

WPŁYW UWARUNKOWAŃ INDYWIDUALNYCH I WARUNKÓW PRACY NA UZALEŻNIENIA

IMPACT OF INDIVIDUAL PREDISPOSITIONS AND WORKPLACE CONDITIONS ON ADDICTEDNESS

Anna Indyk, Karina Erenkfeit

*Zakład Czynników Społecznych i Metodologii, Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego
p.o. Kierownika Zakładu: mgr Karina Erenkfeit*

Streszczenie

Wstęp: Świat kusi szybką przyjemnością, łatwym radzeniem sobie z bólem czy stresem, grożąc tym samym uzależnieniem człowieka od środków czy czynności, które pozwalają powyższe cele zrealizować. W naszych badaniach chcieliśmy sprawdzić, czy istnieje i jaki ma charakter związek pomiędzy warunkami miejsca pracy, relacjami społecznymi i cechą indywidualną a skłonnością do podejmowania zachowań prowadzących do uzależnień.

Materiał i metody: Badania zostały przeprowadzone przy użyciu zestawu kwestionariuszy: metryka, Kwestionariusz Samooceny, Skala Otrzymywanego Wsparcia Społecznego, Skala Relacji Pracowniczych, Kwestionariusz Zachowań oraz Test KKO.

Wyniki: Twardość psychiczna wiąże się ujemnie ze skłonnością do uzależnienia od pracy i zakupów oraz dodatnio od Internetu. Mobbing we wszystkich aspektach (obserwowany, doświadczany i wykonywany) koreluje dodatnio z badanymi uzależnieniami behawioralnymi (zakupy, praca, Internet), natomiast ofiary mobbingu mogą mieć dodatkowo problemy z alkoholizmem. Klimat organizacyjny i otrzymywane wsparcie społeczne nie łączyły się z podejmowaniem zachowań zagrożonych nałogiem.

Wnioski: Poszczególne cechy psychiczne mogą zwiększać skłonność do podejmowania zachowań prowadzących do nałogów. Silny stres w miejscu pracy zwiększa ryzyko popadnięcia w uzależnienie, natomiast sam klimat organizacyjny oraz ilość otrzymywanego wsparcia społecznego nie są związane z powyższym ryzykiem.

Słowa kluczowe: uzależnienia, mobbing, twardość psychiczna.

Abstract

Introduction: The World tempts with quick pleasure, easy overcoming pain and stress easily. Although, at once people are threaten by addictedness of some substances and activities which are meant to help to gain goals. The aim of our research is to check if there is a relationship between workplace conditions, social relations, individual features and tendency to take up behaviours leading to addiction. If there is such relationship which features there are to describe it.

Methods: The surveys were conducted by using a set of questionnaires: socio-demographic variables, Self-estimation Questionnaire, Receiving Social Support Scale, Employees' Relations Scale, Behaviour Questionnaire and Organizational Climate Questionnaire.

Results: The mental toughness is adversely related to tendency to workaholism and shopaholism and positively related to Internet addiction. Observed, experienced and performed mobbing correlates positively with behavioural addictedness (shopping, work, Internet). However, mobbing victims can have problem with alcohol dependence. Organizational climate and received social support are not connected with addicting behaviours.

Conclusions: Some particular psychological features can increase tendency to take up addicting behaviours. Acute stress in workplace increases the risk of addiction but organizational climate and social support are not connected with this risk.

Key words: addictedness, addiction, mobbing, mental hardness.

Nadesłano: 09.11.2010

Zatwierdzono do druku: 15.11.2010

Wstęp

Współczesny człowiek żyje w kulturze konsumpcyjnej. Jednym z celów owej kultury jest nakłanianie potencjalnych konsumentów do kupowania, używania, gromadzenia, wymieniania na lepsze różnego rodzaju przedmiotów czy urządzeń oraz do korzystania z wielu ofert poprawy wyglądu, kondycji, zdrowia, wizerunku i samopoczucia. Wszystko to szybko i bez wysiłku. Taka sytuacja naraża człowieka na liczne niebezpieczeństwa, do których należą również wszelkiego rodzaju uzależnienia. Wynika to z faktu, że jednym z trzech mechanizmów działających w uzależnieniu jest nawyk regulowania stanów emocjonalnych. Nawyk ten polega na tym, że poprzez świadome znajdowanie się w jakiejś sytuacji są wywoływane emocje – uśmierzane negatywne, wywoływane pozytywne. Co więcej, osoba zamiast pozwalać życiu wpływać na nią, zaczyna żyć zachowaniem służącym do regulowania uczuć, odczuwa ona przymus osiągnięcia pewnego szczególnego dla niej stanu emocjonalnego, a swoim zachowaniem przynosi szkody sobie i innym [1]. Do nałogów, które zostały przez nas zbadane należą alkoholizm oraz uzależnienia od Internetu, pracy i zakupów.

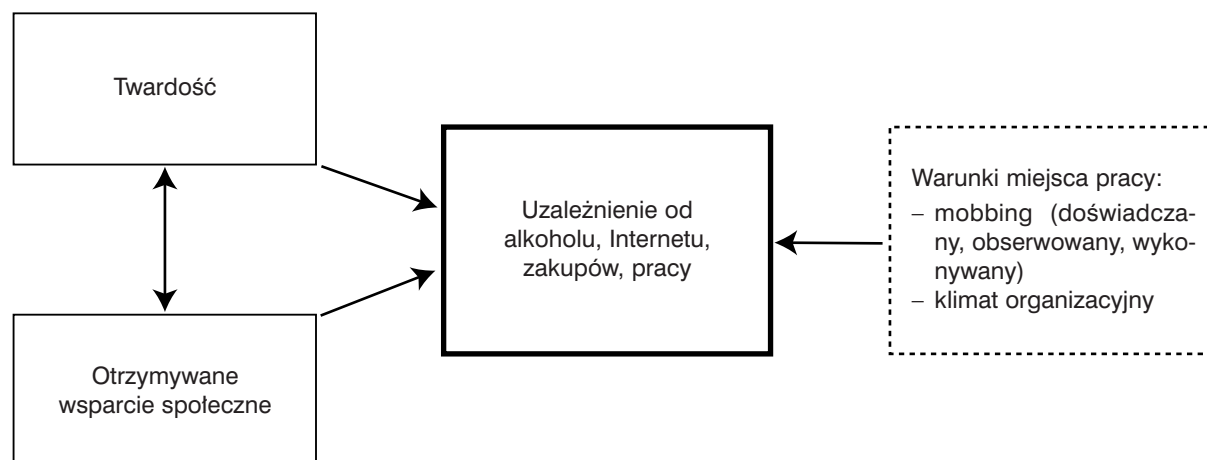
Jak zostało powiedziane, uzależnienie jest m.in. skutkiem nieprawidłowego radzenia sobie z silnymi bądź uporczywymi negatywnymi emocjami. Źródłem takich emocji będą trudne sytuacje w miejscu pracy spowodowane panującym tam niesprzyjającym klimatem lub istniejącym mobbing.

Zjawisko mobbingu definiowane jest przez kodeks pracy jako „działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające w szczególności na systematycznym i długotrwałym nękanu i zastraszaniu pracownika,

wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu pracowników” [2]. Jednym z czynników, który sprzyja mobbingowi jest autokratyczny klimat organizacji, który zostanie dokładnie scharakteryzowany w dalszej części artykułu.

Przeciwieństwem powyższego, jest klimat wspierający. Pracownik może także szukać wsparcia poza organizacją. Wsparcie społeczne jest rodzajem interakcji społecznej podjętej przez jedną lub obie strony w sytuacji problemowej. Jedna ze stron jest osobą otrzymującą wsparcie, natomiast druga strona jest osobą udzielającą go. Celem osób w takiej interakcji jest zbliżenie jednej lub obu stron do rozwiązania problemu i poradzenia sobie z trudną sytuacją. Aby cel ten mógł zostać osiągnięty, musi zaistnieć odpowiedniość między rodzajem udzielanego wsparcia, a potrzebami odbiorcy wsparcia [3]. Badania potwierdzają, że osoby, które otrzymują dużo wsparcia społecznego, charakteryzują się wysokim poziomem twardości psychicznej. Twardość jest to: „uogólniona zdolność do korzystania ze wszystkich dostępnych osobowościowych i środowiskowych zasobów, w celu jak najefektywniejszego spostrzegania, interpretowania i radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami” [4].

W związku z powyższymi rozważaniami, celem naszych badań było sprawdzenie, jakie faktycznie istnieją zależności pomiędzy warunkami miejsca pracy (mobbing i klimat organizacyjny), relacjami społecznymi (wsparcie społeczne) i cechą indywidualną (twardość psychiczna), a skłonnością do podejmowania zachowań powodujących uzależnienie (ryc. 1).



Rycina 1. Obraz przestrzeni zmiennych.

Figure 1. Image of variables area.

Materiały i metody

Badanie przeprowadzono w ramach zadania statutowego ZCS-1 na lata 2009–2010. W skład grupy badawczej weszło 170 pracowników średniego szczebla obojga płci. Pracownicy średniego szczebla to osoby na stanowiskach kierowniczych. Jest to grupa pracowników narażona na największych stres ze względu na swoje miejsce w hierarchii organizacji. Badania zostały przeprowadzone przy użyciu zestawu kwestionariuszy: metryka, Kwestionariusz Samooceny, Skala Otrzymywanego Wsparcia Społecznego, Skala Relacji Pracowniczych, Kwestionariusz Zachowań oraz Test KKO.

W przypadku pierwszej zmiennej niezależnej – twardości, użyto do badania Kwestionariusza Bartone'a i in. (1989) w adaptacji Cieślak i Łuszczynska – Cieślak. *Kwestionariusz samooceny* jest wersją skróconą i składa się z 33 stwierdzeń diagnostycznych, wobec których respondenci mają ustosunkować się na 4-stopniowej skali Likerta. W kwestionariuszu tym otrzymuje się jeden wynik ogólny. Im wyższy jest wynik, tym wyższy jest poziom twardości psychicznej osoby badanej. Wskaźnik rzetelności alfa Cronbacha wynosi 0,84 [5].

Pomiar kolejnych zmiennych został dokonany za pomocą Skali Otrzymywanego Wsparcia Społecznego w wersji pięciopytaniowej, autorstwa prof. K. Popiołek (UŚ) i dr I. Pilch (UŚ). Kwestionariusz, jaki otrzymali badani, zawierał dwadzieścia zdań dotyczących wsparcia i do każdego z tych zdań musieli oni ustosunkować się w skali od 1 – „wcale” do 5 – w bardzo dużym stopniu. Został dokonany podział na dwa źródła wsparcia: „partner” oraz inny bliscy. W przypadku osób posiadających partnera brano pod uwagę tylko odnoszący się do niego wynik, natomiast w przypadku osób nieposiadających partnera, rozważano wsparcie otrzymywane od innych bliskich osób. W przypadku tego kwestionariusza otrzymujemy wynik ogólny poziomu wsparcia oraz informacje o poziomie poszczególnych jego rodzajów, do których należą: wsparcie emocjonalne, informacyjne, wartościujące oraz instrumentalno-rzeczowe. Skala Wsparcia Społecznego posiada satysfakcjonujące parametry psychometryczne - alfa Cronbacha wynosi 0,80.

W przypadku Skali Relacji Pracowniczych (UŚ) osoba badana ma za zadanie określić, w jakim stopniu istnieją poszczególne zachowania z listy zachowań pracowniczych w skali od 1 – nigdy do 5 – bardzo często. Lista składa się z 20 zachowań i dotyczy one mobbingu. Stopień powyższych zachowań określany jest w 3 aspektach: doświadczania, obserwowania oraz wykonywania ich przez osobę badaną. W związku z tym otrzymujemy 3 wyniki poziomu mobbingu, każdy w zakresie 20–100. Im wyższy wynik, tym wyższy poziom.

Test KKO, czyli Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego autorstwa K. Kolbe, składa się z siedmiu wymiarów. Każdy z tych wymiarów posiada dwie skrajności, a zadaniem osoby badanej jest ocenić na skali od 1 do 10 swoją sytuację w miejscu pracy. Badane wymiary to: konformizm, odpowiedzialność, wymagania, nagrody, zorganizowanie, poczucie ciepła i poparcia oraz kierowanie [6].

Kwestionariusz Zachowań bada poziom skłonności do podejmowania zachowań powodujących uzależnienie. Wybrano cztery formy uzależnienia: alkoholizm, pracoholizm, zakupoholizm oraz uzależnienie od Internetu. Osoba badana ma za zadanie ustosunkować się do 40 twierdzeń, 10 dla każdej formy uzależnienia, w skali od 1 – nigdy do 5 – zawsze. W związku z powyższym uzyskiwane są cztery wyniki w zakresie od 10 do 50. Im wyższy jest wynik tym wyższe jest ryzyko uzależnienia. Narzędzie powstało w Zakładzie Czynniki Społecznych na bazie literatury [1, 7, 8].

W metryce (autorstwa własnego) respondenci podawali informacje dotyczące płci, wieku, stanu cywilnego, stanowiska pracy, stażu pracy, formy zatrudnienia, rodzaju podległości, formy prawnej miejsca pracy oraz wielkości firmy.

Uzyskane wyniki ze wszystkich narzędzi badawczych poza metryką znajdują się w skali interwałowej. Pozwala to na sprawdzenie czy istnieją zależności pomiędzy warunkami miejsca pracy, twardością psychiczną i otrzymywanym wsparciem społecznym, a podejmowanie zachowań prowadzących do uzależnienia od alkoholu, Internetu, pracy czy zakupów.

Wyniki badań

Uzyskane wyniki badań zostaną przedstawione w czterech tabelach zawierających współczynniki korelacji rPearsona.

Aby zrozumieć istotę badanych zależności należy najpierw zdefiniować uzależnienie oraz jego formy. Uzależnienie definiowane jest wtedy, gdy minimum trzy z poniższych objawów pojawiają się w dowolnych momentach przez okres roku. Objawy te to:

1. Zwiększająca się tolerancja, czyli potrzebne są coraz większe dawki substancji, czy powtórzeń danego zachowania;
2. Abstynencja, rozumiana tutaj jako krótkotrwałe próby powstrzymania się od zażywania substancji/kontynuowania zachowania;
3. Brak kontroli czasu podejmowania danego zachowaniem czy dawek substancji;
4. Silne pragnienie zażycia/podjęcia zachowania;
5. Zwiększająca się ilość czasu poświęcana uzależnieniu;
6. Ograniczenie, bądź zaprzestanie aktywności społecznych, zawodowych, rekreacyjnych;

7. kontynuowanie zachowań uzależnieniowych, pomimo widocznych szkodliwych skutków dla siebie i otoczenia [9].

Do zachowań charakteryzujących uzależnienie od alkoholu należą: problemy z przerywaniem rozpoczętego picia, wypijanie więcej niż 10 drinków w trakcie imprezy, bycie głównym inicjatorem wypijania następnych kolejek/toastów, odreagowywanie problemów osobistych alkoholem, picie w samotności, poważne kłótnie i bijatyki pod wpływem alkoholu. Osoba uzależniona może odczuwać silne pragnienie spożycia alkoholu oraz chęć picia nazajutrz po picciu dnia poprzedniego. Otoczenie może sugerować problemy z alkoholem, który może negatywnie wpłynąć na życie zawodowe. Jest to jedyne badanie przez nas uzależnienie od substancji psychoaktywnej, pozostałe uzależnienia należą do grupy tzw. *new addictions*, czyli uzależnień, w których substancje chemiczne nie odgrywają roli [8].

Uzależnienie od Internetu charakteryzuje się odpędzaniem negatywnych myśli, myśleniem o Internecie, ciągłą obecnością Internetu w myślach podczas nieskorzystania z niego oraz cieszeniem się na myśl, że znów będzie się z niego korzystać. Otoczenie może zaobserwować odkładanie na później obowiązków domowych, negatywny wpływ Internetu na wydajność w pracy oraz zaniechanie wcześniejszych form rekreacji. Mogą być podejmowane bezskuteczne próby zmniejszania i kontroli czasu spędzania

dzianego *online*, zatajanie tego czasu przed otoczeniem oraz ograniczenie ilości snu na rzecz Internetu.

Pracoholik charakteryzuje się tym, że pracuje więcej niż inni, bierze na siebie za dużo, jest ciągle zajęty i zawsze robi kilka rzeczy na raz. Osoba taka narzuca sobie duże tempo pracy i prowadzi wyścig z czasem, jest niecierpliwa i nie lubi innych prosić o pomoc. Gdy nie pracuje, ma poczucie winy i trudno jest się mu odprężyć. Najbliższe otoczenie zauważy przede wszystkim, że oprócz dużej ilości czasu poświęcanego pracy, pracoholik zacznie zapominać, ignorować lub bagatelizować ważne okazje, takiej jak: urodziny, imieniny, spotkania, rocznice i święta.

Osoba uzależniona od zakupów odczuwa przymus wydawania pieniędzy i wydaje ich więcej, niż może sobie na to pozwolić, kupując rzeczy, których potem nie używa lub które nie są w danej chwili niezbędne. Nie potrafi ona kontrolować czasu przeznaczanego na zakupy, często kupuje pod wpływem impulsu, a zakupy są dla niej rozrywką. Z drugiej strony pojawia się niepokój w dni, kiedy nie można iść na zakupy lub nie można zrealizować zachcianek. Osoba taka często ukrywa przed otoczeniem swoje zakupy, w obawie przed jego negatywną oceną.

Wiedząc już, czym charakteryzują się poszczególne uzależnienia, możemy zobaczyć w jaki sposób są one związane ze zdefiniowaną krótko we wstępie twardością psychiczną.

Tabela I. Związki pomiędzy poszczególnymi uzależnieniami a poziomem twardości psychicznej.

Table I. Relations between particular types of addictedness and mental hardness.

	Uzależnienie			
	Internet	praca	zakupy	alkohol
Twardość	0,22	-0,15	-0,29	0,09

Twardość psychiczna w sposób istotny korelowała z uzależnieniem od Internetu, pracy i zakupów. Wszystkie trzy zależności charakteryzują się słabą siłą związku. Współczynnik korelacji pomiędzy uzależnieniem od Internetu i twardością ma charakter dodatni, co oznacza, że im wyższy jest poziom twardości, tym większa jest skłonność do korzystania z Internetu w sposób prowadzący do uzależnienia. Związek twardości z pracoholizmem i zakupoholizmem ma charakter odwrotnie proporcjonalny, co oznacza, że im wyższy jest poziom badanej cechy psychicznej, tym niższa jest skłonność do podejmowania

wania powyższych zachowań w sposób ryzykowny.

We wstępie zostało powiedziane, że osoby, które otrzymują dużo wsparcia społecznego, charakteryzują się wysokim poziomem twardości psychicznej. Z drugiej strony, twardość decyduje o tym, ile jednostka spostrzega i potrafi wykorzystać otrzymywane wsparcie społeczne [5]. Jeśli istnieją zależności pomiędzy twardością i wsparciem, to można by przypuszczać, że zależności pomiędzy uzależnieniami i wsparciem społecznym będą podobne, jak w przypadku zależności pomiędzy uzależnieniami i twardością. Jak pokazuje tabela II tak nie jest.

Tabela II. Związki pomiędzy poszczególnymi uzależnieniami a otrzymywanym wsparciem społecznym.
Table II. Relations between particular types of addictedness and received social support.

Wsparcie otrzymywane	Uzależnienie			
	Internet	praca	zakupy	alkohol
Wynik ogólny	0,05	0,01	-0,01	-0,04
Emocjonalne	0,01	0,00	-0,08	-0,01
Informacyjne	0,02	-0,01	0,00	-0,10
Wartościujące	0,05	0,02	-0,01	-0,06
Instrumentalno-rzeczowe	0,09	0,06	0,05	0,04

Otrzymywane wsparcie społeczne, ani na poziomie ogólnym, ani poszczególne jego rodzaje nie korelują w sposób istotny z podejmowaniem opisanych wyżej czynności prowadzących do uzależniania.

Kolejne badane zmienne dotyczą uzależnień i mobbingu. W tym wypadku pojawiło się dużo zależności (tabela III).

Tabela III. Związki pomiędzy poszczególnymi uzależnieniami a trzema aspektami mobbingu w miejscu pracy.
Table III. Relations between particular types of addictedness and various aspects of mobbing at workplace.

Mobbing	Uzależnienie			
	Internet	praca	zakupy	alkohol
Obserwowany	0,11	0,18	0,33	0,07
Doświadczany	0,12	0,21	0,23	0,13
Wykonywany	0,23	0,17	0,28	0,08

Poza związkiem pomiędzy alkoholizmem i mobbingiem obserwowanym i wykonywanym, gdzie nie ma istotnych zależności, wszystkie pozostałe mają charakter wprost proporcjonalny, co oznacza, że im wyższy jest poziom mobbingu, tym częściej podejmowane są zachowania prowadzące do uzależnienia. W przypadku mobbingu obserwowanego najsilniejszy jest związek z zakupoholizmem, natomiast z uzależnieniem od Internetu i pracy jest on dużo słabszy. Jako jedyny mobbing doświadczany jest związany ze wszystkimi badanymi uzależnieniami, w tym mocniej z pracoholizmem i zakupoholizmem, a słabiej z alkoholizmem i uzależnieniem od Internetu. Jeśli chodzi o zależności pomiędzy mobbingiem wykonywanym a uzależnieniami, to najsilniejsze są z zakupoholizmem, średnie z uzależnieniem od Internetu i najsłabsze z pracoholizmem.

Ostatnie badana zmienna to klimat organizacyjny. Może on mieć charakter wspierający lub auto-

kratyczny w różnych nasileniach. Na to, jaki ten klimat jest mają wpływ jego poszczególne składowe. Jeśli w zespole panuje konformizm, nie ma odpowiedzialności, są niskie wymagania, członkowie są ignorowani, karani lub krytykowani, nie ma wsparcia, organizacja jest chaotyczna, a kierownictwo jest nieadekwatne, to mówimy o autokratycznym klimacie organizacyjnym. Jeśli natomiast konformizm nie jest charakterystyczny dla organizacji, w zespole jest indywidualna odpowiedzialność, standardy są wysokie i stymulujące, cele są jasno kreślone, pracownicy są doceniani i nagradzani, panuje dobra atmosfera i kierownictwo jest adekwatne do podejmowanych zadań, to organizacja posiada wspierający klimat [6]. Patrząc na zależności pomiędzy mobbingiem i uzależnieniami można by się spodziewać zależności pomiędzy autokratycznym klimatem, a podejmowaniem zachowań prowadzących do uzależnienia. Jednak istotne zależności w przypadku tych zmiennych nie wystąpiły.

Tabela IV. Związki pomiędzy poszczególnymi uzależnieniami a klimatem organizacyjnym.
Table IV. Relations between particular types of addictedness and organizational climate.

	Uzależnienie			
	Internet	praca	zakupy	alkohol
Klimat organizacyjny	-0,02	0,02	-0,07	-0,01

Dyskusja

„Nawyk, który przeszkadza, ogranicza i niszczy, a jednak nie sposób się z nim rozstać; przyzwyczajenie, które mimo postanowień o zaprzestaniu nie daje się zmniejszyć ani wykorzenić, jest niczym innym jak nałogiem” [1]. Prowadzone dotychczas badania [9] świadczą o bardzo złożonej etiologii uzależnień. Składają się na nią zarówno czynniki osobowościowe: genetyczne i psychiczne, jak i środowiskowe. Jednak żadna z tych przyczyn sama z siebie nie warunkuje powstania nałogu. Dlatego też wzajemne oddziaływanie wielu takich czynników pozwala brać pod uwagę badane związki, pomimo ich niewielkiej siły.

Sytuacje mobbingowe u osób podatnych na uzależnienia mogą powodować podejmowanie zachowań prowadzących do nałogu i odwrotnie, osoby te będą miały większą skłonność do znajdowania się w sytuacjach mobbingowych. Niezależnie od tego, czy jest się ofiarą czy obserwatorem mobbingu, jest się narażonym na silny stres, który wymaga rozładowania [10]. Oczywiście jest, że ofiary odczuwają najsilniejszy stres, dlatego też one jako jedyne narażone są na uzależnienie od alkoholu. Natomiast agresorzy i obserwatorzy narażeni są łącznie z ofiarami na badane uzależnienia behawioralne. W związku z tym, że badamy współwystępowanie obu zjawisk, a nie ich charakter przyczynowo-skutkowy, należy spojrzeć na problem z drugiej strony. Mianowicie, osoby podejmujące zachowania prowadzące do alkoholizmu mają największe szanse na zostanie ofiarami mobbingu. Może to wynikać z ich postawy wobec pracy, spowodowanej nadużywaniem alkoholu.

Aby dokładniej zrozumieć omawiany problem, należy zwrócić uwagę na etapy uzależnienia. Pierwszy z nich to używanie, czyli korzystanie z substancji lub zachowanie, w celu osiągnięcia konkretnego celu, w tym przypadku obniżenia stresu spowodowanego sytuacją w miejscu pracy. Kolejnym etapem jest nadużywanie, czyli wybieranie nałogowego zachowania, jako regulatora funkcjonowania, celu w życiu i sposobu na różne sytuacje. Będzie to prowadzić do dominacji tego zachowania i tzw. „obniżenie lotów” w innych sferach życia. Skutkiem jest używanie problemowe, aby uciec od trudności ży-

ciowych i zagłuszyć je, co w rzeczywistości potęguje problemy i stres. Kolejny etap jest kryzysem i daje szansę na leczenie i wychodzenie z nałogu [1]. Jak widać ucieczka od problemów nie rozwiązuje ich, a wręcz odwrotnie, problem narasta i staje się coraz silniejszym źródłem stresu.

Co ciekawe, zarówno u obserwatorów jak i agresorów, najsilniejszy pojawił się związek z uzależnieniem od zakupów. Można by postawić hipotezę, że ci pierwsi odreagowują stres związany z byciem świadkiem mobbingu na zakupach, a ci drudzy odreagowują w pracy stres wynikający z zakupowego „szaleństwa.” Natomiast w przypadku ofiar najsilniejszy związek wystąpił z pracoholizmem. Tutaj są dwie możliwości rozważania przyczyny tej zależności: albo tzw. „pracusie” narażeni są na mobbing ze strony innych pracowników czy pracodawcy, albo ofiary zaczynają pracować coraz więcej, aby udowodnić swoją wartość. W literaturze są wskazania [10], że osoby prześladowane doświadczają zaburzeń psychicznych, które skutkują m.in. uzależnieniem, co potwierdza drugie założenie. Natomiast mobberzy mają cechy osobowości narcystycznej, co skutkuje ogólnym zawyżonym poziomem własnej wartości i własnych dokonań oraz przesadnymi reakcjami emocjonalnymi na krytykę ze strony innych [11]. Potwierdzać to może pierwsze założenie.

Niezależnie jednak od rodzaju związku, mobbing i uzależnienia są zjawiskami negatywnymi, dlatego też zadaniem pracodawcy jest zawieranie porozumień antymobbingowych z pracownikami, zwracanie uwagi na niepokojące sygnały ze strony pracowników oraz unikanie autorytarnego klimatu organizacyjnego, opisanego w części dotyczącej wyników badań, który sprzyja mobbingowi.

Kolejnym celem naszych badań było sprawdzenie, jaki istnieje związek pomiędzy opisanymi uzależnieniami, a zdefiniowaną we wstępie twardością psychiczną. Poszerzając ową definicję należy powiedzieć, że osoba charakteryzująca się wysokim poziomem twardości psychicznej jest odporna na problemy, nastawiona zadaniowo, posiada wysokie poczucie kontroli, lubi wyzwania i zmiany. Natomiast osoba o niskim poziomie twardości psychicznej ocenia sytuacje problemowe zagrażająco, reaguje emocjonalnie bądź unikowo na stres, odczuwa lęk w sy-

tuacji zmiany czy wobec nowych wyzwań. Nie jest więc zaskakujący uzyskany wynik, który mówi o tym, że im wyższy poziom badanej cechy, tym mniejsze jest zagrożenie radzeniem sobie ze stresem czy poprawianie nastroju w sposób prowadzący do nałogu w formie pracoholizmu, czy zakupoholizmu. Zbiór cech charakteryzujących osobę twardą powoduje, że osoby te posiadają taki poziom kontroli, aby pracę czy zakupy traktować głównie zadaniowo, a nie emocjonalnie. Zaskakujące jest to, że osoby te są jednak narażone na uzależnienie od Internetu. Może to wynikać z faktu, że szukają tam konkretnego wsparcia czy informacji o tym, jak rozwiązać problem. Jeśli stanie się to głównym źródłem radzenia sobie w sytuacjach trudnych, grozić będzie uzależnieniem, gdyż wydawać się będzie jedynym słusznym działaniem. Skutkiem tego nastąpi wycofanie z otoczenia i zaniedbanie innych dziedzin życia.

Warto zwrócić także uwagę na to, że nie wystąpił związek pomiędzy klimatem organizacyjnym i wsparciem społecznym, a badanymi uzależnieniami. Jest to o tyle interesujące, że autorytatywny klimat organizacyjny sprzyja mobbingowi, nie jest jednak wystarczający, aby wystąpił on i być może dlatego nie wiąże się z uzależnieniami. Natomiast wsparcie społeczne związane jest z twardością psychiczną [5]. Im wyższy jest poziom twardości, tym większa jest sieć wsparcia i odwrotnie. Jednak samo wsparcie społeczne, bądź jego brak, istotnie nie łączy się z podejmowaniem zachowań nałogowych. Można przypuszczać, że są osoby, które tak budują swoją sieć wsparcia, aby łatwiej było im realizować zachowania nałogowe i odwrotnie, tzn. są osoby, które sieć wsparcia chroni przed ryzykiem uzależnienia.

Jak zostało na początku powiedziane, przyczyny uzależnień są bardzo złożone, w związku z tym poziom nasilenia jednej cechy nie decyduje o popadnięciu w nałóg, ale może być czynnikiem, który zwiększa ryzyko podjęcia zachowań powodujących uzależnienie. Dlatego warto zwrócić uwagę na sposób radzenia sobie ze stresem, czy cierpieniem i wybierać oraz uczyć się tych, które nie są „drogą na skróty” w rozwiązywaniu problemów. W sytuacji, gdy uzależnienie już się pojawi, to niezależnie od jego przyczyn, potrzebna jest specjalistyczna pomoc.

Wnioski

1. Osoby twarde psychicznie mają mniejszą skłonność do radzenia sobie ze stresem, poprzez podejmowanie zachowań w sposób prowadzący do uzależnienia. Wyjątkiem jest uzależnienie od Internetu.
2. Nie ilość otrzymywanego wsparcia społecznego, ale jego jakość może decydować o ryzyku uzależnienia.
3. Każda forma mobbingu (obserwowany, doświadczany, wykonywany) negatywnie wpływa na pracowników i wiąże się z podejmowaniem zachowań uzależniających, jako formą radzenia sobie z silnymi i trudnymi emocjami.
4. Autorytatywny klimat organizacyjny sprzyja mobbingowi, jednak nie wiąże się z podejmowaniem zachowań prowadzących do uzależnienia.

Wykaz piśmiennictwa:

1. Dodziuk A., Kapler L.: Nałogowy człowiek. Instytut Psychologii Zdrowia PTP, Warszawa, 2007.
2. Romer M.: Mobbing i jego konsekwencje. Prawo Pracy 2005. Nr 12.
3. Sęk H.: Przegląd Psychologiczny 1986, tom 39, 791-799.
4. Kobasa S. Q., Puccetti M. C.: Journal of Personality and Social Psychology 1983: 43, 839 – 850.
5. Cieślak R., Łuszczynska-Cieślak A.: Związek twardości ze stresem i dobrotanem. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Wydział Psychologii, UW Warszawa (maszynopis niepublikowany).
6. Kolbe D. A, Rubin I. R. i Mc Intyre J. M.: Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego (maszynopis niepublikowany).
7. Zajączkowski K.: Uzależnienia od substancji psychoaktywnych. WSiP S.A., Warszawa, 2003.
8. Guerreschi C.: Nowe uzależnienia. Wydawnictwo Salvator, Kraków, 2006.
9. Seligman M.E.P., Walter E.F., Rosenhan D.L.: Psychopatologia. Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań, 2003.
10. Litzke S.M., Schuh H.: Stres, mobbing i wypalenie zawodowe. GWP, Gdańsk 2007.
11. Reber A.S., Reber E.S.: Słownik psychologii. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2008.

Adres do korespondencji:

*Karina Erenkfeit
Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego
Zakład Czynników Społecznych i Metodologii
ul. Kościelna 13
41-200 Sosnowiec
k.erenkfeit@imp.sosnowiec.pl*