KONSPEKT Z BIBLIOGRAFIĄ

Związek mobbingu z objawami depresji i lęku u pracowników sektora publicznego

Przygotowano: 4 listopada 2026 · praca-magisterska.pl · źródła sprawdzone w cytado.com

Temat pracy: Związek mobbingu z objawami depresji i lęku u pracowników sektora publicznego
Kierunek: psychologia
Źródła: 50 publikacji naukowych (13 polskich, 37 obcojęzycznych) z lat 1999–2026

Jak korzystać z konspektu

Konspekt zawiera proponowany plan pracy, źródła dobrane pod każdy rozdział, mapę stanu badań i gotową bibliografię w dwóch stylach. Każda pozycja to istniejąca publikacja naukowa z działającym linkiem (DOI albo strona wydawcy lub repozytorium) — wyszukana i sprawdzona w bazie cytado.com oraz w katalogu OpenAlex. Opisy powstały na podstawie streszczeń: zanim zacytujesz konkretny wynik albo liczbę, sprawdź ją w pełnym tekście publikacji.

Proponowany plan pracy

1. **Mobbing w miejscu pracy – definicje, formy i uwarunkowania** — definicje mobbingu (Leymann, Einarsen) i definicja z art. 94^3 Kodeksu pracy, formy i fazy mobbingu, czynniki organizacyjne i indywidualne, specyfika sektora publicznego, rozpowszechnienie w Polsce i Europie.
2. **Depresja i lęk jako skutki stresu zawodowego** — objawy depresyjne i lękowe u pracowników, modele stresu zawodowego (Karasek – wymagania/kontrola, Siegrist – ERI), psychospołeczne warunki pracy a zdrowie psychiczne.
3. **Mobbing a zdrowie psychiczne – przegląd badań empirycznych** — metaanalizy i badania podłużne związku mobbingu z depresją i lękiem, kierunek zależności, mechanizmy pośredniczące, czynniki ochronne (wsparcie społeczne, odporność psychiczna), badania w sektorze publicznym i w Polsce.
4. **Metodologia badań własnych** — narzędzia pomiaru mobbingu (NAQ-R i jego polska adaptacja), pomiar depresji i lęku (PHQ-9, GAD-7, HADS – polskie wersje i właściwości psychometryczne), badania korelacyjne w organizacjach.

Źródła pod rozdziały

Rozdział 1. Mobbing w miejscu pracy – definicje, formy i uwarunkowania

1.1. The Concept of Bullying and Harassment at Work (2020)
Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf i in. — Bullying and Harassment in the Workplace
Rozdział książkowy przedstawiający europejską tradycję badań nad mobbingiem od przełomu lat

80. i 90. Omawia cechy definicyjne zjawiska: częstotliwość, czas trwania, nierównowagę sił, status sprawcy i ofiary, ujęcie obiektywne i subiektywne oraz mobbing interpersonalny i organizacyjny. Przyda się do rozdziału przy omawianiu definicji mobbingu wg Einarsena i do uzasadnienia, że mobbing jest odrębnym pojęciem, a nie podkategorią agresji czy konfliktu.
DOI: 10.1201/9780429462528-2

1.2. Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review (2012)
Sara Branch, Sheryl Ramsay, Michelle Barker — International Journal of Management Reviews
Przegląd literatury z International Journal of Management Reviews, obejmujący rozwój badań nad mobbingiem od skandynawskich prac o przemocy szkolnej po badania w Europie, Wielkiej Brytanii, Australii, Azji i USA. Autorzy porządkują terminy (bullying, mobbing, harassment), ramy pojęciowe i wyjaśnienia teoretyczne oraz podsumowują wyniki dotyczące rozpowszechnienia i skutków. Przyda się do uzasadnienia doboru terminologii w pracy i do syntetycznego omówienia stanu badań.
DOI: 10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x

1.3. Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace (2010)
Dieter Zapf, Jordi Escartín, Ståle Einarsen i in. — Bullying and Harassment in the Workplace
Obszerny tekst przeglądowy o historii pojęcia mobbingu i empirycznych ustaleniach dotyczących jego rozpowszechnienia oraz grup ryzyka, opublikowany w zbiorze Bullying and Harassment in the Workplace. Ze streszczenia wynika, że opisuje rezonans pojęcia w europejskiej populacji pracującej i środowisku naukowym w latach 90. Przyda się do części o rozpowszechnieniu mobbingu w Europie oraz do przedstawienia genezy pojęcia (Leymann i kolejni autorzy).
DOI: 10.1201/ebk1439804896-6

1.4. Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review (2019)
Fernando R. Feijó, Débora D. Gräf, Neil Pearce i in. — International Journal of Environmental Research and Public Health
Przegląd systematyczny (zgodny z PRISMA i MOOSE) czynników ryzyka mobbingu, obejmujący 51 artykułów, z czego 70,6% pochodziło z krajów europejskich. Kobiety były w większości badań bardziej narażone na mobbing (OR od 1,17 do 2,77), a style przywództwa autorytarny i laissez-faire wiązały się z mobbingiem dodatnio; podobnie czynniki psychospołeczne, np. stres. Przyda się do omówienia czynników indywidualnych i organizacyjnych oraz do powołania się na zebrane oszacowania ryzyka.
DOI: 10.3390/ijerph16111945

1.5. Organizational Risk Factors of Workplace Bullying (2020)
Denise Salin, Helge Hoel — Bullying and Harassment in the Workplace
Rozdział przeglądowy podsumowujący badania nad organizacyjnymi czynnikami ryzyka mobbingu: organizacją pracy, kulturą i klimatem organizacyjnym, przywództwem i zarządzaniem konfliktem, zmianą organizacyjną oraz władzą i kontrolą. Autorzy konkludują, że wyniki silnie wspierają hipotezę środowiska pracy, według której mobbing wynika głównie z niedostatków środowiska pracy i zarządzania. Przyda się do podrozdziału o uwarunkowaniach organizacyjnych oraz do argumentacji, że prewencja powinna dotyczyć organizacji pracy.
DOI: 10.1201/9780429462528-11

1.6. Workplace Bullying in the Public Sector (2021)
Mazen El Ghaziri, Matt London, Jane Lipscomb — Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment

Rozdział w podręczniku Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment poświęcony mobbingowi w sektorze publicznym; streszczenia brak. Z tytułu i miejsca publikacji wynika, że omawia specyfikę tego sektora na tle badań nad mobbingiem. Przyda się do podrozdziału o specyfice sektora publicznego, jako opracowanie ogólne wprowadzające w temat.
DOI: 10.1007/978-981-10-5308-5_16

1.7. Impact of Organizational Culture on Bullying Behavior in Public Sector Organizations (2024)
Susan Quinn, Wahed Waheduzzaman, Nikola Djurkovic — Public Personnel Management
Badanie jakościowe oparte na wywiadach ze starszymi menedżerami w sektorze publicznym stanu Wiktoria w Australii, z wykorzystaniem modelu kultury organizacyjnej Scheina. Wskazuje, że mobbing sprzyjają: hierarchiczny dystans władzy, kontrola biurokratyczna, mobbing jako taktyka polityczna, brak reakcji na incydenty i prerogatywy przełożonych. Przyda się do opisu, jak cechy kultury organizacji publicznych sprzyjają mobbingowi, z zastrzeżeniem, że próba pochodzi z Australii.
DOI: 10.1177/00910260241287619

1.8. Mobbing w jednostkach sektora finansów publicznych (2020)
Helena Szewczyk — Zeszyty Prawnicze Przeglądu Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej
Artykuł polskiego autora prawa pracy o mobbingu w jednostkach sektora finansów publicznych. Wskazuje cechy administracji sprzyjające zjawisku: sztywną hierarchię, subiektywne decyzje o awansach i premiach oraz trwałość zatrudnienia, i odwołuje się do art. 94^3 k.p. oraz danych o skargach i sprawach sądowych. Przyda się do omówienia specyfiki polskiego sektora publicznego i do powiązania definicji z k.p. z uwarunkowaniami organizacyjnymi.
Otwórz publikację

1.9. Legal aspects of employees protection from the phenomenon of mobbing (2023)
Katarzyna Kwaśniewska — Roczniki Administracji i Prawa
Artykuł o prawnych regulacjach przeciwdziałania mobbingowi w Polsce, oparty na analizie literatury, metodzie prawno-dogmatycznej i badaniu ankietowym wśród pracowników. Zawiera postulaty de lege ferenda (jednolita polityka antymobbingowa, zaostrzenie kar) i wskazuje na skuteczność szkoleń. Przyda się do omówienia definicji z art. 94^3 k.p. oraz obowiązków pracodawcy, a także do przedstawienia kierunków zmian prawa.
DOI: 10.5604/01.3001.0053.4011

1.10. Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy (2013)
Arleta Nerka — Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym
Artykuł z Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym ujmujący mobbing jako zachowanie nieetyczne, definiowane prawnie (art. 94^3 k.p., uporczywe nękanie) i przez naruszenie dóbr osobistych. Autor uzasadnia, że samo prawo może nie wystarczyć do wyeliminowania mobbingu, i postuluje kształtowanie stosunków pracy według standardów prawnych i etycznych. Przyda się do omówienia definicji prawnej i do wskazania wymiaru etycznego zjawiska.
DOI: 10.18778/1899-2226.16.20

1.11. Mobbing in the practice of Polish enterprises – recognizability of the phenomenon (2018)
Elżbieta Bieniek — Journal of Modern Science
Artykuł o mobbingu w polskich przedsiębiorstwach, omawiający cechy, przyczyny i skutki zjawiska dla pracowników i organizacji. Porównuje dane z badań CBOS z 2002 i 2014 roku oraz badania HR Sedlak & Sedlak z 2015 roku. Przyda się do podrozdziału o rozpowszechnieniu mobbingu w Polsce,

jako źródło polskich danych sondażowych.
DOI: 10.13166/jms/90172

1.12. Mobbing w środowisku pracy kobiet funkcjonujących w administracji państwowej a kultura organizacji (2023)
Anna Klim-Klimaszewska, Katarzyna Nowosad Nowosad — Resocjalizacja Polska
Badanie empiryczne na 142 kobietach pracujących w administracji państwowej, wykorzystujące kwestionariusze MDM i OCAI, o związku wymiarów mobbingu z typem kultury organizacyjnej. Według streszczenia przynosi dane o złożonych zależnościach między tymi zmiennymi. Przyda się do części o czynnikach organizacyjnych i o specyfice administracji publicznej w Polsce.
DOI: 10.22432/pjsr.2023.25.03

1.13. Psychologiczne i prawne aspekty mobbingu w miejscu pracy (2018)
Krystian Ryś, Karolina Dyrla-Mularczyk — Modern Management Review
Artykuł łączący perspektywę psychologiczną (definicja Leymanna, role ofiary i mobbera, etapy procesu, konsekwencje) i prawną (definicja z kodeksu pracy, obowiązki pracodawcy, prewencja) z kontekstem statystycznym. Ma charakter przeglądu literatury. Przyda się do omówienia definicji Leymanna i z art. 94^3 k.p. oraz faz i ról w mobbingu, w jednym polskojęzycznym źródle.
DOI: 10.7862/rz.2018.mmr.36

Rozdział 2. Depresja i lęk jako skutki stresu zawodowego

2.1. Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review (2006)
Stephen Stansfeld, Bridget Candy — Scandinavian Journal of Work, Environment & Health
Metaanaliza badań podłużnych (przegląd z lat 1994–2005, 11 badań w metaanalizie) łącząca stresory psychospołeczne z częstymi zaburzeniami psychicznymi; analizuje składowe modeli job strain i iso-strain (kontrola decyzyjna, wymagania psychologiczne, wsparcie społeczne), niezrównoważenie wysiłku i nagrody (ERI) oraz niepewność zatrudnienia. W rozdziale posłuży do opisu empirycznych podstaw modeli Karaska i Siegrista oraz do wykazania, że warunki pracy poprzedzają zaburzenia depresyjne i lękowe.
DOI: 10.5271/sjweh.1050

2.2. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms (2015)
Töres Theorell, Anne Hammarström, Gunnar Aronsson i in. — BMC Public Health
Przegląd systematyczny z metaanalizą badań prospektywnych (publikacje z lat 1990–czerwiec 2013), oceniony systemem GRADE, dotyczący związku psychospołecznych i fizycznych czynników pracy z objawami depresyjnymi, z uwzględnieniem różnic płci. Przyda się do uzasadnienia, które czynniki środowiska pracy mają udokumentowany związek z objawami depresji, oraz do omówienia ograniczeń metodologicznych takich badań.
DOI: 10.1186/s12889-015-1954-4

2.3. Effort–reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies (2017)
Reiner Rugulies, Birgit Aust, Ida EH Madsen — Scandinavian Journal of Work, Environment & Health
Przegląd systematyczny i metaanaliza prospektywnych badań kohortowych (zgodny z PRISMA, protokół zarejestrowany w PROSPERO), oceniający, czy niezrównoważenie wysiłku i nagrody w pracy zwiększa ryzyko zaburzeń depresyjnych; zidentyfikowano osiem badań kohortowych. Pozwoli w podrozdziale o modelu Siegrista przedstawić dowody na związek ERI z depresją w ujęciu

podłużnym.
DOI: 10.5271/sjweh.3632

2.4. Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model (2016)
Johannes Siegrist, Jian Li — International Journal of Environmental Research and Public Health
Przegląd systematyczny dowodów dotyczących modelu ERI, z uwzględnieniem odrębnego wkładu składnika wewnętrznego (nadmierne zaangażowanie) oraz interakcji składników zewnętrznych i wewnętrznych w wyjaśnianiu zdrowia. Posłuży do omówienia konstrukcji modelu Siegrista i roli nadmiernego zaangażowania jako cechy radzenia sobie ze stresem.
DOI: 10.3390/ijerph13040432

2.5. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis (2021)
Isabelle Niedhammer, Sandrine Bertrais, Katrina Witt — Scandinavian Journal of Work, Environment & Health
Meta-przegląd 72 przeglądów literatury z metaanalizą i badań konsorcjum IPD-Work (publikacje z lat 2000–2020), zbierający wartości oszacowań łącznych dla związków ekspozycji psychospołecznych w pracy ze zdrowiem; skupia się głównie na job strain jako ekspozycji. Przyda się jako zbiorcze źródło wielkości efektów i do pokazania, jak szerokie jest poparcie empiryczne dla psychospołecznych warunków pracy jako czynnika zdrowotnego.
DOI: 10.5271/sjweh.3968

2.6. Job strain as a risk factor for clinical depression: systematic review and meta-analysis with additional individual participant data (2017)
I. E. H. Madsen, S. T. Nyberg, L. L. Magnusson Hanson i in. — Psychological Medicine
Przegląd systematyczny z metaanalizą oraz dodatkowymi indywidualnymi danymi uczestników z konsorcjum IPD-Work; obejmuje sześć opublikowanych badań (27 461 osób, 914 nowych przypadków depresji klinicznej) i 14 badań kohortowych z danymi nieopublikowanymi. Dotyczy job strain (wysokie wymagania przy niskiej kontroli) jako czynnika ryzyka depresji rozpoznanej klinicznie, więc sprawdzi się w części o modelu Karaska i przejściu od objawów do zaburzenia.
DOI: 10.1017/s003329171600355x

2.7. Are depressive disorders caused by psychosocial stressors at work? A systematic review with metaanalysis (2021)
Sigurd Mikkelsen, David Coggon, Johan Hviid Andersen i in. — European Journal of Epidemiology
Przegląd systematyczny z metaanalizą (piśmiennictwo od 1980 do marca 2019, 54 badania, 19 ekspozycji psychospołecznych) oceniający, czy stresory psychospołeczne w pracy powodują zaburzenia depresyjne; do oceny wystarczały dane o epizodach depresyjnych. Przyda się do omówienia kwestii przyczynowości i niejednorodności definicji ekspozycji oraz pomiaru depresji.
DOI: 10.1007/s10654-021-00725-9

2.8. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review (2010)
K. Nieuwenhuijsen, D. Bruinvels, M. Frings-Dresen — Occupational Medicine
Przegląd systematyczny prospektywnych badań kohortowych i kliniczno-kontrolnych (literatura do października 2008), w części z metaanalizą, dotyczący wkładu psychospołecznych czynników pracy w zaburzenia związane ze stresem; siłę dowodów oceniono na czterech poziomach. W rozdziale posłuży do opisania, które czynniki pracy mają mocniejsze, a które słabsze poparcie w

dowodach, z perspektywy orzecznictwa lekarskiego.
DOI: 10.1093/occmed/kqq081

2.9. Psychosocial working conditions and major depression or depressive disorders: Review of studies (2018)
Dorota Żołnierczyk-Zreda, Paweł Holas — Medycyna Pracy
Polskojęzyczny przegląd badań nad związkiem warunków psychospołecznych pracy z depresją rozpoznaną klinicznie i subiektywnie; wskazuje mobbing i stres w pracy jako najczęściej badane czynniki oraz większą siłę zależności u kobiet. Przyda się do powiązania stresu zawodowego z depresją na gruncie polskiej literatury oraz jako pomost do wątku mobbingu w pracy.
DOI: 10.13075/mp.5893.00703

2.10. Occupational stress and burnout among nurses (2019)
Ewa Wilczek - Rużyczka, Magdalena Kwak, Mariola Jurkowska — Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu
Badanie związku stresu zawodowego z wypaleniem u pielęgniarek w oparciu o modele Siegrista i Maslach; wykazano istotny statystycznie związek tych zjawisk oraz różnice w poziomie stresu między oddziałami zabiegowymi i niezabiegowymi. Posłuży jako polski przykład zastosowania modelu ERI, choć dotyczy personelu medycznego, a nie sektora publicznego ogólnie.
DOI: 10.26444/monz/104585

2.11. Naruszenie kontraktu psychologicznego a stres w miejscu pracy (2019)
Agata Wołowska — Lubelski Rocznik Pedagogiczny
Badanie na próbie 207 polskich urzędników, w którym naruszenie kontraktu psychologicznego, klimat psychologiczny i konflikt praca–rodzina wyjaśniały wyczerpanie emocjonalne; u kobiet istotne były wszystkie trzy czynniki, u mężczyzn tylko konflikt praca–rodzina. Dotyczy pracowników administracji publicznej, więc nadaje się do ilustracji psychospołecznych warunków pracy i zdrowia psychicznego w badanej grupie zawodowej.
DOI: 10.17951/lrp.2019.38.3.33-46

2.12. Syndrom wypalenia zawodowego – symptomy i czynniki ryzyka (2016)
Agnieszka Bańkowska — Pielęgniarstwo Polskie
Artykuł przeglądowy oparty na literaturze, przedstawiający główne objawy wypalenia zawodowego i wybrane czynniki ryzyka, w kontekście pracowników podmiotów ochrony zdrowia. Przyda się do opisu objawów wypalenia jako jednego ze skutków przewlekłego stresu zawodowego, odróżnianego od depresji i lęku.
DOI: 10.20883/pielpol.2016.20

2.13. Człowiek i jego dobrostan w środowisku pracy (2025)
Dorota Molek-Winiarska — Człowiek w środowisku pracy. Przyszłość jest teraz
Rozdział monografii o dobrostanie w środowisku pracy, omawiający definicje zdrowia psychicznego i dobrostanu (hedonistyczny, eudajmonistyczny, subiektywny) oraz podejścia organizacji do well-being at work; ma charakter przeglądu teoretycznego. Posłuży do zdefiniowania pojęć zdrowia psychicznego i dobrostanu oraz do ujęcia psychospołecznych warunków pracy w perspektywie organizacyjnej.
DOI: 10.15611/2025.05.4.09

Rozdział 3. Mobbing a zdrowie psychiczne – przegląd badań empirycznych

3.1. Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data (2015)

Bart Verkuil, Serpil Atasayi, Marc L. Molendijk — PLOS ONE
Metaanaliza badań przekrojowych i podłużnych nad związkiem mobbingu ze zdrowiem psychicznym (depresja, lęk, stres). Wskazuje zależność dwukierunkową: mobbing wiąże się z gorszym zdrowiem psychicznym, a wcześniejsze problemy psychiczne z późniejszym narażeniem na mobbing. W rozdziale posłuży jako podstawowe źródło o sile związku i o kierunku zależności.
DOI: 10.1371/journal.pone.0135225

3.2. Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress (2011)
Morten Birkeland Nielsen, Jørn Hetland, Stig Berge Matthiesen i in. — Scandinavian Journal of Work, Environment & Health
Badanie podłużne na reprezentatywnej próbie 1775 norweskich pracowników, z odstępem dwóch lat między pomiarami. Mobbing mierzono kwestionariuszem NAQ-R, a objawy dystresu psychicznego listą HSCL-25. Autorzy badają też, jak samookreślenie się jako ofiara mobbingu tłumaczy wpływ mobbingu na zdrowie. Przyda się do omówienia wzajemnych zależności między mobbingiem a dystresem i mechanizmu pośredniczącego.
DOI: 10.5271/sjweh.3178

3.3. Workplace bullying and mental distress – a prospective study of Norwegian employees (2011)
Live Bakke Finne, Stein Knardahl, Bjørn Lau — Scandinavian Journal of Work, Environment & Health
Badanie prospektywne na 1971 pracownikach z 20 norweskich organizacji, z dwoma pomiarami w odstępie około dwóch lat. Mierzono mobbing, dystres psychiczny (HSCL-10) oraz wymagania i kontrolę w pracy. Streszczenie jest ucięte, więc wyniki trzeba sprawdzić w pełnym tekście. W rozdziale posłuży jako przykład projektu podłużnego, z którego wynikają opisane wyżej pomiary.
DOI: 10.5271/sjweh.3156

3.4. Reciprocal relations between workplace bullying, anxiety, and vigor: a two-wave longitudinal study (2015)
Alfredo Rodríguez-Muñoz, Bernardo Moreno-Jiménez, Ana Isabel Sanz-Vergel — Anxiety, Stress, & Coping
Dwufalowe badanie podłużne na 348 pracownikach w Hiszpanii, z odstępem sześciu miesięcy między pomiarami. Autorzy oparli hipotezy na teorii zachowania zasobów i testowali wzajemne zależności mobbingu, zdrowia psychicznego (w tym lęku) i dobrostanu w modelach cross-lagged. Z tytułu wynika, że uwzględniono lęk i wigor. Przyda się do omówienia kierunku zależności i zależności zwrotnych między mobbingiem a lękiem.
DOI: 10.1080/10615806.2015.1016003

3.5. Onset of exposure to workplace bullying and incident treatment with psychotropic medication – an emulated target trial with 25 309 Swedish and Danish employees (2026)
Rebecka Holmgren, Jeppe Karl Sørensen, Reiner Rugulies i in. — Epidemiology and Psychiatric Sciences
Badanie z 2026 r. oparte na podejściu emulowanego badania celowanego (target trial). Wykorzystano dwa zbiory podłużne ze Szwecji i Danii (N = 25 309) połączone z rejestrami zakupów leków psychotropowych jako miarą początku częstych zaburzeń psychicznych. Zastosowano regresję Coxa z kontrolą m.in. objawów depresyjnych. Przyda się do omówienia wątpliwości, czy związek mobbingu ze zdrowiem psychicznym jest przyczynowy. Streszczenie jest ucięte, więc wyniki trzeba sprawdzić w pełnym tekście.
DOI: 10.1017/s2045796025100413

3.6. What influences the relationship between workplace bullying and employee well-being? A systematic review of moderators (2023)
Samuel Farley, Daniella Mokhtar, Kara Ng i in. — Work & Stress

Systematyczny przegląd moderatorów związku mobbingu z dobrostanem pracowników, oparty na modelu wymagań i zasobów w pracy (JD-R). Objął 68 badań i 209 testów moderacji, wyszukanych w PsycINFO, Web of Science i Scopus. Streszczenie jest ucięte, więc wyniki dotyczące poszczególnych kategorii moderatorów trzeba sprawdzić w pełnym tekście. W rozdziale posłuży jako uporządkowany przegląd czynników łagodzących i nasilających skutki mobbingu.
DOI: 10.1080/02678373.2023.2169968

3.7. Bullying behavior and employee well-being: how do different forms of social support buffer against depression, anxiety and exhaustion? (2022)
Birgit Pauksztat, Denise Salin, Momoko Kitada — International Archives of Occupational and Environmental Health
Przekrojowe badanie online na 414 marynarzach floty handlowej. Analizą moderacji (PROCESS) sprawdzono, jak cztery formy wsparcia (instrumentalne i emocjonalne od współpracowników, wsparcie firmy, wsparcie spoza pracy) buforują związek mobbingu z depresją, lękiem i wyczerpaniem. Przyda się w części o wsparciu społecznym jako czynniku ochronnym. Próba nie dotyczy sektora publicznego, co trzeba zaznaczyć przy przywoływaniu wyników.
DOI: 10.1007/s00420-022-01844-w

3.8. The role of hardiness in the bullying–mental health relationship (2018)
I Reknes, A Harris, S Einarsen — Occupational Medicine
Badanie ankietowe z lat 2016–2017 wśród pracowników lądowych norweskiej firmy naftowo-gazowej (275 osób). Analizuje moderującą rolę odporności psychicznej (hardiness) w związku narażenia na mobbing z objawami lęku i depresji. Do analizy użyto makra PROCESS. Streszczenie jest ucięte, więc wyniki trzeba sprawdzić w pełnym tekście. Przyda się w części o odporności psychicznej jako czynniku ochronnym.
DOI: 10.1093/occmed/kqx183

3.9. Health consequences of workplace bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector (2006)
Lillemor R-M. Hallberg, Margaretha K. Strandmark — International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being
Badanie jakościowe oparte na otwartych wywiadach z 22 osobami, z których 20 doświadczyło mobbingu, w metodologii teorii ugruntowanej. Dotyczy pracowników sektora usług publicznych. Autorzy opisują model pogarszania się zdrowia psychicznego i fizycznego po mobbingu, z kategorią centralną „pozostanie naznaczonym na całe życie", a mobbing jest ujęty jako uraz psychiczny. W rozdziale posłuży jako opis doświadczeń ofiar w sektorze publicznym i ilustracja mechanizmów psychologicznych.
DOI: 10.1080/17482620600555664

3.10. Cyberprzemoc w pracy i stan zdrowia psychicznego: wyniki badań podłużnych (2023)
Magdalena Warszewska-Makuch — Occupational Safety – Science and Practice
Badanie podłużne z dwoma pomiarami na 500 pracownikach umysłowych w Polsce, dotyczące cyberprzemocy w pracy i zdrowia psychicznego. Wbrew hipotezie gorsze samopoczucie psychiczne zwiększało ryzyko doświadczania cyberprzemocy. Przyda się jako polskie badanie podłużne do omówienia kierunku zależności. Dotyczy cyberprzemocy, nie mobbingu w ujęciu tradycyjnym.
DOI: 10.54215/bp.2023.11.22.warszewska-makuch

3.11. Skutki mobbingu dla pracowników (2023)
Magdalena Warszewska-Makuch — Occupational Safety – Science and Practice

Polskojęzyczny artykuł przeglądowy o skutkach mobbingu dla pracowników: zdrowiu psychicznym (PTSD, lęki, depresja), zdrowiu fizycznym i funkcjonowaniu poznawczym. Opiera się na wcześniejszych badaniach, m.in. pracy Nielsena i Einarsena, i wiąże mobbing z utratą zdolności do pracy. W rozdziale posłuży jako krajowe źródło ogólnego opisu następstw mobbingu i punkt wyjścia do odesłań do badań pierwotnych.
DOI: 10.54215/bp.2023.02.3.warszewska-makuch

3.12. Mobbing i satysfakcja z pracy: rola postrzeganego wsparcia organizacyjnego (2025)
Anna Skuzińska — Przegląd Psychologiczny
Polskie badanie przekrojowe na 203 pracownikach administracji, z użyciem kwestionariusza NAQ i skali postrzeganego wsparcia organizacyjnego. Weryfikuje moderującą rolę tego wsparcia w związku mobbingu z satysfakcją z pracy. Zmienną zależną jest satysfakcja z pracy, nie depresja ani lęk, a streszczenie jest ucięte, więc wyniki trzeba sprawdzić w pełnym tekście. Przyda się w części o czynnikach ochronnych oraz jako przykład badania w polskiej administracji.
DOI: 10.31648/przegldpsychologiczny.10847

Rozdział 4. Metodologia badań własnych

4.1. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised (2009)
Staale Einarsen, Helge Hoel, Guy Notelaers — Work & Stress
Walidacja psychometryczna NAQ-R na próbie 5288 pracowników z Wielkiej Brytanii: 22-pozycyjne narzędzie ma wysoką spójność wewnętrzną i trzy czynniki (mobbing osobisty, związany z pracą, zastraszanie fizyczne), choć można go stosować jako miarę jednoczynnikową. Wyniki korelują z jednopytaniową miarą odczuwanej wiktymizacji. W rozdziale posłuży do uzasadnienia wyboru NAQ-R i opisu jego struktury czynnikowej oraz trafności kryterialnej.
DOI: 10.1080/02678370902815673

4.2. The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample (2012)
Guy Notelaers, Ståle Einarsen — European Journal of Work and Organizational Psychology
Badanie na reprezentatywnej próbie norweskich pracowników, w którym za pomocą krzywej ROC wyznaczono dwa punkty odcięcia NAQ-R: wynik poniżej 33 oznacza brak mobbingu, 33–45 mobbing okazjonalny, powyżej 45 mobbing o większym nasileniu. W rozdziale przyda się do opisu sposobu klasyfikacji badanych na osoby mobbingowane i niemobbingowane oraz do uzasadnienia przyjętych progów.
DOI: 10.1080/1359432x.2012.690558

4.3. Measuring workplace bullying (2002)
Helen Cowie, Paul Naylor, Ian Rivers i in. — Aggression and Violent Behavior
Z tytułu i czasopisma wynika, że jest to artykuł przeglądowy o metodach pomiaru mobbingu w miejscu pracy, wydany w Aggression and Violent Behavior. Przyda się do omówienia podejść do pomiaru mobbingu (samoopis wobec kryterium częstotliwości i czasu trwania) i do osadzenia wyboru NAQ-R wśród innych metod.
DOI: 10.1016/s1359-1789(00)00034-3

4.4. Validation and Utility of a Self-report Version of PRIME-MD: The PHQ Primary Care Study (1999)
Robert L. Spitzer — JAMA

Badanie walidacyjne kwestionariusza PHQ (samodzielnie wypełniana wersja PRIME-MD) w ośmiu klinikach podstawowej opieki zdrowotnej w USA. Spośród 3000 dorosłych pacjentów 585 przeszło wywiad ze specjalistą zdrowia psychicznego w ciągu 48 godzin od wypełnienia PHQ, co posłużyło jako standard kryterialny. W rozdziale przyda się jako źródło pierwotne dla PHQ i jego trafności diagnostycznej, na którym opiera się PHQ-9.
DOI: 10.1001/jama.282.18.1737

4.5. Validation and Standardization of the Generalized Anxiety Disorder Screener (GAD-7) in the General Population (2008)
Bernd Löwe, Oliver Decker, Stefanie Müller i in. — Medical Care
Badanie walidacyjne i normalizacyjne GAD-7 na reprezentatywnej próbie 5030 dorosłych w Niemczech (badanie przekrojowe z wywiadem w domu respondenta). Potwierdzono strukturę jednoczynnikową skali i opracowano normy populacyjne. W rozdziale posłuży do uzasadnienia rzetelności i trafności GAD-7 oraz jako punkt odniesienia dla norm w populacji ogólnej.
DOI: 10.1097/mlr.0b013e318160d093

4.6. The Hospital Anxiety and Depression Scale (2014)
A. F. Stern — Occupational Medicine
Krótki artykuł w Occupational Medicine omawiający skalę HADS, opracowaną przez Zigmonda i Snaitha do pomiaru lęku i depresji, oraz jej zastosowanie w praktyce i badaniach. Autorzy podkreślają prostotę i szybkość użycia skali oraz jej przydatność w medycynie pracy do wczesnego wykrywania podwyższonego lęku u pracowników. W rozdziale przyda się do uzasadnienia wyboru HADS w badaniu pracowników.
DOI: 10.1093/occmed/kqu024

4.7. Polska adaptacja kwestionariusza NAQ do pomiaru mobbingu (2007)
M. Warszewska-Makuch — Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka
Artykuł przedstawiający polską adaptację kwestionariusza NAQ na danych od 1098 nauczycieli. Autorzy podają wysoką rzetelność (alfa Cronbacha = 0,94) i trafność teoretyczną narzędzia. W rozdziale będzie podstawowym źródłem dla polskiej wersji narzędzia do pomiaru mobbingu i jego właściwości psychometrycznych.
Otwórz publikację

4.8. Walidacja polskiej wersji językowej Patient Health Questionnaire-9 w populacji hospitalizowanych osób starszych (2011)
Krzysztof Tomaszewski, Magdalena Zarychta, Anna Bieńkowska i in. — Psychiatria Polska
Walidacja polskiej wersji PHQ-9 na próbie 105 hospitalizowanych osób starszych. Wykazano spójność wewnętrzną (alfa Cronbacha 0,7), zbieżność z GSOD i optymalny próg powyżej 6 punktów (czułość 70,4%, swoistość 78,2%). W rozdziale przyda się do opisu polskiej wersji PHQ-9; ze względu na próbę osób starszych w szpitalu trzeba zaznaczyć ograniczenia jej przenoszenia na pracowników.
Otwórz publikację

4.9. Psychometric properties of the Polish version of the Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7) in a non-clinical sample of employees during pandemic crisis (2023)
Beata Aleksandra Basińska, Zuzanna Kwissa-Gajewska — International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health
Walidacja polskiej wersji GAD-7 na próbie 821 pracowników w początkowej fazie pandemii COVID-19. Potwierdzono jednowymiarowość skali oraz niezmienniczość pomiaru ze względu na płeć i

wiek. W rozdziale posłuży do uzasadnienia stosowania GAD-7 w polskiej populacji pracowniczej.
DOI: 10.13075/ijomeh.1896.02104

4.10. Psychometric validation and frequencies of positive screenings in the Polish versions of the Patient Health Questionnaire-9 and Generalized Anxiety Disorder-7 in the general Polish population: a three-sample study (2025)
Joanna Gorgol-Waleriańczyk — Current Psychology
Z tytułu wynika, że jest to badanie walidacyjne polskich wersji PHQ-9 i GAD-7 na trzech próbach z populacji ogólnej, uwzględniające również częstość dodatnich wyników przesiewowych. W rozdziale przyda się jako aktualne źródło właściwości psychometrycznych obu narzędzi w Polsce oraz do porównania częstości wyników dodatnich.
DOI: 10.1007/s12144-025-07646-w

4.11. Validation of the Polish version of the Hospital Anxiety and Depression Scale in three populations of gynecologic patients (2014)
Rafał Watrowski, Anke Rohde — Archives of Medical Science
Walidacja polskiej wersji HADS na 252 pacjentkach ginekologicznych w trzech podgrupach, z użyciem m.in. W-BQ12, STAI, BDI-II i skali Hamiltona. Skala wykazała dobrą spójność wewnętrzną (alfa Cronbacha 0,84 dla depresji, 0,78 dla lęku i 0,88 dla całości), a analiza składowych głównych wskazała strukturę trzyczynnikową. W rozdziale przyda się do opisu polskiej wersji HADS i jej rzetelności, z zaznaczeniem, że próba była kliniczna.
DOI: 10.5114/aoms.2013.36520

4.12. Polish version of the Depression Anxiety Stress Scale (DASS-42) – adaptation and normalization (2024)
Marta Makara-Studzińska, Maciej Załuski, Katarzyna Adamczyk i in. — Psychiatria Polska
Polska adaptacja i wstępna normalizacja DASS-42 na 1021 osobach z populacji nieklinicznej oraz 49 pacjentach psychiatrycznych. W próbie nieklinicznej alfa Cronbacha wyniosła 0,93 dla depresji, 0,89 dla lęku, 0,92 dla stresu i 0,96 dla wyniku ogólnego. W rozdziale może służyć jako alternatywne narzędzie pomiaru depresji i lęku lub punkt odniesienia przy omawianiu rzetelności takich skal.
DOI: 10.12740/pp/onlinefirst/153064

Mapa stanu badań

Co jest dobrze zbadane

Pojęcie mobbingu jest dobrze ugruntowane. Europejska tradycja badań definiuje go przez częstotliwość, czas trwania i nierównowagę sił (Einarsen i in., 2020), a terminologię porządkuje przegląd (Branch i in., 2012). Wśród czynników ryzyka kobiety były w większości badań bardziej narażone (OR 1,17–2,77), a przywództwo autorytarne i laissez-faire wiązało się z mobbingiem dodatnio (Feijó i in., 2019). Wyniki silnie wspierają hipotezę środowiska pracy (Salin i Hoel, 2020).

Związek ze zdrowiem psychicznym potwierdza metaanaliza obejmująca depresję, lęk i stres (Verkuil i in., 2015). Podobne wzorce widać w norweskich badaniach podłużnych (Nielsen i in., 2011; Finne i in., 2011). Szerzej, psychospołeczne stresory pracy poprzedzają zaburzenia depresyjne i lękowe (Stansfeld i Candy, 2006). Dotyczy to zwłaszcza job strain (Madsen i in., 2017) oraz niezrównoważenia wysiłku i nagrody (Rugulies i in., 2017). Zbiorczo te dowody opisuje meta-przegląd (Niedhammer i in., 2021).

Gdzie wyniki się różnią

Spór dotyczy kierunku zależności. Mobbing wiąże się z gorszym zdrowiem psychicznym, ale wcześniejsze problemy psychiczne wiążą się z późniejszym mobbingiem (Verkuil i in., 2015). Zależności zwrotne między mobbingiem a lękiem testowano też w Hiszpanii (Rodríguez-Muñoz i in., 2015). W polskim badaniu o cyberprzemocy gorsze samopoczucie zwiększało ryzyko jej doświadczania, wbrew hipotezie (Warszewska-Makuch, 2023).

Wątpliwości budzi też przyczynowość. Przeglądy wskazują niejednorodność definicji ekspozycji i pomiaru depresji (Mikkelsen i in., 2021) oraz ograniczenia metodologiczne (Theorell i in., 2015). Badanie z emulowanym badaniem celowanym sprawdza, czy związek jest przyczynowy (Holmgren i in., 2026), ale jego wyniki trzeba zweryfikować w pełnym tekście. Podobnie jest z moderatorami: przegląd obejmuje 68 badań (Farley i in., 2023), a wsparcie społeczne testowano wśród marynarzy (Pauksztat i in., 2022) i odporność psychiczną w firmie naftowo-gazowej (Reknes i in., 2018). Siła zależności bywa większa u kobiet (Żołnierczyk-Zreda i Holas, 2018), choć u urzędników wyczerpanie emocjonalne różnie wyjaśniano u obu płci (Wołowska, 2019).

Luki — czego brakuje (szczególnie w Polsce)

Nie znalazłem w zestawie polskiego badania łączącego mobbing z depresją i lękiem w sektorze publicznym. Polskie źródła dotyczą głównie aspektów prawnych (Szewczyk, 2020; Kwaśniewska, 2023; Nerka, 2013), rozpowszechnienia (Bieniek, 2018) i ogólnych skutków (Ryś i Dyrla-Mularczyk, 2018). Badania empiryczne z administracji mierzą inne zmienne. Kultura organizacyjna była badana wyłącznie na kobietach (Klim-Klimaszewska i Nowosad, 2023), a satysfakcja z pracy nie jest depresją ani lękiem (Skuzińska, 2025). Wyczerpanie emocjonalne urzędników badano bez mobbingu (Wołowska, 2019).

Sektor publiczny opisują ogólny rozdział (El Ghaziri i in., 2021), badanie jakościowe (Hallberg i Strandmark, 2006) i australijskie wywiady z menedżerami (Quinn i in., 2024). Brakuje ilościowych danych polskich, najlepiej podłużnych. Narzędzia też mają ograniczenia: polskie PHQ-9 walidowano na hospitalizowanych seniorach (Tomaszewski i in., 2011), a HADS na pacjentkach ginekologicznych (Watrowski i Rohde, 2014).

Jak to wykorzystać w pracy

1. Hipotezy i pytania. Sformułuj H1: nasilenie mobbingu wiąże się dodatnio z objawami depresji i lęku (Verkuil i in., 2015). H2: postrzegane wsparcie organizacyjne łagodzi ten związek (Skuzińska, 2025; Pauksztat i in., 2022). Dodaj pytanie o różnice między osobami niemobbingowanymi, mobbingowanymi okazjonalnie i silniej (Notelaers i Einarsen, 2012). Przy badaniu przekrojowym zaznacz w ograniczeniach, że nie rozstrzyga ono kierunku zależności (Verkuil i in., 2015).
2. Narzędzia. Mobbing zmierz NAQ-R (Einarsen i in., 2009) z progami 33 i 45 (Notelaers i Einarsen, 2012). Pamiętaj, że polska adaptacja dotyczy NAQ (Warszewska-Makuch, 2007), więc uzasadnij tę różnicę. Depresję i lęk zmierz PHQ-9 i GAD-7 (Gorgol-Waleriańczyk, 2025; Basińska i Kwissa-Gajewska, 2023). Alternatywą jest DASS-42 (Makara-Studzińska i in., 2024).
3. Zmienne kontrolne. Uwzględnij płeć (Feijó i in., 2019; Żołnierczyk-Zreda i Holas, 2018) oraz wymagania i kontrolę w pracy (Finne i in., 2011; Madsen i in., 2017). Dodaj niezrównoważenie wysiłku i nagrody (Rugulies i in., 2017) oraz kulturę organizacyjną (Klim-Klimaszewska i

Nowosad, 2023). Jeśli to możliwe, kontroluj wcześniejsze objawy depresyjne (Holmgren i in., 2026).

Bibliografia — APA 7

Bańkowska, A. (2016). Syndrom wypalenia zawodowego – symptomy i czynniki ryzyka. *Pielęgniarstwo Polskie*, *60*(2), 256–260. https://doi.org/10.20883/pielpol.2016.20

Basińska, B. A., & Kwissa-Gajewska, Z. (2023). Psychometric properties of the Polish version of the Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7) in a non-clinical sample of employees during pandemic crisis. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, *36*(4), 493–504. https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02104

Bieniek, E. (2018). Mobbing in the practice of Polish enterprises – recognizability of the phenomenon. *Journal of Modern Science*, *36*(1), 235–251. https://doi.org/10.13166/jms/90172

Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2012). Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, *15*(3), 280–299. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x

Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K., & Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, *7*(1), 33–51. https://doi.org/10.1016/s1359-1789(00)00034-3

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, *23*(1), 24–44. https://doi.org/10.1080/02678370902815673

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The Concept of Bullying and Harassment at Work. In *Bullying and Harassment in the Workplace* (pp. 3–53). CRC Press. https://doi.org/10.1201/9780429462528-2

El Ghaziri, M., London, M., & Lipscomb, J. (2021). Workplace Bullying in the Public Sector. In *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment* (pp. 529–549). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_16

Farley, S., Mokhtar, D., Ng, K., & Niven, K. (2023). What influences the relationship between workplace bullying and employee well-being? A systematic review of moderators. *Work & Stress*, *37*(3), 345–372. https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2169968

Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(11), 1945. https://doi.org/10.3390/ijerph16111945

Finne, L. B., Knardahl, S., & Lau, B. (2011). Workplace bullying and mental distress – a prospective study of Norwegian employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *37*(4), 276–286. https://doi.org/10.5271/sjweh.3156

Gorgol-Waleriańczyk, J. (2025). Psychometric validation and frequencies of positive screenings in the Polish versions of the Patient Health Questionnaire-9 and Generalized Anxiety Disorder-7 in the general Polish population: a three-sample study. *Current Psychology*, *44*(7), 6495–6503. https://doi.org/10.1007/s12144-025-07646-w

Hallberg, L. R.-M., & Strandmark, M. K. (2006). Health consequences of workplace bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, *1*(2), 109–119. https://doi.org/10.1080/17482620600555664

Holmgren, R., Sørensen, J. K., Rugulies, R., Xu, T., Dalsager, L., Madsen, I. E. H., & Magnusson Hanson, L. L. (2026). Onset of exposure to workplace bullying and incident treatment with psychotropic medication – an emulated target trial with 25 309 Swedish and Danish employees. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, *35*, e3. https://doi.org/10.1017/s2045796025100413

Klim-Klimaszewska, A., & Nowosad, K. N. (2023). Mobbing w środowisku pracy kobiet funkcjonujących w administracji państwowej a kultura organizacji. *Resocjalizacja Polska*, (25), 29–50. https://doi.org/10.22432/pjsr.2023.25.03

Kwaśniewska, K. (2023). Legal aspects of employees protection from the phenomenon of mobbing. *Roczniki Administracji i Prawa*, *1*(XXIII), 215–228. https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.4011

Löwe, B., Decker, O., Müller, S., Brähler, E., Schellberg, D., Herzog, W., & Herzberg, P. Y. (2008). Validation and Standardization of the Generalized Anxiety Disorder Screener (GAD-7) in the General Population. *Medical Care*, *46*(3), 266–274. https://doi.org/10.1097/mlr.0b013e318160d093

Madsen, I. E. H., Nyberg, S. T., Magnusson Hanson, L. L., Ferrie, J. E., Ahola, K., Alfredsson, L., Batty, G. D., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Chastang, J.-F., de Graaf, R., Dragano, N., Hamer, M., Jokela, M., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Leineweber, C., … Kivimäki, M. (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression: systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. *Psychological Medicine*, *47*(8), 1342–1356. https://doi.org/10.1017/s003329171600355x

Makara-Studzińska, M., Załuski, M., Adamczyk, K., & Tyburski, E. (2024). Polish version of the Depression Anxiety Stress Scale (DASS-42) – adaptation and normalization. *Psychiatria Polska*, *58*(1), 63–78. https://doi.org/10.12740/pp/onlinefirst/153064

Mikkelsen, S., Coggon, D., Andersen, J. H., Casey, P., Flachs, E. M., Kolstad, H. A., Mors, O., & Bonde, J. P. (2021). Are depressive disorders caused by psychosocial stressors at work? A systematic review with metaanalysis. *European Journal of Epidemiology*, *36*(5), 479–496. https://doi.org/10.1007/s10654-021-00725-9

Molek-Winiarska, D. (2025). Człowiek i jego dobrostan w środowisku pracy. In *Człowiek w środowisku pracy. Przyszłość jest teraz* (pp. 126–137). Wroclaw University of Economics and Business. https://doi.org/10.15611/2025.05.4.09

Nerka, A. (2013). Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy. *Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*, *16*(1), 281–294. https://doi.org/10.18778/1899-2226.16.20

Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *47*(7), 489–508. https://doi.org/10.5271/sjweh.3968

Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2011). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *38*(1), 38–46. https://doi.org/10.5271/sjweh.3178

Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, *60*(4), 277–286. https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081

Notelaers, G., & Einarsen, S. (2012). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *22*(6), 670–682. https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.690558

Pauksztat, B., Salin, D., & Kitada, M. (2022). Bullying behavior and employee well-being: how do different forms of social support buffer against depression, anxiety and exhaustion? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *95*(7), 1633–1644. https://doi.org/10.1007/s00420-022-01844-w

Quinn, S., Waheduzzaman, W., & Djurkovic, N. (2024). Impact of Organizational Culture on Bullying Behavior in Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, *54*(2), 184–208. https://doi.org/10.1177/00910260241287619

Reknes, I., Harris, A., & Einarsen, S. (2018). The role of hardiness in the bullying–mental health relationship. *Occupational Medicine*, *68*(1), 64–66. https://doi.org/10.1093/occmed/kqx183

Rodríguez-Muñoz, A., Moreno-Jiménez, B., & Sanz-Vergel, A. I. (2015). Reciprocal relations between workplace bullying, anxiety, and vigor: a two-wave longitudinal study. *Anxiety, Stress, & Coping*, *28*(5), 514–530. https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1016003

Rugulies, R., Aust, B., & Madsen, I. E. (2017). Effort–reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *43*(4), 294–306. https://doi.org/10.5271/sjweh.3632

Ryś, K., & Dyrla-Mularczyk, K. (2018). Psychologiczne i prawne aspekty mobbingu w miejscu pracy. *Modern Management Review*. https://doi.org/10.7862/rz.2018.mmr.36

Salin, D., & Hoel, H. (2020). Organizational Risk Factors of Workplace Bullying. In *Bullying and Harassment in the Workplace* (pp. 305–329). CRC Press. https://doi.org/10.1201/9780429462528-11

Siegrist, J., & Li, J. (2016). Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *13*(4), 432. https://doi.org/10.3390/ijerph13040432

Skuzińska, A. (2025). Mobbing i satysfakcja z pracy: rola postrzeganego wsparcia organizacyjnego. *Przegląd Psychologiczny*, *68*(1), 73–91. https://doi.org/10.31648/przegldpsychologiczny.10847

Spitzer, R. L. (1999). Validation and Utility of a Self-report Version of PRIME-MD: The PHQ Primary Care Study. *JAMA*, *282*(18), 1737. https://doi.org/10.1001/jama.282.18.1737

Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *32*(6), 443–462. https://doi.org/10.5271/sjweh.1050

Stern, A. F. (2014). The Hospital Anxiety and Depression Scale. *Occupational Medicine*, *64*(5), 393–394. https://doi.org/10.1093/occmed/kqu024

Szewczyk, H. (2020). Mobbing w jednostkach sektora finansów publicznych. *Zeszyty Prawnicze Przeglądu Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*. https://journals.us.edu.pl/index.php/ZPPPIPS/article/download/8828/6924

Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, *15*(1), 738. https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4

Tomaszewski, K., Zarychta, M., Bieńkowska, A., Chmurowicz, E., Nowak, W., & Skalska, A. (2011). Walidacja polskiej wersji językowej Patient Health Questionnaire-9 w populacji hospitalizowanych osób starszych. *Psychiatria Polska*. https://www.psychiatriapolska.pl/pdf-154378-78929?filename=Walidacja-polskiej-wersji.pdf

Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data. *PLOS ONE*, *10*(8), e0135225. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225

Warszewska-Makuch, M. (2007). Polska adaptacja kwestionariusza NAQ do pomiaru mobbingu. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*. https://bibliotekanauki.pl/articles/180812

Warszewska-Makuch, M. (2023a). Cyberprzemoc w pracy i stan zdrowia psychicznego: wyniki badań podłużnych. *Occupational Safety – Science and Practice*, *626*(11), 13–17. https://doi.org/10.54215/bp.2023.11.22.warszewska-makuch

Warszewska-Makuch, M. (2023b). Skutki mobbingu dla pracowników. *Occupational Safety – Science and Practice*, *617*(2), 15–19. https://doi.org/10.54215/bp.2023.02.3.warszewska-makuch

Watrowski, R., & Rohde, A. (2014). Validation of the Polish version of the Hospital Anxiety and Depression Scale in three populations of gynecologic patients. *Archives of Medical Science*, *3*(3), 517–524. https://doi.org/10.5114/aoms.2013.36520

Wilczek - Rużyczka, E., Kwak, M., & Jurkowska, M. (2019). Occupational stress and burnout among nurses. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*, *25*(1), 33–39. https://doi.org/10.26444/monz/104585

Wołowska, A. (2019). Naruszenie kontraktu psychologicznego a stres w miejscu pracy. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, *38*(3), 33. https://doi.org/10.17951/lrp.2019.38.3.33-46

Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2010). Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace. In *Bullying and Harassment in the Workplace* (pp. 75–105). CRC Press. https://doi.org/10.1201/ebk1439804896-6

Żołnierczyk-Zreda, D., & Holas, P. (2018). Psychosocial working conditions and major depression or depressive disorders: Review of studies. *Medycyna Pracy*, *69*(5), 573–581. https://doi.org/10.13075/mp.5893.00703

Bibliografia – styl przypisów (polski)

Bańkowska A., *Syndrom wypalenia zawodowego – symptomy i czynniki ryzyka*, „Pielęgniarstwo Polskie" 2016, t. 60, nr 2, s. 256–260, https://doi.org/10.20883/pielpol.2016.20.

Basińska B.A., Kwissa-Gajewska Z., *Psychometric properties of the Polish version of the Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7) in a non-clinical sample of employees during pandemic crisis*, „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health" 2023, t. 36, nr 4, s. 493–504, https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02104.

Bieniek E., *Mobbing in the practice of Polish enterprises – recognizability of the phenomenon*, „Journal of Modern Science" 2018, t. 36, nr 1, s. 235–251, https://doi.org/10.13166/jms/90172.

Branch S., Ramsay S., Barker M., *Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review*, „International Journal of Management Reviews" 2012, t. 15, nr 3, s. 280–299, https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x.

Cowie H., Naylor P., Rivers I. i in., *Measuring workplace bullying*, „Aggression and Violent Behavior" 2002, t. 7, nr 1, s. 33–51, https://doi.org/10.1016/s1359-1789(00)00034-3.

Einarsen S.V., Hoel H., Zapf D. i in., *The Concept of Bullying and Harassment at Work*, CRC Press 2020, https://doi.org/10.1201/9780429462528-2.

Einarsen S., Hoel H., Notelaers G., *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*, „Work & Stress" 2009, t. 23, nr 1, s. 24–44, https://doi.org/10.1080/02678370902815673.

El Ghaziri M., London M., Lipscomb J., *Workplace Bullying in the Public Sector*, Springer Singapore 2021, https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_16.

Farley S., Mokhtar D., Ng K. i in., *What influences the relationship between workplace bullying and employee well-being? A systematic review of moderators*, „Work & Stress" 2023, t. 37, nr 3, s. 345–372, https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2169968.

Feijó F.R., Gräf D.D., Pearce N. i in., *Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review*, „International Journal of Environmental Research and Public Health" 2019, t. 16, nr 11, s. 1945, https://doi.org/10.3390/ijerph16111945.

Finne L.B., Knardahl S., Lau B., *Workplace bullying and mental distress – a prospective study of Norwegian employees*, „Scandinavian Journal of Work, Environment & Health" 2011, t. 37, nr 4, s. 276–286, https://doi.org/10.5271/sjweh.3156.

Gorgol-Waleriańczyk J., *Psychometric validation and frequencies of positive screenings in the Polish versions of the Patient Health Questionnaire-9 and Generalized Anxiety Disorder-7 in the general Polish population: a three-sample study*, „Current Psychology" 2025, t. 44, nr 7, s. 6495–6503, https://doi.org/10.1007/s12144-025-07646-w.

Hallberg L.R.-M., Strandmark M.K., *Health consequences of workplace bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector*, „International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being" 2006, t. 1, nr 2, s. 109–119, https://doi.org/10.1080/17482620600555664.

Holmgren R., Sørensen J.K., Rugulies R. i in., *Onset of exposure to workplace bullying and incident treatment with psychotropic medication – an emulated target trial with 25 309 Swedish and Danish employees*, „Epidemiology and Psychiatric Sciences" 2026, t. 35, s. e3, https://doi.org/10.1017/s2045796025100413.

Klim-Klimaszewska A., Nowosad K.N., *Mobbing w środowisku pracy kobiet funkcjonujących w administracji państwowej a kultura organizacji*, „Resocjalizacja Polska" 2023, nr 25, s. 29–50, https://doi.org/10.22432/pjsr.2023.25.03.

Kwaśniewska K., *Legal aspects of employees protection from the phenomenon of mobbing*, „Roczniki Administracji i Prawa" 2023, t. 1, nr XXIII, s. 215–228, https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.4011.

Löwe B., Decker O., Müller S. i in., *Validation and Standardization of the Generalized Anxiety Disorder Screener (GAD-7) in the General Population*, „Medical Care" 2008, t. 46, nr 3, s. 266–274, https://doi.org/10.1097/mlr.0b013e318160d093.

Madsen I.E.H., Nyberg S.T., Magnusson Hanson L.L. i in., *Job strain as a risk factor for clinical depression: systematic review and meta-analysis with additional individual participant data*, „Psychological Medicine" 2017, t. 47, nr 8, s. 1342–1356, https://doi.org/10.1017/s003329171600355x.

Makara-Studzińska M., Załuski M., Adamczyk K. i in., *Polish version of the Depression Anxiety Stress Scale (DASS-42) – adaptation and normalization*, „Psychiatria Polska" 2024, t. 58, nr 1, s. 63–78, https://doi.org/10.12740/pp/onlinefirst/153064.

Mikkelsen S., Coggon D., Andersen J.H. i in., *Are depressive disorders caused by psychosocial stressors at work? A systematic review with metaanalysis*, „European Journal of Epidemiology" 2021, t. 36, nr 5, s. 479–496, https://doi.org/10.1007/s10654-021-00725-9.

Molek-Winiarska D., *Człowiek i jego dobrostan w środowisku pracy*, Wroclaw University of Economics and Business 2025, https://doi.org/10.15611/2025.05.4.09.

Nerka A., *Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym" 2013, t. 16, nr 1, s. 281–294, https://doi.org/10.18778/1899-2226.16.20.

Niedhammer I., Bertrais S., Witt K., *Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis*, „Scandinavian Journal of Work, Environment & Health" 2021, t. 47, nr 7, s. 489–508, https://doi.org/10.5271/sjweh.3968.

Nielsen M.B., Hetland J., Matthiesen S.B. i in., *Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress*, „Scandinavian Journal of Work, Environment & Health" 2011, t. 38, nr 1, s. 38–46, https://doi.org/10.5271/sjweh.3178.

Nieuwenhuijsen K., Bruinvels D., Frings-Dresen M., *Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review*, „Occupational Medicine" 2010, t. 60, nr 4, s. 277–286, https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081.

Notelaers G., Einarsen S., *The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample*, „European Journal of Work and Organizational Psychology" 2012, t. 22, nr 6, s. 670–682, https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.690558.

Pauksztat B., Salin D., Kitada M., *Bullying behavior and employee well-being: how do different forms of social support buffer against depression, anxiety and exhaustion?*, „International Archives of Occupational and Environmental Health" 2022, t. 95, nr 7, s. 1633–1644, https://doi.org/10.1007/s00420-022-01844-w.

Quinn S., Waheduzzaman W., Djurkovic N., *Impact of Organizational Culture on Bullying Behavior in Public Sector Organizations*, „Public Personnel Management" 2024, t. 54, nr 2, s. 184–208, https://doi.org/10.1177/00910260241287619.

Reknes I., Harris A., Einarsen S., *The role of hardiness in the bullying–mental health relationship*, „Occupational Medicine" 2018, t. 68, nr 1, s. 64–66, https://doi.org/10.1093/occmed/kqx183.

Rodríguez-Muñoz A., Moreno-Jiménez B., Sanz-Vergel A.I., *Reciprocal relations between workplace bullying, anxiety, and vigor: a two-wave longitudinal study*, „Anxiety, Stress, & Coping" 2015, t. 28, nr 5, s. 514–530, https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1016003.

Rugulies R., Aust B., Madsen I.E., *Effort–reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies*, „Scandinavian Journal of Work, Environment & Health" 2017, t. 43, nr 4, s. 294–306, https://doi.org/10.5271/sjweh.3632.

Ryś K., Dyrla-Mularczyk K., *Psychologiczne i prawne aspekty mobbingu w miejscu pracy*, „Modern Management Review" 2018, https://doi.org/10.7862/rz.2018.mmr.36.

Salin D., Hoel H., *Organizational Risk Factors of Workplace Bullying*, CRC Press 2020, https://doi.org/10.1201/9780429462528-11.

Siegrist J., Li J., *Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model*, „International Journal of Environmental Research and Public Health" 2016, t. 13, nr 4, s. 432, https://doi.org/10.3390/ijerph13040432.

Skuzińska A., *Mobbing i satysfakcja z pracy: rola postrzeganego wsparcia organizacyjnego*, „Przegląd Psychologiczny" 2025, t. 68, nr 1, s. 73–91, https://doi.org/10.31648/przegldpsychologiczny.10847.

Spitzer R.L., *Validation and Utility of a Self-report Version of PRIME-MD: The PHQ Primary Care Study*, „JAMA" 1999, t. 282, nr 18, s. 1737, https://doi.org/10.1001/jama.282.18.1737.

Stansfeld S., Candy B., *Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review*, „Scandinavian Journal of Work, Environment & Health" 2006, t. 32, nr 6, s. 443–462, https://doi.org/10.5271/sjweh.1050.

Stern A.F., *The Hospital Anxiety and Depression Scale*, „Occupational Medicine" 2014, t. 64, nr 5, s. 393–394, https://doi.org/10.1093/occmed/kqu024.

Szewczyk H., *Mobbing w jednostkach sektora finansów publicznych*, „Zeszyty Prawnicze Przeglądu Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej" 2020, https://journals.us.edu.pl/index.php/ZPPPIPS/article/download/8828/6924.

Theorell T., Hammarström A., Aronsson G. i in., *A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms*, „BMC Public Health" 2015, t. 15, nr 1, s. 738, https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4.

Tomaszewski K., Zarychta M., Bieńkowska A. i in., *Walidacja polskiej wersji językowej Patient Health Questionnaire-9 w populacji hospitalizowanych osób starszych*, „Psychiatria Polska" 2011, https://www.psychiatriapolska.pl/pdf-154378-78929?filename=Walidacja-polskiej-wersji.pdf.

Verkuil B., Atasayi S., Molendijk M.L., *Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data*, „PLOS ONE" 2015, t. 10, nr 8, s. e0135225, https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225.

Warszewska-Makuch M., *Cyberprzemoc w pracy i stan zdrowia psychicznego: wyniki badań podłużnych*, „Occupational Safety – Science and Practice" 2023, t. 626, nr 11, s. 13–17, https://doi.org/10.54215/bp.2023.11.22.warszewska-makuch.

Warszewska-Makuch M., *Skutki mobbingu dla pracowników*, „Occupational Safety – Science and Practice" 2023, t. 617, nr 2, s. 15–19, https://doi.org/10.54215/bp.2023.02.3.warszewska-makuch.

Warszewska-Makuch M., *Polska adaptacja kwestionariusza NAQ do pomiaru mobbingu*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka" 2007, https://bibliotekanauki.pl/articles/180812.

Watrowski R., Rohde A., *Validation of the Polish version of the Hospital Anxiety and Depression Scale in three populations of gynecologic patients*, „Archives of Medical Science" 2014, t. 3, nr 3, s. 517–524, https://doi.org/10.5114/aoms.2013.36520.

Wilczek - Rużyczka E., Kwak M., Jurkowska M., *Occupational stress and burnout among nurses*, „Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu" 2019, t. 25, nr 1, s. 33–39, https://doi.org/10.26444/monz/104585.

Wołowska A., *Naruszenie kontraktu psychologicznego a stres w miejscu pracy*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny" 2019, t. 38, nr 3, s. 33, https://doi.org/10.17951/lrp.2019.38.3.33-46.

Zapf D., Escartín J., Einarsen S. i in., *Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace*, CRC Press 2010, https://doi.org/10.1201/ebk1439804896-6.

Żołnierczyk-Zreda D., Holas P., *Psychosocial working conditions and major depression or depressive disorders: Review of studies*, „Medycyna Pracy" 2018, t. 69, nr 5, s. 573–581, https://doi.org/10.13075/mp.5893.00703.