

Angelika Szczepanik-Paśnik

ORCID: 0000-0002-1943-0444

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Dobrostan małżeński i style wychowawcze rodziny własnej a konflikt ról rodzinnych oraz zawodowych w grupie osób mobbingowanych

Streszczenie: *Cele:* Celem opracowania uczyniono identyfikację zależności pomiędzy dobrostanem małżeńskim oraz stylami wychowawczymi w rodzinie własnej a natężeniem konfliktu ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób będących ofiarami mobbingu. Badanie miało odpowiedzieć na pytanie, czy wsparcie rodzinne pełni funkcję ochronną w sytuacji chronicznego stresu zawodowego. *Metody:* W badaniu udział wzięło 529 osób, z których wyodrębniono 91 uczestników będących ofiarami mobbingu, pozostających w związkach małżeńskich i posiadających dzieci. Użyto następujących narzędzi diagnostycznych: KDM-2 (Kwestionariusz Dobranego Małżeństwa, Mieczysław Plopa) w celu oceny relacji małżeńskich; ASW-RW (Analiza Stylów Wychowania – Rodzina Własna, Maria Ryś); Work-Family Conflict Scale (Carlson, Kacmar, Williams, w adaptacji Jana Terelaka i Kashy Łozińskiej – Sheridan) oraz Kwestionariusz MDM (Agnieszka Mościcka, Marcin Drabek, Dorota Merecz) w celu analizy mobbingu. Analizy statystyczne przeprowadzono za pomocą korelacji Spearmana i testu Shapiro-Wilka. *Wyniki:* Analizując wymiary dobrostanu małżeńskiego, stwierdzono, że wysoki poziom samorealizacji, podobieństwa i intymności związany był z niskim poziomem konfliktu praca–rodzina oraz niskim poziomem ogólnego konfliktu ról rodzinnych i zawodowych. Podczas analizy stylów wychowawczych zaobserwowano, iż jedynie demokratyczny styl wychowania wskazał na istotną negatywną korelację z intensywnością konfliktów, zaś style liberalny kochający i niekochający oraz autokratyczny nie wskazały na istotne zależności. Wszystkie trzy hipotezy zostały potwierdzone w pełni bądź częściowo. *Wnioski:* Skłonność do stylu demokratycznego oraz jakość związku małżeńskiego mogą działać jako czynniki chroniące w świetle konfliktu ról rodzinnych i zawodowych w obliczu doświadczania mobbingu. Wyniki wskazują, że jednostki będące ofiarami mobbingu w środowisku zawodowym mają zasoby chronienia swoich rodzinnych i wychowawczych relacji,

jednak podkreśla to znaczenie kapitału osobistego i relacyjnego w warunkach przeżywania stresu zawodowego. W dalszych analizach istnieje potrzeba uwzględniania grup porównawczych i rozważenia pogłębiania badań obejmujących style wychowania w rodzinie pochodzenia.

Słowa kluczowe: dobrostan małżeński, style wychowawcze, mobbing, konflikt ról rodzinnych i zawodowych.

1. Wstęp

Jak pisali Jeffrey Greenhaus i Nicholas Beutell, dynamika współczesnego życia, rosnące wymagania sfery rodzinnej i zawodowej oraz mnogość ról pełnionych przez jednostki rodzą rozważania na temat przenikania tych wymiarów i pojawienia się konfliktu wymienionych sfer. Szczególnie ważny wydaje się być konflikt praca–rodzina, opisywany jako forma dysproporcji wynikającej z rozbieżności oczekiwań, jakie generuje pełnienie jednocześnie ról rodzinnych i zawodowych¹. Isabel Machado i wsp. wskazały, że w sytuacji przeżywania nieustającego stresu, jakim jest doświadczanie mobbingu w miejscu pracy, opisywany konflikt ról może eskalować, prowadząc do dezorganizacji funkcjonowania jednostki w sferach osobistej, rodzicielskiej czy partnerskiej². Według Mieczysława Plopy i Jana Rostowskiego jakość więzi małżeńskich, opisywana przez intymność, podobieństwo, rozczarowanie i samorealizację, jest istotnym wymiarem, który wpływa na radzenie sobie z życiowymi trudnościami³. Wyniki badań Marty Mozas i wsp. oraz Ching-YuSoar Huang i wsp. wskazują na dodatnią korelację satysfakcjonującego związku małżeńskiego i godzenia roli zawodowej i rodzinnej,

¹ J.H. Greenhaus, N.J. Beutell, *Sources of conflict between work and family roles*, „Academy of Management Review” 1985, 10(1), s. 76–88, <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.

² I.C.K. Machado, J.W. Bernardes, J.K. Monteiro i in., *Stress, anxiety and depression among gastronomes: Association with workplace mobbing and work–family interaction*, „International Archives of Occupational and Environmental Health” 2021, 94(11), s. 1797–1807, <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01745-4>.

³ M. Plopa, J. Rostowski, *Kwestionariusz Dobranego Małżeństwa (KDM-2)*, [w:] M. Plopa (red.), *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008, s. 49–106.

jak również są predyktorem prawidłowych modeli wychowawczych⁴. Uwzględniając powyższe, warto przyrzeć się stylom wychowawczym, jakie osoby badane prezentują w swoich rodzinach. Jak piszą Hwa-Mi Yang i Hye-Ryoung Kim, styl demokratyczny, bazujący na wspieraniu i dialogu, może stanowić czynnik ochronny w obliczu stresu, zaś style liberalny i autorytarny mogą wiązać się z niekorzystnymi konsekwencjami relacyjnymi i emocjonalnymi⁵. Według Heinza Leymanna mobbing, opisywany jako powtarzające się i długotrwałe działania mające znamiona przemocy psychicznej, jest ważnym zagrożeniem dla psychicznego dobrostanu⁶ i koreluje z obniżeniem samooceny, lękiem, depresją, jak również z obniżeniem funkcjonowania w sferze rodzinnej, na co zwracają uwagę Marta Bem i Paweł Galec oraz Isabel Machado i wsp.⁷ W tym kontekście trafne wydaje się pytanie, czy relacje rodzinne mogą pełnić funkcję ochronną w stosunku do konfliktu praca-rodzina w grupie osób niemobbingowanych, zwłaszcza jakość relacji małżeńskiej i style wychowania.

Celem niniejszego badania jest analiza powiązania między małżeńskim dobrostanem i stylami wychowawczym w rodzinie własnej a związkiem konfliktu ról rodzinnych i zawodowych wśród osób mobbingowanych.

⁴ M. Mozas, J. Oliver, A. Berástegui, *Differentiation of self and its relationship with marital satisfaction and parenting styles in a Spanish sample of adolescents' parents*, „PLOS ONE” 2022, 17(3), s. 1–16, e0265436, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265436>; C.-Y. Huang, A. C.-T. Shen, X. Li i in., *Happy parents, happy kids: Marital happiness, parenting styles, and children's behavioral outcomes in Chinese societies*, „Family Relations” 2024, 73(5), s. 1763–1780, <https://doi.org/10.1111/fare.12997>.

⁵ H.-M. Yang, H.-R. Kim, *Work-family conflict on children's internet addiction: Role of parenting styles in Korean working mothers*, „International Journal of Environmental Research and Public Health” 2021, 18(11), s. 1–11, Article 5774, <https://doi.org/10.3390/ijerph18115774>.

⁶ H. Leymann, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, „Violence and Victims” 1990, 5(2), s. 119–126, <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>.

⁷ M. Bem, P. Galec, *Mobbing i dyskryminacja – czynniki ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy wraz z ujęciem prawnym*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2018, s. 31–33; I.C.K. Machado i in., dz. cyt.

1.1. Dobrostan małżeński

Xingchao Wang, Kun Zhao piszą, że satysfakcja małżeńska jest bezpośrednio związana z dobrostanem rodziny i jednostki, a także ujmowana jest jako element jakości relacji małżeńskiej. Odzwierciedla subiektywną ocenę małżonków na temat przebiegu ich relacji, na którą składają się: rozwiązywanie konfliktów, podejmowanie decyzji, poczucie szczęścia w związku oraz komunikacja⁸. Z kolei Mieczysław Plopa, opracowując ujęcie teoretyczne satysfakcji małżeńskiej, uchwycił jej jakość w czterech wymiarach, jakimi są: intymność, która opisuje bycie w bliskiej satysfakcjonującej relacji, w której partnerzy czują motywację do dbania o swój związek, odczuwają miłość i szczęście. Drugim wymiarem satysfakcji małżeńskiej według Mieczysława Plopy jest samorealizacja, opisująca poczucie spełnienia, które wynika z możliwości realizacji siebie, swojego systemu wartości i zadań w ramach bycia w małżeństwie. Kolejnym wymiarem składającym się na satysfakcję małżeńską jest podobieństwo opisujące posiadanie wspólnych poglądów dotyczących codziennego życia, zgodność partnerów co do celów małżeńskich, tradycji, organizacji życia rodzinnego czy wychowania dzieci. Ostatni wymiar to rozczarowanie, który jest negatywnym wymiarem satysfakcji, opisujący poczucie porażki związanej z małżeństwem, spadek poczucia odpowiedzialności za relację, unikanie partnera i brak odczuwania przyjemności ze wspólnego życia⁹.

Ujęcie satysfakcji małżeńskiej w czteroczynnikowym modelu stwarza możliwość jej empirycznej analizy z wykorzystaniem narzędzia diagnostycznego, jakim jest Kwestionariusz Dobrostanu Małżeńskiego KDM-2. Jego zastosowanie pozwala na szczegółowe zbadanie zależności zachodzących w obrębie relacji małżeńskiej.

Badania Marty Mozas i wsp. wskazują na istnienie pozytywnej korelacji między stylami wychowawczymi a satysfakcją małżeńską, ponieważ

⁸ X. Wang, K. Zhao, *Partner phubbing and marital satisfaction: The mediating roles of marital interaction and marital conflict*, „Social Science Computer Review” 2022, 41(4), s. 1–14, <https://doi.org/10.1177/08944393211072231>.

⁹ M. Plopa (red.), *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008, s. 49–106.

odgrywa ona znaczącą rolę w kształtowaniu jakości relacji rodzic–dziecko¹⁰. Szczęśliwe małżeństwo sprzyja budowaniu zdrowych relacji i prawidłowemu rozwojowi dzieci, wspiera lepsze rodzicielstwo, natomiast poczucie niesatysfakcjonującego małżeństwa może zwiększać ryzyko występowania problemów wychowawczych¹¹. Jakość więzi małżeńskiej przejawia się poprzez sposób pełnienia ról rodzicielskich, zatem zasadnym dopełnieniem rozważań na temat satysfakcji małżeńskiej jest również analiza stylów wychowawczych, gdyż zarówno dobrostan relacji małżeńskiej, jak i jakość więzi z dziećmi współtworzą poczucie spełnienia i satysfakcji w życiu rodzinnym.

1.2. Style wychowawcze rodziny własnej

Styl wychowania oznacza raczej stały i powtarzalny schemat działań wychowawcy (np. rodzica) wobec wychowanka (np. dziecka). Definicja ta zawiera w sobie sposób wyrażania krytyki, stosunek emocjonalny, sposób podejmowania decyzji, poziom wymagań i kontroli oraz używanie kar i nagród, o czym pisała Anna Wiłkomirska¹². Koncepcje stylów wychowawczych wprowadzili już w latach 30. XX w. Ronald Lippitt i Ralph K. White, opisując trzy główne style wychowania: demokratyczny, autokratyczny i liberalny. Każdy styl wychowania dziecka wpływa na jego rozwój w odmienny sposób. Styl demokratyczny charakteryzuje się wzajemnym zaufaniem, szacunkiem i otwartą komunikacją. Rodzice stosują luźną kontrolę, perswazję zamiast represji i wspólnie z dziećmi rozwiązują problemy czy planują poczynania. Działanie takie sprzyja rozwojowi pozytywnych relacji w rodzinie, samodzielności i poczuciu odpowiedzialności. Styl autokratyczny charakteryzuje się silną kontrolą sprawowaną przez rodziców oraz skupieniem się na egzekwowaniu obowiązków i stosowaniu kar, zamiast systemu praw i gratyfikacji. W stylu tym rodzice kontrolują relacje dziecka poza domem, ograniczają okazywanie uczuć oraz stosują krytykę,

¹⁰ M. Mozas i in., dz. cyt.

¹¹ C.-Y. Huang i in., dz. cyt.

¹² A. Wiłkomirska, *Style wychowania a rozbieżność między samoocenami i standardami osobistymi wychowanków dawnych domów dziecka*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2025, s. 33–41.

co skutkuje wychowaniem podporządkowanym, ograniczeniem autonomii dziecka i relacji emocjonalnych. Ostatnim opisywanym w literaturze stylem jest styl liberalny, dzielący się na kochający i niekochający. W stylu kochającym rodzice okazują dziecku bliskość i czułość, jednocześnie pozwalając mu na samodzielne podejmowanie wielu decyzji. W stylu niekochającym zaś dominuje brak zainteresowania życiem dziecka i obojętność, prowadzące do osamotnienia oraz zaburzeń więzi¹³. Badania przeprowadzone przez Hwa-Mi Yang i Hye-Ryoung Kim wskazują na powiązanie stylu wychowawczego z konfliktem ról rodzinnych i zawodowych, ilustrując dodatnią korelację między stylem autorytarnym – występującym w sytuacji, gdy stres związany z pracą zawodową skutkować może nerwowymi reakcjami, karami, oraz stylem permissywnym – opisanym przez badaczy jako brak zasad i kontroli oraz pobłażliwość. Wskazuje to na związek konfliktu ról zawodowych i rodzinnych z występowaniem stylu wychowania liberalnego niekochającego¹⁴. Podejmując rozważania na temat stylów wychowawczych, warto odnieść się do pracy Aliny Tariq i wsp.¹⁵, w której opisano związki między stylem wychowawczym stosowanym przez rodziców w sytuacji występowania konfliktu ról rodzinnych i zawodowych. Konflikt praca–rodzina ma dwa kierunki – praca–rodzina oraz rodzina–praca i nie jest ograniczony jedynie do występowania kolizji czasowych, lecz obejmuje także konflikty obciążeniowe (*strain-based*) oraz konflikty zachowania (*behavior-based*), które w całym systemie powodują powstawanie napięć i dysproporcji między rolami zawodowymi oraz rodzinnymi. Utrzymujący się konflikt praca–rodzina ma wpływ na kierowanie praktyk wychowawczych w stronę wzorca autorytarnego i liberalnego z uwagi na towarzyszące jednostce zmęczenie czy spadek cierpliwości. Zauważono również mniejszą dostępność emocjonalną rodziców oraz spadek jakości i liczby interakcji między rodzicami oraz dziećmi.

Spadek jakości relacji rodzic–dziecko widoczny jest również w badaniu przeprowadzonym przez Lizę Wahyuni, Riskiego Dian Ardianti i Nurlis.

¹³ Tamże.

¹⁴ H.-M. Yang, H.-R. Kim, dz. cyt.

¹⁵ A. Tariq, A. Mushtaq, Rukhsar i in., *The impact of work-family conflict on parenting style and life satisfaction*, „Review Journal of Social Psychology & Social Works” 2025, 3(2), s. 1112–1119, <https://doi.org/10.71145/rjsp.v3i2.268>.

Pogorszenie dobrostanu psychicznego rodziców oraz nasilenie konfliktu ról rodzinnych i zawodowych (praca zmianowa, przekraczanie 40 godzin pracy tygodniowo) skutkują zmniejszeniem uważności, obniżeniem jakości relacji rodzinnych i większym ryzykiem stosowania nieadekwatnych strategii wychowawczych. Autorzy wskazują na konieczność wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia i zadbania o dobrostan psychiczny, gdyż to przekładać się będzie na bardziej świadome i pozytywne praktyki wychowawcze¹⁶.

Style wychowawcze są obszarem związanym bezpośrednio z funkcjonowaniem rodziny w szczególności w sytuacji występowania stresu – ich wpływ warto rozważać w odniesieniu do szerszych mechanizmów życia zawodowego i rodzinnego. Intuicyjne zatem wydaje się rozpatrzenie konfliktu ról rodzina–praca, ponieważ stanowi on ważny wymiar mający wpływ zarówno na relacje partnerskie, jak i na sposoby realizacji zadań wychowawczych.

1.3. Konflikt ról rodzinnych i zawodowych

Konflikt praca–rodzina opisany został przez Jeffreya Greenhausa i Nicholas Beutella w 1985 roku i stanowi fundamentalną definicję teoretyczną tegoż wymiaru. Autorzy scharakteryzowali to pojęcie jako formę konfliktu pomiędzy rolami, w której występuje niezgodność między wymaganiami stawianymi przez odgrywanie ról zawodowych i rodzinnych. Zaangażowanie w jednej z ról komplikuje i utrudnia realizację zadań w drugiej roli. Badacze ci opisali trzy formy konfliktu praca–rodzina: pierwszą zarysowaną formą jest konflikt czasowy i pojawia się on, kiedy obowiązki związane z jedną z ról pochłaniają czas niezbędny do realizacji drugiej. Drugim opisanym typem jest konflikt napięciowy, przedstawiony jako przeniesienie stresu, napięcia i zmęczenia z jednej roli na drugą. Ostatnia forma to konflikt behawioralny, który pojawia się, gdy narzucone style zachowania w rodzinie i pracy są sprzeczne.

Źródłami konfliktu ról rodzinnych i zawodowych mogą być na przykład rodzaj pracy zmianowej, nadgodziny, stres w miejscu pracy bądź brak

¹⁶ L. Wahyuni, R.D. Ardianti, Nurlis N., *Analisis mindful parenting, konfliktpekerja-ankeluarga, dan psikopatologi pada orang tua bekerja*, „Holistik Jurnal Kesehatan” 2025, 18(2), s. 679–694.

odpowiedniego wsparcia ze strony partnera, duże rodziny czy małe dzieci¹⁷. Wyniki badań Isabel Machado i wsp. wskazują na pozytywną korelację między konfliktem ról rodzinnych i zawodowych a mobbingiem. Doświadczanie mobbingu wpływa na odczuwanie negatywnych skutków w sferze rodzinnej, zaś niepowodzenia w życiu rodzinnym także utrudniały radzenie sobie w sferze zawodowej. Zaobserwowano jednocześnie podwyższone wskaźniki psychopatologii, stresu, depresji i lęku¹⁸.

Współcześnie opracowanie Moniki Żak podkreśla, iż konflikt ról rodzinnych i zawodowych jest zjawiskiem powszechnym oraz jednocześnie trudnym do wyeliminowania z uwagi na rosnące wymagania rynku pracy i dynamicznie zmieniające się oczekiwania wobec jednostki. Rozmywanie się granic pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym prowadzi do sytuacji, w których obowiązki służbowe wysuwają się na pierwszy plan, ponad życie osobiste, skutkując przeciążeniem rolami, spadkiem jakości relacji rodzinnych, obniżeniem dobrostanu i frustracją. Autorka wskazuje na kluczowe rozwiązanie w celu minimalizowania konfliktu, jakim jest wsparcie ze strony partnera i otoczenia oraz na wdrażanie zmian organizacyjnych w środowisku zawodowym, umożliwiających osiągnięcie równowagi między życiem osobistym a zawodowym¹⁹.

Konflikt praca–rodzina to złożone zjawisko psychospołeczne, pojawiające się w sytuacji, gdy oczekiwania i wymagania wynikające z odgrywania roli rodzinnej i roli zawodowej są trudne do pogodzenia bądź sprzeczne. Aleksandra Peplińska i Martyna Zenfler wskazują, że współczesne tempo życia, zmiany technologiczne, zacieranie się granic między rolami oraz rosnące wymagania rynku pracy sprawiają, że konflikt ten staje się zjawiskiem powszechnym. Badacze podkreślają konieczność wprowadzenia elastycznych modeli pracy oraz umożliwienia pracownikom samodzielnego wyboru preferowanej formy wykonywania obowiązków zawodowych²⁰.

¹⁷ J.H. Greenhaus, N.J. Beutell, dz. cyt.

¹⁸ I.C.K. Machado i in., dz. cyt.

¹⁹ Żak M., *Między pracą a rodziną. O trudnościach godzenia ról pracowniczych i rodzinnych w życiu polskiego policjanta*, [W:] K. Juszczak-Frelkiewicz, G. Libor, A. Górny i in. (red.), *Rodzina niejedno ma oblicze – refleksja o współczesnej rodzinie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2017, s. 91–104.

²⁰ A. Peplińska, M. Zenfler, *Elastyczne modele pracy a work-life balance i dobrostan*

Warto jednak podkreślić, że relacja między sferami rodzinną i zawodową nie musi być jedynie źródłem napięć, gdyż badania Anny Wołpiuk-Ochocińskiej pokazują, że odgrywanie tych ról może również przynosić pozytywne efekty. Wsparcie emocjonalne otrzymywane w domu może obniżać poziom stresu zawodowego, a doświadczenie zdobyte w sferze służbowej może poprawiać funkcjonowanie rodziny. Jednak istotna tu wydaje się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, która rozumiana jest jako umiejętność do zaangażowania się w obie sfery na zbliżonym poziomie²¹.

Badania Anny Wołpiuk-Ochocińskiej wskazują, że sukces rodzinny i zawodowy nie muszą wzajemnie się wykluczać, lecz mogą współwystępować. Sukces w pracy zawodowej, zwłaszcza w wymiarze finansowym, wspiera rodzinę poprzez zapewnienie jej bezpieczeństwa i poczucia stabilności. Jednak należy wspomnieć również o tym, że kobiety częściej niż mężczyźni wskazują na znaczenie równowagi i odczuwają większą trudność w łączeniu ról ze względu na większe obciążenie obowiązkami domowymi²².

Zarówno konflikt ról rodzinnych oraz zawodowych, jak i zjawisko mobbingu stanowią poważne psychospołeczne zagrożenia w środowisku pracy, które na siebie wzajemnie oddziałują i potęgują negatywne skutki. Przewlekły stres związany z trudnościami w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych może zwiększać podatność na psychiczną przemoc, z kolei doświadczanie mobbingu dodatkowo nasila konflikt między tymi sferami, wpływając szkodliwie na jakość relacji jednostki i na jej dobrostan.

1.4. Mobbing

Zjawisko mobbingu opisał w 1990 roku Heinz Leymann, nazywając je systematyczną formą przemocy psychicznej, używanej wobec ofiary przez

osobisty pracowników, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2025, 2, s. 11–27, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0055.1976>.

²¹ A. Wołpiuk-Ochocińska, *Wartość sukcesu rodzinnego i zawodowego oraz dopasowanie ról rodzinnych i zawodowych wśród kobiet i mężczyzn z Podkarpacia*, „Kultura – Przemiany – Edukacja” 2024, 14, s. 1–15, <https://doi.org/10.15584/kpe.2024.16>.

²² Tamże.

osoby, które z ofiarą współpracują – przełożonych, podwładnych bądź kolegów. Mobbing według Heinza Leymanna to długotrwałe działania lub zachowania polegające na używaniu przemocy psychicznej, dręczeniu, nękanii, zastraszaniu. Działania takie skutkują: poczuciem poniżenia, ośmieszenia, obniżeniem poczucia własnej wartości, wywołaniem stresu²³.

Jak zauważa Małgorzata Bialik, pojęcie mobbingu wywodzi się z języka angielskiego od słowa *mob*, które oznacza tłum, a także od czasownika *to mob* oznaczającego napadać, zaczepiać, atakować²⁴. Polski Kodeks pracy definiuje mobbing jako uporczywe i długotrwałe działania ukierunkowane wobec pracownika mające na celu jego nękanie, zastraszanie lub obniżenie jego zawodowej samooceny²⁵. Jak stwierdza Małgorzata Zych, prowadzą one do ośmieszenia, poniżenia, a w konsekwencji do izolacji pracownika lub do usunięcia go z zespołu. Zjawisko mobbingu polega najczęściej na obrażaniu, dokuczaniu lub stosowaniu nieetycznych działań wobec jednostki przez innego pracownika bądź grupę pracowników. Nierzadko mobbing stosują osoby zajmujące wyższe stanowiska w zakładzie pracy, wykorzystując swoją pozycję wobec podwładnych. Mobbing skutkuje wypaleniem zawodowym, utratą poczucia własnej wartości i pogorszeniem stanu psychicznego pracownika²⁶.

Dorota Merecz-Kot wskazuje, że doświadczanie agresji stanowi dla jednostki silny stresor, gdyż godzi w jedną z podstawowych i najważniejszych potrzeb, jaką jest potrzeba bezpieczeństwa. Doświadczanie mobbingu podważa zaufanie do otoczenia, osłabia poczucie decyzyjności i efektywności w relacjach interpersonalnych, godzi w poczucie własnej wartości, obniża poczucie skuteczności, co w rezultacie prowadzi do negatywnych konsekwencji w sferze zdrowia psychicznego oraz w sferze funkcjonowania zawodowego²⁷.

²³ H. Leymann, dz. cyt.; M. Bem, P. Galec, dz. cyt.

²⁴ M. Bialik, *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*, „Zeszyty Naukowe WSG: Edukacja – Rodzina – Społeczeństwo” 2021, 39(6), s. 1–15.

²⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 Nr 24, poz. 141 z późn. zm.), art. 94³ § 1.

²⁶ M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, C.H.Beck, Warszawa 2007, s. 18–20.

²⁷ D. Merecz-Kot, *Profilaktyka psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy: Od teorii do praktyki. Podręcznik dla psychologów*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy

Badania prowadzone przez Abdulhamita Tutana i Özgura Kökalána wskazały na związek między przemocą w miejscu pracy a funkcjonowaniem zawodowym i rodzinnym pracowników. Doświadczanie mobbingu prowadzi do wzrostu konfliktu praca–rodzina, a ten z kolei obniża zawodową satysfakcję i może mieć wpływ na podejmowanie decyzji o rezygnacji z pracy. Autorzy podkreślają konieczność ograniczenia zachowań przemocowych i wdrażania działań wspierających równowagę psychiczną pracowników, co wpływać może na ich poczucie satysfakcji oraz na poprawę jakości funkcjonowania zakładu pracy²⁸.

Jak pisze Yang Jie i wsp., przemoc psychiczna w pracy wpływa negatywnie na życie rodzinne zarówno w sposób bezpośredni, jak i pośredni. Zjawisko mobbingu prowadzi do konfliktu praca–rodzina, zaburza relacje małżeńskie i wyczerpuje emocjonalnie członków rodziny. W opracowaniu wskazano na mechanizmy łączące mobbing z funkcjonowaniem rodziny, które obejmowały cechy osobowości, wsparcie miejsca pracy, wsparcie rodziny i strategię radzenia sobie. W badaniu wskazano również na odwrotny wpływ, czyli na zwiększenie ryzyka agresywnych zachowań przełożonych wobec pracowników spowodowane konfliktami i dysfunkcjami rodzinnymi²⁹.

Podsumowując, mobbing stanowi poważne zagrożenie psychospołeczne w miejscu pracy, którego implikacje wykraczają poza sferę zawodową. Długotrwałe oddziaływanie mobbingu stanowi niebezpieczeństwo dla zdrowia psychicznego, obniża samoocenę i poczucie bezpieczeństwa oraz destabilizuje relacje interpersonalne zarówno w sferze zawodowej, jak i w życiu prywatnym. Zjawisko mobbingu i związane z nim konsekwencje dla dobrostanu psychicznego negatywnie wpływają nie tylko na motywację i satysfakcję zawodową, lecz również na funkcjonowanie systemu

im. prof. J. Nofera, Łódź 2011, 33–35.

²⁸ A. Tutan, Ö. Kökalán, *The mediation role of work–family conflict in the effect of workplace violence on job satisfaction and intention to leave: A study on health care workers in Turkey*, „Frontiers in Psychology” 2024, 15, 1322503, s. 1–12, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1322503>.

²⁹ Y. Jie, D. Mokhtar, N.A. Abdullah, *The relationship between workplace bullying and family functioning: A systematic review*, „PLoS One” 2024, Sep 17;19(9):e0310300, 1–23, doi: 10.1371/journal.pone.0310300. PMID: 39288149; PMCID: PMC11407676.

rodzinnego, mogą prowadzić do konfliktu ról zawodowych i rodzinnych, zaburzeń w relacjach małżeńskich i wyczerpania emocjonalnego.

2. Metoda

Niniejsze badania mają na celu znalezienie odpowiedzi na następujący problem badawczy: Czy istnieje związek między dobrostanem małżeńskim i stylami wychowawczymi w rodzinie własnej a konfliktem ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób mobbingowanych? Opierając się na analizie literatury przedmiotu, sformułowano poniższe hipotezy:

- Hipoteza 1. Istnieje związek między dobrostanem małżeńskim a konfliktem ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób mobbingowanych.
- Hipoteza 2. Istnieje związek między stylami wychowawczymi rodziny własnej a konfliktem ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób mobbingowanych.
- Hipoteza 3. Wyższy poziom dobrostanu małżeńskiego i demokratycznego stylu wychowania wiąże się z niższym nasileniem konfliktu ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób mobbingowanych.

2.1. Osoby badane

Pakiem kwestionariuszy przebadano 529 osób, z czego wyłoniono na podstawie metryczki osoby będące w związku małżeńskim i posiadające dzieci. Za pomocą kwestionariusza MDM, który posłużył jako narzędzie diagnostyczne (przy zastosowaniu kryterium ilościowego minimum 2 punkty) wyodrębniono osoby doświadczające mobbingu. Grupę badawczą stanowi 91 osób, w tym 55 kobiet i 36 mężczyzn w przedziale wiekowym od 22 do 56 lat. Największy odsetek respondentów deklarował doświadczanie mobbingu dłużej niż rok – 59,34%, natomiast 27,47% badanych wskazało na czas trwania mobbingu do 3 miesięcy, 9,89% w przedziale od 6 do 12 miesięcy, 3,30% przez okres od 3 do 6 miesięcy. W grupie badawczej 45 osób pracowało fizycznie, a 45 umysłowo. Najwięcej respondentów posiadało wykształcenie wyższe – 48,31%, następnie zawodowe – 33,71%, kolejno średnie – 11,24%, wyższe niepełne – 5,62%

oraz podstawowe – 1,12%. Spośród przebadanych najczęściej osób zamieszkiwało wieś – 38,46%, następnie miasto do 51 tys. mieszkańców i więcej – 34,07%, miasto od 21 do 50 tys. mieszkańców – 14,29% oraz miasto od 6 do 20 tys. mieszkańców – 13,19%.

2.2. Zastosowane narzędzia

W badaniach wykorzystano cztery narzędzia badawcze oraz metryczkę zawierającą dziewięć pytań dotyczących zmiennych socjodemograficznych. Dobrostan małżeński oceniano za pomocą Kwestionariusza Dobranego Małżeństwa KDM-2 autorstwa Mieczysława Plopy i Jana Rostowskiego. Preferowane style wychowania diagnozowano przy użyciu Kwestionariusza Analiza Stylów Wychowania w Rodzinie – Rodzina Własna opracowanego przez Marię Ryś. Do pomiaru konfliktu ról rodzinnych i zawodowych zastosowano Kwestionariusz Konflikt–Praca–Rodzina (Work-Family Conflict Scale) autorstwa Dawn Carlson, Michele Kacmar i Larry’ego Williams, w polskiej adaptacji Jana Terelaka i Kashy Łozińskiej-Sheridan. Natomiast Kwestionariusz MDM (Mobbing, dręczenie, molestowanie), stworzony przez Agnieszkę Mościcką, Marcina Drabkę i Dorotę Merecz, posłużył do wyłonienia osób doświadczających mobbingu.

2.2.1. Kwestionariusz Dobranego Małżeństwa KDM 2 autorstwa Mieczysława Plopy i Jana Rostowskiego

Narzędzie to służy do pomiaru jakości relacji małżeńskich w czterech wymiarach: intymność, samorealizacja, podobieństwo i rozczarowanie. Składa się z 32 stwierdzeń ocenianych na 5-stopniowej skali Likerta: 5 – całkowicie się zgadzam, 4 – raczej się zgadzam, 3 – nie mam zdania, 2 – raczej się nie zgadzam, 1 – zdecydowanie się nie zgadzam. Rzetelność kwestionariusza w badanej próbie potwierdzają współczynniki alfa Cronbacha: intymność $\alpha = 0,810$; rozczarowanie $\alpha = 0,729$; samorealizacja $\alpha = 0,872$; podobieństwo $\alpha = 0,739$; ogólny dobrostan małżeński $\alpha = 0,921$.

2.2.2. Kwestionariusz Analiza Stylów Wychowania – Rodzina Własna (Maria Ryś)

Narzędzie składa się z 33 twierdzeń, na które badani odpowiadają, korzystając z 5-stopniowej skali: 3 – zdecydowanie tak, 2 – raczej tak, 1 – raczej nie, 0 – zupełnie nie, X – nie potrafię określić. Współczynniki alfa Cronbacha uzyskane w badanej grupie wynoszą: styl demokratyczny – 0,779; styl autokratyczny – 0,850; styl liberalny kochający – 0,447; styl liberalny niekochający – 0,810.

2.2.3. Konflikt–Praca–Rodzina (*Work-Family Conflict Scale*), autorstwa Dawn Carlson, Michele Kacmar, Larry Williams, polska adaptacja – Jan Terelak, Kasha Łozińska-Sheridan

Kwestionariusz składa się z 18 pozycji, podzielonych na 3 kategorie: konflikt o podłożu czasowym, konflikt wynikający z napięcia, konflikt o podłożu behawioralnym oraz 6 skal: konfliktu z pracy do rodziny o podłożu czasowym, konfliktu z rodziny do pracy o podłożu czasowym, konfliktu z pracy do rodziny wynikającego ze stresu, konfliktu z rodziny do pracy wynikającego ze stresu, konfliktu z pracy do rodziny o podłożu behawioralnym, konfliktu z rodziny do pracy o podłożu behawioralnym. Respondenci oceniają nasilenie, w jakim zgadzają się z twierdzeniami na 5-stopniowej skali Likerta, gdzie 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 2 – raczej się nie zgadzam, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej się zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam. Współczynniki alfa Cronbacha dla badanej grupy wynosi dla konflikt praca rodzina – 0,744 oraz dla konflikt rodzina praca – 0,810.

2.2.4. Kwestionariusz MDM („Mobbing, dręczenie, molestowanie”) Agnieszki Mościckiej, Marcina Drabki i Doroty Merecz

Kwestionariusz MDM składa się z 32 pozycji diagnostycznych oraz 24 pozycji dodatkowych. Pytania podzielone są na dwie kategorie: dotyczące

zachowań przełożonych wobec respondenta (MDM Szef) oraz dotyczące zachowań współpracowników (MDM Koledzy). Odpowiedzi udzielane są na 6-stopniowej skali: 0 – nigdy, 1 – rzadziej niż raz na pół roku, 2 – raz na pół roku, 3 – raz na trzy miesiące, 4 – raz w miesiącu, 5 – co najmniej raz w tygodniu. Następnie badany określa czas trwania doświadczanych zachowań, wybierając jedną z opcji: 1 – do 3 miesięcy, 2 – od 3 do 6 miesięcy, 3 – od 6 do 12 miesięcy, 4 – dłużej niż rok. Rzetelność narzędzia potwierdzają wartości współczynnika alfa Cronbacha dla badanej grupy: dla całego Kwestionariusza MDM wynosi on 0,798, dla podskali MDM Szef – 0,807, a dla podskali MDM Koledzy – 0,745.

3. Wyniki

Oceny zgodności rozkładu wyników z rozkładem normalnym dokonano za pomocą testu Shapiro–Wilka, który wskazał, że większość analizowanych zmiennych odbiega od rozkładu normalnego. Jednocześnie analiza wartości skośności i kurtozy wykazała, że dla większości zmiennych wskaźniki mieszczą się w przedziale ± 2 , co pozwala uznać ich rozkład za zbliżony do normalnego. Statystyki opisowe przedstawiono w tabeli 1. Na dalszym etapie analiz zastosowano współczynnik korelacji rho Spearmana.

Tabela 1. Statystyki opisowe dla badanych zmiennych wraz z testem Shapiro-Wilka

Zmienne	M	SD	Sk	Kurt	Min	Maks	W
Demokratyczny	23,81	4,08	-0,432	0,231	11,0	30,0	0,96*
Autokratyczny	12,78	6,42	0,576	0,471	0,0	30,0	0,97*
Liberalny kochający	20,22	3,35	-0,176	0,535	9,0	27,0	0,98
Liberalny niekochający	9,91	5,32	0,630	-0,162	1,0	22,0	0,95**
Intymność	29,90	5,93	-1,398	2,974	7,0	40,0	0,89***
Samorealizacja	26,09	4,60	-0,928	2,293	7,0	35,0	0,95**
Podobieństwo	26,60	5,11	-1,267	2,632	6,0	35,0	0,92***
Rozczarowanie	34,73	9,17	-0,380	-0,579	10,0	50,0	0,97*
Ogólny dobrostan małżeński	82,59	14,32	-1,474	4,041	20,0	110,0	0,90***

Zmienne	M	SD	Sk	Kurt	Min	Maks	W
Konflikt praca-rodzina	2,89	0,72	0,083	0,056	1,0	4,4	0,98
Konflikt rodzina-praca	2,58	0,78	0,176	-0,210	1,0	4,3	0,98
Konflikt ról rodzinnych i zawodowych	2,73	0,62	-0,384	0,775	1,0	4,2	0,97*

Legenda: M – średnia, SD – odchylenie standardowe, Sk – skośność, Kurt – kurtoza, Min – najniższa wartość, Maks – najwyższa wartość, W – statystyka testu Shapiro-Wilka, ***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05.

W celu weryfikacji hipotezy H1, zakładającej istnienie związku między dobrostanem małżeńskim a konfliktem ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób doświadczających mobbingu, przeprowadzono analizę korelacji rho Spearmana. Wyniki przedstawione w tabeli 2 wskazują, że wyższy poziom intymności wiąże się z niższym nasileniem zarówno konfliktu rodzina-praca, jak i ogólnego konfliktu ról rodzinnych i zawodowych. Podobny kierunek zależności zaobserwowano w przypadku samorealizacji oraz podobieństwa, które również korelują ujemnie z konfliktem rodzina-praca. Co więcej, ogólny wskaźnik dobrostanu małżeńskiego wykazuje negatywny związek zarówno z konfliktem rodzina-praca, jak i z konfliktem ról rodzinnych i zawodowych.

Uzyskane wyniki wskazują zatem, że wyższy poziom dobrostanu małżeńskiego (zwłaszcza w wymiarach intymności, samorealizacji i podobieństwa) wiąże się z niższym nasileniem konfliktów pomiędzy rolami rodzinnymi i zawodowymi. Hipoteza H1 została więc potwierdzona częściowo.

W celu weryfikacji hipotezy H2, zakładającej istnienie związku między stylami wychowawczymi rodziny własnej a konfliktem ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób doświadczających mobbingu, przeprowadzono analizę korelacji rho Spearmana. Wyniki przedstawione w tabeli 2 wskazują, że wyższy poziom demokratycznego stylu wychowawczego wiąże się z niższym nasileniem konfliktu rodzina-praca, a także ogólnego konfliktu ról rodzinnych i zawodowych. Pozostałe style wychowawcze (autokratyczny, liberalny kochający i liberalny niekochający) nie wykazały istotnych związków z analizowanymi wymiarami konfliktu.

Otrzymane wyniki sugerują zatem, że spośród badanych stylów wychowawczych rodziny własnej jedynie styl demokratyczny jest powiązany z niższym nasileniem konfliktów pomiędzy rolami rodzinnymi i zawodowymi, co pozwala częściowo potwierdzić hipotezę H2.

W celu weryfikacji hipotezy H3, zakładającej, że wyższy poziom dobrostanu małżeńskiego oraz stosowanie demokratycznego stylu wychowawczego wiąże się z niższym nasileniem konfliktu ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób doświadczających mobbingu, przeprowadzono analizę korelacji rho Spearmana. Wyniki przedstawione w tabeli 2 wykazały, że demokratyczny styl wychowania istotnie wiąże się z niższym nasileniem konfliktu rodzina–praca oraz ogólnego konfliktu ról rodzinnych i zawodowych. Podobny kierunek zależności zaobserwowano także w przypadku ogólnego dobrostanu małżeńskiego, który negatywnie koreluje z oboma wymiarami konfliktu.

Uzyskane wyniki wskazują więc, że zarówno wyższy poziom dobrostanu małżeńskiego, jak i preferowanie demokratycznego stylu wychowania stanowią czynniki związane z obniżonym nasileniem konfliktów pomiędzy rolami rodzinnymi i zawodowymi. Hipoteza H3 została tym samym potwierdzona.

Tabela 2. Wyniki analizy korelacji rho Spearmana między zmiennymi konflikt ról rodzinnych i zawodowych a stylami wychowawczymi w rodzinie własnej i dobrostanem małżeńskim

Zmienna	Konflikt praca–rodzina	Konflikt rodzina–praca	Konflikt ról rodzinnych i zawodowych
Demokratyczny	-0,055	-0,362***	-0,293**
Autokratyczny	-0,081	0,204	0,117
Liberalny kochający	-0,073	-0,194	-0,212
Liberalny niekochający	0,001	0,191	0,152
Intymność	-0,044	-0,390***	-0,291**
Samorealizacja	0,023	-0,264*	-0,174
Podobieństwo	0,039	-0,302**	-0,162
Rozczarowanie	0,137	-0,137	-0,031

Zmienna	Konflikt praca–rodzina	Konflikt rodzina–praca	Konflikt ról rodzinnych i zawodowych
Dobrostan małżeński	0,022	–0,360***	–0,224*

Legenda: ***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05.

3.1. Interpretacja wyników

Uzyskane wyniki wskazują, że dobrostan małżeński odgrywa istotną rolę ochronną wobec konfliktu ról rodzinnych i zawodowych. Osoby, które w relacji małżeńskiej doświadczają większej intymności, poczucia podobieństwa oraz możliwości samorealizacji, rzadziej zgłaszają trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Wyniki te można interpretować w świetle teorii zachowania zasobów, zgodnie z którą jakość więzi małżeńskich może stanowić ważne źródło wsparcia i energii, ułatwiające radzenie sobie z obciążeniami wynikającymi z pełnienia wielu ról życiowych³⁰.

Podobny efekt ochronny ujawnił się w odniesieniu do demokratycznego stylu wychowawczego. Styl ten, oparty na równowadze między wymaganiami a wsparciem, wiązał się z niższym nasileniem konfliktów na styku rodziny i pracy. W kontekście badanej grupy szczególnie istotne jest to, że osoby doświadczające mobbingu (pomimo negatywnego wpływu tego zjawiska na funkcjonowanie emocjonalne) potrafią stosować wobec swoich dzieci konstruktywne strategie wychowawcze. Demokratyczny sposób wychowania, polegający na budowaniu relacji opartych na dialogu, współpracy i wzajemnym szacunku, sprzyja kształtowaniu umiejętności interpersonalnych, poczucia sprawczości i zdolności do wyznaczania oraz negocjowania granic. Można przypuszczać, że osoby stosujące ten styl nie przenoszą wprost negatywnych doświadczeń i napięć z pracy na funkcjonowanie w rodzinie, lecz raczej wykorzystują zasoby płynące z więzi rodzinnych, aby łagodzić skutki stresu zawodowego. Brak istotnych zależności w przypadku

³⁰ S.E. Hobfoll, *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, GWP, Gdańsk 2006, s. 73–75.

pozostałych stylów wychowawczych wskazuje natomiast, że to właśnie demokratyczny sposób oddziaływań wychowawczych ma szczególne znaczenie adaptacyjne w warunkach obciążeń wynikających z jednoczesnego odgrywania ról rodzinnych i zawodowych.

Łącznie uzyskane rezultaty sugerują, że zarówno jakość relacji małżeńskich, jak i stosowany przez badanych demokratyczny styl wychowawczy mogą stanowić istotne zasoby chroniące przed nasileniem konfliktu ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób doświadczających mobbingu. Wskazuje to, że w sytuacji silnego obciążenia stresem, jakim jest mobbing, szczególnego znaczenia nabierają relacje rodzinne i praktyki wychowawcze, które wzmacniają poczucie bezpieczeństwa, stabilności oraz umiejętność konstruktywnego radzenia sobie z wielością zadań. Można przypuszczać, że to właśnie te czynniki (jako zasoby osobiste i społeczne) pełnią funkcję buforującą, ograniczając negatywne konsekwencje doświadczanej przemocy w środowisku pracy.

4. Zakończenie

4.1. Dyskusja

Uzyskane wyniki są zgodne z dotychczasowymi doniesieniami empirycznymi. Potwierdzają one obserwacje Marty Mozas³¹ i wsp. oraz Ching-Yu Soar Huang i wsp.³², którzy wykazali dodatnią korelację między satysfakcją małżeńską a skutecznym godzeniem ról zawodowych i rodzinnych. Zbieżne rezultaty występują z ustaleniami Xingchao Wang i Kuna Zhao³³, którzy wskazali, że satysfakcja małżeńska pozostaje w bezpośrednim związku z dobrostanem jednostki i rodziny, a wyższy poziom dobrostanu sprzyja skuteczniejszemu rozwiązywaniu konfliktów ról. Zbieżność wyników obserwuje się również z rezultatami Anny Wołpiuk-Ochocińskiej³⁴, które

³¹ M. Mozas i in., dz. cyt.

³² C.-Y. Huang i in., dz. cyt.

³³ X. Wang i in., dz. cyt.

³⁴ A. Wołpiuk-Ochocińska, dz. cyt.

potwierdzają, że wysoka jakość relacji rodzinnych pełni funkcję buforującą wobec stresu zawodowego, redukując napięcia wynikające z odgrywania ról zawodowych. Podobieństwo w zależnościach odnotowano także z badaniami Lizy Wahyuni i wsp.³⁵, gdzie przeciążenie rolami zawodowymi i spadek dobrostanu psychicznego prowadziły do obniżenia jakości relacji rodzicielskich i wyższego ryzyka stosowania nieadekwatnych strategii wychowawczych. Częściową zgodność wykazano z ustaleniami Hwa-Mi Yang i Hye-Ryoung Kim³⁶, w zakresie znaczenia stylu demokratycznego jako czynnika ochronnego w sytuacjach stresowych, rozbieżność odnotowano natomiast w zakresie stylów autorytarnego i liberalnych a nasileniem konfliktu ról, ponieważ w odróżnieniu od wyników Yang i Kim nie wykazano istotnych korelacji.

4.2. Ograniczenia badania

Wyniki należy interpretować z uwzględnieniem pewnych ograniczeń. Po pierwsze, badanie miało charakter przekrojowy, co oznacza, że autorka nie była w stanie jednoznacznie określić kierunku zależności między analizowanymi zmiennymi. Co więcej, zastosowanie wyłącznie metody samoopisu (kwestionariusze) może prowadzić do ryzyka subiektywizmu i tendencji do udzielania odpowiedzi społecznie pożądanых, co mogło wpłynąć na wyniki. Jednak warto zauważyć, że metodologia ta pozwoliła uzyskać wgląd w indywidualne postrzeganie jakości relacji małżeńskich i stosowanych strategii wychowawczych w naturalnym kontekście życia badanych.

Kolejne ograniczenie wynika z niewielkiej liczebności grupy badawczej, co ogranicza możliwość przeprowadzenia bardziej szczegółowych analiz w podgrupach (np. ze względu na płeć, wiek czy różnice w doświadczeniu mobbingu). Niemniej jednak dobór próby (osób pozostających w małżeństwie, posiadających dzieci i jednocześnie doświadczających mobbingu) był celowy i zgodny z przyjętą perspektywą badawczą, co pozwoliło na uchwycenie specyfiki funkcjonowania w życiu rodzinnym w kontekście tego zjawiska.

³⁵ L. Wahyuni, R.D. Ardianti, dz. cyt.

³⁶ H.-M. Yang, H.-R. Kim, dz. cyt.

4.3. Implikacje teoretyczne i praktyczne

Uzyskane wyniki poszerzają wiedzę na temat roli rodziny jako zasobu ochronnego w sytuacji mobbingu. Potwierdzają, że relacje małżeńskie oraz demokratyczne praktyki wychowawcze mogą sprzyjać redukcji napięć wynikających z jednoczesnego odgrywania ról rodzinnych i zawodowych. Fakt, że osoby doświadczające mobbingu potrafią nie przenosić negatywnych emocji z pracy do środowiska rodzinnego, sugeruje istnienie mechanizmów separowania sfer życia, które zasługują na dalsze badania. Z praktycznej perspektywy wyniki wskazują, że wsparcie osób dotkniętych mobbingiem powinno obejmować nie tylko interwencje w miejscu pracy, lecz także wzmacnianie jakości życia rodzinnego i promowanie konstruktywnych strategii wychowawczych.

4.4. Kierunki przyszłych badań

Kolejne badania mogłyby włączyć do analizy grupę osób, które nie doświadczają mobbingu, co pozwoliłoby na określenie różnic w zakresie funkcjonowania rodzinnego i wychowawczego. Warto również rozszerzyć perspektywę o analizę stylów wychowawczych w rodzinie pochodzenia, aby sprawdzić, czy wzorce przekazywane przez rodziców ofiar mobbingu mają znaczenie dla ich późniejszego funkcjonowania jako rodziców. Interesującym kierunkiem byłoby także prowadzenie badań podłużnych, pozwalających uchwycić dynamikę relacji między mobbingiem, dobrostanem małżeńskim, praktykami wychowawczymi i konfliktem ról w czasie.

5. Wnioski

- 1) Wyższy poziom dobrostanu małżeńskiego, zwłaszcza w wymiarach intymności, podobieństwa i samorealizacji, wiąże się z niższym nasileniem konfliktu ról rodzinnych i zawodowych w grupie osób doświadczających mobbingu.

- 2) Demokratyczny styl wychowawczy stosowany przez osoby doświadczające mobbingu jest związany z mniejszym nasileniem konfliktów między rolami zawodowymi i rodzinnymi.
- 3) Osoby doświadczające mobbingu potrafią utrzymywać konstruktywne relacje rodzinne i wychowawcze, co sugeruje istnienie mechanizmów oddzielania negatywnych doświadczeń zawodowych od funkcjonowania w życiu prywatnym.
- 4) Pozostałe style wychowawcze (autokratyczny, liberalny kochający, liberalny niekochający) nie wykazały istotnych zależności z konfliktem ról rodzinnych i zawodowych w badanej grupie.
- 5) Wyniki badań podkreślają potrzebę uwzględniania zasobów rodzinnych i stylów wychowawczych w działaniach wspierających osoby doświadczające mobbingu, zarówno w kontekście interwencji w miejscu pracy, jak i wsparcia psychologicznego w sferze rodzinnej.
- 6) Konieczne są dalsze badania porównawcze obejmujące osoby mobbingowane i niemobbingowane oraz analizujące wpływ stylów wychowawczych w rodzinie pochodzenia na funkcjonowanie dorosłych rodziców w sytuacjach stresowych.

6. Bibliografia

- Bem M., Golec P., *Mobbing i dyskryminacja – czynniki ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy wraz z ujęciem prawnym*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2018.
- Bialik M., *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*, „Zeszyty Naukowe WSG: Edukacja – Rodzina – Społeczeństwo” 2021, 39(6).
- Greenhaus J. H., Beutell N. J., *Sources of conflict between work and family roles*, „Academy of Management Review” 1985, 10(1).
- Hobfoll S. E., *Stres, kultura i społeczność: Psychologia i filozofia stresu*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
- Huang C.-Y., Shen A. C.-T., Li X., Feng J. Y., *Happy parents, happy kids: Marital happiness, parenting styles, and children’s behavioral outcomes in Chinese societies*, „Family Relations” 2024, 73(5).

- Jie Y., Mokhtar D., Abdullah N.A., *The relationship between workplace bullying and family functioning: A systematic review*, „PLOS One” 2024 Sep 17;19(9):e0310300, 1–23.
- Kowalczyk J., Rzepa T., *Konflikt ról rodzinnych i zawodowych a poczucie satysfakcji z życia*, „Opuscula Sociologica” 2015, 2(12).
- Leymann H., *Mobbing and psychological terror at workplaces*, „Violence and Victims” 1990, 5(2).
- Machado I.C.K., Bernardes J. W., Monteiro J.K., Marin A. H., *Stress, anxiety and depression among gastronomes: Association with workplace mobbing and work–family interaction*, „International Archives of Occupational and Environmental Health” 2021, 94(11).
- Merecz-Kot D. (red.), *Profilaktyka psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy: Od teorii do praktyki. Podręcznik dla psychologów*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2011.
- Mozas M., Oliver J., Berástegui A., *Differentiation of self and its relationship with marital satisfaction and parenting styles in a Spanish sample of adolescents' parents*, „PLOS ONE”, 2022, 17(3).
- Peplińska A., Zenfler M., *Elastyczne modele pracy a work-life balance i dobrostan osobisty pracowników*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2025, 2.
- Plopa M., (red.), *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008.
- Plopa M., Rostowski J., *Kwestionariusz Dobranego Małżeństwa (KDM-2)*, [w:] M. Plopa (red.), *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008.
- Tariq A., Mushtaq A., Rukhsar., Mujtaba A., *The impact of work-family conflict on parenting style and life satisfaction*, „Review Journal of Social Psychology & Social Works” 2025, 3(2).
- Tutan A., Kökalán Ö., *The mediation role of work–family conflict in the effect of workplace violence on job satisfaction and intention to leave: A study on health care workers in Turkey*, „Frontiers in Psychology” 2024, 15, 1322503, 1–12.
- Wahyuni L., Ardianti R. D., Nurlis N., *Analisis mindful parenting, konfliktpekerjaankeluarga, dan psikopatologi pada orang tua bekerja*, „Holistik Jurnal Kesehatan ” 2025, t. 18, nr 2.

- Wang X., Zhao K., *Partner phubbing and marital satisfaction: The mediating roles of marital interaction and marital conflict*, „Social Science Computer Review” 2022, 41(4).
- Wilkomirska A., *Style wychowania a rozbieżność między samoocenami i standardami osobistymi wychowanków dawnych domów dziecka*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2025.
- Wołpiuk-Ochocińska A., *Wartość sukcesu rodzinnego i zawodowego oraz dopasowanie ról rodzinnych i zawodowych wśród kobiet i mężczyzn z Podkarpacia*, „Kultura – Przemiany – Edukacja” 2024, 14.
- Yang H.-M., Kim H.-R., *Work-family conflict on children's internet addiction: Role of parenting styles in Korean working mothers*, „International Journal of Environmental Research and Public Health” 2021, 18(11), 1–11, Article 5774.
- Zych M., *Mobbing w polskim prawie pracy*, C.H.Beck, Warszawa 2007.
- Żak M., *Miedzy pracą a rodziną. O trudnościach godzenia ról pracowniczych i rodzinnych w życiu polskiego policjanta*. [W:] K. Juszczuk-Frelkiewicz, G. Libor, A. Górny, A. Zygmunt (red.), *Rodzina niejedno ma oblicze – refleksja o współczesnej rodzinie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, 2017, 91–104.

Marital Well-Being and Family-of-Origin Parenting Styles as Predictors of Work–Family Role Conflict Among Individuals Experiencing Workplace Mobbing

Abstract: *Objectives:* The aim of this study was to identify the relationship between marital well-being and parenting styles in the family of origin, and the intensity of work-family role conflict among individuals who are victims of workplace mobbing. The research sought to answer whether family support serves a protective function in the context of chronic occupational stress. *Methods:* The study involved 529 participants, from which a target group of 91 individuals was selected – all of whom were married, had children, and met the criteria for having experienced mobbing. The following diagnostic tools were employed: KDM-2 (Marital Well-Being Questionnaire, by Mieczysław Plopa) – to assess marital quality; ASW-RW (Parenting Style Analysis-Own Family, by Maria Ryś); Work-Family Conflict Scale (by Carlson, Kacmar & Williams, Polish adaptation by Jan Terelak & Kasha Lozińska-Sheridan); MDM Questionnaire (Mobbing, Harassment, Bullying), by Agnieszka Mościcka, Marcin Drabek, Dorota Merecz – to identify experiences of workplace mobbing. Statistical analyses were performed using Spearman's rank correlation and the Shapiro Wilk test.

Results: Analysis of marital well-being dimensions revealed that higher levels of self-fulfillment, similarity, and intimacy were associated with lower levels of work-family conflict and overall work-family role conflict. Regarding parenting styles, only the democratic style showed a statistically significant negative correlation with conflict intensity. No significant associations were found for authoritarian, permissive-loving, or permissive-neglectful styles. All three research hypotheses were confirmed, either fully or partially. *Conclusions:* A democratic parenting style and high-quality marital relationships appear to function as protective factors in mitigating work-family conflict among individuals experiencing workplace mobbing. The findings suggest that victims of mobbing retain the ability to preserve constructive family and parenting dynamics, highlighting the importance of personal and relational capital in the context of occupational stress. Future studies should incorporate comparison groups and consider exploring the influence of parenting styles in the family of origin to better understand intergenerational patterns of adaptation.

Keywords: marital well-being, parenting styles, mobbing, work-family conflict.

Tytuł rozdziału i streszczenie w języku angielskim w tłumaczeniu własnym Autorki.

Status wydawniczy publikacji: artykuł w trakcie wydania

(preprint, wersja z dnia 23 grudnia 2025 roku, zrecenzowano naukowo).

© Copyright by Angelika Szczepanik-Paśnik 2025

© Copyright by Exante Wydawnictwo Naukowe 2025