

dr Hanna Sommer
Politechnika Rzeszowska

dr Jerzy Michno
Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska

dr Hubert Sommer
Uniwersytet Rzeszowski

**MOBBING JAKO FORMA AGRESJI SPOŁECZNEJ.
ASPEKTY CYWILIZACYJNE I KULTUROWE
(CHARAKTER ZJAWISKA I PRÓBA BADAŃ
EMPIRYCZNYCH)**

**MOBBING AS A FORM OF SOCIAL AGGRESSION.
ASPECTS OF CIVILIZATION AND CULTURE
(NATURE OF THE PHENOMENON AND ATTEMPT
TO EMPIRICAL RESEARCH)**

Streszczenie

Problem mobbingu stał się w ostatnich dekadach istotnym punktem odniesienia do ewentualnych badań i analiz dla przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych (zwłaszcza szeroko rozumianych nauk społecznych). Stąd też zamysł autorów poniższego opracowania, którzy w sposób charakterystyczny dla socjologów pochylił się nad tym tematem i przeprowadzili badania, których zasadniczym celem miała być odpowiedź na pytanie, czy ze zjawiskiem mobbingu mamy do czynienia w Polsce? Zanim jednak udało się uzyskać odpowiedź na zadane pytanie badawcze, autorzy postarali się przybliżyć pokrótce samo pojęcie, rodzaje i skutki mobbingu ze szczególnym uwzględnieniem naszego kraju.

Słowa kluczowe: mobber, mobbing, agresja fizyczna, przemoc psychiczna, molestowanie seksualne.

Abstract

The problem of bullying has become in recent decades an important reference point for any research and analysis for representatives of various scientific disciplines (especially the widely understood social sciences). Hence the intention of the authors of this study, who in a manner characteristic of sociologists bent over this issue and conducted a study whose primary objective was to answer the question: is the phenomenon of bullying we have to do in Poland? Before, however, managed to get the answer to the research question, the authors tried to briefly introduce the same concept, types and effects of bullying, with particular emphasis on our country.

Key words: mobber, bullying, physical aggression, psychological violence, sexual harassment.

Wprowadzenie

Rozwój współczesnej cywilizacji zdaje się nie mieć końca. Co dzień jesteśmy zaskakiwani nowymi rozwiązaniami dotyczącymi wszelkich dziedzin życia, najczęściej ułatwiającymi człowiekowi funkcjonowanie. Jednocześnie (jak zauważa Kazimierz Szmyd) mamy do czynienia z presją cywilizacji globalnej kultury i subkultur postmodernistycznych oraz obowiązujących stylów życia o odmiennych wartościach i antywartościach. Przy tym wszystkim marginalizacji ulegają uniwersalne, humanistyczne i antropologiczno-kulturowe wartości w codziennym życiu¹. Stąd też w grupach społecznych, w których przyszło nam żyć, zdarzają się również zjawiska, które można uznać za patogenne i destrukcyjne dla funkcjonowania współczesnych społeczeństw. Jednym z nich jest mobbing.

W życiu publicznym, a zwłaszcza zawodowym, nowoczesne i bardzo charakterystyczne słowo, jakim jest „mobbing”, wzbudza coraz więcej kontrowersji, zwłaszcza że pojawia się coraz częściej w wiadomościach donoszących o terrorze psychologicznym w przedsiębiorstwach².

Ze zjawiskiem mobbingu możemy mieć do czynienia wszędzie tam, gdzie ludzie przebywają ze sobą w grupie przez dłuższy czas – w szkole, na wyższej uczelni, w miejscu pracy, w stowarzyszeniach i wspólnotach, a także w rodzinie. Osoba nękana nie ma możliwości obrony, jest narażona na ataki często zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawcy. Działania mobbingowe wywołują lęk związany z utratą zatrudnienia oraz wpływają na pogorszenie atmosfery i wydajności pracy w przedsiębiorstwie. Narzędzia wykorzystywane w praktykach mobbingowych to zwodzenie, szykany, podstęp i intryga, kłamstwa, plotki, oszczerstwa, zachowania sadystyczne. Celem sprawcy jest zepsucie opinii ofiary i szkodzenie jej w sposób, który pozwoli wyeliminować ją z pozycji, jaką zajmuje³.

Mobbing jest bardzo poważnym problemem w dzisiejszych realiach wywołującym wiele skutków negatywnych. W związku z ogromną wagą tego problemu autorzy postanowili bliżej przyjrzeć się temu zagadnieniu. Celem artykułu jest ukazanie zjawiska mobbingu we współczesnej Polsce na podstawie badań przeprowadzonych w rzeszowskich supermarketach. Pozwoli nam to odpowiedzieć na pytanie: czy mobbing jest zjawiskiem powszechnie występującym w naszym kraju?

¹ K. Szmyd, *Regionalizm i ponowoczesność – w stronę wychowania antropologicznego i edukacji kulturotwórczej*, „Kultura – Przemiany – Edukacja”, t. 3: *Mysł o wychowaniu. Teorie i zastosowania edukacyjne*, Rzeszów 2015, s. 51.

² H.J. Kratz, *Mobbing. Rozpoznawanie, reagowanie, zapobieganie*, Wyd. Helion, Gliwice 2007, s. 5.

³ *Czym jest mobbing*, www.mobbing.pl

Rodzaje mobbingu i inne formy przemocy

Zdefiniowanie pojęcia „mobbing” jest bardzo trudnym zagadnieniem zarówno dla celów badawczych, jak i praktycznych. Wprowadzenie terminu „mobbing” do prawa pracy z możliwością dochodzenia odszkodowania wymaga, aby pojęcie to było jednoznacznie rozumiane i zdefiniowane. Muszą być również jasno określone jego przejawy i skutki. Jednakże pojęcie mobbingu jest niełatwe do zdefiniowania, gdyż jest to zjawisko wielopostaciowe, trudno wymierne i subiektywne, a ponadto jest to stosunkowo nowy problem badawczy (zwłaszcza w Polsce).

Mobbing niewątpliwie ma wiele twarzy, i to utrudnia jego zdefiniowanie oraz walkę z nim. Często trudno jest szefowi uchwycić granicę między dyscyplinowaniem pracowników i mobbingiem szkodliwym dla firmy; niekiedy też pracownik źle wykonujący swoje obowiązki uwaga szefa traktuje jak prześladowanie⁴.

Zjawisko mobbingu jest zdecydowanie starsze niż badania i prace na ten temat. Pierwotnie termin ten był używany jako synonim pojęcia „agresja” w odniesieniu do ludów pierwotnych, a później w stosunku do dzieci i młodzieży względem siebie. Termin „mobbing”, który najprawdopodobniej po raz pierwszy zastosował etnolog Konrad Lorenz do nazwania agresywnych zachowań grup zwierząt chcących przegnać intruza, został w latach sześćdziesiątych podchwycony przez szwedzkiego lekarza Petera Paula Heinemanna i był wykorzystany do opisanego wrogich zachowań dzieci w szkołach. W 1972 r. opublikował on pierwszą książkę na temat mobbingu omawiającą sprawę przemocy grupowej wśród dzieci.

Wyodrębnieniem specyficznej agresji w miejscu pracy zajął się w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w. Heinz Leymann, niemiecki psycholog i lekarz psychiatra, mieszkający i pracujący głównie w Szwecji. Według niego pojęcie mobbingu oznacza wrogi stosunek najczęściej do jednej osoby, okazywany przez jednostkę lub grupę, przez długi czas⁵. Leymann, jako lekarz i psycholog, zajmował się pomocą osobom dotkniętym taką formą przemocy. Umożliwiło mu to dość dokładne zbadanie i opisanie zjawiska mobbingu. Wyróżnił on 3 fazy tego procesu oraz wskazał na zdrowotne skutki, jakie ono niesie dla pokrzywdzonych. Badacze idący śladem wyznaczonym przez Leymanna zwrócili również uwagę na straty ekonomiczne, jakie nieodłącznie towarzyszą mobbingowi. Ostatnio dzięki uwadze badaczy społecznych, mediów i pracowników pojawiło się na ten temat sporo nowych publikacji, czego skutkiem jest zapis w kodeksie pracy zobowiązujący pracodawców do czynnego przeciwdziałania temu zjawisku. Znacznie bardziej skutecznym sposobem ochrony dla pracowni-

⁴ K. Kmieciak-Baran, J. Rybicki, *Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, Pomorski Instytut Demokratyczny, Gdańsk 2003, s. 9.

⁵ A. Kruk, *Mobbing instytucjonalny w organizacjach XXI wieku*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2006, nr 2, s. 77.

ków jest umiejętność szybkiego rozpoznawania potencjalnych zagrożeń i świadome ich uczestnictwo w życiu zespołu pracowniczego i całej organizacji⁶.

Termin „mobbing” pochodzi od angielskiego czasownika *to mob*, który słowniki (Harrapsa) tłumaczą jako „szarpać”, „atakować”, „źle się obchodzić”, „oblegać”. Co do rzeczownika *mob*, oznacza on „tłum”, „zgraję”. Nie można zapominać, że w języku angielskim *Mob*, pisane dużą literą, oznacza mafię. Pochodzenie terminu wyraźnie wskazuje na to, że chodzi o zjawisko zachodzące w grupie, a przez swój podtekst daje do myślenia, że metody nie zawsze są tu do końca jasne. Ostatnio w Anglii mówiono o *mob*, kiedy po podaniu w dzienniku listy nazwisk osób podejrzanych o pedofilię lub o współpracę z pedofilami piętnowały ich grupy rozgniewanych matek. Wzięły one szturmem ich mieszkania, piisały obelgi na murach ich domów, obrzuciły kamieniami, aby zmusić do opuszczenia dzielnicy. Dopiero gdy jedna z tych osób popełniła samobójstwo, a inne niesprawiedliwie napiętnowane wniosły skargę, policja przerwała te wrogie manifestacje⁷.

Koncepcja H. Leymanna przyjęła się w latach dziewięćdziesiątych wśród badaczy pracujących nad stresem zawodowym, zasadniczo w krajach skandynawskich, następnie w krajach języka niemieckiego. W 1993 r. Heinz Leymann opublikował, opierając się na swoich badaniach, pracę popularyzatorską *Mobbing, prześladowanie w pracy*.

Znana francuska badaczka mobbingu – Marie France Hirigoyen – definiuje to zjawisko poprzez wskazanie wpływu złego traktowania pracownika na jego zdrowie fizyczne i psychiczne. Autorka termin „mobbing” zastąpiła określeniem „molestowanie w pracy”. Według niej jest to wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie, postawa), które przez swą powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę pracy; molestowanie moralne to przemoc w małych dawkach, która jest jednak bardzo destrukcyjna. Każdy atak wzięty z osobna nie jest naprawdę czymś poważnym, agresja stanowi skumulowany efekt częstych i powtarzalnych mikrourazów⁸.

Według jednej z polskich definicji mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwykłego konfliktu. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony. Tego rodzaju działania charakteryzują się dużą częstotliwością występowania i utrzymywaniem się przez dłuższy czas (przynajmniej

⁶ M. Dąbrowska-Kaczorek, P. Banasik, *Jak wygrać z mobbingiem?*, Gdańsk 2004, s. 3.

⁷ M.F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, Wyd. Polskiej Prowincji Dominikanów „W drodze”, Poznań 2003, s. 70.

⁸ Tamże, s. 11.

przez pół roku). Istotą mobbingu jest to, że może on powodować u nękanego pracownika silny stres, który jest przyczyną różnego rodzaju dolegliwości, chorób psychosomatycznych i psychicznych⁹.

Szerszą definicję mobbingu proponuje Adam Szałkowski. Według niego mobbing można określić jako wszelkie zachowania w sytuacji pracy zawodowej, które wywołują wśród niektórych pracowników lęk, strach i długotrwałe obawy, powodując nawet uszczerbek na zdrowiu. Typowe czynniki mobbingu mają swoją genezę w procesie pracy i najczęściej wynikają z fizycznych i psychospołecznych warunków pracy. W grę wchodzi te z fizycznej przestrzeni środowiska pracy – warunki w zakresie oświetlenia, hałasu, zapylenia, promieniowania i podobnych czynników, natomiast społeczne warunki pracy obejmują swoim zakresem gamę różnorodnych zjawisk i procesów, wśród których wyróżnia się zbiór czynników kreujących tzw. stosunki międzyludzkie. W zbiorze tym znajdują się również te czynniki, które wywołują stres w procesie decyzji, ponieważ prawie zawsze jest ona podejmowana z ryzykiem niepewności¹⁰. Podobnie na analizowane zagadnienie zapatruje się Piotr Chomczyński, który w mobbingu doszukuje się elementów psychicznego terroru¹¹.

Mobbing jest zatem zjawiskiem wewnątrznie zróżnicowanym i wieloaspektowym, którego geneza i przebieg, częstotliwość i natężenie zależą od wielu czynników organizacyjnych, społecznych, ekonomicznych i kulturowych związanych z otoczeniem zewnętrznym.

Podsumowując, mobbing można zdefiniować jako nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników (mobberów); jest to poddanie ofiary przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony; jest to zjawisko odczuwane subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić; jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji, od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę, po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres oraz choroby somatyczne i psychiczne¹².

Mobbing, jak każde inne zjawisko, charakteryzuje się pewnymi parametrami. Najważniejsze z nich to:

⁹ H. Szewczyk, *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 6, s. 9.

¹⁰ A. Szałkowski, *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9, s. 4.

¹¹ P. Chomczyński, *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej. Proces stawiania się ofiarą*, Łódź 2008, s. 68.

¹² A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Wyd. Difin, Warszawa 2004, s. 16–17.

- dokuczanie jakiejś osobie ma charakter ciągły (dokuczanie rzadziej niż raz na tydzień to nie mobbing);
- trwa przez dłuższy czas (nie liczy się poniżej pół roku);
- ofiara mobbingu i ci, którzy to robią, są w nierównej sytuacji społecznej;
- dręczący mają wyraźną przewagę nad ofiarą;
- do rzadkości należą sytuacje, kiedy mobbing jest dziełem jednej osoby, choć może się to zdarzyć, jeśli ta osoba w jakiś sposób ma dużą przewagę, na przykład szef wobec sekretarki albo osoba, która opanowała techniki oddziaływania na psychikę innych, wobec kogoś, kto nie zna się na tych technikach, nie umie rozpoznać ich ani się bronić;
- dotyczy sytuacji, kiedy można się spodziewać, że dane osoby będą się w miarę często widywać przez długi czas w przyszłości (raczej nie występuje w sytuacji, kiedy ofiara mogłaby łatwo wycofać się gdzieś, gdzie nie byłaby zagrożona);
- jest ukrywany przed otoczeniem – to dokuczanie występuje wtedy, kiedy ofiara jest tylko z tymi, którzy jej dokuczają, zanika, kiedy widzi to ktoś, kto nie uczestniczy w tym dokuczaniu; otoczeniu zwykle wmawia się (i oferuje też), że ofiara jest psychicznie nie w porządku i „są z nią problemy”;
- ma wyraźnie charakter działania celowego (choć może też być nieuświadomionym), celem jest eliminacja osoby dręczonej; dużą rolę w jego mechanizmie ma uszkodzenie opinii tej osoby¹³.

Jednak zjawisko to nie istniałoby, gdyby nie człowiek, który do takiego stanu rzeczy doprowadził. Osobę, która praktykuje to zjawisko, nazywa się mobberem (agresorem). Profil psychologiczny mobbera jawi się – zdaniem psychologów – jako typ perwersyjno-narcystyczny. Chodzi tu o osoby traktujące innych instrumentalnie i nieodczuwające żadnych wyrzutów sumienia z powodu wykorzystywania i poniżania ofiar. W wielu konkretnych przypadkach możemy takie typy spotkać w urzędach administracji samorządowej i urzędach pracy, których pracownicy często wprost lubują się w poniżaniu bezrobotnych. Prześladowca przez cały czas utrzymuje, że postępuje słusznie i że ofiara na takie traktowanie zasłużyła, albo że o takie traktowanie zabiega, nie ma więc prawa się skarżyć. Ponieważ – zdaniem psychologów – jednostka perwersyjno-narcystyczna sama została zraniona w dzieciństwie (nie była traktowana jak istota ludzka, lecz jak przedmiot), odtąd odtwarza tę sytuację, poniżając i niszcząc innych. Jest narcystyczna, charakteryzuje ją megalomania, brak afektów, a w szczególności empatii, jak też brak uczucia żalu po stracie kogoś bliskiego. Często doznaje ona względem innych uczucia zawiści i zazdrości. Cechuje się aroganckimi postawami i zachowaniami. Cudze cierpienie i porażki sprawiają jej przyjemność, gdyż czuje wtedy, że ma nad innymi przewagę. Deprecjonowanie i poniżanie bliźnich jest więc dla mobberów sposobem funkcjonowania, który ich dowartościowuje i pozwala czuć się wyższymi. U podstawy tych zachowań tkwi głęboko

¹³ *Mobbing – zagrożeniem podmiotowości w edukacji i pracy*, www.gazeta.it.pl

zakorzenione poczucie niższości. Trudno jednakże zgodzić się z psychologami, że jest to jedyny, chociaż najczęściej spotykany, typ psychologiczny mobbera. Często bowiem – bez cech klinicznych – można mówić o istnieniu u mobberów prymitywizmu kulturowego czy wzorowaniu się na postępowaniu swoich dawnych szefów czy zwierzchników. Wówczas wystarczająca może być po prostu edukacja. Badania pokazują, że ofiarami mobbingu padają najczęściej osoby:

- samotne lub pozbawione tzw. „układów” (nieuczestniczące w nieformalnych spotkaniach oraz niemające poparcia kolegów z firmy, nienależące do związków zawodowych);
- w wieku przedemerytalnym;
- nietypowe, tzn. odróżniające się z jakiegoś powodu od pozostałych członków grupy (pochodzenie, narodowość, wyznanie, poglądy polityczne, orientacja seksualna, strój, nieakceptowanie „kodów” grupy itp.);
- będące kobietami, szczególnie kobiety samotne, rozwiedzione, same wychowujące dziecko, będące w ciąży;
- powyżej pięćdziesiątki, których firma chce się pozbyć, nie mając im przy tym nic do zarzucenia, a których zwolnienie jest dla firmy kosztowne ze względu na długi staż pracy i odprawy;
- zbyt sumienne lub silnie zaangażowane w pracę zawodową, jak również osoby wyjątkowo zdolne lub kompetentne, mogące stawać w cieniu zwierzchnika czy być postrzegane jako zagrożenie dla czyjejś kariery;
- młode, a w szczególności młodzi pracownicy posiadający wysoki poziom wykształcenia¹⁴.

Na świecie funkcjonuje wiele pojęć określających istnienie przemocy w miejscu pracy. W Wielkiej Brytanii, Irlandii i Australii używa się określenia „bullying”. W Stanach Zjednoczonych i Kanadzie przyjęto termin „mobbing”, zadomowił się on również w Niemczech, Finlandii, Norwegii, Szwecji oraz w Polsce. W innych krajach europejskich, oprócz anglojęzycznego terminu „mobbing”, używa się wyrażen w rodzimych językach. Na język polski można je przełożyć jako: molestowanie moralne (*harcèlement moral* – Francja), nękanie lub maltretowanie psychologiczne (*acoso* lub *maltrato psicológico* – Hiszpania), przymus moralny (*coacção moral* – Portugalia), molestowanie psychologiczne (*molestie psicologiche* – Włochy)¹⁵.

W zależności od środowiska, w jakim prześladowanie ma miejsce, niektórzy autorzy wyróżniają odmiany rodzajowe tego zjawiska, jak np. mobbing w miejscu pracy, bullying, harrasment, whistleblowers, ijime.

Mobbing w miejscu pracy może polegać na: ignorowaniu i izolowaniu, pogroźkach i wyśmiewaniu, zlecaniu nadmiernej liczby zadań lub niezlecaniu żadnych, zmuszaniu pracownika do wykonywania czynności poniżej bądź powyżej jego kompetencji. Ofiara odnosi wrażenie, że jest niepotrzebna. Jest ciągle kryty-

¹⁴ Tamże.

¹⁵ *Mobbing i molestowanie w pracy*, www.nowebiuro.pl

kowana, a jej wyjaśnienia są lekceważone. Do prześladowanego pracownika nie docierają informacje niezbędne do wykonania obowiązków. Nie dostaje on nagród ani premii, ma zaniżone wynagrodzenie w stosunku do innych współpracowników. Jest niedoceniany, jego praca jest niezauważana, wysiłki zaś są krytykowane i umniejszane. Pracownik jest obrażany, a uwagi mobbera godzą w jego poczucie wartości. Prześladowca posługuje się kłamstwem, plotką, oszczerstwem, zwodzeniem, podstępem, intrygą. Stopniowo rujnuje zawodową i osobistą reputację pracownika. Sprawca stosuje takie metody, które mają poniżyć ofiarę i zmusić ją do odejścia. Celem mobbera jest emocjonalne zniszczenie pracownika, osłabienie jego pozycji w środowisku, wyeliminowanie jako osoby niewygodnej¹⁶.

Wyróżnia się trzy podstawowe rodzaje mobbingu w miejscu pracy:

- poziomy, tzn. „pracownik przeciw koledze”,
- pionowy, tzn. „podwładny przeciwko przełożonemu”,
- pochyły, tzn. „przełożony przeciwko podwładnemu”.

Mobbing poziomy to podejmowanie wrogich działań przez grupę współpracowników wobec osoby, której odmienność staje się przedmiotem ataków (kobieta w gronie mężczyzn, mężczyzna wśród kobiet, odrębność rasowa, religijna lub społeczna, homoseksualizm i in.). Niekiedy źródłem molestowania jest zazdrość względem kogoś, kto coś posiada, a czego nie mają inni, np. młodość, wykształcenie, bogactwo, uroda. Rola przełożonego jest przy tym rodzaju mobbingu trudna, nie wie on, jak się ma zachować, często nie podejmuje żadnych kroków, nie chcąc być posądzonym przez mobberów o faworyzowanie osoby sztykanowanej, terroryzowanej przez kolegów¹⁷.

W **mobbingu pionowym** przełożony staje się stroną prześladowaną przez podwładnych. Jest przykładem szefa nieposiadającego umiejętności zarządzania ludźmi. Podwładni usiłują kompromitować przełożonego, by np. zająć jego miejsce¹⁸.

Najbardziej rozpowszechnioną formą mobbingu jest sztykanowanie pracownika przez przełożonego, tzw. **mobbing pochyły**. Zjawisko to nasila się szczególnie w czasach recesji; sytuacja na rynku pracy, bezrobocie powodują, że pracownik godzi się na wszystko, chcąc utrzymać miejsce zatrudnienia¹⁹.

Skutki mobbingu są złożone i dotyczą wielu osób i środowisk. Mobbing jest dużo bardziej traumatycznym przeżyciem niż odrzucenie z grupy, ponieważ zawiera znacznie więcej elementów dyskryminacji i wyalienowania jednostki. Tym samym generuje dużo więcej urazów psychicznych i o większym stopniu natężenia. Powoduje prawdziwe spustoszenie na zdrowiu psychicznym i fizycznym pracownika. Jego skutki przenoszą się na życie rodzinne ofiary, a w miejscu pracy wytwarza się klimat sprzyjający naruszaniu lub łamaniu norm moralnych przez pracowników.

¹⁶ M. Wolińska, *Stop dla mobbingu*, „Tygodnik Solidarność” 2005, nr 7, s. 8.

¹⁷ A. Paszek, *Mobbing w miejscu pracy – zagrożenie pozorne?*, 2004, nr 23, www.gazeta.it.pl

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Tamże.

Celem mobbingu jest świadome szkodenie i niszczenie wybranej ofiary dla wyeliminowania jej z zajmowanego stanowiska lub z organizacji. Terror psychiczny wywiera niszczycielski wpływ na kontakty zawodowe ofiary oraz jej pozycję w środowisku pracy. Stopniowe psucie jej dobrego imienia zaburza relacje interpersonalne nie tylko w miejscu pracy, ale także poza nim, w środowisku lokalnym; nieraz stanowi to przyczynę problemów rodzinnych lub małżeńskich. Ofiara mobbingu, będąc pariasem w zakładzie pracy w swoim zespole pracowniczym, także w środowisku zawodowym z przypisaną etykietką osoby sprawiającej kłopoty swemu pracodawcy, nie mogąc spodziewać się pozytywnych referencji, czyli obiektywnej oceny swojej pracy, ma zazwyczaj ogromne trudności w znalezieniu zatrudnienia, o ile jej stan psychiczny i fizyczny pozwala podjąć się kolejnych obowiązków zawodowych. Często również sytuacja w miejscu pracy wpływa negatywnie na jakość stosunków rodzinnych, powodując niekiedy nawet rozpad małżeństwa. W takim przypadku osoba będąca ofiarą skonsolidowanych aktów przemocy psychicznej, mając zniszczone zarówno życie zawodowe, jak i rodzinne, pozbawiona jakiegokolwiek wsparcia staje się przysłowiowym „wrakiem” człowieka²⁰.

Nie można zatem dziwić się, że wśród osób w tak systematyczny sposób niszczonej pojawia się wielu potencjalnych samobójców, którzy nie mając z nikąd pomocy, decydują się na krok ostateczny.

Mobbing w Polsce

Mobbing w Polsce występował od zawsze, choć nazwano go i rozpoczęto nad nim badania dopiero na początku lat osiemdziesiątych XX w. Mobberami byli wszak partyjni dyrektorzy, którzy dostawali polecenie „wykończenia” nieprawomyślnych pracowników. Częściej wprawdzie w takich przypadkach „nie bawiono się” w mobbing i delikwenta po prostu wyrzucano z wilczym biletem, po prewencyjnym zatrzymaniu na 48 godzin, albo i bez tego. Jednak w okresach „odwilży” próbowano zachowywać pozory²¹. Miało to oczywiście charakter całkowicie iluzoryczny, jawnie oszukiwano manipulowane w sposób bezwzględny społeczeństwo, ogłupiane dodatkowo przez środki masowego komunikowania.

Jak wspomniano, w Polsce „mobbing” jest znany w badaniach i źródłach teoretycznych od lat osiemdziesiątych XX w. Wówczas to pojawiły się pierwsze artykuły – przekłady zagranicznej literatury fachowej dotyczące problematyki dyskryminacji i stresu w pracy, które były zwiastunami tematyki mobbingu. Również niektóre zachodnie korporacje, tworzące w naszym kraju przedstawicielstwa i oddziały, w swoich oficjalnych dokumentach i procedurach „zauważały” to zjawisko (choć niekoniecznie używając tego terminu). Zasadniczo mo-

²⁰ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing...*, s. 54.

²¹ K. Kmiecik-Baran, J. Rybicki, *Mobbing...*, s. 32.

bbing był postrzegany jako coś odległego, wręcz egzotycznego. Dla części osób zajmujących się zarządzaniem w ówczesnych warunkach był to temat mało ważny, zastępczy, a nawet absurdalny. Menedżerowie nowych, dynamicznie rozwijających się firm uważali, że odpowiedni poziom motywacji, zapewnienie rozwoju zawodowego pracowników oraz przedsięwzięcia integracyjne stanowią idealne rozwiązanie, lek na wszelkie kłopoty i problemy, a relacje pomiędzy zatrudnionymi są w pełni kontrolowane.

W Polsce mobbing jest zjawiskiem stosunkowo mało analizowanym, w przeciwieństwie do krajów Unii Europejskiej, gdzie znane są przypadki spektakularnych procesów w sądach dotyczących powództwa z tytułu mobbingu. Liczne źródła literaturowe na ten temat dostępne są w językach niemieckim i angielskim. Problem ten znany od ponad dwudziestu lat w literaturze światowej w naszym kraju doczekał się burzliwych dyskusji po wprowadzeniu zapisu w kodeksie pracy nakazującego przeciwdziałanie praktykom mobbingowym, a także nakładającego na pracodawcę sankcje prawne w przypadku stwierdzenia przez sąd tej szczególnej postaci agresji²².

Od roku 2004 mobbing został wpisany do polskiej legislacji. Chociaż pracodawcy nie dają za wygraną w procesach sądowych, pracownicy zyskali instrument dochodzenia swych praw²³. Nowelizacja kodeksu pracy wprowadziła do polskiego prawa zupełnie nowy zapis, który dotyczy mobbingu. Odtąd pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać przemocy psychicznej w pracy, a pracownik, który wskutek mobbingu rozwiąże umowę o pracę, może dochodzić odszkodowania.

Próba badań empirycznych

Zasadniczym celem przeprowadzonych przez autorów niniejszego opracowania badań była próba odpowiedzi na pytanie: *jakie są determinanty oceny zjawiska mobbingu przez współczesnych Polaków i czy według nich mobbing jest zjawiskiem powszechnie występującym w Polsce?*

Aby odpowiedzieć na postawione powyżej pytanie, autorzy przeprowadzili sondaż ankietowy wśród 226 przypadkowo wybranych osób, zamieszkałych zarówno w mieście, jak i na wsi, w różnym wieku i legitymujących się różnym wykształceniem. Byli to klienci rzeszowskich hipermarketów Tesco, Auchan, B1 i Leclerc. Badania przeprowadzono na przełomie dwóch miesięcy, a mianowicie kwietnia i maja 2016 r.

Zdecydowana większość ankietowanych to osoby młode, które nie ukończyły jeszcze 26 lat. Ci respondenci stanowili nieco ponad 52% ogółu badanych.

²² A. Kruk, *Mobbing a zarządzanie kapitałem ludzkim*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2006, nr 5, s. 44.

²³ J. Pawlas, *Zrobić z pracownika złodzieja i wariata*, „*Tygodnik Solidarność*” 2005, nr 27, s. 14.

Najmniej liczną grupę stanowiły osoby starsze, powyżej 55 lat – jedynie 8,4% (tabela 1).

Tabela 1. Charakterystyka respondentów ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania, status społeczny (wykonywany zawód) oraz wykształcenie (w %)

Metryczka	Odpowiedzi	Liczba odpowiedzi udzielonych przez respondentów (liczbowo) dla N = 226	Liczba odpowiedzi udzielonych przez respondentów (%) dla N = 226 = 100%
1. Wiek	Do 26 lat	118	52,2
	26–35 lat	55	24,3
	35–55 lat	34	15,1
	Powyżej 55 lat	19	8,4
2. Płeć	Mężczyzna	98	43,3
	Kobieta	128	56,7
3. Miejsce zamieszkania	Wieś	102	45,1
	Miasto	124	54,9
4. Status społeczny (wykonywany zawód)	Pracownik fizyczny	44	19,5
	Pracownik umysłowy	66	29,2
	Kadra zarządzająca	38	16,8
	Bezrobotny	4	1,8
	Uczeń/student	69	30,5
	Emeryt/rencista	5	2,2
5. Wykształcenie	Podstawowe/zasadnicze zawodowe	62	27,4
	Średnie	96	42,5
	Wyższe/licencjackie/magisterskie	68	30,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród osób wypełniających ankietę większość stanowiły kobiety (56,7%) oraz osoby mieszkające na terenach miejskich – niecałe 55% respondentów (tabela 1).

Biorąc pod uwagę status społeczny, najliczniejszą grupę ankietowanych stanowili uczniowie i studenci – 30,5% oraz pracownicy umysłowi – 29,2%, najmniejszy odsetek bezrobotni (1,8%) oraz emeryci i renciści – nieco ponad 2% respondentów.

Większość ankietowanych legitymowała się wykształceniem średnim – 42,5% ogółu osób badanych. Wykształcenie wyższe (licencjackie bądź magisterskie) deklarowało nieco ponad 30% respondentów, natomiast podstawowe bądź zasadnicze zawodowe – 27,4%.

Wyniki badań

Mobbing według respondentów

Celem przeprowadzonych badań ankietowych było w miarę kompleksowe zbadanie świadomości społecznej na temat mobbingu w Polsce.

Uzyskane rezultaty zestawiono procentowo w ujęciu tabelarycznym. Pierwszą kwestią, na której skupili się autorzy niniejszego opracowania, było sprawdzenie, czy badani respondenci potrafią prawidłowo zdefiniować pojęcie mobbingu. Wyniki przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Definicja zjawiska mobbingu według ankietowanych (w %)

Kategoria	Odpowiedzi	Respondenci ogółem N = 226		Status społeczny (wykonywany zawód)											
				uczeń/ student N = 69		pracownik umysłowy N = 66		pracownik fizyczny N = 44		kadra zarządzająca N = 38		emeryt/ rencista N = 5		bezrobotny N = 4	
		L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
Mobbing w percepcji badanych respondentów	Mobbing to nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników (mobberów)	188	83,2	60	86,9	53	80,3	39	88,6	29	76,3	4	80	3	75
	Mobbing to zjawisko fizycznego dręczenia uczniów w szkołach	78	34,5	19	27,5	26	39,4	17	38,6	10	26,3	4	80	2	50
	Mobbing to inaczej molestowanie seksualne w miejscu pracy	66	29,2	20	28,9	18	40,1	17	38,6	7	18,4	3	60	1	25

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Uwaga: suma nie zawsze będzie równa 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Na pytanie: „Co to jest Pana/Pani zdaniem mobbing?” większość respondentów odpowiedziała prawidłowo. Aż 83,2% ogółu ankietowanych uznało, iż jest to nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników (mobberów). Najmocniej akcentowali to pracownicy fizyczni (88,6%) oraz uczniowie i studenci (86,9%). Nie bez znaczenia jest również fakt, że ponad 40% pracowników umysłowych uważa, iż mobbing to także molestowanie seksualne w zakładzie pracy.

Ofiary mobbingu w opiniach badanych

Wyniki w tabeli 3 ukazują inną znaczącą z punktu widzenia statystycznego prawidłowość, a mianowicie opinie badanych na temat tego, kto najczęściej pada ofiarą mobberów. Punktem odniesienia stała się tutaj płeć badanych respondentów.

Tabela 3. Główne ofiary mobbingu według respondentów (w %)

Kategoria	Odpowiedzi	Respondenci ogółem N = 226		Płeć			
				kobieta N = 128		mężczyzna N = 98	
		L	%	L	%	L	%
Ofiary mobbingu	Osoby młode, w szczególności młodzi pracownicy, posiadający wysoki poziom wykształcenia	76	33,6	45	35,1	31	31,6
	Kobiety, zwłaszcza kobiety samotne, rozwiedzione, same wychowujące dziecko, będące w ciąży	53	23,4	41	32,1	12	12,2
	Osoby zbyt sumienne lub silnie zaangażowane w pracę zawodową	48	21,2	19	14,8	29	29,6
	Osoby powyżej pięćdziesiątki, których firma chce się pozbyć, nie mając im przy tym nic do zarzucenia, a których zwolnienie jest dla firmy kosztowne ze względu na długi staż pracy i odprawę	26	11,6	11	8,6	15	15,3
	Osoby samotne lub pozabawione tzw. „układów”	23	10,2	12	9,4	11	11,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ofiarami mobbingu – według większości respondentów – są zazwyczaj osoby młode, a w szczególności młodzi pracownicy, posiadający wysoki poziom wykształcenia (uważało tak blisko 34% ogółu ankietowanych), bądź też kobiety, najczęściej po tzw. przejściach – 23,4%. Znamienne z socjologicznego punktu widzenia jest to, że znacznie większy odsetek ankietowanych kobiet niż mężczyzn stoi na takim stanowisku (odpowiednio: 32,1% i 12,2%). Nie jest to specjalnie zaskakujące, zważywszy, że przez przynajmniej niektórych mężczyzn przemawia swoisty szowinizm, próbują oni nierzadko bagatelizować wszelkie formy dyskryminowania kobiet, gdy tymczasem większość z nich jest mocno wyczulona na tym punkcie. Wyniki wyraźnie zatem wskazują, że płeć badanych znacznie różnicuje ich ewentualne poglądy w analizowanej kwestii.

Profil mobbera

Kto według respondentów jest najczęściej osobą, która najmocniej dyskredytuje pracowników? Niezależnie od wieku badani wypełniający kwestionariusz stwierdzili, że mobberem zazwyczaj jest przełożony. Obrazuje to szczegółowo tabela 4.

Tabela 4. Główne profile mobbera zdaniem ankietowanych (w %)

Kategoria	Odpowiedzi	Respondenci ogółem N = 226		Wiek badanych respondentów							
				do 26 lat N = 118		26–35 lat N = 55		35–55 lat N = 34		powyżej 55 lat N = 19	
		L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
Mobber w opiniach badanych	Przełożony	169	74,8	91	77,1	41	74,5	21	61,8	16	84,2
	Współpracownik, kolega z pracy, szkoły	43	19,1	24	20,3	11	20	7	20,6	1	5,3
	Podwładny	14	6,1	3	2,6	3	5,5	6	17,6	2	10,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dla blisko 75% badanych mobberem jest osoba, która w firmie sprawuje kierownicze stanowisko (inaczej mówiąc przełożony). Należy tu dodać jednak, iż najmocniej akcentują to 55-latkowie i starsi (ponad 84% ankietowanych). Nie można pominąć również faktu, że wśród 35–55-latków są również tacy, dla których osobą mobbingującą może być nie tylko współpracownik, ale bywa, że najbliższy kolega w pracy (niecałe 21%).

Nie zmienia to jednak zasadniczego wniosku wynikającego z badań, że mobberami w przedsiębiorstwach są ci, którzy mają władzę, mogą wpływać poprzez swoje decyzje na postawy i zachowania innych. Jeśli robią to w „słusznej sprawie”, to nie ma problemu, pojawia się on dopiero wówczas, gdy potencjalny kierownik swojej władzy zaczyna nadużywać.

Mobbing w bezpośrednim otoczeniu badanych i jego przejawy

Kolejne pytanie miało dać odpowiedź na dość delikatną kwestię dotyczącą występowania mobbingu w bezpośrednim otoczeniu ankietowanego. Uzyskane wyniki zobrazowano w tabeli 5.

Tabela 5. Występowanie mobbingu w najbliższym otoczeniu osób badanych (w %)

Kategoria	Odpowiedzi	Respondenci ogółem N = 226		Status społeczny (wykonywany zawód)											
				uczeń/ student N = 69		pracownik umysłowy N = 66		pracownik fizyczny N = 44		kadra zarządzająca N = 38		emeryt/ rencista N = 5		bezrobotny N = 4	
				L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
Mobbing w otoczeniu badanych	Tak	175	77,4	55	79,7	59	89,4	42	95,4	17	44,7	1	20	1	25
	Nie	51	22,6	14	20,3	7	10,6	2	4,6	21	55,3	4	80	3	75

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Uzyskane rezultaty nie są do końca jednoznaczne. Wynika to przede wszystkim z pozycji zawodowej, do której przynależą badani respondenci. Najmocniej występowanie mobbingu akcentują pracownicy fizyczni i umysłowi (odpowiednio: 95,4% i 89,4% ankietowanych). Nieznacznie mniejszą grupę stanowią uczniowie i studenci (blisko 80% badanych). W przypadku osób rekrutujących się z kadry zarządzającej wyniki wyglądają zupełnie inaczej, to znaczy większość tych respondentów (ponad 55%) w swoim środowisku zawodowym takich zachowań nie dostrzega. Specjalnie to nie dziwi, ponieważ (co pokazały wyniki w tabeli 4) to właśnie osoby na kierowniczych stanowiskach najczęściej mobbują podwładnych, a nie odwrotnie – stąd też takie, a nie inne rezultaty badań w tej kwestii.

Kusząc się o krótki komentarz na temat powyższych wyników, nie sposób odnieść wrażenia, że wypowiadająca się grupa osób reprezentujących kadrę zarządzającą nierzadko ma wiele na sumieniu, można więc doszukiwać się tutaj pewnej próby usprawiedliwienia.

Kolejna kwestia, o którą zapytano badanych klientów hipermarketów, to powszechność występowania tego zjawiska w polskich zakładach pracy. Rezultaty zdają się potwierdzać przypuszczenia autorów niniejszego opracowania, z których jednoznacznie wynika, iż zjawisko to dosłownie wrosło w kalendarz życia zawodowego Polaków niezależnie od deklarowanego wykształcenia.

Wyniki zawarte w tabeli 6 dość wyraźnie wskazują, że ponad 66% ogółu badanych respondentów stwierdziło, że mobbing to zjawisko powszechnie występujące w polskich zakładach i szkołach (zdecydowanie się z tym zgodziło 23,4%, raczej tak niecałe 43% badanych). Znamienny jest również fakt, że nie mały odsetek ogółu ankietowanych klientów nie poradził sobie z tak sformu-

wanym pytaniem (ponad 19%). Respondenci legitymujący się wykształceniem wyższym (lic./mgr.) twierdzą (niecałe 3%), iż mobbingu w Polsce w ogóle nie ma. Nie można do tego przywiązywać specjalnej wagi, ponieważ próba takich osób jest zbyt mała, by snuć jakieś głębsze naukowe uogólnienia.

Istotną kwestią, o którą zapytali autorzy badań, było sprawdzenie, jakie są formy mobbingu w ich miejscach pracy. Odpowiedzi skorelowano z miejscem zamieszkania ankietowanych klientów rzeszowskich hipermarketów.

Tabela 6. Mobbing jako zjawisko powszechne w polskich zakładach pracy, szkołach, uczelniach itp. a deklarowane wykształcenie (w%)

Kategoria	Odpowiedzi	Respondenci ogółem N = 226		Wykształcenie					
				podstawowe/ zasadnicze zawodowe N = 62		średnie N = 96		wyższe (lic./mgr.) N = 68	
				L	%	L	%	L	%
Powszechność występowania zjawiska mobbingu w Polsce	Zdecydowanie tak	53	23,4	14	22,6	22	22,9	17	25
	Raczej tak	97	42,9	22	35,5	45	46,9	30	44,1
	Trudno powiedzieć	44	19,5	17	27,4	15	15,6	12	17,6
	Raczej nie	27	11,9	8	12,9	12	12,5	7	10,4
	Zdecydowanie nie	5	2,3	1	1,6	2	2,1	2	2,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Tabela 7. Formy, jakie przybiera mobbing w miejscach pracy badanych (w %)

Kategoria	Odpowiedzi	Respondenci ogółem N = 226		Miejsce zamieszkania			
				miasto N = 124		wieś N = 102	
				L	%	L	%
Formy mobbingu w miejscu pracy badanych	Ofiara jest upokarzana zarówno psychicznie, jak i fizycznie, na co składają się nie tylko wyzwiska, wyszydzanie, poniżanie przed innymi, ale nierzadko nawet popychanie, szturchanie czy bicie	109	48,2	68	54,8	41	40,2
	Mobber upokarza psychicznie swoje ofiary, np. używa wulgarnych słów w stosunku do nich, poniża je przed innymi, zastrasza zwolnieniem z pracy, obcięciem premii itp.	89	39,4	51	41,1	38	37,2
	Mobber stosuje kary fizyczne poprzez bicie, kopanie itp.	28	12,4	5	4,1	23	22,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wyniki zawarte w tabeli 7 można uznać nie tylko za interesujące, ale i kontrowersyjne. Okazało się, że badani respondenci (niezależnie od miejsca zamieszkania) w blisko 55% (ogół badanych) dostrzegają w swoich macierzystych zakładach pracy mobbing o charakterze zarówno psychicznym, jak i fizycznym. Rzadziej ma on charakter tylko psychiczny (nieco ponad 41% ogółu). Niezwykle ciekawe, z socjologicznego punktu widzenia, jest jednak coś innego, a mianowicie to, że ponad 12% respondentów pochodzących ze wsi spotyka się z mobbingiem tylko fizycznym (m.in. poprzez bicie czy kopanie). Trudno sobie wyobrazić taką sytuację, w której potencjalny szef bije swojego podwładnego, niemniej jednak takie zdarzenia mają miejsce, na co wskazują odpowiedzi udzielone przez respondentów zamieszkujących na stałe w małych miejscowościach.

Wniosek nasuwa się więc tutaj oczywisty, zjawisko mobbingu ma w polskich zakładach nie tylko powszechny charakter, ale występuje pod różnymi postaciami, i to z pewnością jest zjawisko bardzo niepokojące.

W badaniach spytano również respondentów o to, czy sami kiedykolwiek czuli się ofiarami przemocy o różnym charakterze. Wyniki nie zaskoczyły autorów badań. Zawarto je w tabeli 8.

Tabela 8. Autodeklaracje badanych w kwestii bycia ofiarą mobbingu a płeć (w%)

Kategoria	Odpowiedzi	Respondenci ogółem N = 226		Płeć			
				kobieta N = 128		mężczyzna N = 98	
		L	%	L	%	L	%
Autodeklaracje badanych w kwestii bycia ofiarą mobbingu	Zdecydowanie tak	43	19,1	30	23,4	13	13,3
	Raczej tak	59	26,1	42	32,8	17	17,3
	Trudno powiedzieć	68	30,1	33	25,8	35	35,7
	Raczej nie	31	13,6	11	8,6	20	20,4
	Zdecydowanie nie	25	11,1	12	9,4	13	13,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ankietowane kobiety wyraźnie częściej czują się ofiarami przemocy w pracy czy miejscu zamieszkania niż badani mężczyźni (różnica w przypadku osób zdecydowanych wynosi nieco ponad 10 punktów procentowych, niemniej jednak już tych, które raczej się z powyższą kwestią zgadzają, jest o ponad 15% więcej w populacji kobiet). Duży jest odsetek ogółu osób, które nie potrafiły na zadane w ankiecie pytanie odpowiedzieć (ponad 30%). Trudno to wytłumaczyć, ponieważ ankieta miała charakter całkowicie anonimowy (na co zresztą respondentom wielokrotnie zwracali uwagę autorzy badań). Wszelkie obawy o ewentualną identyfikację były więc całkowicie nieuzasadnione. Godne również odnotowania jest to, iż w badanej populacji ponad 33% mężczyzn i 18% kobiet ze zjawiskiem mobbingu w swoim środowisku się nie spotkało.

W badaniach socjologicznych dotyczących tak drażliwych kwestii jak przemoc w miejscu pracy dość trudno jest określić szczerą wypowiedź badanych.

Autorzy pozostawiają sobie pewien procent takich, w których respondenci nie do końca są rzetelni w tym, co deklarują. Fakty obrazują jednak, iż ponad 45% ogółu badanych respondentów zetknęło się z tym zjawiskiem w miejscu, w którym przyszło im żyć i pracować.

Możliwości ograniczania mobbingu

Kolejno spytano ankietowanych, jakie sposoby (metody) walki podjęli ich koledzy, koleżanki w pracy czy w szkole wobec mobberów? Wyniki zaprezentowano w tabeli 9.

Tabela 9. Sposoby (metody) walki z mobbingiem w najbliższym otoczeniu respondentów a ich płeć (w %)

Kategoria	Odpowiedzi	Respondenci ogółem N = 226		Płeć			
				kobieta N = 128		mężczyzna N = 98	
		L	%	L	%	L	%
Metody walki z mobbingiem w otoczeniu badanych	Szukają pomocy u psychologów lub innych specjalistów	108	47,8	67	52,3	41	41,9
	Podjął walkę z mobbingiem przy pomocy mediów	63	27,9	42	32,8	21	21,4
	Próbują dowieść swoich praw na drodze sądowej	39	17,2	17	13,3	22	22,4
	Nie zwracają uwagi na mobberów (lekceważą ich szykany) i sumiennie wykonują swoje obowiązki	16	7,1	2	1,6	14	14,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wyniki nie do końca są jednoznaczne. Okazało się bowiem, iż płeć badanych respondentów znacząco różnicuje ich odpowiedzi. I tak 22,4% ankietowanych mężczyzn i tylko 13,3% badanych kobiet, w sytuacji gdy pracodawca stosuje wobec ich kolegów przemoc psychiczną czy fizyczną, stwierdziło, że uciekają się do szukania sprawiedliwości na drodze sądowej. Różnica jest tu więc znacząca na niekorzyść respondentek. Z kolei kobiety wyraźnie częściej twierdzą, iż osoby mobbingowane w ich zakładzie pracy proszą w takich sytuacjach o pomoc psychologów lub innych specjalistów bądź media (odpowiednio: 52,3% i 41,9% oraz 32,8% i 21,4%). Wśród mężczyzn ponad 14% stanowią ci, którzy deklarują, iż w instytucjach, w których pracują, osoby mobbingowane nie robią z tego wielkiego wydarzenia, lekceważąc nie tylko samego mobbera, ale i ewentualne skutki tego zjawiska.

Skuteczność polskiego prawa wobec zjawiska mobbingu

Na koniec spytaliśmy naszych respondentów, czy polskie prawo potrafi skutecznie przeciwdziałać mobberom w miejscach pracy, a tym samym chronić osoby narażone na zjawisko mobbingu. Wyniki obrazuje tabela 10.

Tabela 10. Skuteczność polskiego prawa wobec mobbingu a wykształcenie badanych (w %)

Kategoria	Odpowiedzi	Respondenci ogółem N = 226		Wykształcenie					
				podstawowe/ zasadnicze zawodowe N = 62		średnie N = 96		wyższe (lic./mgr.) N = 68	
		L	%	L	%	L	%	L	%
Skuteczność polskiego prawa wobec mobbingu	Zdecydowanie tak	9	3,9	1	1,6	6	6,3	2	2,9
	Raczej tak	33	14,6	6	9,7	14	14,6	13	19,2
	Trudno powiedzieć	91	40,3	29	46,8	34	35,4	28	41,1
	Raczej nie	46	20,4	15	24,2	19	19,8	12	17,6
	Zdecydowanie nie	47	20,8	11	17,7	23	23,9	13	19,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wyniki nie pozostawiają złudzeń autorom badań. Ponad 40% ogółu badanych respondentów uważa („raczej nie” i „zdecydowanie nie”), iż polskie prawo nie potrafi skutecznie przeciwdziałać mobberom. Najmocniej akcentują to respondenci legitymujący się wykształceniem średnim (blisko 44%). Nie można pominąć faktu, iż znaczący odsetek ogółu ankietowanych stanowią ci, którzy nie potrafili zająć w badanej kwestii stanowiska (40,3%). Osoby, które wyraźnie akcentują skuteczność polskiego prawa w walce z przemocą w pracy, stanowią zaledwie 3,9% badanych. Rezultat ten można uznać za dramatyczny, okazało się bowiem, że współcześni polscy pracownicy nie potrafią w sytuacjach ekstremalnych walczyć z pracodawcami – mobberami, którzy nierzadko, wykorzystując swoją pozycję, znęcają się nad nimi nie tylko psychicznie. Bezradność osób mobbowanych jest tu zatrważająca, zwłaszcza że (pokazały to wyniki przeprowadzonych badań) nie doceniają oni (a może zwyczajnie tego nie chcą) instytucji prawa, nie wierząc w jej skuteczność i obiektywność. Może to stanowić bardzo niepokojący wniosek w analizowanej kwestii i jednocześnie sygnał do jak najszybszej zmiany istniejącego stanu rzeczy.

Konkluzje

Z analizy uzyskanych wyników badań wynika, iż zdecydowana większość respondentów potrafi trafnie zdefiniować zjawisko mobbingu, określając je jako działanie nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji, polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracowni-

ka przez przełożonych lub współpracowników (mobberów) – ponad 83% ogółu ankietowanych.

Znacząca grupa badanych spotyka się regularnie z mobbingiem w swoim macierzystym miejscu pracy (77,4%), niemniej jednak ewentualna walka z tym zjawiskiem sprowadza się nie do drogi sądowej czy medialnej, lecz porady psychologicznej (blisko 48% badanych).

Co do skuteczności polskiego prawa, które powinno eliminować zjawisko mobbingu z życia zawodowego Polaków, to i tutaj ponad 41% badanych krytycznie ocenia walkę z mobberami na drodze sądowej, nie wierząc tym samym w końcowy sukces (dla porównania osób w takowy wierzących jest w badanej populacji tylko 18,5%).

Konkludując, można stwierdzić, iż opinie badanych na temat mobbingu w różnym stopniu determinują takie zmienne, jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie czy status społeczny (wykonywany zawód).

Wniosek z tego taki, że Polska to kraj niewiele różniący się od reszty Europy i świata. Ze wszystkimi dobrodziejstwami kultury zachodniej doczekaliśmy się również zjawisk negatywnych. Nie oznacza to bynajmniej, iż w okresie socrealizmu mobbingu i mobberów nie było. Zjawisko to istniało, jednak w zdecydowanie mniejszej skali, a z pewnością miało inny charakter.

Z punktu widzenia socjologicznego i w świetle przeprowadzonych badań można konstatować, iż zjawisko to zamiast być eliminowane, może się pogłębiać. Wynika to przede wszystkim ze skrajnie hedonistycznego podejścia do życia współczesnych Polaków, którzy (zwłaszcza, gdy mogą sobie na to pozwolić) wykorzystują nierzadko swoją pozycję i władzę do podporządkowania sobie innych, czego konsekwencją może być stosowanie przemocy, gdy takie osoby próbują się przeciwstawić.

Problemy na rynku pracy powodują, iż osoby mobbingowane nierzadko nie podejmują żadnych działań, głównie dlatego, aby za wszelką cenę ową pracę zachować. Stąd godzenie się na nierzadko uporczywe dręczenie ze strony najczęściej pracodawców oraz kadry zarządzającej.

W kulturze nie tylko polskiego społeczeństwa istnieją normy nakazujące podwładnym okazywanie tolerancji i wyrozumiałości wobec nieetycznego, lekceważącego lub poniżającego zachowania osób sprawujących władzę. Wobec takich zachowań obok postaw mniej lub bardziej tłumionego sprzeciwu i buntu równie mocno zinternalizowane są postawy uległości, posłuszeństwa, kompromisowości, tolerancji wyrażające się w niepisanej normie „szefa trzeba słuchać” albo „przełożonego trzeba szanować”. W rezultacie dużo więcej wybacza się ludziom posiadającym władzę niż tym, którzy jej nie mają. Tymczasem słuszna i konieczna norma poszanowania przełożonych nie powinna oznaczać tolerowania poniżania godności i stosowania terroru psychicznego wobec podwładnych, ponieważ jest to nadużycie władzy²⁴.

²⁴ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing...*, s. 83.

Reasumując, należy uznać, że zjawisko mobbingu jest coraz częstsze, stając się swoistym (cywilizacyjnym) przejawem patologii kultury współbycia ludzi ze sobą, znamienym wynaturzeniem zasługującym na miano „antywspółpracy”. Nie oznacza to jednak zgody na jego istnienie we współczesnych społeczeństwach i co za tym idzie – w relacjach pracodawca – pracownik. W opiniach nie tylko socjologów, pedagogów czy psychologów, ale również przedstawicieli innych dyscyplin naukowych mobbing powinien być wielostronnie badany, opisywany i piętnowany dla pełnego poznania tego zjawiska i skutecznego mu przeciwdziałania. Autorzy badań życzyliby sobie, aby niniejszy tekst, który w żadnym wypadku nie wyczerpuje tematu, stanowił przyczynek do głębszej dyskusji naukowej na poruszony w nim problem społeczno-moralny, edukacyjny i socjologiczno-kulturowy.

Bibliografia

Druki zwarte i artykuły

- Baranowska A., Miecik I.T., *Uwaga mobbing!*, „Polityka” 2004, nr 3.
- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Wyd. Difin, Warszawa 2004.
- Chomczyński P., *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej. Proces stawiania się ofiarą*, Łódź 2008.
- Cieślak W., Stelina J., *Definicja mobbingu oraz obowiązki pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku*, „Państwo i Prawo” 2004, R. 59, z. 12.
- Cieślak W., Stelina J., *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra” 2003, nr 9/10.
- Dąbrowska-Kaczorek M., Banasik P., *Jak wygrać z mobbingiem?*, Wyd. „Wielbłąd”, Gdańsk 2004.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2001.
- Grabowska B., *Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem*, Wyd. „Wielbłąd”, Gdańsk 2003.
- Hirigoyen M.F., *Molestowanie w pracy*, Wyd. Polskiej Prowincji Dominikanów „W drodze”, Poznań 2003.
- Kamiński A., *Metoda, technika, procedura badawcza w pedagogice empirycznej* [w:] *Metodologia pedagogiki społecznej*, red. R. Wroczyński, T. Pilch, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1974.
- Kmiecik-Baran K., Rybicki J., *Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, Pomorski Instytut Demokratyczny, Gdańsk 2003.
- Kobisz B., *106 porad prawnych*, Wyd. Libra, Warszawa 2005.
- Kodeks pracy i inne teksty prawne*, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2005.
- Kratz H.J., *Mobbing. Rozpoznawanie, reagowanie, zapobieganie*, Wyd. Helion, Gliwice 2007.
- Kruk A., *Mobbing a zarządzanie kapitałem ludzkim*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2006, nr 5.
- Kruk A., *Mobbing instytucjonalny w organizacjach XXI wieku*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2006, nr 2.

- Maszke A.W., *Metodologia badań pedagogicznych*, Wyd. UR, Rzeszów 2003.
- Pawlas J., *Zrobić z pracownika złodzieja i wariata*, „Tygodnik Solidarność” 2005, nr 26 i 27.
- Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1978.
- Pull H., *150 twarzy stresu*, Klub dla Ciebie, Warszawa 2006.
- Pytkowski W., *Organizacja badań i ocena prac naukowych*, PWN, Warszawa 1985.
- Sobol E. (red.), *Mały słownik języka polskiego PWN*, WN PWN, Warszawa 1995.
- Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2003.
- Szałkowski A., *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9.
- Szewczyk H., *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 6.
- Szmyd K., *Regionalizm i ponowoczesność – w stronę wychowania antropologicznego i edukacji kulturotwórczej*, „Kultura – Przemiany – Edukacja”, t. 3: *Myśl o wychowaniu. Teorie i zastosowania edukacyjne*, Rzeszów 2015.
- Śliwa K., *Pracodawca – dręczyciel w odwrocie?*, „Tygodnik Solidarność” 2004, nr 4.
- Talik R., *Mobbing – terror psychiczny w miejscu pracy*, „Portowiec” 2002, nr 14.
- Wolińska M., *Stop dla mobbingu (część I)*, „Tygodnik Solidarność” 2005, nr 5.
- Wolińska M., *Stop dla mobbingu (część II)*, „Tygodnik Solidarność” 2005, nr 7.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych Unii Europejskiej i w Polsce*, „Śląsk”, Katowice 2006.

Źródła internetowe

- Czym jest mobbing, www.mobbing.pl
- Gadomska M., *Zwalczanie mobbingu jest w rękach pracodawcy*, „Rzeczpospolita”, www.rzeczpospolita.pl
- Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe, www.nomobbing.pl
- Mobbing i molestowanie w pracy, www.nowebiuro.pl
- Mobbing, molestowanie – nowe nazwy, stare zjawiska, www.dziennik.pl
- Mobbing – zagrożeniem podmiotowości w edukacji i pracy, www.gazeta.it.pl
- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe – OSA, www.osa_stow.republika.pl
- Orłowski S., *Mobbing i bullying w szkole. Charakterystyka zjawiska i program zapobiegania*, www.nomobbing.pl
- Paszek A., *Mobbing w miejscu pracy – zagrożenie pozorne?*, 2004, nr 23, www.gazeta.it.pl
- Przeciwdziałanie mobbingowi, www.mobbing.pl
- Szafarz M., *Mobbing i molestowanie w miejscu pracy*, www.nowebiuro.pl
- Szpiega J., *Wszechobecny mobbing*, www.nomobbing.pl
- Zajdel K., *Istota mobbingu*, www.scholaris