

**Katarzyna Durniat, Agnieszka Kulczycka**

Uniwersytet Wrocławski

## **OPERACJONALIZACJA MOBBINGU W KONTEKŚCIE BADAŃ MIĘDZYKULTUROWYCH**

### **1. Międzykulturowy charakter mobbingu**

Mobbingiem jako patologią organizacji i zarządzania, od kilkudziesięciu lat zajmują się naukowcy różnych kultur i narodowości. Problem ten jest inspirującym polem eksploracji naukowych z kilku podstawowych względów: swej społecznej wagi i powszechności, interdyscyplinarnego charakteru, heterogeniczności i pewnego „niedomknięcia teoretycznego”. Rzecz w tym, że zarówno baza teoretyczna, jak i metodologiczna zjawiska jest wciąż niewystarczająca i niekompletna. Dotyczy to zwłaszcza Polski, gdzie o mobbingu mówi się w ostatnich latach dość dużo, polskie prawodawstwo wzbogaciło się o ustawę antymobbingową (Kodeks Pracy, nowelizacja 2004, Artykuł 94.3), wzrosła społeczna świadomość zjawiska – wciąż jednak brakuje opracowań i publikacji *stricto* naukowych poświęconych tej patologii.

Ten stan implikuje trudności zarówno teoretyczne, jak i metodologiczne trafnej diagnozy zjawiska. Pewnej próby w tym zakresie dokonano za pomocą narzędzia leymannowskiego – Kwestionariusza LIPT-Fragebogen (por. [Delikowska 2003]). Zastosowana metodologia budzi jednak kilka wątpliwości.

### **2. Podstawowe paradygmaty badań mobbingu**

Przegląd literatury naukowej poświęconej mobbingowi pozwala na sformułowanie wniosku, że tak naprawdę mamy do czynienia z dwoma podstawowymi nurtami analizy zjawiska. Nurtem podstawowym, najbardziej chyba nośnym i rozpowszechnionym, jest społeczne i organizacyjne podejście do mobbingu H. Leymana, wyrosłe na gruncie szwedzko-niemieckim, bardzo rozpowszechnione w wielu krajach Europy i rozwijane nadal przez D. Zapfa i H. Ege'a. Drugim sposobem wyjaśniania i analizowania mobbingu jest jednostkowy, psychoanalityczny paradyg-

mat badawczy M.-F. Hirigoyen. To podejście, powstałe na gruncie kultury francuskiej, jest nieco młodsze, ale prace Hirigoyen także zyskały już międzynarodową popularność. W zasadzie są to podejścia nie tyle konkurencyjne, ile raczej komplementarne. Metodologiczną przewagą nurtu Leymannowskiego jest operacjonalizacja zmiennej mobbingu w postaci kwestionariusza LIPT.

### 3. Operacjonalizacja zmiennej mobbingu u Leymanna i kontynuatorów

Kwestionariusz LIPT jest inwentarzem 45 zachowań mobbingowych. W roku 1986, kiedy powstawało narzędzie, autor wyróżnił pięć klas zachowań mobbingowych, w zależności od efektów jakie wywierają one na ofierze (<http://www.leymann.se>):

- 1) działania zaburzające możliwości i adekwatność komunikowania się (np. ograniczanie możliwości wypowiedzenia się, przerywanie wypowiedzi, ciągłe aluzje),
- 2) działania zaburzające możliwości podtrzymywania stosunków społecznych (np. izolowanie pracownika od innych, ignorowanie obecności),
- 3) działania mające na celu zaburzenie autorytetu i reputacji pracownika (np. rozsiewanie plotek na temat pracownika, kwestionowanie podejmowanych decyzji),
- 4) działania mające wpływ na jakość sytuacji zawodowej (np. niedawanie żadnych zadań do wykonania lub przeciążanie pracą, dawanie zadań poniżej umiejętności),
- 5) działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary (np. zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia, groźenie lub przemoc fizyczna, przemoc seksualna).

Do Leymannowskiego inwentarza zachowań o charakterze mobbingowym włączone są zachowania dyskryminujące, zachowania o podłożu seksualnym, jak i różne formy agresji werbalnej i fizycznej. Niemniej jednak Leymann zaznacza, że fizyczna agresja niezwykle rzadko towarzyszy zachowaniom mobbingowym w miejscu pracy. Mobbing charakteryzuje się raczej bardziej wyrafinowanymi formami przemocy, jak na przykład społeczną izolacją ofiary [Leymann 1996, s. 167]. Autor arbitralnie określił, że mobbing można stwierdzić tylko wtedy, gdy co najmniej jedno z działań mobbingowych zachodzi przez pół roku oraz pojawia się systematycznie co najmniej raz w tygodniu. Liczne badania prowadzone za pomocą kwestionariusza LIPT w wielu krajach Europy Zachodniej pozwalają na wskazanie zbliżonych czynników składających się na konstrukt teoretyczny mobbingu.

W wyniku analiz statystycznych wyników badań prowadzonych na populacji szwedzkiej Leymann (w 1992 r.) wyróżnił pięć czynników mobbingu, które nazwał następująco: negatywna komunikacja, zachowania poniżające, zachowania izolujące, dezorientacja (zmiany) w zadaniach w celu ukarania ofiary, przemoc lub groźenie przemocą. M. Vartia dzięki analizie wyników z próby fińskiej (zmodyfikowana wersją kwestionariusza LIPT) wydzieliła sześć głównych form mobbingu: pomó-

wienia, izolacja społeczna, zlecenie zbyt małej liczby lub zbyt prostych zadań, groźenie lub krytykowanie, przemoc fizyczna lub groźenie przemocą, insynuowanie choroby psychicznej ofiary. K. Neild, w analizie austriackich wyników kwestionariusza LIPT z 1995 r. zidentyfikował siedem czynników: atakowanie integralności osoby, izolacja, bezpośrednia i pośrednia krytyka, sankcje przez przydział określonych zadań, groźby, nadużycia seksualne, atakowanie sfery prywatnej. Badania niemieckie, przeprowadzone w 1996 r. przez zespół D. Zapf, C. Knorz i M. Kulla (przetłumaczony LIPT), ujawniły również siedem czynników mobbingu: użycie środków organizacyjnych, społeczna izolacja, atakowanie sfery prywatnej ofiary, atakowanie poglądów ofiary, przemoc fizyczna, agresja werbalna i rozpowszechnianie plotek [Leimann 1996, s. 221-223].

Analizy wskazują na dość dużą teoretyczną zbieżność konstruktów mobbingu w odniesieniu do krajów nordyckich. Rodzi się pytanie, jak mobbing objawia się w naszym kręgu kulturowym, czy posługiwanie się podobnym narzędziem i podobnymi kategoriami ma odniesienie do kultury polskiej.

#### 4. Badania polskie

Jedną z pierwszych prób empirycznego ujęcia zjawiska mobbingu w Polsce były badania prowadzone w 2002 r. przez K. Kmiecik-Baran i J. Rybickiego. Były to badania ankietowe, obejmujące pracowników jednego środowiska pracy – oświaty ( $N = 492$ ), przygotowane w ramach programu Pomorskiego Instytutu Demokratycznego pt. *Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy. Badania, promocja, edukacja*. Ankieta składa się z czterech bloków pytań, dotyczących: danych osób doświadczających przemocy, danych sprawcy, charakterystyki przemocy (rodzaj, czas trwania, przyczyna) oraz otrzymanej pomocy (w tym konsekwencji, jakie poniosła ofiara). Poprzedzono ją pytaniem filtrującym: „Czy jesteś osobą prześladowaną lub świadkiem (mobbingu) w miejscu pracy?”, z trzema możliwościami odpowiedzi: „Tak – jestem osobą prześladowaną”, „Tak – jestem świadkiem”, „Nie”.

W badaniu 61,5% z 492 ankietowanych nauczycieli odpowiedziało, iż było poddanych mobbingowi dłużej niż pół roku (jedno z kryteriów Leymanna, jedyne ujęte w tym badaniu). Na pytanie o rodzaj zastosowanej przemocy 79,5% osób, które określiły się jako osoby prześladowane w pracy, zaznaczyło, że chodzi o znęcanie się psychiczne, 34,5% wskazało na wyzysk ekonomiczny, a 7,3% wymieniło inne, nie ujęte w ankiecie formy prześladowania. Autorzy pytali także o konkretne sposoby prześladowania, otrzymując następujące wyniki: oszczerstwa, zniesławienie, oczernianie – 30,9% prześladowanych; utajnianie informacji, dezinformacja w sprawach zawodowych – 15%; obniżanie prestiżu nauczyciela poprzez niskie płace i upokarzające podwyżki – 14,8%; zwolnienie z pracy, działania w sprawie zwolnienia z pracy – 5,7%; nagonka – 3,9%; szowinizm religijny, konflikty na tle wiary – 3,9% [Kmiecik-Baran, Rybicki 2004].

Zbliżoną próbę uchwycenia zakresu i specyfiki mobbingu w Polsce podjęła na przełomie 2002/2003 roku socjolog K. Delikowska. Autorka w prowadzonych przez siebie badaniach zastosowała przetłumaczone (nie adaptowane) narzędzie Leymanna i przyjęła jego definicję wraz z zawartymi w niej kryteriami kwalifikacji badanych jako ofiary mobbingu (doświadczanie przynajmniej jednego z 45 działań mobbingowych, co najmniej raz w tygodniu, od co najmniej 6 miesięcy). Przyjęcie tych kryteriów zaowocowało następującymi wynikami badań ( $N = 245$ ): kryterium pierwsze spełniło 100%, drugie zaś 73,3% badanej próby, mobbing zatem stwierdzono u 73,3% ogółu badanych, spełniających łącznie oba kryteria. W poszczególnych kategoriach wyróżnionych przez Leymanna (patrz punkt 3 niniejszego artykułu), najczęściej pojawiały się działania z kategorii 3, nieco rzadziej z 1 i 2, następnie z 4, zaś zdecydowanie najrzadziej z 5 (za: [Delikowska 2003]).

## 5. Mobbing w Polsce – norma czy patologia?

Wyniki uzyskane przez obie badaczki wskazują na przerażającą wręcz skalę zjawiska i skłaniają do krytycznej refleksji. Istotą rozważań jest przecież zjawisko patologiczne, które – jak się spodziewamy – winno mieć charakter raczej marginalny niż powszechny. Na takie tendencje wskazują zresztą liczne badania z innych krajów Europy: w badaniach przeprowadzonych w 1998 r. przez Europejską Fundację do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy okazało się, że średnio 8% pracowników w krajach Unii Europejskiej jest poddanych mobbingowi (pytano o ostatni rok). W poszczególnych krajach odsetki te wyglądały następująco: Wielka Brytania 16,3%, Szwecja 10,2%, Francja 9,9%, Irlandia 9,4%, Niemcy 7,3%, Hiszpania 5,5%, Belgia 4,8%, Grecja 4,7% i Włochy 4,2% (za: [Bechowska-Gebhardt, Stalewski 2002]).

Trzeba więc odpowiedzieć na pytanie, czy mobbing, będący zjawiskiem patologicznym i marginalnym, jest w Polsce normą obejmującą większość polskich pracowników? Na obecnym etapie badań polskich byłoby niezmiernie trudno udzielić takiej odpowiedzi. Z całą pewnością w naszym kraju występuje wiele czynników, które sprzyjają pojawieniu się mobbingu, np. bardzo wysoki na tle krajów UE poziom bezrobocia, zwiększający tendencje rywalizacyjne i nasilający zachowania patologiczne, będące tu wyrazem „walki” o miejsce pracy oraz kreujący tzw. rynek pracodawcy, związany z wysokim popytem na pracę, czego konsekwencją staje się brak troski o tzw. zasoby ludzkie w organizacji i nienaturalnie wysokie uprawnienia pracodawców. Kolejny taki czynnik wymieniają A. Bechowska-Gebhardt i Stalewski, którzy, powołując się na badania J. Mączyńskiego, piszą o wysokim poziomie „dyktansu władzy” i skłonności do autokratycznego stylu kierowania u polskich menedżerów, w porównaniu z menedżerami krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej i utrwalonej demokracji [Bechowska-Gebhardt, Stalewski 2004].

Kolejnych uwarunkowań wysokiego poziomu mobbingu w Polsce dostarczają opisane powyżej badania polskie. Pierwsza z autorek posłużyła się metodą ankie-

ową, która z założenia miała mieć charakter pilotażowy. Pomimo iż narzędzie miało służyć diagnozie mobbingu, czyli przemocy psychologicznej, *de facto* odnosiło się także do innych form przemocy: fizycznej (naruszenie nietykalności cielesnej), seksualnej (molestowanie seksualne, gwałt) i wyzysku ekonomicznego. Szczególnie kontrowersyjna jest ostatnia z tych kategorii, jako że nie tylko odbiega treściowo od kategorii pojęciowej mobbingu, ale także, ze względu na niekorzystną sytuację socjoekonomiczną polskich nauczycieli, może w znacznym stopniu zawyżać procent osób, które czują się pokrzywdzone w pracy.

Dużo bardziej interesujące w kontekście postawionego pytania wydają się wyniki uzyskane przez Delikowską. Fakt, iż posłużyła się ona narzędziem Leymanna – mimo braku adaptacji kulturowej – stwarza pole do porównań międzykulturowych, szczególnie w aspekcie zasięgu omawianego zjawiska (76,6%). Zdaniem autorki, wynik ten jest efektem nie tylko braku adaptacji, ale również przyjęcia Leymannowskich kryteriów diagnozy mobbingu. W kwestionariuszu LIPT znajdują się pozycje testowe odnoszące się do zachowań mobbingowych o różnym stopniu drastyczności. Co więcej, niektóre z nich (np. zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania), dotyczą sytuacji, które wydają się stanowić swego rodzaju codzienność funkcjonowania polskich organizacji. Być może stosunkowo niedojrzała gospodarka rynkowa i mentalna spuścizna epoki poprzedniej sprawiają, że w Polsce granica mobbingu winna być wyznaczona nieco szerzej. Pewnym kryterium ułatwiającym wyznaczenie tej granicy mogłoby być bliższe przyjrzenie się skutkom – wpisanym przecież definicyjnie w zakres pojęcia – stosowanych zachowań i potraktowanie ich pojawienia się jako warunku koniecznego diagnozy (patrz: punkt 6).

Odnosząc się do tych wyników, nie wolno zapominać, że bezpośrednie przeniesienie narzędzia metodologicznego z jednego kręgu kulturowego do innego jest obarczone szeregiem ograniczeń (por.: [Brzeziński 1976; 1996; Drwał 1995]). Wyniki badań Delikowskiej są więc przesłanką upoważniającą do stwierdzenia, że mobbing, mimo swego międzynarodowego charakteru, nie jest zjawiskiem wolnym od wpływów kulturowych i wymaga opracowania metodologii adekwatnej do kręgu kulturowego, w którym będzie diagnozowany.

## **6. Prace nad polskim narzędziem do badania mobbingu – założenia wstępne**

Konstrukcja polskiej metody do badania mobbingu wyrosła na gruncie teoretycznym stworzonym przez Leymanna, wzbogaconym o spostrzeżenia własne i praktykę zdobytą dzięki pracy z ofiarami mobbingu. Praktyka ta skłoniła badaczki do modyfikacji niektórych Leymannowskich założeń oraz sposobów operacjonalizacji zmiennej (poszczególnych twierdzeń kwestionariusza (itemów)). Ponadto zdecydowano się na wzbogacenie sposobu badania mobbingu poprzez wprowadze-

nie pomiaru odczuć typowych dla ofiar. Zaowocowało to dodaniem nowej skali pomiarowej, która jest odzwierciedleniem owej niejako rozszerzonej perspektywy ujęcia problematyki pomiaru mobbingu.

Metoda nazwana przez autorki skalą działań mobbingowych (w skrócie SDM) opiera się na założeniu, że informacje dotyczące mobbingu można uzyskać jedynie od osób, które były jego ofiarami. Pamiętając, że jest to niedoskonałe i subiektywne źródło danych, a psychika ofiary długotrwałych działań mobbingowych ulega deformacji, trzeba jednak stwierdzić, że bardzo trudno o jednoznaczne wskaźniki organizacyjne, których pomiar mógłby wskazać na fakt wystąpienia mobbingu. Ponadto ujawnienie tych informacji nie leży również w interesie drugiej strony tego „konfliktu”, czyli mobbera. Pytania dotyczące odczuć ofiar mobbingu mają więc uzupełnić psychologiczny obraz mechanizmu i skutków prześladowania. Dostarczają one informacji o subiektywnej ocenie zaistniałej sytuacji i reakcji na nią. Jest to szczególnie ważne w przypadku mobbingu, który w dużej mierze polega na stosowaniu zachowań niebezpośrednich, umykających obiektywnej ocenie i zewnętrznej obserwacji. Ponadto reakcje ofiar na te same zachowania są bardzo zindywidualizowane. To, co dla jednej z osób jest neutralnym zachowaniem, dla drugiej może być już zachowaniem o znamionach mobbingu, liczy się bowiem cały kontekst i pewne subtelne czynniki interakcji znane tylko partnerom relacji.

U podstaw konstruowanego narzędzia nazwanego skalą działań mobbingowych (SDM) leży teoretyczne założenie, że: *Mobbing jest przemocą psychiczną, zachodzącą pomiędzy co najmniej dwoma partnerami interakcji społecznej, systematycznie i celowo kierowaną przez prześladowcę (rządziej prześladowców) przeciw ofierze (rządziej ofiarom) w powtarzających się napaściach werbalnych i behawioralnych. Jest to zjawisko głównie subiektywne, a jego skutkiem jest obiektywnie zauważalna psychiczna destabilizacja ofiary, poczucie krzywdy i absurdu oraz przeżywanie silnego stresu psychologicznego. Mobbing jest procesem: systematycznie, w miarę eskalacji prześladowań, maleje u ofiary poczucie własnej wartości oraz kompetencji zawodowych i społecznych wraz ze wzrostem poczucia bezradności.*

Założono, że zachowania *sensu stricto* dyskryminacyjne, przemoc seksualna i agresja fizyczna nie wchodzi w zakres interesującego badaczki prześladowania psychologicznego, aczkolwiek niekiedy mogą mu towarzyszyć. Pytania dotyczące tych obszarów prześladowania zostały jednak włączone do wstępnej wersji narzędzia w celu zweryfikowania podjętych założeń. Na tym etapie odrzucono – jako zbyt „ostre” – proponowane przez Leymanna kryteria diagnozy mobbingu (patrz: punkt 3) i przyjęto koncepcję skalową (opieranie się na wyniku ogólnym testu).

Analiza treściowa poszczególnych itemów (twierdzeń kwestionariusza) ze skali zachowań mobbingowych kwestionariusza SDM-E (patrz: punkt 7) pozwoliła na dokonanie podziału tych zachowań na szereg kategorii. Ma on tylko charakter klasyfikacji (nie są to bowiem kategorie „czyste” i rozłączne), a niektóre zachowania można przyporządkować do więcej niż jednej kategorii. Tym niemniej, kierując się

zasadą największej wyrazistości danego zachowania względem wyróżnionego obszaru, dokonano arbitralnego podziału itemów pod względem kilku kryteriów. Najbardziej podstawowy z nich uwzględnia aspekt behawioralno-dynamiczny zachowań i dzieli działania na: 1) absurdalnie aktywizujące, ekspansywne, 2) blokujące, regresywne, 3) obniżające autorytet zawodowy, 4) degradujące, ośmieszające, 5) izolujące, ignorujące, 6) zastraszające, 7) naruszające prawa pracownicze. Przedstawione kategorie nie są ostre, niemniej stanowią pewną kanwę teoretyczną, do której warto się odnieść w jakościowej analizie wyników badań.

## 7. Badania własne

W kontekście tak zdefiniowanego mobbingu powstała pierwsza wersja kwestionariusza SDM (SDM-SK), składająca się ze 100 pozycji testowych, zawartych w dwóch skalach: inwentarzu działań mobbingowych IDM (83 pozycje testowe) oraz skali odczuć ODC (17 pozycji testowych). Tak więc obok wskaźników behawioralnych, typowych dla kwestionariuszy wyrosłych z konwencji LIPT, znalazły się dodatkowo wskaźniki emocjonalno-poznawcze. W skład skali IDM weszły niemal wszystkie pozycje testowe zawarte w kwestionariuszu LIPT, w brzmieniu identycznym lub nieco zmodyfikowanym w stosunku do pierwowzoru, pozostałe itemy zaś zostały opracowane na podstawie literatury tematu oraz pewnego uogólnienia specyficznych dla polskich warunków działań mobbingowych, pojawiających się w licznych wywiadach z osobami prześladowanymi w pracy.

W celu sprawdzenia trafności treściowej narzędzia powołano grupę sędziów kompetentnych (psychologów i członków Stowarzyszenia Antymobbingowego), których poproszono o ocenę pozycji na 5-punktowej skali. Podstawę oceny stanowiły opinie 5 sędziów, dla każdego itemu policzono średnie i odchylenia standardowe ocen sędziów. Ostatecznie w skład skali weszły 63 pozycje, których średnia ocena przekraczała 3,4 a odchylenie standardowe było niższe niż 1,5. Szczególnie wysoko zostały ocenione pytania dotyczące odczuć osób badanych – średnia ocen sędziów dla wszystkich pozycji z tej skali wyniosła 4,35 (średnia dla części pierwszej wyniosła 3,84) – co wskazywało na właściwy kierunek założeń teoretycznych, będących bazą konstrukcji tego narzędzia.

Wśród 20 pozycji testowych odrzuconych na tym etapie prac, 14 stanowiło pytania pochodzące z kwestionariusza LIPT. Można wśród nich wyróżnić pewne ogólne kategorie: przemoc fizyczna (2 itemy: groźenie przemocą i jej stosowanie), molestowanie seksualne (2: propozycje, działania), sugerowanie choroby psychicznej (2), dyskryminacja (3: ze względu na pochodzenie, narodowość, polityczne lub religijne przekonania, niepełnosprawność), przydzielanie zadań (3: szkodliwe dla zdrowia, zbyt wiele, żadne) i 2 pytania poza tymi kategoriami (parodiowanie i blokowanie komunikacji). Zdaniem autorek, obszary te wskazują na źródło

różnic kulturowych w zakresie omawianego zjawiska, co znalazło swoje odzwierciedlenie także w dalszych badaniach.

W wyniku ocen dokonanych przez sędziów kompetentnych powstała nowa wersja kwestionariusza SDM (SDM-E). Składa się ona z instrukcji dla osób badanych, arkusza odpowiedzi, dołączonego bezpośrednio do pytań, oraz 84 pozycji testowych zawartych w dwóch, odseparowanych skalach: IDM (63 pozycje) i ODC (21 pozycji, wzbogacona, w stosunku do pierwotnej o 4 itemy). Wszystkie pytania kwestionariusza były pytaniami zamkniętymi. Osoby badane udzielały odpowiedzi, posługując się 5-stopniową skalą porządkową, odpowiadającą częstotliwości wymienionych zjawisk, według następującego klucza: 1) nigdy, 2) rzadko, 3) czasami, 4) często, 5) bardzo często. Kwestionariusz opatrzone metryką dotyczącą danych demograficznych, zwłaszcza związanych z miejscem i stanowiskiem pracy. Na końcu kwestionariusza zamieszczono pytania dotyczące płci, wieku i statusu potencjalnego mobbera.

Na przełomie lat 2005/2006 przeprowadzono (we Wrocławiu i okolicach) kolejne badania, których celem było metodologiczne udoskonalenie konstruowanego narzędzia. Uzyskano w nich dane 367 badanych; próbę tę stanowiły osoby pełnoletnie, pracujące, zatrudnione w różnych organizacjach, branżach, na rozmaitych stanowiskach. Analizy ilościowe i jakościowe, służące udoskonaleniu testu, przeprowadzono na trzech wyodrębnionych z próby grupach: zdiagnozowane przez stowarzyszenie antymobbingowe ofiary ( $N = 23$ ), osoby deklarujące się jako ofiary mobbingu ( $N = 193$ ), grupa „kontrolna”: osoby nie uważające się za ofiary mobbingu ( $N = 149$ ).

Podział próby pozwolił na pogłębioną analizę właściwości metody dla grup, w zakresie: rozkładu wyniku ogólnego, wysokości korelacji (Pearsona) poszczególnych itemów z wynikiem ogólnym, średnich dla pozycji, korelacji itemów skali zachowań z wynikiem ze skali odczuć, analizy wariancji poszczególnych pozycji, analizy częstotliwości odpowiedzi niezgodnych z kluczem (1) dla poszczególnych itemów. Przeprowadzenie powyższych analiz pozwoliło na podjęcie decyzji co do losu poszczególnych itemów w ostatecznej, badawczej wersji kwestionariusza (SDM-B). I tak, zachowano wszystkie pytania zawarte w skali ODC, natomiast w skali IDM pozostawiono ostatecznie 31 pozycji testu (z 63 wyjściowych). Wybrano pozycje charakteryzujące się najlepszymi właściwościami psychometrycznymi w zakresie wymienionych powyżej kryteriów. Wersja skrócona jest skorelowana z wyjściową na poziomie  $r = 0,98$  i cechuje się rzetelnością (mierzoną za pomocą alfy Cronbacha) na poziomie  $\alpha = 0,97$ . Uzyskano w ten sposób efektywne i ekonomiczne narzędzie diagnozy mobbingu.

Odnosząc ocenę pozycji testowych do wyróżnionych przez autorki kategorii teoretycznych (punkt 6), w poszczególnych kategoriach odrzucono następujący odsetek pytań: działania absurdalnie aktywizujące, ekspansywne – 80%; działania blokujące, regresywne – 50%; działania obniżające autorytet zawodowy – 20%;



działania degradujące, ośmieszające – 50%; działania izolujące, ignorujące – 40%; działania zastraszające – 71,4% działania naruszające prawa pracownicze – 83,3%. Z porównania tego wyłaniają się interesujące zależności, gdyż z 18 pozycji wchodzących w skład 3 najniższych kategorii, pozostały jedynie 3 pozycje, co wskazywałoby, że takie kategorie jak: działania naruszające prawa pracownicze (np. bez uzasadnienia pozbawiono mnie zasłużonej nagrody lub premii), działania aktywizujące (np. wyznaczane są nierealne terminy wykonania zadań) i działania zastraszające (np. bez uzasadnionego powodu straszono mnie zwolnieniem z pracy) niekoniecznie są w Polsce postrzegane jako przejawy mobbingu.

Ponadto w toku analiz odrzucono także wiele pozycji testowych zaczerpniętych z kwestionariusza LIPT, szczególnie z wyróżnionej przez autora kategorii działań o szkodliwym wpływie na zdrowie ofiary oraz działań wpływających na pogorszenie sytuacji zawodowej, czyli dotyczących sposobu przydzielania zadań. Ostatecznie do SDM-B włączono 10 pozycji wywodzących się z kwestionariusza Leymanna (cztery z kategorii 1, dwa z kategorii 2, trzy z kategorii 3 i jedno z kategorii 4). Pozostałe odrzucone pytania miały niezadowalającą korelację z wynikiem ogólnym, minimalną wariację lub wyższą korelację z wynikiem w grupie kontrolnej, niż u ofiar. Wskazywałoby to nieco inny obraz mobbingu polskiego w porównaniu z zachowaniami stosowanymi w Szwecji.

## 8. Podsumowanie

Mobbing, który jest zjawiskiem złożonym i treściowo heterogenicznym, ma wiele odmian wynikających ze specyfiki kulturowej kraju, w jakim jest stosowany, warunków ekonomicznych występujących w tych krajach, uwarunkowań gospodarczych i organizacyjnych. Różnice te przekładają się głównie na działania mobbingowe i muszą znaleźć swe odbicie w metodach badawczych, szczególnie tych, które stanowią inwentarze takich zachowań. Przedstawione badania jednoznacznie dyskwalifikują bezpośrednie przeniesienie narzędzi metodologicznych z jednego kręgu kulturowego na inny. Jednocześnie pokazują one potrzebę zweryfikowania samej definicji zjawiska ze szczególnym uwzględnieniem kryteriów kwalifikacyjnych dla mobbingu.

Autorki wyrażają nadzieję, że pomocna w tym zakresie stanie się wprowadzona przez nie perspektywa spojrzenia na mobbing przez pryzmat zarówno zachowań, które zostały zastosowane, jak i konsekwencji, które po sobie pozostawiły. Odstąpienie od poznania tych ostatnich może bowiem prowadzić do uznania za ofiary mobbingu osób, które wprawdzie funkcjonują na co dzień w trudnych warunkach organizacyjnych, lecz posiadają odpowiednie mechanizmy obronne, umożliwiające im ochronę przed skutkami takich zachowań.

## Literatura

- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, DiŹin, Warszawa 2004.
- Brzeziński J., *Metodologia badań psychologicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996.
- Delikowska K., *Raport z badań na temat działań mobbingowych w miejscu pracy* (publikacja Wspólnoty Roboczej Związków Organizacji Socjalnych), „Społecznik” 2003 nr 7.
- Drwal R., *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
- Ger E., *Mobbing. Nowe pojęcie, czy nowe zjawisko?* <http://www.lgrant.com/czytelnia.php?ad=5>.
- Hirigoyen M.-F., *Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym*, Wydawnictwo „W drodze”, Poznań 2002.
- Hirigoyen M.-F., *Molestowanie w pracy*, Wydawnictwo „W drodze”, Poznań 2003.
- Kłos B., *Mobbing*, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 2002.
- Kmieciak-Baran K., Rybicki J., *Mobbing. Zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, Pomorski Instytut Demokratyczny, Gdańsk 2004.
- Kulczycka A., Durniat K., *Metodologiczne problemy badania mobbingu*, [w:] Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej nr 1032, AE, Wrocław 2004.
- Leymann H., *Mobbing and Psychological Terror at Workplace*, “Violence and Victims” 1990, vol. 5, nr 2.
- Leymann H., *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se>, zasoby internetowe, 1996.
- Leymann H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, “European Journal of Work and Organizational Psychology” 1996, vol. 5, nr 2.
- Vartia M., *The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organizational Climate*, “European Journal of Work and Organizational Psychology” 1996, vol. 5, nr 2.
- Zapf D., Knorz C., Kulla M., *On the Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes*, “European Journal of Work and Organizational Psychology” 1996, vol. 5, nr 2.

## MOBBING OPERATIONALIZATION IN VIEW OF CROSS-CULTURAL RESEARCH

### Summary

The aim of this paper is to present the problem of searching for the adjusted methodology for mobbing detection in Polish environment. It is done in view of cross-cultural research.

The concept of mobbing is showed here as a working environment pathology of international meaning. Nevertheless the comparisons among the results of the research conducted in Poland and other European countries lead to the conclusion that mobbing in Poland has its strong cultural connotations. This fact cannot be neglected in both theoretical and empirical studies.