

GRZEGORZ SANECKI

gsanecki@poczta.umcs.lublin.pl

Przejawy mobbingu w środowisku pracy policjantów

Bullying Symptoms in Working Environment of Police

STRESZCZENIE

Artykuł jest głównie prezentacją wyników badań nad przejawami mobbingu w środowisku pracy policjantów. Autor podjął w nim trudną do obiektywnego rozpoznania problematykę występowania zjawiska mobbingu w środowisku pracy policjantów. Wybór tej kategorii zawodowej w kontekście występowania patologicznych zjawisk w interakcjach międzyludzkich był podyktowany specyfiką pracy i relacji interpersonalnych w zawodzie o wysokim poziomie hierarchizacji oraz napięciem psychicznym i wysoką odpowiedzialnością zawodową, jakie towarzyszą pracy policjantów.

Słowa kluczowe: mobbing; prześladowanie; terror pracowniczy; dyskryminacja; agresja werbalna; policja; hierarchia zawodowa

WPROWADZENIE

Zjawisko mobbingu od co najmniej 10 lat zajmuje istotne miejsce w debacie publicznej i doniesieniach medialnych. W literaturze naukowej pojawiło się ono w latach 80. XX w. za sprawą szwedzkiego psychiatry i psychosocjologa H. Leymanna (Delikowska 2005, s. 50), głównie dla opisu patologii w organizacji i relacjach pracowniczych. Współcześnie stało się też osobliwym przedmiotem badań naukowych, zwłaszcza socjologicznych i psychologicznych. Mobbingiem zainteresowali się pedagodzy pracy, specjaliści od teorii organizacji i zarządzania, etycy oraz ekonomiści.

Popularność mobbingu jako obiektu powszechnych zainteresowań i badań naukowych wynika prawdopodobnie z rosnącej wrażliwości społeczeństwa na kwestie wolności jednostki, poszanowania godności ludzkiej, idei sprawiedliwości i demokratycznego porządku prawnego. Wszelkie zjawiska – w tym mobbing – burzące integralność osobowości ludzkiej czy zagrażające tożsamości człowieka spotykają się coraz wyraźniej i częściej z niezgodą wyrażaną przez różne środowiska w domenie publicznej.

Intensywność występowania zjawisk patologicznych w relacjach międzyludzkich w zakładach pracy zależy w znacznym stopniu od zawodów reprezentowanych przez zatrudnioną kadrę oraz od specyfiki organizacji pracy. Zawód policjanta – choć niejednorodny – należy z pewnością do zawodów trudnych, niebezpiecznych i odpowiedzialnych.

Wymaga wykonywania różnych czynności i zadań w dużych zespołach ludzkich, co w dużym stopniu uzależnia indywidualnego pracownika od rodzaju i rytmu pracy zespołowej i wymaga podporządkowania celom realizowanym przez zakład (...). Przystosowanie się do pracy wymaga nie tylko poprawnego wywiązywania się z roli zawodowej, lecz także umiejętności współpracy z innymi oraz identyfikacji osobistych celów i dążeń z celami i zadaniami zakładu (Ogińska-Bulik 2003, s. 10).

POJĘCIE I DEFINICJE MOBBINGU

Mobbing według obowiązującego w Polsce prawa pracy należy rozumieć jako:

- działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- działania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu,
- działania wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- działania powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (Kodeks pracy, art. 94 § 2).

Osobą dopuszczającą się mobbingu nie musi być – jak często się sądzi – wyłącznie pracodawca lub przełożony. Rolę mobbera może przyjąć także współpracownik, a nawet podwładny. Dodać tu należy, że Kodeks pracy jednoznacznie stwierdza, iż pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi (Kodeks pracy, art. 94 § 1).

Obronę przed mobbingiem gwarantuje (nie wprost) również Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (1997). Poszczególne interesujące nas zapisy odnoszą się bądź do warunków zatrudnienia, bądź do godności ludzkiej i wolności obywatelskich. Przykładem może być art. 30, mówiący o tym, że „przyrodzona i nie-

zbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych”, albo art. 66, w którym czytamy, iż „każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”.

Do ważnych wymiarów mobbingu należy okres jego trwania oraz systematyczność występowania. W różnych definicjach napotykaemy określenia niezbyt precyzyjnie określające czasowy aspekt mobbingu, np. „ciągłe piętnowanie” (Kmieciak-Baran, Cieślak 2011, s. 23), „długotrwałe i powtarzające się dręczenie” (Bechowska-Gebhart, Stalewski 2004, s. 16) albo ciągła krytyka, odosobnienie jednostki, obmawianie, szerzenie nieprawdy (Kłós 2002, s. 2).

Kodeks pracy także nie określa wyraźnie okresu, po upływie którego można by zakwalifikować dane zachowanie jako mobbing. Z pewnością za mobbing nie mogą zostać uznane zachowania jednorazowe, niezależnie od tego, czy wypełniają pozostałe znamiona tego działania (Dambach 2003, s. 12–13). W praktyce rozstrzygnięć sądowych stosuje się tu doktrynę, która długotrwałość działań mobbingowych określa na przynajmniej 6 miesięcy, zaś uporczywość (systematyczność) występowania jako co najmniej raz w tygodniu. Niezwykle istotny, a zarazem obciążający ofiary mobbingu jest fakt, iż to na nich właśnie spoczywa zarówno obowiązek wystąpienia z zarzutami o mobbing na drogę sądową, jak i ciężar jego udowodnienia (Lankamer-Prasołek, Ciborski, Minga 2005, s. 14).

Zjawisko mobbingu w znacznym stopniu doprecyzowuje Międzynarodowa Organizacja Pracy, według której jest to „obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników” (Kłós 2002, s. 2). Bardzo obrazowo określają to zjawisko W. i M. Wareccy (2005, s. 13), opisując je jako zaplanowany terror, polowanie z nagonką, przebiegające najczęściej według pewnego scenariusza, a mające na celu odseparowanie ofiary od reszty zespołu, osaczenie jej i za pomocą mniej lub bardziej wyrafinowanych narzędzi tortur – poniżenie, ośmieszenie, zmuszenie do odejścia z pracy.

J. Marciniak (2004, s. 13) dostrzega negatywne konsekwencje mobbingu w środowisku zatrudnienia dla jednostki mu poddawanej, ale również dla przebiegu procesów pracy. Autor ten definiuje bowiem mobbing jako „proces (...) naruszający integralność psychiczną czy fizyczną człowieka”, wywołujący obawę utraty pracy, a przy tym powodujący zakłócenia atmosfery pracy oraz pogarszanie się efektywności czynności i działań zawodowych.

W krajach anglosaskich przyjęło się nieco inne spojrzenie na pojęcie mobbingu. Obok niego bowiem funkcjonuje termin „bullying”, rozumiany jako terroryzowanie, zastraszanie kogoś tylko przez jedną osobę (w USA tylko w odniesieniu do środowiska szkolnego). Mobbing zaś jest wtedy rozumiany jako zespołowe nękanie jednostki (choć często powodowane przez jakiegoś prowodyra). Alternat-

tywnie można posłużyć się w tej ostatniej sytuacji także pojęciem „ganging up on someone”, czyli sprzysiężenie się przeciwko komuś (Chakowski 2004, s. 1).

Angielskojęzyczny „mobbing”, który zakorzenił się jako termin najbardziej oddający treść omawianego zjawiska w Kanadzie, USA, Finlandii, Norwegii, Szwecji czy Niemczech, posiada swoje inaczej brzmiące kategorie słowne w językach innych europejskich krajów. We Francji np. odpowiednikiem mobbingu jest molestowanie moralne, w Hiszpanii – maltretowanie psychiczne, we Włoszech – molestowanie psychiczne, zaś w Portugalii – przymus moralny (Matużyński 2004, s. 8).

PRZYCZYNY MOBBINGU W ŚRODOWISKU PRACY

Wspomniany wcześniej J. Marciniak (2004, s. 46–47) wskazuje na dwie grupy przyczyn mobbingu:

1. Przyczyny bezpośrednie:

- brak komunikacji, rozumiany jako bariery uniemożliwiające nadzór nad relacjami międzyludzkimi i odpowiednie reagowanie na zjawiska patologiczne,
- nadużywanie władzy,
- brak kompetencji przełożonych,
- odmienność opinii,
- przeciwstawianie się władzy,
- żądza władzy,
- autokratyzm,
- zazdrość,
- dowartościowywanie siebie przez poniżanie innych.

2. Przyczyny pośrednie:

- niestabilność gospodarki,
- wzrost bezrobocia i sytuacja na rynku pracy,
- dążenie do obniżenia kosztów własnych przedsiębiorstwa,
- „wyciskanie” pracowników za minimalną płacę,
- prymitywne metody zarządzania.

Inni autorzy dokonują odmiennej kategoryzacji źródeł mobbingu. Według A. Lankamer-Prasolek, P. Ciborskiego i U. Mingi (2005, s. 16–19) oraz A. Bechowskiej-Gebhart i T. Stalewskiego (2004, s. 43) można wyróżnić przyczyny mobbingu natury społecznej, związane z osobowością mobbera oraz z osobowością, pozycją i zachowaniem ofiary prześladowcy. Do społecznych determinant mobbingu zalicza się takie zjawiska, jak: bezrobocie, daleko posunięta rywalizacja społeczna (zabieganie o uznanie przełożonych) czy np. zła struktura i kultura organizacji. Mobbingowi sprzyjają też pewne uwarunkowania osobowościowe przełożonych i pracodawców: autorytaryzm, narcyzm, megalomania,

egocentryzm itp. Prawdopodobieństwo pojawienia się mobbingu jest większe, gdy w zespole pracowniczym pojawi się osoba wyróżniająca się pewnymi cechami, zachowaniami czy kwalifikacjami na tle pozostałych osób. Im bardziej dojmująca jest odmienność takich osób, tym większa jest szansa na narażenie się na działania mobbingowe. Potencjalnie na omawiane zjawisko bardziej są narażone osoby stojące stosunkowo nisko w hierarchii pracowniczej.

Wypada też dodać, że mobbingowi sprzyja sytuacja silnego konformizmu grupowego (Bechowska-Gebhart, Stalewski 2004, s. 44) oraz silna więź grupowa (Hirigoyen 2003, s. 249), szczególnie wobec osób, które cenią swoją niezależność sądów i myśli, indywidualizm oraz nierutynowość i kreatywność w działaniu.

RODZAJE ZACHOWAŃ MOBBINGOWYCH

Wieloaspektowość zjawiska mobbingu sprawia, że literatura bogata jest w klasyfikacje form jego występowania. Ze względu na ograniczenia objętościowe prezentowanego artykułu ograniczono się do dwóch propozycji. Autor pierwszej z nich – H.J. Kratz (2007) – zaakcentował „kierunek” przebiegu działań mobbingowych. W związku z tym wyróżnił: „bossing”, czyli mobbing „z góry do dołu”, przejawiający się w wywieraniu negatywnego nacisku przez przełożonych na podwładnych w celu uzyskania podporządkowania lub przymuszenia do zrezygnowania z zajmowanego stanowiska lub miejsca pracy w ogóle; „staffing”, inaczej mobbing „z dołu do góry” w odmianie „pionowej” (czyli przeciwko przełożonemu) oraz w odmianie poziomej (czyli przeciwko współpracownikom na podobnych stanowiskach) (Kratz 2007, s. 12). Warto dodać, że autor zauważył różnicowanie form stosowanego „terroru” w pracy. Kobiety częściej preferują rozsiewanie plotek, ośmieszanie i krytykowanie, mężczyźni zaś chętniej przydzielają swym ofiarom mniej wartościowe zadania robocze, przerywają pracę, bagatelizują problemy ofiary, ignorują ich obecność, a nawet wysuwają pod ich adresem zawołowane groźby, krytykują poglądy polityczne i wierzenia religijne (Kratz 2007, s. 20–21).

Jedną z najbardziej wyczerpujących klasyfikacji zachowań mobbingowych zaproponował H. Leymann. Jego koncepcja wyróżnia łącznie 45 szczegółowych form zachowań pogrupowanych w pięciu bardziej ogólnych kategoriach. Poniżej znajduje się niepełna (jedynie sygnalizująca charakter zachowań) lista wskazanych przez autora zachowań prześladowczych:

1. Działania utrudniające proces komunikowania się, np.:
 - ograniczanie lub utrudnianie ofierze przez przełożonego możliwości wypowiedzenia się,
 - ciągle przerywanie wypowiedzi,
 - ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiedzenia się,

- reagowanie na wypowiedzi ofiary krzykiem, groźbami i wyzwiskami,
- nękanie telefonami i inne.
- 2. Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, m.in.:
 - unikanie przez przełożonego kontaktu z ofiarą,
 - fizyczne i społeczne izolowanie ofiary,
 - skłócanie ofiary z innymi,
 - traktowanie ofiary „jak powietrze” i inne.
- 3. Działania naruszające wizerunek ofiary, takie jak:
 - obmawianie,
 - rozsiewanie plotek,
 - upowszechnianie nieprawdziwych informacji,
 - ośmieszanie, sugerowanie zaburzeń psychicznych itp.
- 4. Działania uderzające w pozycję zawodową ofiary, tj.:
 - wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą,
 - nieprzydzielanie ofierze żadnych zadań do realizacji,
 - przydzielanie zadań poniżej kwalifikacji i kompetencji,
 - przydzielanie zadań znacznie przewyższających możliwości i kwalifikacje ofiary,
 - publiczne krytykowanie poziomu profesjonalnego i inne.
- 5. Działania uderzające w zdrowie ofiary, tzn.:
 - zlecenie prac szkodliwych dla zdrowia,
 - groźby użycia siły fizycznej wobec ofiary, stosowanie nieznaczącej przemocy fizycznej,
 - znęcanie się fizyczne,
 - działania o podłożu seksualnym i inne (Marciniak 2004, s. 18–19).

Jak widać, spektrum negatywnego oddziaływania mobbingu jest bardzo szerokie. Jego destruktywny wpływ pozostawia trwale ślady w psychice ofiary, ale również uderza w jej aktywność społeczną, zawodową i rodzinną, zaburza relacje z otoczeniem oraz utrudnia albo wręcz uniemożliwia racjonalne planowanie działań i realizację zamierzeń w przyszłości.

BADANIA WŁASNE NAD ZJAWISKIEM MOBBINGU WŚRÓD POLICJANTÓW

Do podjęcia badania zjawiska mobbingu w środowisku pracy policjantów skłoniły autora prezentowanego opracowania dwie zasadnicze kwestie:

a) spostrzeżenia wielu polskich badaczy, iż zjawisko to w najwyższym stopniu dotyczy oświaty, administracji państwowej i samorządowej, a w szczególności służb mundurowych, czyli organizacji cechujących się niezwykle dużą hierarchicznością stanowisk pracy (Bechowska-Gebhart, Stalewski 2004, s. 55),

b) wyniki badań w krajach Unii Europejskiej, według których największe prawdopodobieństwo wystąpienia mobbingu występuje w:

- administracji publicznej i służbach mundurowych (14%),
- edukacji, służbie zdrowia, hotelarstwie, gastronomii, transporcie (12%),
- handlu (7%),
- przemyśle wytwórczym, górnictwie (6%),
- budownictwie, usługach finansowych (5%) (Matuszyński 2004, s. 14).

Jak się okazuje, zarówno badania krajowe, jak i europejskie zgodnie sugerują, iż interesujące nas zjawisko mobbingu dotyka potencjalnie bardzo często środowiska zawodowego policji. Pozwoliło to postawić istotne z punktu widzenia rozpoznania tego zjawiska (choćby lokalnie) pytania problemowe.

Badania przeprowadzono w ramach prac seminaryjnych studentów w 2013 r. W sposób losowy wybrano do badań funkcjonariuszy dziewięciu komend policji z siedmiu miejscowości województwa lubelskiego (o zróżnicowanym stopniu urbanizacji). Udział w badaniach był dobrowolny i anonimowy. W ramach badań sondażowych posłużono się autorskim kwestionariuszem ankiety.

Do analiz zakwalifikowano ostatecznie 130 wypełnionych kwestionariuszy. Wśród respondentów zdecydowanie przeważali mężczyźni (108). Stanowili oni ~83% próby badawczej, a kobiety (22) ~17% wszystkich badanych.

Ponad połowa respondentów (55%) miała od 31 do 40 lat, niemal 1/3 (32%) była w wieku 21–32 lata, zaś najmniej liczni byli najstarsi funkcjonariusze (14%) – ponad 40 lat.

Wykształcenie badanych było również zróżnicowane, choć zdecydowanie najwięcej osób legitymowało się wykształceniem średnim (66%). Studia wyższe licencjackie ukończyło 14% respondentów, a studia wyższe magisterskie – 20%.

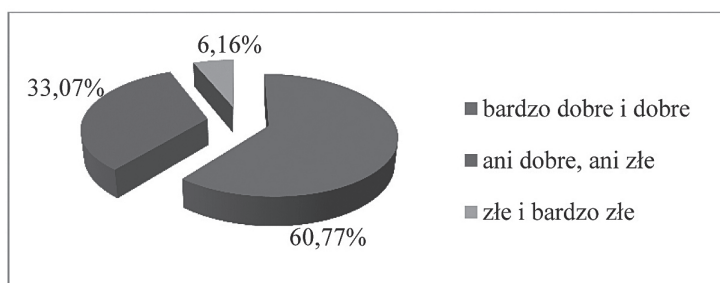
Badani charakteryzowali się też różnym stażem pracy: 1/5 ankietowanych pracowała nie dłużej niż 5 lat, 38% próby przepracowało w zawodzie 6–10 lat, 23% – od 11 do 15 lat, a powyżej 15-letnim stażem pracy mogło się pochwalić 19% badanych.

Respondenci w zdecydowanej większości byli służbowo podwładnymi innych pracowników komend (93%), zaś w roli przełożonych wystąpiło jedynie 7% badanych. Ponadto wśród ankietowanych odnotowano względną równowagę między reprezentacją stanowisk administracyjnych (52%) i operacyjnych (48%).

OGÓLNE SAMOPOCZUCIE BADANYCH POLICJANTÓW W MIEJSCU PRACY

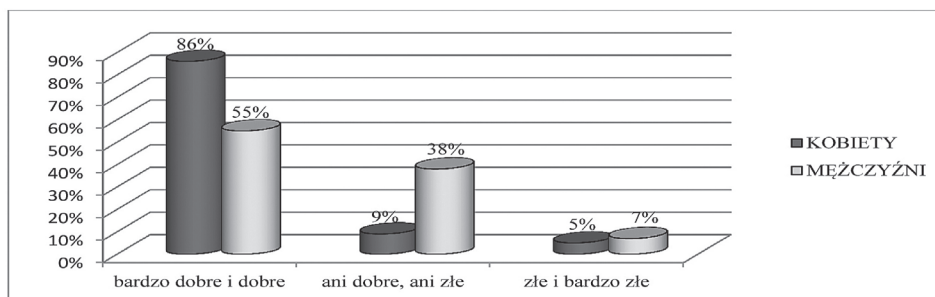
Pytanie, które w sposób najbardziej całościowy sondowało atmosferę w pracy badanych policjantów, dotyczyło ich ogólnego samopoczucia w trakcie wykonywania obowiązków służbowych.

Jak się okazało, ponad 60% badanych czuło się w pracy dobrze, a nawet bardzo dobrze, a zaledwie 6% – źle i bardzo źle. Aż 1/3 badanych jednak nie potrafiła jednoznacznie określić, czy w pracy czują się dobrze czy źle. Trudno wyja-



Rys. 1. Ogólne samopoczucie badanych w pracy
Źródło: badania własne.

nić aż tak duży odsetek niejednoznacznych deklaracji. Być może część respondentów wolała zataić prawdę o rzeczywistym nienajlepszym samopoczuciu, jakie towarzyszy im w pracy (rys. 1). Badania wykazały istotną statystycznie zależność (χ^2) między jakością samopoczucia respondentów a ich płcią przy $p < 0,05$.



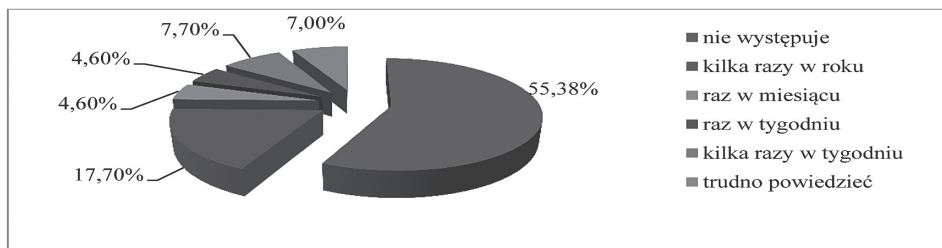
Rys. 2. Ogólne samopoczucie badanych w pracy a ich płeć
Źródło: badania własne.

Kobiety o ponad 30% częściej niż mężczyźni czuły się w pracy dobrze i bardzo dobrze. Z kolei mężczyźni byli o wiele częściej niezdecydowani w swoich deklaracjach oraz nieco częściej oceniali swe samopoczucie jako złe (rys. 2).

ZLECANIE WYKONANIA ABSURDALNYCH ZADAŃ DO WYKONANIA

Jednym z uwzględnionych w badaniach przejawów mobbingu była praktyka zadawania podwładnym do wykonania absurdalnych, merytorycznie nic niewartych zadań zawodowych.

Tu znowu ponad połowa badanych (55%) nie stwierdziła występowania tego typu syndromów mobbingu we własnej praktyce zawodowej. Jednak ponad 17% badanych kilka razy w roku doświadczało konieczności zajmowania się w pracy czynnościami, które można określić jako absurdalne. Warto zaznaczyć, że tak

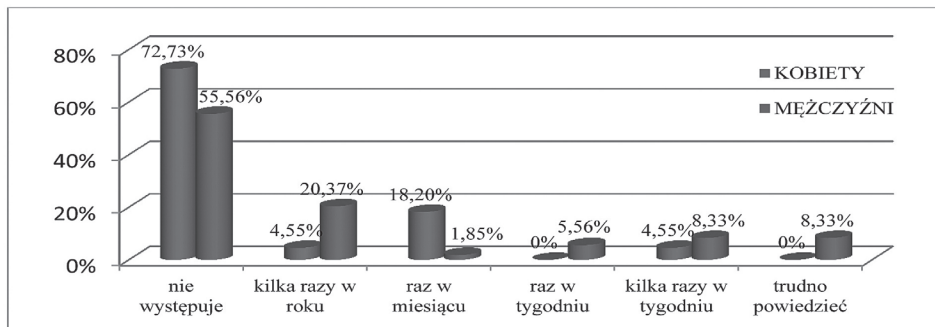


Rys. 3. Zlecenie wykonania absurdalnych zadań jako przejaw mobbingu

Źródło: badania własne.

mała częstotliwość występowania tego typu sytuacji nie musi być przejawem zamierzonych działań mobbingowych, a np. braku umiejętności zarządzania zespołami ludzkimi. Alarmujący jest natomiast fakt, że niemal 5% respondentów dostawało do wykonania pozbawione sensu zadania około raz w miesiącu, zaś ponad 12% badanych doświadczało takich praktyk przynajmniej raz w tygodniu (4,6% + 7,7%) (rys. 3).

Biorąc pod uwagę płeć policjantów, to wśród badanych zjawisko polecenia wykonania absurdalnych zadań zawodowych częściej dotyczyło mężczyzn niż kobiet. Była to znowu zależność istotna statystycznie przy poziomie istotności $p < 0,05$. Kobiety zatem po raz kolejny deklarowały rzadsze doświadczanie różnych form mobbingu (rys. 4).



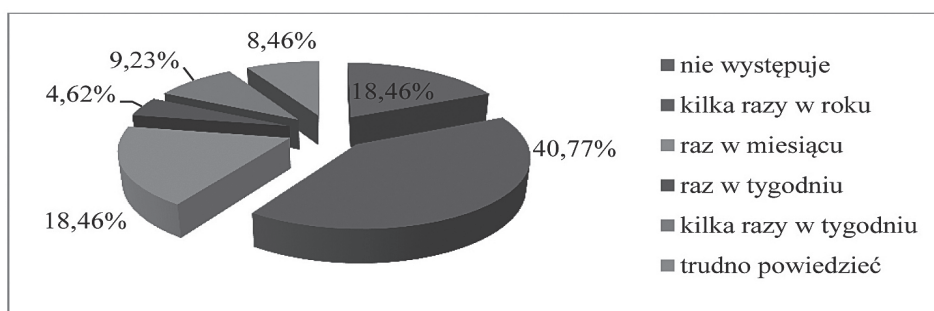
Rys. 4. Zlecenie wykonania absurdalnych zadań jako przejaw mobbingu a płeć badanych

Źródło: badania własne.

OBARCZANIE RESPONDENTÓW NADMIERNĄ ILOŚCIĄ ZADAŃ SŁUŻBOWYCH DO WYKONANIA

Jeśli uznamy, że przejawem mobbingu w pracy jest obarczanie pracownika nadmierną ilością zadań do wykonania, to badani policjanci względnie najczęściej uskarżali się na ten właśnie aspekt nękania w pracy.

Ponad 40% ankietowanych stwierdziło, że przełożeni nakładają na nich zbyt liczne zadania do wykonania raz w roku (40,77%). Dodatkowo niemal 20% respondentów deklарowało, że spotyka ich taka sytuacja mniej więcej raz w miesiącu, a tyle samo badanych – raz w tygodniu. Mobbingu w tej postaci doświadczało nawet kilka razy w tygodniu aż niemal 10% badanych. Warto jednak pamiętać, że są to subiektywne przeświadczenia badanych (rys. 5). Określony zakres i ciężar zadań zawodowych dla jednych może być adekwatny do posiadanych możliwości i czasu na wykonanie, dla innych natomiast – ze względu na osobiste uwarunkowania – jest ponad ich siły.



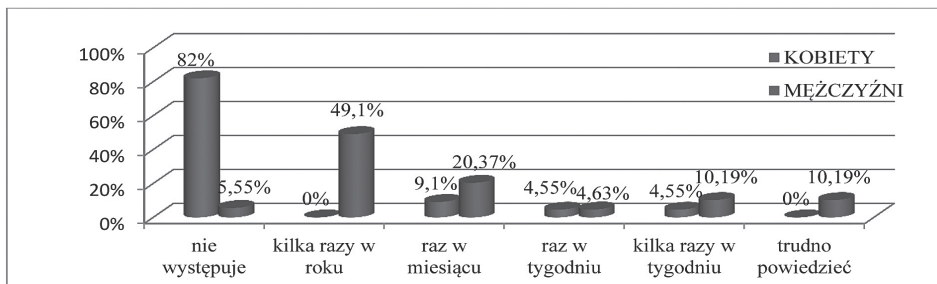
Rys. 5. Obarczanie badanych nadmierną ilością zadań
Źródło: badania własne.

Na nadmiar narzucanych obowiązków narzekali głównie mężczyźni; niemal połowa z nich twierdziła, że przeżywają taką okoliczność tylko kilka razy w roku, ponad 1/5 z nich deklарowała występowanie takiej sytuacji raz w miesiącu, a co dziesiąty z nich był obarczany zadaniami zawodowymi ponad miarę nawet kilka razy w tygodniu. 10,9% badanych mężczyzn nie potrafiło udzielić na ten temat jednoznacznej odpowiedzi. Na to samo pytanie aż 82% policjantek stwierdziło brak sytuacji nadmiernego obciążania ich obowiązkami zawodowymi przez przełożonych. Zależności były istotne statystycznie przy $p < 0,05$ (rys. 6).

POZBAWIANIE ZASŁUŻONEJ PREMII LUB NAGRODY

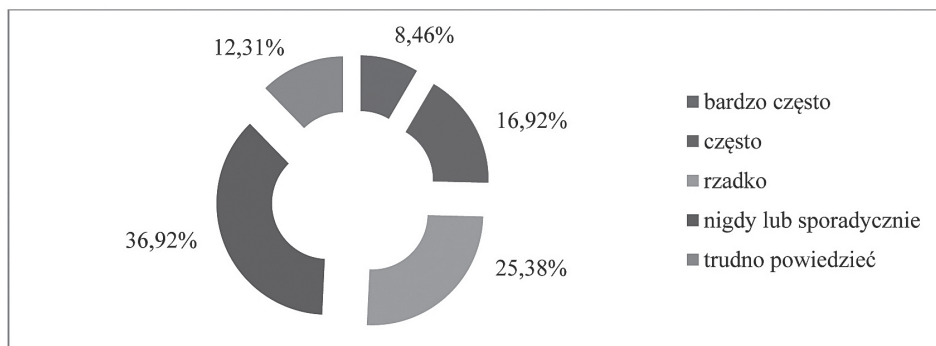
Mobbing może objawiać się również przez dyskryminację ekonomiczną. Jednym z objawów takiej praktyki może być celowe pozbawianie ofiary zasłużonej premii czy nagrody.

Na pytanie o doświadczenie takiej sytuacji badani najliczniej stwierdzili, że nigdy lub co najwyżej sporadycznie w swej karierze zostali pozbawieni należnej im dodatkowej gratyfikacji za pracę (niemal 37%). Jednak aż co czwarty z badanych policjantów doświadczał omawianego zjawiska względnie rzadko, zaś 16,92% z nich spotykało to często, a 8,46% – bardzo często (rys. 7).



Rys. 6. Obarczanie badanych nadmierną ilością zadań a ich płeć

Źródło: badania własne.



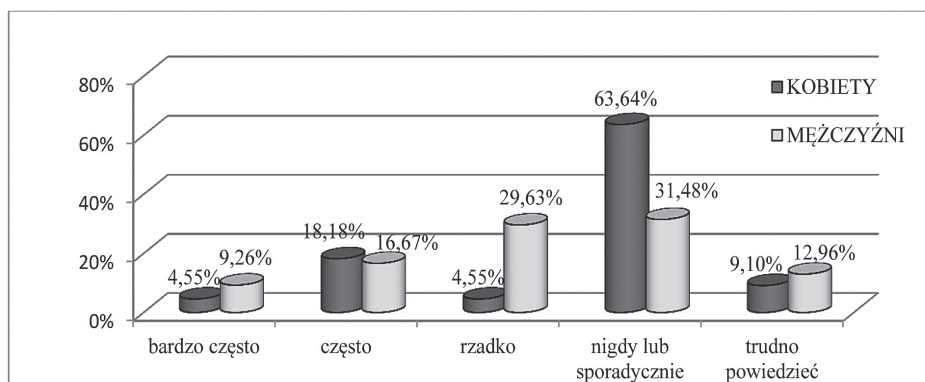
Rys. 7. Pozbawianie respondentów zasłużonej premii lub nagrody

Źródło: badania własne.

Dodatkowo stwierdzono, że proceder pozbawiania zasłużonych profitów za wykonaną pracę dotyczy – wedle zebranych deklaracji – częściej mężczyzn niż kobiet (rys. 8). Ponieważ zależność była istotna statystycznie, gdy założymy, że badane kobiety i mężczyźni byli prawdomówni i obiektywni w swych wypowiedziach, to polityka wyrównywania szans obu płci i ich równouprawnienia w pracy w policji odniosła istotny sukces.

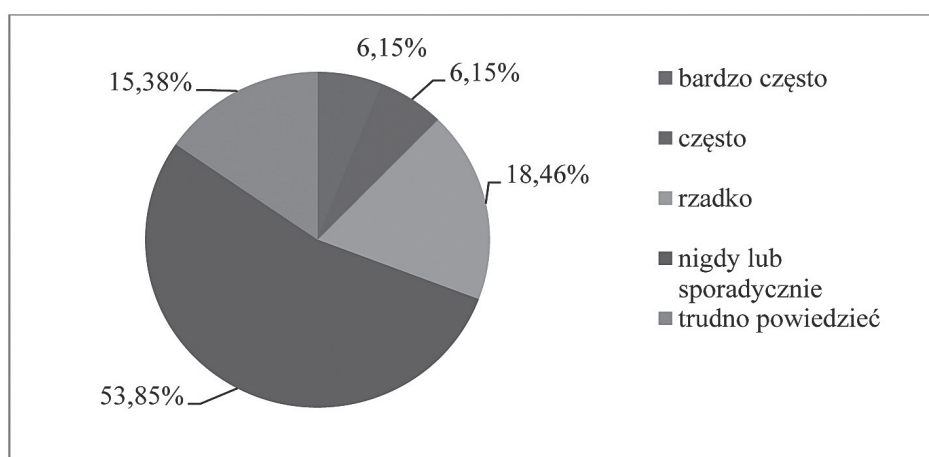
STOSOWANIE AGRESJI WERBALNEJ WOBEC FUNKCJONARIUSZY

Do najbardziej dotkliwych – w bezpośrednim odbiorze – przejawów mobbingu w pracy należy stosowanie agresji werbalnej wobec ofiar tego zjawiska. Warto zaznaczyć, że agresja fizyczna nie mieści się w pojęciu mobbingu. Jest traktowana przez prawo jako jawne i namacalne naruszenie nietykalności fizycznej i według prawa podlega innym, o wiele bardziej restrykcyjnym przepisom prawa karnego (a nie prawa pracy).



Rys. 8. Pozbawianie respondentów zasłużonej premii lub nagrody a ich płeć
Źródło: badania własne.

Wśród badanych policjantów ponad 30% przyznało, że doświadczyło w pracy agresji werbalnej – głównie ze strony przełożonych, ale również współpracowników. Ponad 12% ankietowanych zadeklarowało, że spotkało się z takim traktowaniem bardzo często i często. Zastanawia też fakt, że ponad 15% ankietowanych nie było w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Trudno sobie bowiem wyobrazić, że nie zachowali w pamięci nieprzyjemnych wrażeń po doświadczeniu mobbingu w postaci krzyku, zwymyślenia, publicznego ośmieszenia czy zbesztania. Kwestię wyjaśnienia tego fenomenu pozostawiam domysłom czytelników (rys. 9).

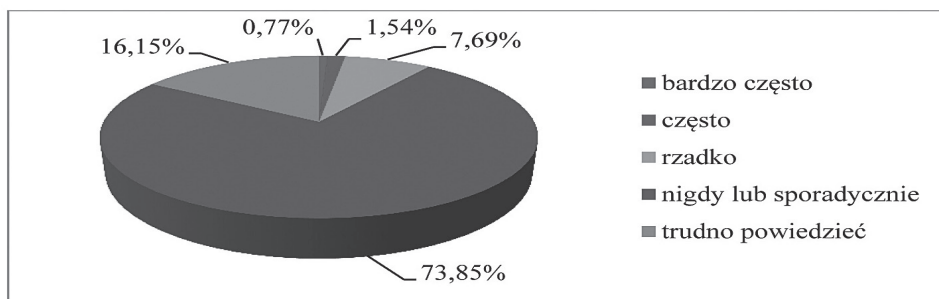


Rys. 9. Doświadczenie przez badanych agresji werbalnej
Źródło: badania własne.

IZOLOWANIE BADANYCH OD INNYCH PRACOWNIKÓW

Równie dotkliwą metodą mobbingu jest dążenie do izolowania ofiar tego procederu od pozostałych współpracowników. Efekt ten uzyskuje się najczęściej przez „podburzanie”, „napuszczanie” zespołu pracowniczego na jednostkę za pomocą plotek, nieudomówień, a nawet przez jawne nawoływanie do zrywania kontaktów z upatrzoną przez prowodyra ofiarą. Najbardziej bezwzględni mobberzy mogą posunąć się nawet do szantażu grupy pracowniczej. Celem takiej taktyki jest w ostateczności pozbycie się „niechcianego” lub „niewygodnego” pracownika.

Jak się okazało, na szczęście badani zdecydowanie najrzadziej doświadczyli tej formy mobbingu. Aż 73,85% spośród nich nigdy jej nie odczuło lub sporadycznie spotkało się z taką sytuacją. Natomiast agregując udziały przeciwnych odpowiedzi, zaledwie 10% przyznało, że taka praktyka dotknęła ich rzadko, często i bardzo często (rys. 10).



Rys. 10. Taktyka izolowania badanych od pozostałych pracowników
Źródło: badania własne.

ZAKOŃCZENIE

Badania, których wybrane wyniki zrelacjonowano w tym opracowaniu, pokazały, że w środowisku pracy ankietowanych policjantów nie dochodziło do mobbingu na wyjątkowo dużą skalę, przewyższającą zakres i rozmiar tego zjawiska w innych grupach zawodowych.

Jak wykazano, deklaracje badanych wskazują, że mobbing dotyka – w zależności od analizowanego jego przejawu – od kilku do kilkudziesięciu procent badanych. Biorąc pod uwagę negatywne skutki tego zjawiska (w skali społecznej, ale przede wszystkim indywidualnej), sam fakt, że np. jedynie 5% osób jakiegóś kategorii społecznej doświadcza przejawów nękania, marginalizowania czy deprecjonowania ich osoby, też jest niepokojący i stanowi podstawę do podjęcia działań prewencyjnych i naprawczych. Warto podkreślić, że rozmiary i cha-

rakter form, w jakich mobbing się objawia, są funkcją kultury organizacji. Odpowiedzialność za występowanie tego zjawiska w zakładzie pracy spada zatem w całości na jego kierownictwo. Literatura przedmiotu zawiera szereg opracowań pomagających kadrze menedżerskiej rozpoznać poszczególne fazy rozwojowe sytuacji mobbingowej oraz umożliwić szybką i skuteczną reakcję zatrzymania eskalacji prześladowania ofiar. Niestety, w praktyce odnotowuje się pewną specyficzną odmianę mobbingu, która z góry przekreśla jakiekolwiek szanse otoczenia opieką i obrony osób poddawanych prześladowaniom. Mowa tu o molestowaniu instytucjonalnym, które w „chorych” kulturach organizacji jest traktowane jako utrwalone narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi (Hirigoyen 2003, s. 102).

Sondażowy charakter prezentowanych powyżej badań, a więc – z definicji – nie do końca zobiektywizowany charakter ich wyników, nie przekreśla istnienia stwierdzonych w nich zjawisk i procesów w wymiarze obiektywnym. Otwarta pozostaje tylko kwestia rzeczywistych rozmiarów i przejawów mobbingu w środowisku pracy policjantów. Należy bowiem pamiętać, że ofiary prześladowań, dyskryminacji i innych form molestowania niezbyt chętnie przyznają się do tego. Powodem ukrywania faktu bycia ofiarą terroru pracowniczego może być obawa przed jego eskalacją, chęć obrony dobrego imienia zakładu pracy lub całego środowiska zawodowego, a czasem po prostu irracjonalny wstyd związany z sytuacją mobbingu. Dlatego zaprezentowane dane należy traktować jako sygnalizujące dość wysokie prawdopodobieństwo występowania tej patologii w policji na większą skalę, a jednocześnie jako przyczynek do szerszych, obejmujących różne środowiska zawodowe, badań nad terrorem pracowniczym.

BIBLIOGRAFIA

- Bechowska-Gebhart A., Stalewski T. (2004), *Mobbing: patologia zarządzania personelem*, Warszawa: Difin.
- Chakowski M. (2004), *Mobbing. Prawne ujęcie problemu*, „Biuletyn Koła Naukowego Prawa Pracy WPiA UW”, nr 1.
- Dambach K.E. (2003), *Mobbing w szkole. Jak zapobiegać przemocy grupowej?*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Delikowska K. (2005), *Konferencje naukowe: „Samozatrudnienie – uwarunkowanie i konsekwencje w sferze praw pracowniczych”*, 30 czerwca 2004 r., „*Mobbing*”, 26 października 2004 r., Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Hirigoyen M.F. (2003), *Molestowanie w pracy*, Poznań: W drodze.
- Kłós B. (2002), *Mobbing*, „Kancelaria Sejmu – Biuro Studiów i Ekspertyz”, nr 941.
- Kmieciak-Baran K., Cieślak W. (2011), *Bez zgody na przemoc – w szkole i pracy*, Gdańsk: Instytut Promocji Nauczycieli „Solidarność”.
- Kodeks pracy (Dz.U. 2003, nr 213, poz. 2081).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.
- Kratz H.J. (2007), *Mobbing. Rozpoznawanie, reagowanie, zapobieganie*, Gliwice: Helion.

- Lankamer-Prasołek A., Ciborski P., Minga U. (2005), *Mobbing w szkolnictwie*, Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr.
- Marciniak J. (2004), *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, Ostrołęka: „Alpha Pro”.
- Matuszyński W. (2004), *Źródła i sposoby przezwyciężania mobbingu w organizacji*, Łódź: Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe Oddział w Łodzi.
- Ogińska-Bulik N. (2003), *Stres zawodowy u policjantów. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej.
- Warecki W., Warecki M. (2005), *Słowo o mobbingu – czyli jak sobie radzić z dręczycielem?*, Warszawa: Poltext.

SUMMARY

The article is mainly a presentation of the results of research on bullying symptoms in working environment of policemen. The author made a difficult attempt to objectively recognize the problems of the phenomenon of bullying in the workplace of policemen. The choice of this category of profession – additionally in the context of pathological phenomena in human relationships – was dictated by the specifics of work and interpersonal interactions in the profession with high importance of hierarchy, strong mental tensions and heavy professional responsibility that accompanies police work.

Keywords: bullying; harassment; labour terror; discrimination; verbal aggression; police; occupational hierarchy