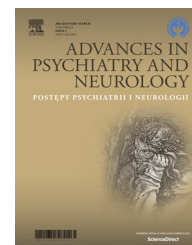


Dostępne online www.sciencedirect.com

ScienceDirect

journal homepage: www.elsevier.com/locate/pin

Kazuistyka/Case report

Problematyka mobbingu w opiniodawstwie sądowo-psychiatrycznym



The issue of mobbing in forensic psychiatric assessment

Anna Pilszyk*, Dorota Parnowska, Inga Markiewicz

Instytut Psychiatrii i Neurologii, Klinika Psychiatrii Sądowej, Warszawa, Polska

INFORMACJE O ARTYKULE

Historia artykułu:

Otrzymano: 09.04.2014

Zaakceptowano: 27.06.2014

Dostępne online: 05.07.2014

Słowa kluczowe:

- ofiary mobbingu
- rozstrój zdrowia
- opinia sądowo-psychiatryczno-psychologiczna

Keywords:

- Victims of mobbing
- Health disorder
- Forensic psychiatric and psychological assessment

A B S T R A C T

Objective: The definition of mobbing is imprecise, which causes a number of problems with a discrimination between the legitimate right of an employer to make behavioral assessments of their employees on the one hand, and the abuse of such a right on the other. It is of great importance to resolve the issue in such a way that alleged incidents of mobbing do not prevent employers from carrying out their legitimate activities, but also such that solid grounds are provided for employees who wish to seek legal defence. If an employee suffers from a health disorder linked to mobbing, the issue of compensation is also at stake. **Case report:** Based on forensic-psychiatric-psychological assessment and on the literature available, the report indicates the difficulties that experts face in their daily practice when evaluating a health disorder that may be caused by mobbing. **Conclusion:** The distinction between pre-existing mental abnormalities and those acquired as a result of unlawful practices, involved in mobbing, requires a thorough and in-depth assessment on the part of forensic psychiatrists and psychologists.

© 2014 Institute of Psychiatry and Neurology. Published by Elsevier Urban & Partner Sp. z o.o. All rights reserved.

Wstęp

Przemoc w miejscu pracy jest poważnym problemem społecznym wpływającym niekorzystnie na relacje międzyludzkie. Zjawisko to wykracza poza normy współżycia społecznego, to coś więcej niż niekorzystna atmosfera w miejscu zatrudnienia, sporadyczne złośliwe uwagi, plotki czy też niesprawiedliwe traktowanie. Narusza godność człowieka, jest źródłem

nierówności, dyskryminacji i konfliktów w organizacjach pracy.

W literaturze można spotkać różne definicje tego pojęcia. Powszechnie uważa się, że jest to bezpodstawne, uporczywe i powtarzające się dręczenie pracownika przez przełożonych lub współpracowników polegające na przemocy psychicznej lub społecznej [1]. Mościcka i Drabek w swojej pracy przedstawiły bardziej szczegółową definicję tego zjawiska, która brzmi następująco „powtarzające się, długotrwałe, wrogie

* Adres do korespondencji: Instytut Psychiatrii i Neurologii, Klinika Psychiatrii Sądowej, ul. J. Sobieskiego 9, 02-957 Warszawa, Polska. Tel.: +48 509 545 199.

Adres email: apilszyk@wp.pl (A. Pilszyk).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.pin.2014.06.003>

1230-2813/© 2014 Institute of Psychiatry and Neurology. Published by Elsevier Urban & Partner Sp. z o.o. All rights reserved.

i nieetyczne zachowania wymierzone przeciwko pracownikowi (grupie pracowników) i stwarzające zagrożenie dla jego (ich) zdrowia, samopoczucia i statusu zawodowego. Działania te są prezentowane przez przełożonych lub współpracowników i uderzają w: pozycję zawodową, wizerunek i relacje społeczne, oraz polegają na izolowaniu osoby mobbowanej” [2] (str. 468). Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) określiła zachowania mobbingowe jako mściwe, okrutne i złośliwe mające charakter agresywny. Według Organizacji „...mobbing charakteryzuje się stałymi, negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem lub rozprzestrzenianiem fałszywych informacji” [3] (str. 5). Zdaniem niektórych autorów zajmujących się problematyką mobbingu, powyższe opisy, jak również inne przytaczane w literaturze, nie zawierają pewnych podstawowych elementów, chociażby nie dotyczą pracowników, którzy, doświadczając przemocy, nie przejawiają ostrych objawów pozwalających na stwierdzenie „rozstroju zdrowia”, zakładają najczęściej, że sprawcą zachowań przemocowych jest przełożony i że działania mobbera są intencjonalne, a także nie różnicują mobbingu od innych sytuacji stresogennych w miejscu pracy, które powodują podobne objawy u ofiary [4].

W polskim prawie mobbing zdefiniowany jest w art. 94 §2 Kodeksu pracy, w świetle którego oznacza on „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 go z zespołu współpracowników” [5]. Z definicji wynika, że kluczową kwestią dla ustawodawcy jest ustalenie, na czym polegały opisywane zachowania i czy rzeczywiście miały one miejsce, tzn. czy występował mobbing, czy też nie. Wykładni powyższego artykułu dokonała profesor Wyka, która zwróciła uwagę na kilka istotnych kwestii. Odnośnie do sprawców mobbingu wiadomo, że mogą nimi być pracodawca, ale także pracownik. W przypadku jednak gdyby ofiarą bezprawnych zachowań był pracodawca, wówczas nie mielibyśmy do czynienia z mobbingiem w rozumieniu art. 94, a z naruszeniem dóbr osobistych osoby fizycznej będącej pracodawcą, co szczegółowo reguluje kodeks cywilny. Z treści art. 94 §2 wynika, że mobbing oznacza działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika. Zatem zachowania te mogą polegać także na niedostarczaniu pracy, nieokreślaniu zadań do wykonania. Ponadto obie przesłanki, zarówno częstotliwość jak i okres trwania, są wymagane przez ustawodawcę jako konieczne do zakwalifikowania bezprawnych zachowań jako mobbing. Tak rozumiana definicja ma zastosowanie w trwających już stosunkach pracy, wynikających z umów o pracę, umowy o dzieło czy umowy zlecenie. Wyka zwraca również uwagę na niejasność i niedoprecyzowanie użytych przez ustawodawcę opisów zachowań jak i ich rozbudowane cele, co w konsekwencji może prowadzić do nieusprawiedliwionych interpretacji [6].

Etiologia mobbingu jest złożona. Podłożem przemocy w miejscu pracy są zarówno czynniki środowiskowe sprzyjające jej i ukierunkowujące jej przebieg (związane z organizacją firmy i klimatem tam panującym), jak i cechy indywidualne mobbera oraz ofiary, wobec której kieruje swoje bezprawne

działania [6, 7]. Analiza literatury potwierdza, że podejmowane są przez różnych badaczy próby mające na celu zidentyfikowanie konkretnych czynników odpowiedzialnych za pojawienie się mobbingu. Wydaje się jednak niemożliwe stworzenie pełnej sylwetki psychologicznej zarówno osoby narażonej na mobbing, jak i sprawcy tych przemocowych zachowań. Trudno też szczegółowo określić obraz środowiska pracy, które może stać się miejscem działań mobbingowych. Mościcka i Drabek uważają, że pojawienie się zachowań o charakterze dręczenia psychicznego zależy od wystąpienia wielu czynników, z których tylko część daje się zaobserwować, a druga część jest poza zasięgiem naszego poznania i zależy od relacji międzyludzkich oraz nieformalnych zasad panujących w firmie. Po stronie czynników osobowościowych u ofiar mobbingu zwraca uwagę neurotyzm, który przyczynia się do lękowego patrzenia na świat oraz innych ludzi i skutkuje niejednokrotnie wycofaniem się albo zachowaniami agresywnymi, konfrontacyjnymi. Takie funkcjonowanie może prowokować u innych działania o charakterze mobbingowym [2]. Jeśli chodzi o sprawców mobbingu, uważa się, że są to ludzie o cechach narcystycznych, przeceniający swoją wartość, którzy w zderzeniu z krytyką z otoczenia reagują większym gniewem [8]. Autorzy zajmujący się omawianą problematyką uważają, że to cechy funkcjonalne osoby – ukształtowane w wyniku doświadczeń życiowych i funkcjonowania w sytuacjach społecznych mogą przyczyniać się do narażenia na stanie się ofiarą mobbingu. Wśród nich wyróżniają: brak asertywności, niski poziom kompetencji społecznych, nieumiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach, unikanie sytuacji konfliktowych [2].

Mobbing nie jest działaniem jednorazowym, jest rozciągniętym w czasie procesem stopniowej izolacji i narastającej agresji [9, 10]. Źródłem mobbingu jest najczęściej konflikt z przełożonym, który w efekcie inicjuje przemoc psychiczną, a dopiero później dołączają się do sprawcy inni współpracownicy. Może też zdarzyć się, że konflikt pojawia się w grupie pracowników, którzy stosują wobec kolegi różne formy przemocy. W tej sytuacji z czasem do prześladowców dołącza przełożony [11–14]. W początkowym etapie osoba jest pozbawiana kompetencji decyzyjnych, izolowana przez kolejnych współpracowników. Nie rozmawia się z nią ani nie pozwala się jej samej na nawiązywanie rozmowy. Z czasem następuje atak na jej życie osobiste, są to najczęściej plotki mające na celu ośmieszenie, zniesławienie. Następnie dochodzi do agresji słownej, od gróźb do przemocy fizycznej [10, 15].

Zachowania przemocowe stosowane są zazwyczaj wobec jednej osoby, co przyczynia się bezpośrednio do odczuwania przez nią poczucia osamotnienia, niezrozumienia i odrzucenia przez pozostałych pracowników. Ofiary mobbingu, w wyniku następstw stosowanych wobec nich różnych form przemocy, narażone są na pojawienie się różnorodnych zaburzeń psychicznych i psychosomatycznych. Ich charakter i przebieg z jednej strony zależą od rodzaju zagrożeń, nasilenia i czasu trwania, z drugiej zaś od indywidualnego poziomu odporności psychicznej i umiejętności radzenia sobie ze stresem [16]. W początkowej fazie pojawiają się bóle głowy, brzucha, bóle zamostkowe. Następnie dołączają trudności ze snem, wzrost ciśnienia tętniczego, zaburzenia koncentracji uwagi, stany lękowe oraz depresyjne. W sytuacji nieradzenia sobie z problemem ofiara zaczyna

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/331752>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/331752>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)