

# Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli

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

## Wstęp

Mobbing w miejscu pracy jest przedmiotem badań w krajach Europy Zachodniej od przeszło dwudziestu lat. Zjawisko to jest definiowane w polskim Kodeksie pracy (art. 94<sup>3</sup>) jako „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciw pracownikowi, polegające w szczególności na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników” [1]. Do tej pory wiele badań pokazało, że narażenie na działania mobbingowe w pracy, stanowi poważny problem, m.in. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy zadała respondentom pytanie o to czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy osobiście doświadczyli mobbingu w miejscu pracy i okazało się, że w zależności od kraju, od 2 do 17% populacji pracowników Unii Europejskiej odpowiedziało na nie twierdząco (średnio 5%), (rys.) [2]. Mobbing pojawia się zarówno w państwowych jak i prywatnych organizacjach, a jego ofiarami stają się zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Uzyskane wyniki świadczą o tym, że doświadczanie przemocy psychicznej w miejscu pracy stanowi istotne źródło stresu i jest wyniszczające dla zdrowia fizycznego i psychicznego pracownika. Należy zaznaczyć, że pojedyncze akty agresji mogą zdarzać się dość często w codziennych relacjach pracowniczych, nie wywołując na stałe negatywnych skutków. Powtarzające się regularnie prowadzą jednak do poważnych problemów zdrowotnych [3, 4]. Ofiara, która przez dłuższy czas podlega przemocy psychicznej odczuwa silne negatywne reakcje emocjonalne, tj. lęk, bezradność, szok. Wskutek nękania zmianie ulega indywidualne spostrzeganie swojej organizacji, która zaczyna być odbierana jako przerażające, niebezpieczne i nieprzewidywalne miejsce. Wszystko to prowadzi do poważnych zaburzeń emocjonalnych, psychosomatycznych i psychicznych. Ponadto stwierdzono, iż duży odsetek ofiar mobbingu, tj. 70% cierpi na syndrom stresu pourazowego

Badania w krajach Europy Zachodniej pokazują, że nauczyciele stanowią grupę zawodową szczególnie narażoną na zjawisko mobbingu w pracy. W artykule przedstawiono wyniki badań nad mobbingiem w grupie 1098 polskich nauczycieli, tj. scharakteryzowano samo zjawisko i oszacowano wskaźnik ofiar mobbingu. Analizie poddano również związek pomiędzy doświadczaną przemocą a zdrowiem psychicznym i zadowoleniem z pracy badanych nauczycieli.

## Mobbing at work among teachers

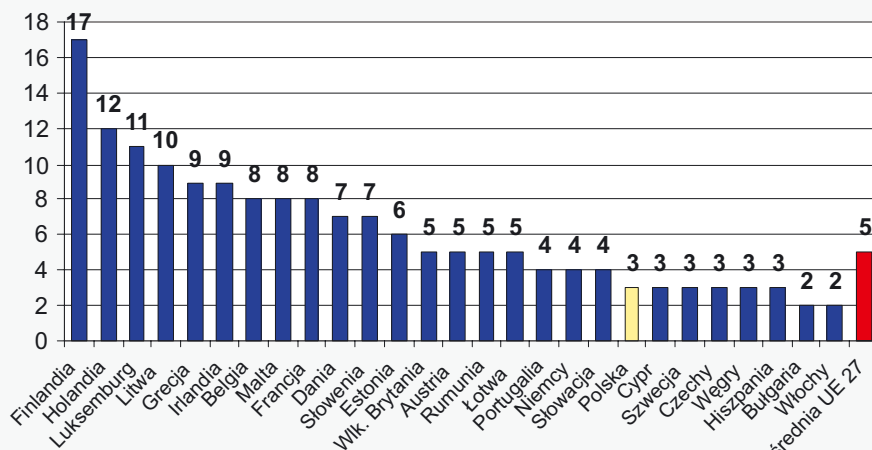
Research in the European countries shows that teachers are a professional group which is especially exposed to mobbing at work. The article provides the results of a study on mobbing among 1098 Polish teachers, i.e. the phenomenon itself was characterized and the rate of the victims was estimated. The relationship between experienced violence, psychological health and work satisfaction of the teachers was also analyzed.

(PTSD). Pomimo że zjawisko mobbingu w pracy jest dobrze znane w krajach Europy Zachodniej i stanowi przedmiot licznych badań, jest dość nowym zagadnieniem w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Należy jednak podkreślić, że w Polsce problem mobbingu już od kilku lat jest poruszany w debatach społecznych i nagłaśniany przez media. Efektem tego było m.in. wprowadzenie w 2004 r. pojęcia mobbingu do polskiego Kodeksu pracy (art. 94<sup>3</sup>) oraz zapisu nakładającego na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi [1]. Należy podkreślić, iż nadal brakuje badań, które ukazywałyby skalę i charakter tego problemu w różnych polskich środowiskach pracy i grupach zawodowych.

## Nauczyciele

### – grupa szczególnego ryzyka?

Badania prowadzone w Europie pokazują, że niektóre sektory i grupy zawodowe mogą być szczególnie narażone na pojawienie się mobbingu. Jednym z takich sektorów jest edukacja, gdzie wysoki wskaźnik ofiar zidentyfikował już prekursor badań nad mobbingiem – Heinz Leymann [5]. W kilku innych badaniach skandynawskich przeprowadzonych w późniejszych latach wskaźnik ofiar mobbingu wśród badanych nauczycieli wahał się od 6 do 17%. Ponadto niemiecki badacz Zapf [6] oszacował, że pracownicy sektora edukacji są trzy razy bardziej narażeni na stanie się ofiarą mobbingu w porównaniu z pracownikami



Rys. Procent pracowników narażonych na zastraszanie i mobbing w miejscu pracy w poszczególnych krajach Unii Europejskiej (źródło: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fourth European Working Conditions Survey, Dublin, 2007)

Fig. Percentage of workers exposed to harassment and mobbing at the workplace in the EU (source: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fourth European Working Conditions Survey, Dublin, 2007)

innych sektorów. Można przypuszczać, że również w Polsce nauczyciele stanowią grupę zawodową, która może być szczególnie narażona na zjawisko mobbingu – wśród osób zgłaszających się o pomoc do Stowarzyszeń Antymobbingowych stanowią oni około 30% [7]. Pozwala to na przypuszczenie, iż szkoła może być miejscem sprzyjającym zachowaniom agresywnym nie tylko wśród uczniów, ale również w środowisku nauczycieli – zarówno w relacji nauczyciel wobec nauczyciela, nauczyciel wobec dyrektora bądź też – dyrektor wobec nauczyciela (co wydaje się mieć miejsce najczęściej). Często celem mobbingu jest doprowadzenie do wyeliminowania niewygodnego pracownika ze szkoły przez zmuszanie go do opuszczenia dotychczasowego miejsca pracy. Jak podkreśla Ojrzńska [7], przyczynami tak dużego zagrożenia tego środowiska mogą być m.in.: brak realnego właściciela zakładu pracy (zarządzanie cudzymi pieniędzmi), sztywna hierarchia i duże uprawnienia dyrektora, jawne konkursy na stanowiska dyrektorów (często osoba, która wygrała to stanowisko mści się na innych osobach startujących w konkursie), wysoka stopa bezrobocia wśród nauczycieli (wg analiz Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (2004) nauczyciel nauczania początkowego to jeden z zawodów o największym spadku zapotrzebowania do roku 2010) [7], wielka trudność ze znalezieniem nowej pracy podczas roku szkolnego. Przyczyny na poziomie sprawcy to: brak fachowych lub organizacyjnych kompetencji, chęć utrzymania się na stanowisku za wszelką cenę, obawa przed ujawnieniem nieprawdowości, np. finansowych, żądza władzy, autokratyzm, zazdrość (wygląd, wiek, uznanie kolegów i osób spoza szkoły), negowanie odmiennych opinii, podnoszenie własnej wartości w oczach swoich i podwładnych przez poniżanie innych. W przypadku ofiary mogą to być cechy osobowości nie pozwalające na skuteczną obronę przed atakami sprawcy, a niekiedy wręcz prowokujące do agresji z jego strony, m.in. wysoki poziom lęku, nadwrażliwość, niska samoocena, depresyjność, a niekiedy także sztywne trzymanie się zasad, nadmierny krytycyzm, nieumiejętność

Tabela 1

LICZBA I RODZAJ PLACÓWEK ZATRUDNIAJĄCYCH BADANYCH NAUCZYCIELI

The number and type of institutions in which the teachers were employed

Rodzaj placówki	N	%
Gimnazja	46	38,3
Szkoły podstawowe	40	33,3
Szkoły ponadgimnazjalne	20	16,7
Zasadnicze szkoły zawodowe	7	5,8
Szkoły policealne	3	2,5
Przedszkola	2	1,7
Młodzieżowe ośrodki wychowawcze	1	0,8
Specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze	1	0,8
RAZEM	120	100

dostosowania się do nieformalnych zasad panujących w grupie [8].

Charakterystyka mobbingu wśród nauczycieli

W 2006 roku w ramach projektu badawczego realizowanego w CIOP-PIB przeprowadzono badania, których jednym z celów było sprawdzenie, jak zjawisko mobbingu funkcjonuje wśród polskich nauczycieli, a także jak wiąże się ze zdrowiem psychicznym i satysfakcją z pracy badanych. Analizę przeprowadzono na podstawie danych uzyskanych w grupie 1098 nauczycieli zatrudnionych w 120 placówkach oświatowo-wychowawczych (tabela 1.) znajdujących się w Bydgoszczy, Warszawie, Lublinie, Gdańsku i Wrocławiu. Wiek badanych wahał się od 21 do 64 lat i średnio wynosił 39,3 lat (SD = 9,1). Zdecydowaną przewagę stanowiły kobiety (86%). Badani nauczyciele pracowali w placówkach różnej wielkości – z przewagą zatrudniających od 25 do 100 osób (78%), 14% w ośrodkach zatrudniających mniej niż 25 osób, a 8% w ośrodkach zatrudniających od 101 do 500 pracowników. Większość badanych zajmowała szeregowie stanowiska pracy (92%), nauczyciele pracujący na stano-

wiskach kierowniczych stanowili 8% wszystkich badanych. Przeważającą liczbą nauczycieli (96%) była zatrudniona w placówkach publicznych, znacznie mniej (2,5%) w niepublicznych (w tym 1,5% deklarowało, że pracuje w prywatnych szkołach, a 1% w społecznych).

Do pomiaru mobbingu użyto polskiej wersji kwestionariusza The Negative Acts Questionnaire, tzw. NAQ autorstwa Einarsena i in. [9]. Polska adaptacja tego narzędzia została zaprezentowana w artykule opublikowanym na łamach „Bezpieczeństwa Pracy” [10]. Kwestionariusz NAQ składa się z 22 pozycji opisujących negatywne działania, z którymi badani mogą zetknąć się w pracy (bez odwoływania się do samego terminu *mobbing*). Nauczyciele zostali poproszeni o ocenę, jak często w ciągu ostatnich sześciu miesięcy byli obiektem takich działań według pięciopunktowej skali, tj.: *nigdy, raz w miesiącu lub rzadziej, raz w tygodniu (lub częściej), codziennie*.

W tabeli 2. zaprezentowano odpowiedzi wszystkich badanych na poszczególne pytania tworzące kwestionariusz NAQ. Wyniki pokazują, że najczęściej wymienianymi działaniami, z jakimi spotykali się nauczyciele były: „Ignorowanie opinii i poglądów” – tylko 54%

Tabela 2

ODPOWIEDZI NA PYTANIA NAQ UDZIELONE PRZEZ CAŁĄ GRUPĘ BADANYCH (N = 1098)

Distribution of answers to the questions of NAQ from all respondents (N = 1098)

Rodzaj działania mobbingowego	Nigdy	Raz w miesiącu lub rzadziej	Raz w tygodniu (lub częściej), codziennie
Ukrywanie informacji, które mają wpływ na wyniki pracy	60,5	38,0	1,5
Poniżanie i wyśmiewanie w związku z pracą	81,8	16,8	1,4
Zlecanie pracy poniżej kompetencji	70,6	27,3	2,1
Odbieranie odpowiedzialności	74,0	24,8	1,2
Szerzenie plotek i pogłosek o pracowniku	58,9	38,3	2,8
Ignorowanie, wykluczanie lub bojkotowanie pracownika	70,2	28,2	1,6
Wygłaszanie obraźliwych lub obelżywych uwag dotyczących pracownika	84,2	14,3	1,5
Krzyczenie, okazywanie złości, wściekłości	68,3	30,2	1,5
Zastraszanie przyjmujące formę: pokazywania palcem, naruszania przestrzeni prywatnej przestrzeni prywatnej, popychania, blokowania /zagradzania drogi	92,6	6,9	0,5
Aluzje lub sygnały od innych, że pracownik powinien odejść z pracy	89,3	10,1	0,6
Powtarzające się wypominanie popełnionych błędów	77,6	21,8	0,6
Ignorowanie lub przyjmowanie pracownika z wrogością	71,4	26,8	1,8
Nieustanne krytykowanie pracy i wysiłków	74,7	24,1	1,2
Ignorowanie opinii i poglądów	54,4	43,7	1,9
Robienie „kawałów”	90,5	9,0	0,5
Zlecanie zadań o niedorzecznych lub niemożliwych do realizacji celach lub terminach	73,6	25,1	1,3
Stawianie nieuzasadnionych zarzutów	70,8	27,8	1,4
Nadmierne kontrolowanie pracy	69,7	27,0	3,3
Naciski, aby pracownik nie domagał się czegoś, do czego jest uprawniony	77,7	20,6	1,7
Częste dokuczanie i sarkastyczne uwagi wobec pracownika	85,5	18,6	0,9
Obciążanie nadmierną ilością pracy	63,5	33,5	3,0
Groźenie użyciem przemocy fizycznej bądź faktyczne fizyczne znęcanie się nad pracownikiem	98,0	1,9	0,1

Tabela 3

CZY BYŁEŚ/JESTEŚ MOBBINGOWANY W PRACY? (N = 1098)

Have you been mobbed at work? (N = 1098)

Odpowiedź	N	%
Nie	941	85,7
Tak, ale rzadko	95	8,7
Tak, co jakiś czas	54	4,9
Tak, kilka razy w tygodniu	4	0,4
Tak, prawie codziennie	4	0,4

Tabela 4

KTO JEST SPRAWCĄ TWOJEGO MOBBINGU? (N = 134)

Who is your mobber? (N = 134)

Sprawca (identyfikowany przez ofiary)	N	%
Przełożony/przełożeni	107	79,9
Współpracownik/współpracownicy	69	51,5
Podwładny/podwładni	7	5,2

Tabela 5

W JAKIM WIEKU SĄ OSOBY, KTÓRE CIĘ MOBBINGUJĄ/MOBBINGOWAŁY? (N = 138)

How old are the persons who mobs/mobbed you? (N = 138)

Odpowiedź	N	%
W większości starsze ode mnie	77	55,8
W większości młodsze ode mnie	12	8,7
Mniej więcej w moim wieku	30	21,7
Zarówno młodsze jak i starsze ode mnie	19	13,8

TABELA 6

CZY BYŁEŚ INFORMOWANY LUB UCZESTNICZYŁEŚ W DYSKUSJI NA TEMAT MOBBINGU W SWOIM MIEJSCU PRACY? (N = 1061)

Have you been informed about or discussed the phenomenon of mobbing at your workplace? (N = 1061)

Odpowiedź	N	%
Nie	795	75,0
Tak, ale w ograniczonym stopniu	184	17,4
Tak, w wystarczającym stopniu	81	7,6

Tabela 7

CZY JESTEŚ PRZEKONANY, ŻE TWOJE MIEJSCE PRACY JEST ODPOWIEDNIO PRZYGOTOWANE NA TO, ABY PODJĄĆ ODPOWIEDNIE KROKI I PORADZIĆ SOBIE Z EWENTUALNYM PROBLEMEM MOBBINGU, KTÓRY MOŻE SIĘ POJAWIĆ? (N = 997)

Do you believe that your workplace would have the capabilities to intervene and solve a possible mobbing situation? (N = 997)

Odpowiedź	N	%
Nie, nie dysponuje odpowiednimi środkami	372	37,4
Nie, co prawda dysponuje pewnymi środkami, ale są one niewystarczające	187	18,7
Tak, dysponuje wystarczającymi środkami	438	43,9

badanych deklarowało, że nigdy nie spotkało się z takim zachowaniem w pracy, „Szerzenie plotek i pogłosek” – 59% nie doświadczyło takich sytuacji oraz „Obciążanie nadmierną ilością pracy” – 64% nauczycieli nie spotkało się z takim działaniem, natomiast aż 3% doświadczało go przynajmniej raz w tygodniu. Najbardziej zgłaszanymi negatywnymi zachowaniami były z kolei: „Groźenie przemocą fizyczną, bądź faktyczne znęcanie się fizyczne” – 98% respondentów nigdy nie miało tego rodzaju doświadczeń w miejscu pracy, „Zastraszanie przyjmujące formy: pokazywania palcem, naruszania przestrzeni prywatnej itd.” – 93% nie doświadczyło takiej agresji, a także „Robienie kawałów (praktycznych żartów)” – 90% nigdy nie miało okazji się z nimi spotkać. Warto zauważyć, że trzy ostatnie działania są raczej oparte o przemoc fizyczną, a nie psychiczną i, jak pokazują wcześniejsze badania prowadzone na gruncie europejskim, rzadko pojawiają się wśród osób zatrudnionych w zawodach związanych z pracą umysłową, częściej mogą natomiast występować wśród pracowników fizycznych i w organizacjach zdominowanych przez mężczyzn, np. robotnicy, wojsko, służby więzienne.

Aby obliczyć wskaźnik ofiar w badanej grupie, pod uwagę brano wyniki uzyskane w kwestionariuszu NAQ oraz tzw. kryterium Leymanna, zgodnie z którym **za ofiarę mobbingu można uznać osobę, która doświadcza przynajmniej jednego negatywnego działania nie rzadziej niż raz w tygodniu, przez okres nie krótszy niż sześć miesięcy**. Przypisanie badanych do poszczególnych grup, tj. ofiar i „nie-ofiar” odbywało się na podstawie analizy odpowiedzi, których badani udzielali w kwestionariuszu oraz wspomniane kryterium. W wyniku zastosowania tej metody wśród nauczycieli zidentyfikowano 106 ofiar mobbingu, co stanowi 9,7% wszystkich badanych. Wskaźnik ten potwierdził przyjęte założenie o stosunkowo dużej liczbie ofiar w sektorze edukacji. W NAQ umieszczono również dodatkowe pytanie sprawdzające ogólne poczucie bycia represjonowanym, zgodnie z następującą definicją:

„Mobbing definiujemy jako sytuację, w której jedna lub kilka osób bezustannie i przez dłuższy okres postrzegają siebie jako narażonych na negatywne działania podejmowane przez jedną lub kilka osób, i gdzie obiekt mobbingu ma trudności z obronieniem się przed takimi działaniami. Jednorazowy (przypadkowy) incydent nie będzie uznany za mobbing”.

Posługując się tą definicją badani zostali poproszeni o określenie, czy byli mobbingowani w pracy w czasie ostatnich 6 miesięcy i jeśli tak, to jak często miało to miejsce (*rzadko, co jakiś czas, kilka razy w tygodniu, prawie codziennie*). Okazało się, że pozytywnie odpowiedziało 147

nauczycieli (14,3% wszystkich badanych), choć należy tu podkreślić, iż większość z nich (8,7%) deklarowała, że była mobbingowana rzadko, 5,7% przyznało, że było mobbingowanych „co jakiś czas”, natomiast tylko 0,8% kilka razy w tygodniu lub częściej (tabela 3.).

Osoby, które zgodnie z podaną definicją uznawały siebie za ofiary przemocy psychicznej w miejscu pracy (niezależnie od częstotliwości stosowania wobec nich mobbingu) udzieliły również kilku innych informacji dotyczących ich własnych doświadczeń mobbingowych. Dzięki temu ustalono, że znaczną część sprawców odpowiedzialnych za mobbing wybranych nauczycieli stanowili ich przełożeni (najczęściej dyrektorzy/wicedyrektorzy placówek), tj. w 80% przypadków. Prawie 52% mobbingowanych, jako sprawcę wskazało współpracowników, a tylko 7% swoich podwładnych. Warto zauważyć, że z prezentowanych zestawień wynika, iż w niektórych przypadkach sprawcami mobbingu mogli być jednocześnie przełożeni i współpracownicy czy podwładni (tabela 4.).

Istotne wydawało się też pytanie dotyczące wieku sprawców. Okazało się, że znaczna część mobberów była starsza od swojej ofiary (56% przypadków). 22% ofiar deklarowało, że sprawcy ich prześladowania byli mniej więcej w ich wieku, 14%, że zarówno młodsze, jak i starsze. Tylko niespełna 9% mobbingowanych przyznało, że mobberami były osoby wyłącznie młodsze (tabela 5.).

Ponadto oszacowano, że średni czas mobbingowania badanych wynosił 3 lata i 2 miesiące.

Niezwykle ważne wydają się być również informacje dotyczące prewencji i radzenia sobie z mobbingiem w placówkach, gdzie zatrudnieni byli badani. Analiza odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące tej kwestii pozwala na nakreślenie niezbyt optymistycznego obrazu – aż 75% nauczycieli przyznało, że nigdy nie uzyskało informacji na temat mobbingu w swoim zakładzie pracy, 17% było informowanych o takim zagrożeniu, ale w niewystarczającym stopniu. Tylko niespełna 8% badanych przyznało, iż uzyskali wystarczającą wiedzę na temat tego zjawiska (tabela 6.).

Mniej niż połowa (44%) badanych nauczycieli uznała, że ich placówka skutecznie poradziłaby sobie z ewentualnym przypadkiem mobbingu, gdyby się w niej pojawił (tabela 7.).

## Mobbing a dobrostan badanych nauczycieli

Zgodnie z wynikami wielu poprzednich badań [m.in. 11, 12, 13] przyjęto, iż doświadczanie mobbingu w miejscu pracy będzie silnie związane z dobrostanem ofiar. Analiza wyników uzyskanych we wcześniej opisaną grupie nauczycieli pokazała, że im częściej i więcej negatywnych działań doświadczali badani, tym charakteryzowali się gorszym zdrowiem psychicznym (współczynnik korelacji r-Pearsona = 0,31; poziom istotności

Tabela 8

PORÓWNIANIE STANU ZDROWIA PSYCHICZNEGO I ZADOWOLENIA Z PRACY W DWÓCH GRUPACH (OFIAR I „NIE-OFIAR” MOBBINGU) WYODRĘBNIONYCH NA PODSTAWIE KRYTERIUM LEYMANNA

Comparison of mental health and work satisfaction between two groups (victims and "non-victims" of mobbing) separated according to Leymann's criterion

Zmienna	Grupa (kryterium Leymanna)	N	Średnia	Test t równości średnich (test Cochrań-Coxa)*		
				t	istotność	różnica średnich
Stan zdrowia psychicznego	„nie-ofiara”	980	12,02	-4,26	,000	-2,68
	ofiara	100	14,71			
Zadowolenie z pracy	„nie-ofiara”	980	16,10	8,04	,000	2,70
	ofiara	100	13,40			

\* nie założono równości wariancji

$p < 0,01$ ) i mniejszym zadowoleniem z pracy (współczynnik korelacji r-Pearsona = -0,46; poziom istotności  $p < 0,01$ ). Również porównanie dwóch grup: ofiar i „nie-ofiar” mobbingu potwierdza te założenia. Ofiary istotnie różniły się od grupy „nie-ofiar” zarówno poziomem satysfakcji z pracy (niższy poziom wśród ofiar), (test t równości średnich = 8,04; poziom istotności  $p < 0,001$ ), jak i stanem zdrowia psychicznego (gorsze zdrowie wśród ofiar), (test t równości średnich = -4,26; poziom istotności  $p < 0,001$ ), (tabela 8.). Do oceny stanu zdrowia psychicznego posłużono się tutaj skróconą wersją Kwestionariusza Ogólnego Stanu Zdrowia Goldberga (1978) tzw. GHQ-12. Każda pozycja tego kwestionariusza jest pytaniem o to, czy respondent doświadczał ostatnio jakiegoś określonego objawu lub czy zachowywał się we wskazany w pytaniu sposób i dotyczy głównie dwóch kategorii zjawisk, tj. niezdolności do kontynuowania normalnego, „zdrowego” funkcjonowania oraz pojawienia się u badanego nowego zjawiska, tzw. psychicznego dystresu. Skala, którą mierzono satysfakcję z pracy pochodziła z kwestionariusza COPSQO Kristensena (2000). W omawianych badaniach skalę tę rozszerzono o dwa dodatkowe pytania i w efekcie zawierała ona 6 pytań (W jakim stopniu jesteś zadowolony z: perspektyw pracy;

wykorzystania twoich możliwości; fizycznych warunków pracy; wsparcia psychicznego w miejscu pracy; pracy jako całości, biorąc pod uwagę wszystkie jej elementy; zarobków).

### Podsumowanie

Przedstawione rezultaty badań są zbite z tymi, jakie uzyskano w badaniach nauczycieli w krajach Europy Zachodniej. Wskaźnik ofiar wśród polskich nauczycieli wyniósł 10% i może świadczyć o podwyższonym ryzyku pojawienia się mobbingu w obrębie tej grupy zawodowej. Ponadto okazało się, że badani byli szczególnie narażeni na takie negatywne działania, jak ignorowanie ich opinii i poglądów, a także obciążanie nadmierną pracą. Można przypuszczać, że częstość tego rodzaju zachowań wiąże się z pozycją sprawców w hierarchii organizacyjnej oraz ich wiekiem, tj. w znacznej części badanych przypadków byli nimi przełożeni i osoby starsze od prześladowanych. Bardzo rzadko natomiast nauczyciele doświadczali przemocy fizycznej lub działań będących na granicy przemocy psychicznej i fizycznej.

Podsumowując, wyniki badań pozwalają stwierdzić, iż zjawisko mobbingu może stanowić istotny problem wśród nauczycieli, nie tylko w krajach Europy Zachodniej, ale również w Polsce. Pomimo zwiększonego ryzyka wystąpienia mobbingu w tej grupie zawodowej, wydaje się, że poziom prewencji w sektorze edukacji nadal jest niski (tylko 8% nauczycieli uzyskało w swoim miejscu pracy rzetelne informacje na temat zjawiska mobbingu, a 56% uznało, że ich miejsce pracy nie jest odpowiednio przygotowane na poradzenie sobie z ewentualnym przypadkiem mobbingu). Warto również podkreślić, iż mobbing w szkole może być zjawiskiem szczególnie niebezpiecznym, ponieważ jego konsekwencje ponoszą nie tylko sami poszkodowani – nauczyciele (m.in. gorszy stan zdrowia psychicznego i mniejsza satysfakcja

z pracy), ale również uczniowie. Jak podkreśla Ojrzyńska [7] świadkami mobbingu szkolnego są uczniowie i działania sprawcy mogą stanowić dla nich model zachowań agresywnych. Obserwacja przez uczniów mobbingu wśród dorosłych uczy podziału na słabych i silnych oraz pokazuje, że oplać się stosować przemoc. Stąd ważne wydaje się wypracowanie trafnych, a jednocześnie skutecznych metod prewencji i radzenia sobie z już istniejącą przemocą psychiczną wśród pracowników oświaty. Przy czym należy zaznaczyć, że to na dyrektorach poszczególnych placówek powinien spoczywać obowiązek zapobiegania temu zjawisku oraz wdrażania odpowiedniej kultury organizacyjnej w tym zakresie.

### PIŚMIENNICTWO

- [1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. T. jedn. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.
- [2] Fourth European Working Conditions Survey Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy, Dublin 2007. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>
- [3] Einarsen S., Raknes B. I. *Harassment in the workplace and victimization of men*. "Violence and Victims", 12, 247-263, 1997
- [4] Einarsen S. *Harassment and bullying in the workplace: A review of the Scandinavian approach*. "Aggression and Violent Behavior", 5, 379-401, 2000
- [5] Leymann H. *Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann Reinbeck bei Hamburg*, Rowohlt 1993
- [6] Zapf D. *Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*. "International Journal of Manpower", 20, 70-84, 1999
- [7] Ojrzyńska B.K. *Mobbing wśród nauczycieli przyczyną przemocy wśród młodzieży. Wnioski z obserwacji życia w szkole*. W: A. Rejzner (red.) *Agresja w szkole. Spojrzenie wieloaspektowe*, Wydawnictwo WSP TWP, Warszawa 2004
- [8] Warszeńska-Makuch M. *Badania wpływu wybranych czynników organizacyjnych i osobniczych na wystąpienie zjawiska mobbingu w miejscu pracy*. Raport z zadania badawczego nr 3.A.06. CIOP-PIB Warszawa 2005 (materiały niepublikowane)
- [9] Einarsen S. & Hoel H. *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. Paper presented at the 9th European Congress on Work and Organisational Psychology: Globalisation-Opportunities and Threats, Prague 2001
- [10] Warszeńska-Makuch M. *Polska adaptacja kwestionariusza NAQ do pomiaru mobbingu*. "Bezpieczeństwo Pracy" 12(435)2007 str. 16-19
- [11] Leymann H. *The content and development of mobbing at work*. "European Journal of Work and Organizational Psychology", 5, 1996, 165-184
- [12] Einarsen S., Mikkelsen G. E. *Individual effects of exposure to bullying at work*. W: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper (red.) *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspective in research and practice*. London, Taylor and Francis, 2003, 127-144
- [13] Vartia M., Hytti J. *Gender differences in workplace bullying among prison officers*. "European Journal of Work and Organizational Psychology", 11, 2002, 113-126

Publikacja opracowana na podstawie wyników zadania badawczego nr 3.A.06 pn. „Badania wpływu wybranych czynników organizacyjnych i osobniczych na wystąpienie zjawiska mobbingu w miejscu pracy”, uzyskanych w ramach programu wieloletniego pn. „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”, dofinansowywanego w latach 2005-2007 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

