

XXV JUBILEUSZOWA KONFERENCJA PTHP „HIGIENA PRACY – OSIĄGNIĘCIA,  
WYZWANIA I PERSPEKTYWY”  
ŁÓDŹ, 1-3 PAŹDZIERNIKA

# SKUTKI ZDROWOTNE CYBERPRZEMOCY W PRACY

dr Magdalena Warszewska-Makuch

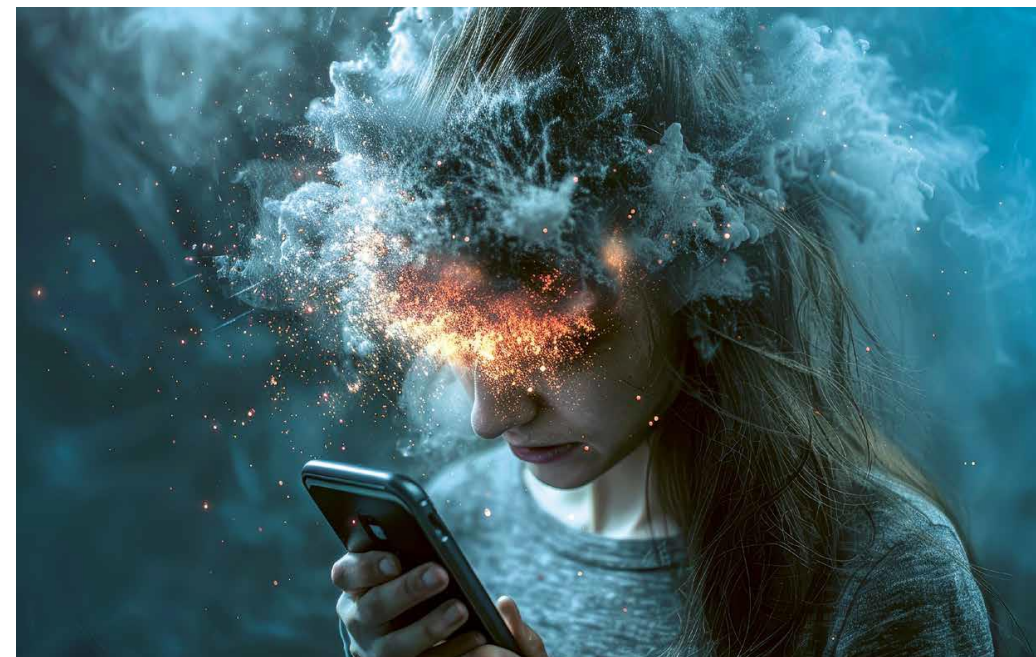
Zakład Ergonomii

Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy

CIOP-PIB

## Wprowadzenie

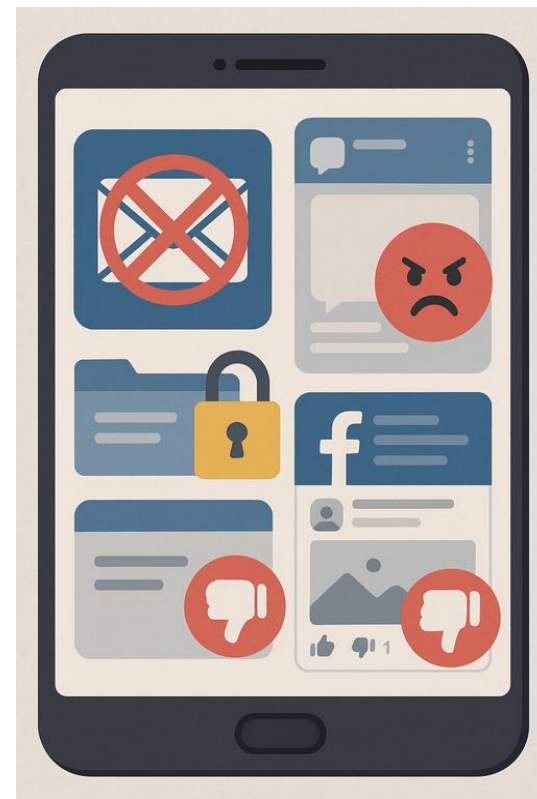
- Cyberprzemoc (cybermobbing, cyberagresja, cyberbullying) stała się poważnym problemem ery cyfrowej;
- Dynamiczny rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) sprawił, że internet stał się miejscem nie tylko budowania interakcji, ale i stosowania agresji;
- Cyberprzemoc dotyka zarówno młodzież, jak i dorosłych, przenikając różne środowiska, w tym środowisko pracy.



## Czym jest cyberprzemoc w pracy?

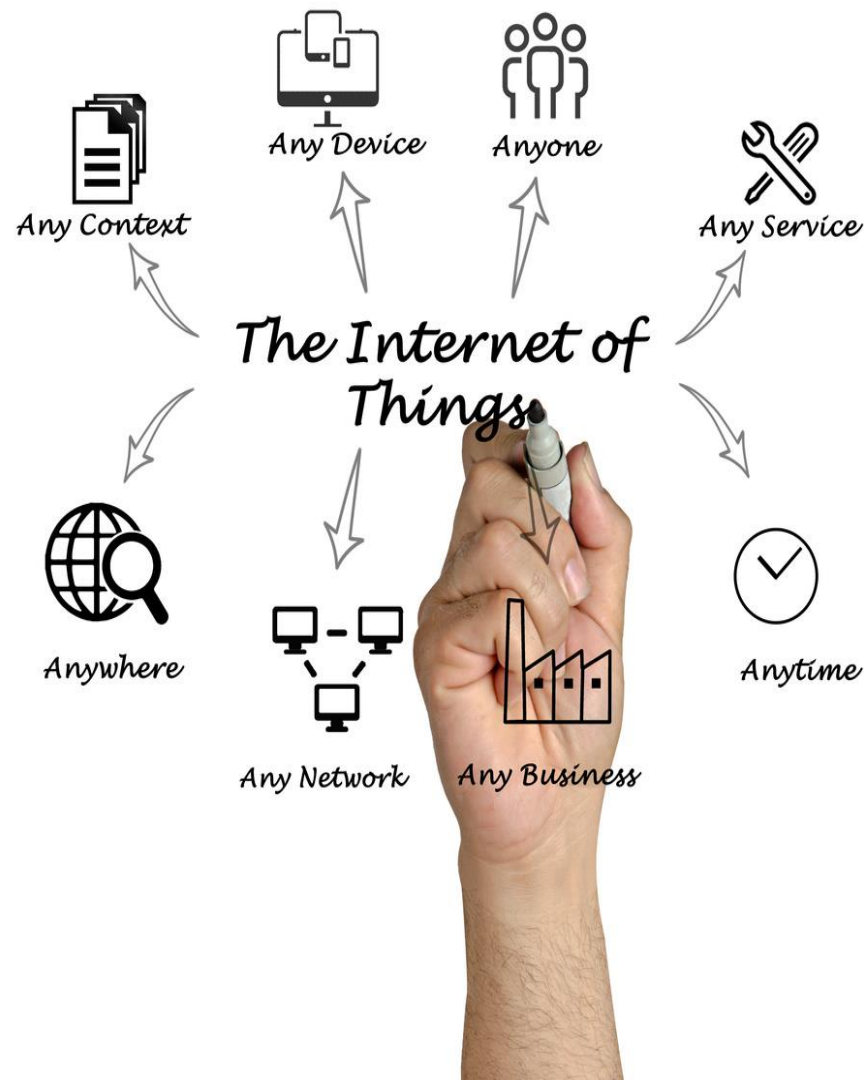
---

„Wszelkie negatywne działania wynikające ze stosunków pracy, podejmowane za pomocą nowych technologii, występujące wielokrotnie i przez pewien okres czasu lub podejmowane co najmniej raz, ale istotnie ingerujące w życie osobiste pracownika i narażające go na publiczne ujawnianie prywatnych informacji drogą *online*” (Vranjes i in., 2017).



# Unikalne cechy cyberprzemocy

- **Anonimowość sprawców** – sprawcy często ukrywają swoją tożsamość, co zwiększa ich poczucie bezkarności i utrudnia identyfikację.
- **Wszechobecność** – cyberprzemoc może dotyczyć pracownika w dowolnym miejscu i czasie.
- **Trwałość** – materiały udostępnione w sieci mogą pozostać dostępne przez lata.
- **Szybkość rozpowszechniania** – szkodliwe treści mogą w krótkim czasie dotrzeć do ogromnej liczby osób.



## Przykłady cyberprzemocy w pracy

- Ignorowanie wiadomości/e-maili od pracownika.
- Publiczne krytykowanie pracy wykonywanej przez pracownika przy użyciu TIK.
- Utrudnianie pracownikowi dostępu do niezbędnych plików.
- Rozpowszechnianie plotek o pracowniku za pomocą TIK.
- Obrażanie lub zastraszanie pracownika za pomocą TIK.
- Udostępnianie prywatnych informacji pracownika.
- Hakowanie i wykorzystywanie danych pracownika.
- Kradzież w sieci tożsamości pracownika.



# Przyczyny cyberprzemocy - organizacja

## Czynniki organizacyjne

- Niskie wsparcie społeczne,
- Konflikt *praca-życie prywatne*,
- Niska jakość przywództwa,
- Niesprzyjający klimat społeczny.



## Czynniki technologiczne

- Anonimowość *online*,
- Nieograniczony dostęp do narzędzi cyfrowych.



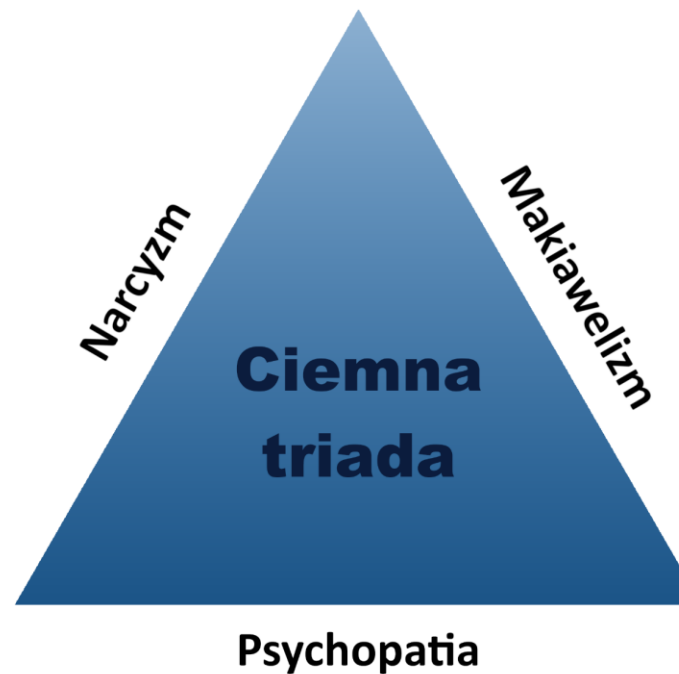
# Przyczyny cyberprzemocy - sprawca

## Cechy osobowości sprawców

- *Ciemna triada* (psychopatia, makiawelizm, narcyzm),
- Niska samoocena,
- Potrzeba dominacji,
- Skłonność do gniewu.

## Motywy sprawców

- Zazdrość i rywalizacja,
- Zemsta,
- Nuda.



# Konsekwencje cyberprzemocy dla pracowników

## FIZYCZNE

BÓLE GŁOWY  
ZABURZENIA UKŁADU  
POKARMOWEGO  
ZABURZENIA UKŁADU  
KRAŻENIA  
PROBLEMY ZE SNEM

## PSYCHOLOGICZNE

CHRONICZNY STRES  
OBNIŻONA SAMOOCENA  
BEZSILNOŚĆ I LĘK  
PTSD, DEPRESJA



## SPOŁECZNE

UNIKANIE INTERAKCJI  
POCZUCIE IZOLACJI  
UTRATA ZAUFANIA DO  
LUDZI

# Konsekwencje cyberprzemocy dla organizacji

- Pogorszenie atmosfery w pracy i wzrost konfliktów,
- Spadek efektywności,
- Obniżenie zaufania w zespole,
- Wzrost absencji chorobowej,
- Wzrost rotacji pracowników i odpływ specjalistów,
- Straty wizerunkowe,
- Potencjalna utrata klientów,
- *Cyberloafing* jako forma radzenia sobie ze stresem, obniżająca produktywność.



## **Cel badań**

Określenie czy i w jakim stopniu narażenie na cybermobbing, technostres, a także poczucie izolacji społecznej wiążą się z negatywnymi konsekwencjami dla pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym m.in. z ich stanem zdrowia psychicznego

**Zadanie 2.ZS.01** pn. „Cybermobbing - negatywne konsekwencje w pracy zdalnej: moderująca rola technostresu i izolacji społecznej”, 2023-2025, CIOP-PIB, M. Warszewska-Makuch, Z. Mockało

Zadanie realizowane w ramach VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

## **Cel zadania**

Określenie czy i w jakim stopniu narażenie na cybermobbing, technostres, a także poczucie izolacji społecznej wiążą się z negatywnymi konsekwencjami dla pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym m.in. z ich stanem zdrowia psychicznego

## Grupa badanych

**616 pracowników** w wieku 18-60 lat

Dobór próby badawczej uwzględniał:

- Terytorium – osoby badane z różnych regionów Polski (16 województw)
- Płeć - 56% kobiet; 44% mężczyzn
- Wiek: 27% pracowników w wieku 18–34 lata, 41% pracowników w wieku 35 – 43 lata, 32% pracowników w wieku 44 – 60 lat
- Charakter pracy:
  - praca umysłowa, wymagająca stałego wykorzystywania nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych,
  - umowa o pracę (82,5%) lub na umowę zlecenie/o dzieło (17,5%)
  - praca w trybie zdalnym (68%), bądź hybrydowym (32%)

## Procedura badań

- Badanie podłużne w pełnym schemacie podwójnego pomiaru (*full two-wave panel design*)
- Dwukrotny pomiar w odstępie 6 miesięcy:
  - T1: listopad/grudzień 2023
  - T2: maj/czerwiec 2024
- Wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (*CAWI; Computer Assisted Web Interview*)



# Narzędzia badawcze

- ❑ **Zmienne demograficzno-społeczne** – Metryczka
- ❑ **Zaangażowanie w pracę** - Skala Zaangażowania w Pracę (Utrecht Work Engagement Scale – UWES; Schaufeli i in., 2002; Szabowska-Walaszczyk i in. 2011)
- ❑ **Poczucie samotności (izolacji społecznej)** - Skala Poczucia Samotności (De Jong Gierveld, Loneliness Scale) Grygiel i in., 2013)
- ❑ **Technostres** - Skala *Technostress Creators and Technostress Inhibitors* (Tarafdar i in., 2015; Kot, 2022)
- ❑ **Cyberloafing** - Skala Cyberloafingu (Lim i Teo, 2005)
- ❑ **Psychospołeczne warunki pracy** - Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (COPSOQ II) (Pejtersena i in., 2010; Baka, 2019)
- ❑ **Zdrowie i dobrostan** - Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (COPSOQ II) (Pejtersena i in., 2010; Baka, 2019)
- ❑ **Cyberprzemoc w pracy** – kwestionariusz *Inventory of Cyberbullying Acts at Work* (ICA-W) (Vranjes i in., 2018)



# Wstępne wyniki badań\*

Korelacje między cybermobbingiem za zaburzeniami zdrowia psychicznego (COPSOQ II), N=616

Zmienna	1	2	3	4	5	6
1.Cybermobbing	-					
2.Problemy ze snem	,38**					
3.Wypalenie	,26**	,62**				
4.Depresja	,40**	,61**	,75**			
5.Stres	,29**	,64**	,82**	,82**		
6.Stres poznawczy	,42**	,62**	,76**	,86**	,80**	
7.Stres somatyczny	,54**	,67**	,67**	,77**	,72**	,76**

Analiza związków między doświadczaniem cybermobbingu a stanem zdrowia psychicznego wykazała istotne korelacje między cybermobbingiem a wszystkimi rodzajami symptomów zaburzeń psychicznych (związki dodatnie), przy czym najsilniejsze związki ujawniły się w przypadku **depresji, stresu poznawczego i stresu somatycznego**

\*\*p<,001

\*Warszewska-Makuch M., zadanie 2.ZS.01 pn. „Cybermobbing - negatywne konsekwencje w pracy zdalnej: moderująca rola technostresu i izolacji społecznej”, 2025, CIOP-PIB

# Wstępne wyniki badań\*

Korelacje między cybermobbingiem, cyberloafingiem, zaangażowaniem w pracę i poczuciem samotności, N=616

Zmienna	1	2	3
1.Cybermobbing	-		
2.Cyberloafing	,47**		
3.Zaangażowanie w pracę	,02	,10*	
4.Poczucie samotności	-,18**	-,06	,23**

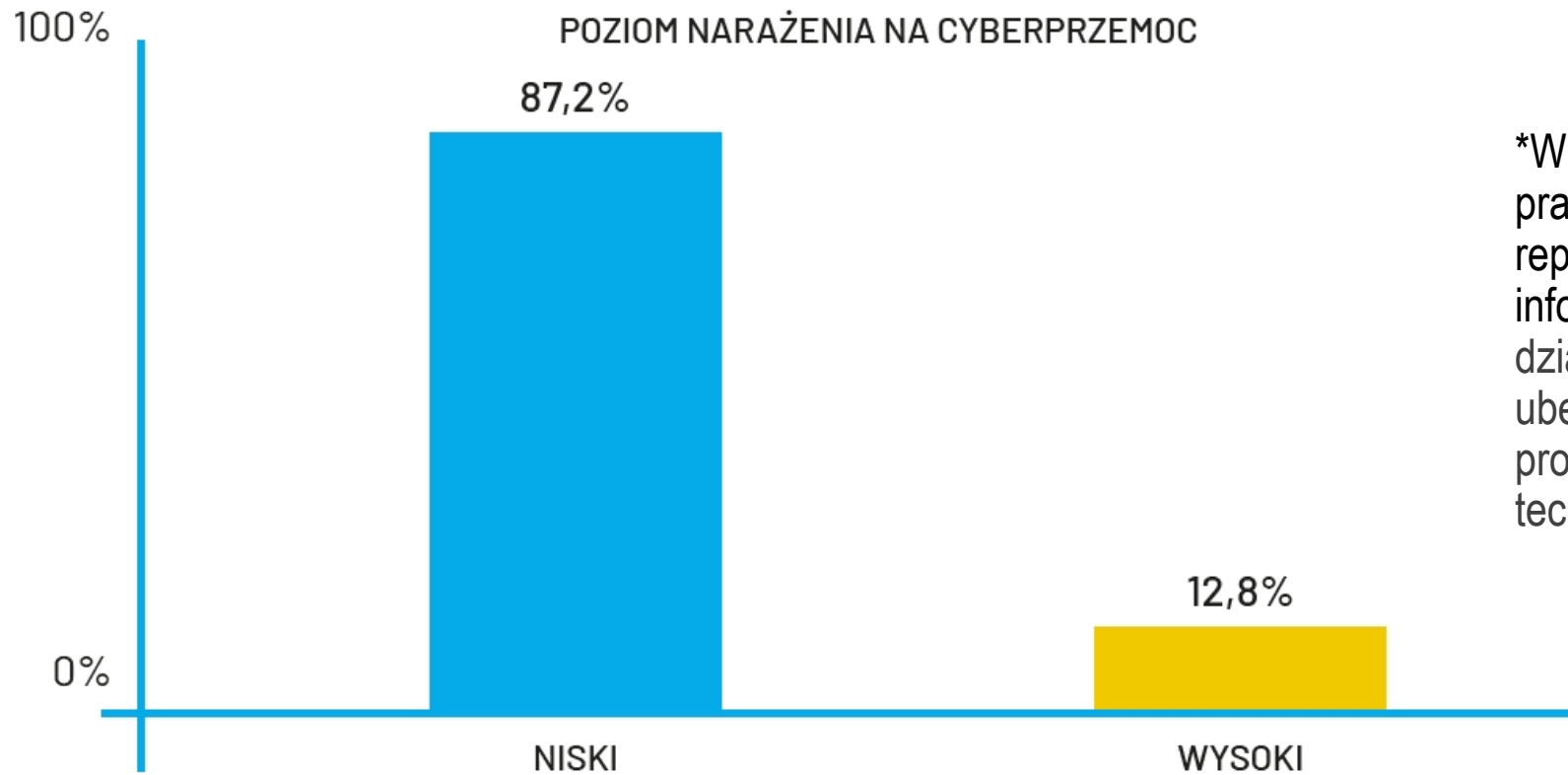
Wyniki pokazują istotne związki pomiędzy cybermobbingiem a podejmowaniem działań o charakterze cyberloafingu (związek dodatni) oraz cybermobbingiem a poczuciem samotności (związek ujemny)

\*p<,05

\*\*p<,001

\*Warszewska-Makuch M., zadanie 2.ZS.01 pn. „Cybermobbing - negatywne konsekwencje w pracy zdalnej: moderująca rola technostresu i izolacji społecznej”, 2025, CIOP-PIB

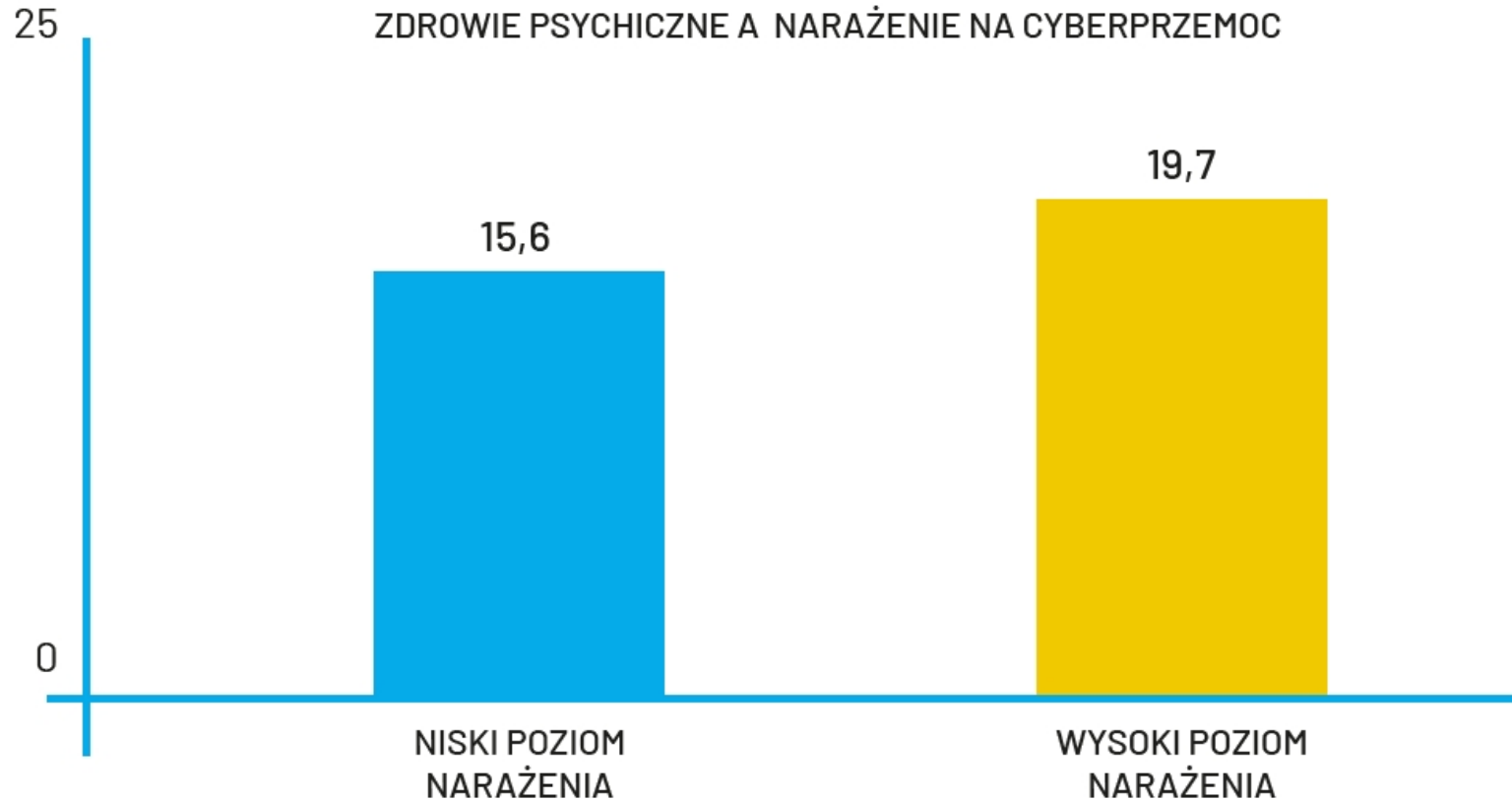
# Wyniki badań CIOP-PIB\*



\*W badaniu uczestniczyło 500 pracowników umysłowych reprezentujących trzy sektory: informacja i komunikacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Rysunek 2. Poziom narażenia na cyberprzemoc wśród badanych pracowników (N=500)

# Wyniki badań CIOP-PIB\*



Rysunek 3. Stan zdrowia psychicznego a poziom narażenia na cyberprzemoc w pracy w grupie badanych (N = 500) (test U Manna-Whitneya,  $p < 0,001$ )

\*Warszewska-Makuch M., projekt nr IV.PB.04 pn. „Badania indywidualnych i organizacyjnych uwarunkowań zjawiska cyberprzemocy w miejscu pracy”, 2022, CIOP-PIB

# Regulacje prawne w Polsce

W Polsce nie ma odrębnej ustawy o cyberprzemocy w pracy!

## Kodeks karny

- Pomówienie (art. 212 KK),
- Zniesławienie i znieważenie (art. 216 KK),
- Stalking i uporczywe nękanie (art. 190a KK),
- Groźby karalne (art. 190 KK).

## Kodeks cywilny (art. 23, 24)

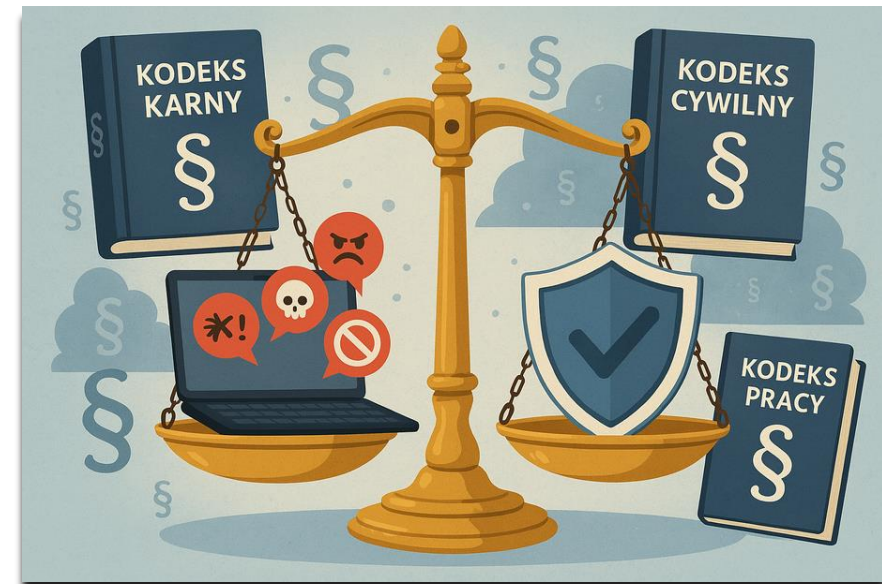
- Ochronę przed naruszeniem godności, dobrego imienia oraz prywatności (art. 23 KC),
- Zaniechania działań naruszających jego dobra osobiste (art. 24 KC).

## Kodeks pracy (art. 94<sup>3</sup>)

- Kodeks pracy nie zawiera wprost regulacji dotyczących cybermobbingu, jednak odnosi się do mobbingu (art. 94<sup>3</sup> KP), który może obejmować również formy cyfrowe.

## Inne regulacje ustawowe

- Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, Dz. U. z 2024 r., poz. 928.



# Regulacje międzynarodowe

## Konwencja MOP nr 190

(zwalczanie przemocy i nękania w miejscu pracy)

Uchwalona w 2019 roku, uznaje cybermobbing jako formę przemocy i nękania. Nakłada na kraje członkowskie obowiązek wprowadzenia odpowiednich regulacji prawnych i środków ochrony przed przemocą w miejscu pracy. W Polsce trwają prace nad jej ratyfikacją.

## Dyrektywa UE 2019/1937

(ochrona sygnalistów)

Dyrektywa zapewnia ochronę osobom zgłaszającym przypadki nadużyć, w tym mobbingu i cybermobbingu. Wprowadza mechanizmy ochrony przed represjami ze strony pracodawców.

## Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 (zwalczanie przemocy wobec kobiet i przemocy domowej)

Dokument zawiera konkretne definicje cyberprzemocy i dotyczy wszystkich sfer życia (a więc i życia zawodowego). Musi być wdrożona do 2027 r. przez wszystkie państwa członkowskie UE.



# Jak zapobiegać i radzić sobie z cyberprzemocą w miejscu pracy?

- Jasna polityka i procedury antyprzemocowe,
- Określenie zasad korzystania z technologii komunikacyjnych,
- Regularne szkolenia i kampanie edukacyjne,
- Mechanizmy anonimowego zgłaszania przypadków cyberprzemocy,
- Kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i etyce cyfrowej,
- Konsekwentne egzekwowanie sankcji wobec sprawców,
- Dostęp pracowników dotkniętych cyberprzemocą do profesjonalnego wsparcia m.in. psychologicznego.



## Podsumowanie

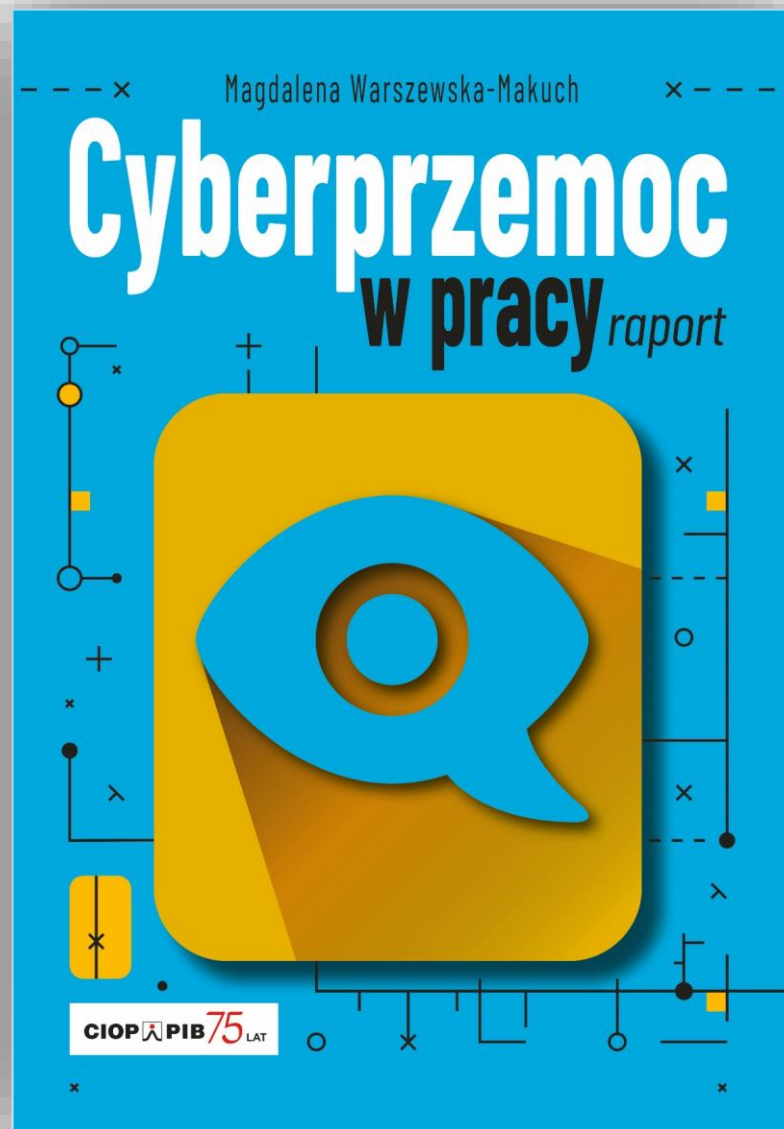
### Cyberprzemoc to realne zagrożenie w środowisku pracy!

- Cyberprzemoc w pracy ma negatywne konsekwencje dla zdrowia pracowników i efektywności organizacji;
- Polskie prawo oferuje pewne możliwości reagowania, ale brakuje specyficznych regulacji;
- Kluczowa jest prewencja, edukacja i wdrożenie jasnych procedur postępowania w przypadku cyberprzemocy;
- Ważne jest budowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i etyce cyfrowej.



# Raport CIOP-PIB

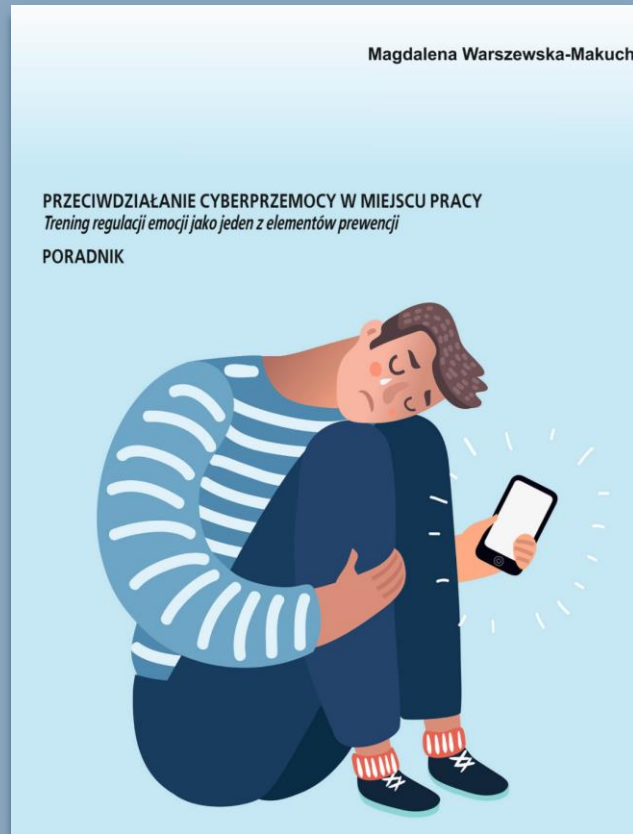
<http://www.ciop.pl/cyberprzemoc-raport>



# Inne publikacje na temat cyberprzemocy w pracy dostępne w serwisie CIOP-PIB

[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/95907/Poradnik\\_program\\_treningu\\_regulacji\\_emocji\\_redkj.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/95907/Poradnik_program_treningu_regulacji_emocji_redkj.pdf)

[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/96144/Radzenie\\_sobie\\_z\\_cyberprzemoca\\_w\\_miejscu\\_pracy.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/96144/Radzenie_sobie_z_cyberprzemoca_w_miejscu_pracy.pdf)



*Opracowano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju oraz na podstawie wyników VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej*

*Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy*

# Dziękuję za uwagę

**Kontakt:**

dr Magdalena Warszewska-Makuch

Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy

CIOP-PIB

tel. 22 6234609

e-mail: [mawar@ciop.pl](mailto:mawar@ciop.pl)