

Agata Chudzicka-Czupała, Małgorzata Dobrowolska

Mobbing w doświadczeniach pracowników zatrudnionych w elastycznych formach pracy i w spółdzielniach socjalnych

Artykuł prezentuje wyniki badań przeprowadzonych na próbie 2118 pracowników, zatrudnionych w elastycznych formach, tj.: na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy, na umowę cywilnoprawną, samozatrudnienie, telepraca, praca na zastępstwo, zatrudnienie tymczasowe i sezonowe. Ponadto badaniami objęto pracujących w spółdzielniach socjalnych.*

Analizie poddano dokonaną przez respondentów ocenę nasilenia doświadczania przez nich ze strony innych pracowników trzech rodzajów zachowań nieetycznych. Wyniki analizy potwierdzają, zjawisko mobbingu stosowanego przez współpracowników i zwierzchników wobec elastycznie zatrudnionych respondentów.

Rezultaty niosą istotne implikacje praktyczne i wskazują kierunki dalszych badań.

Słowa kluczowe: mobbing (*mobbing*), zachowanie nieetyczne (*unethical behavior*), elastyczne formy zatrudnienia (*flexible forms of employment*), spółdzielnie socjalne (*social cooperatives*)

Wprowadzenie

Pojęcie *mobbing* pochodzi od angielskiego słowa to *mob*, które znaczy „otoczyć”, „zaatakować”, „dokuczać”, „napadać” (Chomczyński, 2008, s. 67; za: Chudzicka-Czupała, 2004) i „szarpać”, „oblegać” (Hirigoyen, 2003, s. 70). Zdaniem Leymanna (<http://www.leymann.se>, za: Blicharz, 2014, s. 25), szwedzkiego psychologa, który

* Artykuł zaprezentowano na III Ogólnopolskiej Konferencji Uniwersytetu Śląskiego „Nauki społeczne i humanistyczne – zakres współpracy na rzecz poprawy monitorowania potrzeb i zjawisk na rynku pracy”, 8 kwietnia 2016 roku w Katowicach.

pierwszy szeroko opisał to zjawisko: „terror psychiczny albo mobbing w życiu zawodowym charakteryzuje się wrogimi i nieetycznymi zachowaniami, które są powtarzane w sposób systematyczny przez jedną lub większość osób, skierowanymi głównie przeciwko pojedynczej osobie, która w wyniku mobbingu zostaje pozbawiona szans na pomoc i obronę poprzez powtarzające się zachowania mobbujące” (por. Godlewska-Werner, 2006; Sidor-Rządkowska, 2003).

Wyniki badań poświęconych uwarunkowaniom mobbingu dowodzą, że obok predyspozycji indywidualnych pracownika do stawiania się agresorem lub ofiarą przemocy psychicznej podłożem tego rodzaju zachowania się w miejscu pracy mogą być z jednej strony warunki makroekonomiczne, gospodarcze i społeczne funkcjonowania organizacji, przekładające się na obowiązującą kulturę organizacyjną, z drugiej zaś – specyfika relacji pracowniczych wewnątrz organizacji (Chudzicka-Czupała, 2004; Laszczak, 1999). W klimacie chaosu i wysokiej fluktuacji kadr może częściej dochodzić do tego rodzaju zachowań, polegających na nękanii innych.

Wiele form elastycznego zatrudnienia nie pozwala na taką samą ochronę prawną pracowników jak zatrudnienie na umowę o pracę. Prawna definicja mobbingu zawarta w art. 94 § 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm., przepis ten dodano nowelą z 14 listopada 2003 r., Dz.U. Nr 213, poz. 2081, wszedł on w życie 1 stycznia 2004 r.) stanowi, że mobbing oznacza „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników”. Jednocześnie zgodnie z art. 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* pracownikiem jest osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Charakterystyka stosunku pracy wyklucza traktowanie jako takiego umowy o dzieło, umowy-zlecenia, umowy o świadczenie usług czy kontraktu menedżerskiego. Oznacza to, że osoby zatrudnionej na przykład na podstawie umowy-zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego czy człowieka prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą nie można, zgodnie z prawnym ujęciem, określać mianem pracownika.

Wielu autorów (Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004; Rode, 2000) uznaje, że mobbing to zjawisko, które trwa co najmniej 6 miesięcy i powtarza się z częstotliwością nie mniejszą niż co najmniej raz w tygodniu. Jak pisze Leymann (<http://www.leymann.se>, za: Blicharz, 2014, s. 25): „działania te [zachowania mobbingowe] występują bardzo często (przynajmniej raz w tygodniu) i przez długi czas (przynajmniej sześć miesięcy). Duża częstotliwość i długi okres występowania tego wrogięgo

zachowania skutkuje znaczącymi problemami mentalnymi, psychosomatycznymi i społecznymi”. Jednoznaczne przyjęcie takiej definicji oznacza, że nękania lub zastraszania pracowników, nawet takiego prowadzącego do zaniżonej oceny ich przydatności zawodowej, jeśli trwa ono krócej niż pół roku, w ogóle nie można określać mianem mobbingu i, co za tym idzie, że w myśl obowiązujących przepisów prawnych mobbing nie może raczej dotyczyć osób zatrudnionych na krótszy okres niż 6 miesięcy. Przyjąwszy takie rozumienie mobbingu, zjawisko to nie zawsze dotyczyć może osoby zatrudnionej w ramach elastycznych form.

Istnieją jednak inne definicje mobbingu, które podkreślają przede wszystkim istotę tego zjawiska i jego aspekty psychospołeczne. W ujęciu Międzynarodowej Organizacji Pracy mobbing to przede wszystkim „agresywne zachowanie, które możemy określić jako mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników (...). Mobbing charakteryzuje się stałymi, negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem lub rozprzestrzenianiem fałszywych informacji” (za: Blicharz, 2014, s. 26–27). Zdaniem Durniat (2009a, s. 132) mobbing to „przemoc psychologiczna, zachodząca pomiędzy co najmniej dwoma partnerami interakcji społecznej, systematycznie i celowo kierowana przez prześladowcę (rzadziej prześladowców) przeciw ofierze (rzadziej ofiarom) w powtarzających się napaściach werbalnych i behawioralnych”. Cytowana autorka podkreśla, że jego skutkiem jest obiektywnie zauważalna psychiczna destabilizacja ofiary, poczucie krzywdy i absurdu oraz przeżywanie silnego stresu psychologicznego. Bugdol (2006, s. 76), powołując się na Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe, działające w Polsce, definiuje mobbing jako „bezpodstawne, ciągle i długotrwałe dręczenie, zastraszanie, prześladowanie, szykanowanie człowieka w pracy nie tylko przez przełożonego, ale czasem także przez współpracowników, powodujące poczucie bezsilności, upokorzenia i krzywdy, prowadzące w konsekwencji do ogólnego złego samopoczucia i pogorszenia stanu zdrowia ofiary”. Definicje te zawierają, co prawda, słowa „systematycznie”, „powtarzające się” i „długotrwałe”, ale nie jest tu podany dokładny czas trwania tego zjawiska. Bycie dręczonym przez nieco krócej niż pół roku może mieć równie negatywne konsekwencje dla dobrostanu osoby jak to, trwające przez 6 miesięcy.

Badani przez Durniat (2009a) za najważniejszą przyczynę mobbingu uznali ogólny chaos, czyli nieład organizacyjny panujący w firmach, które ich zatrudniają. W środowisku organizacji częstymi zjawiskami są konflikty, które bywają źródłem mobbingu (Leyman, 1983). Zdaniem Leymanna, aby mówić o mobbingu, muszą być spełnione trzy podstawowe kryteria, a mianowicie: trwałość zachowań prześladowczych w czasie, powtarzalność tych zachowań i wrogie intencje wobec jednostki. Wykluczyć należy tymczasowe konflikty i napięcia między pracownikami (por. Chudzicka,

Makselon-Kowalska, 2004). Przyjąwszy takie założenia na temat mobbingu, możliwe jest trwające przez dłuższy czas nękanie i zastraszanie pracownika zatrudnionego w ramach elastycznych form oraz, co najważniejsze, doświadczanie przez niego z tego tytułu poważnych deficytów natury psychologicznej i społecznej.

W kontekście doświadczania zachowań mobbingowych interesują nas wybrane formy zatrudnienia, różne od **zatrudnienia tradycyjnego**, zwanego również zatrudnieniem typowym, te, których nie można zdefiniować jako pracy w pełnym wymiarze czasu, pełnionej u jednego pracodawcy, na jedną zmianę, w jednym i tym samym miejscu pracy, opartej na umowie zawartej na czas nieokreślony.

Należą do nich **elastyczne formy zatrudnienia**, zwane również nietradycyjnymi, atypowymi, alternatywnymi, czasowymi, terminowymi kontraktami, których nie można określać jako typowego stosunku pracy łączącego pracownika i pracodawcę. Uwagą objęto także **spółdzielnie socjalne**, które zrzeszają grupy osób defaworyzowanych na rynku pracy, zagrożonych wykluczeniem społecznym, których aktywizacja zawodowa stanowi prawdziwe wyzwanie dla publicznych służb zatrudnienia i których działalność jest dla służb społecznych i samorządów „zbyt często przedsięwzięciem skazanym na niepowodzenie” (Koral, 2008, s. 2).

Podjmując analizę pojęć używanych do określenia innych niż tradycyjna relacji z pracodawcą, najbardziej popularne określenie to **elastyczne formy zatrudnienia**. Zostało ono wprowadzone w konsekwencji procesów uelastyczniania zasobów kadrowych, zmian specyfiki funkcjonowania pracowników w organizacji, związanych z czasem pracy, liczbą czy specyfiką wykonywanych prac i relacją z podmiotem umożliwiającym zarobkowanie. Bąk (2006) definiuje elastyczne formy zatrudnienia, odróżniając je od zatrudnienia typowego, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w jednym miejscu pracy i pod nadzorem pracodawcy. Wynika z tego, że elastyczne formy to inne, nietypowe formy zatrudnienia, nie posiadające co najmniej jednej z podanych cech.

Wyróżnikiem elastycznych form zatrudnienia jest pewna plastyczność w zakresie czasu i miejsca pracy, czy też różny stopień „elastyczności” pracy, wynikający z treści umowy, zależny od jej rodzaju, regularności i długości zatrudnienia oraz wynagrodzenia, które są tu odmienne niż w tradycyjnej umowie o pracę, zawartej na czas nieokreślony. Zaznaczyć należy, że elastycznych form zatrudnienia jest wiele i znacząco różnią się one od siebie. Wyróżnia się wśród nich formy mało elastyczne (umowa na okres próbny, umowa na czas określony, praca sezonowa), średnio elastyczne (umowa przedwstępna, czy praca w niepełnym wymiarze) oraz formy bardzo elastyczne (między innymi kontrakt menedżerski, umowa o dzieło, umowa-zlecenie, telepraca i samozatrudnienie) (por. *Elastyczne formy zatrudnienia...*, 2007, s. 8–9, za: Olejniczak, 2012, s. 62).

W takich nowo powstałych formach zatrudnienia nawet samo określenie pracodawcy, rozumiane w sposób jednoznaczny w odniesieniu do umów tradycyjnych, przestaje, w pewnym sensie, być możliwe. Wobec tych form pracy trudno w ogóle mówić o pracodawcy, jak w przypadku pracowników samozatrudnionych, prowadzących działalność gospodarczą albo członków spółdzielni socjalnych, którzy tworzą miejsca pracy, współpracując ze sobą i, na przykład, oferując swoje usługi lokalnej społeczności. Te grupy pracowników często wykonują pracę na rzecz kontrahentów i klientów.

Wracając do słownika nietypowych form zatrudnienia, wspomnianą nietypowość czy niestandardowość charakteryzują właśnie specyficzne wyróżniki pracy i warunki zatrudnienia, odmienne w obrębie poszczególnych nietypowych form zatrudnienia. Peryferyjne czy zewnętrzne formy zatrudnienia utrwaliły swoje określenie na skutek procesów eksternalizacji kadry, stosowanych ze względu na potrzeby danej organizacji. W takiej sytuacji można wyodrębnić stały trzon załogi i grupę pracowników uzupełniających zasoby stałej kadry, dochodzących cyklicznie, zgodnie z zapotrzebowaniem na usługę, lub stanowiących względnie stały procent kadry, nie korzystający lub korzystający w stopniu niepełnym z przywilejów wewnętrznych pracowników, co ma miejsce w przypadku pracowników na zastępstwo czy wspomnianych już pracowników tymczasowych, zatrudnianych przez agencję pracy tymczasowej. Czasowe formy zatrudnienia odwołują się do specyfiki samych kontraktów nietradycyjnych form zatrudnienia, które z założenia są terminowe i należą do grupy krótkoterminowych stosunków zatrudnienia. Wreszcie określenie, które, naszym zdaniem, najbardziej adekwatnie definiuje psychologiczną istotę nietradycyjnych form zarobkowania – alternatywne, czyli będące alternatywną formą dla tradycyjnych form zatrudnienia, stałego i standardowego (por. Dobrowolska, 2012).

Zatrudnienie w ramach elastycznych form pracy i spółdzielni socjalnych a doświadczanie mobbingu

Przedmiotem badań, których wyniki zaprezentowano w tym artykule, było znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy osoby zatrudnione w ramach elastycznych form pracy lub spółdzielni socjalnych doświadczają zachowań mobbingowych i jakie jest ich nasilenie. Wymienione formy zatrudnienia bywają związane z częstymi zmianami, szczególnie z większą rotacją załogi, co stwarza możliwość manipulowania warunkami pracy. Pozwala to, na przykład, na zastraszanie ludzi zwolnieniem z pracy czy zerwaniem kontraktu przed czasem, bo faktycznie istnieje taka możliwość i takie zagrożenie jest całkiem realne. Niektóre z elastycznych form zatrudnienia mogą też sprzyjać silnej rywalizacji i powstawaniu sytuacji konfliktowych.

Umowy krótkoterminowe mogą wiązać się z brakiem poczucia bezpieczeństwa oraz z nieustannie doświadczanym poczuciem zagrożenia. Zarówno Kraimer i wsp. (2005), którzy uznają, że stopień poczucia bezpieczeństwa pracy to oczekiwanie pracownika, że jego związek z firmą, polegający na pracy na jej rzecz, będzie kontynuowany, jak i Mauno i wsp. (2005), którzy interesowali się bardziej brakiem poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, definiowanym jako przewidywane przez osobę prawdopodobieństwo utraty pracy, podkreślają wagę badanych przez siebie zmiennych. Stanowią one odzwierciedlenie istniejących obiektywnych uwarunkowań, na przykład strategii, jaką przyjęła dana organizacja, i sytuacji na rynku pracy. Zdaniem wspomnianych autorów brak poczucia bezpieczeństwa związanego z zatrudnieniem odbija się negatywnie na dobrostanie pracowników i na ich stanie zdrowia. Skutkuje on także przekonaniem osoby, że bywa bardziej zmęczona w wyniku wykonywania swoich obowiązków, oraz odbija się na zadowoleniu z pracy, obniżając je (Benavides i wsp., 2000). Jego rezultatem jest też słabsze przywiązanie do organizacji (Connelly, Gallagher, 2004).

Patrząc z perspektywy relacji społecznych na związek między brakiem poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia a zachowaniem się w sytuacji doznawania mobbingu lub obserwowania jego przejawów w zachowaniu wobec kogoś trzeciego, bycie pracownikiem krótkoterminowym, na przykład sezonowym, zatrudnionym na czas określony, wiążące się z lękiem i niepewnością, może w sytuacji wystąpienia mobbingu skutkować skłonnością do ulegania innym, do podporządkowywania się ich woli, niezależnie od osobistych opinii czy przekonań. Przyjmowaniu postawy biernej, co podkreśla wielu badaczy, sprzyjać może dodatkowo poczucie zobowiązania wobec pracodawcy, bycie zobligowanym do spełniania norm przypisanych pracownikowi, jak: podporządkowanie, brak sprzeciwu, sumiennosc (por. Gamian-Wilk, Zimoń-Dubowik, 2008). Na podstawie badań psychologicznych można przypuszczać, że takie czynniki, jak strach przed zwolnieniem z pracy i niepewność kwestii przedłużenia zatrudnienia, utrudniać mogą aktywne przeciwstawianie się mobbingowi, temu stosowanemu wobec samego pracownika, jak i nękanii, którego osoba może być świadkiem, przejawianemu wobec innych (Chudzicka-Czupała, 2013).

Istotne dla klimatu organizacji, mającego znaczenie dla budowania odpowiednich relacji międzyludzkich w miejscu pracy, a tym samym zapobiegania mobbingowi, jest także poczucie sprawiedliwości (Crosby, 1976). Wynika ono z porównania sytuacji własnej pracownika z sytuacją jego współpracowników i odnosi się do oceny wynagrodzenia, premii, ilości nakładanych obowiązków, szkolenia, przebiegu kariery własnej i innych osób, obserwacji faworyzowania niektórych pracowników. Wheeler i Buckley (2000) uważają, że stosunek pracownika do organizacji (i do jej pracowników) jest tym lepszy, w im wyższym stopniu osoba spodziewa się w przyszło-

ści nawiązania z nią kontraktu o pracę na czas nieokreślony, im większe są szanse na spełnienie jej nadziei na pozostanie w firmie przez dłuższy czas. Oznacza to, że w przedsiębiorstwach, które traktują sprawiedliwie zatrudnionych tam ludzi, w których przestrzegane są jednolite i klarowne zasady oraz w których istnieją perspektywy związane z zatrudnieniem się w przyszłości, poziom frustracji, wynikający z deprywacji ważnych potrzeb, jest niższy, relacje międzyludzkie generalnie mogą być lepsze. Pracownicy zatrudnieni w ramach elastycznych form lub w spółdzielniach socjalnych mogą czasem doświadczać deficytów w tej kwestii.

Problem badawczy i cel badań

Celem badań było sprawdzenie, jakie jest nasilenie mobbingu doświadczanego przez osoby pracujące w różnych formach elastycznego zatrudnienia i przez członków spółdzielni socjalnych. Drugim celem było też sprawdzenie, czy i jakie są różnice w tym zakresie między pracownikami z dziewięciu badanych kategorii. Badania miały charakter eksploracyjny, dlatego nie postawiono żadnych hipotez.

Badanie zachowań nieetycznych to bardzo trudne zadanie. Stanowi o tym zarówno złożoność zachowań etycznych, subiektywizm zjawisk objętych zainteresowaniem, jak i konieczność uwzględnienia wielu aspektów. Autorki interesowało subiektywne poczucie badanych w tej kwestii, gdyż, jak podkreśla Durniat (2009a), mobbing to zjawisko głównie subiektywne, chociaż mają pełną świadomość ograniczeń związanych z takim podejściem.

Autorki uważają, że objęcie zatrudnionych na zasadach elastycznych oraz członków spółdzielni socjalnych badaniem oceny częstości doświadczania przez nich zachowań nieetycznych, zachowań należących do kategorii zachowań mobbingowych, polegających na powtarzającym się i uporczywym poniżaniu, ośmieszaniu i krytykowaniu, utrudnianiu wykonywania obowiązków zawodowych, izolowaniu i zastraszeniu – mimo że z tytułu prawa mobbing ich nie dotyczy – jest jak najbardziej pożądane. Zachowania z kategorii mobbingowych mogą być nawet szczególnie intensywnie kierowane wobec nich, gdyż czują się oni często bardziej bezradni i bezbronni z racji formy zatrudnienia, z braku pełnej ochrony prawnej czy z odczuwanego przez nich zagrożenia wykluczeniem społecznym.

Metoda badawcza

Ocena częstości doświadczania zachowań mobbingowych przez badanych była mierzona skróconą wersją skali behawioralnej Kwestionariusza SDM Durniat (por. Durniat, 2006, 2009b), narzędziem, którego trafność i rzetelność zostały empirycznie

potwierdzone wielokrotnie opisywanym i wykorzystywanym przez autorkę do realizacji projektów badawczych w polskich organizacjach (Durniat, Kulczycka, 2006; Durniat, 2011a, 2011b). Narzędzie to było inspirowane szwedzkim kwestionariuszem LIPT Leymanna (1990).

Skala oceny częstości doświadczania zachowań nieetycznych, wykorzystana w badaniu, dzieli się na 3 podskale. Pierwsza to Skala działań otwarcie poniżających (OP), krytykujących i ośmieszających, (5 stwierdzeń typu „Wykonywana przeze mnie praca jest niesłusznie i przesadnie krytykowana”, „Podejmowane są próby ośmieszenia mnie”, „Podejmowane są działania obniżające moje poczucie wartości i godność). Skala działań utrudniających pracę (UP) (realizację zadań zawodowych) (5 stwierdzeń typu „Obciąża się mnie pracą w o wiele większym stopniu niż innych pracowników”, „Ukrywa się przede mną informacje niezbędne do realizacji moich zadań”, „Celowo wydawane są mi polecenia niemożliwe do wykonania”) i Skala działań izolujących i zastraszających (IZiZ) (6 stwierdzeń typu „Unika się kontaktów i rozmów ze mną”, „Bez uzasadnionego powodu straszy się mnie zwolnieniem z pracy”, „Zabrania mi się upominać się o swoje prawa w kwestii urlopu, godzin pracy, premii”). Badani byli proszeni o dokonanie oceny częstości doświadczania przez nich zachowań mobbingowych ze strony innych pracowników na skali typu Likerta, gdzie 0 oznacza nigdy, a 6 – bardzo często. Rzetelność wszystkich skal w tym badaniu, mierzona α Cronbacha, wynosi od 0,75 do 0,86.

Narzędzie, będące częścią większej ankiety, opatrzone było krótką instrukcją, natomiast całe badanie – informacją dotyczącą celu i sposobu przeprowadzonego badania. Metoda kontaktu bezpośredniego z badanymi pozwoliła na rozwianie ich wątpliwości związanych z wypełnianiem kwestionariuszy oraz na zapewnienie o całkowitej anonimowości i bezpieczeństwie udziału w badaniu.

Charakterystyka próby badawczej, czas i miejsce badań

Badania zostały przeprowadzone w 2014 roku wśród mieszkańców południowej Polski, pracowników trzech sektorów gospodarki (publicznego, prywatnego i społecznego), zatrudnionych w różnych sektorach (głównie w administracji publicznej i usługach), w ramach ośmiu elastycznych form zatrudnienia: praca na zastępstwo, zatrudnienie tymczasowe, samozatrudnienie, telepraca, zatrudnienie na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca na umowę cywilnoprawną, praca sezonowa, wymienione w Ustawie o pożytku publicznym i wolontariacie z dnia 29 maja 2003 r. (por. Kryńska, 2003; Bąk, 2006). Dodatkowo badaniem objęto grupę członków spółdzielni socjalnych, które działają na podstawie Ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z 2006 r. Nr 94

poz. 651). Na badanie członków spółdzielni socjalnych zdecydowano się ze względu na możliwe trudności, jakich mogą doświadczać w związku z ich wcześniejszą sytuacją na rynku pracy, z dotychczasowym życiorysem zawodowym i posiadanymi cechami, jakie ich wyróżniają. Spółdzielnie takie są bowiem zrzeszeniem osób często wcześniej bezrobotnych lub niepełnosprawnych, „w znacznej mierze zagrożonych wykluczeniem społecznym, które wspólnie, w oparciu o osobistą pracę, prowadzą przedsiębiorstwo i realizują cele społecznej oraz zawodowej reintegracji” (Krasuska i wsp., 2015, s. 5).

Udział w badaniach był całkowicie anonimowy i dobrowolny. Na 2500 kompletów ankiet rozdanych do wypełnienia do analizy wybrano 2118 wypełnionych kompletnie kwestionariuszy i taka jest właśnie ostateczna liczebność próby. 136 ankiet odrzucono ze względu na błędy w sposobie wypełnienia, 246 osób odmówiło udziału w badaniach, chociaż były o nich wcześniej informowane, lub przerwało badanie w trakcie wypełniania narzędzi badawczych.

Pośród 2118 respondentów 44% stanowiły kobiety, a 56% mężczyźni. Badani byli w wieku od 18 do 65 lat, średnia wieku to 36 lat, mediana 35 lat. Najliczniejszą grupę (42% badanych) stanowiły osoby w wieku 25–34 lata, 34% ankietowanych ma od 35 do 44 lat. 7% badanych było w wieku 18–24 lata, 12% respondentów to osoby w wieku 45–54 lata, natomiast 5% badanych jest w wieku 55–65 lat. Uzyskany rozkład wyników na tej próbie badanych w pełni odpowiada europejskiej charakterystyce pracowników zatrudnionych w elastycznych formach zatrudnienia, która opisuje ich jako raczej młodych, mających średni okres zatrudnienia w organizacji krótszy niż pięć lat (Nollen, 1996).

Spoleczna percepcja zatrudnienia elastycznego jest związana z negatywnym wizerunkiem pracowników, ze stereotypowym obrazem, określającym tego typu formy pracy jako zajęcia dla osób słabo wykwalifikowanych (Dobrowolska, 2014, s. 62–68). Okazuje się jednak, że osoby podejmujące te formy zatrudnienia są w zdecydowanej większości wykształcone. Potwierdzają to również nasze badania. Ponad połowa badanych (56%) miała wykształcenie wyższe, a 34% to osoby z wykształceniem średnim. Pozostałe 6% respondentów miało wykształcenie zawodowe, a tylko 2% to osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym (niespełna 2%). Osoby bez wykształcenia stanowiły zaledwie 0,3% próby.

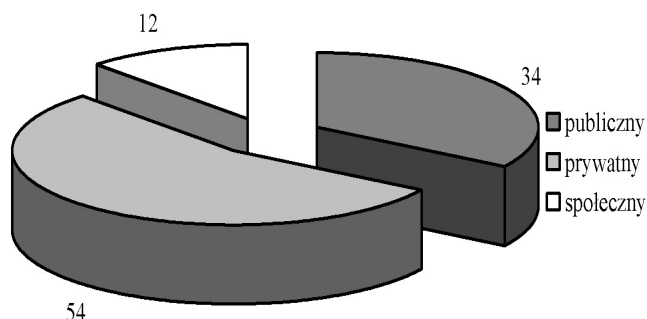
Większość osób badanych to mieszkańcy miast – w małych miastach mieszka 50%, a w dużych 29% respondentów. Mieszkańcy wsi stanowili 21% próby. Taki rozkład miejsca zamieszkania badanych może być wynikiem utrudnionego dostępu agencji zatrudnienia i organizacji stosujących elastyczne rozwiązania kadrowe na terenie wsi.

Staż pracy badanych pracowników elastycznych waha się od kilku miesięcy do kilkudziesięciu lat (maksimum 41), średnia wyniosła 8,5 roku. Najwięcej osób badanych należało do grupy zatrudnionych do 5 lat – 42,6%, najmniej – charakteryzowało się długim stażem pracy, co również odpowiada wspomnianej już europejskiej charakterystyce przeciętnego pracownika elastycznego (Nollen, 1996).

Szczegółowy rozkład próby według sektorów gospodarki przedstawia wykres 1. Wynika z niego, że ponad połowa (54%) badanych pracowników elastycznych pracuje w sektorze prywatnym, 34% to osoby zatrudnione w sektorze publicznym, a pozostałe 12% pracuje w sektorze społecznym. Określona struktura próby wynika z tego, że sektor prywatny w zdecydowanej przewadze nad publicznym stosuje elastyczne rozwiązania kadrowe.

Sektor publiczny to zbiór państwowych i komunalnych osób prawnych oraz nieposiadających osobowości prawnej jednostek organizacyjnych, podległych organom władzy publicznej (państwowym i samorządowym). Za sektor publiczny uważa się wszystkie te jednostki, które albo stanowią własność Skarbu Państwa, albo samorządową, albo państwowych osób prawnych (Dz.U. z 2005 r. Nr 249 poz. 2104). Sektor prywatny to sfera biznesu, instytucje i organizacje, których działalność jest nastawiona na zysk. Sektor społeczny lub organizacje użyteczności publicznej to ogół prywatnych organizacji, działających społecznie i nie dla zysku, są to organizacje pozarządowe, niezależne od administracji (organizacje *non-profit*, których działalność nie jest nastawiona na zysk i w znacznym stopniu oparta na działaniu ochotników, na wolontariacie) (http://www.prawoipartnerstwo.pl/stara/PDF/1_I.pdf).

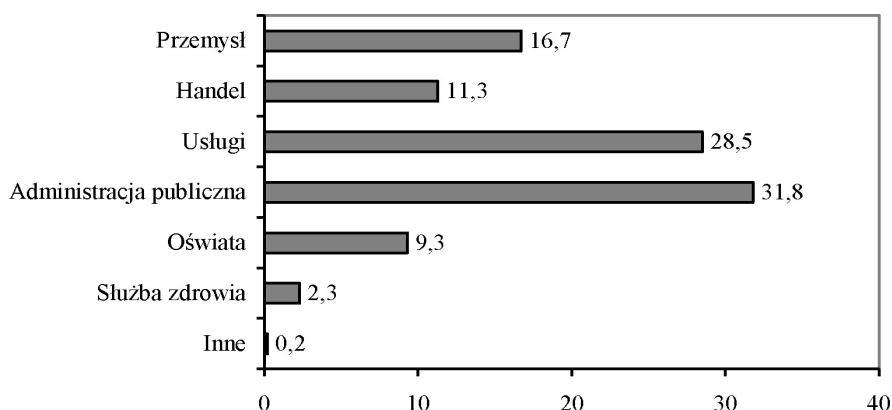
Wykres 1. Rozkład próby według sektorów gospodarki (w %)



Źródło: opracowanie własne

Wykres 2 z kolei ukazuje dodatkowo szczegółowy procent osób badanych, zatrudnionych w poszczególnych sektorach zatrudnienia. Najwięcej badanych pracuje w sektorze administracji publicznej (31,8%) oraz w sektorze usług (28,5%), najmniej spośród badanych pracuje w służbie zdrowia i oświacie.

Wykres 2. Rozkład próby według sektora zatrudnienia (w %)



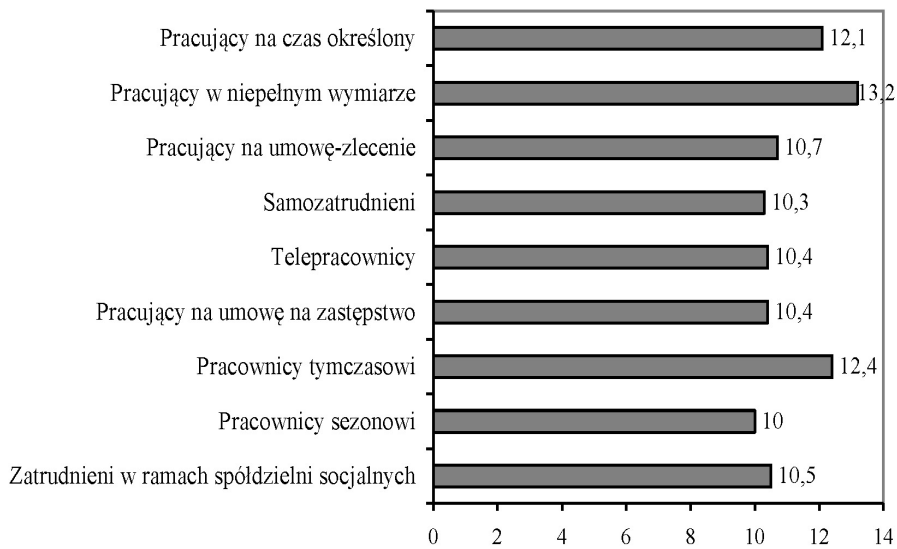
Źródło: opracowanie własne

W próbie reprezentowani byli pracownicy zatrudnieni w ramach ośmiu elastycznych form zatrudnienia:

- a) zatrudnienie na czas określony, zgodnie z art. 25 § 1 Kodeksu pracy;
 - b) zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z art. 292 § 1 Kodeksu pracy;
 - c) praca na umowę cywilnoprawną, na podstawie swobody umów, tj. art. 3531 § 1 kodeksu cywilnego;
 - d) samozatrudnienie, prowadzenie własnej działalności gospodarczej, w znaczeniu Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej;
 - f) telepraca, zgodnie z art. 675 i następnym Kodeksu pracy;
 - g) praca na zastępstwo, zgodnie z art. 25 § 1 Kodeksu pracy;
 - h) zatrudnienie tymczasowe, w znaczeniu Ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z dnia 9 lipca 2003 r. (Dz.U.03.166.1608);
 - i) prace sezonowe, zgodnie z art. 25 § 1 Kodeksu pracy,
- a także
- zatrudnieni w ramach spółdzielni socjalnych, wymienionych w Ustawie z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z 2006 r. Nr 94 poz. 651).

Szczegółowy rozkład próby, według dziewięciu wspomnianych grup, przedstawia wykres 3.

Wykres 3. Rozkład próby według formy zatrudnienia (w %)



Źródło: opracowanie własne

Wykres 3 potwierdza też, że nie ma znaczącej dysproporcji pomiędzy liczbą osób w poszczególnych dziewięciu wyróżnionych grupach.

W próbie reprezentowane są w zbliżonych proporcjach także różne role zawodowe – znalazły się tu osoby pełniące bardzo różne role i zajmujące różne stanowiska w zatrudniających ich organizacjach (dyrektorzy, prezesi, wolne zawody/specjaliści, technicy, urzędnicy niższego szczebla, właściciele firm, pracownicy handlu i usług, robotnicy wykwalifikowani, robotnicy wykonujący proste prace).

Wyniki badań

Ogólna charakterystyka badanych zmiennych

Statystyki opisowe badanych zmiennych (średnia i odchylenie standardowe) poszczególnych kategorii zachowań mobbingowych zamieszczono w tabeli 1.

Tabela 1. Statystyki opisowe zmiennych badawczych, N= 2118

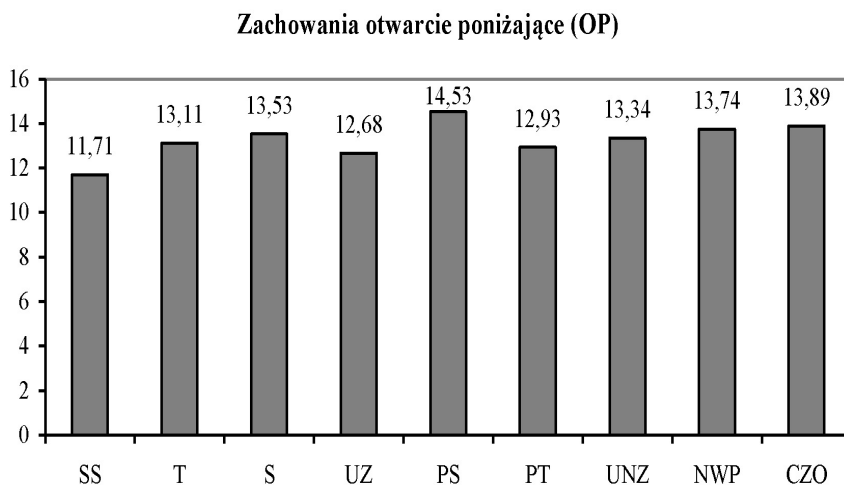
Lp.	Zmienna Ocena częstości doświadczania...	Mini- mum	Maksi- mum	Średnia	Odchyle- nie stand.
1	zachowań otwarcie poniżających (OP)	0	30	13,29	5,15
2	zachowań utrudniających pracę (UP)	0	30	12,17	5,37
3	zachowań izolujących i zastraszających (IZiZ)	0	36	17,41	5,88

Źródło: opracowanie własne

Ocena częstości doświadczania zachowań mobbingowych

Pierwszym krokiem analizy danych uzyskanych w badaniach było porównanie poszczególnych grup osób zatrudnionych w dziewięciu formach zatrudnienia elastycznego pod względem dokonanej przez nich średniej oceny częstości doświadczania zachowań mobbingowych ze strony współpracowników w miejscu pracy. Analizie poddano wszystkie trzy analizowane kategorie zachowań nieetycznych.

Wykres 4. Średnie wyniki w skali oceny częstości doświadczania zachowań otwarcie poniżających (ośmieszających i krytykujących)



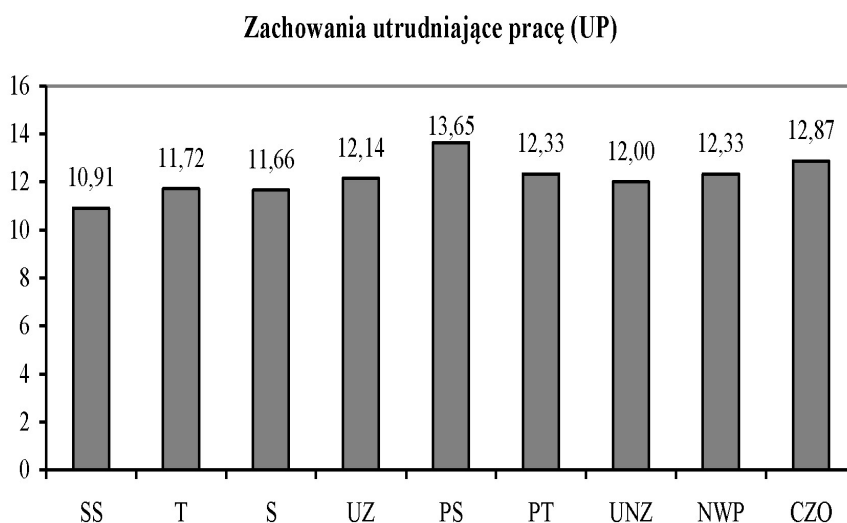
Legenda: CZO – Pracujący na czas określony, NWP – Pracujący w niepełnym wymiarze, UZ – Pracujący na umowę-zlecenie, S – Samozatrudnieni, T – Telepracownicy, UNZ – Pracujący na umowę na zastępstwo, PT – Pracownicy tymczasowi, PS – Pracownicy sezonowi, SS – Zatrudnieni w ramach spółdzielni socjalnych

Źródło: opracowanie własne

Z wykresu 4 wynika, że średnia ocena częstości doświadczania zachowań otwarcie poniżających jest najwyższa w grupie badanych pracowników sezonowych, a także wśród pracowników zatrudnionych na czas określony i pracujących w niepełnym wymiarze. Najniższa średnia ocena częstości doświadczania zachowań otwarcie poniżających dotyczy pracujących na umowę-zlecenie oraz pracowników tymczasowych. W podobnej sytuacji były osoby zatrudnione w ramach spółdzielni socjalnych.

Na wykresie 5 zobrazowano porównanie średniej oceny częstości doświadczania zachowań utrudniających pracę we wszystkich grupach osób badanych.

Wykres 5. Średnie wyniki w skali oceny częstości doświadczania zachowań utrudniających pracę u osób z różnych grup zatrudnienia



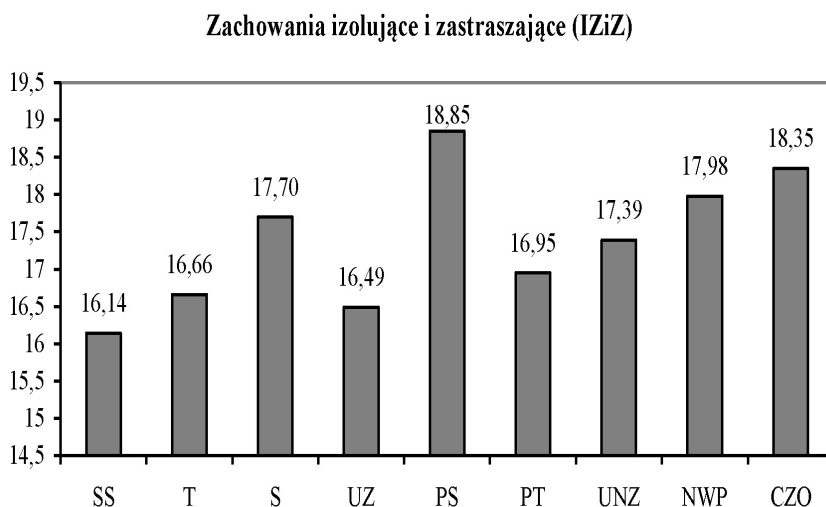
Legenda: patrz wykres 4

Źródło: opracowanie własne

Jak pokazuje wykres 5, zachowania utrudniające pracę są doświadczane szczególnie często przez pracowników sezonowych i zatrudnionych na czas określony. Najbardziej doświadczają tego rodzaju zachowań pracownicy z następujących grup: zatrudnieni w ramach spółdzielni socjalnych, samozatrudnieni i telepracownicy.

Wykres 6 stanowi graficzną ilustrację porównania średniej oceny częstości doświadczania zachowań izolujących i zastraszających we wszystkich grupach osób badanych.

Wykres 6. Średnie wyniki w skali oceny częstości doświadczania zachowań izolujących i zastraszających u osób z różnych grup zatrudnienia



Legenda: patrz wykres 4

Źródło: opracowanie własne

Z wykresu 6 wynika, że średnia ocena częstości doświadczania zachowań izolujących i zastraszających jest najwyższa w grupie badanych pracowników sezonowych, a także wśród pracowników zatrudnionych na czas określony. Najniższa średnia ocena częstości doświadczania zachowań izolujących i zastraszających cechuje, pracujących na umowę-zlecenie, telepracowników oraz pracowników tymczasowych. Uwaga ta dotyczy także zatrudnionych w ramach spółdzielni socjalnych.

Różnice między grupami badanych w zakresie oceny częstości doświadczanych zachowań mobbingowych

Kolejnym krokiem analizy było bardziej wnikliwe sprawdzenie, czy i w jaki sposób badani z różnych grup, osoby zatrudnione w poszczególnych dziewięciu formach zatrudnienia elastycznego różnią się między sobą pod względem oceny częstości doświadczania zachowań mobbingowych, należących do poszczególnych trzech kategorii (zachowań otwarcie poniżających, zachowań utrudniających pracę, zachowań izolujących i zastraszających). W tym celu zastosowano test t Studenta dla grup niezależnych.

Wyniki porównania między grupami, dokonanego za pomocą testu t Studenta, ukazano w tabeli 2.

Tabela 2. Wartości testu t-Studenta dla grup niezależnych (zmienna grupująca: przynależność do grupy zawodowej; w tabeli zawarto jedynie przypadki statystycznie istotne)

Porównywane grupy (1) – (2)	Zachowania mobbingowe	Średnia		Test t
		Grupa (1)	Grupa (2)	
ES – S	OP	11,71	13,53	-2,63**
	IZiZ	16,14	17,70	-2,08*
ES – PS	OP	11,71	14,53	-3,40**
	UP	10,91	13,65	-3,51**
	IZiZ	16,14	18,85	-3,07**
ES – PT	UP	10,91	12,33	-2,08*
ES – UNZ	OP	11,71	13,34	-2,31*
ES – NWP	OP	11,71	13,74	-3,06**
	UP	10,91	12,23	-2,03*
	IZiZ	16,14	17,98	-2,50**
ES – CZO	OP	11,71	13,89	-3,31**
	UP	10,91	12,87	-3,00**
	IZiZ	16,14	18,35	-3,11**
PS – T	UP	13,65	11,72	2,25*
	IZiZ	18,85	16,66	2,40*
PS – UZ	OP	14,53	12,68	2,26*
	IZiZ	18,85	16,49	2,60**
PS – PT	OP	14,53	12,93	2,24*
	IZiZ	18,85	16,95	2,27*
PS – UNZ	UP	13,65	12,00	2,23*
PS – NWP	UP	13,65	12,23	2,00*
CZO – T	IZiZ	18,35	16,66	2,28*
CZO – UZ	IZiZ	18,35	16,49	2,54**
CZO – PT	IZiZ	16,95	18,35	2,07*

* wartość testu t istotna na poziomie istotności $p=0,05$

** wartość testu t istotna na poziomie istotności $p=0,01$

Legenda: OP – Zachowania otwarcie poniżające; UP – Zachowania utrudniające pracę; IZiZ – Zachowania izolujące i zastraszające, wyróżnione grupy badanych względem formy zatrudnienia – patrz wykres 4

Źródło: opracowanie własne

Choć trudno porównywać doświadczenia, z którymi mieli do czynienia pracownicy spółdzielni socjalnych, z doświadczeniami pracujących w formach elastycznych, autorki zdecydowały się dokonać tych porównań, wskazując na znaczące różnice w zakresie doświadczeń negatywnych wśród osób o odmiennym rodzaju zatrudnienia. Jak wynika z dokonanych porównań, najbardziej istotne statystycznie różnice pod względem oceny częstości doświadczania zachowań mobbingowych zaobserwowano między pracownikami zatrudnionymi w ramach spółdzielni socjalnych a pracownikami sezonowymi, pracującymi na czas określony oraz pracującymi w niepełnym wymiarze. Różnice te dotyczą oceny częstości doświadczania wszystkich kategorii zachowań mobbingowych. Doświadczenia zatrudnionych w ramach spółdzielni socjalnych różnią się też istotnie od doświadczeń samozatrudnionych (w zakresie oceny częstości doświadczania zachowań otwarcie poniżających OP oraz izolujących i zastraszających IZiZ), pracujących na zastępstwo (w zakresie oceny częstości doświadczania zachowań otwarcie poniżających OP), a także pracowników tymczasowych (w zakresie oceny częstości doświadczania zachowań utrudniających pracę UP). Pracowników zatrudnionych w ramach spółdzielni socjalnych cechuje znacząco niższa ocena częstości doświadczania mobbingu od pracowników z pozostałych grup.

Także pracownicy sezonowi różnią się istotnie pod względem oceny częstości doświadczania zachowań mobbingowych od wybranych grup osób zatrudnionych: od pracujących na umowę-zlecenie i pracowników tymczasowych (w zakresie oceny częstości doświadczania zachowań otwarcie poniżających OP oraz izolujących i zastraszających IZiZ), telepracowników (w zakresie oceny częstości doświadczania zachowań utrudniających pracę UP oraz izolujących i zastraszających IZiZ), a także od pracujących na zastępstwo i w niepełnym wymiarze (w zakresie doświadczania oceny częstości zachowań utrudniających pracę UP). Pracownicy sezonowi cechują się znacząco wyższym stopniem oceny częstości doświadczanego przez nich mobbingu niż pracownicy z pozostałych wymienionych grup.

Podobnie pracownicy zatrudnieni na czas określony doświadczają niektórych zachowań mobbingowych znacząco częściej niż inne badane grupy zatrudnionych, to znaczy niż pracujący na umowę-zlecenie, telepracownicy i pracownicy tymczasowi. Te różnice dotyczą zachowań z kategorii zachowań izolujących i zastraszających (IZiZ).

Wnioski i kierunki dalszych badań

Generalnie ocena częstości doświadczania zachowań mobbingowych ze strony współpracowników, zachowań ze wszystkich trzech kategorii (zachowań otwarcie poniżających, zachowań utrudniających pracę oraz zachowań izolujących i zastraszających) jest najwyższa w grupie badanych pracowników sezonowych, a także wśród pracowników zatrudnionych na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy. Te grupy pracowników zatrudnionych w ramach elastycznych form mogą też być najbardziej narażone na negatywne skutki takiego rodzaju oddziaływań ze strony innych.

Dlaczego osoby ze wskazanych przez nas grup zdecydowanie częściej mają poczucie, że są ofiarami zachowań nieetycznych ze strony innych osób w miejscu pracy? Może to być związane z uczuciami większego lęku i niepewności zatrudnienia w przyszłości, jakie mogą być ich udziałem i modyfikować ich spojrzenie na innych ludzi, co jednak należałoby sprawdzić w kolejnym badaniu. Pamiętać trzeba, że uzyskane przez autorki niniejszego opracowania wyniki badania to uchwycenie subiektywnej percepcji sytuacji. Mogą one wynikać ze zwiększonej wrażliwości osób z tych grup na każdy przejaw niechęci, kierowany przez otoczenie wobec nich, co można uzasadnić na przykład silną frustracją, jakiej mogą doświadczać pracownicy niepewni swego losu. Potrzebne byłoby uwzględnienie w kolejnym badaniu zobiektywizowanych wskaźników, co jest jednak trudne w badaniach mobbingu.

Badania naukowe dowodzą, że zatrudnianie pracowników w niektórych elastycznych formach zatrudnienia, na przykład na czas określony, jest związane ze zmiennymi indywidualnymi, takimi jak: zadowolenie z pracy, motywacja do pracy, dobrostan psychiczny, nasilenie stresu i wypalenie zawodowe, ale też ze zmiennymi organizacyjnymi, do których należą: klimat organizacji, otrzymywane wsparcie społeczne, organizacyjne zachowanie obywatelskie (Falco i wsp., 2008). Objęcie w przyszłości uwagą wymienionych czynników pozwoliłoby uzyskać pełniejszy obraz sytuacji badanych osób.

Uzyskane przez nas wyniki można próbować odnieść do rezultatów dotychczasowych badań, wskazujących na znacząco niższy dobrostan osób, których sytuacja związana z zatrudnieniem jest niepewna i które mogą odczuwać deficyty w związku z brakiem stałej pracy i niepewnością co do możliwości przedłużenia umowy o pracę (Cheng, Chan, 2008; De Cuyper, De Witte, 2011; Falco i wsp., 2008; Probst, 2008; Silla i wsp., 2005; Sverke i wsp., 2002). Stres i frustracja, związane z ich sytuacją, mogą rzutować na sposób percepcji własnego położenia i na stosunek do innych ludzi, co może skutkować wyższymi wskaźnikami doświadczania zachowań mobbingowych.

Zgodnie z wcześniejszymi badaniami autorek niniejszego artykułu (Dobrowolska, 2013) specyfika zatrudnienia ma duże znaczenie. Różne grupy zatrudnionych borykają się z różnymi problemami, które stanowią potencjalne źródło zagrożenia nieetycznymi zachowaniami ze strony pracodawcy lub współpracowników. Sytuacja, w której istnieje takie zagrożenie, wynika z braku równowagi sił. Pracownicy z grupy sezonowych narzekają często na bycie wprowadzanymi w błąd lub na możliwość bycia oszukanyymi przez pracodawcę, obawiają się możliwości utraty pracy w każdej niemal chwili, dotyczy ich problem braku ochrony pracy i składek pracowniczych, przy jednoczesnych wymaganiach dotyczących pełnej dyspozycyjności. Pracowników zatrudnionych na czas określony dotyczy problem braku stałego zatrudnienia, a szczególnie niepewność związana z przyszłością oraz spodziewane przerwy w zatrudnieniu, które są źródłem dużego dyskomfortu. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze spotykają się często z nieuzasadnionymi wymaganiami, skierowanymi wobec nich, związanymi z koniecznością poświęcania pracy większej liczby godzin niż zapisana w kontrakcie. W takiej atmosferze, gdzie łatwiej o nadużycia ze strony pracodawcy, który z racji formy zatrudnienia zyskuje pewną przewagę i władzę nad osobą zatrudnioną, częściej może dochodzić do konfliktów i przejawów zachowań mobbingowych wobec pracownika, który nie zgadza się ze stawianymi mu wymaganiami. Pracowników może też cechować zbyt duża roszczeniowość i mogą mieć nadmierne oczekiwania, a to przekładać się może także na negatywną atmosferę w miejscu pracy.

Okazało się, że najmniej narażeni na przejawy mobbingu są zarówno osoby pracujące na umowę-zlecenie, jak i pracownicy spółdzielni socjalnych. Może wpływać na to specyfika sytuacji tych osób, wykonywanych przez nie zadań i ich relacji ze współpracownikami. Przedsiębiorstwa ekonomii społecznej, w tym spółdzielnie socjalne, pracują na zasadach aktywizacji grup społecznych, które mają często trudności w znalezieniu pracy, jak osoby niepełnosprawne czy osoby bezrobotne. Czy faktycznie i dla czego tego typu forma zatrudnienia, jednocząca ludzi oddanych jakiejś idei, jest obciążona mniejszym ryzykiem związanym z doświadczaniem zachowań nieetycznych – wymaga dalszych badań.

Sytuacja osób pracujących w ramach umowy-zlecenia może być podobna do warunków innych pracowników krótkoterminowych. Bardzo często jednak ludzie zatrudnieni w takiej formie pracują w innych jeszcze miejscach, być może ich zachowanie cechuje większa elastyczność, potrafią dostosowywać się do nowych i różnych sytuacji, co obniżyć może stopień ich narażenia na negatywne oddziaływania ze strony pracowników instytucji zleciodawcy oraz podnosi odporność na ewentualne przejawy zachowań nieetycznych. Kontakty społeczne w miejscu zatrudnienia

osób pracujących na umowę-zlecenie są też zazwyczaj rzadsze i oparte na innych zasadach niż relacje pracowników widujących się częściej, codziennie lub niemal codziennie.

Badanie nasze dotyczyło wyłącznie grup pracowników zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia i pracowników spółdzielni socjalnych. Interesującym byłoby je powtórzyć w celu uzyskania pełniejszego wglądu, z włączeniem grupy pracowników długoterminowych. Dopelniloby to obrazu sposobu percepcji częstości doświadczania zachowań mobbingowych i umożliwiło dokonanie porównania także z tą grupą pracowników. Dodatkowo warto by objąć uwagę zmienne, takie jak: rodzaj wykonywanych zadań, czy są one poniżej kwalifikacji pracowników, czy pracownikom brak jest odpowiednich umiejętności, mogą to bowiem być istotne przyczyny problemów i czynniki potęgujące inne trudności.

Badanie takie pozwoliłoby odpowiedzieć na pytanie o to, czy zachowania nieetyczne wobec pracowników zatrudnionych w elastycznych formach i wobec pracowników spółdzielni socjalnych mogą być „łatwiejsze” ze względu na krótki czas ich pracy w organizacji, ze względu na fakt, że szybko odejdą z firmy, albo ze względu na dotychczasowy przebieg zatrudnienia. Warto byłoby sprawdzić, czy stosunek do pracowników krótkoterminowych i jakość wzajemnych relacji między nimi jest kwestią czasu trwania tych relacji i stopnia znajomości. Brak tolerancji wobec niektórych zachowań, nadmierna krytyka, może bowiem wynikać z mniejszego stopnia asymilacji takich krótkoterminowych pracowników z zespołem, z braku zażyłości, jaka tworzy się czasami między ludźmi współpracującymi ze sobą przez kilka czy kilkanaście lat (McAllister, 1995).

Wyniki naszych badań dowodzą, że pracownicy zatrudnieni w ramach poszczególnych rodzajów nietradycyjnych umów o pracę doświadczają różnych przejawów zachowań nieetycznych, mobbingowych, ze strony swoich współpracowników i zwierzchników. Warto je zestawić z wynikami badań innych autorów (Ambrose, Seabright, Schminke, 2002), którzy podkreślają, że zachowania podejmowane przeciwko organizacji, w której jest się zatrudnionym, wynikają głównie z odczuwanej niesprawiedliwości (aż 59,8% przypadków), z poczucia bezsilności (19,7% przypadków) i z frustracji organizacyjnej (6,6% przypadków). Inne badania (Falco i wsp., 2008; Mauno i wsp., 2005) wskazują też, że im bardziej pracownicy krótkoterminowi czują się traktowani na równi z długoterminowymi, tym bardziej pozytywny jest ich stosunek do organizacji, do ludzi tam zatrudnionych i, jednocześnie, tym większe jest ich zaangażowanie w wykonywaną pracę, tym wyższa wydajność. Skutki doświadczania zachowań nieetycznych daje się zauważyć nie tylko w wymiarze globalnym, organizacyjnym, ale również w indywidualnym. Jeżeli towarzyszy im odczuwana bezradność czy niemoc mogą prowadzić do poczucia pokrzywdzenia,

obniżenia samooceny, a tym samym, skutkować zmniejszeniem motywacji osoby i jej szans na rynku pracy.

Dlatego autorki opracowania są zdania, że praca w ramach elastycznych form zatrudnienia i spółdzielni socjalnych, chociażby z racji mniejszej ochrony przed mobbingiem, powinna gwarantować uwagę i ochronę poprzez wprowadzenie rozwiązań prawnych odmiennych niż dotychczasowe. Warto dbać o kwestie związane z klimatem etycznym i zapobiegać negatywnym zjawiskom także w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w nietradycyjnych formach pracy, a może nawet szczególnie wobec nich, nawet kosztem pewnych nakładów finansowych, nim zmuszeni będziemy do zapłacenia wyższej ceny. Kluczowa jest profilaktyka, działania zapobiegające mobbingowi i uczynienie ich stałym elementem polityki przedsiębiorstwa mogłoby zagwarantować większe bezpieczeństwo w tych kwestiach.

Literatura

Ambrose M. L., Seabright M. A., Schminke M. (2002), Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89.

Bąk E. (2006), *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa, Wyd. C. H. Beck.

Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T. (2004), *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa, Wydawnictwo Difin.

Benavides F. G., Benach J., Diez-Roux A. V., Roman C. (2000), How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European Survey on Working Conditions, *Journal of Epidemiological and Community Health*, nr 54.

Blicharz J. (2014), Problem mobbingu jako formy wykluczenia społecznego i prawnego, *Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego*, nr 48, dostęp 2 lutego 2016, <<http://www.bibliotekacyfrowa.pl/publication/53083>>.

Bugdol M. (2007), *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*, Warszawa, Wydawnictwo Difin.

Cheng G. H. L., Chan D. K. S. (2008), Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review, *Applied Psychology*, nr 57.

Chomczyński P. (2008), *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej. Proces stawiania się ofiarą*, Łódź, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.

Chudzicka-Czupala A. (2013), *Etyczne zachowanie się człowieka w organizacji*, Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Chudzicka A., Makselon-Kowalska B. (2004), Zachowania nieetyczne w środowisku pracy. Kontekst interpersonalny, w Popiołek K. (red.), *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy. Zjawiska współczesnej cywilizacji*, Poznań, Wyd. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.

- Connelly C. E., Gallagher D. G. (2004), Emerging trends in contingent work research, *Journal of Management*, nr 30 (6).
- Crosby F. A. (1976), A model of egoistical relative deprivation, *Psychological Review*, nr 83.
- Cuyper N., de Witte H., de (2011), Temporary employment costs and benefits for (the careers of) employees and organizations, *Career Development International*, vol. 16, nr 2.
- Dobrowolska M. (2012), *Employee and flexible forms of employment – a theoretical analysis and empirical studies*, Warszawa, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego.
- Dobrowolska M. (2013), Postrzeganie zachowań nieetycznych przez pracowników zatrudnionych w nietradycyjnych formach zatrudnienia, w Chudzicka-Czupała A. (red.), *Człowiek wobec wartości etycznych. Badania i praktyka*, Katowice, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Dobrowolska M. (2014), *On the issues of employment flexibility. Research and conclusions*, Warszawa, Wydawnictwo Difin.
- Durniat K. (2009a), Mobbing i jego konsekwencje jako szczególny rodzaj kryzysu zawodowego, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, nr 10 (11).
- Durniat K. (2009b), Mobbing jako patologia organizacji i zarządzania – doniesienia z badań własnych, w Banaszak S., Doktor K. (red.), *Socjologiczne, pedagogiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania*, Poznań, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania.
- Durniat K. (2011a), Mobbing jako zagrożenie dla tożsamości i integralności jednostki – z perspektywy pracy i rodziny, w Golińska L., Bielawska-Bartowicz E. (red.), *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Durniat K. (2011b), Specyfika i konsekwencje mobbingu jako procesu obniżającego efektywność wykonania pracy zawodowej, w Juliszewski T., Ogińska H., Złowodzki M. (red.), *Obciążenia psychiczne pracą – nowe wyzwania dla ergonomii*, Kraków, Komitet Ergonomii PAN.
- Durniat K., Kulczycka A. (2006), Operacjonalizacja mobbingu w kontekście badań międzykulturowych, *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej. Sukces w zarządzaniu kadrami. Kapitał ludzki w organizacjach międzynarodowych*, nr 1132.
- Falco A., Dal Corso L., Carlo A., de, Sipio A., di (2008), Effects of temporary job contracts on the well-being of individuals and organizations, *TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, nr 15 (4).
- Gamian-Wilk M., Zimoń-Dubowik B. (2008), Bierność jako strategia radzenia sobie z mobbingiem w miejscu pracy, w Keplinger A. (red.), *Bierność społeczna: studia interdyscyplinarne*, Warszawa: ENETEIA Wydawnictwo Psychologii i Kultury.
- Godlewska-Werner D. (2006), Mobbing w polskich przedsiębiorstwach, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 1 (46).
- Hirigoyen M. F. (2003), *Molestowanie w pracy*, Poznań, Wydawnictwo „W Drodze”.

- Kowal J. (2008), *Spółdzielnie socjalne*, Warszawa, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
- Kraimer M. L., Wayne S. J., Liden C. L., Sparrowe R. T. (2005), The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employee' performance, *Journal of Applied Psychology*, nr 90 (2).
- Krasuska B., Szafrńska J., Bodzioch G., Sobieska A. (2015), *Spółdzielnia socjalna jako forma działalności gospodarczej*, Warszawa, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.
- Kryńska E., red. (2003), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Laszczak M. (1999), *Patologie w organizacji. Mechanizmy powstawania. Zwalczanie. Zapobieganie*, Kraków, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Leymann H. (1990), *Handboks för användning av LIPT – formuläret för kartläggning av risker för psykiskt våld (Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work)*, Stockholm, Violen.
- Leymann H. (1993), *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wheren kann*, Berlin, Rowohlt.
- Mauno S., Kinnunen U., Makikangas A., Natti, J. (2005), Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, nr 14 (3).
- McAllister D. J. (1995), Affect – and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations, *Academy of Management Journal*, nr 38.
- Nollen S. D. (1996), Negative Aspects of Temporary Employment, *Journal of Labor Research*, nr 17.
- Olejniczak E. (2012), Pracownicy o elastycznych formach zatrudnienia — analiza językowa wybranych przekazów internetowych, *Folia Linguistica*, nr 46.
- Probst T. M. (2008), Job insecurity, w Cooper C. L., Barling J. (red.), *Handbook of Organizational Behavior*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Rode D. (2000), Mobbing jako zjawisko negatywności wpływu społecznego, *Kolonia Psychologiczne*, nr 8.
- Sidor-Rządkowska M. (2003), Mobbing – zagrożenie dla firmy i pracowników, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 2 (26).
- Silla I., Gracia F., Peiro J. M. (2005), Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26, nr 1.
- Sverke M., Hellgren J., Näswall K. (2002), No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 7, nr 3.
- Wheeler A. R., Buckley M. R. (2000), Examining the motivation process of temporary employees, *Journal of Managerial Psychology*, nr 16.

Mobbing: Workers Using Flexible Forms of Employment

Summary

The article presents the results of empirical studies covering 2,118 respondents employed using various flexible forms of work: specified period of time employment, part-time employment, commission contracts, self-employed contractors, remote workers (telecommuters), substitutes, temporary workers, and seasonal workers. Additionally, people employed in social cooperatives were also encompassed by the study.

Three forms of unethical behavior as experienced by respondents from their coworkers were analyzed. The results confirm that people employed in nontraditional forms of work do experience various forms of the mobbing phenomenon from their coworkers and superiors. These results carry significant practical implications and point to future research directions.

Agata Chudzicka-Czupała – doktor habilitowana nauk humanistycznych w dziedzinie psychologii, pracownik Uniwersytetu Humanistycznospołecznego SWPS Wydziału Zamiejscowego w Katowicach. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się na mobbingu, nieetycznych zachowaniach interpersonalnych w miejscu pracy oraz dotyczą psychologicznych uwarunkowań reakcji człowieka na zmianę i sytuacje trudne w organizacji.

Małgorzata Dobrowolska – doktor habilitowana nauk humanistycznych w dziedzinie psychologii, adiunkt w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji Instytutu Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Jej zainteresowania skoncentrowane są na problematyce elastycznych form zatrudnienia, w szczególności na szeroko pojętych psychologicznych aspektach funkcjonowania pracowników. Pracuje również nad zastosowaniem wyników badań do praktyki zarządzania zasobami ludzkimi.