

Wstęp do numeru tematycznego *Psychologii Społecznej* „Mobbing (bullying) z perspektywy teoretycznej i empirycznej”

Niniejszy numer tematyczny *Psychologii Społecznej*, poświęcony mobbingowi, zawiera zarówno przeglądowe artykuły krytyczne, jak i empiryczne, ukazujące stan wiedzy na ten temat oraz prezentujące trendy badawcze w Polsce. W polskiej literaturze rozpowszechniany jest głównie dorobek Leymanna i Marie-France Hirigoyen, a w konsekwencji pojawienia się na rynku tłumaczeń i opracowań pionierskich prac właśnie Leymanna, przyjęło się w naszym kraju (oraz kilku innych krajach Europy) używać słowa *mobbing*. Pamiętać należy jednak, że powszechnie stosowane jest pojęcie *bullying*, które występuje w nazwie stowarzyszenia zrzeszającego badaczy i praktyków mobbingu (International Association on Workplace Bullying and Harassment), organizującego co dwa lata międzynarodowe konferencje na temat mobbingu.

Problematykę mobbingu/bullyingu rozpatrywać należy z różnych perspektyw. Z jednej strony uznaje się, że zjawisko to występuje w wielu obszarach życia (Monks, Coyne, 2012). Dotykać może dzieci przedszkolnych, szkolnych, społeczności studenckich, rodzin, grup pracowników, więźniów czy też społeczności tworzonych w internecie (cyberbullying). Z drugiej strony fenomen mobbingu jest podejmowany jako jedna z ważnych kwestii miejsca pracy. W tym kontekście mobbing mieści się w szerszej problematyce patologii miejsca pracy, zjawisk związanych z zachowaniami kontrproduktywnymi, dyskryminacją, wiktymizacją, wykluczeniem, przemocą, destrukcyjnym zarządzaniem, klimatem miejsca pracy, zaburzaniem godności czy etyką miejsca pracy. Mobbingiem w miejscu pracy zainteresowani są zatem badacze i praktycy zajmujący się szeroko zarządzaniem, zachowaniami organizacyjnymi, doradztwem, poprawą jakości pracy czy też poprawą wizerunku organizacji.

Zagadnienie mobbingu jest niezwykle ważnym fenomenem społecznym ze względu na szereg negatywnych konsekwencji zarówno dla ofiary, współpracowników i rodziny osoby poddawanej nieetycznym oddziaływaniom,

samej organizacji, w której mobbing się pojawia, oraz dla całego społeczeństwa. Podkreślić bowiem należy, że koszty złego zarządzania i nieetycznego zachowania pracowników ponosi cała gospodarka, chociażby dlatego, że inwestorzy dla swoich inwestycji coraz częściej wybierają kraje tworzące dogodne zaplecze socjalne dla pracowników i jasne regulacje redukujące ryzyko straty ważnego potencjału ludzkiego.

Problematyka bullyingu cieszy się dużym zainteresowaniem zarówno wśród badaczy, jak i praktyków. Pomiedzy badaczami i praktykami zajmującymi się tematyką mobbingu w miejscu pracy rozwija się żywa współpraca. Na poziomie międzynarodowym widoczna jest wyraźna wymiana myśli: praktycy chętnie korzystają z wyników badań, które mogą wdrażać w działaniu, natomiast badacze czerpią wiele istotnych wskazówek od praktyków jeśli chodzi o realia różnych miejsc pracy. Skuteczne rozwiązania dotyczące tak przeciwdziałania, identyfikowania zjawiska, jak i wdrażania programów naprawczych na poziomie organizacji powstają na bazie właśnie współpracy badaczy i praktyków.

Badania na temat mobbingu w miejscu pracy są prowadzone od blisko 30 lat, konferencje IAWBH organizowane są od 20 lat (w tym roku obchodzono Biennial, w Auckland odbyła się 10. konferencja IAWBH). Wypracowany w tym czasie dorobek jest olbrzymi, jednak wciąż wiele istotnych pytań pozostaje bez odpowiedzi. Ponadto w zmieniającej się rzeczywistości miejsc pracy wciąż pojawiają się nowe wyzwania i problemy badawcze. Wśród obecnie podejmowanych tematów są: mobbing względem określonych grup pracowników (np. sektor zdrowia, praktykanci, stażyści, kobiety ciężarne), rola świadków mobbingu (bystanders) w interwencji, koszty mobbingu dla organizacji, radzenie sobie z reakcjami na mobbing (jakie działania powinny być podjęte na skutek skarg o pojawienie się mobbingu, ale też jakie działania podjąć w obliczu niekonstruktywnych reakcji na mobbing). Coraz częściej podejmuje się badania

oparte na współpracy międzynarodowej, np. porównujące sposoby interwencji i realnej gotowości do interwencji w różnych krajach.

Niewątpliwie wciąż najważniejszymi zadaniami stojącymi przed badaczami i praktykami są zagadnienia interwencji i prewencji, a wcześniej trafnej diagnozy problemu i skutków mobbingu na poziomie organizacji. Obserwuje się ogromny przyrost wiedzy dotyczącej całościowych sposobów radzenia sobie z mobbingiem w organizacjach. Na świecie powstaje coraz więcej programów interwencji, dających bardzo konkretne wskazówki dla pracowników HR, a nawet klinik dla osób dotkniętych skutkami mobbingu. Celem szpitalnych oddziałów dla ofiar mobbingu jest pomaganie im w powrocie do pracy, przywracanie sprawności do pracy. Jak wskazują dane Mageroya, już czterodniowa interwencja medyczna połączona z fizjoterapią i psychoterapią istotnie poprawia dobrostan i statystyki powrotu do aktywności zawodowej, chociaż część pracowników poważnie dotkniętych mobbingiem pomimo takiej pomocy pozostaje niezdolna do pracy. Ponadto rolę środowiska zajmującego się problematyką mobbingu jest wywieranie wpływu na władze lokalne oraz uświadamianie społeczeństwa na temat niekorzystnego wpływu działań nieetycznych w miejscu pracy, wprowadzania zmian na poziomie systemów, rozpowszechnianie idei prewencji i edukacji antymobbingowej.

Przed badaczami mobbingu stają również nowe wyzwania. Problemem ważnym dla organizacji, a zatem i dla badaczy mobbingu, jest coraz bardziej zmieniająca się natura pracy. To właśnie w sytuacji niejasnych kryteriów dotyczących zatrudniania czy wynagradzania, niejasności zadań i pełnionych ról rozwija się mobbing. Ponadto wyzwaniem dla badań są formy komunikacji i w związku z tym rosnąca skala cyberbullyingu. Istotnym zadaniem staje się zatem identyfikowanie zjawiska mobbingu np. w mailach pracowniczych i na forach społecznościowych, jego przejawów, dynamiki i możliwości przeciwdziałania. Przyszłość badań nad mobbingiem w miejscu pracy powinna się skupiać na rozwijaniu i wdrażaniu całościowych rozwiązań systemowych. Konieczna jest integracja wiedzy i doświadczenia z różnych obszarów nauki: prawa, polityki socjalnej, psychologii pracy i organizacji, psychologii klinicznej, medycyny oraz psychologii społecznej.

Zapewne z powodu wagi problemu nie maleje zainteresowanie uznanych czasopism publikowaniem artykułów na ten temat oraz redagowaniem numerów tematycznych poświęconych mobbingowi (np. numer dotyczący bullyingu w *Social Influence*, numer poświęcony problematyce stygmatyzacji w *Basic and Applied Social Psychology*).

Obecnie w Polsce, pomimo wielu książek, opracowań, dużej świadomości społecznej na temat problematyki mobbingu i jasnych regulacji prawnych, w polskiej literaturze zbyt mało uwagi poświęca się najnowszym badaniom (z bardzo dobrze opracowaną metodologią), ogromnemu dorobkowi danych empirycznych zebranych przez wybitnych badaczy problematyki, w tym zespołu bez wątplenia najbardziej uznanego badacza mobbingu Stale Einarsena. Grupa badaczy z Bergen, zajmująca się tym fenomenem od początku lat 90. ubiegłego wieku, daje znakomity przykład prowadzenia gruntownych badań na reprezentatywnych grupach, stosując doskonale dobraną metodologię.

Wiedza z zakresu psychologii społecznej, chociaż do tej pory w niewielkim stopniu wykorzystywana w zakresie problematyki mobbingu, wydaje się szalenie przydatna. Szczególnie ważne może być zastosowanie psychologii procesów grupowych, w tym procesów regulacji wewnątrzgrupowej, procesów związanych z wykluczeniem z grupy, stereotypizacją, społeczną dynamiką plotki, dynamiką przejawiania się i przejmowania władzy, udziałem różnych ról w procesie dynamiki przejawiania reakcji agresywnych (np. sprawców, świadków, osób postronnych pośredniczących w procesie interwencji). Ważne jest badanie procesów dynamiki rozwoju mobbingu na poziomie procesów interpsychicznych, jak i intrapsychicznych, chociażby związanych z regulacją emocji czy samoregulacją. Włączenie wiedzy z zakresu psychologii społecznej może być szalenie ważne z perspektywy poznawania i wdrażania skutecznych programów profilaktyki oraz radzenia sobie z mobbingiem.

Oprócz dobrych regulacji prawnych, wysokiej ogólnej świadomości problematyki mobbingu w Polsce warto zadbać o wysoki poziom naukowy badań. Niniejszy numer tematyczny *Psychologii Społecznej* przedstawia bieżący stan wiedzy w tej dziedzinie.

Małgorzata Gamian-Wilk