

## Seksualny wymiar mobbingu w szkole w relacji dyrektor–nauczyciel: istota, przejawy, implikacje

Obserwowana współcześnie zmiana paradygmatu reformy: od innowacji do rozwoju organizacyjnego szkoły oznacza między innymi tendencję dawania szkołom i nauczycielom więcej autonomii, odpowiedzialności poprzez respektowanie ich praw i pomoc w stawianiu się podmiotem edukacji (Potulicka 2006, s. 8). W szczególności największe zmiany zachodzą na płaszczyźnie relacji dyrektor–nauczyciel. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać m.in. w rosnącej samodzielności szkoły oraz w poszerzeniu pola wolności osobistej. W tak rozumianej wizji szkoły coraz większą uwagę poświęca się między innymi interakcjom w relacjach dyrektor–nauczyciel. Należy pamiętać, że nauczyciel występuje w roli pracownika, który jest zależny od swojego przełożonego, w tym przypadku dyrektora. Rozpatrując zagadnienie z tej perspektywy, warto zaakcentować, że nauczyciel podlega licznym zagrożeniom, które są charakterystyczne tylko dla stosunku pracy, np. molestowanie seksualne czy mobbing, który w środowisku pracy uważany jest za nieetyczne zjawisko zagrażające podmiotowości człowieka-pracownika, a tym samym godzi w konstytucyjne prawo do godności i poszanowania wolności.

Choć wzrasta świadomość społeczeństwa na temat molestowania psychicznego (i seksualnego) w środowisku pracy, to literatura dotycząca tego problemu wciąż niedostatecznie przedstawia, analizuje i wyjaśnia mechanizmy powstawania, przebiegu i jego skutków. Dlatego w niniejszym artykule zostały przedstawione treści związane ze zjawiskiem mobbingu w pracy, molestowaniem seksualnym oraz tym, co ściśle powiązane jest z pojęciem dyskryminacji ze względu na płeć w środowisku pracy. W dalszej jego części ukazano subtelne przejawy zachowań seksualnych sprawców mobbingu, uznając je za jego specyficzny wymiar.

Każde pojawiające się nieetyczne zachowanie w pracy i wrogo nastawieni do siebie pracownicy powodują zaburzenie podmiotowych relacji pracowniczych, tym samym godząc w jej humanizacyjny charakter. Coraz większego znaczenia nabiera przekonanie, że człowiek nienawidzi swojej pracy, bo czuje się jej więźniem, bo wie, że jest przez nią oszukany (Furmanek 2008, s. 105). Współczesna

sytuacja zawodowa nauczycieli, którzy są masowo zwalniani z pracy, uaktywnia w człowieku instynkty przetrwania, z najgorszym wachlarzem zachowań dehumanizacyjnych. Rodzi się stres zawodowy i patologiczne postępowanie w relacjach dyrektor–nauczyciel oraz nauczyciel–nauczyciel. Interesującą dyskusję poświęconą zagadnieniom pracownika jako podmiotu pracy podejmują przedstawiciele pedeutologii poprzez m.in. prowadzenie badań i łączenie zagrożeń nauczyciela ze złożoną i trudną sytuacją pracy w szkole [Kopciewicz 2011; Pyżalski 2010; Merecz 2010]. Interesującą myśl w tej dyskusji dodał Furmanek, traktując zagrożenia, a nawet patologie życia zawodowego, jako zniewolenie przez pracę i alienację pracy. Światowa Organizacja Zdrowia przewiduje, że w wyniku globalizacji oraz wprowadzania innowacyjnych technologii i rozwiązań do świata pracy nastąpi pogłębienie się depresji i stresu wśród pracowników. Jako że jesteśmy społeczeństwem starzejącym się, a odsetek pracowników zestresowanych jest największy w grupie wiekowej 45–54 lata (Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2009, s. 22), to poziom stresu będzie wzrastał. W oparciu o przeprowadzone badania przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy zauważono, że najczęściej stresu doświadczają pracownicy służby zdrowia, transportu, komunikacji i edukacji. W kontekście występowania stresorów psychospołecznych, bo tak zostały one określone w raporcie, w odniesieniu do grupy zawodowej nauczycieli zaliczyć można:

- pracę w szybkim tempie, związaną z realizacją napiętych terminów,
- tempo pracy dyktowane zapotrzebowaniem zewnętrznym,
- nieprzewidziane przerwy w pracy (w tym tzw. „okienka”),
- niedostosowanie stanowiska pracy do potrzeb i umiejętności nauczyciela,
- mobbing i molestowanie seksualne.

Pojęcie mobbingu jest wielowymiarowe i wielopostaciowe, zatem należy mieć na uwadze jego interdyscyplinarność. W Polsce opisana w literaturze terminologia związana z mobbingiem wzorowana jest głównie na opracowaniach zagranicznych z lat 80. i 90. ubiegłego stulecia. Zatem należy zachować roztropność w bezkrytycznym powoływaniu się na ich dorobek teoretyczno-badawczy, bowiem istnieje niebezpieczeństwo zbyt dosłownego przeniesienia i wprowadzenia pewnych określeń do teorii i praktyki edukacyjnej, szczególnie bez przeprowadzenia badań naukowych z tego zakresu, które uważam za warunek konieczny. W celu lepszego zrozumienia istoty mobbingu warto zrozumieć i przedstawić pojęcia, które w literaturze przedmiotu ściśle są powiązane z tą patologią, ale nie stanowią jej zasadniczej części. Owe kategorie pojęciowe określane są mianem dyskryminacji czy molestowania seksualnego.

Jak słusznie zauważają Agata Lankamer i Patrycja Potocka-Szmoń, w rozróżnieniu dyskryminacji od przemocy permanentnej należy wziąć pod uwagę dwa czynniki. Dyskryminacja jest aktem jednorazowym, a nie procesem, tak jak w przypadku mobbingu, a po drugie – w przypadku procesu sądowego o mobbing ciężar dowodu spoczywa na pracowniku, natomiast w przypadku dyskryminacji to pracodawca udowadnia, że różnicowanie pracowników było spowodowane kryte-

rium obiektywnym a nie dyskryminującym (Lankamer, Potocka-Szmoń 2006, s. 12–13). W stosunku do nauczycieli interesujące wydaje się zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć, co może implikować rozwój molestowania seksualnego. Kwestia płci, w szczególności w perspektywie zagrożeń zawodowych i dostępu do usług rynku pracy, jest zagadnieniem dosyć młodym, ale prężnie rozwijającym się. Sektor edukacji zdominowany jest przez kobiety, które jak pokazują dane w raporcie Instytutu Badań Edukacyjnych stanowią ok. 80% zatrudnionych nauczycieli. Wydaje się, że sfeminizowanie tego zawodu powoduje, że to właśnie kobiety doświadczają przemocy w swoim środowisku pracy. Jednak jak pokazują badania D. Walczak (2012), Europejskiego Obserwatorium Rzyzka (Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2009) oraz danych zebranych ze Stowarzyszenia Antymobbingowego w Bydgoszczy, płeć nie ma znaczenia przy odczuwaniu stresu, a dalej doświadczaniu przemocy, natomiast różni się w interpretacji jej odczuwania. W 2005 r. 23,3% mężczyzn i 21% kobiet w UE informowało o odczuwaniu stresu w pracy. Odsetek ofiar przemocy zarówno kobiet, jak i mężczyzn jest proporcjonalny do liczby osób zatrudnionych i w sposób proporcjonalny rośnie. Również płeć nie jest dominującą kategorią w przypadku mobbingujących dyrektorów szkół. Ze źródeł Systemu Informacji Oświatowej liczba dyrektorów kobiet wynosi 76,8%, natomiast mężczyzn 23,2%. Tak jak w przypadku ofiar, tak też liczba sprawców przemocy jest proporcjonalna do struktury zatrudnienia. Walczak w swoim raporcie z 2012 r. wskazuje, że „...wszystko zależy od osobowości nauczyciela i jego kontaktów w uczniami” (Walczak 2012, s. 105). Respondenci i dyrektorzy szkół określili te wymiary, w których subtelna granica między płciami w zawodzie nauczyciela jest widoczna. Są one następujące (Walczak 2012):

- większy autorytet męskiego wychowawcy,
- utrudniony kontakt i ograniczone zaufanie dojrzewających dziewcząt do męskich nauczycieli (niechęć do zwierzania się, dystans),
- podteksty seksualne uczniów szkół średnich wobec młodych nauczycielek,
- w obliczu coraz większej ilości dzieci z rozbitych rodzin obecność w systemie nauczycieli obydwu płci pełni ważną rolę wychowawczą i edukacyjną,
- obawa mężczyzn przed posądzeniem o molestowanie,
- kobiety są bardziej drobiazgowe, a mężczyźni skoncentrowani na wykonywaniu konkretnych zadań,
- kobiety są bardziej systematyczne, terminowe – stąd bardziej dbają o dokumentację,
- kobiety są bardziej empatyczne, łatwiej im wczuć się w sytuację uczniów, mężczyźni miewają z tym problemy,
- kobiety bardziej osobiście reagują na różne sytuacje,
- kobiety częściej plotkują, co ma zły wpływ na atmosferę w szkole,
- kobiety bardziej narzekają,
- mężczyźni są bardziej odporni na stres.

Wymienione obszary powinny stanowić dalszy krok w prowadzeniu badań naukowych nad oceną zagrożeń zawodowych w kontekście płci. W przypadku

sektora edukacji, w relacji dyrektor–pracownik, nie ma ona zasadniczego znaczenia, jednak w innych zawodach, szczególnie zdominowanych przez mężczyzn piastujących kierownicze stanowiska, np. służba zdrowia, dyskryminacja ze względu na płeć może odgrywać kluczową rolę. Intrygujące wydają się być badania prowadzone przez Lucynę Kopciewicz w odniesieniu do szkolnej przemocy wobec dziewcząt. Autorka wskazuje na brak zainteresowania tą problematyką przez władze oświatowe, gdzie jak słusznie zauważa „...w programach kształcenia i doskonalenia zawodowego nie uwzględnia się problematyki emancypacyjnej i antydyskryminacyjnej” (Kopciewicz 2011, s. 181). Powołując się na wcześniejsze badania, zaznacza, że w szkole nie ma działań prewencyjnych z zakresu molestowania seksualnego oraz rzadko dotyka się problematyki płciowej stereotypizacji, androcentrycznego języka i szkolnej komunikacji. Najwidoczniejszym przejawem dyskryminacji ze względu na płeć jest molestowanie seksualne. Od 1 stycznia 2004 r. w Kodeksie pracy pojawia się termin molestowanie seksualne, które rozumiane jest jako „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery: na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy” (Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania 2009, s. 2–3). Oprócz fizycznego kontaktu, „obmacywania”, za przejaw tego zjawiska uznać można również:

- natarczywe spojrzenia,
- „żarty” o podtekście erotycznym,
- komentarze na temat ubioru i wyglądu,
- dwuznaczne gesty,
- propozycje seksualne,
- erotyczne aluzje,
- odnoszące się do płci komentarze na temat uzdolnień lub ich braku,
- wywieszanie we wspólnych miejscach pracy (np. pokojach biurowych) zdjęć lub plakatów aktów kobiecych lub męskich.

Istnieją dwa rodzaje molestowania – tzw. *qui pro quo* („usługa za usługę”), gdy w zamian za usługę seksualną zwierzchnik proponuje pracownikowi podwyżkę lub inne przywileje (Warylewski 1999, s. 176), oraz napastowanie poprzez tworzenie wrogiego środowiska pracy. To drugie dotyczy sytuacji, gdy pracownik czuje się napastowany przez kolegów, np. kobieta, której koleżdy wieszają w pracy zdjęcia nagich kobiet. Stwierdzić można, że molestowanie seksualne traktowane jest jako naruszenie godności człowieka w pracy (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002). Komisja Europejska definiuje je jako „niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym albo inne zachowanie odnoszące się do płci, które narusza godność kobiet i mężczyzn w pracy”. Definicja obejmuje: niepożądane, niewłaściwe albo obraźliwe zachowanie; zachowanie, które wpływa na decyzje dotyczące pracy; zachowanie, które tworzy zastraszające, wrogie albo upokarzające środowisko pracy (Agencja Bez-

pieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2009, s. 62). Trzecie badanie warunków pracy wskazało, że 2% respondentów doświadczyło molestowania seksualnego w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Kobiety są narażone na molestowanie w stopniu o wiele większym niż mężczyźni (4% w porównaniu z 2%), szczególnie w zawodach zdominowanych przez mężczyzn (Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2009, s. 62). Europejskie badania wskazują również, że 30–50% kobiet i około 10% mężczyzn doświadczyło jakiejś formy molestowania seksualnego albo niepożądanych zachowań seksualnych w miejscu pracy. Mężczyźni postrzegają molestowanie jako mniej obraźliwe i rzadziej doświadczają jego negatywnych konsekwencji (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002). Co dwudziesta kobieta w Polsce przyznaje, że były wobec niej kierowane niestosowne zachowania o charakterze seksualnym (Wenzel 2007, s. 8). Molestowanie seksualne jest zjawiskiem trudnym w diagnozie, ponieważ jego ofiary czują się winne jego zaistnienia, co powoduje niechęć do jego ujawnienia. Zazwyczaj również w środowisku społecznym (np. w środowisku szkolnym) uchodzą one za współwinnę pojawienia się tej sytuacji. Powodami, dla których osoby będące molestowane nie zwracają się o pomoc, to np. lęk przed utratą zatrudnienia czy też obawa przed „naznaczeniem” w środowisku pracy.

W literaturze polskiej i zagranicznej molestowanie seksualne rozpatrywane jest jako odrębna patologia życia zawodowego. Zjawisko to może występować w związku przyczynowo-skutkowym ze zjawiskiem mobbingu. Z chwilą gdy kobieta bądź mężczyzna odmówi kontaktów seksualnych z przełożonym lub współpracownikiem, mogą się wobec niej rozpocząć działania o charakterze antagonistycznym (to samo dotyczy mężczyzn). W europejskiej dyrektywie na temat równego traktowania (dyrektywa Rady 2002/73/WE zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG) uznaje się molestowanie seksualne w pracy za dyskryminację i, co za tym idzie, rzecz zabronioną. Do kluczowych elementów polityki w miejscu pracy dotyczących zjawiska molestowania seksualnego zaliczyć można takie działania, jak:

- przejrzysta, związana z kontekstem definicja molestowania seksualnego,
- szczegółowe postanowienia w sprawie środków prewencyjnych,
- procedura składania skarg i powołanie osoby, która będzie zajmować się tym obszarem,
- ochrona i wsparcie molestowanych pracowników,
- sankcje dla osób uznanych za winne molestowania,
- inicjatywy wspierające, takie jak specjalne programy szkoleniowe i edukacja osób odpowiedzialnych za realizację procedur (Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2009, s. 63).

Zagadnienie mobbingu powinno być rozpatrywane z wielu interdyscyplinarnych perspektyw, nie pomijając ważności ujęć nauk humanistyczno-społecznych (psychologii, socjologii, pedagogiki) czy nauk prawnych. Nie bez znaczenia są dorobek i doświadczenia badaczy z takich dziedzin wiedzy, jak: pedeutologia,

dydaktyka ogólna z wykorzystaniem kontekstu nauk o pracy. Szczególnie ważny głos w tej dyskusji należy do subdyscypliny zwanej pedagogiką pracy. W Polsce zaczęto interesować się mobbingiem od drugiej połowy lat 90. XX wieku, a wzrost zainteresowania nastąpił po przystąpieniu naszego kraju do Unii Europejskiej. Jakość wiedzy i badań w tym zakresie jest jednak niezadowalająca. Zachodzi zatem potrzeba poszerzania wiedzy i rozwijania świadomości na temat tego zjawiska poprzez czerpanie informacji z innych dyscyplin naukowych, z wykorzystaniem dorobku naukowego badaczy polskich i zagranicznych.

Przemoc psychiczna<sup>1</sup> jest pojęciem interdyscyplinarnym, wielowymiarowym, przez co jej analiza tylko i wyłącznie z punktu widzenia nauk pedagogicznych jest niewystarczająca i może wpłynąć na obiektywizm jego poznania i oceny. Zjawisko mobbingu jest polem zainteresowań badawczych wielu reprezentantów nauk psychologicznych, socjologicznych, pedagogicznych, jak również innych nauk o pracy i w takim kontekście nastąpi próba określenia jego istoty, przyczyn, przebiegu oraz skutków, jakie wyrządza w środowisku pracy. Jednym z badaczy, który stworzył solidne podstawy teoretyczne pod problematykę mobbingu, jest Heinz Leymann. Rozumie on molestowanie moralne jako wrogie i nieetyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie, skierowane wobec jednej lub paru osób. Pod wpływem mobbingu ofiary spychane są w sytuację bezradności i utraty możliwości obrony. Pozostają tam tak długo, jak długo utrzymują się działania mobbingowe w ich kierunku. Tego rodzaju działania występują bardzo często (statystycznie przynajmniej raz w tygodniu) i utrzymują się przez długi okres (statystycznie przynajmniej przez pół roku). Z powodu dużej częstotliwości i długiego okresu utrzymywania się wrogiego zachowania rezultatem tego maltretowania jest psychosomatyczne i społeczne poszkodowanie ofiary. Na uwagę zasługuje fakt, że działania nieetyczne i wrogie, aby mogły zostać uznane za mobbingowe, muszą występować w określonym czasie i z określoną częstotliwością. Tak rozumiany mobbing eliminuje jednorazowe zachowania i wskazuje, że przemoc ma charakter ciągły i cykliczny. Kwestią sporną w tej definicji jest wymóg czasu (minimum pół roku). Warto zastanowić się, czy tak jasno sprecyzowane kryterium powinno być użyte przy diagnozowaniu mobbingu w środowisku pracy. Choć dotychczasowa literatura z zakresu molestowania psychicznego nie zwraca szczególnej uwagi na ten zapis, to w wielu instytucjach świadczących pomoc ofiarom jest to wymóg niezbędny przy diagnozowaniu tej patologii. Natomiast każdy człowiek posiada inny „próg wytrzymałości” na doświadczanie negatywnych zachowań i właśnie to subiektywne odczucie jest podstawą stawianych wątpliwości.

Bardziej pogłębione ujęcie tej problematyki przedstawia francuska badaczka Marie F. Hirigoyen. Rozszerza ona koncept Leymanna o psychologiczne podłoże stosowania przemocy psychicznej, upatrując głównego źródła w szeroko rozumianych psychomanipulacjach drugim człowiekiem. W jej rozumieniu moles-

<sup>1</sup> W literaturze krajowej i zagranicznej cały czas trwa dyskusja nad ujednoczeniem nazewnictwa dotyczącego przemocy psychicznej w środowisku pracy. Na potrzeby artykułu pojęcia: mobbing, molestowanie psychiczne i molestowanie moralne będą stosowała zamiennie, traktując w domyśle jako te same patologie życia zawodowego.

towanie moralne to wszelkie zachowanie o charakterze nadużycia (gest, słowo, czyn, postawa), będące, przez swą powtarzalność lub systematyczny charakter, naruszeniem godności oraz integralności psychicznej lub fizycznej jednostki, stanowiące zagrożenie dla jej przyszłości zawodowej oraz powodujące degradację atmosfery w pracy (Hirigoyen 2003, s. 11). Niewątpliwie autorka wskazuje na dwa bardzo ważne komponenty, która stanowić będą podstawę do moich dalszych rozważań. Badaczka za punkt wyjścia przyjmuje powtarzalność działań, który ma spowodować odróżnienie jednorazowego aktu przemocy od permanentnej przemocy psychicznej, oraz zauważa, że u podłoża mobbingu leży szantaż emocjonalny pomiędzy dwoma podmiotami w sytuacji pracy. W przypadku rozumienia mobbingu przez polskich badaczy na uwagę zasługuje przedstawienie definicji w ujęciu Agaty Bechowskiej-Gebhardt i Tadeusza Stalewskiego. Autorzy definiują je jako „nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie, polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników (...) w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony; jest to zjawisko odczuwane subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić; jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne i psychiczne” (Bechowska-Gebhardt, Stalewski 2004, s. 14). Z tej definicji wynikają cechy, które ukazują, jak zróżnicowane jest to zjawisko. Zaliczyć można do nich:

1. Procesualny charakter zjawiska, na który składają się sytuacje konfliktowe, jego dalsze fazy, aż w końcu dochodzi do terroru psychicznego, czyli jest to ciąg kolejno występujących po sobie zdarzeń.
2. Subiektywizm zjawiska, dający się stwierdzić intersubiektywnie.
3. Bezzasadność, czyli występowanie mobbingu bez konkretnych zarzutów wobec pracy ofiary (ofiarami są osoby, które mogą stać się zagrożeniem dla mobbera – osoby stosującej przemoc psychiczną).
4. Wieloaspektowość i wewnętrzne zróżnicowanie zjawiska mobbingu, tj. wystąpienie, przebieg mobbingu zależy od wielu czynników, takich jak: cechy osobowościowe, kwalifikacje i kompetencje zawodowe, czynniki kulturowe, społeczne, pozycja w zakładzie pracy.
5. Manipulatorstwo – Hirigoyen uważa, że sprawca mobbingu do perfekcji ma opanowany warsztat manipulowania osobą, z której zrobił kozła ofiarnego. W sposób subtelny przekonuje do swoich racji, zyskując w oczach współpracowników sympatię. Manipuluje słowem dla osiągnięcia własnych celów (Hirigoyen 2003, s. 16).

Rozpatrując *homo unius libri*, nie można oprzeć się wrażeniu niewystarczającego ukazania stanowisk badawczych. W resume stanu literatury, wyróżniono elementy mobbingu, które w świetle aktualnych perspektyw teoretyczno-badawczych powinny ulec rozszerzeniu.

Dotychczas w literaturze sądzono, że:

1. Mobbing powstaje tylko z konfliktu (Leymann), gdzie wśród przyczyn wymienia się przyczyny społeczne, cechy zarządzającego organizacją, szczególną pozycję ofiary.
2. Stosowane przez mobbera działania mobbingowe są zawsze świadome.
3. Musi wystąpić czynnik czasu, aby zaistniał mobbing (min. przez pół roku i min. raz w tygodniu).
4. Przemoc fizyczna i seksualna są uznane za działania mobbingowe.
5. Ofiara nie może stać się sprawcą przemocy.
6. Za zaistniałą sytuację w pełni odpowiada mobber.

Należy wspomnieć, że warto zachować roztropność w bezkrytycznym powoływaniu się na dotychczasowy dorobek teoretyczno-badawczy, bowiem istnieje niebezpieczeństwo zbyt dosłownego przeniesienia i wprowadzenia pewnych określeń do teorii i praktyki edukacyjnej, szczególnie bez przeprowadzenia badań naukowych z tego zakresu.

W szczególności amplifikacja powinna nastąpić o następujące zagadnienia:

1. Mobbing powstaje z konfliktu jawnego (Heinz Leymann), z konfliktu ukrytego (Marie F. Hirigoyen; Susan Forward) oraz z zakłóconej komunikacji pomiędzy podmiotami w szkole w wyniku specyficznych skłonności sprawcy.
2. Stosowane przez dyrektora działania mogą mieć zarówno charakter świadomy, jak i nieświadomy (w przypadku szantażysty emocjonalnego).
3. Inna odporność na stres powoduje dyskusję nad czynnikiem czasu, natomiast działania uznane za mobbingowe muszą występować cyklicznie i systematycznie.
4. Przemoc fizyczna i seksualna nie są uznane za działania mobbingowe.
5. Ofiara manipulatora (mobbingu) może sama stać się jego ofiarą w wyniku nagromadzonej złości, frustracji oraz silnych przeżyć.
6. Manipulator, aby móc zacząć swą grę, musi trafić na osobę, która mu na to pozwoli: na osobę, która jest podatna na szantaż emocjonalny (Kokot 2011, s. 17–18).

W wyniku przeprowadzonych badań ilościowo-jakościowych w 2013 roku<sup>2</sup> zidentyfikowano i sklasyfikowano przejawy zachowań mobbingowych z uwzględ-

<sup>2</sup> Badania ilościowo-jakościowe zostały przeprowadzone w 2013 r. na terenie Stowarzyszenia Antymobbingowego pp. B. Grabowskiej, Oddział Kujawsko-Pomorski w Bydgoszczy. Badania dotyczyły nauczycieli kształcenia ogólnego. Z przeprowadzonej analizy statystycznej wynika, że mobbingu doświadczyło lub nadal doświadcza 46 respondentów, a 86 badanych nie jest mobbingowana. Przypominając, że populacja badanych wynosi łącznie 132 osoby, to zaskakujące i niepokojące jest, że prawie co trzecia osoba zgłaszająca się do Stowarzyszenia Antymobbingowego pp. B. Grabowskiej w Bydgoszczy podlega mobbingowi. W przypadku prowadzonych wywiadów narracyjnych zaproszenie (po uprzednio prowadzonych rozmowach telefonicznych) skierowano do 30 nauczycieli. 10 osób kategorycznie odmówiło udziału, 20 osób wyraziło zgodę na uczestnictwo w badaniu, 6 osób wycofało się po kilku dniach od ustalenia terminu wywiadu, natomiast 4 osoby zrezygnowały we wstępnej fazie wywiadu. Ostatecznie wywiady narracyjne zostały przeprowadzone osobiście z 7 mobbingowanymi nauczycielami kształcenia ogólnego. Odmowa oraz wycofanie się z rozmowy jest sytuacją nader częstą



nieniem występowania podtekstów seksualnych inicjowanych przez sprawców przemocy, co dotychczas w prowadzonych badaniach dotyczących mobbingu w literaturze przedmiotu niedostatecznie poznano i zdefiniowano. Wśród badanych nauczycieli istnieje zgodność w narracjach, że w kontakcie z tym typem sprawcy pojawiają się zachowania o charakterze seksualnym, wręcz perwersyjnym. Z kolei perwersje seksualne w literaturze przedmiotu z obszaru pracy utożsamiane są z patologią molestowania seksualnego. W kontekście mobbingu Leymann traktuje je jako działania mobbingowe. Niedostatecznie dużo uwagi poświęca się natomiast kierunkom i momentom pojawiania się tych patologicznych zachowań. Oznacza to, że w wyniku przeprowadzonych badań przejawy zachowań seksualnych występują tylko w przypadku osobników perwersyjno-narcystycznych, czego dotychczas w prowadzonych badaniach dotyczących mobbingu nie sformułowano. Istotna dla tego zagadnienia jest praca Hirigoyen, która określa sprawców przemocy jako osoby perwersyjno-narcystyczne. Nie chodzi o stygmatyzowanie dyrektorów szkół i w sposób jednoznaczny określenie ich winy, a raczej o pewien zbiór zachowań, który jest charakterystyczny dla mobberów. Słowo „perwersyjny” w języku polskim oznacza wynaturzenie, przewrotność, które wskazują na odchylenia reakcji psychicznych w zakresie popędów w sferze myślowej i uczuciowej, np. perwersja seksualna. Przełom w rozumieniu perwersji nastąpił dzięki pracom Pinela (1809), który wszelkie patologie związane z wielością instynktów, np. perwersje, zachowania aspołeczne, kleptomania, określił jako „...manię bez delirium” (Hirigoyen 2002, s. 122). Również słowo narcyzm w literaturze przedmiotu swe istnienie zawdzięcza Zygmunutowi Freudowi, który w 1910 roku posłużył się nim w badaniu homoseksualizmu<sup>3</sup>. W międzynarodowym podręczniku klasyfikacji chorób psychicznych DSM-IV nie wymienia się perwersji narcystycznej wśród zaburzeń osobowości (w jej opisie występuje kategoria osobowości narcystycznej). Patologia narcystyczna, jak wskazuje Hirigoyen, powołując się na prace Kernberga (1975), jest zbieżna z tym, co dziś określamy jako perwersję narcystyczną. Określana jest ona w jego ujęciu jako: „poczucie wielkości, skrajny egocentryzm, całkowity brak empatii, choć osobnicy ci są spragnieni podziwu i aprobaty. Tego typu pacjenci odczuwają bardzo intensywną zazdrość wobec osób posiadających w ich wyobrażeniu rzeczy, których oni sami są pozbawieni, lub tych, którzy zdają się czerpać z życia przyjemność. Nie tylko brakuje im głębi uczuciowej i nie są w stanie zrozumieć złożonych emocji innych, ale również ich własne uczucia nie wykazują większego zróżnicowania, uzewnętrzniają się

---

i charakterystyczną dla osób, u których dopiero co mobbing wystąpił lub też są w fazie ustawienia lekowego przez lekarzy psychiatrów. Osoby badane, które zgłosiły się do SABG i zrezygnowały, były labilne emocjonalnie, bardzo płacziwe i neurotyczne. Bały się, że ktoś je usłyszy i przekaże wszystkie informacje dyrektorowi. Wpadły one w coś rodzaju paranoi, obawiając się, że dosłownie wszyscy obecni znają dyrektora i na pewno powiedzą na jego temat same złe rzeczy. Lęk ten jest charakterystyczny dla ofiar przemocy. W takich warunkach nietrudno zatem o odmowę udziału w badaniach, a dokładniej w przeprowadzanych wywiadach.

<sup>3</sup> Freud zapożyczył ten termin z prac Paula Näcke. Słowo narcyzm zaczerpnięte zostało z mitu Owidiusza, w którym ukazany jest człowiek-narcyza, który wierzy, że odnajduje się w akcie patrzenia na siebie w lustrze [Freud 1991, s. 273 i nast.].

natomiast w postaci krótkich i szybko gasnących wybuchów” (Hirigoyen 1975). Wspomniana badaczka w swych publikacjach trafnie podjęła się próby uchwycenia istoty sprawców molestowania moralnego, przypisując ich sposób działania do określonych kategorii. Na potrzeby artykułu wybrane zachowania określono mianem „skłonności”, ze względu na niedostateczne rozwiązania terminologiczne w literaturze przedmiotu. Badani nauczyciele zauważają, że mobber z tymi skłonnościami:

Ma bardzo wyolbrzymione ego to jest... ja mówię, że to jest narcyz w największym wydaniu. (wyw3)

oraz używa języka w celu m.in. zdegradowania kobiety do roli przedmiotu.

...Ale tak to słynął z kawałów świńskich. O kobietach też, znaczy się generalnie był mistrzem, jeśli chodzi o ten temat. Podobno miał duży zasób. (wyw6)

Starał się być dowcipny, ale te dowcipy były na tle erotycznym, na tle seksualnym. Kawały właśnie o tej tematyce i to... te młodsze nauczycielki, no dziewczyny po prostu na początku chichrały się, śmiały się. Ja jestem bardzo wyczulona na to, w końcu jestem dużym stażem nauczycielem... (wyw3)

Odnosząc ten typ skłonności do profili zaproponowanych przez T. Beck, A. Freeman, D.D. Davis, uwidacznia się obraz osobowości narcystycznej. W niej strategią działania staje się m.in. dążenie do chwały, bogactwa, wysokiej władzy i prestiżu. Zawzięcie rywalizują z osobami, które w ich mniemaniu roszczą sobie prawa do takiego wysokiego statusu (Hirigoyen 2002, s. 47). Główną emocją jest złość, gdy inni nie obdarzają ich należyty podziwem lub w przypadku zdemaskowania łatwo popadają w depresję (Hirigoyen 2002, s. 48). Opisane skłonności mobberów powinny stanowić kierunek dalszych badań i analiz szczególnie w kontekście nauk psychologicznych i psychiatrycznych. Dalszym analizom powinna podlegać również kwestia intencjonalności działań i świadomości wyrażania krzywdy przez mobbera. Dotychczas w literaturze z zakresu mobbingu można spotkać się z poglądem, że stosowane przez mobbera działania mobbingowe są zawsze świadome i intencjonalne. Zapewne w dużej mierze jest to pogląd wiarygodny. Natomiast w przeprowadzonych badaniach nauczyciele wskazują na aspekt nieświadomy zachowań dyrektora. Wiedzy na ten temat może głównie dostarczyć dyscyplina psychologii i psychiatrii, szczególnie w obszarze zaburzeń osobowości. Okazuje się bowiem, że czynniki osobowościowe mogą leżeć u podstaw intencjonalności bądź nieintencjonalności działań mobbingu, co powinno szczegółowo zostać zbadane i zinterpretowane w badaniach naukowych. Jak już zostało zaakcentowane, przemoc seksualna jest odrębną patologią niż mobbing, ale może pozostawać z nim w związku przyczynowo-skutkowym. Natomiast zaskakująca jest zgodność w narracjach badanych osób. Każda z nich, która miała kontakt z tym typem mobbera (tylko z typem narcystyczno-perwersyjnym), wskazywała na przejawy o charakterze seksualnym, a wręcz perwersyjnym. Kierunek rozważań w dalszej perspektywie wymaga szczegółowych badań z zakresu nauk

humanistyczno-społecznych i medycznych. Na tym etapie należy zaznaczyć, że każdy człowiek posiada w sobie cechy, które uznać można za perwersyjne i narcystyczne. Typowe zachowania to np. potrzeba podziwu czy brak krytycyzmu. Gdy pojawiają się same i incydentalnie, nie są groźne – zgodnie z poglądami Hirigoyen, każdy człowiek nosi w sobie częśćkę perwersyjności (Hirigoyen 2002, s. 121). Niebezpieczeństwo pojawia się, gdy występują naprzemiennie i cyklicznie. Cechą różnicującą człowieka narcystycznego od osoby, która po prostu zachowała się źle, jest poczucie winy za wyrządzoną krzywdę. Molestowanie seksualne, pomimo że może dotknąć zarówno mężczyzn, jak i kobiet, dotyka częściej kobiety. Powodów takiego stanu należy upatrywać m.in. w socjokulturowym wzorze wychowania. Kobiety zazwyczaj wychowywane są w duchu uległości wobec dominacji męskiego typu i jego androgenicznego języka. Zdecydowanie łatwiej jest je również wciągnąć w stosunek zależności. Nauczzone zachowań nieagresywnych w kontaktach z ludźmi nie podejmują zazwyczaj obrony siebie, gdyż zgodnie z przyjętymi normami społecznymi nie są one po prostu kobiece. Poniżej przedstawiono wypowiedź badanej z wywiadu 1, która opisuje wieczorne rozmowy z swoim dyrektorem na tematy związane z seksem.

To była dziewczynka, która przyszła do mnie w 2 klasie, mieszkała poza Bydgoszczą. Mieliśmy też w szkole takiego chłopaka, bardzo przystojnego, ale był tak agresywny, że przyznano mu nauczanie indywidualne, bo stanowił zagrożenie dla innych uczniów. Wiadomo, w tym wieku liczy się dla dziewczyny wygląd, więc ona była nim zuroczona. Niby go nagabywała i doprowadziła do zbliżenia seksualnego i to ponoć nie raz na klatce schodowej w jego domu. No i tam, a znam szczegóły, ale trudno o tym opowiadać. Dotarło to do dyrektora. Nie wiem, chyba zgłosili to sąsiedzi. Była u niego w domu na wagarach. Ponoć tam się działy ostre perwersyjne pornograficzne rzeczy. Tak z opowieści wynikało. No i jest rada pedagogiczna, wieczór późny, zima. Wtedy między nami było dobrze, nie było konfliktu. Kończy się rada. Pustawo na ulicach. Bałam się sama wracać w takich sytuacjach, bo tam nie jest bezpiecznie. A on mi mówi, że mam zostać. Szkoła pustoszeje, nawet jego żona wyszła. Zostaliśmy w tej pustej szkole zupełnie sami. Aha, ten seks niby był przy użyciu przemocy, taki zupełnie perwersyjny. Jak się okazało później, to ważne. Zaprasza mnie do gabinetu, siedzimy w tym gabinecie i on mi zaczyna to opowiadać, że dotarli do niego słuchy. Nie było niby nic w tej rozmowie, co mogłoby mnie wystraszyć, a jednak w pewnym momencie pojawił się lęk. Siedzę, a on zaczyna mi odpowiadać. Na początku..., trudno mnie jakoś ściąć takimi tekstami, zażartowałam sobie, słuchając o tej przemocy, że wg tradycji brazylijskiej jak bije, to kocha. Nie wiedziałam jeszcze wtedy, do czego to zmierza. Chciałam jakoś chyba splycić temat. Hm..., ja ciągle nie wiem, czy powinnam o tym opowiadać, bo nie wiem, czy to zdarzenie naprawdę miało taki charakter, czy zadziałała moja przestraszona, chora wyobraźnia... .A on zaczął to opowiadać baaardzo szczegółowo, pusta szkoła, tylko my dwoje, a on mi opowiada jakieś intymne sytuacje i w pierwszych zdaniach od razu mówi o tej perwersji, przemocy itd. I nagle zrozumiałam, że on odebrał moje słowa jako wyrażenie bardzo jakiegoś takiego przyjaznego stosunku do perwersji. I tak się zaangażował w opowiadaniu najdrobniejszych szczegółów, że po pierwsze, zastanowiło mnie to, skąd je zna. Po drugie, zrobiło się dziwnie i zaczęłam się bać. Strzeliłam głupie słowa, może to było nieodpowiedzialne, nie wiem... u nas często zdarzały się takie historie, dlatego nie zrobiłam wielkich oczu, nie byłam zaskoczona, że któraś kolejna uczennica... . Atmosfera była ciężka. Zaczęłam

wracać w fotel i całkowicie się zamknęłam. No zupełnie chora sytuacja. I on cały taki... i teraz nagle skończył opowiadać o tej Ewie uczennicy i zaczął mi opowiadać historię swojej koleżanki ze studiów, którą bił mąż, a jej to dawało seksualną satysfakcję. Wtedy już nie na żarty się przestraszyłam i zaczęłam się bać, że to się źle skończy. Nie umiem racjonalnie wytłumaczyć, dlaczego..., nie wiem... Zapytałam, czy to wszystko i czy mogę już iść, nie wiedziałam, jak to skończyć, bo widziałam, że on się nakręcał. (wyw1)

Przemoc, władza, mobbing staje się domeną głównie perwersyjnych mężczyzn. W przypadku badanych kobiet najczęściej pojawiały się wobec nich żarty o charakterze seksualnym, dotykanie, natomiast wobec uczennic-dziewcząt podglądanie.

Nie życzyłyśmy sobie, żeby on przy nas takie sprośne żarty sobie robił, jeszcze potem do nas dotarło jak do jednej z koleżanek tej młodszej, najmłodszej... Pofarbowała sobie włosy, przyszła z tymi pofarbowanymi włosami na nowo do szkoły a on... to miał być dowcip: „czy wszędzie pofarbowała sobie te włosy....?” Taki tekst jej rzucił. Niby była oburzona. Czyli no nie podobało nam się to... (wyw3)

Każdy człowiek perwersyjny dąży do dominacji i władzy również poprzez zlecenie innym obowiązków, które w razie czego pogrążą nie jego a drugiego człowieka. Ten typ nie jest nigdy winny i nigdy nie „brudzi sobie swoich rąk”. W przypadku wyjścia tajemnicy na wierzch on nadal pozostaje nieskazitelnie czysty. Takie budowanie i zakamuflowanie swojej osoby pozostaje wskaźnikiem diagnozy, który pozostaje w związku z wizją człowieka idealnego dla pozostałych członków grona pedagogicznego. Dyrektor podglądał dziewczyny w szatni, gdy przebierały się na zajęcia WF i co jest charakterystyczne prowadził zajęcia tylko z dziewczynami i tylko w pierwszej klasie gimnazjum.

Normalnie jak się dziewczyny przebierały na swoich SKS-ach. Normalnie wchodził człowiek do szatni z nimi rozmawiał dziewczuchy się przebierały. Także ja go nie posądzam o jakieś tam, broń Boże no, więc, nie mam żadnych dowodów. Uważam, że w tym kierunku przeginał. Kontaktował się po prostu z dziewczuchami, z kobietami można by powiedzieć... On tam nie raz wchodził z nimi rozmawiał one się ubierały rozmawiały z nim one sobie normalnie chodziły. Dokładnie takie coś miało miejsce na pewno sto procent. (wyw6)

Można domniemać, że odmowa wykonania polecenia przez badanego (nauczyciel odmówił pilnowania dziewcząt i stania w drzwiach, podczas przebierania się na WF) wpłynęła na jego zwolnienie z pracy. Po pierwsze czas od momentu tej sytuacji do wręczenia wypowiedzenia był zbliżony, a jednocześnie jest to element pozbywania się świadków, którzy mogą w przyszłości zaszkodzić i potwierdzić praktyki seksualne mobbera.

A wręcz Dyrektor mówi, że mamy być w szatni nawet dziewcząt. Ja mówię, w jaki sposób w szatni dziewcząt? Mówi: „Proszę otworzyć drzwi i stanąć tyłem. Drzwi mają być uchylone. Tu jest szatnia a ja mam stać tak. Drzwi mają być otwarte. Takie były jego zalecenia. (wyw6)

Pomimo że jest to jawna przemoc, to sprawca ukierunkowuje ją na osoby całkowicie podporządkowane, które straciły wiarygodność i uchodzą w gronie za kłamców (zresztą w wyniku jego działań). Chodzi o to, aby ofiara miała poczucie, że nic nie może zrobić, bo nikt jej i tak nie uwierzy. Również uczennice tego gimnazjum w relacji badanego to młodzież z trudną przeszłością, zazwyczaj z rodzin, gdzie przemoc i zachowania patologiczne są codziennością. Dobór tych osób przez dyrektora również nie był przypadkowy. Widywał się z nimi regularnie i zabierał je na wycieczki szkolne, nawet gdy były już absolwentkami szkoły.

Byliśmy w Kręglu. Tam są takie trójkątne domki typu Brda nad jeziorem. I wiem, że przyjechały dwie absolwentki. Byliśmy z jakąś klasą z gimnazjum na takim dwu- czy trzydniowym takim obozie tam, na koniec szkoły. To przyjechały dwie absolwentki, to specjalnie dla nich miał oddzielny domek. Wiem, że tam wieczorkiem też bywał u nich na rozmowach. Przyjechały specjalnie, normalnie tam nocowały i tak dalej, które skończyły rok czy dwa lata temu, czy trzy lata temu szkołę. To nie jest wymysł, można spytać mojego kolegę, z którym pracowałem teraz tam pracuje to... przecież ja byłem świadkiem, że po prostu przyjeżdżały dziewczuchy. Także on generalnie miał dobry kontakt z kobietami, ale kobietami, dziewczynami można by powiedzieć. (wyw6)

Także śmiem twierdzić, że takiego kontaktu chyba nie miał ze swoją żoną. Wydaje mi się, albo miał jakiś bardzo ograniczony kontakt skoro tak ciągnął..., bo ja sobie nie wyobrażam tego. Nie wyobrażam sobie takich sytuacji. Facet po pięćdziesiątce... nie wiem, ale widać, że z dziewczynami lubił pracować. (wyw6)

Dyrektor rozpoczął działania o podłożu seksualnym. Bez zgody pań, dotykał je pod pretekstem zabrania paproszka z ubrania. Początkowo, jak wskazuje badana, zapomniała o tym, ale to był główny powód unikania sprawcy. Takim komunikatem posługują się wszystkie mobbingowane nauczycielki.

On pali, ja palę, niestety, więc stwierdziłam, że przed wyjazdem z koleżanką pójdę na papierosa. Dołączył się do nas sołtys. Pan sołtys, którego znałam wcześniej od dobrej strony, więc nie przypuszczałam, że będzie reagował na tego typu zachowania Pana Dyrektora. Pan Dyrektor podniósł się z nim i mówi, że się przyłączy i nie puścimy dymka tylko idziemy wydymać Panią Martę. Nie wiedziałam, jak mam na to zareagować. Spojrzałam na tego sołtysa, oni biedni na mnie, na koleżankę i udawaliśmy, że tego po prostu nie słyszeliśmy. On był trochę zawiedziony, że nikt się nie roześmiał. Poszliśmy na tego papierosa, spaliliśmy. (wyw4)

Uaktywniający się mechanizm „wyparcia” jest charakterystyczny dla ofiar przemocy. Również w kontekście przemocy seksualnej. Jakkolwiek odmowa i nieżyczenie sobie takich zachowań dla sprawcy stanowi bodziec do zemsty.

Jako mężczyzna jest obleśny? Jako mężczyzna ja nie mówię, że on jest nieprzystojny, brzydki i tak dalej ja po prostu jego zachowanie jego wzrok jego (?) Tu paproszek tam paproszek to mnie tak drażniło strasznie. Wojtek (mąż ofiary) mówi „Ty mu w końcu powiedz, żeby on ciebie nie dotykał, bo ja przyjdę i ja mu to powiem inaczej”. Tego typu zachowania. Właśnie o tym zapomniałam, mówiąc o tych kawałach. Bo wtedy to była przyczyna... my zaczęłyśmy my przynajmniej.... Unikać. (wyw5)

Żeby zrozumieć, jak dano mężczyznom „broń w postaci jego genitaliów” (Brownmiller 1975, s. 14–15) i przyzwolenie na męską dominację w czasach, w których tak szumnie mówi się o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn i polityce spójności, należy cofnąć się do czasów, gdy przemoc seksualna, fizyczna i psychiczna uznawana była za fantazję seksualną ofiary i inicjowana z ich winy. Histerie kobiet, od czasów Freuda (z których się zresztą wycofał), pokazywały, że nie są to incydentalne przypadki gwałtów, perwersji seksualnych, ale występują bardzo często i to w środowiskach burżuazyjnych, które uchodziły w tamtych czasach za nieskazitelne. Dzięki ruchom feministycznym i ich działalności przedefiniowano akt seksualny uznając go za akt przemocy jako podporządkowany woli mężczyzn w wyniku zastraszenia ofiary, a nie jak sądzono dotychczas, pojawienia się gwałtu w wyniku ukrytych pragnień kobiety. Również mocno zaakcentowano, że skutki psychofizyczne przemocy seksualnej należy łączyć ze stresem pourazowym, który pojawia się w wyniku traumatycznego wydarzenia. Dojście do takiej wiedzy, to były lata walki w „męskim zdominowanym świecie”. Zainspirowało to współczesne badaczki do dalszej działalności na rzecz kobiet i dzieci, które również podlegają przemocy seksualnej i symbolicznej. W kontekście mobbingu powinny nastąpić dalsze szczegółowe badania nad przemocą seksualną dyrektorów wobec nauczycielek, ale i nie należy zapominać o świadkach tej przemocy, powodów, dla których nie reagują, a wręcz mimo wewnętrznej niezgody chronią działania, które uznane są w polskim prawie za zagrożone sankcją pozbawienia wolności. Warto przytoczyć wypowiedź badanej nauczycielki, która tak wspomina relacje z kobietami swojego dyrektora:

W szkole funkcjonuje dyrektor, żona i kochanki. Teraz jedna z tych kochanek informuje każdą osobę, która rozpoczyna pracę, że ona z nim straciła dziewictwo, w związku z tym może wszystko. I ona może wszystko. Bo po tylu latach pracy, ja już wiem, że ona może wszystko. Dla niego kobieta to jest instrument do łóżka. To tego jestem pewna. Takiego seksisty no nie spotkałam w życiu. On jest seksistą dla mnie. Wszyscy czują, że one wszystkie wszystko wiedzą. Żona rozmawia z kochanką... (wyw2)

Konsekwencje stosowania mobbingu dla ofiary wiązać można z pojęciem syndromu stresu pourazowego, która mówi o poddaniu ofiar długotrwałemu stresowi i urazowi, co przekłada się na zmiany psychosomatyczne w funkcjonowaniu człowieka. Zawiera jasne kryteria diagnostyczne, które są przydatne w celu diagnozowania wystąpienia przemocy, jak gwałt, stres u jeńców wojennych itp. Jak słusznie zauważa wspomniana badaczka, ta przemoc jest konkretna, tzn. można jej rozmiary i szkody fizyczne określić, tym bardziej, że znane są warunki, w jakich ona wystąpiła. W przypadku natomiast wysublimowanej przemocy psychicznej, nie do końca te warunki są zachowane, a nadal należy pamiętać, że początkowo zostaje napiętnowana ofiara jako źródło powstałego konfliktu. Implikuje to zatem trudności w diagnozie chociażby wspomnianego stresu pourazowego. Zgadzam się zatem z Herman, że istnieje uzasadniona kwestia wprowadzenia do literatury przedmiotu z zakresu mobbingu nazwy złożonego syndromu pourazowego, który w swoim obszarze mieści gamę stanów psychosomatycznych, a nie pojedyn-

czego zaburzenia (Herman 2004, s. 130). Nauczyciel, u którego mobbing spowodował zespół pourazowy, najbardziej obawia się momentu, w którym te trudne doświadczenia mogą się powtórzyć. To ciągle napięcie i wyczekiwanie ataku powoduje, że ofiara zaczyna unikać sprawcy, grona nauczycielskiego oraz osób, które w jej przekonaniu mogą zaatakować. Stąd też w odbiorze u pracowników w szkole uchodzi ona często za osobę wycofaną, która nic nie robi z tą patologiczną sytuacją. Ofiara mobilizuje wszystkie swoje siły do przeżycia. Nie jest to widoczne na zewnątrz nauczyciela, ponieważ sprawca umiejętnie postarał się pozbawić jej autonomicznych i podmiotowych relacji z innymi ludźmi. W konsekwencji ciągłego życia w napięciu nauczyciel wybiera się na konsultacje do lekarza psychiatry.

Zaczyna się etap zwolnień lekarskich. Badane nauczycielki tak wspominają ten etap:

Ja wtedy emocjonalnie nie wytrzymałam i poszłam na zwolnienie lekarskie. Także tak naprawdę no bawił się ze mną. Przez ten cały czas bawił się ze mną w kotka i myszkę perfidnie, po prostu. Czy poczucie winy? Czy żebym poczuła strach wobec niego? Czy...Co chciał osiągnąć. Albo po prostu mnie załamać. Co mu się tak naprawdę udało no bo... Jak poszłam na to zwolnienie lekarskie, to napisałam do niego wniosek o udzielenie urlopu zdrowotnego... (wyw5)

Poczucie, że obok ofiary nadal funkcjonuje sprawca mobbingu, powoduje zagrożenie ciągłym strachem i lękiem, że sytuacje traumatyczne się powtórzą. W takich warunkach zdolność do funkcjonowania w pracy znacząco jest hamowana. Zamiast się bronić, ofiara pragnie przeżyć. Doświadczany przez nich stres jest tak silny, że upośledza to, co człowieka czyni podmiotem, czyli autonomię, samostereowność, poczucie sprawstwa itp. Obok somatycznych skutków mobbingu (problemy z układem krwionośnym, pokarmowym, zmiany skórne itp.), również widoczne i niebezpieczne dla zdrowia i życia są zmiany w funkcjonowaniu psychospołecznym nauczyciela, jak np. labilność nastrojów, obniżenie wiary we własne siły czy obniżenie własnej wartości.

Mobbing (i jego seksualny wymiar) jest zjawiskiem, które inicjuje proces destrukcji psychosomatycznego funkcjonowania nauczyciela w szkole. Zazwyczaj rozpoczyna się od pojedynczych zachowań, które się stopniowo nasilają, powodując negatywne skutki w organizmie nauczyciela, jak również pogarsza się jego funkcjonowanie w pracy i w życiu prywatnym. Konsekwencją dla ofiary mobbingu jest czasowe wykluczenie z życia zawodowego, pogorszenie kondycji psychofizycznej lub w ostateczności ustanie świadczenia pracy. Jak przedstawia Herman „Pomiędzy płciami toczy się wojna. Jej skutki to ofiary gwałtu, maltretowane kobiety i wykorzystywane seksualnie dzieci. Histeria stanowi traumatyczną nerwicę wojny płci” (Herman 2004, s. 38). Wymiar seksualny przemocy psychicznej jest realnym rozwijającym się zagrożeniem dla nauczyciela w sytuacji jego pracy. Przekracza znacząco wymiar etyczny i godzi w godność drugiego człowieka, co jawnie przekłada się na funkcjonowanie nauczyciela we współczesnej szkole.

## Literatura:

- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., 2004, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa.
- Berne E., 1999, *W co grają ludzie – psychologia stosunków międzyludzkich*, Warszawa.
- Brownmiller S., 1975, *Against Our Will: Men, Woman, and Rape*, New York.
- Colligan M.J., Smith M.J., Hurrell J.J., 1977, *Occupational incidence rates of mental health disorders*, „Journal of Human Stress” No. 3.
- Cox T., Griffiths A., Rial-González E., 2000, *Research on Work-related Stress. Report*, Luksemburg.
- Dalin P., 1999, *School development. Theories and practices*, London.
- Day Ch., 2004, *Od teorii do praktyki. Rozwój zawodowy nauczyciela*, Gdańsk.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002, *Quality of women's work and employment – Tools for change*, Foundation Paper, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, No. 3.
- Forward S., Frazier D., 2001, *Szantaż emocjonalny, jak się obronić przed manipulacją i szantażem*, Gdańsk.
- Freud Z., 1991, *Wprowadzenie do narcyzmu* [w:] K. Pospiszyl (red.), *Zygmunt Freud. Człowiek i dzieło*, Wrocław – Warszawa – Kraków.
- Furmanek W., 2008, *Zniewolenie przez pracę a problematyka pedagogiki pracy* [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty-wyzwania-antynomie*, Bydgoszcz.
- From E., 1994, *Wojna w człowieku*, Warszawa.
- Herman J.L., 2004, *Przemoc – uraz psychiczny i powrót do równowagi*, Gdańsk.
- Hirigoyen M.F., 2003, *Molestowanie w pracy*, Poznań.
- Hirigoyen M.F., 2008, *Molestowanie moralne*, Gdańsk.
- Hołyst B., 2006, *Wiktymologia*, Warszawa.
- Jóźwiak Z., 2010, *Fizyczne warunki pracy nauczycieli* [w:] J. Pyżalski, D. Merecz (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Kraków.
- Kłos B., 2002, *Mobbing*, Kancelaria Sejmu – Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa.
- Kmiecik-Baran K., Rybicki J., 2003, *Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, Gdańsk.
- Kokot A., 2011, *Mobbing – patologia życia zawodowego pracownika*, Bydgoszcz.
- Kopciwicz L., 2011, *Nauczycielskie poniżanie – szkolna przemoc wobec dziewcząt*, Warszawa.
- Lankamer A., Ciborski P., Minga U., 2005, *Mobbing w szkolnictwie*, Gdańsk.
- Lankamer A., Potocka-Szmoń P., 2006, *Dyskryminacja w miejscu pracy*, Gdańsk.
- Merecz D., *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Kraków 2010.
- Merecz D., Mościcka A., Drabek M., 2005, *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Łódź.
- Leymann H., *The mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/> [dostęp: 3.02.2006].
- Potulicka E., 2006, *Kadra w szkole uczącej się*, „Nowa Szkoła” nr 8.
- Powiedz NIE molestowaniu seksualnemu w pracy*, 2009, red. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, Warszawa.
- Pyżalski J., 2010, *Skutki oddziaływania warunków pracy na polskich nauczycieli* [w:] J. Pyżalski, D. Merecz (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Kraków.
- Stowarzyszenie Antymobbingowe pod patronatem B. Grabowskiej, Oddział Kujawsko-Pomorski w Bydgoszczy, Materiały statystyczne z lat 2009–2012.



## Summary

*Sexual dimension of mobbing within head teacher – teacher relationships: features, manifestations, implications*

This article is an exploration of the sexual dimension of mobbing in school relations. It's mapping the set of practices, manifestations and implications surrounding this kind of problematic related to the teachers' work and looking at the pathologizing aspects of teachers' identity.

## Keywords

mobbing, szkoła, nauczyciel, relacje władzy, seksualność

## Słowa kluczowe

mobbing, school, teacher, power relations, sexuality

