

Agnieszka Mościcka-Teske<sup>1</sup>Marcin Drabek<sup>1</sup>Jacek Pyżalski<sup>2</sup>

## DOŚWIADCZANIE MOBBINGU I WROGICH ZACHOWAŃ W MIEJSCU PRACY A WYSTĘPOWANIE OBJAWÓW WYPALENIA ZAWODOWEGO U NAUCZYCIELI

EXPERIENCED BULLYING AND HOSTILE BEHAVIOR IN THE WORKPLACE AND SYMPTOMS OF BURNOUT IN TEACHERS

<sup>1</sup> Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera / Nofer Institute of Occupational Medicine, Łódź, Polska  
Zakład Psychologii Pracy / Department of Occupational Psychology

<sup>2</sup> Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera / Nofer Institute of Occupational Medicine, Łódź, Polska  
Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy / National Centre For Workplace Health Promotion

### STRESZCZENIE

**Wstęp:** Celem badań prezentowanych w artykule było określenie zależności między doświadczaniem mobbingu i wrogich zachowań a występowaniem objawów wypalenia zawodowego u nauczycieli. **Materiał i metody:** W badaniu zastosowano metodę wywiadu kwestionariuszowego w losowej ogólnopolskiej próbie 1214 nauczycieli. Częstość występowania mobbingu i wrogich zachowań w środowisku pracy była oceniana na podstawie Kwestionariusza MDM („Mobbing, dręczenie, molestowanie”) autorstwa Mościckiej, Drabka i Mercz, opracowanego w Zakładzie Psychologii Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. Do pomiaru wypalenia zawodowego zastosowano Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego – Wersja Ogólna (Maslach Burnout Inventory – General Survey – MBI-GS). **Wyniki:** W badanej grupie 63% nauczycieli doświadczyło niewłaściwego traktowania w miejscu pracy. W przypadku 7% badanych zachowania te zdarzały się tak często i trwały na tyle długo, że spełniały kryteria diagnostyczne mobbingu. U respondentów, którzy doświadczyli wrogich zachowań i mobbingu, istotnie częściej występowały objawy wypalenia zawodowego. Częściej deklarowali oni występowanie objawów wyczerpania emocjonalnego i ich większą intensywność, przyjmowanie postawy charakteryzującej się cynizmem oraz niższe poczucie własnych osiągnięć i skuteczności zawodowej. **Wnioski:** Wyniki prezentowanych badań wskazują na znaczący odsetek nauczycieli, którzy doświadczają mobbingu i wrogich zachowań w pracy. Prawie co 10. badany nauczyciel doświadczył w trakcie kariery zawodowej mobbingu, a ponad połowa doświadczyła wrogich, uderzających w godność, poniżających i nieetycznych zachowań ze strony kolegów lub przełożonych. Doświadczanie takich zachowań wiązało się z występowaniem objawów wypalenia zawodowego – częściej u nauczycieli, którzy doświadczyli niewłaściwego traktowania w pracy. Wyniki te wskazują na zasadność podejmowania działań prewencyjnych zmierzających do dbałości o dobre relacje interpersonalne w placówkach oświatowych, wzmacniania kompetencji nauczycieli w zakresie umiejętności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami międzyludzkimi oraz wprowadzania procedur zabezpieczających przed występowaniem mobbingu i wrogich zachowań. Med. Pr. 2014;65(4):535–542

**Słowa kluczowe:** mobbing, wrogie zachowania, nauczyciele, wypalenie zawodowe, edukacja

### ABSTRACT

**Background:** The aim of the study was to assess the relationship between the exposure to workplace bullying and hostile behavior and occupational burnout in a sample of Polish teachers. **Material and Methods:** In our research we studied a nationwide random sample of 1214 teachers. The frequency and type of hostile behaviors against employees was measured with the use of MDM Questionnaire, (“Mobbing, dręczenie, molestowanie” – “Bullying, harassment, maltreatment”) by Mościcka, Drabek, Mercz, developed in the Department of Occupational Psychology of the Nofer Institute of Occupational Medicine in Łódź (Poland), and the level of burnout was assessed with Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). **Results:** As many as 63% of teachers experienced hostile behavior in their workplace and 7% of them experienced workplace bullying. Employees affected by bullying and hostile behavior reported more symptoms of professional burnout, such as emotional exhaustion, cynicism, and lower level of professional efficacy. **Conclusions:** The majority of teachers in this study experienced some form of hostile behavior in the workplace. One in ten respondents was the subject of workplace bullying. The experience of hostile behavior and bullying at work was significantly connected with symptoms of professional burnout. Therefore, it is desirable to take care of good interpersonal relationships in educational institutions, strengthen teachers’ abilities to cope with difficult interpersonal situations, and implement procedures to prevent bullying and hostile behavior in the workplace. Med Pr 2014;65(4):535–542

**Key words:** workplace bullying, hostile behavior, teachers, burnout, education

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Agnieszka Mościcka-Teske, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Zakład Psychologii Pracy, ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: moscicka@imp.lodz.pl  
Nadesłano: 27 czerwca 2014, zatwierdzono: 24 września 2014

## WSTĘP

Zagadnienia związane z wypaleniem zawodowym nauczycieli stanowią rozległą dziedzinę wiedzy psychologiczno-pedagogicznej, rozwijaną przez badaczy od dziesięcioleci (1). Analizujący różne aspekty tego zjawiska wiele miejsca poświęcają poszukiwaniom czynników odpowiadających za ryzyko występowania i nasilania się objawów wypalenia zawodowego u pedagogów. Wśród tych czynników występują zarówno związane z indywidualnymi właściwościami nauczycieli (np. osobowość, temperament), jak i z właściwościami środowiska pracy – psychospołecznymi warunkami w miejscu pracy nauczyciela. Do tych ostatnich zalicza się, od kilkudziesięciu lat na świecie i od prawie 10 lat w Polsce, specyficzne czynniki związane z jakością relacji interpersonalnych w miejscu pracy – mobbing i wrogie zachowania (2).

Charakterystyka pracy nauczycieli, konieczność dostosowywania się do obowiązujących zasad i zagrożenie bezrobociem w tym zawodzie to tylko niektóre cechy, które mogą się przyczyniać do występowania w środowisku nauczycieli zachowań nieetycznych, wrogich, a nawet agresywnych. Potwierdzeniem tego, że pracownicy sektora edukacyjnego są jedną z grup zawodowych szczególnie zagrożonych mobbingiem mogą być wyniki wielu światowych analiz na temat skali tego zjawiska.

Takich informacji dostarczają m.in. wyniki badań zrealizowanych przez Europejską Fundację Na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), którymi objęto prawie 30 tys. osób zatrudnionych na terenie 31 krajów (3). Badania wykazały odsetek mobbowanych pracowników sektora edukacji wynoszący 6,6%.

Z przeglądu 14 norweskich badań, przeprowadzonego przez Einarsena i Skogstada (4), którymi objęto prawie 8 tys. pracowników różnych grup zawodowych, wynika, że w okresie ostatnich 6 miesięcy 4,4% spośród nauczycieli doświadczało działań mobbingowych przynajmniej raz w tygodniu (2,4%) lub od czasu do czasu (2%).

Istnieją również wyniki badań nad zjawiskiem mobbingu przeprowadzonych wśród nauczycieli zatrudnionych na terenie Polski. Naukowcy z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego przebadali 1098 nauczycieli zatrudnionych w 120 placówkach oświatowo-wychowawczych na terenie Bydgoszczy, Warszawy, Lublina, Gdańska i Wrocławia (5). W badaniach zastosowano polską

wersję kwestionariusza Einarsena – The Negative Acts Questionnaire (NAQ). Odsetek nauczycieli, którzy doświadczyli mobbingu (wrogich zachowań przynajmniej raz w tygodniu przez co najmniej 6 miesięcy), wyniósł 9,7%. Najczęściej stosowanymi praktykami mobbingowymi okazały się: nadmierne kontrolowanie pracy, obciążanie nadmierną pracą, zlecanie pracy poniżej kompetencji oraz ignorowanie opinii i poglądów pracownika. Średni czas trwania nękania w pracy badanych nauczycieli wynosił 3 lata i 2 miesiące (5).

Mobbing i wrogie zachowania stanowią jedno z poważniejszych stresorów zawodowych, które powodują rozległe i długotrwałe skutki. W istotny sposób wpływają na zdrowie psychiczne i fizyczne oraz zawodowe funkcjonowanie osób, które ich doświadczają. Kształtują również – pośrednio (poprzez wpływ na funkcjonowanie pracowników) i bezpośrednio (poprzez związki z np. absencją, fluktuacją kadr itd.) – jakość i koszty funkcjonowania organizacji, w której wystąpiły. Szczególnie istotne konsekwencje stresu zawodowego i wypalenia zawodowego nauczycieli wiążą się ze spadkiem zaangażowania w pracę i pogorszeniem relacji nauczyciel–uczeń. Ten ostatni typ konsekwencji wykazano w badaniach, w których jakość pracy i zaangażowania nauczycieli była oceniana przez nich samych oraz w których oceny takiej dokonywali uczniowie (6,7).

Wśród wielu negatywnych konsekwencji mobbingu w zakresie zdrowia fizycznego, psychicznego i funkcjonowania zawodowego wymienia się występowanie objawów wypalenia zawodowego.

Przyczyn zależności między narażeniem na mobbing i niewłaściwym, nieetycznym traktowaniem w miejscu pracy a występowaniem objawów wypalenia zawodowego należy szukać w negatywnym oddziaływaniu tych zjawisk na relacje interpersonalne. Jednocześnie uderzają one w podstawową potrzebę niezbędną do efektywnego realizowania obowiązków i rozwoju – potrzebę poczucia bezpieczeństwa.

W niniejszym artykule autorzy szukali odpowiedzi na pytanie o istnienie, kierunek i układ zależności między doświadczaniem mobbingu i wrogich zachowań a występowaniem objawów wypalenia zawodowego.

## MATERIAŁ I METODY

### Grupa badana

W badaniu zastosowano metodę wywiadu kwestionariuszowego w losowej ogólnopolskiej próbie nauczycieli, liczącej 1214 respondentów. Większość (85,24%) grupy badanej stanowiły kobiety (mężczyźni – 14,76%).

Średni staż pracy respondentów w oświacie wynosił 16,2 lat (odchylenie standardowe (standard deviation – SD): 9,25). W szkołach podstawowych pracowało 54,3% badanych, w gimnazjach – 21,2%, w liceach – 10%, a w technikumach – 8,5%. Najmniej badanych uczyło w liceach profilowanych (4%) i szkołach zawodowych (2%).

Na terenach wiejskich pracowało 45,7% z badanych nauczycieli, 29,7% nauczycieli uczyło w miastach liczących powyżej 100 tys. mieszkańców, 12,4% – w miastach do 20 tys. mieszkańców, a 12,2% nauczycieli w miastach z 20–100 tys. mieszkańców.

Badania objęły nauczycieli 4 stopni awansu zawodowego, tj. stażystów (4,5%), nauczycieli kontraktowych (18,6%), nauczycieli mianowanych (27,7%) i dyplomowanych (49,2%).

### Metody badawcze

Częstość występowania mobbingu i wrogich zachowań w środowisku pracy była oceniana z wykorzystaniem Kwestionariusza MDM („Mobbing, dręczenie, molestowanie”) autorstwa Mościckiej, Drabka i Mercz, opracowanego w Zakładzie Psychologii Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. W Kwestionariuszu MDM znajdują się 32 pozycje diagnostyczne i 24 pozycje dodatkowe. Odpowiadając na pytania, respondent wybiera 2 odpowiedzi – jedną (z 6 dostępnych) do określenia częstości zachowań i jedną (z 4 dostępnych) dla określenia czasu trwania zachowań.

Pozycje w kwestionariuszu dzielą się na 2 kategorie – opisujące zachowania wobec respondenta ze strony przełożonych (MDM Szef) i współpracowników (MDM Koledzy). Wyniki można przydzielić do 2 kategorii – wrogie zachowania lub mobbing. Kryterium rozróżniającym wrogie zachowania od mobbingu jest czas trwania i częstość zachowań wymienionych w pozycjach. Żeby dane zjawisko zostało zakwalifikowane do mobbingu, muszą być spełnione kryteria: częstość co najmniej raz w tygodniu oraz czas trwania co najmniej 3 miesiące.

Na podstawie wyników kwestionariusza można uzyskać 6 kategorii danych – 2 ogólne i 4 szczegółowe:

1. Dane na temat częstości występowania wrogich zachowań:
  - ze strony współpracowników,
  - ze strony przełożonych.
2. Dane na temat częstości występowania mobbingu:
  - ze strony współpracowników,
  - ze strony przełożonych.

Kwestionariusz charakteryzuje się satysfakcjonującymi właściwościami psychometrycznymi. Dla całego Kwestionariusza MDM wartość współczynnika  $\alpha$  Cronbacha wynosi 0,965. Wartości współczynników korelacji poszczególnych itemów z całą skalą (wyrażające moc dyskryminacyjną itemów) wynoszą 0,48–0,86.

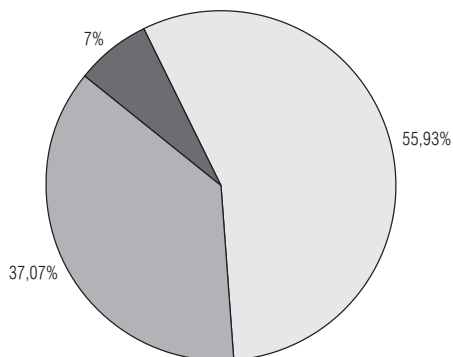
Do pomiaru zjawiska wypalenia zawodowego zastosowano Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach (Maslach Burnout Inventory – General Survey – MBI-GS) (8). Składa się on z 16 twierdzeń diagnostycznych, które opisują różne odczucia związane z wykonywaną pracą. Osoby badane oceniają dany stan pod kątem częstości jego występowania (7-punktowa skala odpowiedzi od „nigdy” do „codziennie”). Szesnaście itemów tworzy 3 skale:

1. Wyczerpania emocjonalnego (emotional exhaustion) – które ma związek ze znacznym obciążeniem emocjonalnym związanym z pracą i poczuciem, że własne zasoby emocjonalne zostały wyczerpane (1). Wymiar ten jest przez niektórych autorów traktowany jako kluczowy aspekt wypalenia zawodowego (1,9). Jest on postrzegany jako emocjonalna składowa wypalenia zawodowego.
2. Cynizmu (depersonalization, cynicism) – który dotyczy stosunku do osób spoza instytucji, w której jest się zatrudnionym, i korzystających z jej usług (np. uczniów, wychowanków, pacjentów). Osoby, które w dużym stopniu wykazują ten symptom, są cyniczne wobec odbiorców usług pomocowych i współpracowników, ignorują ich problemy i traktują ich przedmiotowo (1,10). Ten objaw wypalenia zawodowego wykracza zasięgiem poza osobę podlegającą temu procesowi – stanowi aspekt interpersonalny wypalenia zawodowego.
3. Skuteczności zawodowej (personal efficacy) – która jest rozumiana jako poczucie kompetencji i sukcesu zawodowego (11). Jeśli jednostka doświadcza deficytu w tym zakresie, ma poczucie, że jej praca na rzecz innych ludzi jest nieefektywna, a ona sama nie ma odpowiednich predyspozycji do realizacji zadań z zakresu roli zawodowej. Ten wymiar wypalenia zawodowego ma charakter poznawczy. W poprzednich wersjach skali MBI odpowiednikiem skuteczności osobistej było obniżone osobiste zaangażowanie (lower personal accomplishment).

Właściwości psychometryczne polskiej adaptacji MBI-GS są zadowalające, rzetelność dla skali wyczerpania emocjonalnego wynosi 0,84, dla skali cynizmu – 0,73, a dla skali skuteczności zawodowej – 0,7 (12).

## WYNIKI

Odsetek nauczycieli, którzy w ciągu swej pracy doświadczyli wrogich zachowań i mobbingu, prezentuje rycina 1. W badanej grupie 63% nauczycieli doświadczyło niewłaściwego traktowania w miejscu pracy. W przypadku 7% badanych zachowania te zdarzały się tak często i trwały na tyle długo, że spełniały kryteria diagnostyczne mobbingu.



Badani / Respondents (N = 1214):

- osoby mobbowane / bullied
- osoby doświadczające wrogich zachowań, które nie spełniają kryterium mobbingu / experienced hostile behavior, but not bullied
- osoby nie doświadczające mobbingu i wrogich zachowań / not bullied and not experienced hostile behavior

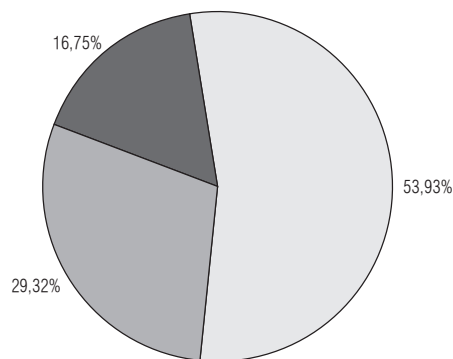
**Ryc. 1.** Narażenie badanych nauczycieli na wrogie zachowania i mobbing

**Fig. 1.** Teachers' exposure to hostile behavior and bullying

Na kolejnych wykresach przedstawiono odsetek osób, które doświadczały wrogich zachowań oraz mobbingu w zależności od tego, kto był ich sprawcą (ryc. 2 i 3).

Z ryciny 2. wynika, że spośród osób, które były narażone na wrogie zachowania w pracy, większość (53,93%) doświadczała ich zarówno ze strony współpracowników, jak i przełożonych (co stanowi 1/3 – 37,08% – całej badanej grupy nauczycieli). Prawie 1/3 (29,32%, czyli 18,45% całej badanej grupy) nauczycieli narażonych na wrogie zachowania doświadczała ich tylko ze strony kolegów/koleżanek, a 16,75% (10,54% całej badanej próby) doświadczała ich wyłącznie ze strony przełożonych.

Wyniki przedstawione na rycinie 3. wskazują, że najlicniejszą grupą spośród nauczycieli doświadczających mobbingu były osoby, które doświadczały go tylko ze strony współpracowników (51,76%, co stanowi 3,62% całej badanej populacji). Ze strony przełożonych mobbingu doświadczała prawie 1/3 ogółu mobbowanych nauczycieli (30,59%, 2,14% wszystkich badanych), a 17,65%

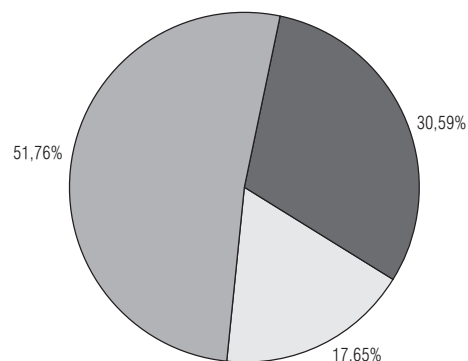


Badani / Respondents (N = 659):

- osoby doświadczające wrogich zachowań tylko ze strony szefa / experienced hostile behavior only from the boss
- osoby doświadczające wrogich zachowań ze strony szefa i kolegów / experienced hostile behavior from the boss and the peers
- osoby doświadczające wrogich zachowań tylko ze strony kolegów / experienced hostile behavior only from the peers

**Ryc. 2.** Źródło narażenia badanych nauczycieli na wrogie zachowania

**Fig. 2.** Source of teachers' exposure to hostile behavior



Badani / Respondents (N = 103):

- osoby mobbowane tylko przez szefa / bullied only by the boss
- osoby mobbowane przez szefa i kolegów / bullied by the boss and the peers
- osoby mobbowane tylko przez kolegów / bullied only by the peers

**Ryc. 3.** Źródło narażenia badanych nauczycieli na mobbing

**Fig. 3.** Source of teachers' exposure to bullying

respondentów było narażonych na zachowania mobbingowe obu grup (1,24% populacji badanej).

Wrogie zachowania, na które badani nauczyciele byli najczęściej narażeni, to:

- Ze strony kolegów/koleżanek – obmawianie (prawie 3% respondentów doświadczało tego typu zachowania przynajmniej raz w tygodniu, ponad 4% – raz w miesiącu lub raz na 3 miesiące, 10% – raz na pół roku, a 17% – rzadziej niż raz na pół roku). Często zdarzało się, że współpracownicy podważali zdanie respondentów w sprawach, na których



się znają (28% badanych doświadczyło tego typu zachowań). Respondenci byli także obiektem złośliwych uwag i dowcipów ze strony kolegów/koleżanek z pracy (20% badanych).

- Ze strony przełożonych – krytykowanie wykonywanej pracy, przy równoczesnym braku wskazówek, jak praca powinna być wykonana (przynajmniej raz w tygodniu doświadczało tego typu zachowania 1% spośród badanych, prawie 2% – raz w miesiącu, prawie 3% – raz na kwartał, 7% – raz na pół roku, a 16% – rzadziej niż raz na pół roku). Często przełożony przydzielał badanym nauczycielom zadania zawodowe w sposób uniemożliwiający ich realizację (18% respondentów). Według 16% badanych przełożony nie udzielał im wsparcia i pomocy, kiedy tego potrzebowali, a 13% twierdziło, że wiele razy sprawdzał, co robią i jak pracują (nie stosując takich standardów wobec innych podwładnych). Ponadto 12% respondentów uważa, że przełożony kwestionował podejmowane przez nich decyzje i pomniejszał znaczenie

ich opinii w sprawach, na których się znają. Taki sam odsetek spośród badanych nauczycieli stwierdził, że przełożony uniemożliwiał im wypowiadanie się we własnych sprawach i/lub sprawach placówki, w których mieli prawo głosu, a według 10% badanych – ostentacyjnie ich ignorował i lekcewał.

Analizy zależności między wrogimi zachowaniami a objawami wypalenia zawodowego oraz mobbingiem a objawami wypalenia zawodowego dokonano z wykorzystaniem analizy istotności różnic. We wstępnej analizie rozkładu zmiennych wykryto, że odbiegają one od rozkładu normalnego, dlatego w analizie istotności różnic postanowiono zastosować test U Manna-Whitneya, który jest dobrym nieparametrycznym zamiennikiem testu t-Studenta. Wartości średnich wyników w wyróżnionych grupach i statystyki U Manna-Whitneya prezentują tabele 1 i 2. Wyniki w nich przedstawione wskazują, że u respondentów, którzy doświadczyli wrogich zachowań i mobbingu, częściej występują objawy wypalenia zawodowego.

**Tabela 1.** Zależność występowania objawów wypalenia zawodowego od doświadczenia wrogich zachowań (test U Manna-Whitneya)  
**Table 1.** Differences in burnout syndrome in relation to the hostile behaviors experience (the Mann-Whitney U-test)

Zmienna Variable	Wyniki MBI-GS MBI-GS scores (M±SD)		Z	p
	osoby, które doświadczyły wrogich zachowań experienced hostile behavior (N = 659)	osoby, które nie doświadczyły wrogich zachowań not experienced hostile behavior (N = 549)		
Wyczerpanie emocjonalne / Emotional exhaustion	9,81±6,19	8,61±6,25	-3,688	0,0002
Cynizm / Cynicism	4,73±4,56	4,03±4,51	-3,652	0,0002
Skuteczność zawodowa / Personal efficacy	26,43±7,17	27,56±6,78	2,851	0,0043

MBI-GS – Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego – Wersja Ogólna / Maslach Burnout Inventory – General Survey.

M – średnia / mean, SD – odchylenie standardowe / standard deviation, Z – statystyka testu U Manna-Whitneya / Mann-Whitney U-test value.

**Tabela 2.** Zależność występowania objawów wypalenia zawodowego od doświadczenia mobbingu (test U Manna-Whitneya)  
**Table 2.** Differences in burnout syndrome in relation to the bullying experience (the Mann-Whitney U-test)

Zmienna Variable	Wyniki MBI-GS MBI-GS scores (M±SD)		Z	p
	osoby mobbowane bullied (N = 103)	osoby nie mobbowane not bullied (N = 1 105)		
Wyczerpanie emocjonalne / Emotional exhaustion	12,58±6,95	8,96±6,08	-5,364	0,000
Cynizm / Cynicism	6,78±5,44	4,19±4,40	-5,228	0,000
Skuteczność zawodowa / Personal efficacy	24,62±7,72	27,16±6,91	3,331	0,000

Objaśnienia jak w tabeli 1 / Abbreviations as in Table 1.

Badani, którzy doświadczyli wrogich zachowań i mobbingu, częściej deklarowali występowanie objawów wyczerpania emocjonalnego i ich większą intensywność. Średni wynik w skali wyczerpania emocjonalnego u osób, które doświadczały wrogich zachowań, wynosił 9,81, a u osób, które doświadczały mobbingu – 12,58. W grupie respondentów, którzy nie doświadczyli wrogich zachowań i mobbingu, średni wynik w tej skali był niższy i wynosił odpowiednio: 8,61 i 8,96. Analiza testem rangowym U Manna-Whitneya wykazała istotne statystycznie różnice między tymi grupami pod względem występowania i nasilenia objawów wyczerpania emocjonalnego. Różnica w wynikach skali wyczerpania emocjonalnego między respondentami, którzy doświadczyli wrogich zachowań i mobbingu, a tymi, którzy ich nie doświadczyli, okazała się istotna statystycznie (tab. 1 i 2).

Doświadczenie mobbingu w pracy wiązało się również z częstszym występowaniem postawy charakteryzującej się cynizmem. Średni wynik w skali MBI-GS mierzącej cynizm dla respondentów, którzy doświadczyli wrogich zachowań, wynosi 4,73, a dla respondentów, którzy doświadczyli mobbingu – 6,78. Respondenci, którzy wrogich zachowań i mobbingu nie doświadczyli, uzyskiwali niższe wyniki w skali cynizmu – odpowiednio: 4,03 i 4,19. Różnice w nasileniu postawy cynizmu między grupami doświadczałymi niewłaściwego traktowania w pracy a grupami, w których takie sytuacje nie miały miejsca, okazały się istotne statystycznie (tab. 1 i 2).

Analiza istotności różnic wykazała również, że respondenci, którzy doświadczyli wrogich zachowań i mobbingu, mieli istotnie niższe poczucie własnych osiągnięć i skuteczności zawodowej. Ich średnie wyniki w skali MBI-GS mierzącej skuteczność zawodową wynosiły 26,43 dla grupy doświadczałej wrogich zachowań i 24,62 dla grupy doświadczałej mobbingu. Dla respondentów, którzy wrogich zachowań i mobbingu nie doświadczyli, wyniki te były istotnie wyższe – odpowiednio: 27,56 i 27,16.

Różnice między grupami osiągnęły poziom istotności statystycznej – dla grup rozróżnianych według doświadczenia/niedoświadczenia wrogich zachowań wyniosła ona  $p = 0,0043$ , dla grup rozróżnianych pod względem doświadczenia/niedoświadczenia mobbingu –  $p < 0,0000$ .

Przedstawione wyniki wskazują, że doświadczenie niewłaściwego traktowania w pracy, przyjmującego formę wrogich zachowań lub mobbingu, istotnie różnicuje badaną grupę nauczycieli pod względem występowania i nasilenia objawów wypalenia zawodowego.

Nauczyciele, którzy doświadczyli wrogich zachowań i mobbingu, częściej skarżyli się na wyczerpanie emocjonalne, częściej też byli skłonni przyjmować postawę charakteryzującą się cynizmem oraz mieli niższe poczucie osiągnięć osobistych i skuteczności zawodowej niż nauczyciele, którzy nie doświadczyli złego traktowania w pracy.

## OMÓWIENIE

Wyniki niniejszego badania dotyczące częstości występowania mobbingu i wrogich zachowań w środowisku pracy nauczycieli potwierdzają wyniki badań innych autorów – nauczyciele często doświadczają w swojej pracy zachowań wrogich zarówno ze strony kolegów i koleżanek, jak i przełożonych. W prezentowanych badaniach wykazano, że 63% badanych nauczycieli doświadczyło w swojej karierze zawodowej niewłaściwego traktowania w miejscu pracy. Podobne wyniki uzyskano m.in. w badaniach Richman i wsp. (13) (w zależności od stanowiska i płci 52,3–67,7% badanych nauczycieli doświadczało nękania w miejscu pracy) oraz Hubert i van Veldhovena (14) (41,6% nękanym przez przełożonego, 54% przez współpracownika).

Według wyników niniejszych badań odsetek nauczycieli, którzy doświadczyli mobbingu, jest podobny do zaobserwowanego przez innych autorów – badania wykazały, że 7% nauczycieli doświadczyło mobbingu w czasie trwania kariery zawodowej. Według wyników badań Europejskiej Fundacji Na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy odsetek mobbowanych pracowników w sektorze edukacji wynosi prawie 7% (3), według badań Bjorkvista i wsp. (15) – 11%, a w badaniach realizowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy odsetek ofiar mobbingu wśród polskich nauczycieli wynosi prawie 10% (5).

Prezentowane badania własne wykazały również, że doświadczenie mobbingu i wrogich zachowań przez respondentów wiąże się z występowaniem u nich objawów wypalenia zawodowego. Nauczyciele, którzy doświadczyli niewłaściwego traktowania w pracy, częściej skarżyli się na wyczerpanie emocjonalne, częściej wykazywali postawę nasyconą cynizmem i deklarowali niższe poczucie skuteczności zawodowej. Wyniki te są zgodne z wynikami badań innych autorów podejmujących podobną tematykę. Najnowsze prace z tej dziedziny – badania zespołu Astrauskaite z Litwy (16) oraz 3 tureckich grup badawczych kierowanych przez Karakusa (17), Tanhana (18) i Gula (19) – potwierdzają występowanie istotnych zależności między

doświadczaniem mobbingu a występowaniem objawów wypalenia zawodowego.

Podsumowując, można stwierdzić, że prezentowane wyniki badań potwierdzają wyniki uzyskane przez innych autorów dotyczące częstości doświadczania mobbingu i wrogich zachowań przez nauczycieli oraz ogólnych zależności między mobbingiem i wrogimi zachowaniami a występowaniem objawów wypalenia zawodowego. Żeby jednak uzupełnić informacje na temat badanych zjawisk, wskazane jest uwzględnienie w przyszłych analizach również zależności między poszczególnymi wymiarami mobbingu i wrogich zachowań a objawami wypalenia zawodowego.

## WNIOSKI

Wyniki niniejszego badania wskazują na znaczący odsetek nauczycieli, którzy doświadczają mobbingu i wrogich zachowań podczas pracy. Prawie co 10. badany nauczyciel w trakcie kariery zawodowej doświadczył mobbingu, a ponad połowa – wrogich, uderzających w godność, poniżających i nieetycznych zachowań ze strony kolegów lub przełożonych.

Doświadczanie takich zachowań wiąże się z występowaniem objawów wypalenia zawodowego. Szczególnie istotne jest to, że są to objawy związane ze społecznym funkcjonowaniem nauczycieli, ich postawą i podejściem do innych osób (postawą cynizmu/depersonalizacji) oraz z ich motywacją do doskonalenia się i rozwoju kariery (poczuciem osiągnięć osobistych, skuteczności zawodowej). Objawy wypalenia zawodowego rzutują więc nie tylko na samopoczucie nauczycieli, ale również na jakość ich pracy, motywację do niej, zaangażowanie i efektywność realizowania zadań zawodowych.

Pokazuje to, że wskazane jest dbanie o dobre relacje interpersonalne w placówkach oświatowych, wzmacnianie kompetencji nauczycieli pod względem umiejętności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami międzyludzkimi oraz wprowadzenie procedur zabezpieczających przed występowaniem mobbingu i wrogich zachowań.

Podjęcie takich działań przez pracodawców (dyrekcję), w porozumieniu z pracownikami lub ich przedstawicielami (co zaleca dyrektywa ramowa prawa wspólnotowego EWG 391/89/EWG (20)), może przyczynić się nie tylko do zminimalizowania ryzyka wystąpienia tego typu zagrożeń w miejscu pracy, ale również w perspektywie długofalowej – do poprawy samopoczucia i jakości funkcjonowania zawodowego nauczycieli, a przez to całej placówki oświatowej.

## PIŚMIENNICTWO

1. Chang M.L.: An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educ. Psychol. Rev.* 2009;21(3):193–218, <http://dx.doi.org/10.1007/s10648-009-9106-y>
2. Leiter M.P., Maslach C.: The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *J. Organ. Behav.* 1988;9(4):297–308, <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030090402>
3. Parent-Thirion A., Macías E.F., Hurley J., Vermeylen G.: Fourth European Working Conditions Survey. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg 2007
4. Einarsen S., Skogstad A.: Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 1996;5(2):185–201, <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414854>
5. Warszevska-Makuch M.: Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli. *Bezpiecz. Pr.* 2008;5:6–9
6. Nagar K.: Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa* 2012;37(2):43–60
7. Singh J.D.: A study of occupational stress and job-satisfaction in relation to professional commitment and background factors of secondary school teachers. *Gold. Res. Thought.* 2012;2(6):1–5
8. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C., Jackson S.E.: MBI – General Survey. W: Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. [red.]. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Wyd. 3. Consulting Psychologists Press, Palo Alto 1996, ss. 19–26
9. Krawulska-Ptaszyńska A.: Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół średnich. *Przeł. Psychol.* 1992;3:403–410
10. Noworol C., Marek T.: Typology of burnout: Methodology modeling of the syndrome. *Pol. Psychol. Bull.* 1993;24(4):319–326
11. Corrigan P.W., Holmes P.E., Luchins D., Buican B., Basit A., Parks J.J.: Staff burnout in psychiatric hospital: A cross-lagged panel design. *J. Organ. Behav.* 1994; 15(1):65–74, <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030150107>
12. Świętochowski W.: Wypalenie zawodowe nauczycieli akademickich i nauczycieli szkoły średniej – analiza porównawcza. *Med. Pr.* 2011;62(2):133–143
13. Richman J.A., Rospenda K.M., Nawyn S.J., Flaherty J.A., Fendrich M., Drum M.L. i wsp.: Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: Prevalence and mental health correlates. *Am. J. Public Health* 1999;89(3):358–363, <http://dx.doi.org/10.2105/AJPH.89.3.358>

14. Hubert A.B., van Veldhoven M.: Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 2001;10(4):415–424, <http://dx.doi.org/10.1080/13594320143000799>
15. Björkqvist K., Österman K., Hjelt-Back M.: Aggression among university employees. *Aggress. Behav.* 1994; 20(3):173–184
16. Astrauskaite M., Perminas A., Kern R.M.: Sickness, colleagues' harassment in teachers' work and emotional exhaustion. *Medicina* 2010;46(9):628–634
17. Karakus M., Çankaya I.H.: [Examining a model related to mobbing incurred by teachers]. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2012;42:225–237. Po turecku
18. Tanhan F., Çam Z.: The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels. *Procedia Soc. Behav. Sci.* 2011;15: 2704–2709, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.174>
19. Gul H., Ince M., Ozcan N.: The relationship between workplace mobbing and burnout among academics at a Turkish university. *Res. J. Int. Stud.* 2011;18:118–134
20. Dyrektywa ramowa Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Dyrektywa Rady 391/89/EWG