

2.6. Badania pedagogiczne i psychologiczne w postępowaniu Antymobbingowym

(na przykładzie Stowarzyszenia Antymobbingowego pod patronatem B. Grabowskiej Oddział Kujawsko-Pomorski w Bydgoszczy)

Mobbing jest zjawiskiem, które w swych konsekwencjach doprowadza często do nieodwracalnych skutków. W literaturze definiowany jest jako: „wrogie i nieetyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie, skierowane wobec jednej lub paru osób. (...) Tęgo rodzaju działania występują bardzo często (statystycznie przynajmniej raz w tygodniu) i utrzymują się przez długi okres czasu (statystycznie przynajmniej przez pół roku). Z powodu dużej częstotliwości i długiego okresu utrzymywania się wrogiego zachowania, rezultatem tego maltretowania jest psychosomatyczne i społeczne uszkodzenie ofiary”(www.Leymann.se).

W literaturze możemy spotkać się również z definicją przemocy psychicznej, która zawiera cechy zjawiska nieokreślone wcześniej. Mobbing jest to, zatem: „Nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie, polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników; 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 i choroby somatyczne i psychiczne” (Bechowska-Gebhardt, Stałewski, 2004, s.14).

Cechy te to:

- procesualny charakter zjawiska, na który składają się sytuacje konfliktowe, jego dalsze fazy, aż w końcu dochodzi do terroru psychicznego, czyli jest to ciąg kolejno występujących po sobie zdarzeń,
- subiektywizm zjawiska, dający się stwierdzić intersubiektywnie,
- bezzasadność, czyli występowanie mobbingu bez konkretnych zarzutów wobec pracy ofiary (ofiarami są osoby, które mogą stać się zagrożeniem dla mobbera- osoby stosującej przemoc psychiczną),
- wieloaspektowość i wewnętrzne zróżnicowanie zjawiska mobbingu tj., wystąpienie, przebieg mobbingu zależy od wielu czynników takich jak: cechy osobowościowe, kwalifikacje i kompetencje zawodowe, czynniki kulturowe, społeczne, pozycja w zakładzie pracy itp.
- manipulatorstwo- M.F. Hirigoyen uważa, że sprawca mobbingu do perfekcji ma opanowany warsztat manipulowania osobą, z której zrobił kozła ofiarnego. W sposób subtelny przekonuje do swoich racji, zyskując w oczach współpracowników sympatię. Manipuluje słowem dla osiągnięcia własnych celów (tamże s.16).

Tak krótka charakterystyka tego zjawiska nie w pełni wyjaśnia zagadnienie mobbingu, ale sygnalizuje, że jest to niewątpliwie zjawisko, u podstaw którego leży wręcz patologiczna chęć unicestwienia drugiego człowieka. Rodzina, przyjaciele nie zawsze wiedzą jak pomóc, a często z braku wiedzy na ten temat są bezsilni. Organizowane są konferencje i spotkania, na któ-

rych pedagogów oraz psychologów dzieli się jeszcze tak niewielką wiedzą na temat tego zagadnienia. Powstają pierwsze ośrodki zwane Stowarzyszeniami Antymobbingowymi dostosowane w pełni do niesienia pomocy ofierze mobbingu, Państwowe Inspekcje Pracy organizują porady prawne, psychologowie przy instytucjach społecznych służą swoją fachową wiedzą, podczas spotkań z osobami mobbingowanymi. W 2003 roku w Bydgoszczy swą działalność rozpoczęło Stowarzyszenie Antymobbingowe pod patronatem Barbary Grabowskiej. Jest to instytucja, która ma bezwzględnie przeciwdziałać zjawisku mobbingu, a przede wszystkim jest to instytucja, która ma bezwzględnie przeciwdziałać ofiarom tej patologii. Do głównych jej celów zaliczyć można:

1. Podnoszenie świadomości w zakresie profilaktyki i skutecznej walki z mobbingiem, rozumianym jako przemoc psychofizyczna w pracy.
2. Nagłaśnianie problemu mobbingu, pokazywanie skutków ekonomicznych, zdrowotnych i moralnych tego zjawiska.
3. Pomoc osobom zagrożonym mobbingiem oraz jego ofiarom.
4. Prowadzenie działalności mediacyjnej.
5. Dopuszczenie do uchwalenia ustawy przeciwdziałającej mobbingowi (statut s.2).

Członkami i konsultantami Stowarzyszenia są specjaliści z zakresu psychologii, pedagogiki pracy, prawa oraz osoby, które w przeszłości były mobbingowane i chcą przeciwdziałać tej formie przemocy. Głównym celem zrzeszonych w stowarzyszeniu osób jest podejmowanie walki ze zjawiskiem, informowanie o jego formach oraz przeciwdziałanie jego skutkom i edukacja w zakresie kryteriów rozpoznawania mobbingu. Molestowanie psychiczne często przybiera formę utajoną tzn. mobber podejmuje działania wobec drugiej jednostki za tzw. „zamkniętymi drzwiami”, bez świadków; przeciwieństwem do tych zachowań są jawne szykany. Obie formy są zgubne tzn. żadna z nich nie gwarantuje potwierdzenia, że praktyki stosowane przez mobberów rzeczywiście mają miejsce. Z jednej strony brak świadków (mobbing utajony), z drugiej strony przy pracownikach (mobbing jawny), którzy zastraszeni przez osoby stosujące mobbing utratą pracy i zarobków milczą, nie ingerują a wręcz wycofują się z danej sytuacji hołdując zasadzie umywania rąk. W wyniku braku pomocy ze strony zakładu pracy, potencjalne ofiary mobbingu szukają jej m.in. w Stowarzyszeniu Antymobbingowym.

O istnieniu mobbingu w Polsce, a raczej nazwaniu zjawiska, które już istniało zaczęto mówić stosunkowo niedawno. Najbardziej widoczne zabiegi w kierunku zgłębiania terrorku w miejscu pracy było przy wstąpieniu do Unii Europejskiej. Efektem tego są zapisy prawne w Kodeksie Pracy, ożywione dyskusje oraz publikacje z zakresu mobbingu. Pomimo takiego zainteresowania zjawiskiem, literatura nie wskazuje na dobór odpowiednich metod, technik i narzędzi badawczych, które w pełni pomogłyby określić przyczyny, przebieg i skutki mobbingu. Stowarzyszenie Antymobbingowe pp. B. Grabowskiej Oddz. Kujawsko-Pomorski w Bydgoszczy, sformułowało tzw. procedurę Postępowania Antymobbingowego, niezbędną do wystawienia klientowi tzw. ekspertyzy antymobbingowej. Warto zaznaczyć, iż z racji tak niewielkiego doświadczenia (Stowarzyszenie funkcjonuje od kilku lat a publikacje i badania empiryczne z zakresu tego tematu nie dają jednoznacznych konkluzji) procedura ta nie jest doskonała jednak na dzień dzisiejszy spełnia swoją funkcję i stanowi, czytelny dla klienta, zakres działań antymobbingowych.

Procedura jest dwuetapowa.

Pierwszym etapem pomocy, udzielanej w Stowarzyszeniu Antymobbingowym pp. B. Grabowskiej oddz. Kujawsko-pomorski w Bydgoszczy, jest spotkanie z pedagogiem pracy. Ten ma za zadanie stwierdzić czy rzeczywiście mobbing miał miejsce. Stosunkowo często mobbing mylony jest dzisiaj ze zjawiskiem uprzedmiotowienia w miejscu pracy. Ustalono, że średnio na dziesięć osób zgłaszających się z problemem mobbingu zaledwie dwie faktycznie go doświadczają. Pozostałe natomiast są uprzedmiotowiane, borykają się z przykrymi zachowaniami ze strony właścicieli zarządzających firmami, którzy wykorzystują przychylny im rynek pracy. Nie są to zazwyczaj tortury psychiczne, ale działania wykorzystujące pracowników,

dla osiągnięcia korzyści finansowych, (Ger, 2007, www.lgrant.com). Innym przykładem działań jest molestowanie seksualne, które jest zupełnie innym zjawiskiem niż mobbing. Konieczne jest odróżnienie tych patologii, od mobbingu, choć nie wyklucza to możliwości ich istnienia w związku przyczynowo- skutkowym z mobbingiem (np. odmowa kontaktu seksualnego może sprowokować sprawcę do działań nieetycznych, których konsekwencją może stać się mobbing). Od czasu istnienia instytucji Stowarzyszenia Antymobbingowego w Bydgoszczy, odnotowano od 2% do 5% osób, u których nastąpiło nadużycie słowa mobbing (Stowarzyszenie pp.B.Grabowskiej). Istnieje duże niebezpieczeństwo, że osoby, które uważają się za mobbingowane próbują tylko oczernić osobę, która (w ich mniemaniu) jest mobberem lub, co gorsza mobberzy, którzy dręcząc swoich pracowników sami przychodzą do Stowarzyszenia w celu uzyskania informacji o formach pomocy dla ofiar, szansach wygrania sprawy sądowej itp. Sytuacje te są coraz częstsze i potwierdzają specyfikę osobowości osób stosujących przemoc psychiczną. Celem trafnego rozpoznania faktycznych potrzeb, beneficjentów stowarzyszenia niezbędny jest odpowiedni dobór metod, technik i narzędzi badawczych.

Wstępny etap pomocy przeprowadza pedagog pracy, wykorzystując metody sondażowe, których celem jest gromadzenie informacji o interesującym badacza problemie (Łobocki, 2006, s.243). Badania te prowadzą do określenia, czy osoba była poddana mobbingowi i czy z tego powodu wystąpiły skutki w funkcjonowaniu w zakładzie pracy, w rodzinie oraz czy miał on wpływ na zdrowie. Oczywiście jest to etap wstępny, który tylko ogólnie wprowadza w sytuację osoby „potencjalnie” mobbingowanej. Niebezpieczeństwo na tym etapie polega na jawności badań, to znaczy, jednostka nie jest „jedną z wielu”, w związku, z czym świadomość tej sytuacji może wpłynąć na prawdziwość odpowiedzi. Kwestionariusz ankiety wstępnej sformułowany dla potrzeb Stowarzyszenia, pozwala na zgromadzenie informacji, które według Leymanna, najczęściej występują w zakładzie pracy. Kwestionariusz ankiety wstępnej pomaga ustalić czy mobbing zaistniał i jakie skutki mógł wywołać. Pedagog wykorzystuje w pracy z ofiarą mobbingu zarówno metody jakościowe jak i ilościowe. Kolejną techniką stosowaną na etapie wstępnym jest wywiad. Stanowi on jeden z najważniejszych etapów w rozpoznawaniu mobbingu. Jest uzupełnieniem techniki ankiety. Badacz po opracowaniu ankiety przygotowuje kwestionariusz wywiadu. Celem jego jest uzupełnienie i uszczegółowienie informacji na temat problemu w zakładzie pracy np. w kwestionariuszu ankiety na pytanie dotyczące skutków; respondent zaznaczył przebywanie na zwolnieniu lekarskim; badacz przeprowadzając wywiad uszczegóławia daną odpowiedź o pytania?: Jak często przebywał Pan/Pani na zwolnieniu?; Jak długo trwało zwolnienie lekarskie?; Jaki specjalista wystawił zwolnienie lekarskie? itp. Pytania te pomagają zorientować się w sytuacji danego człowieka oraz w dostosowaniu odpowiednich dla niego form pomocy. Np. odpowiedź klienta wskazująca, że ten korzysta z pomocy psychiatry czy ma problemy ze snem prowadzą do zaplanowania spotkań z psychologiem. Przeprowadzenie wywiadu jest czasochłonne i nie zawsze możliwe. Trzeba pamiętać, że mobbing jest zjawiskiem wyniszczającym danego człowieka, pozbawiającym ufności do ludzi, w związku, z czym najpierw trzeba znaleźć kontakt z ofiarą i nawiązać porozumienie. Następnie zdobyć jej zaufanie. Osoba przeprowadzająca wywiad musi być zorientowana zarówno w sposobie przeprowadzania wywiadu (tamże, s.263-264), jak i posiadać wiedzę z zakresu mobbingu. Nie może to być osoba, która w przeszłości była mobbingowana, ponieważ istnieje niebezpieczeństwo subiektywnego odczucia i sfałszowania badania. Także członek Stowarzyszenia, który nie ma kwalifikacji i kompetencji pedagogicznych nie jest osobą przeprowadzającą wywiad. Tego typu badania sondażowe narażone są na występowanie błędów, wśród których najczęściej występujące to:

- błędne sformułowanie pytań sondażowych,
- zbyt duża pewność co do wiarygodności wypowiedzi respondentów,
- niewłaściwy sposób przeprowadzania badań,
- niekorzystne warunki zewnętrzne badań,
- cechy i poglądy przeprowadzających badania (tamże, s.268).

rych, pedagogów oraz psychologów nie działa się jeszcze tak niewielka wiedza na temat tego zjawiska. Ponadto jest wiele osób, które stowarzyszeniem Antymobbingowym dostrzegają w pełni do znaczenia praktycznego problemu. Państwowe Inspekcje Pracy organizują przede wszystkim, psychologiczne przy instytucjach, specjalnych służb swoją fachową wiedzę, przede wszystkim z osobami mobbingowanymi. W 2003 roku w Bydgoszczy swą działalność rozpoczęła Stowarzyszenie Antymobbingowe pod patronatem Barbary Grabowskiej. Jest to instytucja, która ma bezwzględnie przeciwdziałać zjawisku mobbingu, a przede wszystkim skupiać się na pomocy ofiarom tej patologii. Do głównych jej celów zaliczyć można:

1. Podnoszenie świadomości w zakresie profilaktyki i skutecznej walki z mobbingiem, rozumianym jako przemoc psychologiczna w pracy.
2. Nagłaśnianie problemu mobbingu, pokazywanie skutków ekonomicznych, zdrowotnych i moralnych tego zjawiska.
3. Pomoc osobom zagrożonym mobbingiem oraz jego ofiarom.
4. Prowadzenie działalności mediacyjnej.
5. Doprowadzenie do uchwalenia ustawy przeciwdziałającej mobbingowi (statut s.2).

Członkami i konsultantami Stowarzyszenia są specjaliści z zakresu psychologii, pedagogiki pracy, prawa oraz osoby, które w przeszłości były mobbingowane i chcą przeciwdziałać tej formie przemocy. Głównym celem zrzeszonych w stowarzyszeniu osób jest podejmowanie walki ze zjawiskiem, informowanie o jego formach oraz przeciwdziałanie jego skutkom i edukacja w zakresie kryteriów rozpoznawania mobbingu. Molestowanie psychiczne często przybiera formę utajoną tzn. mobber podejmuje działania wobec drugiej jednostki za tzw. „zamkniętymi drzwiami”, bez świadków; przeciwieństwem do tych zachowań są jawne szykany. Obie formy są zębne tzn. żadna z nich nie gwarantuje potwierdzenia, że praktyki stosowane przez mobberów rzeczywiście mają miejsce. Z jednej strony brak świadków (mobbing utajony), z drugiej strony przy pracownikach (mobbing jawny), którzy zastraszeni przez osoby stosujące mobbing utratą pracy i zarobków milczą, nie ingerują a wręcz wycofują się z danej sytuacji hodując zasadzie umywania rąk. W wyniku braku pomocy ze strony zakładu pracy, potencjalne ofiary mobbingu szukają jej m.in. w Stowarzyszeniu Antymobbingowym.

Ostrzeżeniu mobbingu w Polsce, a raczej nazwaniu zjawiska, które już istniało zaczęto mówić stosunkowo niedawno. Najbardziej widoczne zabiegi w kierunku zgłębiania terroru w miejscu pracy było przy wstąpieniu do Unii Europejskiej. Efektem tego są zapisy prawne w Kodeksie Pracy, ożywione dyskusje oraz publikacje z zakresu mobbingu. Pomimo takiego zainteresowania zjawiskiem, literatura nie wskazuje na dobór odpowiednich metod, technik i narzędzi badawczych, które w pełni pomogłyby określić przyczyny, przebieg i skutki mobbingu. Stowarzyszenie Antymobbingowe pp. B. Grabowskiej Oddz. Kujawsko-Pomorski w Bydgoszczy, sformułowało tzw. Procedurę Postępowania Antymobbingowego, niezbędną do wyświadczenia klientowi tzw. ekspertyzy antymobbingowej. Warto zaznaczyć, iż z racji tak niewielkiego doświadczenia (Stowarzyszenie funkcjonuje od kilku lat a publikacje i badania empiryczne z zakresu tego tematu nie dają jednoznacznych konkluzji) procedura ta nie jest doskonała jednak na dzień dzisiejszy spełnia swoją funkcję i stanowi, czytelny dla klienta, zakres działań antymobbingowych.

Procedura jest dwuetapowa.

Pierwszym etapem pomocy, udzielanej w Stowarzyszeniu Antymobbingowym pp. B. Grabowskiej oddz. Kujawsko-pomorski w Bydgoszczy, jest spotkanie z pedagogiem pracy. Ten ma za zadanie stwierdzić czy rzeczywiście mobbing miał miejsce. Stosunkowo często mobbing mylony jest dzisiaj ze zjawiskiem uprzedmiotowienia w miejscu pracy. Ustalono, że średnio na dziesięć osób zgłaszających się z problemem mobbingu zaledwie dwie faktycznie go doświadczają. Pozostałe natomiast są uprzedmiotowiane, borykają się z przykrymi zachowaniami ze strony właścicieli zarządzających firmami, którzy wykorzystują przychylny im rynek pracy. Nie są to zazwyczaj tortury psychiczne, ale działania wykorzystujące pracowników,

dla osiągnięcia korzyści finansowych. Gen. 30⁷, www.igra-
 tan jest molestowanie seksualne, które jest zupełnie innym
 nie jest odrożnienie tych patologii od mobbingu. Jak nie
 nia w związku przyczynowo- skutkowym z mobbingiem
 go może spowodować sprawę do działań nieetycznych
 się mobbing). Od czasu istnienia instytucji Stowarzyszenia
 czy, odnotowano od 2% do 5% osób, u których nastąpiło n-
 rzyszenie pp.B.Grabowskiej). Istnieje duże niebezpieczeńst-
 mobbingowane próbują tylko oczernić osobę, która (w ich
 co gorsza mobberzy, którzy dręczą swoich pracowników sa-
 w celu uzyskania informacji o formach pomocy dla ofiar, sz-
 itp. Sytuacje te są coraz częstsze i potwierdzają specyfikę os-
 moc psychiczną. Celem trafnego rozpoznania faktycznych
 szenia niezbędny jest odpowiedni dobór metod, technik i

Wstępny etap pomocy przeprowadza pedagog pracy,
 we, których celem jest gromadzenie informacji o interesują-
 ki, 2006, s.243). Badania te prowadzą do określenia, czy os-
 czy z tego powodu wystąpiły skutki w funkcjonowaniu w
 czy miał on wpływ na zdrowie. Oczywiście jest to etap ws-
 wadza w sytuację osoby „potencjalnie” mobbingowanej. N-
 polega na jawności badań, to znaczy, jednostka nie jest „je-
 świadomość tej sytuacji może wpłynąć na prawdziwość oc-
 wstępnej skonstruowany dla potrzeb Stowarzyszenia, po-
 cji, które według Leymanna, najczęściej występują w zakła-
 ty wstępnej pomaga ustalić czy mobbing zaistniał i jakie sk-
 korzysta w pracy z ofiarą mobbingu zarówno metody ja-
 techniką stosowaną na etapie wstępnym jest wywiad. Stanow-
 pów w rozpoznawaniu mobbingu. Jest uzupełnieniem techn-
 niu ankiety przygotowuje kwestionariusz wywiadu. Celem
 gółowanie informacji na temat problemu w zakładzie pra-
 ty na pytanie dotyczące skutków; respondent zaznaczył p-
 skim; badacz przeprowadzając wywiad uszczegóławia dan-
 cjalista wystawił zwolnienie lekarskie? itp. Pytania te pom-
 danego człowieka oraz w dostosowaniu odpowiednich dla-
 wiedzy klienta wskazująca, że ten korzysta z pomocy psy-
 prowadzą do zaplanowania spotkań z psychologiem. Prz-
 sochłonnie i nie zawsze możliwe. Trzeba pamiętać, że mob-
 cym danego człowieka, pozbawiającym ufności do ludzi, w
 znaleźć kontakt z ofiarą i nawiązać porozumienie. Następni-
 prowadzająca wywiad musi być zorientowana zarówno w sp-
 (tamże, s.263-264), jak i posiadać wiedzę z zakresu mobbir-
 w przeszłości była mobbingowana, ponieważ istnieje niebez-
 cia i sfalszowania badania. Także członek Stowarzyszenia, któ-
 cji pedagogicznych nie jest osobą przeprowadzającą wywiad.
 Tego typu badania sond-
 rażone są na występowanie błędów, wśród których najczęśc-
 ej występujące to:

- błędne sformułowanie pytań sondażowych,
- zbyt duża pewność co do wiarygodności wypowiedzi resp-
 ondentów,
- niewłaściwy sposób przeprowadzania badań,
- niekorzystne warunki zewnętrzne badań,
- cechy i poglądy przeprowadzających badania (tamże, s.268).

Przeprowadzając wywiad trzeba wykazać się określonymi kompetencjami i umiejętnościami. Przede wszystkim cierpliwym wysłuchiowaniem respondenta, nie narzucaniem mu swoich poglądów, brakiem polemiki, skrupulatnością w robieniu notatek; z drugiej strony osoba, która przeprowadza wywiad powinna być serdeczna, wyrozumiała i miła (tamże, s. 264-265). Po zakończeniu badań sondażowych, pedagog pracy przystępuje do analizy dokumentów, które „stanowią źródło informacji, na podstawie, której można wydawać uzasadnione sądy o przedmiotach, ludziach i procesach (Zaczyński, 1995, s.158). Analiza wytworów pisanych człowieka-pracownika, wobec którego stosowano mobbing, dotyczyć będzie dokumentów oficjalnych, osobistych i zastanych np. udzielenie nagany, upomnienia, wszelkiego rodzaju pisma, uzasadniające podjęte przez mobbera działania względem ofiary, opinie o wykonywanej pracy. Metoda ta często potwierdza prawdziwość ofiary, wobec której łamane było prawo pracy. Zdarza się, że przedstawione dokumenty stają się dowodem w Sądzie Pracy (np. zwolnienie kobiety na urlopie macierzyńskim). Jak ujęto powyżej, mobbing może występować w formie utajonej i jawnej. W obu przypadkach znalezienie dowodów i świadków na stosowanie przemocy psychicznej jest trudne. Często jedynym punktem zaczepienia są dokumenty potwierdzające łamanie praw pracowniczych. Sprawy o udowodnienie stosowania mobbingu są bardzo trudne, w związku z czym, jeżeli możliwe jest zastosowanie w tym przypadku innego paragrafu, to wtedy opiera się na nim pozew. W ten sposób ofiara składając pozew do sądu z innego niż mobbing tytułu, §264KP), ma chociaż połowiczną satysfakcję z konsekwencji, które poniesie mobber. Coraz częściej, przy stosowaniu tej metody, spotkać się można z analizą dokumentów cyfrowych np. nagrania rozmów z mobberem (nagrania dyktafonowe), jednak spotkać można się tu z przeszkodami natury technicznej oraz ze znikomymi opracowaniami z tego zakresu. Warunkiem koniecznym dla rzetelnej analizy dokumentów jest autentyczność dokumentów jak również wiarygodność informatora (Łobocki, 2006, s.217-221). Kolejny etap, to wyznaczenie kierunku dalszego działania. Po analizie przeprowadzonych przez pedagoga pracy badań ilościowych i jakościowych z dużym prawdopodobieństwem określić można, czy dana osoba była poddana mobbingowi, jaki był jego przebieg oraz jakie skutki to zjawisko wywołało. W przypadku, gdy przeważają te natury psychologicznej a klient wyraża na to chęć, pedagog pracy kieruje ofiarę na konsultację psychologiczną; równocześnie bądź zamiennie klientowi sugeruje się konsultację z prawnikiem.

Opieranie się wyłącznie na opisanych powyżej metodach diagnostycznych oczywiście nie jest wystarczające, ponieważ może prowadzić do zafalszowania wyników.

Celem zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia błędów, o których mowa powyżej, w Stowarzyszeniu Antymobbingowym w Bydgoszczy, wykorzystuje się badanie psychologiczne, weryfikujące wstępnie oszacowane szkody.

Badany jest informowany o celu badania i jego przebiegu, a także o wynikach i sposobie ich udostępniania. Pierwszą, stosowaną przez psychologa metodą, jest rozmowa psychologiczna, rozumiana jako zbiór zeznań introspekcyjnych (Kreutz, 1962, w: Strelau, 2000, s. 445). Bez udziału osób trzecich, w warunkach komfortu psychicznego (spokój, brak pośpiechu) (Skorny, 1974, w: Strelau, 2000, s. 447) psycholog, formułując pytania, uzyskuje informacje o życiu osoby badanej – o wydarzeniach, w których brała i bierze udział, o przeżyciach, które są z tymi wydarzeniami związane - a następnie wnioskuje o pewnych właściwościach, cechach osoby badanej (Fisher, 1987, w: Strelau, 2000, s. 446). Dobrze przygotowanie do rozmowy zwiększa szansę prawidłowego, dobrego kontaktu z osobą badaną oraz jednocześnie umożliwia sprecyzowanie wstępnej hipotezy dotyczącej jej problemów i diagnozy psychologicznej. Zdarza się, że rozmowa diagnostyczna, o której mowa, spełnia jednocześnie funkcję terapeutyczną. Forma pytań, zadawanych przez psychologa na tym etapie, w większości zachęca danego do szerszej wypowiedzi na zadany temat (pytania otwarte); umożliwia to diagnoście poznanie sposobu formułowania wypowiedzi przez badanego, a także pozwala wychwycić ewentualne symulowanie bądź dyssymulowanie objawów (Habrat-Pragłowska, 2002, s. 530).

Bateria testów, stosowanych w ramach procedury antymobbingowej Stowarzyszenia Antymobbingowego w Bydgoszczy, zawiera:

- Kwestionariusz Samooceny Spielberga,
- Skalę Depresji Becka
- Skalę Wydarzeń Życiowych Holmesa i Rahe'a

W tym miejscu zasadnym zdaje się zwrócić uwagę na fakt, iż problem mobbingu niesie za sobą pewne trudności metodologiczne dla współczesnej psychologii.

Zróżnicowanie tej dyscypliny naukowej (psychologia kliniczna, psychologia pracy, psychologia społeczna i in.) ukierunkowują badania pod innym, właściwym dla danej subdyscypliny kątem. Uwzględniony w niniejszej pracy kontekst kliniczny sprawił, że najistotniejszym dla psychologa jest aspekt jednostkowy, w którym działaniem prześladowczym, jego postawę zaburzeń osobowości człowieka, poddawanego działaniom prześladowczym, jego postaw i zachowań (Ger, 2007). Podejście psychologii klinicznej, która koncentruje się na skutkach u danej jednostki, wydaje się najbardziej przydatne w sytuacji ofiary mobbingu, zgłaszającej się do stowarzyszenia.

Wykorzystywany dla potrzeb stowarzyszenia Kwestionariusz Samooceny Spielberga, znany jako Inwentarz stanu i cechy lęku mierzy lęk rozumiany dwojako: jako przejściowy i uwarunkowany sytuacyjnie stan jednostki i lęk opisany jako względnie stała cecha osobowości. Według koncepcji Spielberga osoby o wysokim poziomie lęku-cechy nie muszą przejawiać w sposób stały wyższego poziomu lęku-stanu, natomiast będą reagować lękiem w sytuacjach silnie zagrażających. Wyniki badań wskazują także, że bez względu na rodzaj sytuacji wyższy poziom cechy lęku wiąże się z wyższym lękiem-stanem. (Wrzesniewski, Sosnowski, 1996, s.4). Inwentarz (skala) Depresji Becka (BDI) używany jest przede wszystkim w badaniach klinicznych stanów depresyjnych. Ma formę zamkniętej liczby pytań z określoną liczbą propozycji odpowiedzi, z których badany wybiera tę, która jego zdaniem najlepiej do niego „pasuje”. To jeden z najpopularniejszych kwestionariuszy, umożliwiający sprecyzowanie siły natężenia poszczególnych objawów i tym samym oszacowania stopnia trudności w funkcjonowaniu społecznym osoby badanej. Kolejnym wyszczególnionym specjalistycznym narzędziem badawczym jest Skala Wydarzeń Życiowych (SRSS) Holmesa i Rahe'a, w której różnym wydarzeniom życiowym, wymagającym przystosowania, przypisano wartości punktowe. Autorzy skali udowodnili w swoich badaniach interesującą zależność statystyczną pomiędzy stresorami a prawdopodobieństwem wystąpienia choroby psychosomatycznej. Jeśli osoba w ciągu kolejnych sześciu miesięcy doświadczy tylu stresujących wydarzeń, że suma punktów przekroczy określoną wartość, wówczas prawdopodobieństwo zachorowania wzrasta z tego tytułu nawet do 79% (Tylka, 2000, s. 119; Teisseyre, 2007; www.psychologia.edu.pl). Po przeprowadzonym badaniu, dla potrzeb „diagnozy mobbingowej”, psycholog dokonuje selekcji wyszczególnionych stresorów, by wybrać te, które w sposób bezpośredni miały związek z sytuacją opisywaną przez badanego, a związaną z mobbingiem. Zgodnie z koncepcją, stresowe obciążenia dnia codziennego (a część z nich powstaje wskutek stresorów życia zawodowego) sumując się, mogą prowadzić do przeciążenia, które z kolei może być przyczyną gorszego funkcjonowania, a także zachorowalności na choroby cywilizacyjne (Holmes i Rahe, 2001, s. 214).

Aktualny dobór kwestionariuszy najlepiej uzasadnia koncepcja badania naukowego rozumianego jako aktu twórczego, która zakłada, że proces badania obejmuje zarówno analizy prowadzone w obrębie „kontekstu odkrycia” jak i „kontekstu uzasadnienia” (Brzeziński, 1999, s. 46).

Jak wykazano - diagnozowanie w psychologii to, realizowany wieloetapowo, proces aktywnego poszukiwania danych. Są one niezbędne, by podjąć decyzję o działaniu, zmierzającym do zmiany aktualnego stanu psychospołecznej osoby (Hornowska, Paluchowski, w: Strelau, 2000, s. 509)

W Polsce, na gruncie pedagogiki i psychologii, nie funkcjonują jeszcze naukowe narzędzia badawcze, które mogłyby - w kontekście przyczynowo-skutkowym - uchwycić sytuację osób, wobec których stosowano terror psychiczny w miejscu pracy. Opracowując procedurę antymobbingową dla Stowarzyszenia Antymobbingowego pp. B. Grabowskiej w Bydgoszczy, zastosowano techniki i metody badawcze, z zakresu metodologii badań pedagogicznych i psychologicznych. Wydaje się jednak zasadne i konieczne udoskonalenie przedstawionej procedury, dlatego też rozpoczęto badania pod tym kątem.

Streszczenie

Mobbing jest zjawiskiem, o którym w Polsce zaczęto mówić niedawno, od niedawna też zaczęły swoje funkcjonowanie stowarzyszenia dla ofiar tej przemocy. Niewiedza dotycząca tego zjawiska wydaje się więc zrozumiała, jednak niepokojące staje się wykorzystywanie go do własnych celów i potrzeb, z uporczywym przesądzeniem o winie pracodawcy, bądź współpracownika. W związku z tym, istotnym jest wykorzystanie metodologii badań pedagogicznych i psychologicznych do określenia, czy mobbing miał miejsce, jaki był jego przebieg oraz skutki. Dla potrzeb Stowarzyszenia Antymobbingowego pp. Barbary Grabowskiej Oddział Kujawsko-Pomorski w Bydgoszczy, opracowano procedurę postępowania antymobbingowego, w ramach, której wykorzystano techniki i narzędzia diagnostyczne z dziedziny pedagogiki i psychologii.

Abstract

This paper presents a new anti-mobbing procedure, which we developed for the Barbara Grabowska Anti-Mobbing Association in Bydgoszcz, Poland. Mobbing has become a subject of the public debate in Poland only a few years ago. The first associations to prevent mobbing and help mobbing victims have begun to emerge soon after this debate started. This explains limited common knowledge about mobbing in Poland. Nonetheless, the way in which mobbing is abused by employers and employees is alarming and it calls for new procedures. These procedures could be used to determine whether or not mobbing took place in a given situation, what particular form of mobbing was used, and what the consequences were. Our procedure builds upon the diagnostic and therapeutic techniques used in pedagogy and psychology.

Bibliografia:

1. Bechowska-Gebhardt A., Stałecki T., Mobbing, patologia zarządzania personelem, Warszawa 2004.
2. Brzeziński J., Metodologia badań psychologicznych, Warszawa 1999.
3. Brzeziński J., Teoria testów psychologicznych: ABC psychometrii. [w:] Psychologia. podręcznik akademicki. Tom I, pod redakcją J. Strelau, Gdańsk 2000.
4. Davenport N., Schwartz R., Elliott G., Mobbing. Emotional Abuse in the American Workplace. Ames, Iowa 1999.
5. Ger E., Mobbing. Nowe pojęcie czy nowe zjawisko? www.fgrant.com, 2007.
6. Habrat-Praglowska, E. Metody psychologiczne w diagnostyce psychiatrycznej. [w:] Psychiatria. Podstawy psychiatrii. Tom I. pod redakcją A. Bilikiewicza, S. Puzyńskiego, J. Rybakowskiego, Wrocław 2002.
7. Holmes T.H., Rahe R.H., The social readjustment rating scale. [w:] Journal of Psychosomatic Research, 11 1967.
8. Hornowska E., Paluchowski W.J., Problemy teoretyczne diagnozy psychologicznej. [w:] Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom I, pod redakcją J. Strelau, Gdańsk 2000.
9. Leymann H., The Mobbing Encyclopaedia, www.leymann.se, 2007.
10. Łobocki M., Metody badań pedagogicznych, Kraków 2006.

11. Magnusson D., Wprowadzenie do teorii testów, Warszawa 1991.
12. Statut Stowarzyszenia Antymobbingowego pp. B.Grabowskiej oddział Kujawsko-Pomorski w Bydgoszczy.
13. Teisseyre A., Nowe spojrzenie na stres, www.psychologia.edu.pl, 2007.
14. Terelak J.F., Psychologia stresu, Bydgoszcz 2001.
15. Tyłka J., Psychosomatyka, Warszawa 2000.
16. Wrześniewski K., Sosnowski T., Inwentarz Stanu i Cechy Lęku (ISCL) Polska Adaptacja STAI podręcznik, Warszawa 1996.
17. Zaczynski W.P., Praca badawcza nauczyciela, Warszawa 1995.
18. Zawadzki B., Kwestionariusze osobowości. [w:] Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom I, pod redakcją J. Strelau, Gdańsk 2000.