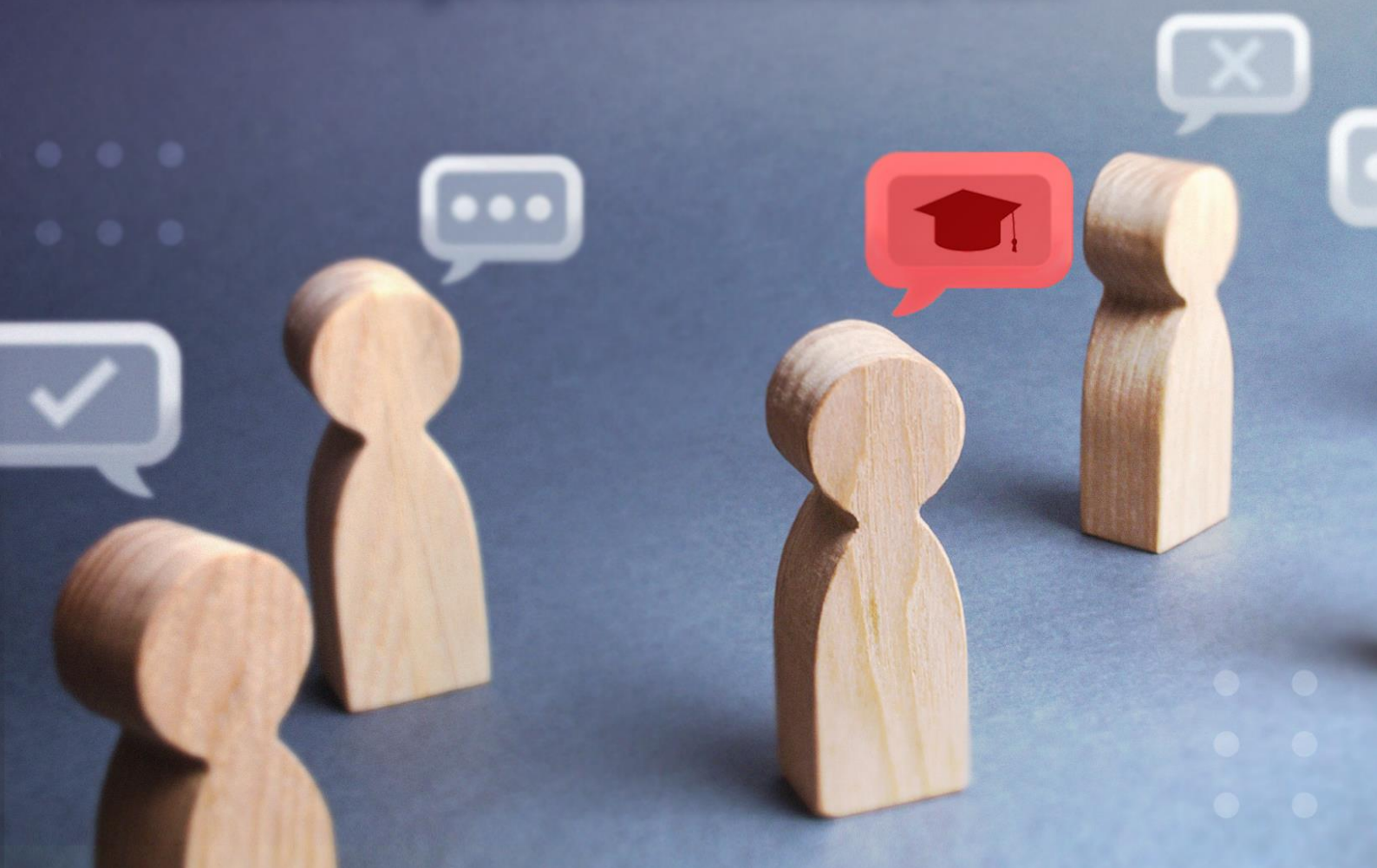


Mobbing na uczelniach wyższych

Raport Centrum Analiz
Niezależnego Zrzeszenia Studentów



Warszawa 2021

Niezależne Zrzeszenie Studentów
ul. Krakowskie Przedmieście 20/22 lok. 21
00-325 Warszawa

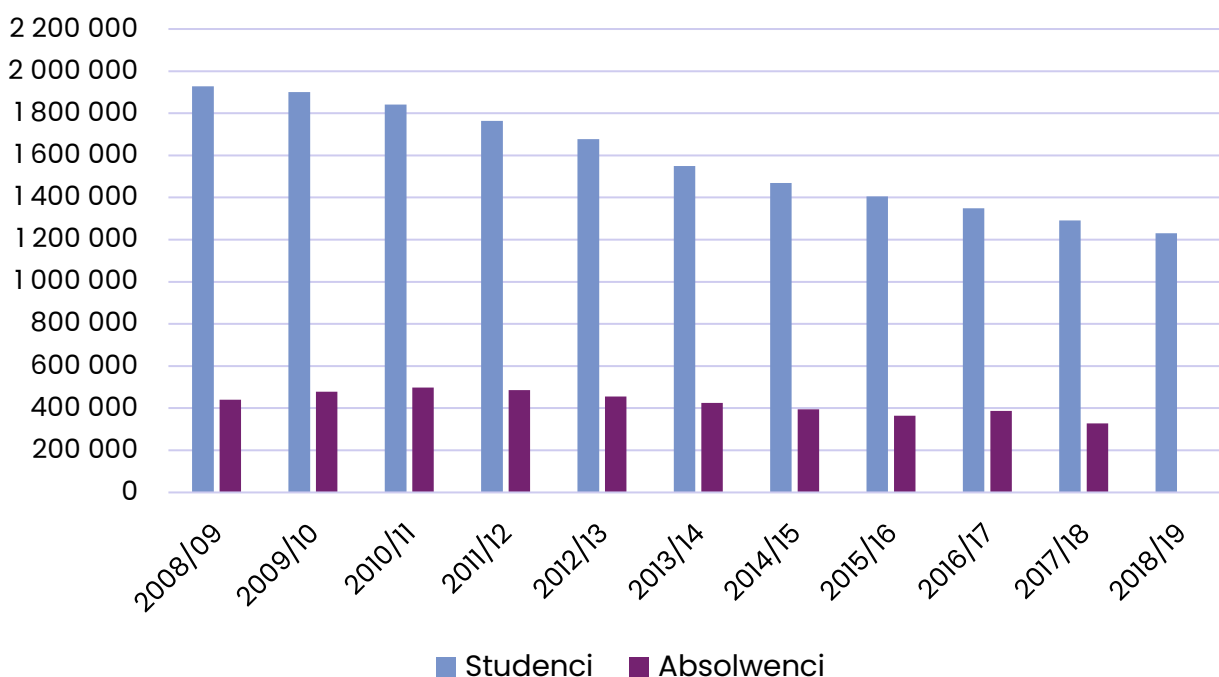


Spis treści

Wstęp.....	3
Metodologia badania	7
Pytania metryczkowe	9
Analiza pytań kwestionariuszowych	13
Podsumowanie.....	31
Załącznik: Pytania z kwestionariusza.....	34

Wstęp

Spółeczność akademicka w Polsce jest liczna i zróżnicowana. Według najnowszych danych wstępnych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce studiuje 1 228 667 osób.

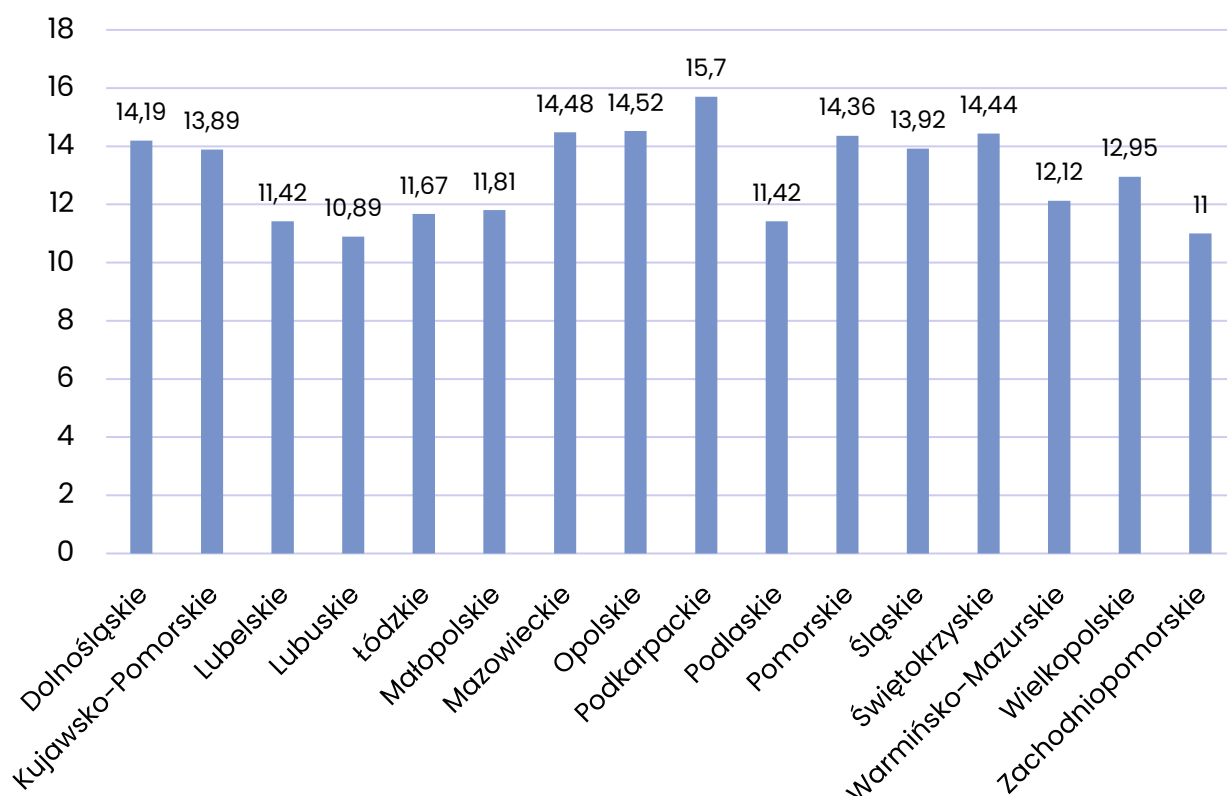


Rysunek 1. Liczba studentów i absolwentów w latach 2009 – 2019

Główny Urząd Statystyczny Szkolnictwo Wyższe w roku akademickim 2018/2019 (wyniki wstępne)
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20182019-wyniki-wstepne,8,6.html>

Z kolei liczba pracowników akademickich szacowana jest na 93 138. Średni współczynnik liczby studentów do pracowników naukowych wynosi **13,192**. Stosunek liczby studentów do wykładowców w poszczególnych województwach (w roku 2018) przedstawia poniższy wykres¹.

¹ Na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego



Rysunek 2. Współczynnik liczby studentów do liczby pracowników naukowych w 2018 roku

Jednym z głównych celów uczelni wyższych w Polsce – poza kształceniem studentów – jest zapewnienie im środowiska sprzyjającego zgłębianiu wiedzy. Niejednokrotnie jednak w mediach pojawiały się informacje o nadużyciach, jakich dopuszczali się pracownicy akademicki względem studentów. Nadużycia te mogą przybierać charakter przemocy psychicznej lub fizycznej, w tym o charakterze seksualnym. Sytuacje te, z roku na rok, coraz częściej są określane w przestrzeni publicznej mianem mobbingu, pomimo tego, że Ustawa o Szkolnictwie Wyższym² takiego terminu nie definiuje.

Termin *mobbing* powstał dopiero w latach 80. ubiegłego wieku³. Po raz pierwszy posłużył się nim austriacki etolog⁴, Konrad Zacharias Lorenz. Mobbingiem nazwał

² Ustawa o Szkolnictwie Wyższym z dnia 20 lipca 2018 r. Dz.U. 2018 poz. 1668

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001668/U/D20181668Lj.pdf>

³ S. Szarek, M. Kocharuk Mobbing w miejscu pracy – rodzaje i skala zjawiska wyd. SAN (ISSN 2543-8190)

<https://repozytorium.uph.edu.pl/bitstream/handle/11331/2319/Mobbing%20w%20miejscu%20pracy%20%E2%80%93%20rodzaje%20i%20skala%20zjawiska.pdf?sequence=5>

⁴ **Etologia** – dziedzina należąca do zoologii, której celem jest między innymi badanie zachowań nabytych oraz dziedziczonych

sytuację, w której grupa małych (pod względem wymiarów) zwierząt atakowała większe zwierzę, by je zastraszyć. W późniejszym okresie podobne zachowania Heinenmann dostrzegł wśród dzieci w przedszkolu oraz szkole. Wysnuł on wniosek, że stosują one takie zachowania, ponieważ czują taką potrzebę i daje im to poczucie wyższości. W obecnej formie definicję mobbingu wprowadził Heinz Leymann. W naukowej literaturze dotyczącej problemu mobbingu można znaleźć następujące synonimy: bullying (z ang. tyranizowanie), harassment (z ang. nękanie), ganging up on someone (z ang. sprzysięganie się przeciw komuś). Wyróżnia się następujące rodzaje mobbingu⁵:

- **mobbing wstępujący** – mobbingu dopuszcza się pracownik (lub grupa pracowników) na przełożonym,
- **mobbing pionowy** – mobbingu dopuszcza się przedstawiciel grupy kierowniczej (np. pracodawca) na podwładnym pracowniku,
- **mobbing poziomy** – mobbingu dopuszcza się grupa pracowników na innym pracowniku, który znajduje się na takim samym poziomie w hierarchii.

Definicja zjawiska mobbingu nie jest jednak stosowana w kontekście szkolnictwa wyższego w Polsce. Istnieją różnego rodzaju definicje, np. w dokumencie GUSu „Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą Warszawa 2014 r.” mobbing opisywany jest jako fragment definicji nękania i zastraszania:

Nękanie i zastraszanie odnoszą się do zamierzonego użycia środków nacisku psychicznego (w tym mobbing) przeciwko innej osobie lub grupie osób, które może zaszkodzić fizycznemu, psychicznemu, duchowemu, moralnemu lub społecznemu rozwojowi respondenta.

Kolejna definicja zawarta jest w Ustawie Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141).

Doświadczenie zachowań mobbingowych w znaczący sposób wpływa na dobrostan psychiczny jednostki – szczególnie istotne są aspekty takie jak: poczucie własnej wartości i samoocena, odczuwanie niepokoju, lęku a także obniżenie motywacji.

⁵ *Mobbing* – zjawisko oraz środki prawne przewidziane w Kodeksie Karnym PrawoExpert.pl (dostęp 25 czerwca 2021 r.) – <http://prawoexpert.pl/mobbing-zjawisko-oraz-srodki-prawne-przewidziane-w-kodeksie-pracy/>

W odpowiedzi na potrzeby studentów polskich uczelni, Centrum Analiz Niezależnego Zrzeszenia Studentów przeprowadziło badanie dotyczące nadużyć o charakterze psychicznym i fizycznym względem studentów ze strony pracowników akademickich na uczelniach wyższych w Polsce. Efektem przeprowadzonego badania jest niniejszy raport, z którego wnioski mogą pomóc przy wypracowaniu rozwiązań, mających na celu przeciwdziałanie skutkom mobbingu na uczelniach wyższych.

Metodologia badania

Badanie „Mobbing na uczelniach wyższych” miało charakter ilościowy i zostało zrealizowane metodą CAWI – za pośrednictwem anonimowej ankiety internetowej, którą respondenci wypełniali samodzielnie. Badanie było dystrybuowane wśród studentów w przestrzeni internetowej. W badaniu wzięło udział 1635 osób. Uczestnikami badania byli studenci oraz absolwenci 50 polskich uczelni wyższych. Na potrzeby niniejszego badania przyjęto, że charakter nadużyć ze strony pracowników akademickich względem studentów jest zbieżny z definicją mobbingu, dlatego też konsekwentnie stosowano ten termin w ankiecie oraz późniejszych analizach. Respondenci odpowiadali na pytania na podstawie własnych doświadczeń, odnoszących się do zachowań pracowników akademickich, które zakwalifikować można jako mobbingowe. We wstępie badania zawarto definicję mobbingu oraz informacje o anonimowości ankiety i przewidywanym czasie jej wypełniania. Na początku badania postawiono pytanie filtrujące, które pozwoliło na dostosowanie narzędzia badawczego do osób, które:

- osobiście doświadczyły mobbingu ze strony pracowników akademickich,
- były ofiarą mobbingu, a zarazem świadkiem stosowania go wobec innych osób,
- były świadkami stosowania mobbingu wobec innych osób,
- nie były świadkami, ale znają osoby, które doświadczyły mobbingu ze strony pracowników akademickich,
- nie doświadczyły mobbingu, nie były świadkami i nie znają osób, które doświadczyły mobbingu ze strony pracowników naukowych.

Zaznacza się, że każde użyte w niniejszym raporcie stwierdzenie „studenti” i jemu podobne odnosi się tylko do studentów, którzy wzięli udział w badaniu, nie zaś do ogółu studentów w Polsce. Kwestionariusz, stworzony przez zespół Centrum Analiz, składał się z 14 pytań o charakterze zamkniętym (jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru), 2 pytań otwartych (w tym jedno nieobowiązkowe) oraz pytań metryczkowych. Początkowe pytania miały charakter ogólny. Ich celem było poznanie skali problematyki jaką jest mobbing na uczelniach wyższych. Kolejne pytania dotyczyły skutków zachowań mobbingowych oraz działań uczelni w zakresie eliminowania negatywnych praktyk. Respondenci mieli także możliwość wypowiedzenia się na temat tego, czy w ich opinii nauczanie zdalne wpływa na charakter zachowań mobbingowych na uczelniach

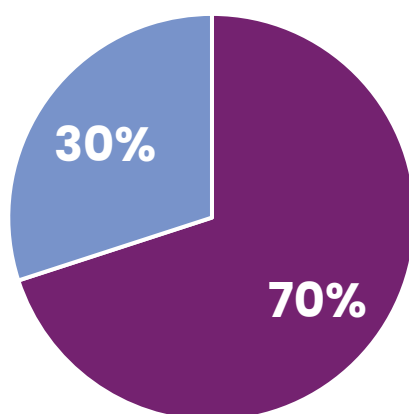
(pytanie nieobowiązkowe). Zastosowanie pytań filtrujących w trakcie kwestionariusza pozwoliło na doprecyzowanie odpowiedzi respondentów oraz zwiększenie ich adekwatności względem sytuacji respondentów.

Przeprowadzone badanie można uznać za wstęp do pogłębionej analizy na większej grupie respondentów.

Pytania metryczkowe

W badaniu wzięło udział 1635 respondentów. Poniżej zaprezentowane zostały dane metryczkowe.

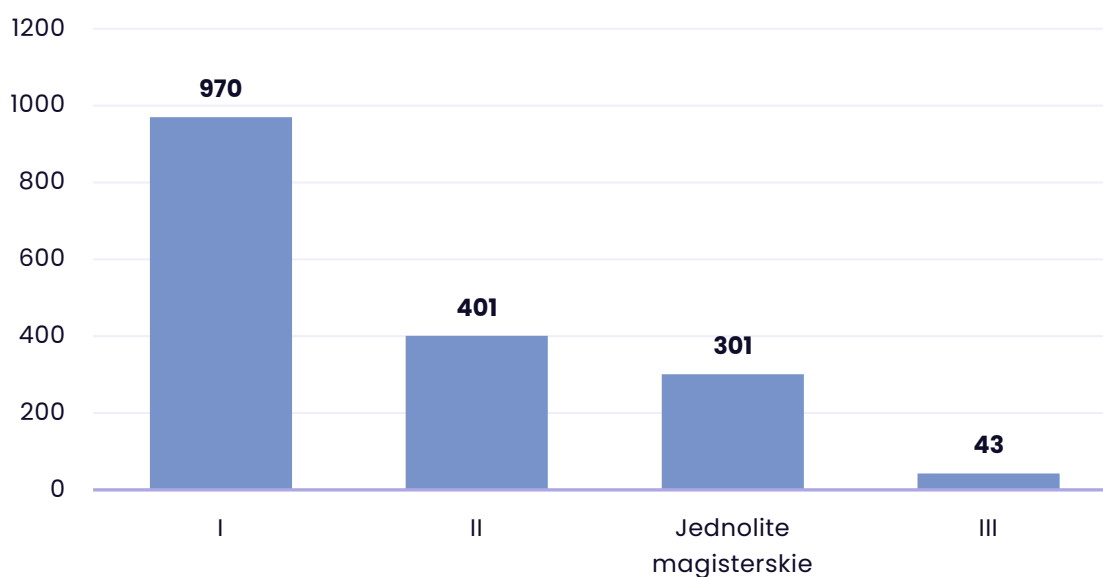
1. Płeć respondentów (N = 1635, dane w %)



■ Kobiety ■ Mężczyźni

Spośród badanych 70% stanowiły kobiety, a 30% mężczyźni.

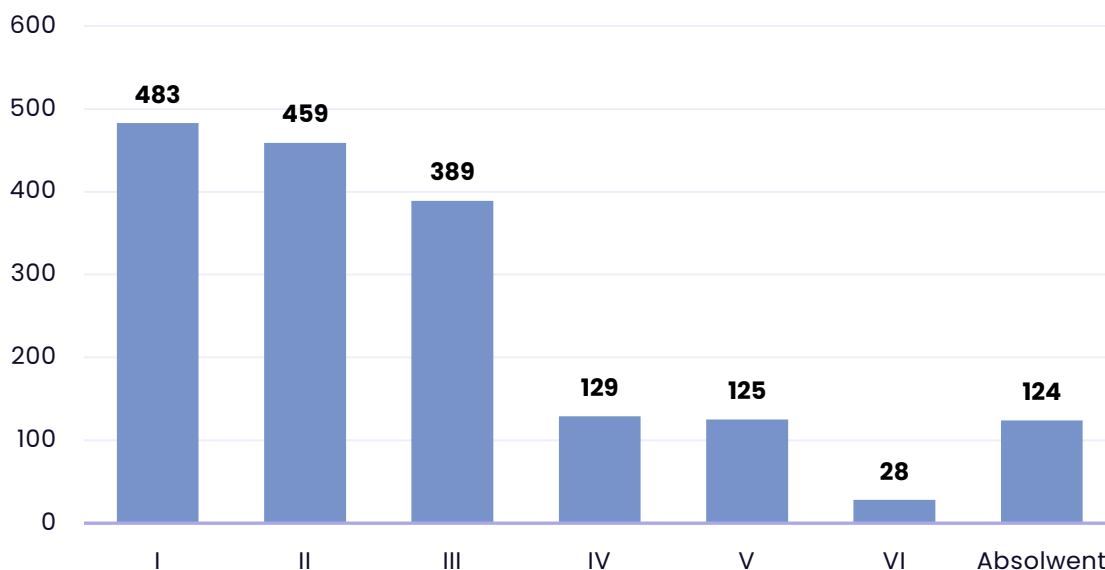
2. Stopień studiów (N = 1635, dane liczbowe)



Pytanie dotyczące stopnia studiów, było pytaniem wielokrotnego wyboru, ze względu na to, że studenci mogą studiować jednocześnie więcej niż jeden kierunek.

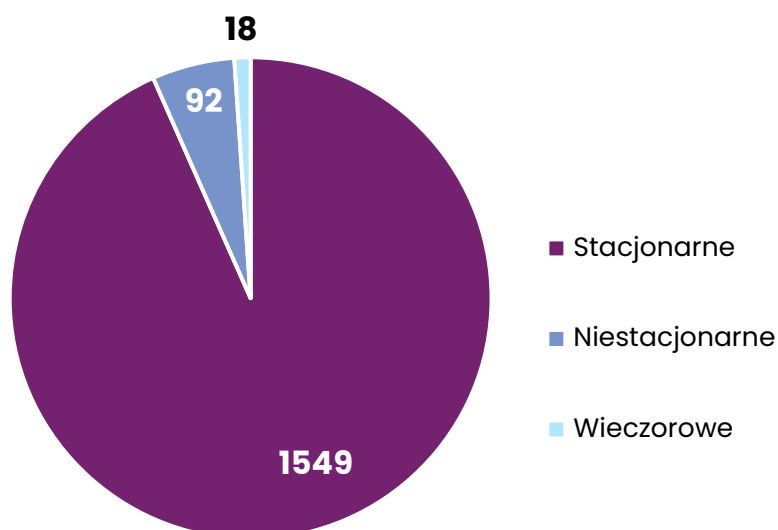
Analizując dane społeczno-demograficzne zauważamy, że najwięcej badanych to uczestnicy studiów I stopnia (970 wskazań). Studenci studiów II stopnia stanowili 401 ankietowanych. Respondentów ze studiów jednolitych magisterskich było 301. Zaledwie 43 badanych to doktoranci.

3. Rok studiów (N = 1635, dane liczbowe)



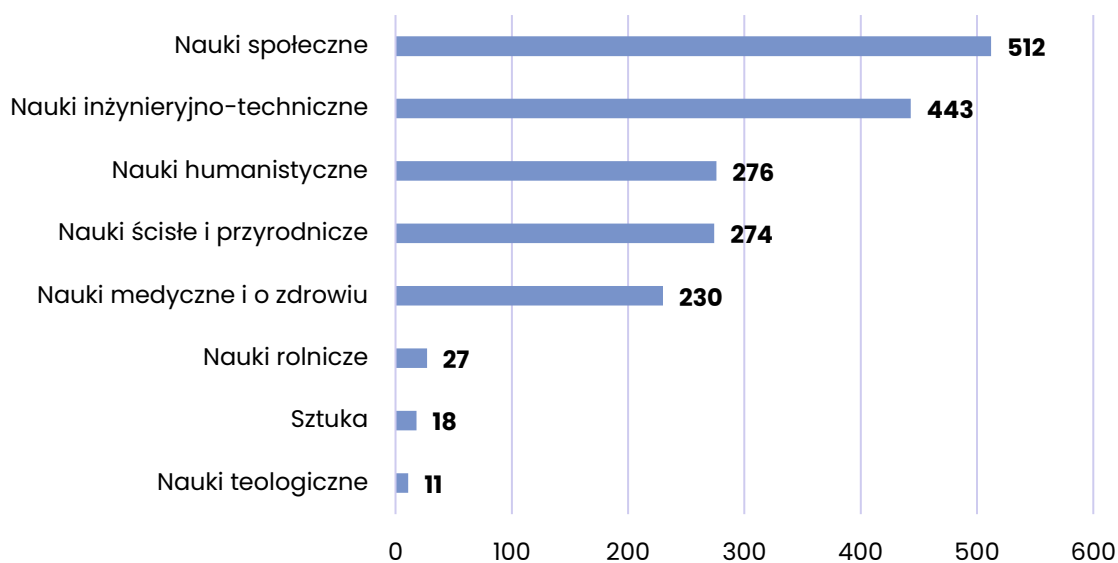
Pytanie dotyczące roku studiów, było pytaniem wielokrotnego wyboru, ze względu na to, że studenci mogą studiować jednocześnie więcej niż jeden kierunek. Spośród badanych najwięcej było osób z pierwszych trzech roczników studiów. Najczęściej wskazywano na I rok studiów (483), kolejno II rok (459) oraz III (389). Badanych studiujących na IV roku było 129, a na V – 125. Na VI roku studiów było 28 respondentów. W badaniu udział wzięło 124 absolwentów.

4. Tryb studiów (N = 1635, dane liczbowe)



Pytanie dotyczące trybu studiów było pytaniem wielokrotnego wyboru, ze względu na fakt, iż studenci mogą studiować jednocześnie więcej niż jeden kierunek. Z wykresu przedstawionego powyżej wynika, że zdecydowana większość respondentów studiuje stacjonarnie – odpowiedź tę wskazało aż 1549 studentów. Zaledwie 92 ankietowanych jest studentami niestacjonarnymi. Na studia wieczorowe uczęszcza jedynie 18 badanych.

5. Obszar kierunku studiów (N = 1635, dane liczbowe)

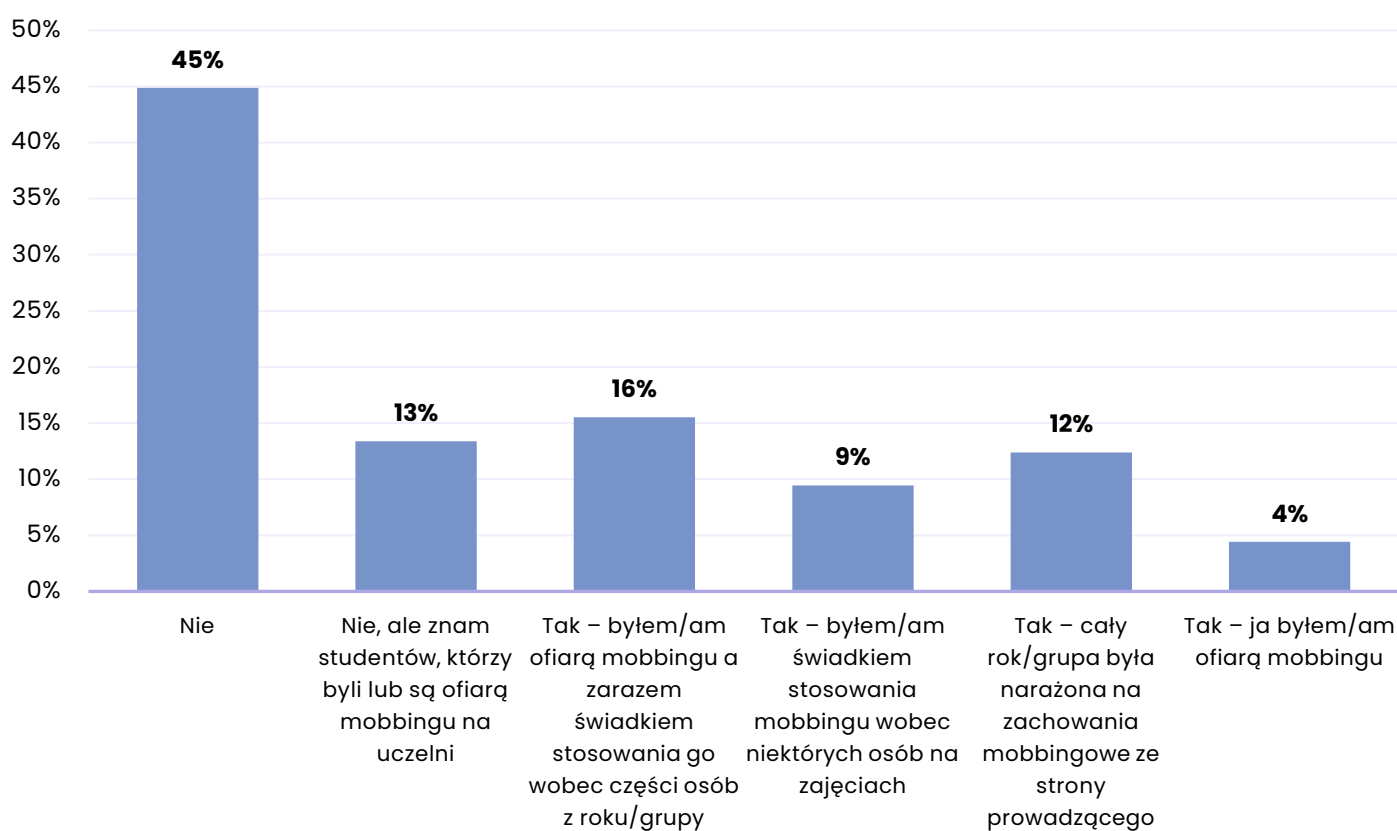


Powyższe pytanie dotyczące obszaru kierunku studiów również było pytaniem wielokrotnego wyboru. Najczęściej wskazywanym przez ankietowanych obszarem kierunku studiów są nauki społeczne – 512 studentów. Na drugim miejscu znalazły się nauki inżynieryjno-techniczne – odpowiedź tę wskazało 443 respondentów, a na trzecim humanistyczne – 276 studentów. Natomiast nauki ścisłe i przyrodnicze oraz nauki medyczne i o zdrowiu są obszarami kierunku studiów kolejno 274 oraz 320 ankietowanych. Najmniej liczną grupę respondentów stanowili reprezentanci nauk rolniczych – 27 studentów, sztuki – 18, oraz nauk teologicznych – 11 respondentów.

Analiza pytań kwestionariuszowych

Pytanie pierwsze było pytaniem wprowadzającym, a zarazem kluczowym w kontekście dalszego przebiegu badania dla danego respondenta. Dotyczyło tego, czy respondenci mieli kiedykolwiek styczność z zachowaniami mobbingowymi.

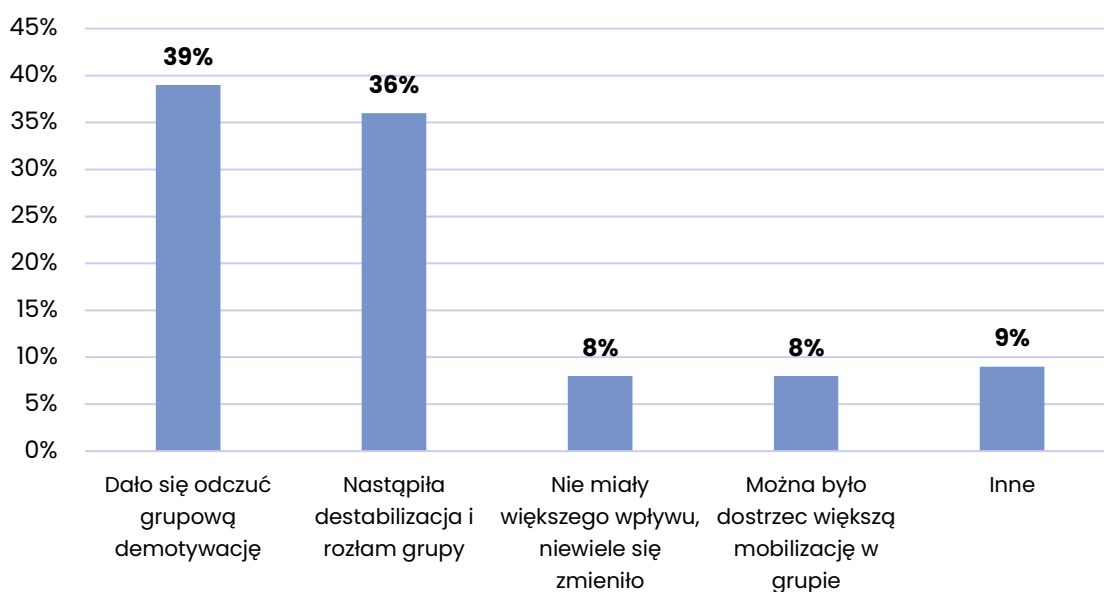
1. Czy kiedykolwiek miałeś/aś styczność z mobbingiem na Twojej uczelni? (N = 1635, dane w %)



Ponad 40% badanych studentów miało styczność z zachowaniami mobbingowymi na swojej uczelni. Wśród respondentów 32% osobiście doświadczyło niewłaściwych zachowań, a 9% było jedynie świadkiem takich zachowań wobec innych studentów. Kolejne 13% odpowiadających zaznaczyło, iż nie doznali mobbingu osobiście, jednak znają osoby, które się z nim zetknęły. Pozostałe 45% respondentów nie miało żadnych doświadczeń z mobbingiem w przestrzeni akademickiej.

Kolejno respondenci, którzy w pytaniu pierwszym zaznaczyli odpowiedź „Tak – cały rok/grupa była narażona na zachowania mobbingowe ze strony prowadzącego” mogli odnieść się do tego, jaki wpływ miały te zachowania na funkcjonowanie grupy. Odpowiedzi udzieliło 202 osoby.

2. Jaki wpływ miały zachowania mobbingowe ze strony prowadzącego na grupę/rok? (N = 202, dane w %)

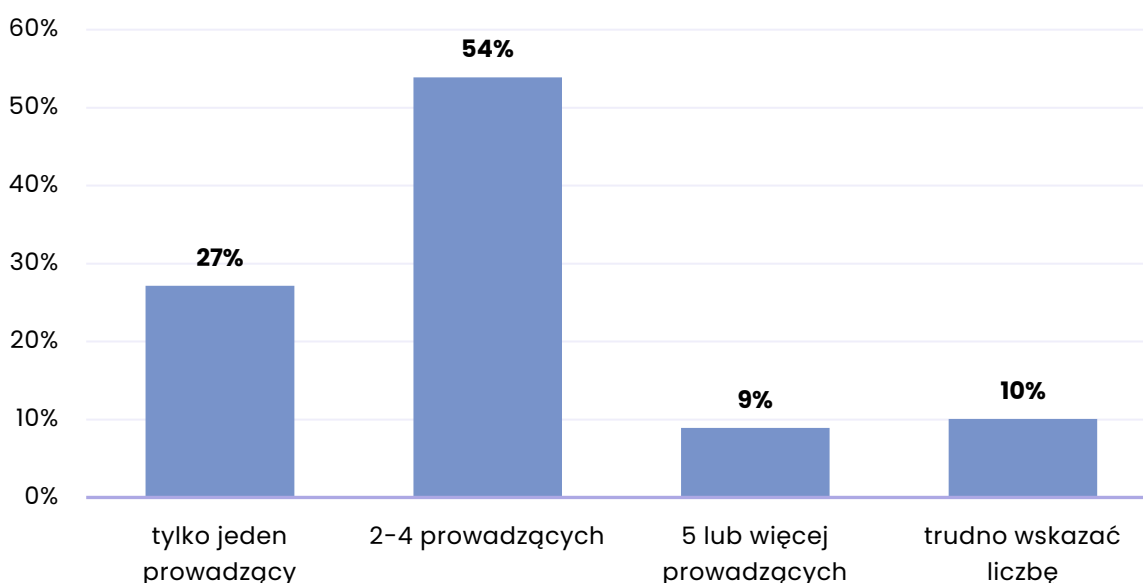


Spośród respondentów 39% zaznaczyło, iż mobbing wpłynął demotywująco na całą grupę. Kolejne 36% badanych oświadczyło, że w związku z niewłaściwym sposobem prowadzenia zajęć i podejściem do studentów nastąpiła destabilizacja i rozłam grupy na dwie części – pierwszą, która chciała zareagować na występujący mobbing, oraz drugą, która nie chciała podejmować żadnych działań. Jedynie 17 osób (czyli 8% osób odpowiadających na to pytanie) zauważyło podwyższoną mobilizację w grupie. Również 8% badanych stwierdziło, iż nieprofesjonalne zachowanie prowadzącego nie miało większego wpływu i niewiele zmieniło w pracy całej grupy.

Pozostałe 19 osób, które zaznaczyło odpowiedź „inne” miało możliwość skorzystania z opcji wpisania własnej odpowiedzi. W tym miejscu badani zdecydowanie zwracali uwagę na ogromny poziom stresu towarzyszący im podczas zajęć, presję, brak pewności w wypowiedzi i niechęć do uczęszczania na zajęcia. Następnie jednym z efektów stosowania mobbingu była wzmożona mobilizacja i integracja grupy, która łączyła się w trudnej sytuacji, aby wspólnie przetrwać ją razem. Studenci zaznaczyli

również, że wzmożona mobilizacja była wynikiem strachu przed negatywną oceną z zaliczenia przedmiotu. Wskazali również na sytuacje, w których znaczna część kierunku była zagrożona warunkiem. W odpowiedzi otwartej zaznaczony został także fakt, iż wielu studentów w związku ze stosowanym wobec grupy mobbingiem zrezygnowało z kontynuacji studiów. W wyniku zastraszania studenci byli przekonani, że nie podążają wymaganiami prowadzącego i nie zaliczą egzaminu.

3. Ilu prowadzących na Twojej uczelni dopuszczało się zachowań mobbingowych? (N = 530, dane w %)

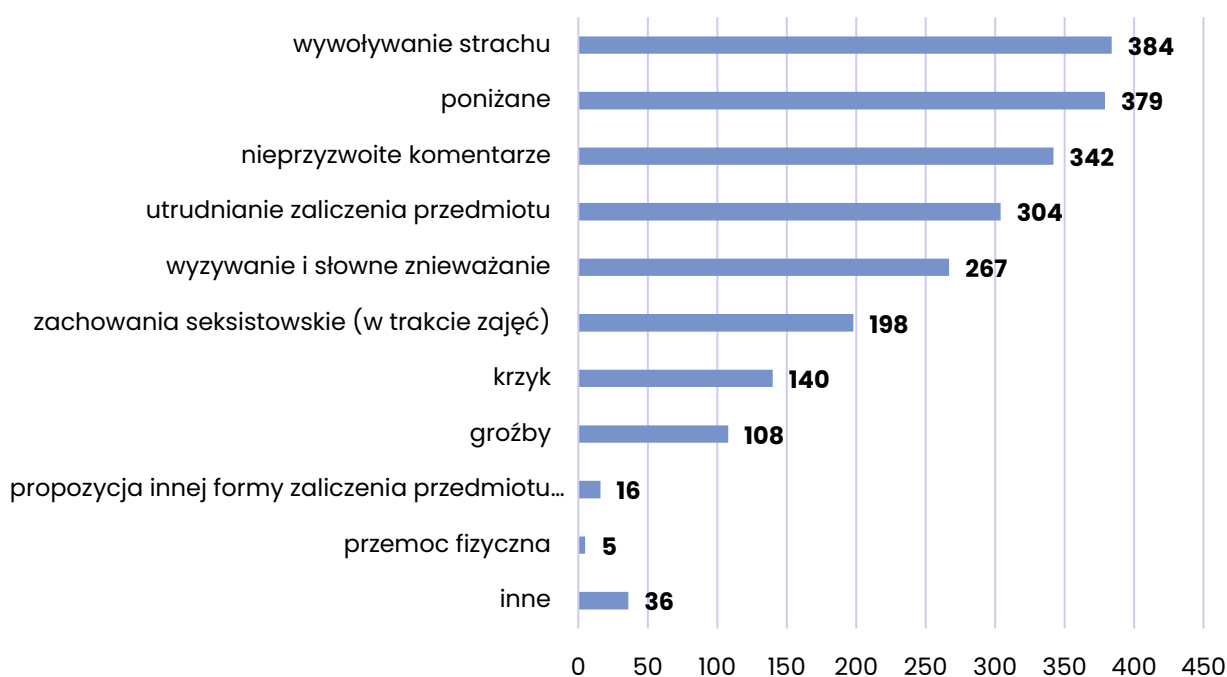


Kolejne pytanie dotyczyło tego, ilu prowadzących na uczelniach, do których uczęszczają badani studenci dopuszczało się zachowań mobbingowych. To pytanie zostało zadane respondentom, którzy na początku badania deklarowali, że byli ofiarami mobbingu, ofiarami a zarazem świadkami stosowania go wobec innych osób na zajęciach lub cała ich grupa była narażona na takie zachowania.

Badani studenci najczęściej wskazywali (54%), że na ich uczelni stosowało mobbing od 2 do 4 prowadzących. Drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią (27%) przez ankietowanych była ta, że tylko jeden prowadzący dopuszczał się mobbingu. Co dziesiąty badany spośród 530 osób odpowiadających na to pytanie, wskazał, że na jego uczelni mobbing stosuje 5 lub więcej prowadzących. Aż 63% studentów wskazało, że na ich uczelniach mobbing stosuje 2 lub więcej prowadzących. Spośród respondentów 10% uznało, że trudno wskazać liczbę prowadzących, którzy dopuszczali się zachowań mobbingowych.

W dalszej części tę samą grupę respondentów (N=530) zapytano o to, jaka była forma mobbingu, z którą mieli styczność. Pytanie było wielokrotnego wyboru.

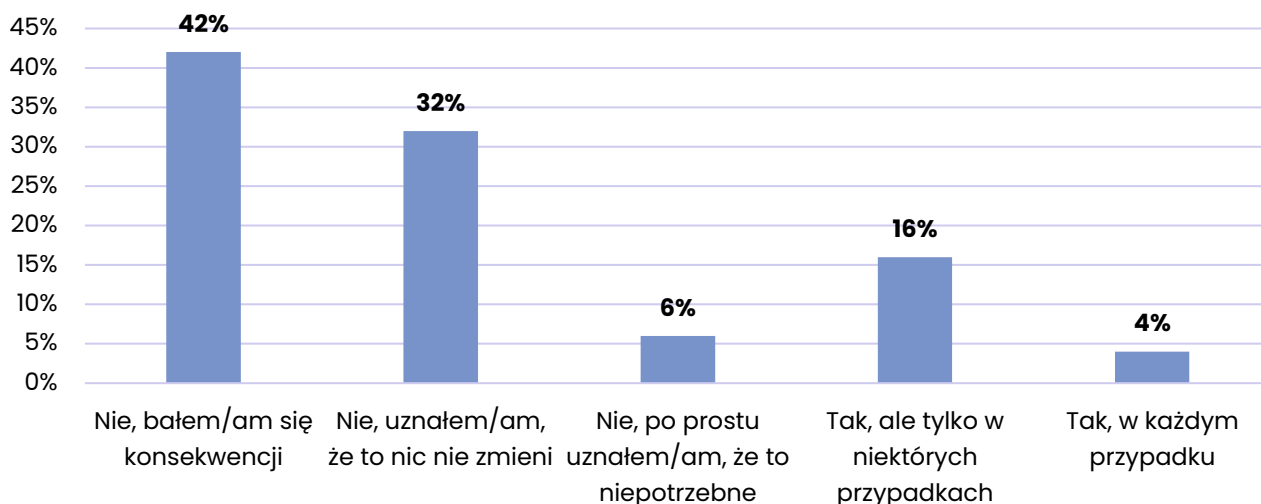
4. Jaka była forma mobbingu z którą miałeś/aś styczność? (N = 530, dane liczbowe)



Trzy najczęściej wskazywane formy mobbingu, z którymi mieli do czynienia respondenci to: wywoływanie strachu (384), poniżanie (379) oraz nieprzyzwoite komentarze (342). Niewiele mniej wskazań, bo 304, miała odpowiedź dotycząca utrudniania zaliczenia przedmiotu. Należy dodać, że w narzędziu badawczym zaznaczano, że kategoria związana z utrudnianiem zaliczenia przedmiotu nie dotyczy sytuacji związanych z brakiem wiedzy. Nieco rzadziej wskazywano na wyzywanie i słowne znieważanie (267), kolejno na zachowania seksistowskie w trakcie zajęć (198), krzyk (140) oraz groźby (108). O wiele mniej względem pozostałych kategorii wskazywano na propozycję innej formy zaliczenia przedmiotu – na tle seksualnym (16) oraz na przemoc fizyczną (5). Odpowiedź „inne” wskazało 36 respondentów. Najczęściej odpowiedzi te dotyczyły form, które mieściły się we wskazanych w kafeterii kategoriach, natomiast zostały dodatkowo nacechowane emocjonalnie, np. „Podważanie inteligencji studenta i tego, co on w ogóle robi na zajęciach”.

W kolejnym pytaniu tę samą grupę respondentów (N=530) zapytano o ich reakcję na zachowania mobbingowe ze strony prowadzących, a konkretnie o to, czy podjęli jakieś działania w związku z zaistniałą sytuacją.

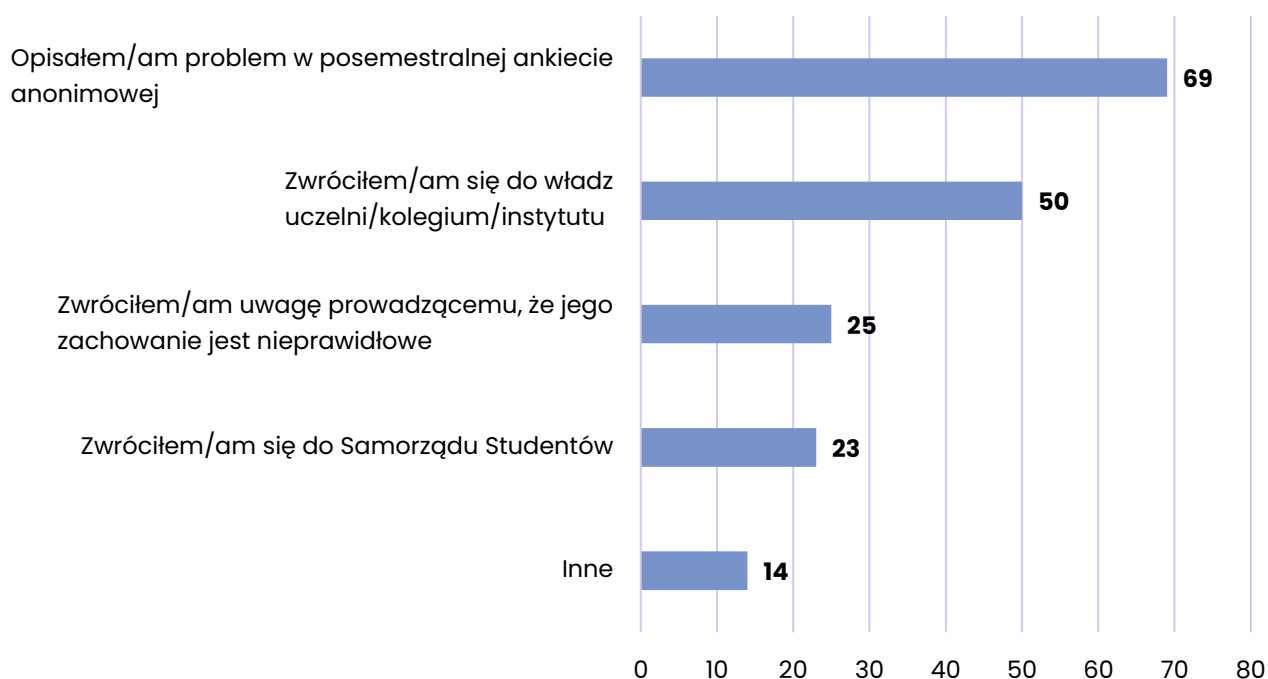
5. Czy podjąłeś/aś jakieś działania w związku ze stosowanym wobec Ciebie mobbingiem? (N = 530, dane w %)



Większość badanych studentów odpowiadających na to pytanie (42%) bała się potencjalnych konsekwencji zgłoszenia zachowania mobbingowego ze strony prowadzącego zajęcia, przez co problem nie był nagłaśniany. Spośród respondentów 32% uznało, że jest to działanie, które i tak niewiele zmieni. O wiele mniej, bo zaledwie 6% ankietowanych wskazało, że nie zgłaszali takich zachowań, bo uznali to za niepotrzebne. Jedyne 20% badanych zdecydowało się na zgłaszanie działań mobbingowych – 16% wskazywało, że zrobiło to jedynie w niektórych przypadkach, a zaledwie 4% zgłaszało każdą tego typu sytuację.

W dalszej kolejności badanych, którzy w poprzednim pytaniu deklarowali, że zgłaszali zachowania mobbingowe ze strony prowadzącego zajęcia, poproszono o wskazanie tego, jakie konkretne działania zostały przez nich podjęte. Pytanie było wielokrotnego wyboru, odpowiadało na nie 106 respondentów.

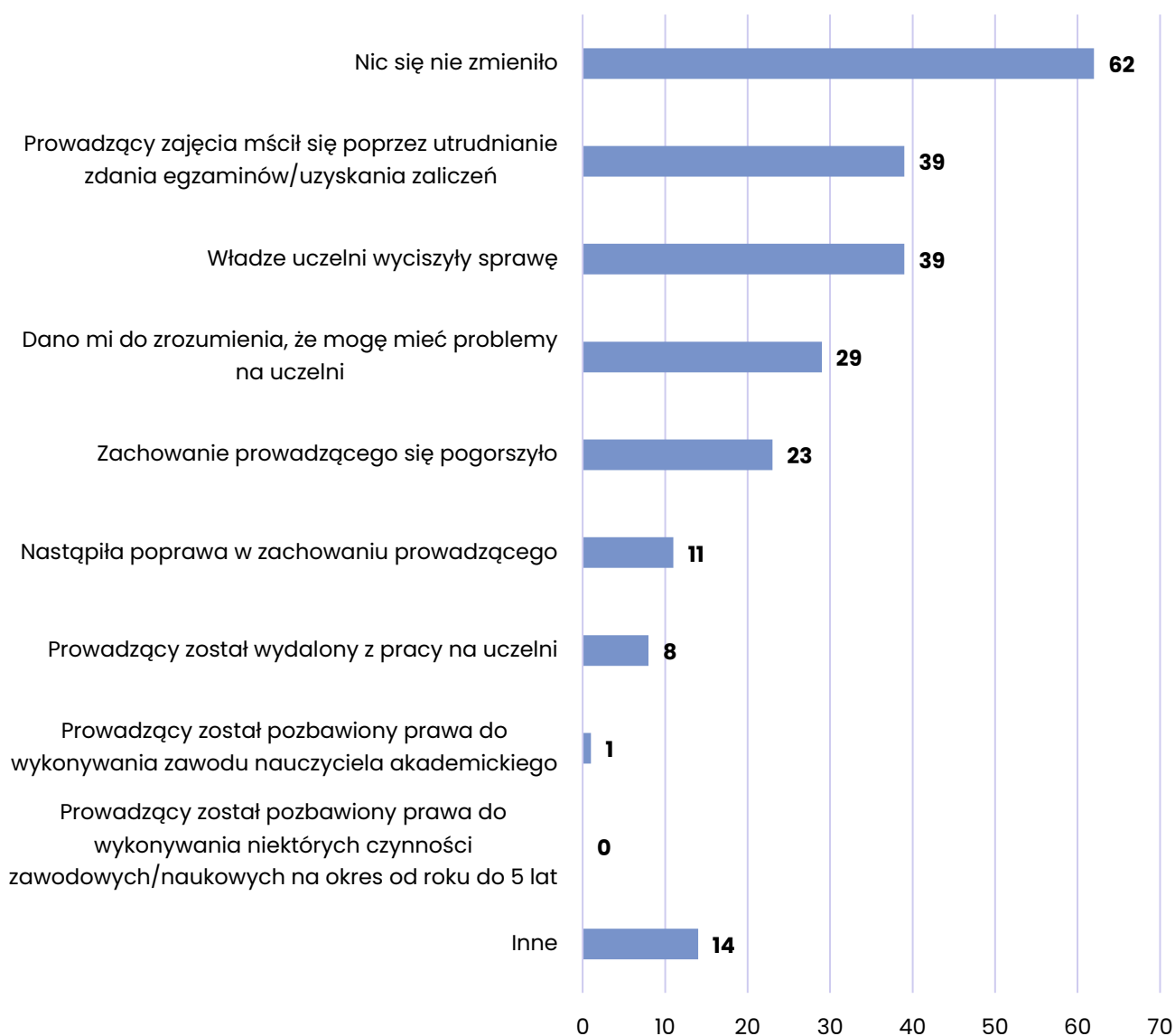
6. Jakie działania podjąłeś/aś w związku ze stosowanym wobec Ciebie mobbingiem? (N = 106, dane liczbowe)



Najczęściej podejmowanym działaniem związanym ze zgłaszaniem zachowań mobbingowych prowadzących zajęcia było opisanie problemu w posemestralnej anonimowej ankiecie (69). Często wskazywano także na zwracanie się do władz uczelni, kolegium lub instytutu (50). Rzadziej zdecydowano się na zwrócenie uwagi prowadzącemu zajęcia, że jego zachowanie jest nieprawidłowe (25) oraz na zwrócenie się do Samorządu Studentów (23). Respondenci mieli także możliwość zaznaczenia odpowiedzi „inne” oraz opisanie, jakie konkretnie działanie zostało przez nich podjęte. Na ten wariant wskazało 14 respondentów, którzy opisywali m.in., że problem mobbingu zgłaszali do opiekuna roku.

W dalszej części badanych studentów, którzy podejmowali działania w związku ze stosowanym wobec nich mobbingiem zapytano o to, jaka była reakcja/skutek na podjęte przez nich działanie. Pytanie było wielokrotnego wyboru, z racji tego, że można było się odnieść do więcej niż jednego przypadku mobbingu. Odpowiedzi udzieliło 106 respondentów.

7. Jaka była reakcja/skutek na podjęte przez Ciebie działanie? (N = 106, dane liczbowe)

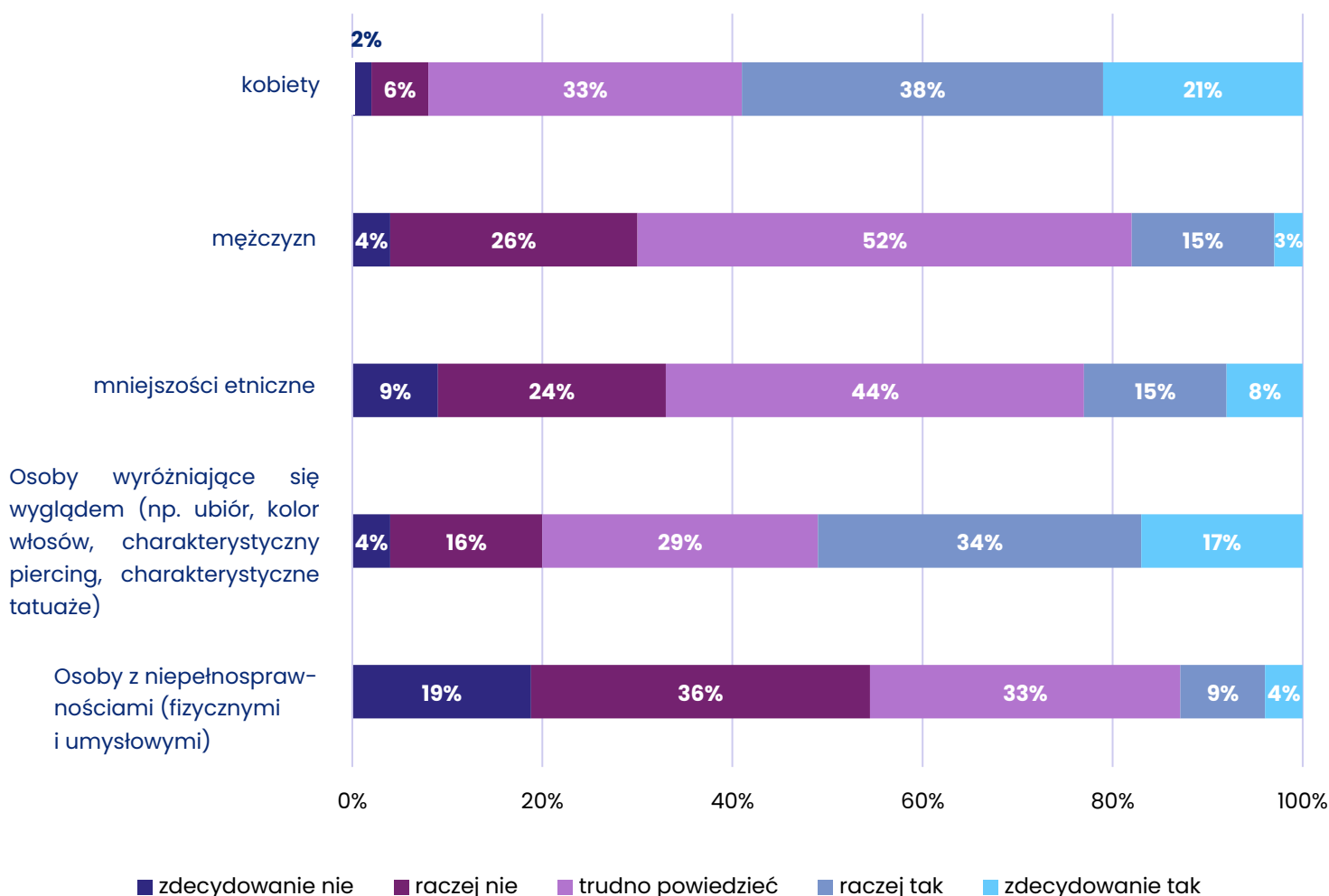


Respondenci odpowiadający na to pytanie wskazywali najczęściej, że ich działanie związane ze zgłoszeniem zachowania mobbingowego ze strony prowadzącego zajęcia nie przyniosło żadnych skutków i nic się nie zmieniło (62). Nieco mniej respondentów, bo 39 wskazało, że prowadzący zajęcia mścił się poprzez utrudnianie zdania egzaminów lub uzyskania zaliczeń. Tyle samo osób wskazywało, że władze uczelni postanowiły wyciszyć sprawę zgłoszenia zachowania mobbingowego przez prowadzącego zajęcia. Wskazywano także na to, że po dokonaniu zgłoszenia dawano do zrozumienia, że dany student może mieć przez to problemy na uczelni (29). Spośród badanych studentów 23 wskazało, że po zgłoszeniu zachowanie prowadzącego się pogorszyło, a 11, że to zachowanie uległo poprawie.

Zaledwie 8 respondentów wskazało, że pracownik akademicki, który dopuścił się zachowania mobbingowego został wydalony z uczelni. Jedna sprawa, która została zgłoszona skończyła się odebraniem prawa do dalszej dydaktyki. Odpowiedź „inne” została wybrana przez 14 respondentów. Wskazywano m.in. na to, że władze uczelni decydowały się na zaniechanie sprawy ze względu na to, że pracownik, który dopuszczał się zachowań mobbingowych zbliżał się już do emerytury.

Kolejnemu pytaniu przyświecała chęć poznania opinii badanych, którzy mieli styczność z mobbingiem, odnośnie tego, które grupy są według nich bardziej narażone na takie zachowania w murach akademickich. Na pytanie odpowiadało 530 respondentów. Respondenci przyporządkowywali stopień narażenia na zachowania mobbingowe za pomocą pięciostopniowej skali (1 – zdecydowanie nie; 2 – raczej nie; 3 – trudno powiedzieć; 4 – raczej tak; 5 – zdecydowanie tak).

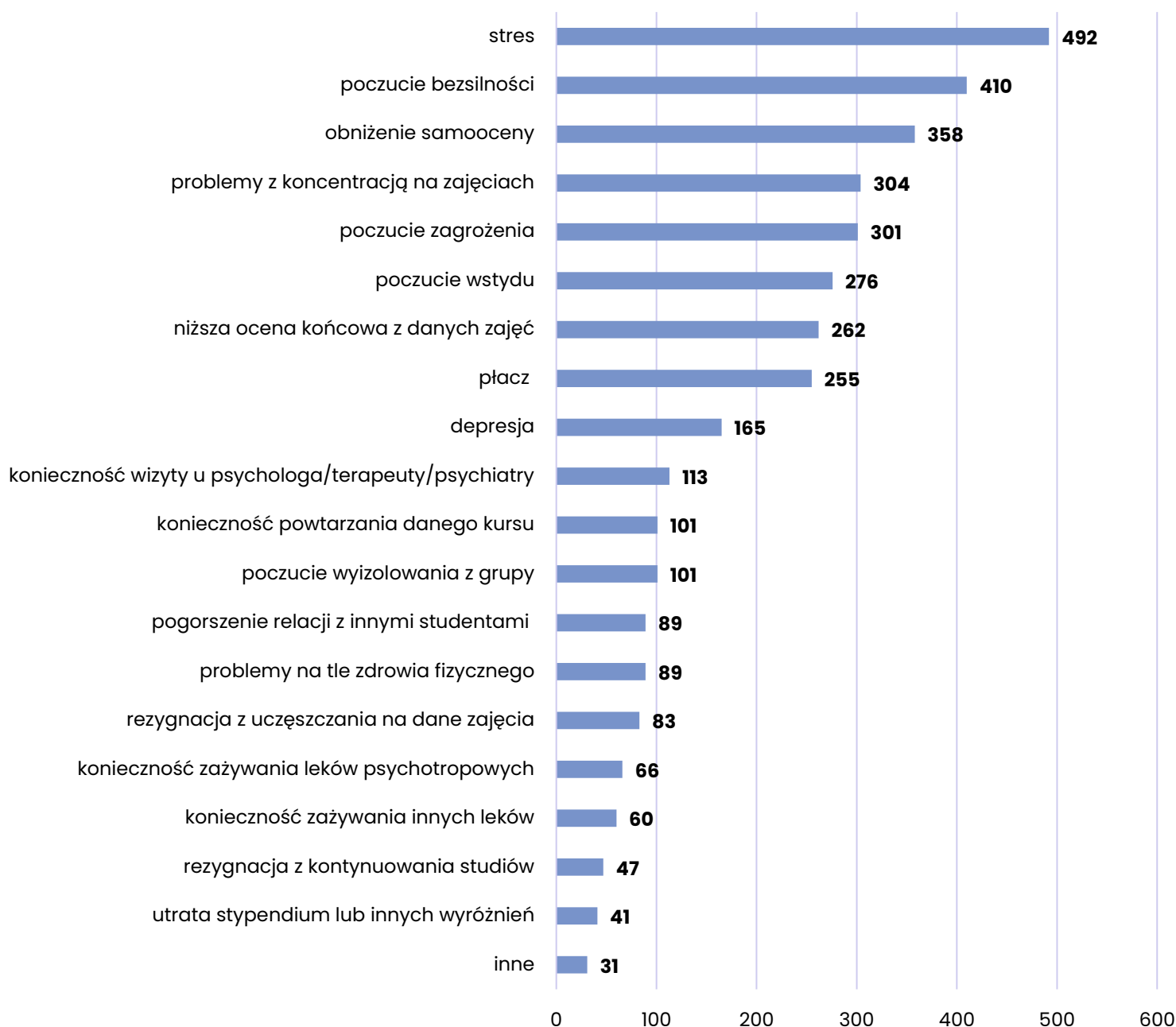
8. Z Twoich obserwacji wynika, że mobbing uczelniany częściej dotyka:
(N = 530, dane w %)



Według respondentów na mobbing uczelniany najbardziej narażone są kobiety (59%) oraz osoby wyróżniające się wyglądem (51%). Badani studenci wskazywali, że grupą najmniej narażoną na zachowania mobbingowe są osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi i umysłowymi (13% wskazań związanych z narażeniem na mobbing).

Kolejne pytanie dotyczyło skutków jakie miały, w ocenie badanych, zachowania mobbingowe, których doświadczyli ze strony prowadzących zajęcia. Pytanie było wielokrotnego wyboru. Na pytanie odpowiadało 530 respondentów.

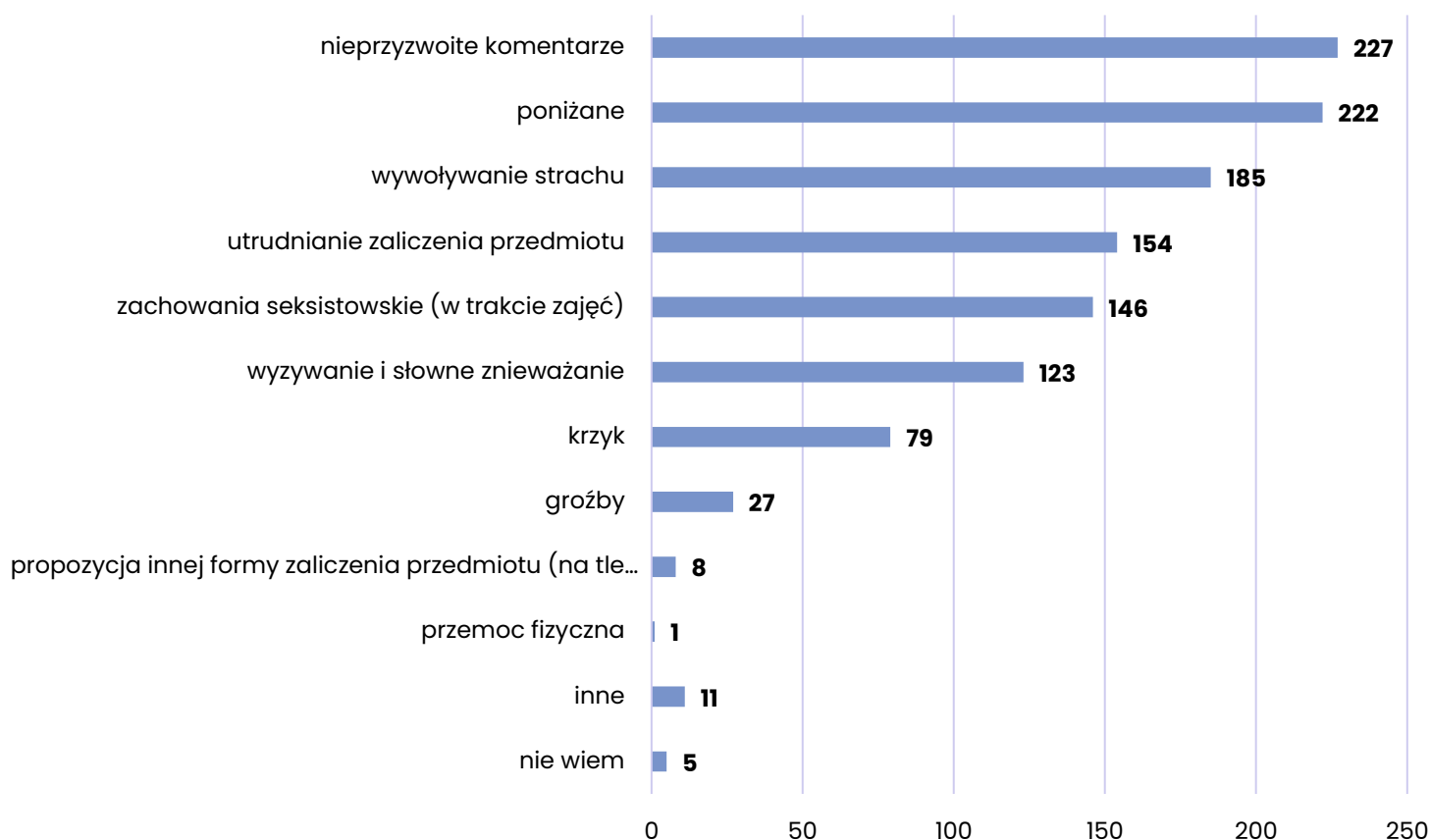
9. Jakie skutki miały stosowane wobec Ciebie wcześniej zaznaczone formy mobbingu? (N = 530, dane liczbowe)



Według ankietowanych najczęstszym skutkiem mobbingu był stres (492), poczucie bezsilności (410) i obniżenie samooceny (358). Respondenci najrzadziej wskazywali na konieczność zażywania leków psychotropowych (66), innych leków (60), rezygnację z kontynuowania studiów (47) oraz utratę stypendium lub innych wyróżnień (41).

Kolejne pytanie dotyczyło respondentów, których znajomi padali ofiarą mobbingu ze strony prowadzących zajęcia (byli świadkami lub mają wiedzę na temat takich sytuacji, ale nie byli świadkami). Na to pytanie odpowiadały 373 osoby, było ono wielokrotnego wyboru.

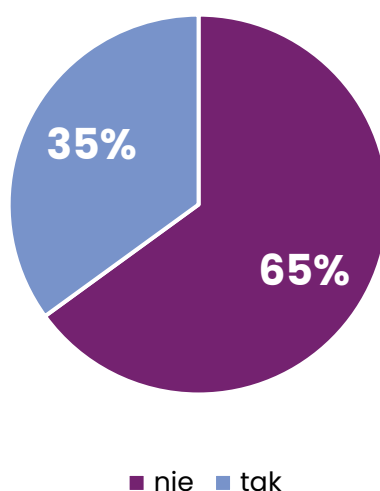
10. Jaka była forma mobbingu, z którą Twój znajomi mieli styczność? (N = 373, dane liczbowe)



Według respondentów mobbing, którego doświadczali ich znajomi przybierał najczęściej formę nieprzyzwoitych komentarzy (227), poniżania (222) oraz wywoływania strachu (185). Najrzadziej spotykano się z groźbami (27), propozycją innej formy zaliczenia (w narzędziu badawczym wskazano, że chodzi o propozycję na tle seksualnym) – 8 oraz przemoc fizyczna (1).

Kolejne pytanie było pytaniem uzupełniającym – miało ono na celu uzyskanie informacji na temat skutków stosowania mobbingu wobec znajomych ankietowanych. Zdecydowano się postawić wcześniej pytanie filtrujące, które miało na celu sprawdzić, czy badani znajdują się na tyle z osobami, które doświadczyły mobbingu, aby mogli rzetelnie odpowiedzieć.

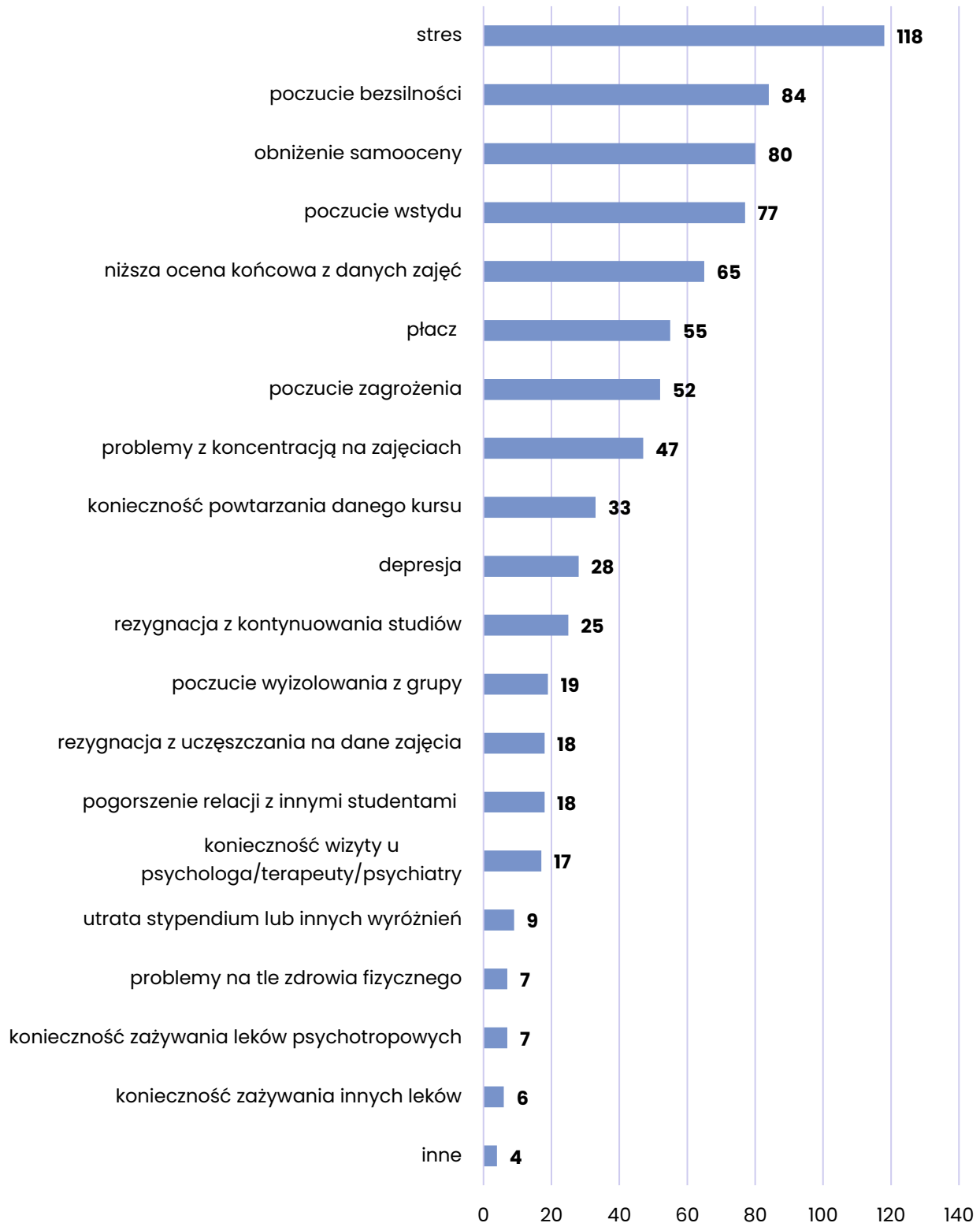
11. Czy Twoje relacje z osobą, która doświadczyła mobbingu są na tyle bliskie, abyś mógł/mogła ocenić wpływ zachowań mobbingowych na tę osobę? (N = 373, dane w %)



Zdecydowana większość badanych studentów (65%) nie znała swoich znajomych na tyle, aby udzielić informacji na temat skutków doświadczonego przez nich mobbingu.

Na pytanie dotyczące skutków doświadczanego przez znajomych mobbingu odpowiadały zatem tylko te osoby, które przyznały, że mają co do tego wiedzę i są w stanie odpowiedzieć zgodnie z prawdą, czyli 129 respondentów.

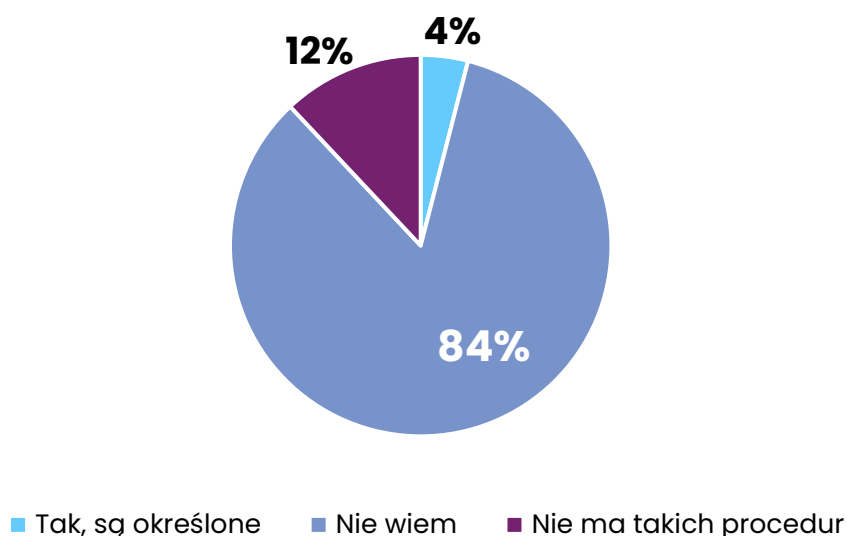
12. Jakie skutki miały stosowane wobec Twoich znajomych wcześniej zaznaczone formy mobbingu? (N = 129, dane liczbowe)



Według ankietowanych najczęstszym skutkiem mobbingu, którego doświadczali ich znajomi był stres (118), poczucie bezsilności (84) i obniżenie samooceny (80). Respondenci najrzadziej wskazywali, że ich znajomi sygnalizują problemy na tle zdrowia fizycznego (7), konieczność zażywania leków psychotropowych (7) oraz innych leków (6).

Kolejne pytanie miało na celu zbadanie świadomości studentów na temat prewencji mobbingowej. Na to pytanie odpowiadali wszyscy respondenci biorący udział w badaniu, a więc 1635 osób.

13. Czy na Twojej uczelni są określone procedury związane z wykryciem zachowań mobbingowych?
(N = 1635, dane w %)

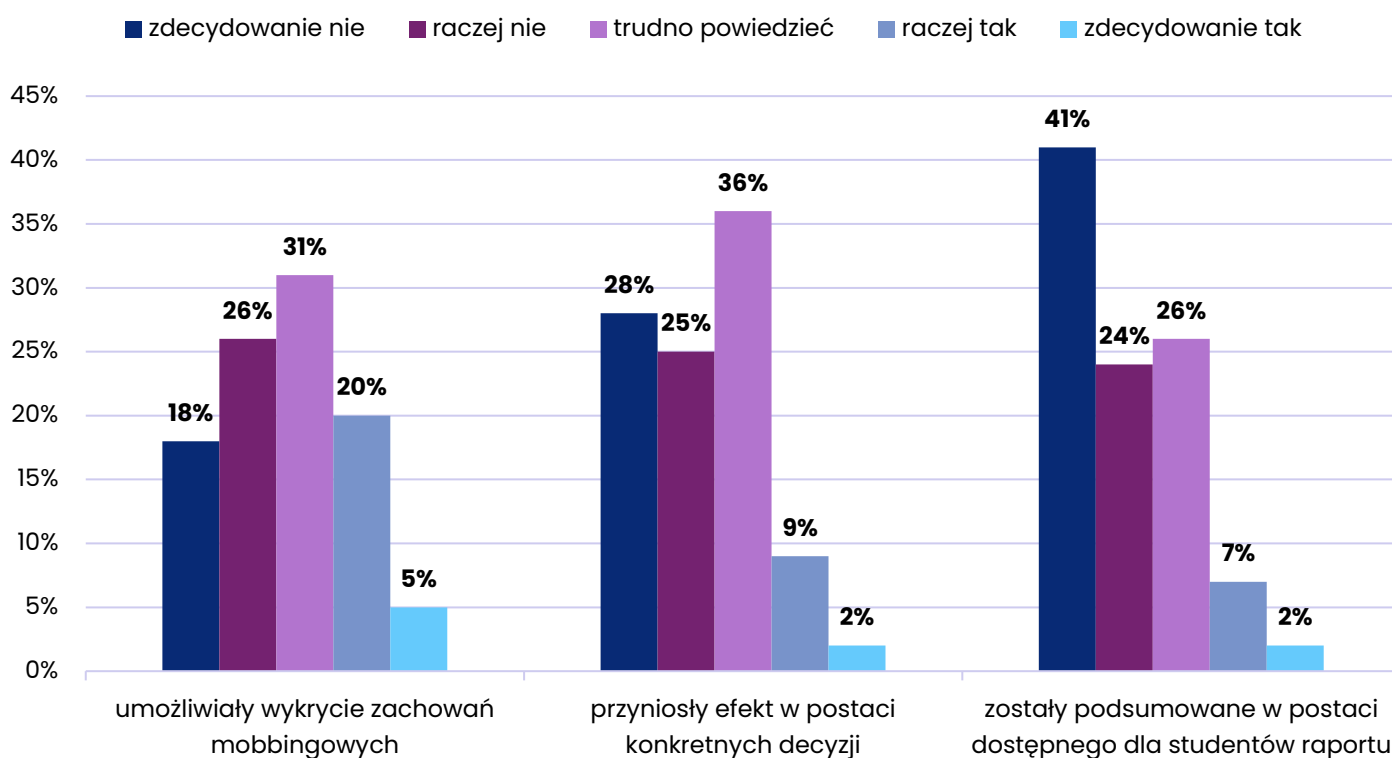


Zdecydowana większość badanych studentów twierdziła, że nie wiedzą, czy na ich uczelniach są określone procedury związane z wykryciem zachowań mobbingowych. Może być to spowodowane np. słabym przepływem informacji, ale także brakiem zainteresowania danym problemem. Zaledwie 12% respondentów deklarowało, że na uczelniach, na których studiują nie ma takich procedur, a tylko 4% wskazywało, że takie procedury są określone.

Następnie zapytano studentów o to, czy anonimowe ankiety dotyczące oceny sposobu prowadzenia zajęć po zakończonym semestrze spełniały następujące warunki:

- zostały podsumowane w postaci dostępnego dla studentów raportu,
- przyniosły efekt w postaci konkretnych decyzji (np. w przypadku skarg na danego wykładowcę),
- umożliwiały wykrycie zachowań mobbingowych.

14. Czy ankiety anonimowe dotyczące oceny sposobu prowadzenia zajęć po zakończonym semestrze...? (N = 1635, dane w %)



Aż 65% respondentów twierdzi, że z semestralnej ankiety dotyczącej oceny sposobu prowadzenia zajęć nie jest sporządzany dostępny dla studentów raport. Co czwarty respondent wskazywał natomiast, że nie wie, czy taki raport jest tworzony. Jedynie 9% badanych studentów deklarowało, że mogą się zapoznać z wynikami semestralnej ankiety.

Ponad połowa, bo 56% respondentów, twierdzi, że ankiety dotyczące oceny prowadzenia zajęć przez poszczególnych prowadzących nie przynoszą efektu w postaci

konkretnych decyzji, dokonywanych przez władze uczelni. Zaledwie 11% badanych wskazywało, że semestralne ankiety przekładają się na działania władz. Znaczna część, bo aż 36% respondentów udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Większość badanych studentów (44%) uważa, że ankiety semestralne związane z oceną prowadzących zajęcia nie umożliwiają wykrycia zachowań mobbingowych. Może to być spowodowane tym, że często takie ankiety przybierają formę pytań zamkniętych, gdzie trudno podzielić się dodatkowymi uwagami. Odwrotnego zdania było 25% studentów, z czego 20% opowiadało się za tym, że ankiety raczej umożliwiają wykrycie niepożądanych zachowań, a 5% że zdecydowanie to umożliwiają. Aż 31% badanych zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Kolejne pytanie miało charakter otwarty. Odpowiedzi mogli udzielić respondenci, którzy wcześniej deklarowali, że na ich uczelni są określone procedury związane z wykryciem zachowań mobbingowych.

15. Jakie są procedury związane z wykryciem zachowań mobbingowych na Twojej uczelni?

Pytanie miało charakter otwarty. Odpowiedzi udzielały jedynie osoby, które na wcześniejsze pytanie dotyczące tego, czy na ich uczelni są określone procedury związane z wykryciem mobbingu odpowiedziały „tak”. Uzyskano 66 odpowiedzi, z czego 14 wskazywało na niewiedzę w zakresie tego, jakie dokładnie procedury się z tym wiążą. Znaczna większość respondentów wie, gdzie mogą znaleźć informacje na temat tego, gdzie powinny się zgłosić w przypadku doświadczenia mobbingu. Jako miejsce złożenia zawiadomienia najczęściej są wskazywane organy władzy uczelni i Rzecznik Praw Studentów. Pojawiła się również odpowiedź, w której student pisze, że sprawa jest kierowana do osoby zaufanej na uczelni a droga oficjalna nie jest najlepszym wyborem. Cytat:

Istnieją trzy drogi tj. tzw. droga służbowa tj. zgłaszanie problemów dowódcy plutonu lub dowódcy kompanii ze względu na to, że te osoby kontrolują przepływ informacji i uczelnia dostaje do ręki narzędzia do wyciszenia sytuacji. Druga droga tj. zgłaszanie spraw do dziekanatu. Trzecia preferowana przez studentów jako bezpieczna to zgłaszanie problemów psychologowi [...], który przekierowuje sprawę do odpowiedzialnych organów jednocześnie pozwalając zachować studentowi swoje prawa i poczucie bezpieczeństwa

Część uczelni prowadzi szkolenia dotyczące procedur oraz wywiesza informacje w widocznych miejscach. 7 osób jako metodę służącą do zgłoszenia nadużyć prowadzących podało anonimową ankietę ewaluacyjną służącą do oceny wykładowcy. Wykazuje to, że część studentów woli anonimowo zgłosić skargę dotyczącą mobbingu, być może z obaw przed konsekwencjami dla siebie. Na kilku uczelniach powołano specjalne komisje antymobbingowe mające reagować na skargi studentów w tym zakresie. Nie zawsze jednak organy mające zajmować się nadużyciami działają tak, jakby można się było spodziewać. Padły wypowiedzi, w których wskazanym środkiem do rozwiązania problemu jest najpierw rozmowa i próba załagodzenia konfliktu, bez wyciągania konsekwencji. Cytat:

Na mojej uczelni został powołany Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Na początku spotyka się on nieformalnie ze wszystkimi stronami. W przypadku, gdy spotkanie nie rozwiąże się pomyślnie lub gdy osoba wnosząca nie zechce skorzystać z takiej możliwości, wówczas ma możliwość skorzystania z rozpoczęcia formalnej procedury skargowej. Taki wniosek rozpatrywany jest przez Komisję ds. Równego Traktowania.

Mimo starań uczelni pojawiły się odpowiedzi sugerujące, że procedury jak i prawa studentów nie są przestrzegane. Cytat:

- *Są procedury, ale tylko na papierze. NIKT tego nie przestrzega. Student jest osamotniony w cierpieniu. NIKT nie reaguje. Wykładowcy myślą, że są nietykalni.*
- *Już nie pamiętam, są określone, ale jeżeli ktoś ma "dobre plecy" to i tak nikt się nimi nie przejmuje.*

Zdecydowano się także na zadanie dodatkowego pytania, które związane było z sytuacją pandemiczną. Pytanie to było pytaniem otwartym oraz nieobowiązkowym, uzyskano 375 odpowiedzi.

16. Czy z Twojego doświadczenia wynika, że nauczanie zdalne ma wpływ na intensyfikację i/lub charakter zachowań mobbingowych na uczelniach?

Spośród wszystkich odpowiedzi, studenci wskazywali najczęściej, że nauczanie zdalne przyczyniło się do zmniejszenia nadużyć ze strony wykładowców. Respondenci wskazywali trzy główne powody, dzięki którym podczas zajęć zdalnych zachowania mobbingowe zostały ograniczone: możliwość nagrywania zajęć, ograniczenie bezpośrednich spotkań z prowadzącymi oraz brak możliwości prowadzenia podczas zajęć indywidualnych rozmów pomiędzy danym studentem a wykładowcą. Oto kilka przykładowych wypowiedzi studentów:

- *Wydaje mi się, że takich zachowań jest mniej, ponieważ studenci nie mają aż tak bezpośredniego kontaktu z wykładowcami, być może wykładowcy zdają sobie sprawę z tego, że ich zachowanie może być zarejestrowane (np. przez studenta z wyłączoną kamerką)*
- *Zdalne zajęcia zmniejszają charakter zachowań mobbingowych, ponieważ brak bezpośredniego kontaktu z prowadzącym.*

Warto jednak nadmienić, że część respondentów biorących udział w badaniu uważa, że nauczanie zdalne spowodowało nasilenie się mobbingu stosowanego wobec studentów. Na intensyfikację tego zjawiska miały wpływ przede wszystkim: poczucie większej anonimowości oraz bezkarności wykładowców, wyładowywanie frustracji oraz niezadowolenia z obecnej formy prowadzenia zajęć na studentach oraz przejawiany przez prowadzących brak zaufania wobec studentów. Oto kilka przykładowych wypowiedzi studentów:

- *myślę, że tak, poprzez nauczanie zdalne prowadzący mogą czuć się bardziej anonimowo,*
- *czasem frustracja prowadzącego związana ze zdalnym nauczaniem przelewa się na studentów,*
- *nauczanie zdalne zwiększa nieufność wykładowców wobec studentów, często przejawia się to straszeniem cięższymi testami.*

Sporadycznie pojawiały się także odpowiedzi jakoby forma prowadzonych zajęć nie miała wpływu na występowanie sytuacji mobbingowych oraz nadużyć na uczelniach wyższych. Oto przykład:

- *raczej nie ma wpływu - jeśli profesor chce poniżyć studenta przy całej grupie to zrobi to bez względu na to czy zajęcia są zdalne czy nie.*

Część studentów nie potrafiła jednoznacznie stwierdzić, która forma prowadzenia zajęć przyczynia się do intensyfikacji zjawiska mobbingu, często wynikało to z faktu, że oni sami nigdy nie byli ofiarami tego typu nadużyć. Mobbing może również przybierać różnego rodzaju formy co będzie skutkowało innymi następstwami. Również forma nauczania (zdalna czy stacjonarna) może wpływać na osłabienie czy nasilenie niektórych form i następstw mobbingu.

Podsumowanie

W badaniu wzięło udział 1 635 studentów, którzy reprezentują ponad 50 uczelni w całym kraju. Ankietowani studiuje na kierunkach, które są różnorodne pod kątem: obszaru naukowego, stopnia, roku i trybu studiów. Różnorodność osób badanych pozwala na dokładne i rzetelne przedstawienie zjawiska mobbingu na polskich uczelniach. Uczelnie, których studenci udzielali odpowiedzi na pytania są położone w różnych regionach Rzeczypospolitej Polskiej.

Biorąc pod uwagę wszystkie czynniki opisane w poprzednim akapicie (duża liczba respondentów, duża liczba szkół wyższych, różne położenie uczelni oraz różnorodność wśród pytaných studentów) powoduje, że badanie to pozwala stworzyć obiektywny i szeroki obraz sytuacji omawianego problemu zachowań mobbingowych na uczelniach. Warto w tym miejscu także dodać, iż ankieta była anonimowa, co sprawiało, że pytane osoby mogły czuć się komfortowo i otwarcie wyrazić swój osąd.

Zaprezentowana powyżej analiza, wskazuje, że skala zjawiska nadużyć o charakterze psychicznym lub fizycznym ze strony pracowników akademickich względem studentów jest alarmująca. Mniej niż połowa respondentów (45%) nie miało styczności z mobbingiem w przestrzeni akademickiej. Pozostałych 55% respondentów było ofiarą mobbingu, jego świadkiem lub znało osoby, które doświadczyły nadużyć ze strony pracowników akademickich. Z wyników przeprowadzonego badania wynika również, że zachowań mobbingowych dopuszczało się 2-4 prowadzących - taką odpowiedź podała ponad połowa respondentów. Prawie 1/10 respondentów wskazała, że zachowań mobbingowych dopuszczało się 5 lub więcej prowadzących. Główne formy mobbingu, stosowanego w przestrzeni akademickiej, opierają się na: wywoływaniu strachu, poniżaniu, nieprzyzwoitych komentarzach, więc jest to najczęściej przemoc o charakterze psychicznym i werbalnym. Często występującym zjawiskiem jest także utrudnianie zaliczenia przedmiotu (w przypadku, gdy nie było to związane z brakiem wiedzy). 198 respondentów zaznaczyło także, że formą mobbingu były zachowania seksistowskie. 16 respondentów doświadczyło zachowań mobbingowych w formie propozycji o charakterze seksualnym, dotyczącej innej formy zaliczenia przedmiotu.

Warto podkreślić, że pomimo alarmującej skali zachowań mobbingowych, jedynie 20% respondentów zdecydowało się zgłosić nadużycie. Według ponad 60 osób zgłaszających nadużycia, po zgłoszeniu nie zaszła żadna zmiana. Prawie

40 respondentów wskazywało, że zgłoszenie zachowań mobbingowych pogorszyło ich sytuację – prowadzący mścił się poprzez utrudnianie uzyskania zaliczenia przedmiotu. Taka sama liczba respondentów wskazała, że po zgłoszeniu zachowań mobbingowych władze uczelni wyciszyły sprawę.

Ponad 40% respondentów wskazywało, że nie zgłosiło nadużyć ze względu na obawę przed konsekwencjami takiego postępowania. Prawie 1/3 respondentów wskazała, że zrezygnowała ze zgłoszenia zachowań mobbingowych, ponieważ w ich odczuciu nic to nie zmieni.

Odpowiedzi na pytania otwarte, skierowane do części respondentów wskazywały, że respondenci udzielający odpowiedzi wiedzą, gdzie mogą znaleźć informacje dotyczące miejsca uzyskania pomocy. Jednakże 21% osób z 66 wskazało na brak wiedzy w tym zakresie. Można wnioskować więc, że w większości przypadków studenci są w stanie odnaleźć informacje oraz udać się w odpowiednie miejsce, jednak obawa przed konsekwencjami oraz brak wiary w możliwość zmiany na lepsze zaistniałej sytuacji skutecznie zniechęcają do zgłaszania nadużyć odpowiednim instytucjom i organom. Część uczelni powołało komisje antymobbingowe. Odpowiedzi studentów sugerują jednak, że nie zawsze organy mające zajmować się nadużyciami w zakresie mobbingu odpowiednio spełniają swoją rolę. Studenci wskazują, że zdarzają się przypadki uczelni, gdzie procedury dotyczące zwalczania mobbingu nie są wykorzystywane, pomimo ich istnienia. Kolejne odpowiedzi wskazują, że zdarzają się sytuacje, w których władze uczelni decydują się na wyciszenie sprawy i niewyciąganie formalnych konsekwencji względem pracownika akademickiego dopuszczającego się mobbingu.

Na podstawie odpowiedzi respondentów, zarówno w przypadku, gdy cała grupa doświadczyła mobbingu ze strony prowadzącego, jak i w przypadku doświadczeń osobistych, można zauważyć, że zachowania mobbingowe oddziałują w podobny sposób na dobrostan psychiczny. W przypadku grupowego doświadczenia mobbingu, studenci najczęściej obserwowali spadek motywacji w grupie oraz destabilizację i rozłam grupy.

W przypadku indywidualnego doświadczenia zachowań mobbingowych, studenci wskazywali najczęściej na odczuwanie stresu, poczucie bezsilności oraz obniżenie samooceny. Aż 304 respondentów z 530 stwierdziło, że zauważyło u siebie także obniżenie koncentracji.

Na podstawie powyższych obserwacji można zauważyć zbieżność pomiędzy znanymi już definicjami mobbingu a formą nadużyć, jakiej dopuszczają się pracownicy akademicy względem studentów na uczelniach wyższych i ich przełożeniem na dobrostan psychiczny studentów, doświadczających zachowań mobbingowych. Stosowanie różnego rodzaju form przemocy psychicznej i fizycznej względem studentów może znacząco wpływać na ich efektywność i wyniki w nauce. Równie niepokojące są odpowiedzi, które wskazują na brak rozwiązań antymobbingowych na uczelni lub brak ich wykorzystywania w praktyce.

Wyniki przeprowadzonego badania są alarmujące i mogą stanowić wstęp do pogłębionej analizy zjawiska mobbingu na uczelniach wyższych w Polsce.

Załącznik: Pytania z kwestionariusza

1. Czy kiedykolwiek miałeś/aś styczność z mobbingiem na Twojej uczelni?
2. Jaki wpływ miały zachowania mobbingowe ze strony prowadzącego na grupę/rok?
3. Ilu prowadzących na Twojej uczelni dopuszczało się zachowań mobbingowych?
4. Jaka była forma mobbingu z którą miałeś/aś styczność?
5. Czy podjąłeś/aś jakieś działania w związku ze stosowanym wobec Ciebie mobbingiem?
6. Jakie działania podjąłeś/aś w związku ze stosowanym wobec Ciebie mobbingiem?
7. Jaka była reakcja/skutek na podjęte przez Ciebie działanie?
8. Z Twoich obserwacji wynika, że mobbing uczelniany częściej dotyka:
9. Jakie skutki miały stosowane wobec Ciebie wcześniej zaznaczone formy mobbingu?
10. Jaka była forma mobbingu, z którą Twoi znajomi mieli styczność?
11. Czy Twoje relacje z osobą, która doświadczyła mobbingu są na tyle bliskie, abyś mógł/mogła ocenić wpływ zachowań mobbingowych na tę osobę?
12. Jakie skutki miały stosowane wobec Twoich znajomych wcześniej zaznaczone formy mobbingu?
13. Czy na Twojej uczelni są określone procedury związane z wykryciem zachowań mobbingowych?
14. Czy ankiety anonimowe dotyczące oceny sposobu prowadzenia zajęć po zakończonym semestrze...?
15. Jakie są procedury związane z wykryciem zachowań mobbingowych na Twojej uczelni?
16. Czy z Twojego doświadczenia wynika, że nauczanie zdalne ma wpływ na intensyfikację i/lub charakter zachowań mobbingowych na uczelniach?

Pytania metryczkowe:

17. Płeć
18. Stopień studiów
19. Rok studiów
20. Tryb studiów
21. Obszar kierunku studiów

Autorzy raportu:

Bartosz Frąc

Kamil Golemo

Karolina Grzesiak

Sebastian Moskalski

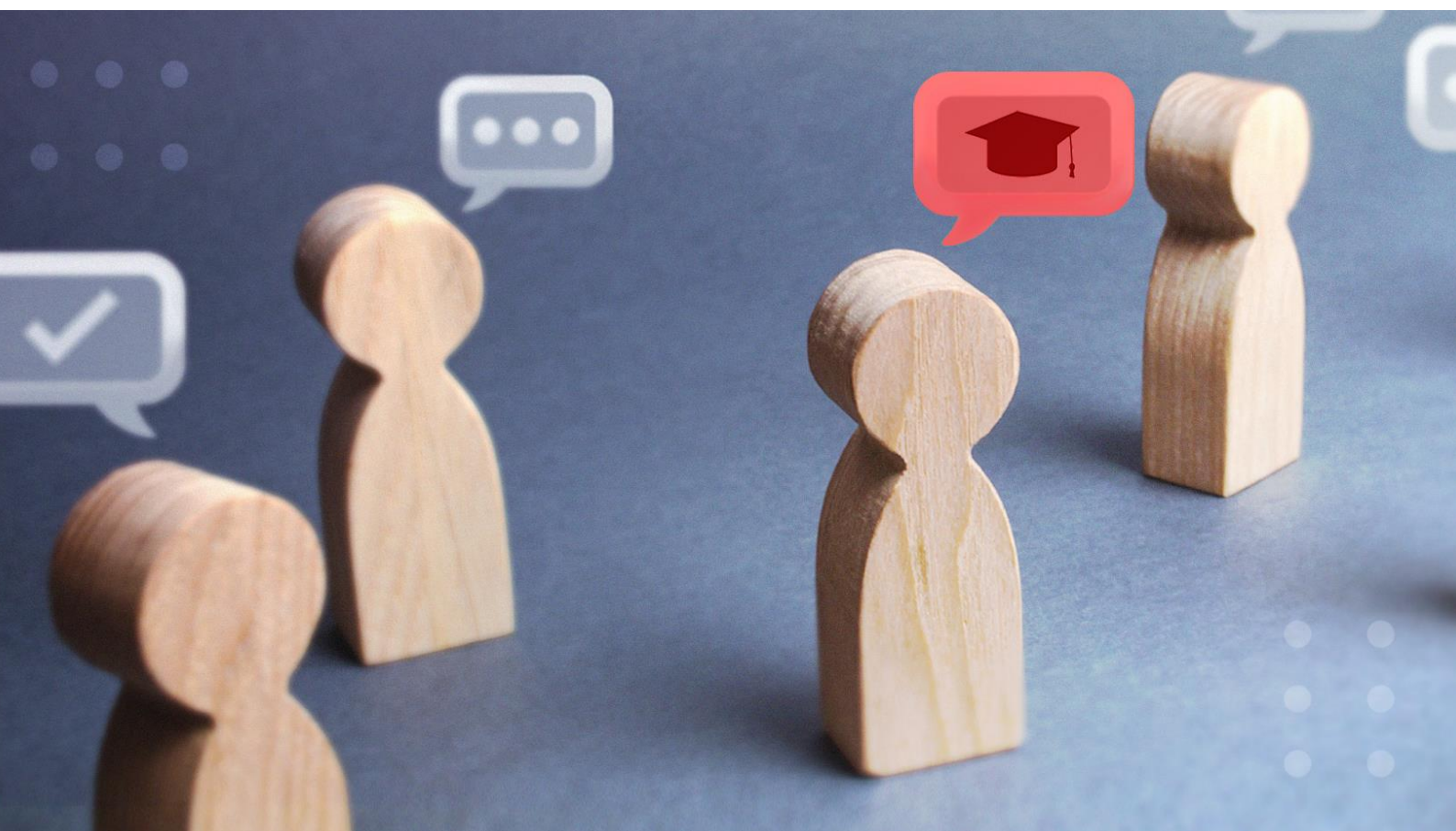
Jakub Sobolewski

Maciej Szaszkiewicz

Daria Wojtynek

Opracowanie graficzne:

Natalia Marciniak



Warszawa 2021

Niezależne Zrzeszenie Studentów
ul. Krakowskie Przedmieście 20/22 lok. 21
00-325 Warszawa