
Mobbing w środowisku pracy

**Centralny Instytut Ochrony Pracy –
Państwowy Instytut Badawczy**

Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy

Definicja mobbingu

Mobbing w pracy oznacza nękanie, obrażanie, społeczne wykluczanie pracownika lub negatywne oddziaływanie na zadania wykonywane przez niego w pracy.

Określone działania, interakcje, bądź procesy uznane za mobbing muszą powtarzać się **regularnie (np. przynajmniej raz w tygodniu), przez **dłuższy okres czasu** (np. ponad sześć miesięcy).**

Konflikt nie może zostać uznany za mobbing jeśli stanowi pojedynczy incydent lub kiedy obie strony tego konfliktu dysponują mniej więcej **taką samą „siłą”.**

(Einarsen, Hoel, Zapf i Cooper, 2003)

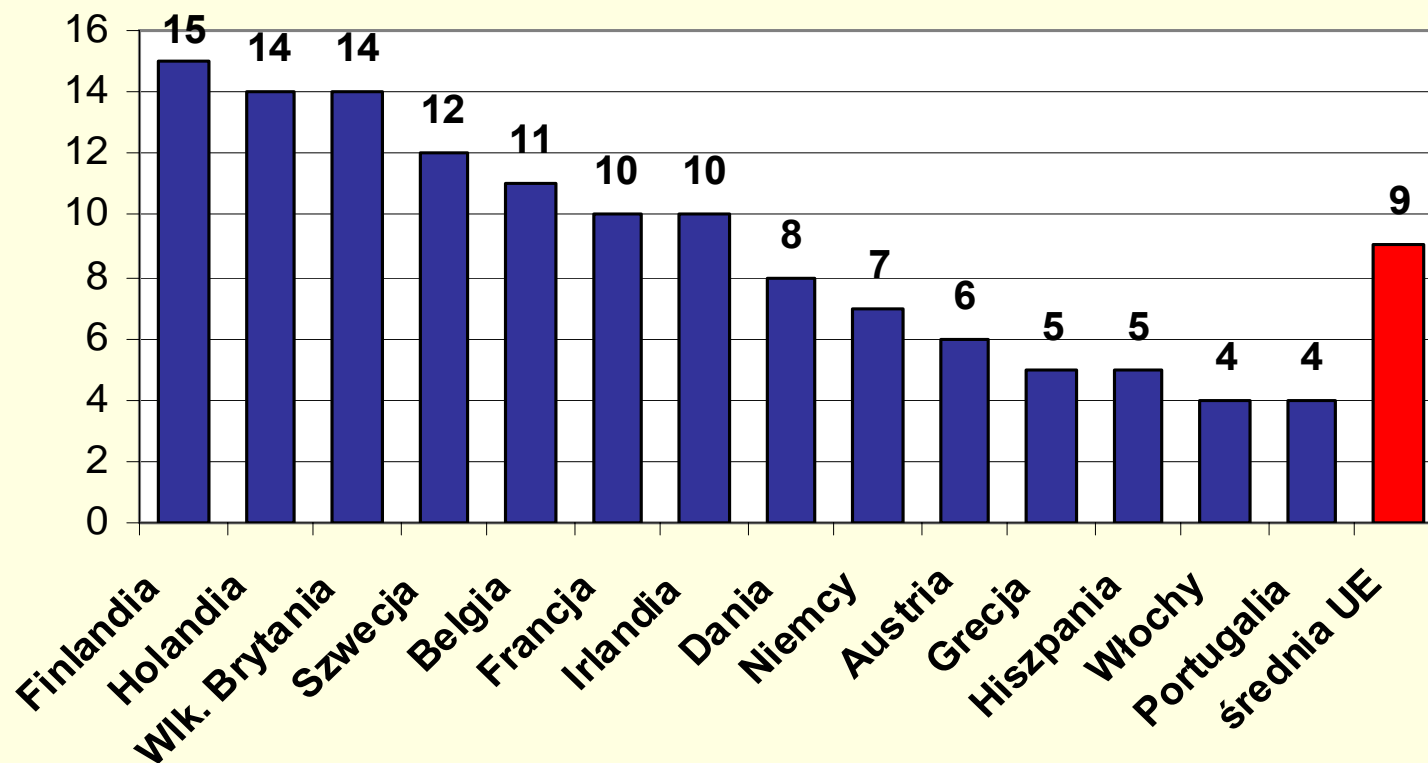
Kryteria mobbingu

- **Powtarzalność i dłuższy okres trwania działań mobbingowych**
- **Nierównowaga sił między ofiarą i sprawcą mobbingu**
- **Zjawisko interpersonalne pojawiające się między osobami bądź grupami osób**
- **Intencjonalność działań sprawcy**
- **Zachowania negatywnie oddziałujące na sferę prywatną ofiary i/lub wykonywaną przez nią pracę**

Mobbing w Unii Europejskiej

(Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Preventing violence and harassment in the workplace, Dublin, 2003)

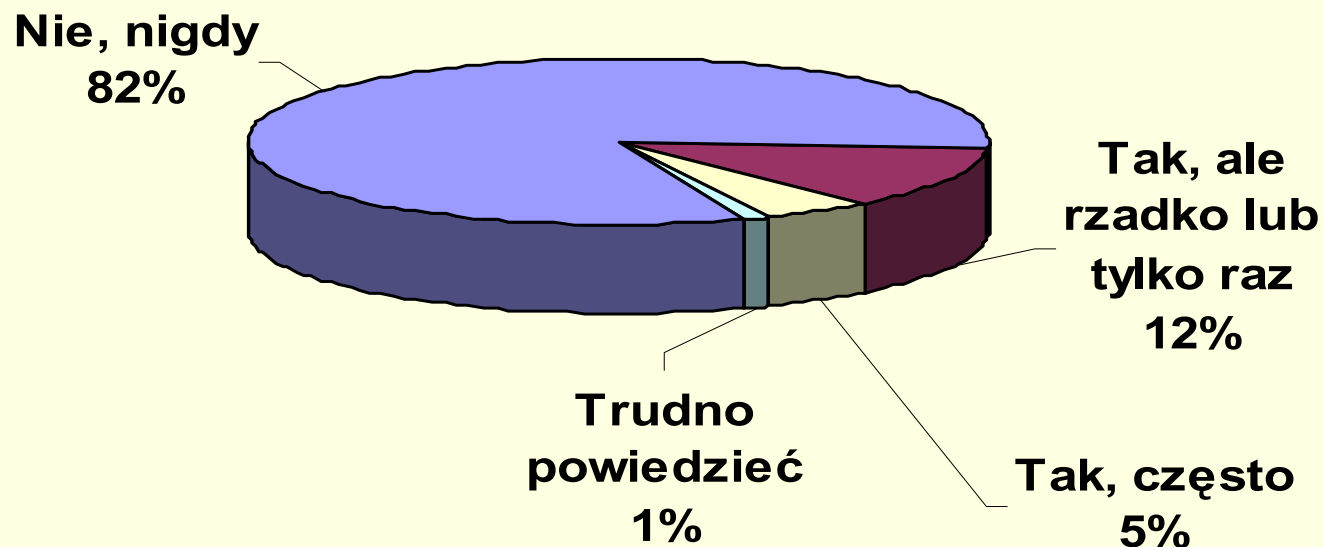
Procent pracowników narażonych na zastraszanie i mobbing w miejscu pracy w poszczególnych krajach Unii Europejskiej



Mobbing w Polsce *(CBOS, 2002)*

Polska

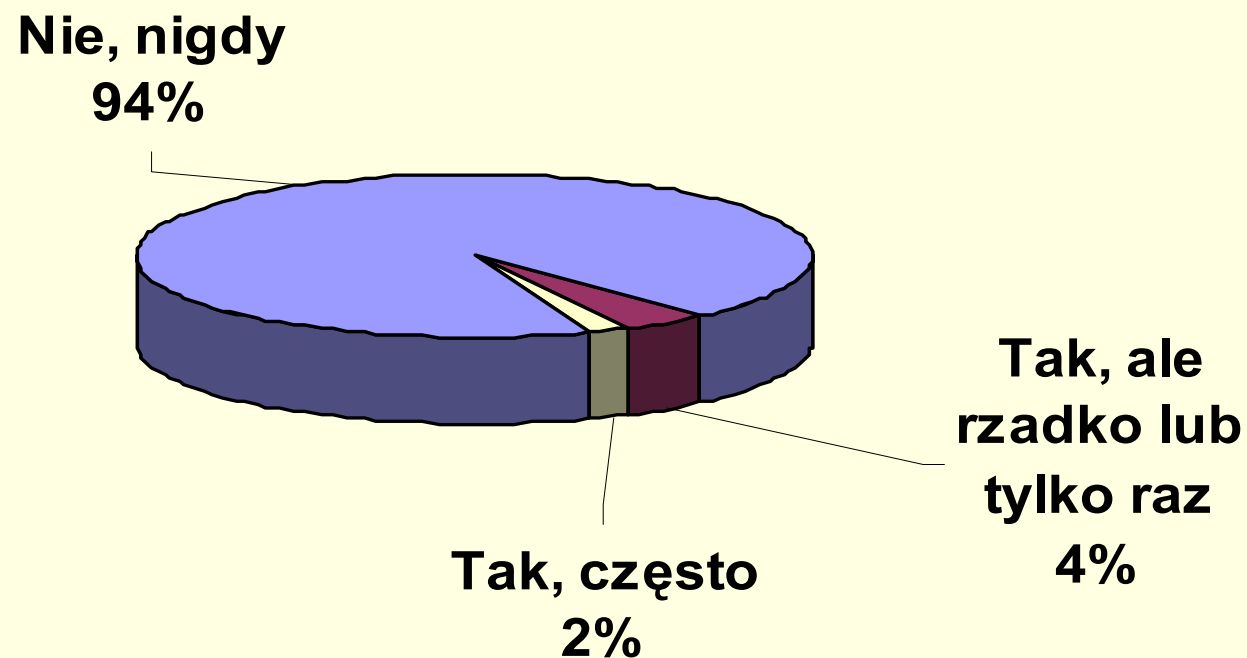
- **17%** pracowników w Polsce stało się ofiarami szykanowania w miejscu pracy przez przełożonych; w tym **5%** - zgłaszało, że były to częste przypadki;



Mobbing w Polsce *(CBOS, 2002)*

Polska

- **6%** pracowników w Polsce to ofiary szykanowania przez współpracowników



Najczęstsze formy szykanowania polskich pracowników przez przełożonych (CBOS, 2002)

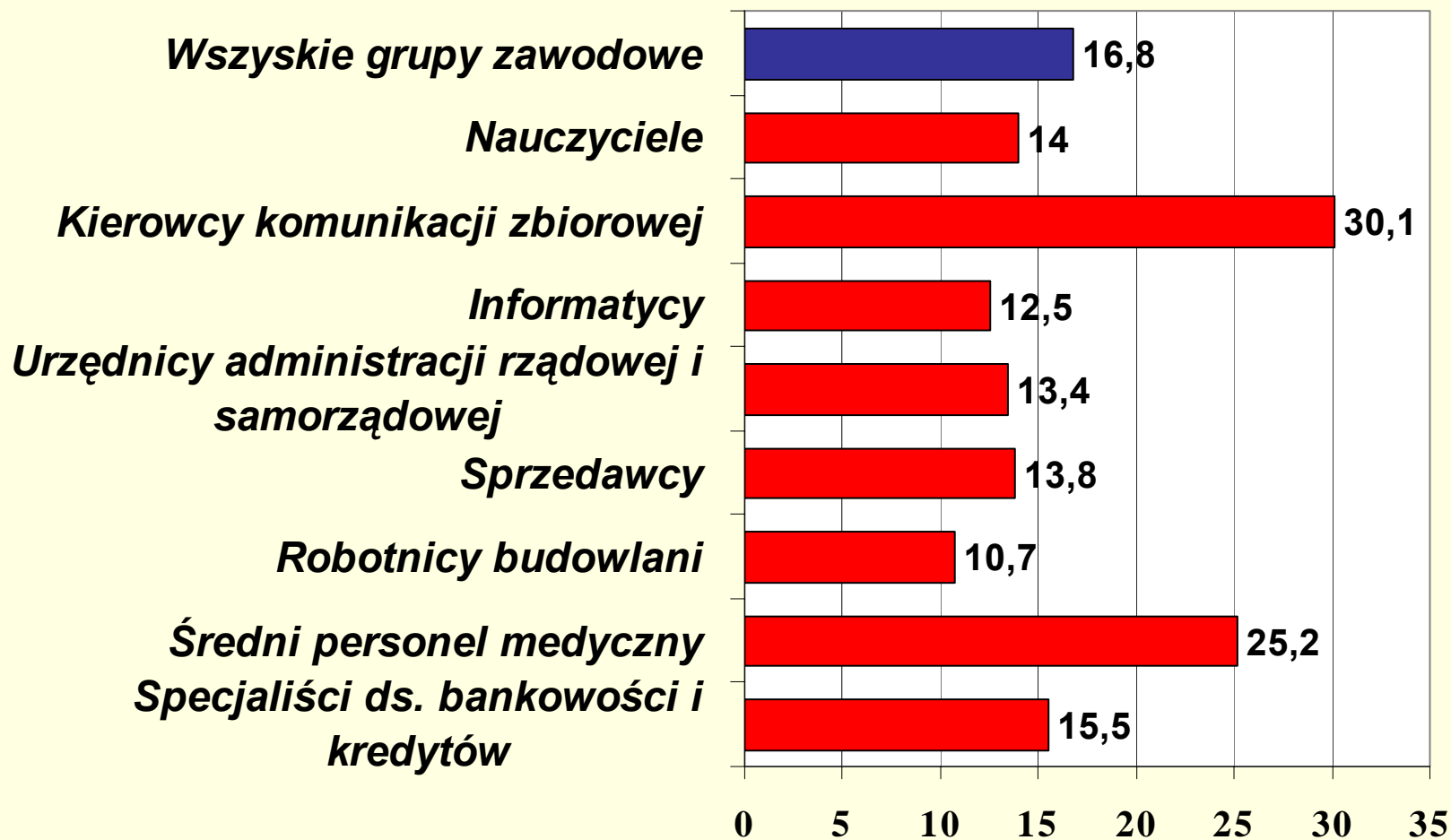
Procent badanych spotykających się z danym zachowaniem



Czy twoje środowisko pracy jest miejscem wielu konfliktów międzyludzkich ?

(Badania psychospołecznych warunków pracy, CIOP-PIB, 2000, SPR-04.10.31)

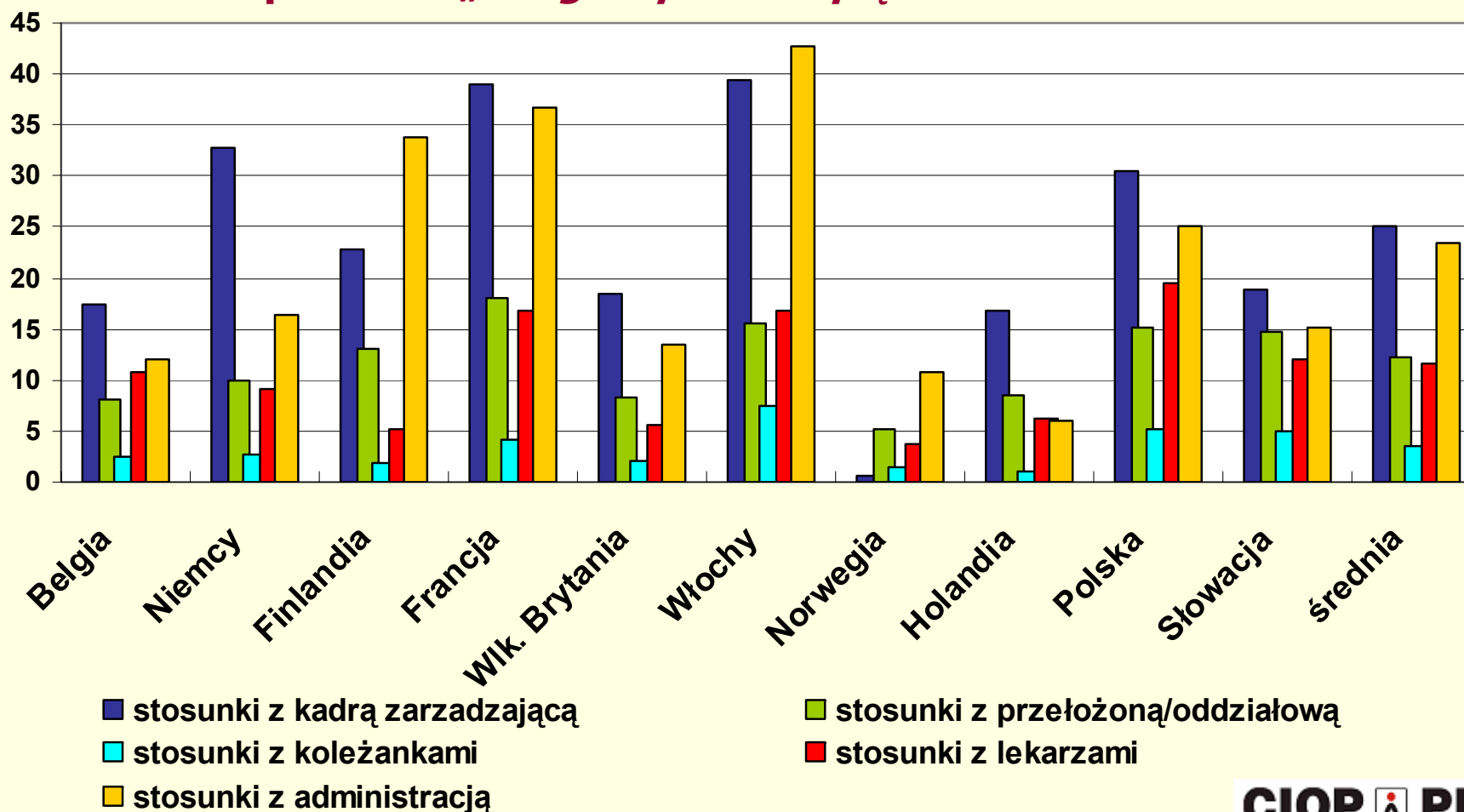
Procent odpowiedzi *dużo* oraz *bardzo dużo* konfliktów



Jakie stosunki panują w pracy pomiędzy pielęgniarkami a innymi grupami zawodowymi

(NEXT „Investigating of Premature Departure from Work in the Nursing Profession”, 2003-2005 – grant Komisji Europejskiej QLK6-CT-2001-00475 koordynowany przez Uniwersytet w Wuppertalu, Niemcy)

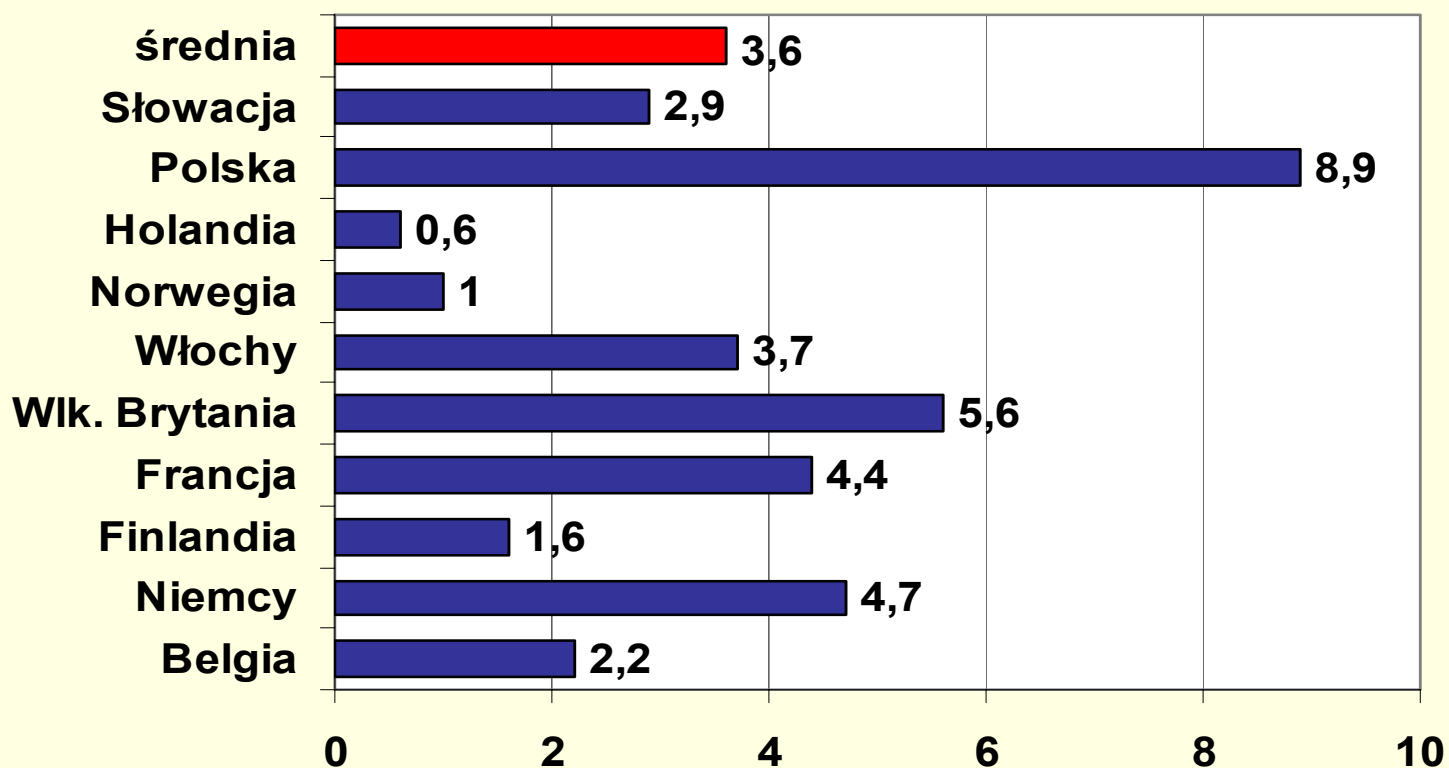
Procent odpowiedzi „wrocie i pełne napięcie”



„Dokuczanie” ze strony przełożonych – odpowiedzi pielęgniarek w NEXT-study

(NEXT, 2003-2005 – grant Komisji Europejskiej QLK6-CT-2001-00475
koordynowany przez Uniwersytet w Wuppertalu, Niemcy)

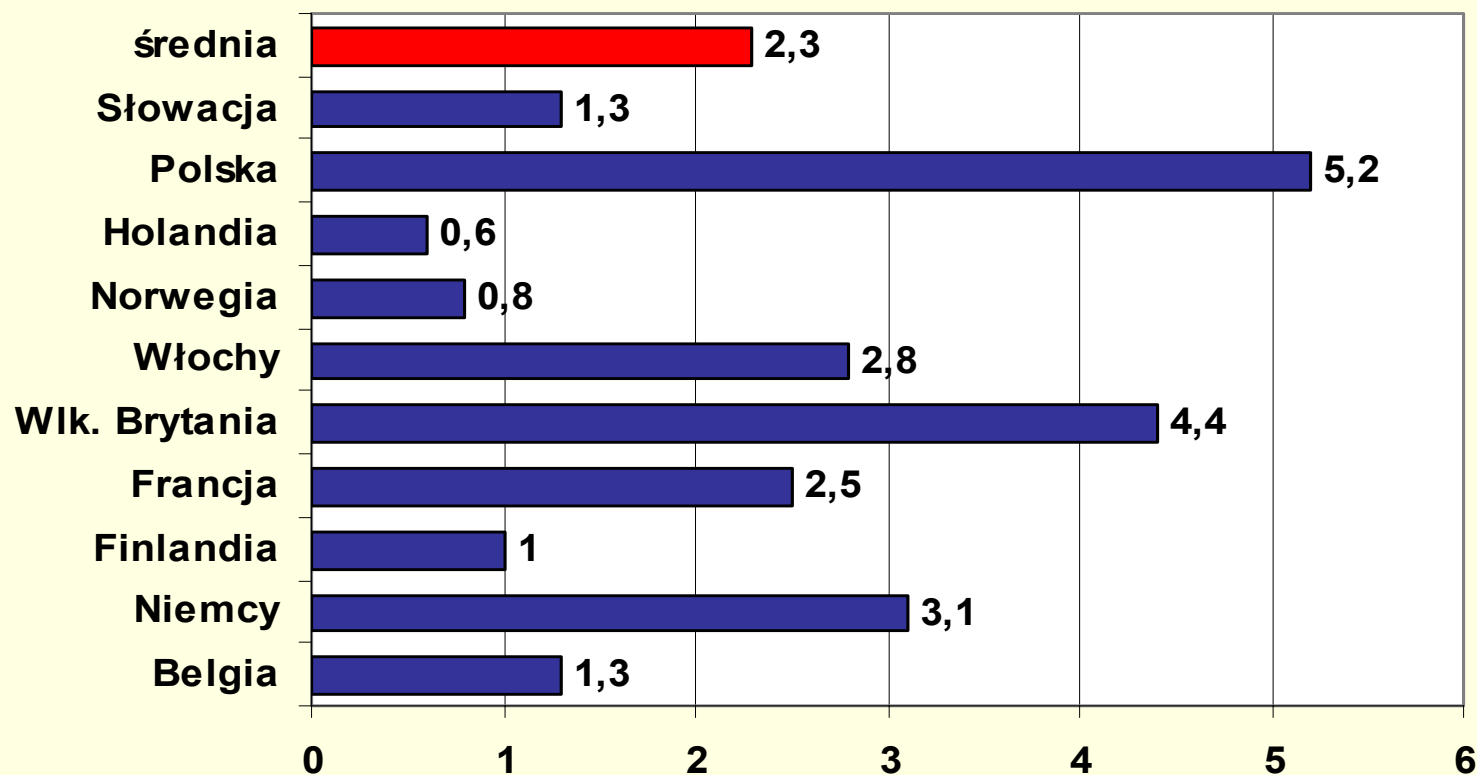
**Procent pielęgniarek stykających się często (co najmniej raz w
tygodniu) z dokuczaniem ze strony przełożonych**



„Dokuczanie” ze strony współpracowników – odpowiedzi pielęgniarek w NEXT-study

(NEXT, 2003-2005 grant Komisji Europejskiej QLK6-CT-2001-00475
koordynowany przez Uniwersytet w Wuppertalu, Niemcy)

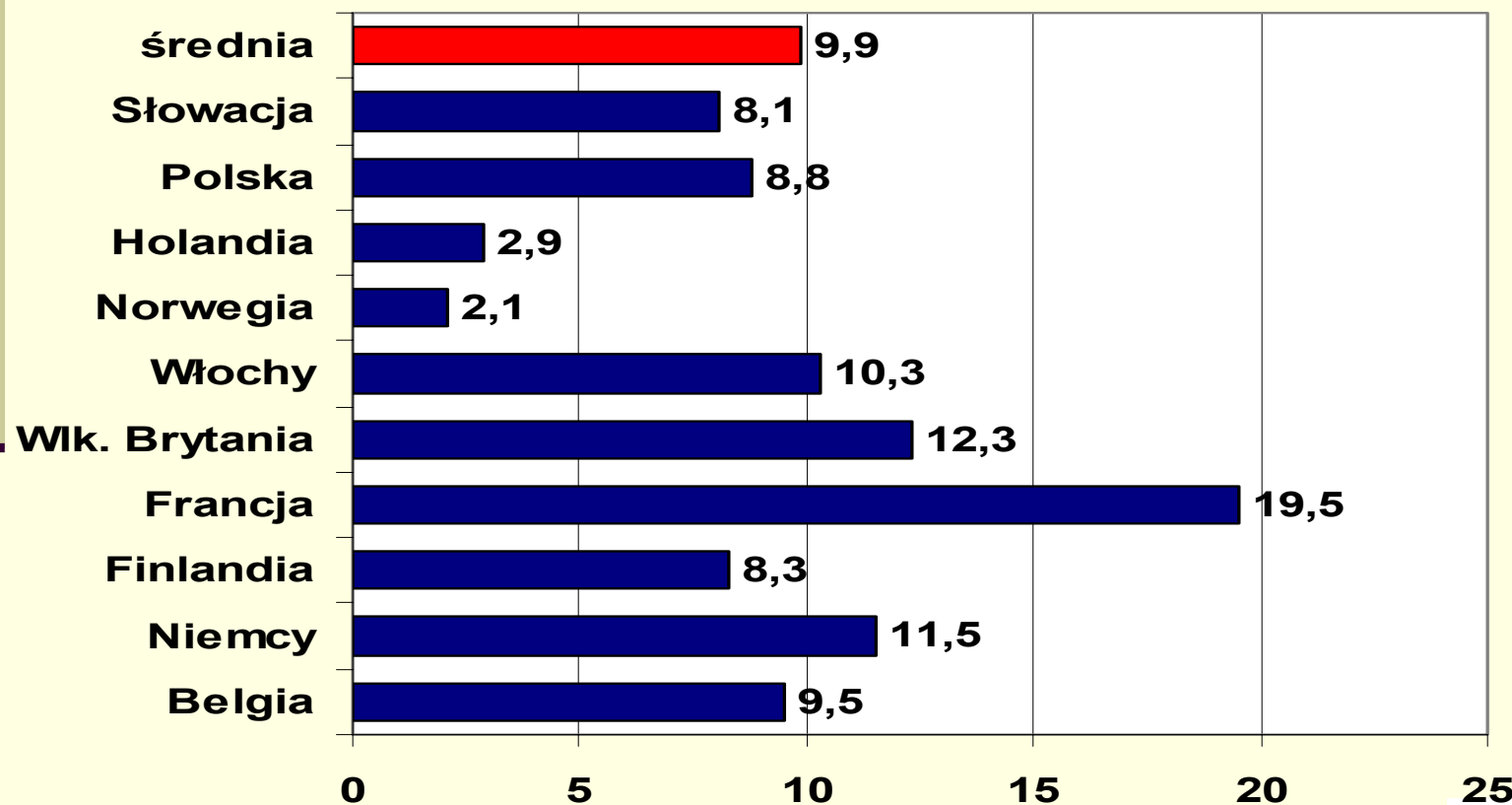
Procent pielęgniarek stykających się często (co najmniej raz w tygodniu) z dokuczaniem ze strony koleżanek



Przemoc ze strony pacjentów lub/i ich bliskich – odpowiedzi pielęgniarek w NEXT-study

(NEXT, 2003-2005 grant Komisji Europejskiej QLK6-CT-2001-00475 koordynowany przez Uniwersytet w Wuppertalu, Niemcy)

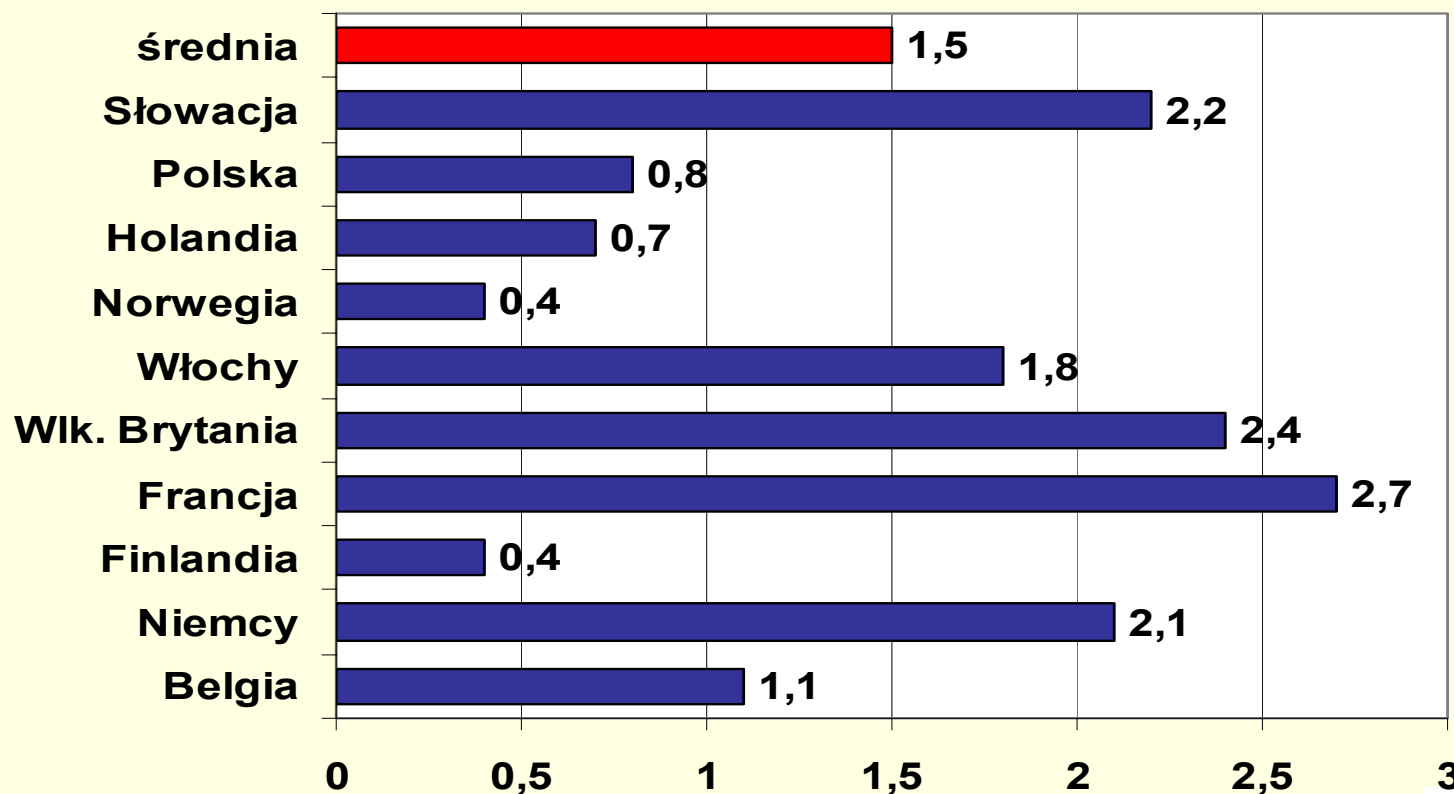
Procent pielęgniarek stykających się często (co najmniej raz w tygodniu) z przemocą ze strony pacjentów/ich bliskich



Dyskryminacja w pracy – odpowiedzi pielęgniarek w NEXT-study

(NEXT, 2003-2005 - grant Komisji Europejskiej QLK6-CT-2001-00475 koordynowany przez Uniwersytet w Wuppertalu, Niemcy)

Procent pielęgniarek stykających się często (co najmniej raz w tygodniu) z dyskryminacją (np. rasową, polityczną, religijną)



Polska adaptacja kwestionariusza *Negative Acts Questionnaire (NAQ)* do badania mobbingu

*(Temat badawczy realizowany w ramach pracy statutowej CIOP-PIB.
Termin realizacji: 01.09.2004-31.12.2006)*

- **Autorzy NAQ - Einarsen (1994, Norwegia), Einarsena i Raknes (1997, Norwegia);**
- **Zweryfikowane psychometrycznie narzędzie do identyfikacji i oceny zjawiska mobbingu w środowisku pracy;**
- **Możliwość dokonywania porównań między populacjami pracowników z różnych krajów (NAQ stosowano m.in.: w Danii, Norwegii, Wielkiej Brytanii, Portugalii, Belgii).**
- **Rzetelność (alpha Cronbacha): od 0,83 do 0,92;**
- **Trafność: związek z satysfakcją z pracy (od $r=-0,27$ do $r=-0,44$), ze zdrowiem psychicznym i dobrostanem ($r=-0,31$ do $r=-0,52$), z uskarżaniem się na zaburzenia psychosomatyczne ($r=0,32$).**

Cele polskiej adaptacji kwestionariusza *NAQ* (*Negative Acts Questionnaire*)

- **Wykorzystanie polskiej wersji kwestionariusza *NAQ* w projekcie badawczym 3.A.06 pt. „Badanie wpływu wybranych czynników organizacyjnych i osobniczych na wystąpienie zjawiska mobbingu w miejscu pracy” (termin realizacji 01.2005 – 31.12.2007) – temat realizowany w ramach II etapu projektu wieloletniego pt. „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów w Unii Europejskiej w CIOP-PIB”.**