. „Jak często w ostatnim czasie (licząc od początku grudnia) czujesz się w związku z obecną pracą/działalnością wypalony/a?” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

Dystres emocjonalny

U co czwartej osoby wskaźniki dystresu emocjonalnego (wysoki poziom negatywnego afektu) sugerują możliwość kryzysu zdrowia psychicznego.

Dystres emocjonalny można rozumieć jako wysoki poziom negatywnego afektu. Osoba odczuwająca dystres emocjonalny może odczuwać zespół nieprzyjemnych negatywnych emocji takich jak: smutek, przygnębienie, niepokój, lęk, niepewność, zniechęcenie, poczucie beznadziei, bezradności, bezsilność. Dystres niosą ze sobą różne sytuacje stresowe, na przykład choroby, czy różne zagrażające zdarzenia życiowe. Wysoki poziom dystresu jest źródłem psychicznego cierpienia i wpływa negatywnie na jakość życia, utrudnia codzienne funkcjonowanie i radzenie sobie z problemami oraz wyzwaniami.

Pomiar. Do pomiaru dystresu wykorzystany został krótki (10 pytań) kwestionariusz Psychologicznego Dystresu Kesslera¹² (*Kessler Psychological Distress Scale, K10*).¹³ Kwestionariusz ten daje ogólną miarę psychologicznego dystresu na podstawie pytań o lęk i objawy depresyjne, których dana osoba doświadczyła w okresie ostatnich 4 tygodni. Jest to tzw. narzędzie przesiewowe, czyli pozwala na uzyskanie czegoś w rodzaju „sygnału alarmowego”, który sugeruje możliwość występowania problemów i potrzebę diagnozy w kierunku zaburzeń lękowych lub depresyjnych.

Ogólny wskaźnik dystresu obliczany jest przez zsumowanie odpowiedzi na wszystkie pytania i może przyjmować wartości punktowe od 10 do 50. Autor kwestionariusza proponuje następującą interpretację wyników punktowych: wynik 25-29 punktów wskazuje na możliwość zaburzeń o umiarkowanym natężeniu, natomiast wynik 30 punktów i powyżej sugeruje możliwość występowania poważnych zaburzeń wymagających pomocy terapeutycznej. Wyniki poniżej 20 punktów wskazują, że nie dzieje się nic niepokojącego, co wymagałoby pomocy terapeutycznej.

Instrukcja wprowadzająca brzmiała następująco: „Poniższe pytania dotyczą Twojego ogólnego samopoczucia w ciągu ostatnich czterech tygodni. Jak często w ciągu ostatnich czterech tygodni czułeś/aś się...” następnie była podana lista 10 określeń, np. „poddenerwowany/a”, „przygnębiony”, „tak smutny/a, że nic nie było w stanie Cię rozchmurzyć”. Odpowiedzi były udzielane na 5-stopniowej skali odpowiedzi, od 1 (*wcale*), poprzez 3 (*przez średni okres czasu*), do 5 (*cały czas*).

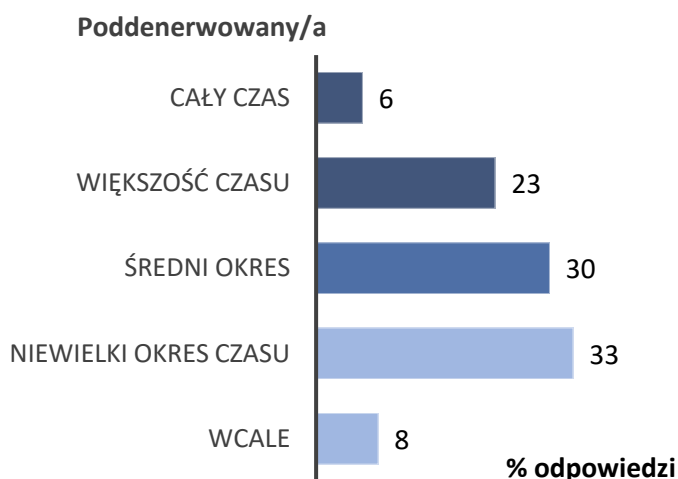
¹² Kessler R. Professor of Health Care Policy, Harvard Medical School, Boston, USA.

¹³ Kessler, R.C., Andrews, G., Colpe, et al (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32,959-956.

Wyniki. Wskaźniki dystresu są niepokojące, bowiem w całej próbie aż 25,8% osób uzyskało wynik powyżej 30 punktów, który sugeruje możliwość (możliwość, nie konieczność) występowania poważnych problemów wymagających diagnozy i pomocy terapeutycznej (około 5,5% osób uzyskało wynik co najmniej 40 punktów). Około 19% osób uzyskało wynik mieszczący się w przedziale 25-29 punktów. Około 34% osób uzyskało wynik poniżej 20 punktów.

Dla porównania, w badaniu zrealizowanym w 2019 roku **na próbie ogólnopolskiej** wynik powyżej 30 punktów uzyskało 8,4% osób badanych (z czego 1,5% wynik co najmniej 40 punktów), natomiast wynik poniżej 20 punktów uzyskało 42% respondentów.¹⁴

Na Rysunku 10 oraz na Rysunku 11 pokazane są procentowe rozkłady odpowiedzi dla dwóch przykładowych pytań ze skali.

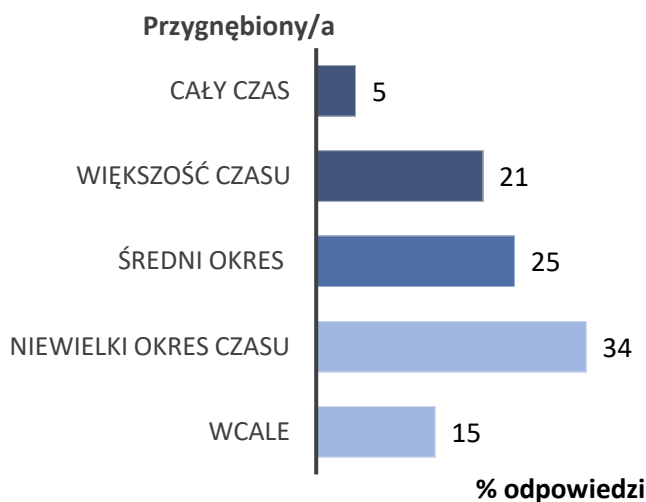


Rysunek 10. „Jak często w ciągu ostatnich czterech tygodni czułeś/aś się poddenerwowany/a?” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

„Nie jestem w stanie spowodować obniżenia poziomu nerwowości i drażliwości moich współpracowników, co sprzyja pogorszeniu atmosfery w pracy”

¹⁴ Badanie zostało zrealizowane przez Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna w sierpniu 2019 r. w na zlecenie projektu badawczego M. Cypryańskiej i współpracowników, który dotyczył postaw i problemów emocjonalnych związanych z konsekwencjami zmiany klimatu. Kwestionariusz Psychologicznego Dystresu Kesslera stanowił jeden z pomiarów w tym badaniu (N = 462).

Wskaźnik dystresu jest nieco wyższy w grupie osób reprezentujących ruchy nieformalne (średni wynik punktowy, $M = 26,17$) niż w grupie osób reprezentujących organizacje pozarządowe (średni wynik punktowy, $M = 22,95$).¹⁵ W ruchach nieformalnych ok. 27,9% osób uzyskało wynik powyżej 30 punktów, natomiast w organizacjach pozarządowych analogiczny wynik punktowy uzyskało ok. 25,2% osób. Niezależnie od różnic między grupami, wskaźniki te są relatywnie wysokie w obu grupach.



Rysunek 11. „Jak często w ciągu ostatnich czterech tygodni czułeś/aś się niespokojny lub jak na szpilkach?” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

Dystres i wypalenie a jakość życia

Wypalenie jest dodatnio i silnie skorelowane z wskaźnikami dystresu; im wyższy poziom wypalenia, tym wyższe wskaźniki dystresu.¹⁶

Zarówno dystres jak i wypalenie są związane ujemnie z wskaźnikami jakości życia. Wskaźnikami jakości życia były odpowiedzi na pytania dotyczące zadowolenia z życia, poczucia celu i sensu życia oraz samooceny. Wyniki analizy wskazują, że im wyższy poziom dystresu tym niższy poziom satysfakcji z życia, niższa samoocena oraz niższe poczucie sensu i celu życia.

¹⁵ Różnica między grupami istotna statystycznie ($p = 0,004$), test U Manna-Whitney'a = 72,57.

$N=832$ (org. pozarządowe, $n=628$, średnia ranga = 402,94; ruchy, $n=204$; średnia ranga = 458,25).

¹⁶ Współczynnik korelacji r -Pearsona = 0,73; $p < 0,001$ ($N=778$).

Analogicznie, im wyższy poziom wypalenia tym niższy poziom satysfakcji z życia, niższa samoocena oraz niższe poczucie sensu i celu życia.¹⁷

Choć zarówno wypalenie jak i dystres są ujemnie związane z wskaźnikami jakości życia, wyniki analiz wskazują, że dystres jest nieco silniejszym predyktorem wskaźników jakości życia niż wypalenie.¹⁸

W dalszej części raportu są przedstawione wyniki dla różnych czynników, które mogą sprzyjać wypaleniu i zwiększać dystres.

Presja w organizacji

Niemal połowa uczestników badania odczuwa presję, by pracować więcej oraz ma poczucie, że za mało osiąga.

Długotrwała presja w organizacji czy ruchu społecznym jest jednym z czynników, który może wywoływać dystres oraz sprzyjać wypaleniu. Uczestnicy badania byli proszeni o ustosunkowanie się na 5-stopniowej skali (1=*zdecydowanie nie*; 2=*nie*; 3=*trudno powiedzieć*; 4=*tak* 5=*zdecydowanie tak*) do dwóch stwierdzeń: „Czuję, że w pracy/działalności osiągam mniej niż powinienem/powinnam” oraz „Czuję dużą presję, by pracować/działać więcej.”

Wyniki. W badanej próbie aż 49% osób przyznało: „osiągam mniej niż powinienem/powinnam” (Rysunek 12), a 45% osób przyznało, że odczuwa presję, by pracować/działać więcej (Rysunek 13).

Poziom odczuwanej presji jest podobny w obu grupach (organizacje pozarządowe i ruchy nieformalne).¹⁹ Poziom presji jest też dodatnio skorelowany zarówno z wskaźnikami wypalenia, jak i z poziomem dystresu emocjonalnego.²⁰

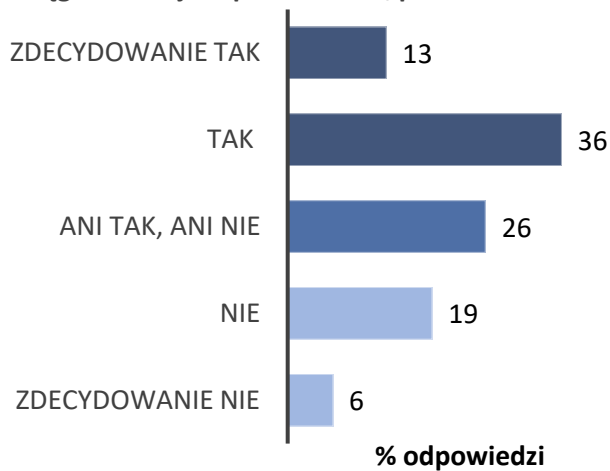
¹⁷ Współczynnik korelacji dla wypalenia i satysfakcji z życia, samooceny i poczucia sensu i celu odpowiednio: $r = -0,40$; $r = -0,38$; $r = -0,37$ ($p < 0,001$). Analogicznie współczynniki korelacji dla dystresu odpowiednio: $r = -0,45$; $r = -0,41$; $r = -0,39$ ($p < 0,001$).

¹⁸ Wyniki analizy regresji z dwoma predyktorami (dystres i wypalenie). Zmienna wyjaśniania – satysfakcja z życia: $\beta = -0,33$ (dystres) i $\beta = -0,17$ (wypalenie). Zmienna wyjaśniania – samoocena: $\beta = -0,28$ (dystres) i $\beta = -0,18$. Zmienna wyjaśniania – poczucie celu i sensu życia: $\beta = -0,26$ (dystres) i $\beta = -0,18$ (wypalenie). Wszystkie współczynniki istotne na poziomie $p < 0,001$.

¹⁹ Odpowiedzi na oba pytania zostały uśrednione tworząc wskaźnik presji w pracy. Średnia w grupie osób z organizacji pozarządowej ($M = 3,29$; $SD = 0,90$) nie różniła się istotnie statystycznie od średniej w grupie osób z ruchów nieformalnych ($M = 3,37$; $SD = 0,89$); $t(773) = 1,04$; ni.

²⁰ Współczynniki korelacji: presja i wypalenie, $r = 0,47$; $p < 0,001$; presja i dystres, $r = 0,44$; $p < 0,001$.

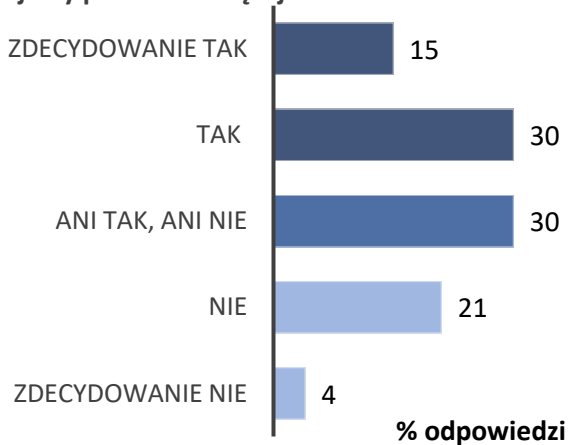
"Osiągam mniej niż powinienem/powinnam"



Rysunek 12. „Czuję, że w pracy/działalności osiagam mniej niż powinienem/powinnam” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

„...Miewam też problem z nadmiernymi oczekiwaniami (przy moim i tak bardzo dużym zaangażowaniu) ze strony (...) przełożonych”

"Presja by pracować więcej"



Rysunek 13. „Czuję dużą presję, by pracować/działać więcej.” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

„Kładziemy duży nacisk na inkluzywność, bezprzemocowość i regenerację ale jednocześnie przez ciągły niedobór ludzi presja na pojedynczych aktywistach jest duża, żeby działalność miała ręce i nogi.”

Poczucie sprawstwa i sensu działania

Choć generalnie większość uczestników badania nie traci poczucia, że to co robi ma sens i może pozytywnie zmieniać rzeczywistość, to aż 40% osób ma wrażenie, że „wali głową w mur”. Brak wsparcia systemowego może rodzić bolesne poczucie bezsilności i bezradności.

Kolejnym czynnikiem, który może sprzyjać problemom emocjonalnym, wypaleniu i generalnie obniżeniu jakości życia jest obniżone poczucie sprawstwa lub poczucie braku sprawstwa. Poczucie sprawstwa wyraża się w przekonaniu, że można wpływać na bieg wydarzeń. To przekonanie, że występowanie różnych zdarzeń zależy od nas, od tego, co robimy, to również przekonanie, że można osiągnąć cele, do których się zmierza. Poczucie sprawstwa jest ważnym elementem jakości życia i ma znaczenie przystosowawcze: zwiększa energię oraz wytrwałość w dążeniu do celu, zwiększa też odporność na sytuacje stresowe. Z kolei brak czy obniżone poczucie sprawstwa obniża motywację do działania i generalnie obniża jakość życia oraz sprzyja obniżeniu nastroju i problemom emocjonalnym. Może też sprzyjać wypaleniu.

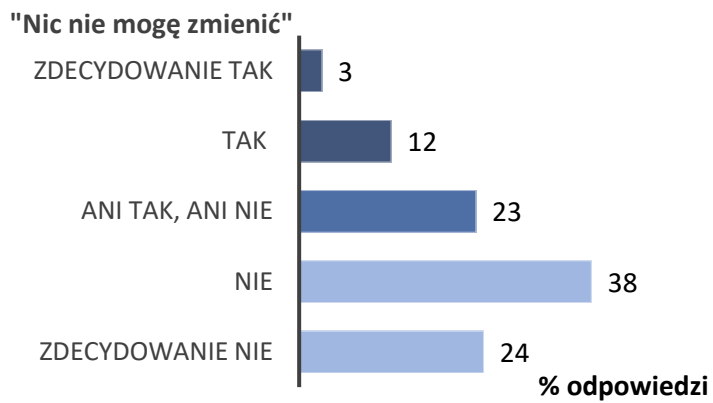
Uczestnicy badania byli proszeni o ustosunkowanie się na 5-stopniowej skali (1=*zdecydowanie nie*; 2=*nie*; 3=*trudno powiedzieć*; 4=*tak* 5=*zdecydowanie tak*) do trzech stwierdzeń: „Czuję, że moją pracą/działalnością nic nie mogę zmienić” „Czuję, że to co robię nie ma sensu lub traci sens” oraz „Mam wrażenie, że „walę głową w mur.” Wskaźnik braku poczucia sprawstwa został utworzony poprzez uśrednienie tych trzech ocen.

Wyniki. Generalnie, wyniki analiz wskazują, że większość uczestników badania nie traci przekonania, że ich działania mają sens, ani przekonania, że mogą wpływać na zmiany w otaczającej rzeczywistości. Około 15% osób deklaruje, że nic nie może zmienić (odpowiedzi „tak” lub „zdecydowanie tak”, Rysunek 14), a około 19% ma poczucie, że to co robi nie ma sensu lub traci sens (Rysunek 15). Co ciekawe w tym kontekście, aż 40% osób ma wrażenie, że „wali głową w mur” (Rysunek 16).

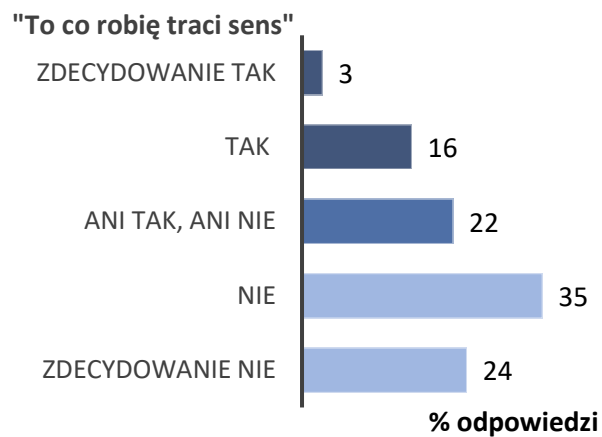
Wskaźnik braku sprawstwa jest nieco silniejszy w grupie osób z ruchów nieformalnych niż w grupie osób z organizacji pozarządowych.²¹

²¹ Średnia ocen w organizacjach pozarządowych (M = 2,55; SD=0,92) jest nieco niższa niż w ruchach nieformalnych (M=2,74; SD=0,99). Różnica istotna statystycznie, $t(773)=2,56$; $p=0,011$.

Poczucie braku sprawstwa jest dodatnio skorelowane zarówno z wskaźnikami wypalenia, jak i z poziomem dystresu emocjonalnego.²²



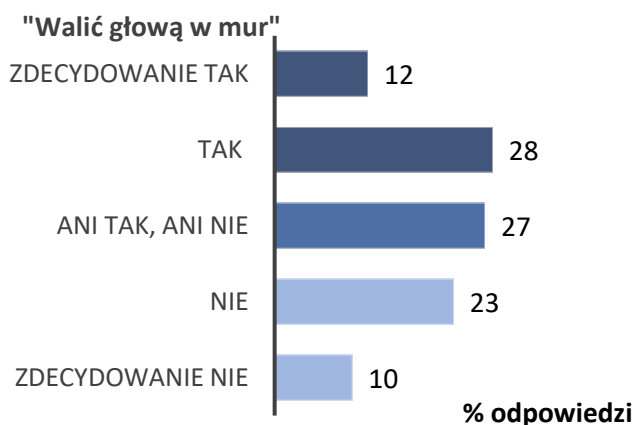
Rysunek 14. „Czuję, że moją pracą/działalnością nic nie mogę zmienić”. Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.



Rysunek 15. „Czuję, że to co robię nie ma sensu lub traci sens.” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

²² Współczynniki korelacji: dla wypalenia, $r = 0,56$; $p < 0,001$; dla dystresu, $r = 0,51$; $p < 0,001$.

„Czasem towarzyszą mi ambiwalentne uczucia, z jednej strony widzę ogromny sens tego co robię, z drugiej poczucie niemocy w zderzeniu z władzą i nieświadomym społeczeństwem”



Rysunek 16. „Mam wrażenie, że „walę głową w mur.” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

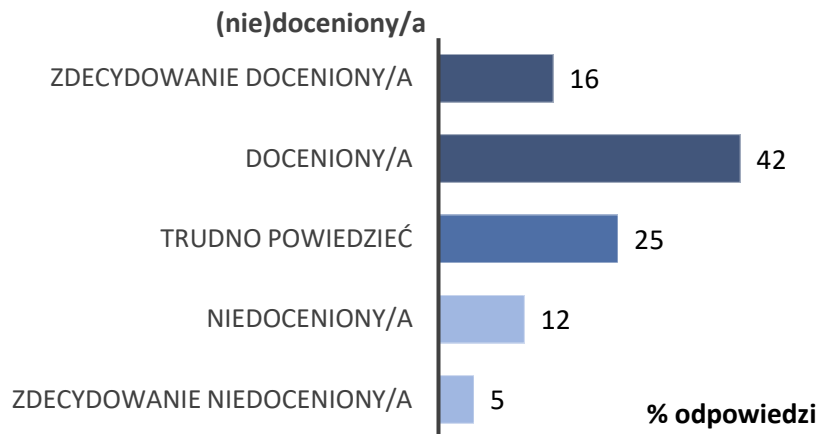
Podsumowując, wyniki dotyczące poczucia sprawstwa sugerują, że większość osób nie traci sensu swojej działalności, ani przekonania, że ta działalność może mieć wpływ na rzeczywistość (taki jest przecież cel działań większości organizacji i ruchów nieformalnych - zmieniać rzeczywistość na lepsze). Niezależnie jednak od poczucia osobistej skuteczności i dostrzegania możliwości zmian, jak i rozwiązań ostateczna skuteczność tych działań nie zależy tylko od własnego zaangażowania, ale też od woli działania i rzeczywistego wsparcia na poziomie samorządów lokalnych, administracji, regulacji urzędowych i wreszcie na poziomie rozwiązań ustawowych. Brak wsparcia systemowego może rodzić bolesne poczucie bezsilności i bezradności.

Poczucie niedoceniaenia

Większość uczestników badania czuje się doceniana.

Kolejny analizowany w badaniu czynnik to poczucie doceniaenia versus niedoceniaenia, który również może sprzyjać problemom emocjonalnym i wypaleniu. Uczestnicy badania byli proszeni o określenie, czy w organizacji pozarządowej [ruchu], w której obecnie pracują/działają czują się docenieni czy niedocenieni. Na Rysunku 17 są przedstawione wszystkie możliwe opcje odpowiedzi i procent wyboru poszczególnych odpowiedzi.

Wyniki wskazują, że większość (58%) osób uczestniczących w badaniu czuje się doceniana w organizacji/ruchu. Niemniej jednak spora część (25%) ma wątpliwości co do bycia docenianym lub nie czuje się doceniana (17%).



Rysunek 17. „Generalnie w organizacji pozarządowej [ruchu], w której [którym] obecnie pracujesz/działasz czujesz się...doceniony/a-niedoceniony/a. Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

Wrogość związana z działalnością w organizacjach pozarządowych i ruchach nieformalnych

Spośród analizowanych źródeł wrogości, najczęściej doświadczaną wrogością jest wrogość ze strony obcych ludzi oraz administracji i polityków (uśrednione wskaźniki na poziomie grupy). Wrogość wewnątrz organizacji jest odczuwana nieco silniej w organizacjach pozarządowych niż w ruchach, natomiast wrogość z zewnątrz jest odczuwana nieco silniej w ruchach niż w organizacjach pozarządowych.

Pytania dotyczące wrogości miały ogólny charakter i ich celem było przede wszystkim porównanie jak często osoby doświadczają wrogości z różnych źródeł. Osoby uczestniczące w badaniu były proszone o określenie: „Czy/jak często w okresie ostatniego półrocza odczuwałeś/aś w związku z Twoją pracą/działalnością w organizacji [ruchu] wrogość wobec siebie ze strony...”

- kogoś z rodziny lub przyjaciół
- osób, z którymi współpracujesz [w NGO: dodatkowo: „przełożonych”]
- kogoś ze znajomych
- kogoś z polityków/polityczek, administracji rządowej?
- służb porządkowych?
- obcych ludzi (np. przypadkowych osób o odmiennych poglądach)?

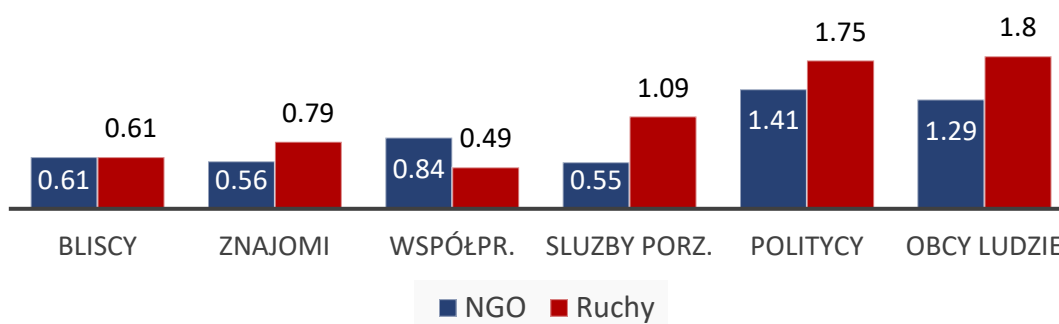
Do każdej opcji dołączona była 5-stopniowa skala odpowiedzi: 0=nigdy/niemal, 1=rzadko; 2=umiarkowanie często; 3=często; 4=niemal codziennie.

Wyniki. Na Rysunku 18 przedstawione są średnie ocen w zakresie doświadczanej wrogości z poszczególnych źródeł, osobno dla organizacji pozarządowych i ruchów społecznych.

Pierwszy wynik, na który warto zwrócić uwagę, to wynik wskazujący, że wrogość jest najczęściej doświadczana ze strony obcych ludzi oraz polityków/polityczek, natomiast najrzadziej pochodzi ze strony bliskich.

Kolejna zależność to: częstość doświadczanej wrogości ze strony bliskich jest taka sama w obu grupach: w grupie osób z organizacji pozarządowych i grupie osób z ruchów nieformalnych. Z kolei wrogość „z zewnątrz” (obcy ludzie, politycy, służby porządkowe) jest doświadczana nieco częściej w ruchach nieformalnych niż w organizacjach pozarządowych, natomiast wrogość „wewnątrz” (czyli w organizacji/ruchu, ze strony współpracowników lub przełożonych) – odwrotnie, częściej w organizacjach pozarządowych niż w ruchach. Różnice te mogą wynikać na przykład z charakteru działalności, w którą zaangażowane są osoby z ruchów nieformalnych i częstszego kontaktu z politykami czy obcymi ludźmi (np. w czasie różnych akcji czy demonstracji).

Odczuwana wrogość - średnie ocen



Rysunek 18. „Czy/jak często w okresie ostatniego półrocza odczuwałeś/aś w związku z Twoją pracą/działalnością w organizacji [ruchu] wrogość wobec siebie ze strony...” Średnie ocen dla poszczególnych źródeł wrogości z uwzględnieniem podziału na organizacje pozarządowe i ruchy nieformalne.

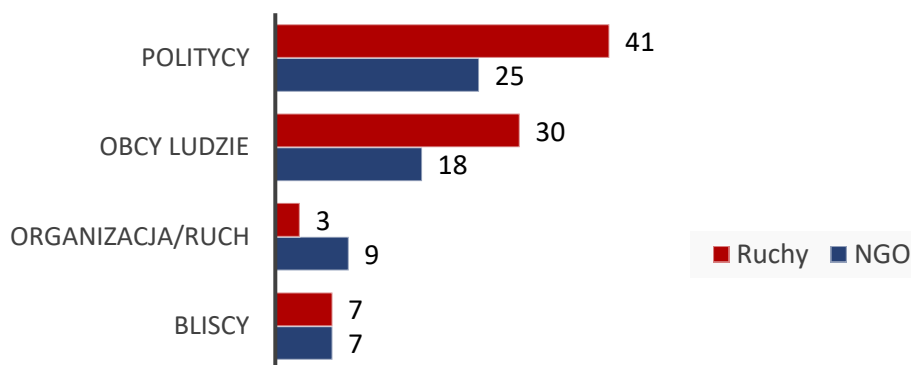
„Innym źródłem lęku są szkodliwe stereotypy o tzw. obrońcach. Walka z nimi [stereotypami] odbiera sporo energii i czasu.”

W uzupełnieniu prezentacji wyników dotyczących odczuwanej wrogości, na Rysunku 19 przedstawiony jest zsumowany procent odpowiedzi „często” i „niemal codziennie” w odniesieniu do dwóch najczęściej wskazywanych źródeł wrogości (wrogości ze strony obcych ludzi i polityków/polityczek) oraz wrogości wewnątrz organizacji/ruchu i wrogości ze strony bliskich.

Aż 41% uczestników z ruchów nieformalnych doświadcza wrogości często lub niemal codziennie ze strony administracji i/lub polityków/polityczek, a około 30% doświadcza wrogości z analogiczną częstością ze strony obcych ludzi. Wskaźniki te są niższe w przypadku uczestników z organizacji pozarządowych.

Wrogość wewnątrz organizacji/ruchu jest doświadczana znacznie rzadziej niż wrogość ze strony obcych ludzi, czy polityków/polityczek, niemniej jednak jest obecna (częściej w organizacjach pozarządowych niż w ruchach nieformalnych).

„Bardzo przeszkadza mi w pracy bezinteresowna zawiść i brak lojalności”



% odpowiedzi "często" lub "niemal codziennie"

Rysunek 19. Procent odpowiedzi „często” lub „niemal często” na pytanie dotyczące częstości odczuwanej wrogości (w okresie ostatniego półrocza) ze strony bliskich, współpracowników, obcych ludzi oraz polityków/polityczek. Uwzględniony podział na organizacje pozarządowe i ruchy nieformalne.

„Najtrudniejsze są relacje z wrogo nastawioną administracją lokalną. Najwięcej hejtu i agresji pochodzi właśnie z.... [stąd]....”

Wrogość a dystres, wypalenie i jakość życia

Relatywnie wyższym wskaźnikom wrogości wewnątrz organizacji towarzyszy wyższe poczucie zestresowania. Częstość doświadczanej wrogości wewnątrz organizacji/ruchu jest też dodatnio skorelowana z wskaźnikami wypalenia oraz dystresu emocjonalnego.

Analiza związków między doświadczaną wrogością i wskaźnikami dystresu oraz wypalenia wskazuje, że zarówno wypalenie, jak i dystres są związane przede wszystkim z odczuwaną wrogością ze strony osób z organizacji/ruchu;²³ im częściej doświadczana jest wrogość wewnątrz organizacji/ruchu tym wyższe wskaźniki wypalenia i tym wyższe wskaźniki dystresu.

Wrogość ze strony współpracowników była też najsilniejszym istotnym statystycznie predyktorem odczuwanego stresu związanego z pracą/działalnością.²⁴

Agresja

Różne formy agresji są doświadczane nieco częściej w ruchach oddolnych niż w organizacjach pozarządowych. Około 36% uczestników z ruchów nieformalnych i 22% uczestników z organizacji pozarządowych często lub niemal codziennie doświadcza nagonki medialnej.

Podobnie jak pytania dotyczące wrogości, również pytania dotyczące agresji miały ogólny charakter i dotyczyły częstości doświadczania różnych form agresji w okresie ostatniego półrocza. Osoby uczestniczące w badaniu były proszone o określenie: „Czy/jak często w okresie ostatniego półrocza czułeś/czułaś się ofiarą tzw. nagonki medialnej (ty osobiście lub jako członek/członkini organizacji/ruchu,

²³ Wyniki analizy regresji z uwzględnieniem w modelu regresji wszystkich źródeł wrogości jako predyktorów. „Wrogość ze strony współpracowników” była jedynym istotnym predyktorem dla zmiennej wyjaśnianej „wypalenie” ($\beta = 0,33$; $p < 0,001$) i najsilniejszym istotnym statystycznie predyktorem dla zmiennej „dystres” ($\beta = 0,28$; $p < 0,001$). Dla zmiennej dystres istotnymi statyst. predyktorami była też wrogość ze strony znajomych ($\beta = 0,10$; $p = 0,016$), wrogość ze strony służb porządkowych ($\beta = 0,09$; $p = 0,043$) oraz wrogość ze strony obcych ludzi ($\beta = 0,09$; $p = 0,026$).

²⁴ Wyniki analizy regresji z uwzględnieniem w modelu regresji wszystkich źródeł wrogości jako predyktorów; współczynniki regresji dla zmiennej „wrogość ze strony współpracowników”: $\beta = 0,35$; $p < 0,001$.

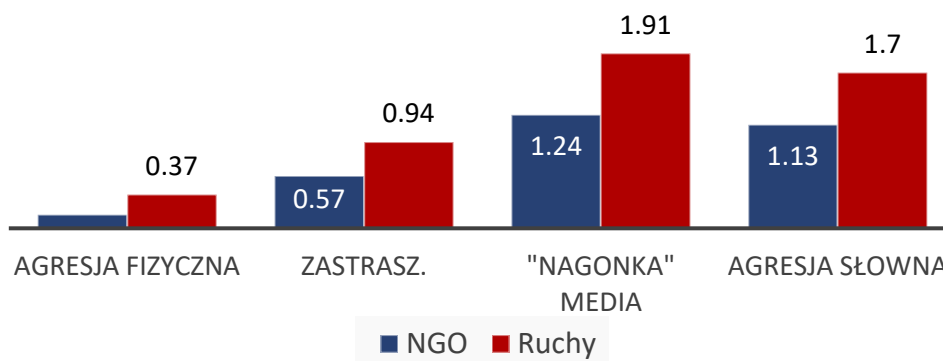
w której pracujesz/działasz)?” oraz „Czy/jak często w okresie ostatniego półrocza doświadczałeś/aś w pracy lub w związku z pracą/działalnością:

- agresji słownej
- agresji fizycznej
- zastraszania”

Odpowiedzi były udzielane na 5-stopniowej skali odpowiedzi: 0=nigdy/niemal nigdy, 1=rzadko; 2=umiarkowanie często; 3=często; 4=niemal codziennie (taka sama skala odpowiedzi, jak przy pomiarze częstości doświadczanej wrogości).

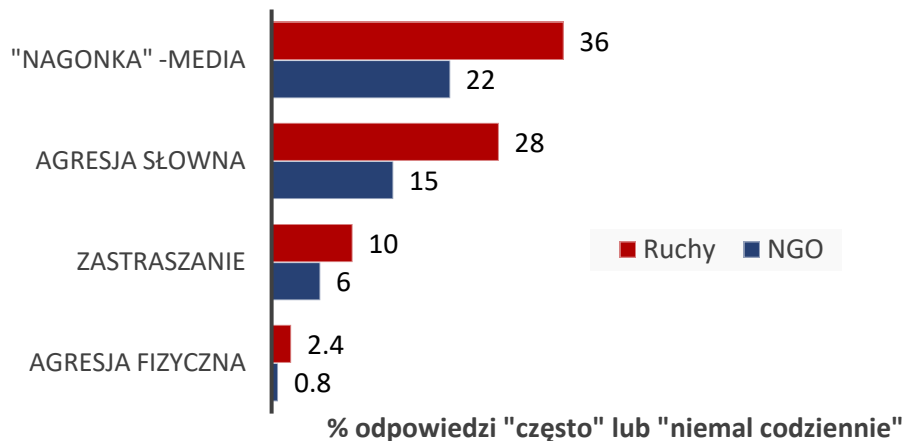
Wyniki. Na Rysunku 20 przedstawione są średnie ocen w zakresie różnych form doświadczanej agresji, osobno dla organizacji pozarządowych i ruchów społecznych. Generalnie, najczęściej doświadczana jest nagonka ze strony mediów. Wszystkie formy agresji są doświadczane częściej wśród działaczy z ruchów nieformalnych w porównaniu do działaczy z organizacji pozarządowych.

Agresja - średnie ocen



Rysunek 20. Częstość doświadczania agresji słownej, agresji fizycznej, zastraszania i nagonki medialnej w okresie ostatniego półrocza. Średnie ocen z uwzględnieniem podziału na organizacje pozarządowe i ruchy nieformalne.

W uzupełnieniu prezentacji wyników dotyczących doświadczanej agresji, na Rysunku 21 przedstawiony jest zsumowany procent odpowiedzi „często” i „niemal codziennie” w odniesieniu wszystkich analizowanych form agresji. Około 36% uczestników z ruchów nieformalnych doświadcza nagonki medialnej często lub niemal codziennie, a około 28% doświadcza agresji słownej z analogiczną częstością. Wskaźniki te są niższe w przypadku uczestników z organizacji pozarządowych.



Rysunek 21. Procent odpowiedzi „często” lub „niemal często” na pytanie dotyczące częstości doświadczania agresji słownej, agresji fizycznej, zastraszania oraz nagonki w mediach (w okresie ostatniego półrocza). Uwzględniony podział na organizacje pozarządowe i ruchy nieformalne.

„... Boję się.... Boję się, rozlewu krwi w naszym kraju, bo coraz częściej członkowie rodziny skaczą sobie do gardeł, nawet przy wigilijnym stole. Trzeba uważać kiedy, co i komu się mówi. Nawet w żartach....”

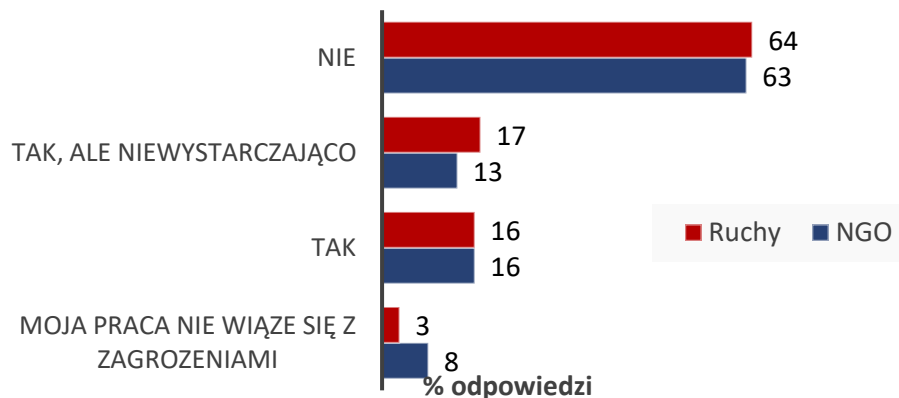
Pomoc i wsparcie w organizacji

Wyniki badania wskazują brak wystarczającego wsparcia w organizacjach/ruchach dla osób doświadczających przemocy i/lub będących w kryzysie zdrowia psychicznego. Jedynie 7-9% osób przyznało, że ich organizacja/ruch ma wypracowane procedury pomocowe (nie mając przy tym wątpliwości, czy te procedury są efektywne). Jedynie 16% osób została przeszkolona, czy choćby poinformowana, jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami związanymi z działalnością w organizacji/ruchu.

Prezentowane wyniki wskazują (spójnie z literaturą przedmiotu), że poziom dystresu emocjonalnego i wypalenia jest związany w różnym stopniu z poziomem stresu odczuwanego w pracy, presją w pracy, poczuciem sprawstwa, poczuciem docenienia, doświadczaną wrogością i przemocą. To w jakim stopniu te i inne stresogenne czynniki będą zwiększać ryzyko kryzysu zdrowia psychicznego zależy między innymi od indywidualnych strategii radzenia sobie z wyzwaniem i zagrożeniami, ale też od wsparcia w organizacji, czy ruchu.

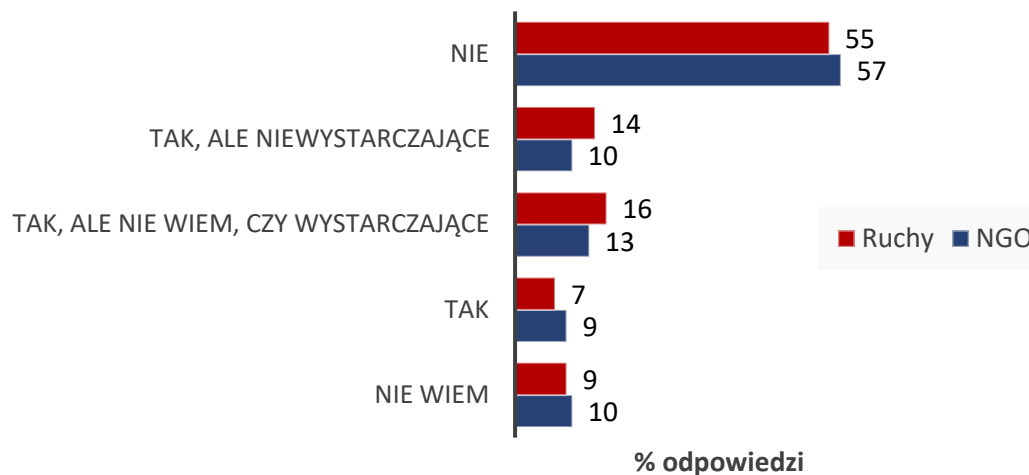
Kolejnym celem badania była więc analiza wsparcia w organizacjach/ruchach. Uczestnicy badania byli proszeni o wskazanie, czy: 1). zostali przeszkoleni lub poinformowani, jak radzić sobie z różnymi potencjalnymi zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą/działalnością, takimi jak: hejt, przemoc, problemy emocjonalne; 2). czy organizacja/ruch, w której działają ma wypracowane jakiegokolwiek procedury pomocowe; 3). czy wiedzą do kogo w organizacji/ruchu mogą zwrócić się o pomoc w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego. Pełna treść pytań oraz opcje odpowiedzi są prezentowane na Rysunkach poniżej.

Wyniki. Na Rysunku 22 przedstawione są częstości wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi dla pytania dotyczącego stopnia poinformowania, przeszkolenia w zakresie potencjalnych zagrożeń związanych z działalnością w organizacji/ruchu. Częstość wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi jest podobna w obu grupach uczestników i w obu grupach 63-64% uczestników wybrało odpowiedź „Nie”. Jedynie 16% uczestników badania zadeklarowało, że została poinformowana lub przeszkolona, jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami.



Rysunek 22. „Czy w organizacji/ruchu zostałeś/aś w jakikolwiek sposób przeszkolony/a lub poinformowany/a, jak radzić sobie z różnymi potencjalnymi zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą/działalnością, takimi jak: hejt, przemoc, problemy emocjonalne itp.?” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

Na Rysunku 23 przedstawione są częstości wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi dla pytania dotyczącego procedur pomocowych w organizacjach/ruchach. Ponownie, częstość wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi jest podobna w obu grupach uczestników badania i w obu grupach 55-57% osób wybrało odpowiedź „Nie”. Jedynie 7-9% uczestników badania zadeklarowało, że organizacja/ruch ma wypracowane procedury pomocowe dla osób, które są w kryzysie lub doświadczają przemocy.

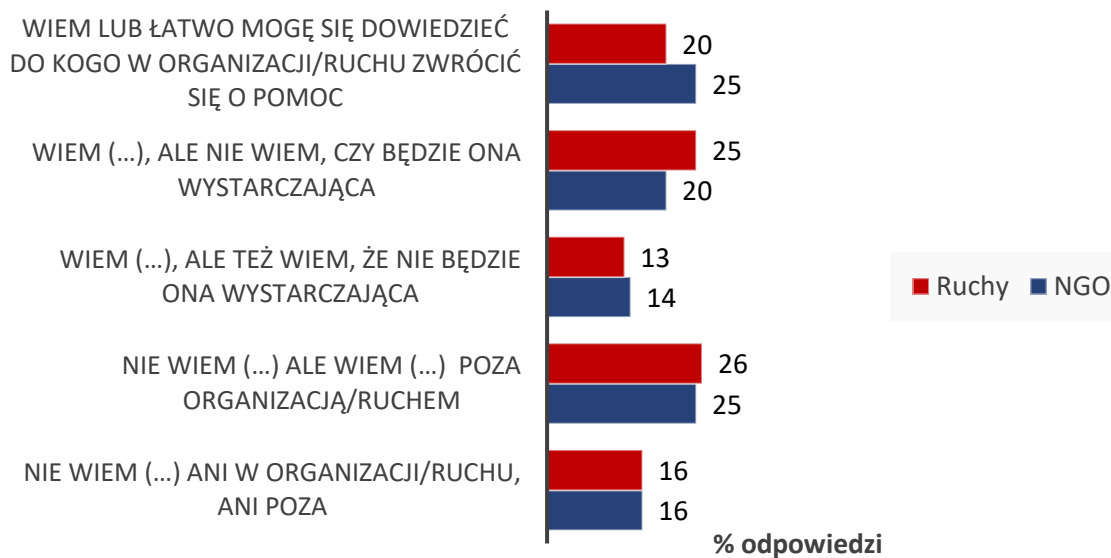


Rysunek 23. „Czy organizacja [ruch], w której obecnie pracujesz/działasz ma wypracowane/ustalone jakiejkolwiek procedury pomocowe dla osób, które doświadczają przemocy lub są w kryzysie psychicznym?” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

„Bardzo utrudnia pracę wolontaryjną i charytatywną nieumiejętność rozwiązywania konfliktów wewnątrz organizacji”

Na Rysunku 24 przedstawione są częstości wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi dla pytania dotyczącego tego, czy dana osoba wie, do kogo może zwrócić się o pomoc w organizacji/ruchu (w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego związanego z pracą/działalnością). Odpowiadając na to pytanie uczestnicy badania mieli do wyboru pięć opcji odpowiedzi, których trzon brzmiał: „wiem/nie wiem, do kogo w organizacji [ruchu] zwrócić się o pomoc”

Podobnie jak dla dwóch wcześniej prezentowanych pytań, częstość wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi jest podobna w obu grupach uczestników. Tylko 25% uczestników z organizacji pozarządowych i 20% uczestników z ruchów zadeklarowało, że wie lub łatwo może się dowiedzieć do kogo w organizacji/ruchu może zwrócić się o pomoc. Z kolei 41-42% nie wie, do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc, z czego 25-26% uczestników deklaruje, że wie, gdzie szukać pomocy poza pracą.



Rysunek 24. „W przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego związanego z pracą/działalnością: (wybierz jedną z poniższych opcji).” Procent wyboru poszczególnych opcji odpowiedzi.

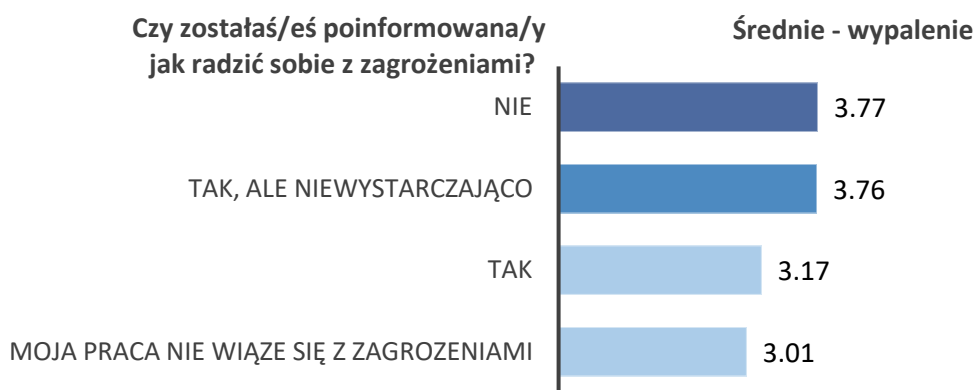
„„Jestem zaskoczona brakiem wsparcia (...) Brakuje mi wsparcia, też systemowego...”

Dystres, wypalenie oraz inne aspekty dobrostanu psychicznego w zależności od tego, czy osoby zostały przeszkolone lub poinformowane, jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami

Wskaźniki wypalenia oraz dystresu emocjonalnego są wyższe wśród osób, które nie zostały poinformowane lub przeszkolone jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami w porównaniu do osób, które zostały poinformowane/przeszkolone w tym zakresie lub ich praca nie wiąże się z zagrożeniami. To samo dotyczy poczucia zestresowania i poczucia braku nadziei. Jednocześnie satysfakcja z pracy i wigor w pracy są wyższe wśród osób poinformowanych o zagrożeniach, w porównaniu do osób, które nie zostały poinformowane, jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami.

Celem tej części analiz było sprawdzenie, czy są różnice w wskaźnikach dystresu oraz wypalenia w zależności od tego, czy osoby zostały lub nie zostały poinformowane lub przeszkolone, jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami związanymi z działalnością w organizacji lub ruchu. Analogiczne analizy zostały też zrealizowane dla poczucia zestresowania, poczucia braku nadziei²⁵ oraz oceny wigoru²⁶ i satysfakcji z pracy.

Uzyskane wyniki wskazują, że poziom wypalenia jest wyższy wśród tych osób, które nie zostały poinformowane, jak radzić sobie z zagrożeniami (albo zostały poinformowane, ale niewystarczająco), niż w grupie osób, które zostały poinformowane, jak sobie radzić, bądź ich praca nie wiąże się z takimi zagrożeniami (Rysunek 25).²⁷



Rysunek 25. Wypalenie. Średnie wartości wskaźników wypalenia w zależności od tego, czy dana osoba została „w jakikolwiek sposób przeszkolony/a lub poinformowany/a, jak radzić sobie z różnymi potencjalnymi zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą/działalnością, takimi jak: hejt, przemoc, problemy emocjonalne itp.?”

Na Rysunku 26 są przedstawione średnie wskaźniki dystresu emocjonalnego w zależności od tego, czy osoby zostały lub nie zostały poinformowane, jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami. Wskaźniki dystresu są wyższe wśród tych osób, które nie zostały poinformowane, jak radzić sobie z zagrożeniami, albo

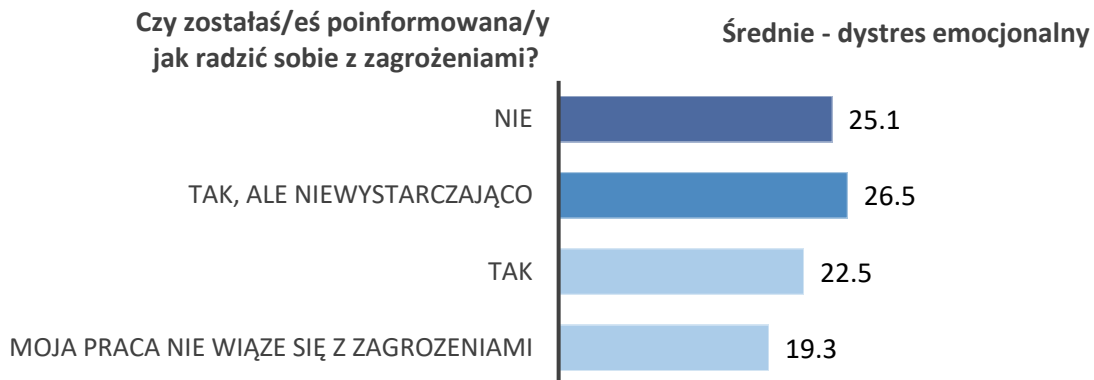
²⁵ Osoby badane określały jak często w ostatnim czasie (licząc od początku grudnia) odczuwały brak nadziei w różnych sytuacjach związanych z działalnością w organizacji/ruchu (skala od 1=nigdy/prawie nigdy do 5=ciągle/niemal codziennie).

²⁶ Wskaźnikiem wigoru w pracy/działalności była ocena tego, jak często w ostatnim czasie dana osoba czuła się „pełna energii” oraz „pełna sił do pracy” (w kontekście działalności w ruchu/organizacji). Skala odpowiedzi od 1=nigdy/niemal nigdy do 7=ciągle/niemal ciągle.

²⁷ Różnica średnich testowana w modelu jednoczynnikowej ANOVA, $F(3, 750) = 12,05$; $p < 0,001$; analizy post hoc – test Gabriela.

zostały poinformowane, ale niewystarczająco, niż w grupie osób, które zostały poinformowane, jak sobie radzić, bądź ich praca nie wiąże się z takimi zagrożeniami.²⁸

Wskaźniki dystresu są najniższe wśród osób, których praca nie wiąże się z zagrożeniami.



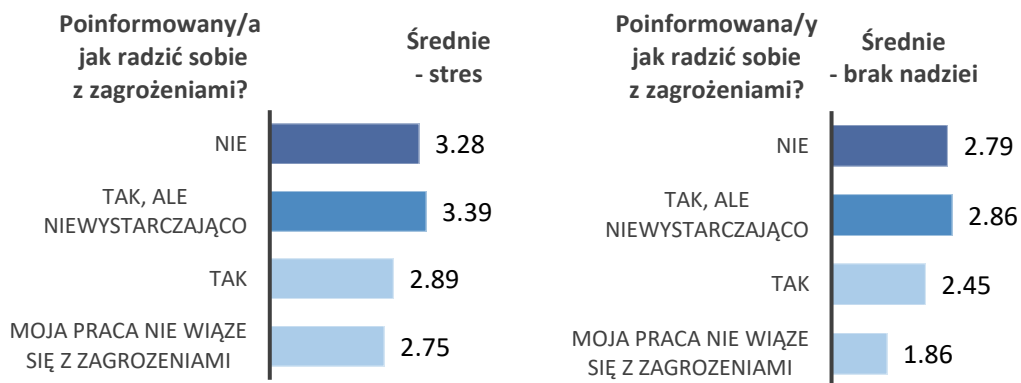
Rysunek 26. Dystres emocjonalny. Średnie wartości wskaźników dystresu emocjonalnego w zależności od tego, czy dana osoba została „w jakikolwiek sposób przeszkolony/a lub poinformowany/a, jak radzić sobie z różnymi potencjalnymi zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą/działalnością, takimi jak: hejt, przemoc, problemy emocjonalne itp.?”

Na Rysunku 27 są dwa wykresy przedstawiające średnie oceny w zakresie poczucia zestresowania i poczucia braku nadziei. Zarówno średnie oceny zestresowania, jak i poczucia braku nadziei są wyższe wśród osób, które nie zostały poinformowane, jak radzić sobie z zagrożeniami (albo zostały poinformowane, ale niewystarczająco), niż w grupie osób, które zostały poinformowane, jak sobie radzić, bądź ich praca nie wiąże się z takimi zagrożeniami.²⁹ Wśród osób, których praca nie wiąże się z zagrożeniami średnie oceny w zakresie braku nadziei są zdecydowanie niższe niż we wszystkich pozostałych grupach.

²⁸ Różnica średnich testowana w modelu jednoczynnikowej ANOVA, $F(3, 799) = 12,23$; $p < 0,001$; analizy post hoc - test Gabriela.

²⁹ Różnica średnich testowana w modelu jednoczynnikowej ANOVA; uczucie zestresowania: $F(3, 872) = 11,40$; $p < 0,001$; poczucie beznadziei: $F(3, 820) = 12,91$; $p < 0,001$. Analizy post hoc - test Gabriela.

„konflikty interpersonalne wewnątrz zespołu nie są poruszane ani rozwiązywane, co jest głównym źródłem stresu”

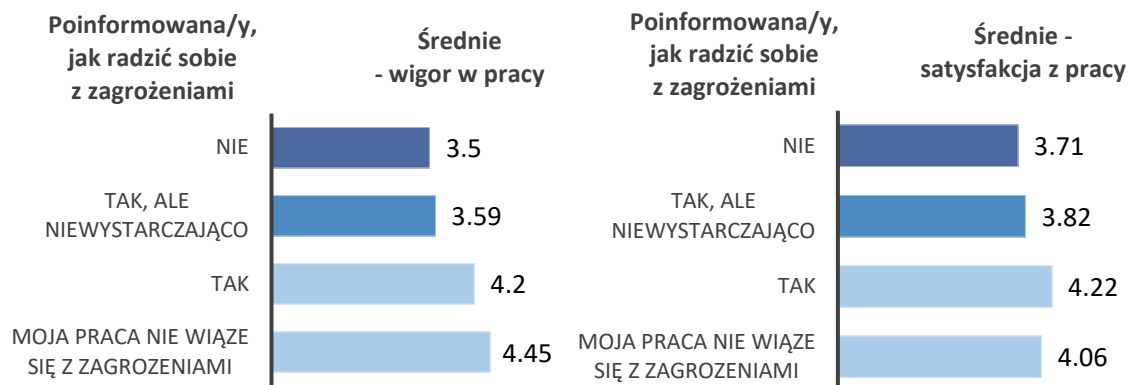


Rysunek 27. Stres oraz poczucie braku nadziei. Średnie oceny zestresowania oraz poczucia braku nadziei w zależności od tego, czy dana osoba została „w jakikolwiek sposób przeszkolony/a lub poinformowany/a, jak radzić sobie z różnymi potencjalnymi zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą/działalnością, takimi jak: hejt, przemoc, problemy emocjonalne itp.?”

„Moja organizacja wprowadziła politykę "dobrostanu" w odpowiedzi na kilka wypadków wypalenia. Myślę, że mało organizacji - szczególnie młodych - ma świadomość takiego zagrożenia, zanim się ono wydarzy.”

Przedmiotem analizy były też aspekty pozytywne: wigor w pracy i satysfakcja z pracy. Średnie przedstawione na wykresach na Rysunku 28 wskazują, że zarówno średnie oceny wigoru, jak i średnie oceny satysfakcji z pracy są niższe wśród osób, które nie zostały poinformowane, jak radzić sobie z zagrożeniami, albo zostały poinformowane niewystarczająco, niż wśród osób, które zostały poinformowane, jak radzić sobie z potencjalnymi zagrożeniami, bądź ich praca nie wiąże się z takimi zagrożeniami.³⁰

³⁰ Różnica średnich testowana w modelu jednoczynnikowej ANOVA; wigor w pracy: $F(3, 748) = 15,75$; $p < 0,001$; satysfakcja z pracy: $F(3, 744) = 11,35$; $p < 0,001$. Analizy post hoc - test Gabriela.



Rysunek 28. Wigor i satysfakcja z pracy. Średnie oceny wigtora w pracy oraz satysfakcji z pracy w zależności od tego, czy dana osoba została „w jakikolwiek sposób przeszkolony/a lub poinformowany/a, jak radzić sobie z różnymi potencjalnymi zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą/działalnością, takimi jak: hejt, przemoc, problemy emocjonalne itp.?”

Dystres, wypalenie oraz inne aspekty dobrostanu psychicznego w zależności od tego, czy osoby wiedzą, do kogo w organizacji/ruchu mogą zwrócić się o wsparcie

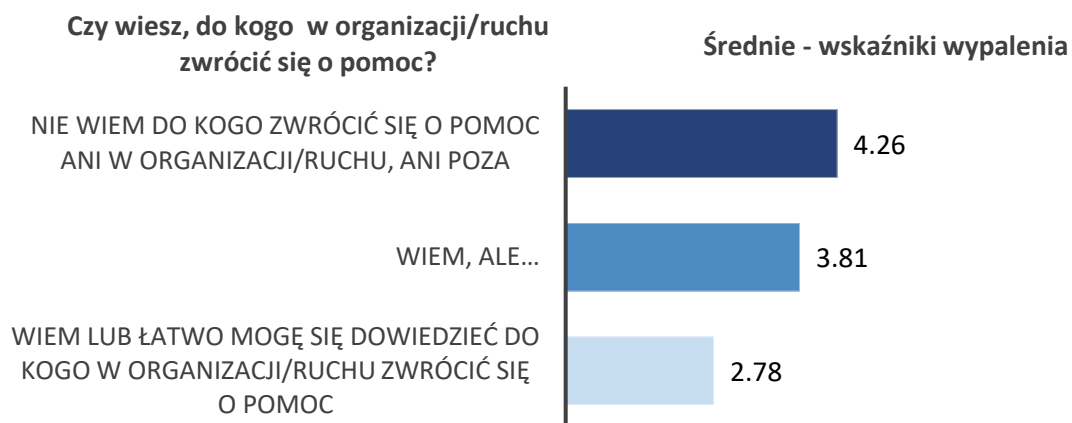
Wskaźniki wypalenia oraz dystresu emocjonalnego są wyższe wśród osób, które nie wiedzą do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego w porównaniu do osób, które wiedzą, gdzie szukać wsparcia w organizacji. To samo dotyczy poczucia zestresowania i poczucia braku nadziei. Jednocześnie satysfakcja z pracy i wigor w pracy są wyższe wśród osób, które wiedzą, gdzie szukać wsparcia w organizacji w porównaniu do osób, które nie wiedzą do kogo w organizacji zwrócić się o wsparcie.

Uzupełniając wyniki analiz przedstawione w poprzedniej części, sprawdzano również, czy występują różnice w wskaźnikach dystresu, wypalenia, poczucia zestresowania, poczucia braku nadziei, poziomu wigtora i satysfakcji z pracy w zależności od tego, czy dana osoba wie, do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego.

Aby uprościć prezentację wyników porównywano uśrednione wyniki w trzech grupach: 1 – osoby, które nie wiedzą, do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc; 2- osoby, które wiedzą, do kogo zwrócić się o pomoc, ale nie wiedzą lub

wątpią, czy będzie ona wystarczająca, bądź wiedzą gdzie szukać pomocy poza pracą, ale nie w pracy; 3-osoby, które nie wiedzą, gdzie szukać wsparcia ani w pracy, ani poza pracą.

Na Rysunku 29 przedstawione są średnie wskaźniki wypalenia. Wskaźniki te są zdecydowanie niższe wśród osób, które wiedzą, gdzie szukać wsparcia w organizacji/ruchu niż wśród osób, które nie wiedzą, gdzie w organizacji/ruchu szukać wsparcia lub wiedzą, ale mają wątpliwości czy wsparcie to będzie wystarczające.³¹

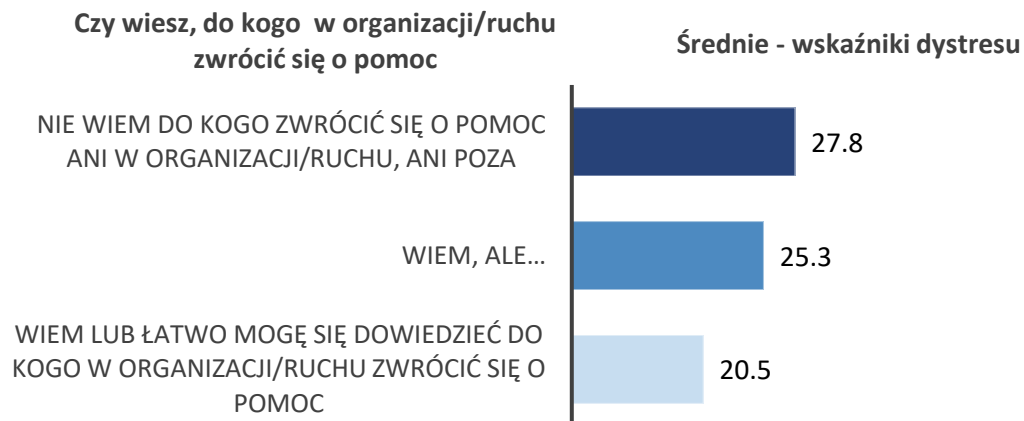


Rysunek 29. Wypalenie. Średnie wartości wskaźników wypalenia w zależności od tego, czy dana osoba wie (czy nie wie) do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego.

Analogicznie jak w przypadku wskaźników wypalenia, również wskaźniki dystresu emocjonalnego (Rysunek 30) są zdecydowanie niższe wśród osób, które wiedzą gdzie szukać wsparcia w organizacji/ruchu niż wśród osób, które nie wiedzą d kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc. Wskaźniki dystresu w grupie osób, które wiedzą, gdzie szukać wsparcia są też niższe niż wśród osób, które wiedzą, gdzie szukać wsparcia, ale mają wątpliwości czy wsparcie to będzie wystarczające.³²

³¹ Różnica średnich testowana w modelu jednoczynnikowej ANOVA, $F(2, 712) = 64,45$; $p < 0,001$. Analizy post hoc – test Gabriela: istotne statystycznie (przynajmniej $p < 0,05$) różnice między wszystkimi średnimi.

³² Różnica średnich testowana w modelu jednoczynnikowej ANOVA, $F(2, 763) = 32,47$; $p < 0,001$. Analizy post hoc – test Gabriela: istotne statystycznie (przynajmniej $p < 0,05$) różnice między wszystkimi średnimi.



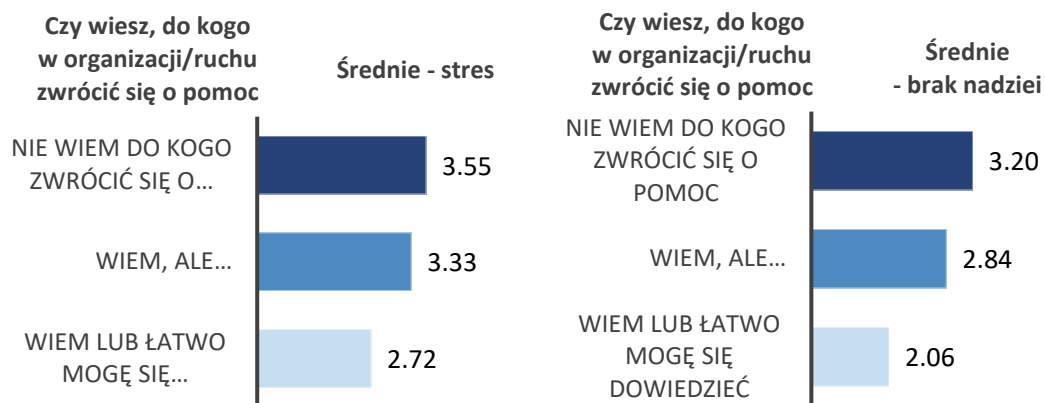
Rysunek 30. Dystres emocjonalny. Średnie wartości wskaźników dystresu emocjonalnego w zależności od tego, czy dana osoba wie (czy nie wie) do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego.

Na Rysunku 31 są dwa wykresy przedstawiające średnie oceny w zakresie poczucia zestresowania i poczucia braku nadziei. Zarówno średnie oceny zestresowania, jak i braku nadziei są wyraźnie niższe w grupie osób, które wiedzą do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc niż wśród osób, które nie wiedzą, do kogo zwrócić się o pomoc w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego. Różnice te dotyczą również osób, które mają wątpliwości, czy ewentualna pomoc będzie wystarczająca.³³

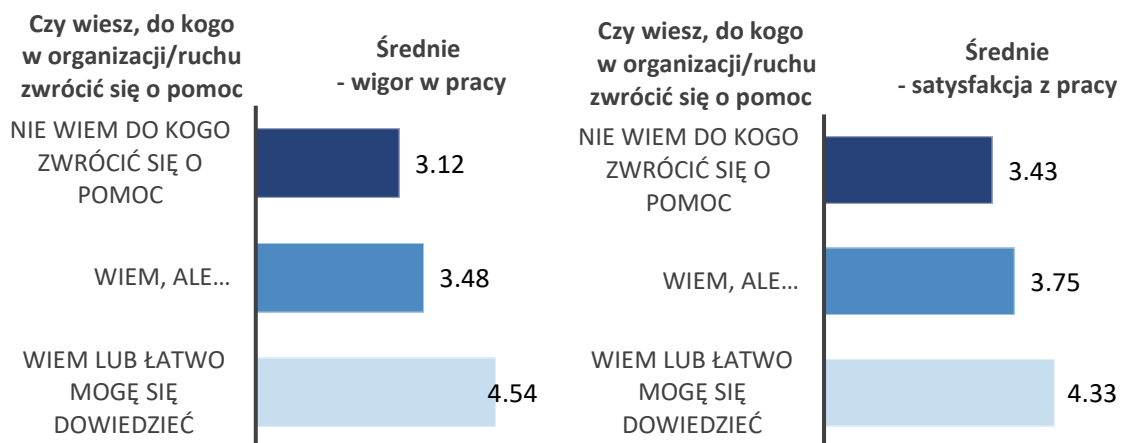
Z kolei wyniki przedstawione na Rysunku 32 wskazują, że zarówno średnie oceny wigoru, jak i średnie oceny satysfakcji z pracy są wyższe wśród osób, które wiedzą gdzie szukać wsparcia w organizacji/ruchu w porównaniu do osób, które nie wiedzą, do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc.³⁴

³³ Różnica średnich testowana w modelu jednoczynnikowej ANOVA; poziom zestresowania: $F(2, 829) = 36,29$; $p < 0,001$; poziom beznadziei: $F(2, 782) = 43,58$; $p < 0,001$. Analizy post hoc – test Gabriela: istotne statystycznie (przynajmniej $p < 0,05$) różnice między wszystkimi średnimi.

³⁴ Różnica średnich testowana w modelu jednoczynnikowej ANOVA; wigor: $F(2, 711) = 57,39$; $p < 0,001$; satysfakcja z pracy: $F(2, 706) = 41,19$; $p < 0,001$. Analizy post hoc – test Gabriela: istotne statystycznie (przynajmniej $p < 0,05$) różnice między wszystkimi średnimi.



Rysunek 31. Stres oraz poczucie braku nadziei. Średnie oceny zestresowania oraz braku nadziei w zależności od tego, czy dana osoba wie (czy nie wie) do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego.



Rysunek 32. Wigor w pracy i satysfakcja z pracy. Średnie oceny wigtu i satysfakcji z pracy w zależności od tego, czy dana osoba wie (czy nie wie) do kogo w organizacji/ruchu zwrócić się o pomoc w przypadku doświadczania przemocy lub kryzysu psychicznego.

Podsumowanie – wnioski z badania

1. Praca w organizacjach pozarządowych i ruchach nieformalnych jest źródłem satysfakcji, daje poczucie sensu i sprzyja realizacji celów z poczuciem misji. To pozytywne strony działalności w organizacjach pozarządowych i ruchach nieformalnych.
2. Działalność w organizacjach i ruchach może jednak wiązać się też z licznymi kosztami emocjonalnymi i zdrowotnymi. Powszechnym problemem w organizacjach pozarządowych i ruchach jest zmęczenie, a często wręcz wyczerpanie fizyczne i emocjonalne.
3. Widoczny jest duży poziom stresu i presji aby pracować więcej i osiągać więcej. Dużym problemem jest też poczucie bezsilności, związane często z zewnętrznymi utrudnieniami w realizacji celów i misji organizacji czy ruchu.
4. Ważnym problemem jest doświadczanie wrogości i przemocy. Warto zwrócić uwagę na to, że niepokojąco wiele osób było/jest ofiarą nagonki medialnej. Choć najczęstszym źródłem doświadczanej wrogości są obcy ludzie i administracja oraz politycy/polityczki, to warto też zwrócić uwagę na to, że to wrogość wewnątrz organizacji sprzyja wypaleniu bardziej niż wrogość z zewnątrz.
5. Wszystkie wspomniane powyżej czynniki niosą ryzyko problemów emocjonalnych, wypalenia, zaburzeń lękowych i depresyjnych. Wyniki badania sugerują, że wskaźniki dystresu emocjonalnego w organizacjach pozarządowych i ruchach mogą być podwyższone w stosunku do wskaźników w populacji ogólnopolskiej.
6. Mając to na uwadze tym bardziej niepokoi fakt, że niestety większość organizacji pozarządowych i ruchów społecznych nie ma wypracowanych programów wsparcia dla osób doświadczających przemocy lub będących w kryzysie zdrowia psychicznego. To sprawia, że większość osób działających w tych organizacjach i ruchach jest zdana sama na siebie, gdy doświadcza przemocy, cierpi z powodu dystresu emocjonalnego lub boryka się z wypaleniem.
7. Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że poziom dystresu emocjonalnego, wypalenia, poziom stresu i beznadziei jest niższy w tych organizacjach/ruchach, w których działacze i działaczki mogą liczyć na wsparcie, w porównaniu do organizacji/ruchów, które nie zapewniają wystarczającego wsparcia w sytuacjach kryzysowych. Wyjaśniając te różnice warto wziąć pod uwagę to, że mogą być one związane z ogólną kulturą organizacji i atmosferą w organizacji, która tworzy się w interakcji wielu czynników. Czynniki te planujemy analizować w kolejnych etapach projektu.
8. Kolejne badania będą ukierunkowane na lepsze zrozumienie zależności omawianych w niniejszym Raporcie, z uwzględnieniem specyfiki organizacji i ruchów oraz różnic indywidualnych. W kolejnych badaniach więcej uwagi poświęcimy też zarządom i liderom organizacji i ruchów, aby uzyskać pełniejszy obraz rzeczywistości w tej przestrzeni społeczno-organizacyjnej.
9. Wyniki całego projektu będą podstawą do tworzenia programów zapobiegania kryzysom psychicznym oraz działań naprawczych w organizacjach pozarządowych i ruchach nieformalnych.