

mgr MAGDALENA WARSZEWSKA-MAKUCH  
 Centralny Instytut Ochrony Pracy  
 – Państwowy Instytut Badawczy

# Polska adaptacja kwestionariusza NAQ do pomiaru *mobbingu*

Celem artykułu jest przedstawienie polskiej adaptacji kwestionariusza NAQ do pomiaru mobbingu w miejscu pracy. Należy zaznaczyć, że kwestionariusz NAQ służy raczej do pomiaru mobbingu na poziomie organizacyjnym a nie indywidualnym. Stąd, przeznaczony jest do identyfikowania i oceny stopnia narażenia pracowników na mobbing w określonych środowiskach pracy, a także do porównywania wskaźników uzyskanych w różnych krajach, grupach zawodowych czy organizacjach. Adaptacja NAQ została przeprowadzona na podstawie danych uzyskanych od grupy 1098 polskich nauczycieli. W jej wyniku opracowano polską wersję skali NAQ charakteryzującą się wysoką rzetelnością ( $\alpha$  Cronbacha = 0,94) oraz trafnością teoretyczną (ustaloną poprzez oszacowanie związku zdrowia psychicznego i zadowolenia z pracy z mobbingiem). Uzyskanie takich wskaźników pozwala na wykorzystywanie opracowanej wersji NAQ w polskich organizacjach i dokonywanie porównań międzykulturowych.

## Polish adaptation of the Negative Acts Questionnaire for measuring mobbing at work

The aim of this article was to present a Polish adaptation of the NAQ questionnaire for measuring mobbing at work. It is necessary to stress that the NAQ questionnaire was designed for measuring mobbing at work on an organizational rather than on an individual level. Hence it is used to identify and assess the extent of exposure to workplace mobbing in specific work settings and also to compare survey results from different countries, occupational groups and organizations. The adaptation of the NAQ was carried out on the basis of data from a sample comprised of 1098 Polish teachers. As a result of this adaptation the Polish version of NAQ was developed; it has satisfactory reliability (Cronbach's  $\alpha$  = 0.94) and construct validity (via correlations between mental health and work satisfaction and experience of workplace mobbing). This psychometric characteristics make it possible to use this version of questionnaire in Polish organizations and making cross-culture comparisons.



Mariusz Napierata – Konkurs na plakat „Bezpieczeństwa pracy „Stres”, CIOP 1997

## Wstęp

Zagadnieniem mobbingu interesują się zarówno naukowcy jak i profesjonalści zajmujący się zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji. Zjawisku temu, które po raz pierwszy zostało opisane przez amerykańskiego psychiatrę Carrola Brodksy'ego [1] w książce „The harassed worker”, a następnie szwedzkiego psychiatrę Heinza Leymana [2], nadawanych jest wiele różnych określeń: „mobbing”, „terror psychiczny”, „bullying”, „nękanie w pracy”, „emocjonalne znęcanie się”. W języku polskim termin ten nie doczekał się odpowiednika i najczęściej stosowany jest w brzmieniu angielskim, tj. mobbing [3].

Pomimo takiej różnorodności w terminologii, wszystkie te określenia odnoszą się do **sytuacji, w której pracownicy przez dłuższy okres są narażeni na powtarzające się, niepożądane zachowania**

**wymierzone przeciwko nim przez przełożonych, podwładnych bądź współpracowników. Skutkiem takich zachowań jest upokorzenie i cierpienie ofiary/ofiary oraz powstawanie wrogiej, nieprzyjemnej atmosfery w miejscu pracy** [4].

Jednocześnie wielu badaczy podkreśla, że definiowanie i identyfikowanie mobbingu wiąże się z licznymi problemami wynikającymi m.in. z mnogości opisów zachowań mobbingowych jakie można odnaleźć w literaturze. Mobbing nie stanowi jednorodnego zachowania, lecz obejmuje różnorodne działania, począwszy od tak subtelnych i trudnych do rozpoznania form, jak plotkowanie za plecami ofiary, czy np. pomijanie jej podczas rozsyłania e-maili z istotnymi informacjami, do tak drastycznych aktów, w których stosuje się przemoc fizyczną. Jednocześnie należy podkreślić, że całe to spektrum niepożądanych, negatywnych zachowań łączy jeden cel – poniżenie, za-

straszenie lub ukaranie osoby/osób, w które są one wymierzone [4]. Więcej informacji dotyczących samego zjawiska mobbingu, jego potencjalnych przyczyn oraz konsekwencji dla indywidualnych pracowników, organizacji i całego społeczeństwa można znaleźć w artykule opublikowanym przez autorkę w jednym z wcześniejszych numerów „Bezpieczeństwa Pracy” [5].

## Pomiar zjawiska mobbingu

Z samej dyskusji nad mobbingiem wynika, że jego pomiar nie jest zadaniem łatwym i może być przeprowadzany przy uwzględnieniu różnych kryteriów [4]. Chociaż mobbing w miejscu pracy jest coraz częściej uznawany za poważny problem społeczny, jest to jednocześnie problem trudny do zdefiniowania i dokonania odpowiedniej oceny. Istnieje więc potrzeba rozwijania narzędzi służących do badania złożonej natury tego zjawiska.

Trudność stanowi m.in. niekonsekwencja w posługiwaniu się samym terminem *mobbing* i brak jednej, uniwersalnej definicji, do której odnosiłyby się wszystkie badania. Kluczowym problemem wydaje się być jednak zagadnienie subiektywności-obiektywności danych. Pomimo że metody oparte na uzyskiwaniu subiektywnych informacji spotykają się z licznymi zarzutami, to jednak dotychczas powstało niewiele prac na podstawie obiektywnych danych.

Jednym z najczęstszych narzędzi o charakterze subiektywnym, stosowanym w badaniach nad mobbingiem są kwestionariusze. Niewątpliwie powodem tego jest możliwość zebrania danych pochodzących z dużych grup osób badanych w stosunkowo krótkim czasie, a także zachowania anonimowości uczestników, co w przypadku ofiar mobbingu ma ogromne znaczenie. Najprostszy kwestionariusz wywodzi się z techniki badań nad mobbingiem wśród dzieci [6]. Respondentem przedstawia się definicję mobbingu (co oznacza sam termin oraz jakie są kryteria uznania określonego zachowania za mobbing), a następnie zadaje się im pytanie, czy byli/są narażeni na działania objęte tą definicją, jak często działania te pojawiały się i jak długo trwały. Podejście to zostało wprowadzone przez Einarsena i Raknes [7], którzy metodę tę wykorzystywali w swoich późniejszych badaniach. Jedną z bardziej rozpowszechnionych metod kwestionariuszowych jest *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) opracowany przez Leymanna [2]. Kwestionariusz ten składa się z 45 pozycji prezentujących różnorakie działania mobbingowe w obrębie pięciu różnych sfer:

- działania zaburzające komunikację, np. stałe przerywanie wypowiedzi
- działania zaburzające relacje społeczne, np. ograniczenie przez przełożonego rozmów z ofiarą
- działania, których celem jest obniżenie reputacji społecznej osoby, np. sugerowanie choroby psychicznej
- działania wpływające na jakość sytuacji zawodowej i życiowej osoby, np. przydzielenie zadań poniżej umiejętności ofiary
- działania wpływające szkodliwie na zdrowie psychiczne i fizyczne ofiary, np. groźenie przemocą fizyczną.

Respondenci odpowiadają, jak często byli obiektem danego działania na 3-4 lub 6-punktowej skali (w zależności od wersji). Kwestionariusz LIPT został poddany analizie statystycznej i w efekcie wyodrębniono siedem rodzajów działań mobbingowych: atakowanie osobistej integralności, izolo-

wanie, bezpośrednia lub pośrednia krytyka, stosowanie sankcji przez określone zadania, groźby, seksualne napastowanie, atakowanie sfery prywatnej.

### Opracowanie i rozwój kwestionariusza NAQ

Innym znanym i coraz powszechniej stosowanym kwestionariuszem do pomiaru mobbingu jest *The Negative Act Questionnaire* tzw. NAQ autorstwa Einarsena i in. [8, 9, 10]. Dzięki satysfakcjonującej rzetelności i trafności coraz częściej wykorzystuje się go nie tylko w krajach skandynawskich, ale również m.in. w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Portugalii i Australii. Oryginalna norweska wersja składa się z 23 pozycji. Również zrewidowana wersja angielska złożona jest z takiej samej liczby pytań. W obu wersjach 22 pozycje opisują negatywne działania, z którymi badani mogą zetknąć się w pracy (bez odwoływania się do samego terminu *mobbing*). Respondenci są proszeni o ocenę, jak często w ciągu ostatnich sześciu miesięcy byli obiektem takich negatywnych działań. Przyjęto następującą, pięciopunktową skalę odpowiedzi: *nigdy, rzadziej niż raz w miesiącu, raz w tygodniu, codziennie*. Ostatnie, 23. pytanie jest dodatkową pozycją oceniającą ogólne poczucie bycia represjonowanym, zgodnie z zaprezentowaną definicją mobbingu, tj.: *mobbing to sytuacja, w której osoba (lub kilka osób) bezustannie, przez długi okres czuje się narażona na negatywne działania ze strony jednej lub kilku osób i ma trudności z obronieniem się przed tymi działaniami. Jednorazowy incydent nie jest uznawany za mobbing*.

Posługując się tą definicją badani są proszeni o określenie, czy byli mobbingowani w pracy w czasie ostatnich 6 miesięcy i jeśli tak, to jak często miało to miejsce (*rzadko, co jakiś czas, kilka razy w tygodniu, prawie codziennie*). Jak podkreślają sami autorzy NAQ [8], umieszczając zarówno listę działań negatywnych, jak i pytanie o to, czy respondent sam uważa się za ofiarę, starano się zapewnić badaczom możliwość pogłębionej analizy zjawiska przemocy psychicznej w pracy.

W 2001 r. Einarsen i Hoel [8] dokonali rewizji i opracowali angielską wersję skali NAQ, co było uwarunkowane chęcią stworzenia narzędzia, które mogłoby być adaptowane w obrębie różnych, ze względu na kulturę

narodową i organizacyjną, środowisk pracy. Podstawą do opracowania zrewidowanej wersji NAQ było przeprowadzenie badań przy wykorzystaniu zogniskowanych wywiadów grupowych (tzw. *focus group*)\*. Celem tych badań było wyjaśnienie różnic dotyczących samej koncepcji mobbingu i charakteru działań negatywnych, jakie mogą występować pomiędzy populacją norweską i brytyjską. Pozwoliło to na zidentyfikowanie takich niedoskonałości oryginalnej norweskiej skali NAQ, jak włączenie do skali pytań specyficznych kulturowo, brak jasności językowej i terminologicznej wybranych pytań oraz umieszczenie opisu zachowań, które są co prawda powiązane z przemocą w miejscu pracy, ale nie należą do mobbingu, np. molestowanie seksualne. Proces rewizji spowodował usunięcie pięciu pozycji, które w analizach prezentowały niską korelację z całą skalą, włączenie nowych pozycji oraz drobne przekształcenie pozostawionych pytań. W wyniku tych korekt powstała zrewidowana, 23-pozycyjna, angielska skala NAQ.

### Właściwości psychometryczne NAQ

Badania pokazały, że **rzetelność** całej skali NAQ, zarówno w wersji norweskiej jak i zrewidowanej, angielskiej jest wysoka. W wyniku analiz statystycznych, Einarsen i Raknes [9] wyróżnili w obrębie kwestionariusza trzy główne podskale, tj.: *Degradację osoby, Nękanie odnoszące się do wykonywanej pracy oraz Społeczne wykluczenie*. Z kolei analizy angielskiej wersji NAQ ujawniły dwie podskale. Pierwsza, określona mianem *Mobbingu wymierzonego w sferę osobistą* opisuje narażenie na takie zachowania, jak: plotkowanie, obojętne uwagi, dokuczanie, nieustanne krytykowanie. Druga została oznaczona jako *Mobbing wymierzony bezpośrednio w pracę* i sprawdza narażenie respondenta na takie zachowania, jak: wyznaczanie niemożliwych do dotrzymania terminów, nakładanie obciążeń trudnych do opanowania, nieustanne monitorowanie (kontrolowanie), zatajanie istotnych informacji. Uznano również, że pytanie związana z przemocą fizyczną lub groźeniem taką przemocą, mimo że nie wchodziło do żadnej z powyższych podskal, pozostanie w kwestionariuszu.

Ocenę **trafności teoretycznej** kwestionariusza, oparto na sprawdzaniu związków pomiędzy wynikami uzyskanymi w NAQ a wynikami uzyskanymi w takich obszarach,

\* Metody badań jakościowych polegających na wspólnej dyskusji grupy respondentów na zadany z góry temat.

jak: satysfakcja z pracy, zdrowie psychiczne oraz dolegliwości psychosomatyczne, a także zadowolenie z pracy. Biorąc pod uwagę fakt, iż mobbing w koncepcjach teoretycznych uznawany jest za istotne źródło stresu społecznego w pracy, wyniki te wspierają trafność teoretyczną omawianej skali. Ponadto, stwierdzono istotne różnice pomiędzy wynikami uzyskanymi od osób uznanych za ofiary mobbingu (identyfikacja ofiar odbywała się przy użyciu innych obiektywnych metod) i wynikami osób nie będących ofiarami, np. w duńskich badaniach [11] 118 osób obiektywnie uznanych za ofiary mobbingu deklarowało narażenie na przynajmniej jeden rodzaj zachowania wymienionego w NAQ (zakładając, że pojawiało się ono przynajmniej raz w tygodniu), natomiast żaden z respondentów w obrębie grupy określonej jako kontrolna nie deklarował tak częstego narażenia na działania mobbingowe. Jeżeli chodzi o trafność angielskiej wersji NAQ, to korelowała ona z takimi zmiennymi jak: zdrowie psychiczne i fizyczne, zamiar odejścia z aktualnego miejsca pracy oraz ocena swoich osiągnięć w pracy.

### Procedura obliczania i interpretacji wyników uzyskanych w NAQ

Na wstępie należy zaznaczyć, że kwestionariusz NAQ służy do mierzenia poziomu mobbingu w organizacji, a nie do diagnozy indywidualnych osób [8]. Dlatego przeznaczony jest do identyfikowania i oceny poziomu narażenia pracowników na mobbing w określonych środowiskach pracy, a także do porównywania uzyskanych wskaźników pomiędzy różnymi krajami, grupami zawodowymi czy organizacjami. Jakkolwiek, pomimo że NAQ nie może być narzędziem umożliwiającym orzekanie o przemocy psychicznej stosowanej wobec pojedynczego pracownika, może stanowić narzędzie dodatkowo wspierające taką diagnozę. W dotychczasowych badaniach wykorzystujących kwestionariusz NAQ można zaobserwować różną interpretację uzyskiwanych wyników. Przeważająca część badaczy w interpretacji wykorzystuje tzw. **kryterium Leymanna**, zgodnie z którym **za ofiarę mobbingu uznaje się osobę, która jest narażona na przynajmniej jedno negatywne działanie, powtarzające się co najmniej raz w tygodniu i trwające co najmniej sześć miesięcy** [2]. Uwzględniając to kryterium należy kodować poszczególne pytania kwestionariusza w następujący sposób:

- wszystkie pozycje, na które respondent odpowiedział „raz w tygodniu” lub „codziennie” kodujemy jako „1”,

- wszystkie pozycje, na które respondent udzielił odpowiedzi „raz w miesiącu”, „rzadziej niż raz w miesiącu” lub „nigdy” kodujemy jako „0”.

Suma tych punktów jest w konsekwencji liczbą działań negatywnych, na które osoba jest narażona w miejscu pracy. Zgodnie z kryterium Leymanna, kiedy suma punktów równa jest „0” respondent nie może być uznany za ofiarę, a kiedy równa się „1” lub więcej wówczas identyfikujemy badanego jako ofiarę. W przypadku, kiedy użytkownik pragnie zastosować bardziej rygorystyczne kryterium i identyfikować tylko „najpoważniejsze” przypadki mobbingu zaleca się, aby za ofiary uznawać tylko te osoby, które przy takim kodowaniu i obliczaniu wyników uzyskiwałyby co najmniej „2” (tj. dwa działania negatywne doświadczane przynajmniej raz w tygodniu). Ponadto, w pytaniu 23. zawierającym definicję mobbingu powinny one udzielić odpowiedzi „co jakiś czas”, „kilka razy w tygodniu” lub „prawie codziennie”.

### Polska adaptacja kwestionariusza NAQ

Do polskiej adaptacji kwestionariusza NAQ wybrano jego angielską, zrewidowaną wersję. Przed zastosowaniem NAQ w badaniach polskich poddano go tłumaczeniu metodą retranslacji (tzw. *back translation*), a następnie ocenie sędziów kompetentnych. Celem tej oceny było sprawdzenie formy i treści poszczególnych pytań oraz poprawności i jasności instrukcji kwestionariusza.

W wyniku tych prac powstała wstępna polska wersja NAQ, którą najpierw zastosowano w badaniach pilotażowych, a następnie w badaniach zasadniczych. Badania zasadnicze przeprowadzono w 2006 roku i objęły one grupę 1098 nauczycieli zatrudnionych w 120 placówkach oświatowo-wychowawczych, znajdujących się w takich miastach, jak: Bydgoszcz, Warszawa, Lublin, Gdańsk i Wrocław. Przy wyborze sektora i grupy zawodowej podstawowe znaczenie miały wskaźniki uzyskiwane w innych krajach (głównie skandynawskich), które pozwoliły uznać sektor edukacji za jeden z bardziej narażonych na pojawianie się w nim przemocy psychicznej wśród pracowników.

Wiek badanych wahał się od 21 do 64 lat i średnio wynosił 39,3 lat (SD = 9,1). Zde-

cydowaną przewagę stanowiły kobiety (86%). Badani nauczyciele pracowali w placówkach o różnej wielkości – z przewagą miejsc zatrudniających od 25 do 100 osób (78%), 14% w ośrodkach zatrudniających mniej niż 25 osób, a 8% w ośrodkach zatrudniających od 101 do 500 osób. Większość badanych zajmowała szeregowie stanowiska pracy (92%), nauczyciele posiadający kierownicze stanowiska stanowili 8% wszystkich badanych. Przeważająca liczba nauczycieli (96%) była zatrudniona w placówkach publicznych, znacznie mniej (2,5%) w niepublicznych (w tym 1,5% deklarowało, że pracuje w prywatnych szkołach, a 1% w społecznych). Pogłębiona analiza i dyskusja wyników uzyskanych w badaniach tej grupy będzie przedmiotem kolejnego artykułu.

### Właściwości psychometryczne polskiej wersji NAQ

**Rzetelność** polskiej wersji NAQ jest satysfakcjonująca (tabela). Również podskale teoretyczne charakteryzował zadowalający wskaźnik spójności wewnętrznej (rzetelności).

W celu sprawdzenia **struktury czynnikowej** polskiej wersji NAQ przeprowadzono analizy statystyczne, które pozwoliły wyodrębnić dwie podskale tylko nieznacznie różniące się, jeśli chodzi o strukturę, od podskal wyłonionych w wersji angielskiej. Podobnie jak w przypadku zrewidowanej wersji angielskiej, podskalne te określono mianem *Mobbingu wymierzonego w sferę osobistą* oraz *Mobbingu wymierzonego bezpośrednio w pracę*.

Różnica pomiędzy strukturą oryginalnej skali angielskiej i skali polskiej polegała na przesunięciu pozycji 17. z czynnika

Tabela  
WSKAŹNIK SPÓJNOŚCI WEWNĘTRZNEJ (ALPHA CRONBACHA) DLA CAŁEJ SKALI NAQ  
*Internal stability of the NAQ scale as measured with Cronbach's alpha*

Wersje	Wskaźnik $\alpha$ Cronbacha
Norweska, N = 464 (pracownicy fizyczni) (Einarsen i Raknes, 1997)	0,87
Angielska, N = 5288 (brytyjscy pracownicy zatrudnieni w obrębie różnych sektorów gospodarki) (Hoel, Cooper i in., 2001)	0,92
Polska, N = 1098 (nauczyciele)	0,94



*Mobbing wymierzony w sferę osobistą* do podskali *Mobbing wymierzony bezpośrednio w pracę*. Pytanie 17. (*Stawianie Ci nieuzasadnionych zarzutów*) w wersji oryginalnej wchodzi w skład pozycji opisujących negatywne zachowania wymierzone w sferę prywatną pracownika. To przesunięcie w przypadku polskiej wersji NAQ można tłumaczyć konstrukcją tej pozycji, tj. umieszczony w nim termin „zarzuty” może odnosić się zarówno do sfery osobistej pracownika, jak też do wykonywanej przez niego pracy. Pewne wątpliwości budziło również pytanie 9. (*Zastraszanie przyjmujące formę: pokazywania palcem, naruszania przestrzeni prywatnej, popychania, blokowania/zagradzania drogi*) oraz 15. (*Robienie Ci „kawałów” przez osoby, z którymi nie jesteś w dobrych stosunkach*).

Wyniki analiz statystycznych pokazały, że te dwie pozycje były najsłabiej powiązane z NAQ. Wyniki te mogą wiązać się z faktem, iż obie pozycje dotyczą zachowań znajdujących się na granicy przemocy psychicznej i fizycznej (szczególnie jeśli chodzi o pytanie 9.). Dodatkowo, działania prezentowane w tych pozycjach mogą występować tylko w określonych organizacjach czy grupach zawodowych i dlatego rzadko dotyczyć grupy nauczycieli. Z kolei pozycję 22. (*Grożenie Ci użyciem przemocy fizycznej bądź faktyczne fizyczne znęcanie się nad Tobą*) dzięki zadowalającym wskaźnikom psychometrycznym, podobnie jak w przypadku skali oryginalnej, pozostawiono w obrębie skali NAQ.

Na podstawie wyników badań zasadniczych analizowano również **trafność teoretyczną** NAQ, starając się odpowiedzieć na pytanie, czy za pomocą tej skali można uzyskać potwierdzenie założeń teoretycznych, leżących u podstaw kwestionariusza. Wzorcując się na badaniach sprawdzających trafność oryginalnej wersji NAQ założono, że wyniki uzyskane w tym kwestionariuszu muszą istotnie wiązać się z wynikami uzyskanymi w kwestionariuszach służących do oceny stanu zdrowia psychicznego oraz zadowolenia z pracy. Związek mobbingu ze stanem zdrowia psychicznego został potwierdzony przez odnotowanie pozytywnych korelacji pomiędzy narażeniem na przemoc psychiczną i stanem zdrowia psychicznego, a także zadowoleniem z pracy. Oba związki okazały się istotne.

Ponadto, przeprowadzono szereg analiz (analiz regresji) mających na celu dostarczenie bardziej precyzyjnej miary związku pomiędzy narażeniem na mobbing a stanem

zdrowia psychicznego i satysfakcją z pracy. Wynik ten uzyskano dzięki kontrolowaniu innych zmiennych (tj. wiek, płeć, ważne wydarzenia życiowe oraz psychospołeczne warunki pracy), o których wiemy, że również silnie oddziałują na dobrostan pracownika. Uzyskane wskaźniki okazały się istotne statystycznie, a więc założenie, że mobbing jest istotnym predyktorem zdrowia psychicznego oraz zadowolenia z pracy zostało w pełni potwierdzone.

Dodatkowo przyjęto, że o trafności teoretycznej kwestionariusza NAQ będzie można mówić wtedy, gdy średnie wartości stanu zdrowia psychicznego oraz średnie wartości zadowolenia z pracy będą w sposób istotny różnić się w dwóch grupach badanych, tj. ofiar mobbingu oraz osób nie będących ofiarami. Przypisanie badanych do poszczególnych grup, tj. ofiar i „nie-ofiar” odbywało się na podstawie analizy odpowiedzi, których badani udzielali w kwestionariuszu NAQ przy uwzględnieniu wspomnianego kryterium Leymanna. Wyniki dla całej skali NAQ wskazały na istotne różnice między „nie-ofiarami” i ofiarami mobbingu. Możliwe jest więc sformułowanie stwierdzenia, że pracownicy będący obiektem negatywnych działań ze strony innych osób charakteryzują się gorszym stanem zdrowia psychicznego oraz mniejszym zadowoleniem z pracy.

## Podsumowanie

W wyniku analiz psychometrycznych danych uzyskanych w badaniach obejmujących grupę 1098 polskich nauczycieli ustalono, iż opracowana polska wersja skali NAQ charakteryzuje się wysoką rzetelnością ( $\alpha$  Cronbacha = 0,94). Rzetelność poszczególnych podskal wyłonionych podczas analizy statystycznej również była satysfakcjonująca. Weryfikowany kwestionariusz okazał się także trafny teoretycznie (za kryterium zewnętrzne obrano stan zdrowia psychicznego oraz zadowolenie z pracy). Przy ostatecznym doborze pytań wchodzących w skład kwestionariusza wzięto pod uwagę wskaźniki psychometryczne. Z uwagi na to, iż wszyst-

kie pytania charakteryzowały się dobrymi parametrami oraz że rzetelność całej skali NAQ była wysoka, postanowiono nie łączyć żadnego z nich. W wyniku analiz wyłoniono dwie podskale, które w swojej strukturze tylko nieznacznie różniły się od podskal wyodrębnionych w wersji angielskiej, tj. *Mobbing wymierzony w sferę osobistą* oraz *Mobbing wymierzony bezpośrednio w pracę*. Podsumowując, uzyskane wyniki wskazują, że polska wersja kwestionariusza NAQ charakteryzuje się satysfakcjonującymi właściwościami psychometrycznymi, co pozwala na jej wykorzystanie w polskim środowisku pracy, a także umożliwia dokonywanie porównań międzykulturowych.

## PIŚMIENNICTWO

- [1] C.M. Brodsky *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books, D.C. Heath and Company, 1976
- [2] H. Leymann *Mobbing and psychological terror at workplaces*. "Violence and Victims", 5, 119-126, 1990
- [3] M. Sidor-Rządkowska *Człowiek człowiekowi katem* (1). „Personel”, 1-31 lipca, 2003
- [4] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & Cooper, C.L., *The concept of bullying at work: The European tradition*. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London, UK. Taylor and Francis, 2003
- [5] M. Warszewska-Makuch *Mobbing w pracy – przyczyny i konsekwencje*. „Bezpieczeństwo Pracy” 3(404)2005, 5-7
- [6] D. Olweus *Annotation: Bullying at school – Basic facts and effects of a school based intervention program*. "Journal of Child Psychology and Psychiatry", 35, 1171-1190, 1994
- [7] S. Einarsen, B. I. Raknes *Bullying at work*. Norway: Research Centre for Occupational Health and Safety: University of Bergen, 1991
- [8] S. Einarsen & H. Hoel *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. Paper presented at the 9th European Congress on Work and Organisational Psychology: Globalisation-Opportunities and Threats. Prague, 2001
- [9] S. Einarsen & B. Raknes *Harassment in the workplace and the victimisation of men*. "Violence and Victims", 12, 247-263, 1997
- [10] S. Einarsen, B. I. Raknes, S.B. Matthiesen & O. H. Hellesoy *Bullying and interpersonal conflicts: Unhealthy interaction at work*. Bergen, Norway: Sigma Forlag, 1994
- [11] S.B. Matthiesen, S. Einarsen *MMPI-2 configurations among victims of bullying at work*. "European Journal of Work and Organization Psychology", 10, 467-484, 2001

*Publikacja opracowana na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach pracy statutowej nr IV.07 pn. „Polska adaptacja kwestionariusza Negative Acts Questionnaire (NAQ) do badania mobbingu”, zrealizowanej w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym*