

**Katarzyna Durniat**

Uniwersytet Wrocławski  
e-mail: katarzyna.durniat@uwr.edu.pl

---

## **DOŚWIADCZANIE MOBBINGU I NEGATYWNYCH EMOCJI W PRACY – ANALIZA PORÓWNAWCZA: POLSKA – HISZPANIA**

---

### **EXPERIENCING MOBBING AND NEGATIVE EMOTIONS IN THE WORKPLACE – COMPARATIVE ANALYSIS: POLAND – SPAIN**

---

DOI: 10.15611/pn.2018.512.03

**Streszczenie:** Niniejszy artykuł dotyczy problematyki mobbingu oraz doświadczania negatywnych emocji i stresu społecznego w miejscu pracy. Treść artykułu oparta jest na wynikach badań empirycznych zrealizowanych w 2014 roku na dwóch celowo dobranych próbach pracowników sektora administracji w Polsce ( $N = 149$ ) i Hiszpanii ( $N = 148$ ). Celem badań było porównanie skali i specyfiki doświadczania negatywnych zachowań mobbingowych oraz negatywnych emocji przez pracowników obu krajów. Badania zostały przeprowadzone z wykorzystaniem polskiego, zwalidowanego kwestionariusza SDM do pomiaru mobbingu [Durniat 2010; Durniat 2016] oraz jego hiszpańskiej wersji [Durniat, Mañas 2017]. Otrzymane wyniki wskazują na istnienie podobnej skali mobbingu oraz występowanie podobnych rodzajów zachowań mobbingowych w Polsce i Hiszpanii. Doświadczanie związanego z relacjami społecznymi w pracy stresu i negatywnych emocji jest zjawiskiem bardziej nasilonym wśród pracowników polskich, a ich występowanie (w przypadku obu krajów) jest silnie związane z ekspozycją pracowników na mobbing.

**Słowa kluczowe:** mobbing/bullying, negatywne zachowania, negatywne emocje, stres, skutki mobbingu.

**Summary:** This paper focuses on the experience of mobbing and negative emotions in the workplace. It is based on the results of a comparative study conducted on two matching samples of administrative employees in Poland ( $N = 149$ ) and Spain ( $N = 148$ ) in the year 2014. The aim of the research was to compare the prevalence of mobbing (and different mobbing styles) and the experience of negative emotions in the workplace in Poland and Spain. The original, Polish psychometric tool for diagnosing mobbing (the SDM Questionnaire) and a Spanish version of the tool was used in the study. The instrument was standardized, validated and is providing consistent and statistically reliable results. The study findings are indicative of prevailing similarities between the researched samples in reference to the mobbing prevalence and styles. Negative emotions are experienced more often by the Polish employ-

ees, though in both countries they are strongly correlated with the employees' exposition to mobbing behaviours.

**Keywords:** mobbing/bullying, negative workplace behaviours, negatywne emocje, stress, mobbing consequences.

## 1. Wstęp

Problematyka stresu w miejscu pracy oraz jego związków z psychicznym i fizycznym zdrowiem pracowników jest obecna w dyskursie naukowym od kilkudziesięciu lat (por. [Karasek 1979; Warr 1987; House 1981; Cooper, Payne (red.) 1988]). Wśród najczęściej wyróżnianych kategorii bodźców stresowych związanych z pracą zawodową znajdują się: treść pracy, warunki pracy, warunki zatrudnienia oraz relacje społeczne (por. [Karasek 1997; Payne 1979; Karasek, Theorell 1990]). Na początku lat osiemdziesiątych minionego stulecia do kategorii stresorów społecznych w organizacji zostało włączone zjawisko mobbingu<sup>1</sup> [Lazarus, Folkman 1984], czyli przemocy psychologicznej w miejscu pracy. Choć problematyka mobbingu ma krótką tradycję istnienia w międzynarodowym dyskursie społecznym i naukowym (początki: [Brodsky 1976; Adams, Crawford 1992; Field 1996; Leymann 1990; 1996; Vartia 1996]), obecnie jest obszarem wzmożonego zainteresowania społeczno-prawnego [Cieślak, Stelina 2004; Chadkowski 2011; Gładoch 2006; Kucharska 2012] oraz przedmiotem licznych badań naukowych, prowadzonych na całym świecie (por. [Durniat 2013; 2015b; Einarsen i in. 2011; Hoel i in. 2001; Nielsen, Einarsen 2012; Parzefall, Salin 2010; Salin 2001]). Większość naukowców uznaje mobbing za zjawisko ponadkulturowe [Notelaers, Einarsen 2013], przegląd zaś współlistniejących w międzynarodowej literaturze naukowej definicji mobbingu (por. [Brodsky 1976; Durniat, Kulczycka 2006; Leymann 1990; 1996, Hoel i in. 2001; Matthiesen, Einarsen 2007; Einarsen i in. 2011]) pozwala na wyróżnienie najważniejszych kryteriów definicyjnych mobbingu. Należą do nich (por. [Durniat 2006; 2017]): różnorodność<sup>2</sup>, systematyczność, powtarzalność<sup>3</sup> i długość<sup>4</sup> stosowania wobec pracownika<sup>5</sup> nega-

<sup>1</sup> W niniejszym artykule autorka konsekwentnie posługuje się właściwym dla polskiej kultury i tradycji badawczej terminem „mobbing”. Należy jednak zauważyć, że w międzynarodowym dyskursie naukowym współlistnieją i stosowane są zamiennie terminy: „mobbing” i „bullying”.

<sup>2</sup> Różne rodzaje zachowań, które można pogrupować w różne kategorie zachowań mobbingowych.

<sup>3</sup> Przemoc utrwalona (wyłączenie przemocy incydentalnej).

<sup>4</sup> Przemoc długoterminowa; np. według szkoły leymannowskiej, aby mówić o mobbingu, akty przemocy muszą pojawiać się regularnie (co najmniej raz w tygodniu) przez okres co najmniej 6 miesięcy [Leymann 1996, s. 168], choć nie wszyscy naukowcy zgadzają się z takim podejściem [Hirigoyen 2002; 2003; Durniat 2013].

<sup>5</sup> Rzadziej: grupy pracowników (mobbing najczęściej przybiera formę przemocy indywidualnej; należy pamiętać, że mobbing może występować w dowolnych relacjach pracowniczych: przełożony-podwładny, podwładny-przełożony; współpracownik-współpracownik), por. [Durniat 2010; 2011a; 2013].

tywnych zachowań, brak równowagi sił pomiędzy prześladowcą a ofiarą, niezdolność jednostki do obrony oraz jednoznacznie negatywne konsekwencje mobbingu. Leymann [1996] uznał mobbing za ekstremalną, szczególnie niebezpieczną formę stresu społecznego, który wywołuje u ofiar prześladowania szereg negatywnych, psychologicznych oraz psychosomatycznych reakcji. Badania naukowe wykazały, że doświadczanie mobbingu w miejscu pracy wiąże się z przeżywaniem silnego stresu psychologicznego (por. [Hoel i in. 2002; Marchand i in. 2005; Matthiesen, Einarsen 2004; Durniat 2010; 2011a; 2015a]) oraz pojawieniem się wielu negatywnych emocji, takich jak: poczucie winy, frustracji, lęku, wstydu, spadku samooceny, obniżenie nastroju i witalności oraz poczucie chronicznego zmęczenia i nerwowości (por. [Durniat 2011b; Harvey, Keashly 2003; Hirigoyen 2002; 2003; Ireland, Archer 2002; Lewis 2004]). Wyniki badań wskazują (por. [Hansen i in. 2006; Høgh i in. 2011; 2012]), że długotrwała ekspozycja pracowników na mobbing prowadzi do rozwinięcia symptomów psychosomatycznych i fizjologicznych (np. bóle pleców, karku, palpacje serca, kłopoty z koncentracją, zaburzenia snu, zaburzenia hormonalne itp.) oraz nerwicy lub depresji i znacznego obniżenia psychologicznego dobrostanu (por. [Arenas i in. 2015; Hirigoyen 2002; 2003; Niel 1996; Vartia 2001]). Długotrwały mobbing wywołuje u ofiar pojawienie się symptomów stresu posttraumatycznego (syndrom PDS) lub stresu pourazowego (syndrom PTSD) [Leymann 1996; Mikkelsen, Einarsen 2002; Matthiesen, Einarsen 2004; Tehrani 2004; 2012], a niekiedy objawów psychotycznych (np. obsesji, myśli samobójczych) (por. [Leymann, Gustafsson 1996; Hirigoyen 2002; 2003]). Choć uznanie mobbingu za zjawisko uniwersalne i ponadkulturowe wzbudza pewne wątpliwości wśród naukowców (por. [Durniat, Kulczycka 2006; Durniat 2012; Durniat, Mañas 2017; Giorgi i in. 2015]), założenie to pozwala na prowadzenie międzynarodowych badań mobbingu z wykorzystaniem tej samej metodyki i tych samych instrumentów pomiarowych w różnych krajach i kontekstach kulturowych. Należy jednak zauważyć, że współczesna wiedza naukowa na temat międzynarodowej uniwersalności mobbingu jest oparta bardziej na założeniach i dywagacjach teoretycznych niż dowodach empirycznych, gdyż jak dotychczas przeprowadzono niewiele badań naukowych, których celem byłoby porównanie doświadczeń ofiar mobbingu w odmiennych uwarunkowaniach kulturowych i narodowych (por. [Arenas i in. 2015; Escartín i in. 2011; Power i in. 2013]). Badania, których wyniki zostały przedstawione w niniejszym artykule, stanowią próbę wypełnienia owej luki badawczej. Celem zrealizowanych badań było poszukiwanie podobieństw oraz różnic pomiędzy grupą pracowników polskich i hiszpańskich w zakresie doświadczania mobbingu i negatywnych symptomów poznawczych i emocjonalnych w miejscu pracy.

## 2. Metodyka badań i narzędzia pomiarowe

Przeprowadzone badania miały charakter ilościowy, kwestionariuszowy (typu papier-ołówek) i były realizowane w modelu *ex-post-facto*. W badaniach wykorzysta-

no polski kwestionariusz SDM do pomiaru mobbingu [Durniat, Kulczycka 2006; Durniat 2010; Durniat 2016a] oraz hiszpańską wersję tej metody [Durniat, Mañas 2017]. Kwestionariusz SDM jest wystandaryzowanym, zobiektywizowanym, zwalidowanym i znormalizowanym narzędziem psychometrycznym, zapewniającym trafny i rzetelny pomiar badanej zmiennej [Durniat 2016]. Narzędzie w wersji podstawowej<sup>6</sup> składa się z 64 pozycji testowych (pytania zamknięte oraz dołączona do nich 5-stopniowa, porządkowa skala odpowiedzi (od 1 – „nigdy” do 5 – „zawsze”) tworzących dwie oddzielne, silnie korelujące ze sobą skale pomiarowe: skalę behawioralną (zwaną SDM-IDM; 43 pozycje odzwierciedlające typowe zachowania mobbingowe,  $\alpha$  Cronbacha: 0,956) oraz skalę poznawczo-emocjonalną (zwaną SDM-ODC; 21 pozycje odzwierciedlających typowe interpretacje i odczucia ofiar,  $\alpha$  Cronbacha: 0,962). Na skalę IDM-SDM składają się trzy (wyłonione w wyniku eksploracyjnej analizy czynnikowej) podskale: działań izolujących i zastraszających (19 itemów;  $\alpha$  Cronbacha: 0,927; np.: „Unika się wszelkiego kontaktu ze mną, w tym także wzrokowego”), działań poniżających, ośmieszających i kompromitujących (17 itemów;  $\alpha$  Cronbacha: 0,932; np.: „Moje opinie i wypowiedzi zostają ośmieszane i wydrwione”) oraz działań utrudniających realizację zadań zawodowych (7 itemów;  $\alpha$  Cronbacha: 0,803; np. „Otrzymuję sprzeczne, niedające się pogodzić polecenia”). Mobbing diagnozowany jest za pomocą wyników skali SDM-IDM. Wyniki skali ODC uzupełniają obraz mobbingu o typowe dla osób doświadczających silnego stresu psychologicznego reakcje poznawcze i emocjonalne. Wśród pozycji tej skali znajdują się między innymi takie stwierdzenia, jak: „Zdarzają mi się koszmarny dotyczące pracy”, „W pracy czuję się coraz mniej pewnie”, „Zdarzają mi się w pracy silne i gwałtowne bóle (głowy, żołądka, serca itp.)”. Kwestionariusz został przetłumaczony (metoda *back-translation*) na język hiszpański, sprawdzony przez dwóch niezależnych lingwistów, językowo poprawiony i zastosowany w opisywanym projekcie badawczym<sup>7</sup> do badań zrealizowanych w Almerii<sup>8</sup>. Wszystkie analizy statystyczne przeprowadzono na Uniwersytecie Wrocławskim z wykorzystaniem dostępnego w pracowni Instytutu Psychologii programu Statistica. Ze względu na nieparametryczny, prawoskośny rozkład wyników (dominacja wyników niskich w skali SDM-IDM) w badaniach zastosowano statystyki i testy nieparametryczne.

<sup>6</sup> Obecnie istnieje także inna, skrócona, znormalizowana wersja kwestionariusza SDM z nowym kluczem i szerszymi możliwościami analizy wyników badań (por. [Durniat 2016]).

<sup>7</sup> Na podstawie otrzymanych wyników zweryfikowano rzetelność hiszpańskiej wersji kwestionariusza; ponadto w realizowanym projekcie zastosowano także skale akceptacji zachowań mobbingowych, a wszystko to zostało opisane w innym artykule naukowym (por. [Durniat, Mañas 2017]).

<sup>8</sup> Autorka artykułu pragnie podziękować prof. Miguelowi Ángelowi Mañasowi Rodríguezowi i jego zespołowi z Uniwersytetu w Almerii za udział w projekcie: tłumaczenie kwestionariusza SDM na język hiszpański, dobór próby badawczej, przeprowadzenie badań kwestionariuszowych w Almerii oraz utworzenie elektronicznej bazy danych dla próbki hiszpańskiej.

### 3. Dobór i charakterystyka prób badawczych

Badania przeprowadzono na dwóch celowo dobranych próbach pracowników sektora administracji (państwowej i/lub prywatnej) w 2014 roku w Polsce (we Wrocławiu,  $N = 149$ ) i Hiszpanii (w Almerii,  $N = 148$ ). Przyjęto, że realizacja badań na próbach pracowników administracyjnych – ze względu na podobny charakter realizowanych zadań i podobny rodzaj interakcji społecznych w tego typu miejscach pracy – pozwoli na przeprowadzenie wiarygodnych analiz porównawczych w zakresie specyfiki doświadczania mobbingu przez pracowników obu krajów. Pracownicy badani byli indywidualnie lub w małych grupach (np. grupa pracowników dzielących ten sam pokój/gabinet), zawsze w obecności psychologa i bez stosowania instrukcji maskującej. Udział w badaniu był dobrowolny, dane zbierane były anonimowo, a realizujący badanie psycholog udzielał wyczerpującej informacji na temat celu i naukowego charakteru projektu, minimalizując tym samym potencjalny lęk respondentów przed udziałem w badaniu. Wśród osób tworzących próbę polskich pracowników znalazły się 103 kobiety (69%) oraz 46 mężczyzn (31%), z czego 60% respondentów pochodziło z sektora administracji państwowej (szkolnictwo wyższe oraz służba zdrowia), 40% osób zaś było zatrudnionych w sektorze prywatnym (szkolnictwo wyższe, handel i usługi). Ponad połowę polskiej próby (51%) stanowili pracownicy w wieku poniżej 36 lat, następnie 21% przebadanych osób pochodziło z grupy wiekowej pomiędzy 36 a 45 lat, pozostałe zaś 27% osób miało powyżej 45 lat. W hiszpańskiej próbie znalazło się 86 kobiet (58%) oraz 62 mężczyzn (42%); wszyscy respondenci pochodzili z sektora administracji państwowej i pracowali w publicznych jednostkach szkolnictwa wyższego. Prawie 60% przebadanych pracowników w Hiszpanii miało powyżej 45 lat, 33% respondentów mieściło się w grupie wiekowej pomiędzy 36 a 45 lat, a 7% osób było w wieku poniżej 36 lat.

### 4. Prezentacja wybranych wyników badań

#### 4.1. Doświadczanie mobbingu w pracy przez polskich i hiszpańskich pracowników

Na podstawie rozkładu wyników skali SDM-IDM oraz jej podskal<sup>9</sup> dokonano podziału respondentów na trzy grupy: pracownicy niedoświadczający mobbingu (wyniki niskie), pracownicy z grupy ryzyka (wyniki przeciętne) i pracownicy doświadczający mobbingu w pracy (wyniki wysokie). Wyniki uzyskane przez respondentów z obu prób wskazują, że ponad 14% przebadanych polskich pracowników oraz 11,5% hiszpańskich pracowników administracji doświadczало mobbingu w miejscu

---

<sup>9</sup> W odniesieniu do norm wyznaczonych na podstawie kwartyli, wyznaczonych w 2008 roku, na bazie wyników pochodzących z dużych prób badawczych osób dorosłych, pracujących w Polsce (por. [Durniat 2010; 2014b; Durniat 2016]).

pracy. Choć pracownicy polscy zdają się być nieco bardziej narażeni na mobbing, test różnic Chi-kwadrat ( $\chi^2(2, N = 297) = 2,592; p = 0,274$ ) nie wykazał istnienia statystycznie istotnych różnic w zakresie częstotliwości doświadczania mobbingu w Polsce i Hiszpanii. Wyniki uzyskane w podskalach kwestionariusza SDM-IDM wskazują, że respondenci z obu krajów (por. tab. 1) najczęściej doświadczali mobbingu związanego z utrudnianiem realizacji zadań zawodowych, następnie doświadczali działań otwarcie poniżających i ośmieszających oraz działań z grupy izolujących, pomniejszających i zastraszających. Przeprowadzone testy Chi2 nie wykazały istnienia statystycznie istotnych różnic w zakresie doświadczania dwóch ostatnich (związanych głównie z przemocą psychiczną) rodzajów mobbingu. Jedynie w przypadku mobbingu związanego z utrudnianiem realizacji zadań zawodowych zaistniały statystycznie istotne różnice pomiędzy pracownikami obu krajów ( $\chi^2(2, N = 297) = 0,667; p < 0,022$ ) w odniesieniu do podgrupy z wynikami niskimi (dominacja tychże w próbie polskiej) i przeciętnymi (dominacja w próbie hiszpańskiej) (por. tab. 1)<sup>10</sup>.

**Tabela 1.** Częstotliwość doświadczania mobbingu (skala SDM-IDM OGÓŁ) oraz trzech kategorii zachowań mobbingowych przez pracowników w Polsce i Hiszpanii

		Próba				Ogół		Statystyki testu chi-kwadrat	
		Polska		Hiszpania					
		N	%	N	%	N	%		
Skala zachowań poniżających i ośmieszających	niski	61	40,9	66	44,6	127	42,8	chi2	0,842
	przeciętny	66	44,3	65	43,9	131	44,1	df	2
	wysoki	22	14,8	17	11,5	39	13,1	p	0,656
Skala zachowań izolujących pomniejszających i zastraszających	niski	40	26,8	29	19,6	69	23,2	chi2	2,878
	przeciętny	89	59,7	102	68,9	191	64,3	df	2
	wysoki	20	13,4	17	11,5	37	12,5	p	0,237
Skala zachowań utrudniających realizację zadań zawodowych	niski	<b>54</b>	<b>36,2</b>	34	23,0	88	29,6	chi2	7,667
	przeciętny	72	48,3	<b>94</b>	<b>63,5</b>	166	55,9	df	2
	wysoki	23	15,4	20	13,5	43	14,5	p	<b>0,022</b>
Skala SDM-IDM (OGÓŁ)	niski	46	30,9	36	24,3	82	27,6	chi2	2,592
	przeciętny	82	55,0	95	64,2	177	59,6	df	2
	wysoki	21	14,1	17	11,5	38	12,8	p	0,274

Źródło: opracowanie własne.

<sup>10</sup> Wyniki szczegółowych analizy dotyczących podobieństw i różnic w doświadczaniu i akceptacji poszczególnych zachowań mobbingowych przez pracowników w Polsce i Hiszpanii wykraczają poza ramy niniejszego opracowania i zostały zaprezentowane w innej pracy naukowej, do której autorka pragnie odwołać zainteresowanych czytelników [Durniat 2017].

#### 4.2. Negatywne symptomy i emocje w pracy wśród pracowników polskich i hiszpańskich – analiza porównawcza

Obliczenie średnich dla poszczególnych pozycji tworzących skalę SDM-ODC oraz porównanie wyników uzyskanych przez pracowników obu krajów (testu różnic) pozwoliło na określenie najczęściej doświadczanych negatywnych symptomów zdrowotnych oraz na wskazanie ewentualnych różnic pomiędzy pracownikami z Polski i Hiszpanii. Prawoskośne rozkłady wyników (dominacja wyników niskich) oraz niskie średnie dla poszczególnych itemów (uzyskane w obu próbach) sugerują, że doświadczanie negatywnych emocji związanych z pracą nie jest zjawiskiem częstym ani nasilonym. Ranking średnich pokazuje, że pracownicy polscy najczęściej doświadczali następujących negatywnych odczuć: „W pracy znacznie bardziej wyczerpuje mnie atmosfera niż wypełnianie zadań zawodowych” ( $M = 2,44$ ,  $SD = 1,24$ ), „Atmosfera panująca w pracy sprawia, że czuję się wyczerpany” ( $M = 2,00$ ,  $SD = 1,06$ ) oraz „Powracam myślą do pewnych sytuacji w pracy, ponieważ były one dla mnie krzywdzące” ( $M = 1,99$ ,  $SD = 1,09$ ). Tymczasem pracownicy hiszpańscy najczęściej relacjonowali: „Po wyjściu z pracy czuję się psychicznie rozbity i roztrzęsiony” ( $M = 2,21$ ,  $SD = 0,94$ ), „W pracy znacznie bardziej wyczerpuje mnie atmosfera niż wypełnianie zadań zawodowych” ( $M = 2,20$ ,  $SD = 1,10$ ) oraz „W obecności niektórych osób nie potrafię się spokojnie i swobodnie wypowiadać” ( $M = 2,03$ ,  $SD = 1,09$ ). Przeprowadzony test U Manna-Whitneya wykazał, że pracownicy polscy osiągnęli istotnie statystycznie wyższe wyniki od pracowników hiszpańskich w odniesieniu do ośmiu (z katalogu 21) stwierdzeń tworzących skalę SDM-ODC. Wśród nich znalazły się następujące pozycje: „Nie umiem się cieszyć niedziela, gdyż przeraża mnie wizja nadchodzącego tygodnia” ( $Z = -2,533$ ,  $p = 0,011$ ), „Zdarza mi się tak zdenerwować, że nie potrafię wykonać prostych zadań” ( $Z = -3,050$ ,  $p = 0,002$ ), „Czuję się pokrzywdzony przez to, że moje zachowania interpretowane są w zdeformowany sposób” ( $Z = -3,035$ ,  $p = 0,002$ ), „Obecność niektórych osób sprawia, że paraliżuje mnie strach” ( $Z = -4,026$ ,  $p = 0,000$ ), „Czuję się traktowany niesprawiedliwie, gdyż absurdalnie obciąża się mnie winą” ( $Z = -4,400$ ,  $p = 0,000$ ), „W obecności niektórych osób zaczynają mi drżeć ręce i czuję niemiłe napięcie” ( $Z = -2,357$ ,  $p = 0,018$ ), „Mam wrażenie, że są w firmie osoby, które chcą się mnie pozbyć” ( $Z = -2,191$ ,  $p = 0,028$ ), „Powracam myślą do pewnych sytuacji w pracy, ponieważ były one dla mnie krzywdzące” ( $Z = -2,503$ ,  $p = 0,012$ ). Tymczasem respondenci hiszpańscy osiągnęli wyniki statystycznie wyższe w odniesieniu do trzech następujących odczuć: „Po wyjściu z pracy czuję się psychicznie rozbity i roztrzęsiony” ( $Z = -3,660$ ,  $p = 0,000$ ), „Problemy w pracy sprawiają, że budzę się w nocy pełen niepokoju” ( $Z = -2,568$ ,  $p = 0,010$ ) oraz „W obecności niektórych osób nie potrafię się spokojnie i swobodnie wypowiadać” ( $Z = -2,971$ ,  $p = 0,003$ ). Powyższe rezultaty sugerują, że doświadczanie negatywnych symptomów zdrowotnych i emocji związanych z miejscem pracy jest bardziej nasilonie w grupie pracowników polskich.

### 4.3. Związek negatywnych symptomów zdrowotnych i emocji z doświadczaniem mobbingu w miejscu pracy

Wyniki ogólne skali SDM-ODC skorelowano z wynikami ogólnymi skali SDM-IDM oraz wynikami jego trzech podskal (por. tab. 2). Rezultaty otrzymane przez pracowników z obu krajów są bardzo podobne i wykazują na istnienie dość silnych (jak na badania społeczne), dodatnich, statystycznie istotnych związków pomiędzy doświadczaniem różnorodnych negatywnych symptomów zdrowotnych i emocji a doświadczaniem mobbingu w miejscu pracy (Polska:  $R = 0,697$ ,  $p < 0,01$ ; Hiszpania:  $R = 0,646$ ;  $p < 0,01$ ).

**Tabela 2.** Korelacje pomiędzy wynikami ogólnymi skali SDM-ODC oraz wynikami skali SDM-IDM i jej podskalami

		Polska				Hiszpania			
		Działania poniżające i ośmieszające	Działania izolujące pomniejszające i zastraszające	Działania utrudniające realizację zadań zawodowych	Wynik ogólny skali SDM-IDM	Działania poniżające i ośmieszające	Działania izolujące pomniejszające i zastraszające	Działania utrudniające realizację zadań zawodowych	Wynik ogólny skali SDM-IDM
Wynik ogólny SDM-ODC	<i>R</i>	0,661	0,672	0,588	0,697	0,618	0,619	0,571	0,646
	<i>p</i>	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki uzyskane przez pracowników obu krajów wskazują na istnienie najsilniejszych związków pomiędzy występowaniem negatywnych symptomów emocjonalno-poznawczych a: doświadczaniem zachowań izolujących, pomniejszających i zastraszających (Polska:  $R = 0,672$ ; Hiszpania:  $R = 0,618$ ), doświadczaniem zachowań poniżających i ośmieszających (Polska:  $R = 0,661$ ; Hiszpania:  $R = 0,619$ ) oraz doświadczaniem zachowań wymierzonych w realizację zadań zawodowych (Polska:  $R = 0,588$ ; Hiszpania:  $R = 0,571$ ). Ranking współczynników korelacji pomiędzy poszczególnymi itemami skali SDM-ODC a wynikiem ogólnym skali SDM-IDM wskazuje, że dla doświadczających mobbingu pracowników polskich najbardziej charakterystyczne były następujące interpretacje poznawcze i emocje: „Mam wrażenie, że w firmie są osoby, które chcą mnie się pozbyć” ( $R = 0,616$ ,  $p < 0,01$ ), „Powracam myślą do pewnych sytuacji w pracy, ponieważ były one dla mnie krzywdzące” ( $R = 0,584$ ,  $p < 0,01$ ), „W pracy znacznie bardziej wyczerpuje mnie atmosfera niż wypełnianie zadań zawodowych” ( $R = 0,565$ ,  $p < 0,01$ ), „Atmosfera panująca w pracy sprawia, że czuję się wyczerpany” ( $R = 0,552$ ,  $p < 0,01$ ). Natomiast wyniki uzyskane przez pracowników hiszpańskich wskazują, że z doświadczaniem mobbingu najsilniej związane były następujące odczucia: „Czuję się pokrzywdzony przez to, że moje zachowania interpretowane są w zdeformowany sposób” ( $R = 0,575$ ,  $p < 0,01$ ), „Mam wrażenie, że w firmie są osoby, które chcą mnie się pozbyć”



( $R = 0,573$ ,  $p < 0,01$ ), „Niektóre osoby wywierają niszczący wpływ na moje zdrowie psychiczne i fizyczne” ( $R = 0,572$ ), „Powracam myślą do pewnych sytuacji w pracy, ponieważ są one dla mnie krzywdzące” ( $R = 0,545$ ,  $p < 0,01$ ).

## 5. Podsumowanie

Przedstawione wyniki badań porównawczych, zrealizowanych na dwóch podobnych próbach pracowników administracji w Polsce i Hiszpanii, wykazały, że mobbing w miejscu pracy występuje na podobną skalę (Polska 14%, Hiszpania 11%) i ma zbliżony charakter w obu przebadanych próbach (por. [Durniat, Mañas 2017]). Uzyskane wyniki dotyczące skali występowania mobbingu w obu krajach są zbliżone do danych epidemiologicznych mobbingu uzyskanych przez innych badaczy za pomocą innych, statystycznie zweryfikowanych metod pomiarowych [Arenas i in. 2015; Durniat 2015b; Moreno-Jiménez i in. 2008; Nielsen i in. 2010; Zapf i in. 2011]. Pomiar negatywnych interpretacji poznawczych i negatywnych emocji wskazujących na doświadczenie stresu psychospołecznego w miejscu pracy wykazał, że tego typu odczucia i przeżycia nie są doświadczeniem częstym, ale pojawiają się one nieco silniej (i dotyczą szerszej gamy negatywnych odczuć) w grupie pracowników polskich. Przeprowadzone analizy wykazały, że doświadczanie negatywnych emocji i interpretacji poznawczych dodatkowo koreluje z doświadczaniem mobbingu w miejscu pracy. Choć badania o charakterze korelacyjnym nie pozwalają na określenie kierunku badanych związków, wyniki badań uzyskane przez innych naukowców i istniejąca wiedza naukowa na temat skutków mobbingu (por. [Hirigoyen 2002; 2003; Ireland, Archer 2002; Keashly 2003; Lewis 2004; Leymann 1996; Mikkelsen, Einarsen 2002; Matthiesen, Einarsen 2004; Tehrani 2004; 2012]) pozwalają na wysnucie wniosku dotyczącego wpływu mobbingu na pojawienie się negatywnych emocji i interpretacji poznawczych, które świadczą o doświadczaniu przez ofiary mobbingu silnego stresu psychospołecznego. Należy dodać, że mobbing i towarzyszący mu stres w miejscu pracy generują całą gamę negatywnych skutków oraz kosztów dla organizacji i całego społeczeństwa [Leymann 1990; 1996]. Mobbing obniża motywację pracowników i satysfakcję z pracy, zmniejsza produktywność i efektywność zawodową (por. [Durniat 2011b; Hoel i in. 2011; Keashly, Jagatic 2011; Vartia 2001; Parzefall, Salin 2010]), jest przyczyną przedłużających się zwolnień lekarskich oraz fluktuacji kadr [Hoel i in. 2011, Kivimaki i in. 2000] oraz negatywnie wpływa na klimat organizacji oraz jej wizerunek [Durniat 2015a; 2015b; 2017].

## Literatura

- Adams A., Crawford N., 1992, *Bullying at Work. How to Confront and Overcome It*, Virago Press, London.
- Arenas A., Giorgi G., Montani F., Mancuso S., Perez J.F., Mucci N., Giulio A., 2015, *Workplace bullying in a sample of Italian and Spanish Employees and its relationship with job satisfaction and psychological well-being*, *Frontiers in Psychology*, no. 6.
- Brodsky C., 1976, *The Harassed Worker*, MA: D.C. Heath and Company, Lexington.
- Cieślak W., Stelina J., 2004, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94 k.p.)*, Państwo i Prawo, nr 12.
- Cooper C.L., Payne R. (red.), 1988, *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, John Wiley & Sons, Chichester.
- Chadkowski M., 2011, *Mobbing, aspekty prawo-organizacyjne*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz.
- Durniat K., 2010, *Mobbing i jego konsekwencje jako szczególny rodzaj kryzysu zawodowego*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie, SWSPiZ*, 10, 1, s. 129-148.
- Durniat K., 2011a, *Mobbing jako zagrożenie dla tożsamości i integralności jednostki – z perspektywy pracy i rodziny*, [w:] Golińska L., Bielawska-Bartowicz E. (red.), *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 381-395.
- Durniat K., 2011b, *Specyfika i konsekwencje mobbingu jako procesu obniżającego efektywność wykonania pracy zawodowej*, [w:] Juliszewski T., Ogińska H., Złowodzki M., (red.), *Obciążenia psychiczne pracą – nowe wyzwania dla ergonomii*, Komitet ergonomii PAN, Kraków, s. 227-246.
- Durniat K., 2012, *Możliwości i ograniczenia diagnozowania mobbingu w miejscu pracy*, *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 2, s. 221-230.
- Durniat K., 2013, *Mobbing w miejscu pracy: zarys tradycji badawczej, podstawowe założenia, metodologia i wybrane wyniki badań własnych*, *Prace Psychologiczne LXII, Acta Universitatis Wratislaviensis*, nr 3546, s. 175-189.
- Durniat K., 2015a, *Mobbing dynamics and consequences*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, tom XVI, zeszyt 3, część 3, s. 269-283.
- Durniat K., 2015b, *Organizational and socio-organizational mobbing antecedents*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, tom XVI, zeszyt 3, część 1, s. 25-41
- Durniat K., 2016, *Prezentacja polskiego kwestionariusza SDM do badania mobbingu*, referat: II Zjazd Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji, 19-20 maj, Sopot.
- Durniat K., 2017, *Percepcja roli specjalistów HR oraz stanowiska organizacji wobec mobbingu w miejscu pracy*, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 5(118), s. 75-87.
- Durniat K., Kulczycka A., 2006, *Operacjonalizacja mobbingu w kontekście badań międzykulturowych*, *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej*, nr 1132, s. 458-467.
- Durniat K., Mañas M., 2017, *The experience and acceptance of mobbing and negative workplace behaviours in Poland and Spain – comparative study results*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, tom XVIII, zeszyt 7, część III.
- Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C.L., 2011, *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Taylor Francis, New York.
- Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C.L., 2011, *The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition*, [w:] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C.L. Cooper (red.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Taylor & Francis, New York, s. 3-39.
- Escartin J., Zapf D., Arrieta C., Rodríguez-Carballeira A., 2011, *Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 20, no. 2.

- Field T., 1996, *Bully in Sight: How To Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying: Overcoming the Silence and Denial By Which Abuse Thrives*, Success Unlimited, Wantage, England.
- Giorgi G., Leon-Perez J.M., Arenas A., 2015, *Are bullying behaviors tolerated in some cultures? Evidence of a curvilinear relationship between workplace bullying and job satisfaction among Italian workers*, Journal of Business Ethics, no. 131.
- Głądoch M., 2006, *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 4.
- Hansen A.M., Høgh A., Persson R., Karlson B., Gerde A.H., Ørbæk P., 2006, *Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response*, Journal of Psychosomatic Research, 60, s. 63-72.
- Harvey S., Keashly L., 2003, *Predicting the risk for aggression in the workplace: Risk factors, self-esteem and time at work*, Social Behavior and Personality, 31(8), s. 807-814.
- Hirigoyen M.-F., 2002, *Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym*, Wyd. W drodze, Poznań.
- Hirigoyen M.-F., 2003, *Molestowanie w pracy*, Wyd. W drodze, Poznań.
- Hoel H., Cooper C.L., Faragher B., 2001, *The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4), s. 443-465.
- Hoel H., Sheehan, M.J., Cooper C.L., Einarsen S., 2011, *Organizational Effects of Workplace Bullying*, [w:] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C.L. Cooper (red.), *Bullying and Harassment In the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, (s. 129-148), Taylor & Francis Press, Boca Raton, London, New York.
- Hoel H., Zapf D., Cooper C.L., 2002, *Workplace bullying and stress*, Historical and Current Perspectives on Stress and Health, no. 2, s. 293-333.
- House J.S., 1981, *Work Stress and Social Support*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Høgh A., Mikkelsen E.G., Hansen A.M., 2011, *Individual Consequences of Workplace Bullying/Mobbing*, [w:] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C.L. Cooper (red.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Boca Raton, Taylor & Francis Press, London, New York, s. 107-128.
- Høgh A., Mikkelsen E.G., Hansen A.M., 2012, *Impact of Bullying on Workers*, [w:] N. Tehrani (red.), *Workplace Bullying: Symptoms and Solutions*, Routledge Francis & Taylor Group, London & New York, s. 22-34.
- Ireland J.L., Archer J., 2002, *The perceived consequences of responding to bullying with aggression: A study of male and female adult prisoners*, Aggressive Behavior, no. 28, s. 257-272.
- Karasek R.A., 1979, *Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign*, Administrative Science Quarterly, no. 24, s. 285-308.
- Karasek R.A., Theorell T., 1990, *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York.
- Keashly L., Jagatic K., 2011, *North American perspectives on hostile behaviors and bullying at work*, [w:] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C.L. Cooper (red.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, (s. 41-74), Taylor & Francis Press, Boca Raton, London, New York.
- Kivimaki M., Elovainio M., Vahtera 2000, *Workplace bullying and sickness absence in hospital staff*, Occupational and Environmental Medicine, 57, s. 656-660.
- Kucharska A., 2012, *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Państwowa Inspekcja Pracy. Główny Inspektorat Pracy, Warszawa.
- Lazarus R.S., Folkman S., 1984, *Stress, Appraisal and Coping*, Springer, New York.
- Lewis D., 2004, *Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers*, British Journal of Guidance & Counseling, 32(3), s. 281-299.
- Leymann H., 1990, *Mobbing and psychological terror at workplace*, Violence and Victims, no. 5, s. 119-126.

- Leymann H., 1996, *The content and development of mobbing at work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 2, s. 165-184.
- Marchand A., Demers A., Durand P., 2005, *Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress*, Social Science and Medicine, no. 61, s. 1-14.
- Matthiesen S.B., Einarsen S., 2004, *Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work*, British Journal of Guidance and Counseling, 32, 2, s. 335-356.
- Matthiesen S.B., Einarsen S., 2007, *Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual difference*, Violence and Victims, no. 22, s. 735-753.
- Mikkelsen E.G., Einarsen S., 2002, *Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(1), s. 87-111.
- Moreno-Jiménez B., Rodríguez-Muñoz A., Salin D., Morante M.E., 2008, *Workplace bullying in Southern Europe: Prevalence, forms and risk groups in a Spanish sample*, International Journal of Organizational Behaviour, vol. 13 no. 2.
- Nield K., 1996, *Mobbing and well-being: economic and personnel development implications*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 2, s. 239-249.
- Nielsen M.B., Einarsen S., 2012, *Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review*, Work and Stress, vol. 26, no. 4.
- Nielsen M., Matthiesen S.B., Einarsen S., 2010, *The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 83, no. 4.
- Notelaers G., Einarsen S., 2013, *The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire-Revised in a representative sample*, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 22, no. 6.
- Parzefall M., Salin, D., 2010, *Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social exchange perspective*, Human Relations, vol. 63, no. 6.
- Payne R.L., 1979, *Demands, Support, Constraints and Psychological Health*, [w:] Mackay C., Cox T. (red.), *Response to Stress: Occupational Aspects*, IPC, London.
- Power J.L., Brotheridge C.M., Blenkinsopp J. et al., 2013, *Acceptability of workplace bullying: a comparative study on six continents*, Journal of Business Research, no. 66.
- Salin D., 2001, *Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies measuring bullying*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4), s. 425-441.
- Tehrani N., 2004, *Bullying: a source of chronic post traumatic stress?*, British Journal of Guidance and Counseling, 32(3), s. 357-366.
- Tehrani N., 2012, *Bullying and Post-Traumatic Stress*, [w:] N. Tehrani (red.), *Workplace Bullying: Symptoms and Solutions* (s. 35-50), Routledge Francis & Taylor Group, London & New York.
- Theorell T., Karasek R.A., 1996, *Current issues relating to psychological job strain and cardiovascular disease research*, Journal of Occupational Health Psychology, no. 1 (1), s. 9-26.
- Vartia M., 1996, *The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 2, s. 203-214.
- Vartia M., 2001, *Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying*, Scandinavian Journal of Work Environment Health, vol. 27, no. 1, s. 63-69.
- Warr P., 1987, *Work, Unemployment and Mental Health*, Clarendon Press, Oxford.
- Zapf D., Escartin J., Einarsen S., Hoel H., Vartia M., 2011, *Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace*, [w:] Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C.L. (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Taylor & Francis, New York.