

**Összefüggések a mobbing, iskolai bullying, lelki egészség
és megküzdési stratégiák között**

2024.

Pécsi Tudományegyetem

Bölcsészettudományi Kar

Pszichológia Intézet

KONZULENS:

Csapó Gyöngyvér Virág

KÉSZÍTETTE:

Papp Sára

Pszichológia BA szak III. évfolyam

Absztrakt

Ez a kutatás a mobbing, az iskolai bullying, a lelki egészség, és a megküzdési stratégiák összefüggéseit tárja fel. A vizsgálatban N=177 fő vett részt, egy online kérdőív kitöltésén keresztül. A statisztikai elemzések rámutattak az iskolai bullying hosszútávú következményeire, akár a későbbi lelkiegészséget és munkahelyi mobbingnak való kitettséget befolyásoló erejére. További összefüggéseket tártak fel a munkahelyi zaklatás és a nem kielégítő lelkiegészség, valamint munkakörnyezet között, mint például a stressz, vagy a rossz kommunikáció és az elégedetlenség. Az eredmények arra az ördögi köre is rávilágítottak, hogy a rossz mentális egészség és a mobbingnak való kitettség összefügg több, az ebben a helyzetben kevésbé adaptív megküzdési stratégiával is, mint például az emóciókiürítés, az önbüntetés, és a belenyugvás. Így, ha mobbingnak vagyunk kitéve, ami gyakran kevés coping erőforrással rendelkező munka környezetben alakul ki, rontja a mentális egészségünket, a munkahelyi közérzetünket és szociális kapcsolatunkat, amiknek többek között az is a következménye, hogy egyre kevésbé vagyunk képesek adaptívan megküzdenni ezzel és más helyzetekkel. Mindezek az összefüggések kihangsúlyozzák, hogy a munkahelyi zaklatásnak való kitettséggel nagyon nehéz az egyénnek egyedül megküzdenie, és ezért fontos a környezet és a szakértők beavatkozása, segítsége.

Kulcsszavak: mobbing, bullying, megküzdés, lelki egészség

Tartalomjegyzék

Címlap	
Absztrakt	2
Elméleti háttér	4
Hipotézisek	7
Módszertan	7
Eredmények	10
Megvitatás	18
Limitációk	22
Irodalomjegyzék	23

Elméleti háttér

A zaklatás, a bullying megjelenik a társas környezetünk bármely területén a hétköznapiakban, amelyet gyakran intézmények, iskolák, munkahelyek kereteznek. Napjainkban a munkavállalóknak egyre fontosabbá válik, hogy ne csak megéljenek a munkájukból, hanem élvezzék is azt. Az, hogy valaki szereti-e munkáját számos komponensből áll, aminek egyik része a szociális kapcsolata a munkahelyén. Az ember társas lény, így nagy hatással van rá a társas környezete, mely negatívan és pozitívan egyaránt tud hatni rá. A szociális környezetünkben megjelenő rendkívül negatívan ható tényező lehet a munkahelyi zaklatás. Több kifejezést is használunk a zaklatásra, úgy, mint a bullying, mobbing, vagy lelki terror. Ezekre a jelenséget magyarázó kifejezésekre, több hasonló definíció is létezik. Roland szerint „a bullying régóta fennálló fizikai vagy szellemi erőszak, melyet egy egyén vagy egy csoport követ el egy olyan másikkal szemben, aki nem képes megvédeni önmagát a fennálló körülmények között” (Roland, 1989). A mobbing kifejezés az etológiából származik, Lorenz (1966) fogalmazta meg, hogy akkor beszélhetünk erről a jelenségről mikor az állatok csoportosan összefognak, hogy elkergessenek egy másikat. A jelenlegi kontextusban a mobbing alatt érzelmi támadást értünk egy másik egyénnel szemben (Arisoy, 2011). Olweus (1993) kiemeli, hogy fontos eleme még a zaklatásnak továbbá az is, hogy az áldozat ismétlődően és folyamatosan van kitéve a negatív cselekedeteknek. Az ismétlődés, az ártalom és az egyenlőtlen erőviszonyok közös pontokként jelennek meg a különböző definíciókban (Révész 2007). Összességében a különböző kifejezések csak részleteikben térnek el egymástól, én így a továbbiakban szinonimaként fogom őket használni.

A munkahelyi zaklatás kialakulásában és gyakoriságában számos tényező játszik szerepet. Ilyen lehet a vállalati kultúra és környezet, a vezetői magatartás, továbbá az áldozat és az elkövető személyisége, attitűdje, megküzdési stratégiái is hatással lehetnek a mobbing kialakulására és elmélyülésére. „A vizsgálati tapasztalatok alapján valószínűsíthető, hogy az agresszor és az áldozat karakterjegyei már a korai szocializáció során megalapozódnak.” (Figula, 2008, 4.). Figula Erika azt is hozzáteszi, hogy ebben a folyamatban a családi környezetnek kiemelt szerepe van. Ugyanakkor a család után következő fontos szocializációs környezetnek intézményi keretei is vannak, ami nem más, mint az iskola. A munkahelyi bántalmazás és az iskolai zaklatás jelenségében sok párhuzam figyelhető meg, az intézményi keretek, a hierarchikus szerveződés, és különböző csoport dinamikák. A zaklatás konkrét megjelenési fajtája is hasonló lehet, mint például a szóbeli piszkálódás, megalázás, kirekesztés,

kibeszélés, pletykálkodás, fizikai megjelenéssel kapcsolatos negatív megjegyzések, a teljesítmény bírálata vagy megakadályozása, és a fizikai agresszió.

Az iskolai bántalmazásnak a kutatása hosszabb időre nyúlik vissza, mint a munkahelyi mobbing vizsgálata. A téma érdemi vizsgálata 1970-ben kezdődött a Skandináv országokban, és a már idézett Dan Olweus úttörője volt az iskolai bullying feltárásának. Az ő nevéhez fűződik egy zaklató/áldozat kérdőív kidolgozása is. Fontos még kiemelni Bandura modellkövetéses tanulás elméletét, ami szorosan kapcsolódott az iskolai bullying kutatásához. Hiszen, ha gyerekek már elég idősök ahhoz, hogy tudatában legyenek annak, hogy képesek ártani másoknak, az agresszió sajátos típusait, és az agresszió elfogadhatóságának mértékét elsajátítják a felnőttektől (Bandura, 1965; 1973). Általánosan elfogadott elmélet Dodge (1991) két agresszió típusa, az instrumentális és a reaktív agresszió. Az előbbi egy konkrét cél, eredmény elérése érdekében jön létre, az utóbbi pedig frusztráció levezetés érdekében képződik. Olweus (1993) megkülönböztet továbbá direkt és indirekt, azaz kapcsolati agressziót is. A direkt agresszió szemtől szembe történik, fizikális és verbális is lehet, míg a kapcsolati agresszió szóban nyilvánul meg és az áldozat jó szociális kapcsolatait hivatott tönkre tenni (például a pletykálkodás). Az iskolai erőszak minden résztvevőjének (zaklatók, áldozatok, szemtanúk) az életében hosszú távú szociális és pszichológiai következményekkel kell szembenéznie (Figula, 2008). Ezen hosszútávú következmények közül a kutatásomban a munkahelyi szocializációra kihatókat vizsgálom bővebben.

Peter K. Smith és munkatársai kutatást végeztek angol mintán a munkahelyi bántalmazás és az iskolai bullying összefüggéseiről. Vizsgálták, hogy az iskolai bullying során betöltött szerepek kockázatot jelentenek-e a munkahelyi mobbing áldozatává válásában. Az találták, hogy szignifikáns kapcsolat van a kettő között, és a legveszélyeztetettebb csoportnak azokat határozták meg akik áldozatok és elkövetők is voltak egyben az iskolában. Ugyanakkor azt is kiemelték ebben a kutatásban, hogy az összefüggések nem olyan erősek, hiszen sok iskolai áldozat később nem lesz bántalmazott a munkahelyen, és fontos figyelembe venni más környezeti hatásokat is (Smith és mtsai, 2003). Jelen vizsgálat ennek a kutatásnak a kérdésein halad tovább és feltárja őket magyar mintán is.

A már említett megküzdési stratégiák kérdése megjelenik az említett és számos másik kutatásban is, ami az iskolai, vagy a munkahelyi zaklatást vizsgálja. Több megküzdéssel kapcsolatos modell is létezik. Lazarus, aki a kognitív tranzakcionista modell legkiemelkedőbb képviselője, így definiálja a megküzdést: „Megküzdésnek tekinthető minden olyan kognitív vagy viselkedési erőfeszítés, amellyel az egyén azokat a külső vagy belső hatásokat próbálja

kezelni, amelyeket úgy értékel, hogy azok felülmúlják vagy felemésztik aktuális személyes forrásait” (Lazarus 1966, p. 76). A modell alapján a megküzdés során megjelenik egy elsődleges és egy másodlagos értékelése a környezet ingereinek. Az elsődleges célja, hogy felmérje, az inger egyénre való hatását, ez alapján lehet irreleváns, pozitív, vagy stresszes, azaz negatív. A másodlagos értékelés célja, az, hogy megállapítsa, hogy milyen stratégia lenne hasznos az adott szituációban. Ez lehet elkerülő vagy megközelítő stratégia is, az utóbbin belül még megkülönböztetünk érzelem és probléma fókuszú megküzdést is. A helyzettől és az egyén erőforrásaitól függően bármelyik stratégia lehet adaptív. Még az elkerülő is ideiglenesen hasznos lehet, ha például egy érzelmileg túlfűtött szituációtól eltávolodunk addig, míg megnyugszunk annyira, hogy megküzdési stratégiát váltsunk. Az érzelem fókuszú megküzdés inkább veszteséggel kapcsolatos szituációkban lehet adaptív, amikor az egyetlen lehetőség az, hogy elfogadjuk a helyzetet és visszaállítjuk a belső világunk nyugalalmát. A probléma fókuszú megküzdés számos szituációban adaptív lehet, ahol a helyzet és az erőforrásaink is lehetővé teszik, hogy változtatni tudjunk a szituáción. A megküzdés tudatosan zajlik, így a helyzet értékelése után erőfeszítéseket teszünk a kiválasztott cselekvés végrehajtásához. Majd egy kiértékelő rendszer megállapítja, hogy sikeresen megküzdöttünk-e a stressz forrással, ha nem, akkor kezdődik előrről a folyamat. Összességében ez az elmélet a stresszt, mint egy tranzakciók sorozatából álló folyamatot írja le, amiben nagyon fontos szerepe van az egyéni szubjektív kiértékelésnek is. Ha a személy az adott helyzetről úgy vélekedik, hogy megváltoztathatatlan, és így lehetetlen számára a megküzdés, kialakulhat a distressz, ami rendkívül kellemetlen és káros az egyén mentális és fizikai egészségére (Lazarus 1984, Karkus és mtsai, 2009). Az egyén szubjektív helyzetértékelését és az ebből következő megküzdését nagy mértékben befolyásolja a személyes mentális állapota és a környezete. Például egy kutatásban, ahol a Megküzdési Mód Preferencia Kérdőív (MMPK) és a Gyermek Depresszió Kérdőív (CDI) összevetésével azt kapták, hogy magas depressziós értékek esetén megemelkedik az önbüntetésre és az emóciókiürítésre való hajlam, és erősen lecsökken az támaszkeresés megküzdési stratégiája (Oláh, 2021). Általában elmondható, hogy a rossz mentális állapot és a problémás szociális környezet kiválthatja a pszichés immunitás és a megküzdési képesség romlását (Oláh, 2005).

Annie Hogh és Andrea Dofradottir (2001) kutatásában a munkahelyi bántalmazás és a megküzdési stratégiák kapcsolatát vizsgálta. Náluk és több másik kutatásban is megjelent az a kérdés, hogy mi az ok-okozati összefüggés. Azaz, azért válnak az emberek áldozatokká, mert bizonyos megküzdési stratégiákat alkalmaznak, vagy azért alkalmazzák ezeket a megküzdési stratégiákat, mert áldozatokká váltak. Bár erre a kérdésre nem adott választ ez a kutatás, de

összefüggést talált bizonyos megküzdési stratégiák és a bullyingnak való kitettség között. Például azt találták, hogy az áldozatok ritkán használtak problémaközpontú megküzdési stratégiát, aminek köze lehet többek között a zaklatás időtartamához, a tehetetlenség érzéséhez, amik akár hosszútávú elkerülő megküzdési stratégiához is vezethetnek (Hogh, Dofradottir, 2001).

Simon C. Hunter és James M.E. Boyle (2004) kutatása is talált összefüggést gyerekeknél az iskolai zaklatás gyakorisága és a megküzdési stratégiák között. Azt találták, hogy ha egy áldozatot gyakrabban zaklatnak, nő a valószínűsége az elkerülő és a vágy-vezérelt/ ábrándozó gondolkodással járó megküzdési stratégiáknak, mint amikor ritkábban vannak kitéve bullyingnak (Hunter, Boyle, 2004).

Kern Boglárka (2014) szintén a megküzdési stratégiákat vizsgálta gyerekeknél a testi lelki egészséggel összefüggésben. Kiemelte, hogy a stressz és azzal való megküzdés fontos eleme a fejlődésünknek. Kutatásában többek között az találta, hogy: „Az adaptív stratégiák gyakoribb használata azokra volt jellemző, akik jobbnak ítélték meg egészségi állapotukat, illetve elégedettebbek voltak az életükkel” (Kern, 2014, 86.). Ez alapján fontos lehet további kutatásokat végezni a munkahelyi bántalmazás és a megküzdési stratégiák összefüggéseiről is, hiszen ezek a tényezők nagyban befolyásolhatják az ember testi-lelki jóllétét. Ugyanakkor a megküzdéssel kapcsolatban fontos hangsúlyozni a környezet szerepét is, hiszen egy iskolai vagy munkahelyi közösség is biztosíthat a mentális egészséget is támogató coping erőforrásokat az egyén számára, például a jó kommunikáción és a bizalmon keresztül (Heaney, 1995). A jól működő szociális környezetnek és ezeknek az erőforrásoknak a hiánya hozzájárul a stressz kialakulásához és kihat az egyén egészségére is (Woodiel, 1997). Juhász Tímea (2018) azt találta a munkahelyi bántalmazással kapcsolatos kutatásában, hogy a válaszadók szerint „a vérnyomás emelkedése, az alvás problémák, a túlterheltség és a feszültség érzése” volt a leggyakoribb tünetük a mobbing hatására (Juhász, 2018, 379.). Ezeket az eredményeket összevetve azt láthatjuk, hogy akár a zaklatás negatív testi és lelki hatása előidézhetheti a kevésbé adaptív megküzdési stratégiákat, amik további kockázatot jelenthetnek az áldozattá válásban, így kialakulhat egy ördögi kör. Ez a kutatás ezt vizsgálja meg közelebbről, a munkahelyi mobbing, az iskolai bullying, a megküzdési stratégiák és a lelki egészség összefüggésein keresztül.

Hipotézisek

Az előzőekben összefoglalt elméleti háttér és a hozzá kapcsolódó korábbi kutatási eredmények alapján a hipotéziseimet négy fő téma mentén fogalmaztam meg:

- I. Az iskolai bullying hatása a mobbingra
 1. Az iskolai zaklatás áldozatait, vagy azokat, akik áldozatok és elkövetők is voltak nagyobb valószínűséggel válnak munkahelyi zaklatás áldozataivá, mint azok, akik nem tartoznak ezekbe a csoportokba.
 2. A mobbingnak való kitettség mediálja az iskolai bullying elszenvedése és az élettel való elégedettség, valamint a depressziós tünetek közötti kapcsolatot.
- II. A mobbing és a mentális egészség összefüggései
 3. Azok, akik jobban ki vannak téve munkahelyi mobbingnak kevésbé elégedettek az életükkel és jobban megjelennek náluk a depressziós tünetek azokhoz képest, akik kevésbé voltak kitéve zaklatásnak.
- III. A mobbing és a munkahelyi viszonyok kapcsolata
 4. Akik jobban ki vannak téve a munkahelyi bántalmazásnak, azok jobban ki vannak téve a munkahelyi stressznek is, és kevésbé elégedettek az állásukkal, kevésbé érzik magukat közel a munkatársaikhoz, valamint rosszabb a kommunikáció, a problémamegoldás, és a rugalmasság ebben a környezetben, azokhoz képest, akik kevésbé vannak ki téve a mobbingnak.
 5. Alacsonyabb az élettel való elégedettségük és több a depressziós tünetük, azoknak, akiknek a munkahelyén magas a stressz és alacsony a problémamegoldás, a kommunikáció, a rugalmasság, a közelség és az elégedettség mértéke, mint azoknak, akikre ennek az ellentétje igaz.
- IV. Megküzdési stratégiák
 6. A belenyugvás, az önbüntetés, az emóciókiürítés megküzdési stratégiák használata jellemzőbb azokra, akik jobban ki vannak téve munkahelyi bántalmazásnak, mint akik kevésbé.
 7. Akik kevésbé elégedettek az életükkel és jobban megjelennek náluk a depressziós tünetek inkább a belenyugvás, az önbüntetés, és az emóciókiürítés megküzdési stratégiáit használják, mint azok, akik elégedettebbek az életükkel és kevesebb a depressziós tünetük.

Módszertan

Minta

A kutatásomban 177 ember vett részt, 125 nő és 52 férfi. Az átlagéletkor 39,9, a medián 38, a kor szórása 13,3 volt. A nők átlagéletkora 40,4, mediánja 40, a koruk szórása 13,3 volt. A férfiak átlagéletkora 38,9, mediánja 34,5, a koruk szórása 13,3 volt. A résztvevők számos munkaterületről érkeztek, a legtöbben az állami és közszférából (30 fő), létszámban ezt követte az egészségügy (24 fő), valamint az oktatás (23 fő), (1. táblázat). A résztvevők 74,6%-a (132 fő) beosztott, 22,6%-a (40 fő) valamilyen vezetői pozícióban, 2,8%-a (5 fő) szabadúszó beosztásban dolgozik. A vizsgálati személyek 45,7% (81 fő) három, vagy annál kevesebb éve, 54,3% (96 fő) négy, vagy annál több éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén.

1. Táblázat

A résztvevők megoszlása a munkaterületek szerint

Munkaterület	Fő	%
Bank, biztosítás	2	1.1 %
Beszerzés, logisztika	2	1.1 %
Egyéb	22	12.4 %
Egészségügy	24	13.6 %
Gyártás, kivitelezés, termelés, építőipar	10	5.6 %
Gyógyszeripar	1	0.6 %
Humán erőforrás, tanácsadás	6	3.4 %
IT, telekommunikáció, mérnöki, technológiai	15	8.5 %
Jog, közigazgatás	1	0.6 %
Marketing, média, kommunikáció	4	2.3 %
Művészet, kultúra	3	1.7 %
Oktatás	23	13.0 %
Pénzügy, közgazdaságtan	7	4.0 %
Szociális szféra	1	0.6 %
Vendéglátás, idegenforgalom	11	6.2 %
Vevőszolgálat	1	0.6 %
Állami és közszféra	30	16.9 %
Értékesítés, kereskedelem	14	7.9 %

Vizsgálati elrendezés

A kutatásomban egy kérdőív csomag anonim kitöltésére kértem a résztvevőket, online, a Google Forms felületén. Kényelmi mintavételt alkalmaztam, hólabda módszerrel a közösségi

média felületein próbáltam elérni magánszemélyeket, továbbá emailen keresztül kerestem fel munkaügyi szakszervezeteket. Az általam összeállított kérdőív csomagban a résztvevői nyilatkozat elfogadása után a vizsgálati személyeknek először demográfiai kérdésekre kellett válaszolniuk: nem, életkor, munkaterület, beosztás, mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén, és hányadik munkahelye ez.

Mérőeszközök:

Munkahelyi bántalmazás

A második blokkban Staale Einarsen és munkatársai (2009) által kifejlesztett és validált Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) (Cronbach alfa=0,90) kérdőív magyar nyelvre még nem validált, de lefordított változata szerepelt. A kérdőív azt méri fel, hogy az adott vizsgálati személy milyen mértékben lehet munkahelyi zaklatás áldozata. 22 állítást kell 1-5-ig értékelnie az alapján, hogy az adott munkahelyi negatív cselekedett milyen gyakran fordult elő vele az utóbbi 6 hónapban. A számok jelentése: 1: soha, 2: alkalmanként, 3: havonta, 4: hetente, 5: naponta. Az értékelhető állítások után még 3 konkrét kérdést is feltesz a kérdőív a mobbingről: a kitöltő élt-e át munkahelyi zaklatást az utóbbi 6 hónapban, ha igen akkor kiknek a részéről, és a konkrét férfi és női elkövetők darabszámáról. Önbevallás alapján a válaszadók közül 36-an (20,3%) éltek át munkahelyi bántalmazást. A legmagasabb pontszámot a következő állítás érte el: „Olyan munkát bízta Önnre, ami alulmúlja a képességeit”, amit a kitöltők 33,9% legalább havonta megtapasztal. Ezt követte a „Nem vették figyelembe a véleményét és meglátásait”, ami a válaszadók 31,6%-ával esik meg legalább havonta. A harmadik legmagasabb pontszámmal a „Valaki visszatartott olyan információt, ami hatással volt az Ön teljesítményére.” állítás kapta, ami a vizsgálati személyek 30,5%-nak a legalább havonta bekövetkező tapasztalata.

Élettel való elégedettség

A harmadik blokkban az Ed Diener és munkatársai (1985) által megalkotott és Martos Tamás és munkatársai által magyar nyelvre adaptált Élettel való Elégedettség Skála (Satisfaction with Life Scale, SWLS) (Cronbach alfa=0,84 felett) kérdőívet kellett kitöltenie a résztvevőknek, ami a szubjektív jólléttel kapcsolatos kutatásoknak az egyik leggyakrabban használt mérőeszköze. A kitöltőknek öt állítást kell 1-7-ig értékelniük, az alapján, hogy mennyire értenek velük egyet. 1-es jelenti azt, hogy „egyáltalán nem értek egyet”, a 7-es pedig,

hogy „teljes mértékben egyetérték”. Ennek a skálának az összesített pontszáma a vizsgálati személyek élettel való elégedettségének mértékét jelzi.

Depressziós tünetek

A negyedik részben a vizsgálati személyeknek a Beck-féle rövidített, 13 itemből álló depresszió kérdőív magyarra fordított változatát kellett kitölteniük, melyet Aaron T. Beck és munkatársai (1974) fejlesztettek és Williem M. Reynolds és Jonathan W. Gould (1981) validált 0,83-mas Cronbach alfa értékkel. A 13 csoporton belül a 4db állítás közül azt kell kiválasztania a résztvevőknek, ami legjobban jellemző rájuk. Az első állítás pontértéke 0, a másodiké 1, a harmadiké 2, a negyediké 3, az összesített pontszám adja meg megadott ponthatárok mentén a depresszió mértékét, ami lehet enyhe, közepes, súlyos, vagy bizonyos pontszám alatt normál hangulati állapotról beszélhetünk.

Megküzdési stratégiák

A kérdőív csomag ötödik részében Oláh Attila (2005) által fejlesztett Megküzdési Mód Preferencia Kérdőív kitöltését végezték el a résztvevők. Az 51 tételből álló kérdőív 8 megküzdési stratégia mérésére felel meg, 1. Problémacentrikus reagálás (Cronbach alfa=0,71), 2. Támaszkeresés (Cronbach alfa=0,75), 3. Feszültségkontroll (Cronbach alfa=0,62), 4. Figyelem elterelés (Cronbach alfa= 0,66), 5. Emóciófókusz (Cronbach alfa=0,50), 6. Emóciókiürítés (Cronbach alfa=0,75), 7. Önbüntetés (Cronbach alfa=0,66), 8. Belenyugvás (Cronbach alfa=0,60). A problémacentrikus reagálás megküzdési stratégia célja a fenyegetettség elhárítása, a helyzet megváltoztatása. A támaszkeresés megküzdési stratégia során egy társ egy segítő közreműködését igényli a személy, hogy el tudja hárítani a veszélyt és a fenyegetettséget. A feszültségkontroll megküzdési stratégia alapvető célja az én stabilitásának megőrzése, a figyelem a problémáról inkább befelé irányul, de a személy fenntartja annak a lehetőségét, hogy megváltoztassa a kialakult szituációt. A figyelemelterelés megküzdési stratégia egy elhárítási kísérlet, a személy megpróbál kilépni a helyzetből és halogatja a beavatkozást. Az emóciófókusz megküzdési stratégia célja, hogy a fenyegetettség keltette kellemetlen érzelmi állapotot megszüntesse. Az emóciókiürítés megküzdési stratégia során a személy a probléma okozta frusztrációt kontrollálatlan, nem célirányos reakciókban vezeti le. Az önbüntetés megküzdési stratégia során a személy úgy érzékeli a probléma és a fenyegetettség által keltett negatív emocionális élményeket, mint jogos és törvényszerű válaszokat az ő korábbi hibás, helytelen viselkedéséért. A belenyugvás megküzdési stratégia

során a személy úgy érzi, hogy el kell fogadnia és együtt kell élni a problémával (Oláh, 2021). Az összes tételt egy négy fokú skálán kell értékelni, az alapján, hogy milyen gyakran alkalmazzuk az adott stratégiát, hogy megküzdjünk egy nehéz helyzettel. Az 1 jelentése, hogy soha, a 2 jelentése, hogy néha, a 3 jelentése, hogy gyakran, és a 4 jelentése, hogy mindig. A 8 külön megküzdési stratégiába besorolt tételek faktorokon belüli átlagaik adják meg egy kitöltő megküzdési stílusainak pontszámát.

Megküzdés és stressz a munkahelyen

A kérdőívcsomag utolsó használt skálája az Olson és munkatársai (1991) által létrehozott és 2001-ben magyar nyelvre adaptált (Kissné Viszket és Hunyady, 2001) Megküzdés és Stressz Profil kérdőívén belül a munka alrendszere. Ez a kérdőív párhuzamosan több rendszeren, profilon (egyén, munka, pár, család) belül vizsgálja meg, hogy az egyén hogyan küzd, vagy nem küzd meg a problémáival. Mindegyik alrendszerre igaz, hogy a skálák normáeloszlásúak és belső konzisztenciájuk igen magas. Mindegyik profilon belül 6 dimenziót vizsgál a kérdőív: stressz, problémamegoldás, kommunikáció, közelség, rugalmasság, elégedettség. Öt dimenzió esetében az állításokat 1-5-ig kell értékelni, az alapján, hogy az milyen gyakran fordul elő a kitöltővel, 1: soha, 2: nagyon ritkán, 3: előfordul, 4: gyakran, 5: nagyon gyakran. A hatodik dimenzióban azt kell értékelni, 1-5-ig, hogy mennyire elégedett a kitöltő az adott jellemzővel, 1: nagyon elégedettlen, 2: elégedettlen, 3: valamelyest elégedett, 4: elégedett, 5: nagyon elégedett. A kutatás témájából kifolyólag a munka profilt használtam, az egyes dimenziókon belüli összesített pontszámok adják meg a kitöltő eredményét.

Iskolai bullying

A kérdőívek után a vizsgálat végén még szerepel 3 általam megfogalmazott kérdés. 1. Emlékei szerint, volt-e ön iskolai zaklatás áldozata? 2. Emlékei szerint, volt-e olyan, hogy szekálta az osztálytársát és/ vagy csapattársát? 3. Emlékei szerint, ön volt-e szemtanúja, hogy egy társa szekálta, piszkálta egy másik társát? A kérdésekre 1-5-ig terjedő skálán tudtak válaszolni a vizsgálati személyek. A számok jelentése: 1: soha, 2: nagyon ritkán, 3: előfordult, 4: gyakran, 5: nagyon gyakran. Ezeket a kérdéseket azért fogalmaztam meg, hogy felmérjem a résztvevők szubjektív élményét és retrospektív visszatekintését arról, hogy az iskolás éveik alatt voltak-e áldozatai, elkövetői, vagy szemlélői a bullyingnak.

Eredmények

Változók leíró statisztikai elemzése

Az adatokat először leíró statisztikai elemzéssel Shapiro-Wilk normalitás vizsgálatnak vettem alá. Ez alapján kiderült, hogy a változók eredményei az esetek túlnyomó részében nem normál eloszlásúak (2. táblázat, 3. táblázat). A csúcsosság és a ferdeség vizsgálatakor minden változó esetében az eredmények abszolút értéke kettő alatt volt.

2. Táblázat

A változók Shapiro-Wilk normalitás vizsgálatának eredményei.

	NAQ-R	SWLS	Beck	CSP Stressz	CSP Prob	CSP Kom	CSP Köz	CSP Rug	CSP Elég	IZÁ
Shapiro -Wilk	p<0,001	p<0,001	p<0,001	p=0,219	p=0,011	p=0,044	p<0,001	p=0,032	p=0,042	p<0,001

3. Táblázat

A Megküzdési Mód Preferencia Kérdőív, és az általam megfogalmazott kérdések változói végzett normalitás vizsgálat eredményei

	MMPK PR	MMPK T	MMPK FE	MMPK FI	MMPK EF	MMPK EK	MMPK Ö	MMPK B	IZE	IZSZ	IZÁ/E
Shapir o-Wilk	p=0,219	p=0,049	p=0,027	p=0,179	p=0,057	p<0,001	p<0,001	p<0,001	p<0,001	p<0,001	p<0,001

Hipotézisek vizsgálatai

I. Az iskolai bullying hatása a mobbingra

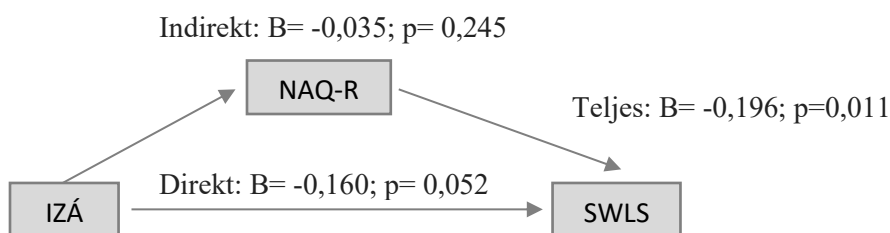
Az első hipotézisem vizsgálatához egy Spearman korrelációt futtattam, hogy kiderítsem, hogy van-e összefüggés az iskolai bullying áldozatai, és az áldozatok és elkövetők csoportjába is tartozók (IZÁ, IZÁ/E) és a munkahelyi mobbing (NAQ-R) áldozatává válásában. Az előbbi csoportnál a Spearman's rho= 0,099, p=0,192, azaz nem kaptam szignifikáns eredményt. Az utóbbinál Spearman's rho= -0,018, p=0,808, azaz ebben az esetben sem szignifikáns az érték. Ez alapján nem igazolódott az a hipotézis, hogy az iskolai zaklatás áldozatai, vagy azok, akik áldozatok és elkövetők is voltak nagyobb valószínűséggel válnak munkahelyi zaklatás áldozataivá is.

A második hipotézisem vizsgálatához egy mediációs elemzést végeztem, hogy kiderítsem, hogy a mobbing élmény (NAQ-R) mediálja-e az iskolai zaklatás áldozati léte (IZÁ)

és az élettel való elégedettség (SWLS), valamint a depressziós tünetek (Beck) közötti kapcsolatot (1. ábra, 2. ábra). Az előbbi esetében a direkt hatás (IZÁ-SWLS) esetében $B = -0,160$; $p = 0,052$ és az indirekt hatásnál (IZÁ-NAQ-R) $B = -0,035$; $p = 0,245$, így egyik sem szignifikáns eredmény, azaz a mobbing nem mediál. Ellenben a teljes hatásnál (IZÁ-SWLS) a $B = -0,196$; $p = 0,011$, így itt szignifikáns negatív összefüggést kaptam. Az utóbbinál (IZÁ-Beck) a direkt hatás esetében a $B = 0,323$; $p < 0,001$, így szignifikáns pozitív összefüggést kaptam. Azonban az indirekt hatásnál (IZÁ-NAQ-R) a $B = 0,030$; $p = 0,231$, így a mobbing itt sem mediál. A teljes hatásnál (IZÁ-Beck) viszont a $B = 0,353$; $p < 0,001$, így itt is szignifikáns pozitív összefüggést kaptam. Ezek alapján a mobbing mediáló hatásának hiánya miatt nem teljesült a második hipotézisem, ugyanakkor az eredmények kapcsolatot tárnak fel az iskolai zaklatás áldozatai és a depressziós tünetek, valamint az alacsony élettel való elégedettség között.

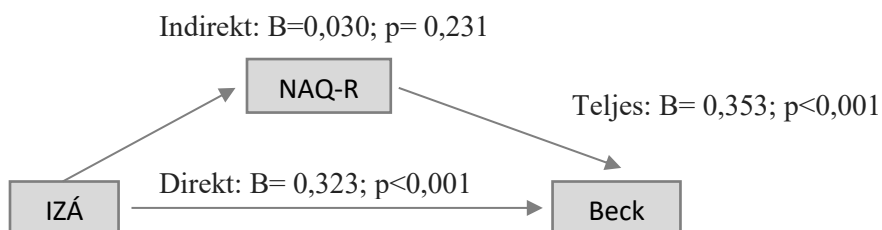
1. Ábra

A mobbing mediációja az iskolai zaklatás áldozatai és az élettel való elégedettség között



2. Ábra

A mobbing mediációja az iskolai zaklatás áldozatai és a depressziós tünetek között



II. A mobbing és a mentális egészség összefüggései

A harmadik hipotézisem vizsgálatához szintén egy Spearman korrelációt futtattam, hogy kiderítsem, hogy van-e összefüggés a depressziós tünetek (Beck), az élettel való elégedettség (SWLS), és a munkahelyi zaklatásnak való kitettség mértéke (NAQ-R) között. A

depressziós tünetek (Beck) és a munkahelyi bántalmazásnak kitettség (NAQ-R) mértéke között közepesen erős pozitív irányú korrelációt kaptam (Spearman's $\rho = 0,391$, $p < 0,001$). A mobbingnak való kitettség (NAQ-R) és az élettel való elégedettség mértéke között (SWLS SUM) is közepesen erős negatív irányú korrelációt kaptam (Spearman's $\rho = -0,425$, $p < 0,001$). Ezen eredmények alapján a mobbingnak való kitettség összefügg a depressziós tünetekkel és csökkenti az élettel való elégedettséget. A depressziós tünetek (Beck) és az élettel való elégedettség mértéke (SWLS) között közepesen erős negatív korrelációt találtam (Spearman's $\rho = -0,565$, $p < 0,001$). A diagramok (3. ábra) is jól szemléltetik a korrelációk irányát, a táblázat pedig összefoglalja az eredményeket (4. táblázat). Ezek alapján igazolást nyert az a hipotézisem, hogy azok, akik ki vannak téve munkahelyi mobbingnak kevésbé elégedettek az életükkel és jobban megjelennek náluk a depressziós tünetek.

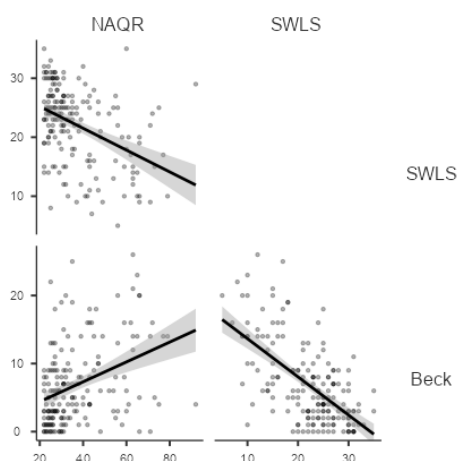
4. Táblázat

A második hipotézisem Spearman korrelációval végzett vizsgálatának eredményei

	Beck-NAQ-R	Beck-SWLS	NAQ-R-SWLS
Spearman's ρ	0,391	-0,565	-0,425
p	<0,001	<0,001	<0,001

3. Ábra

Korrelációk az élettel való elégedettség, a depressziós tünetek, és a munkahelyi zaklatásnak való kitettség mértéke között



A harmadik hipotézisem további vizsgálatához egy lineáris regressziót is futtattam, amely igazolta, hogy az élettel való elégedettség (SWLS), és a munkahelyi zaklatásnak való kitettség (NAQ-R) befolyásolja a depressziós tüneteket (Beck), ($F(2, 174) = 58,1$, $p < 0,001$, adjusted $R^2 = 0,394$). Továbbá az eredmények alapján a munkahelyi zaklatásnak való kitettség (NAQ-R) gyengén pozitívan befolyásolja, azaz növeli a depressziós tünetek mértékét (Beck),

($F(1,174) = 3,93$, $p = 0,049$, standard estimate = 0,128). Az élettel való elégedettség (SWLS) pedig negatívan és közepesen erősen befolyásolja, azaz csökkenti a depressziós tüneteket (Beck), ($F(1,174) = 77,33$, $p < 0,001$, standard estimate = -0,568). Az eredményeket táblázatban is összefoglaltam (5. táblázat).

5. Táblázat

Az élettel való elégedettség és a mobbing hatása a depressziós tünetekre

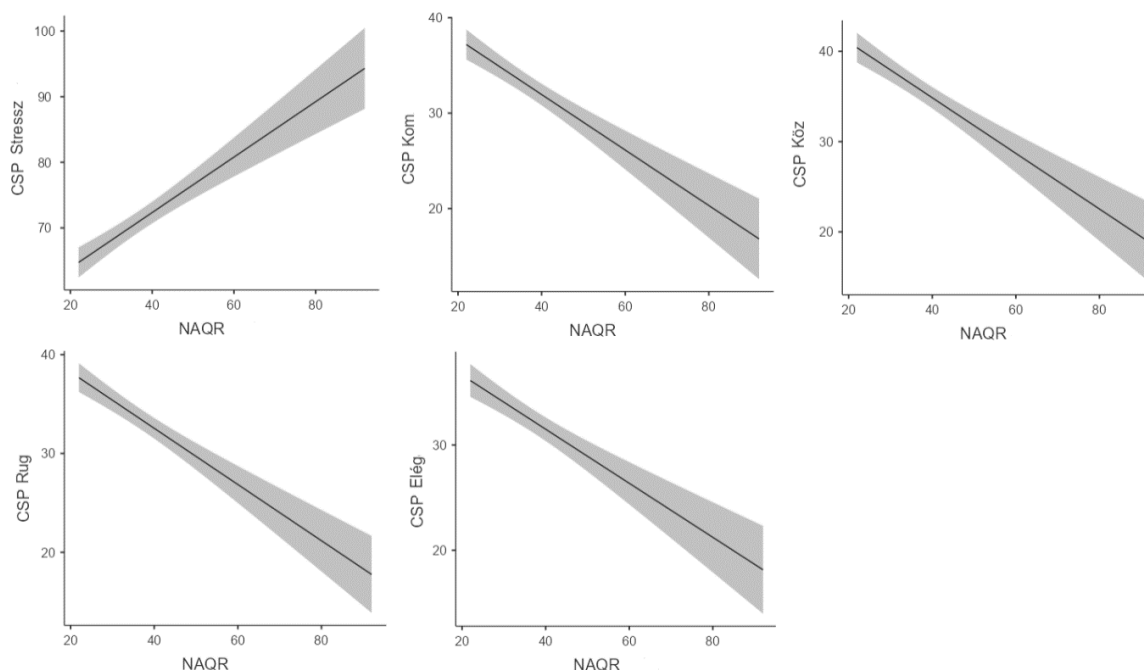
	NAQ-R-Beck	SWLS-Beck
F (1,174)	3,93	77,33
p	0,049	<0,001
Standard Estimate	0,128	-0,568

III. A mobbing és a munkahelyi viszonyok kapcsolata

A negyedik hipotézisem vizsgálatához egy lineáris regressziót is futtattam, hogy kiderítsem, hogy a munkahelyi zaklatásnak való kitettség (NAQ-R) befolyásolja-e a munkahelyi stressz (CSP Stressz), problémamegoldás (CSP Prob), kommunikáció (CSP Kom), közelség (CSP Köz), rugalmasság (CSP Rug), és az elégedettség (CSP Elég) mértékét (4. ábra). A munkahelyi zaklatásnak való kitettség (NAQ-R SUM) szignifikánsan pozitívan befolyásolja, azaz növeli a munkahelyi stresszt (CSP Stressz) ($F(1,175) = 59,5$, $p < 0,001$, Adjusted $R^2 = 0,250$, Standard Estimate = 0,504). A problémamegoldás ($p = 0,697$) kivételével a többi változó esetében is szignifikáns eredményeket kaptam, azaz a mobbing (NAQ-R) negatívan befolyásolja a kommunikációt ($F(1,175) = 60,1$; $p < 0,001$; Adjusted $R^2 = 0,256$; Standard Estimate = -0,506), a közelséget ($F(1,175) = 61,4$; $p < 0,001$; Adjusted $R^2 = 0,255$; Standard Estimate = -0,510), a rugalmasságot ($F(1,175) = 67,5$; $p < 0,001$; Adjusted $R^2 = 0,274$; Standard Estimate = -0,528), és az elégedettséget ($F(1,175) = 47,9$; $p < 0,001$; Adjusted $R^2 = 0,210$; Standard Estimate = -0,464). Ezen eredmények alapján nagy részt igazolódott az a hipotézisem, hogy azok, akik jobban ki vannak téve a munkahelyi bántalmazásnak, azok jobban ki vannak téve a munkahelyi stressznek is, és kevésbé elégedettek az állásukkal, kevésbé érzik magukat közel a munkatársaikhoz, valamint rosszabb a kommunikáció és a rugalmasság ebben a környezetben.

4. Ábra

Összefüggés a munkahelyi zaklatásnak való kitettség és a munkahelyi stressz, kommunikáció, közelség, rugalmasság, és az elégedettség mértéke között



Az ötödik hipotézis vizsgálatához egy Spearman korrelációs elemzést végeztem, hogy kiderítsem, hogy az élettel való elégedettség és a depressziós tünetek, összefüggenek-e a munkahelyi stressz, problémamegoldás, kommunikáció, rugalmasság, közelség és az elégedettség mértékével. Az eredmények alapján az élettel való elégedettség (SWLS) minden változóval szignifikáns összefüggést mutatott. Negatívan függ össze a munkahelyi stresszel (CSP Stressz) (Spearman's $\rho = -0,411$; $p < 0,001$), és pozitív együtt járást mutat mind a problémamegoldással (CSP Prob) (Spearman's $\rho = 0,161$; $p = 0,032$), a kommunikációval (CSP Kom) (Spearman's $\rho = 0,476$; $p < 0,001$), a közelséggel (CSP Köz) (Spearman's $\rho = 0,369$; $p < 0,001$), a rugalmassággal (CSP Rug) (Spearman's $\rho = 0,427$; $p < 0,001$), valamint az elégedettséggel (CSP Elég) is (Spearman's $\rho = 0,542$; $p < 0,001$). A depressziós tünetek mértéke (Beck) is, a problémamegoldás kivételével, szintén minden változóval szignifikáns eredményt mutat. Pozitív összefüggés van közte és a stressz (CSP Stressz) dimenziója között (Spearman's $\rho = 0,353$; $p < 0,001$), azonban negatív az együtt járása mind a kommunikációval (CSP Kom) (Spearman's $\rho = -0,282$; $p < 0,001$), a közelséggel (CSP Köz) (Spearman's $\rho = -0,411$; $p < 0,001$), a rugalmassággal (CSP Rug) (Spearman's $\rho = -0,325$; $p < 0,001$), és az elégedettséggel (CSP Elég) is (Spearman's $\rho = -0,455$; $p < 0,001$). Ezek alapján nagy részt igazolódott az a hipotézisem, hogy alacsonyabb az élettel való elégedettségük és több a

depressziós tünetük, azoknak, akiknek a munkahelyén magas a stressz és alacsony a problémamegoldás, a kommunikáció, a rugalmasság, a közelség és az elégedettség mértéke.

IV. Megküzdési stratégiák

A hatodik hipotézisem vizsgálatához először egy Mann-Whitney U-féle független mintás T próbát futtattam, hogy kiderítsem, hogy van-e különbség a megküzdési stratégiáikban (MMPK) azoknak, akik saját bevallásuk szerint ki voltak és akik nem voltak ki téve munkahelyi zaklatásnak (NAQ igen/nem). Csak az emóciókiürítés (MMPK EK) esetében kaptam szignifikáns eredményt, ($U=1702$, $p=0,002$, $\text{Effect size}=0,32959$), ez alapján, akik ki vannak téve munkahelyi bántalmazásnak nagyobb mértékben használják ezt a megküzdési stratégiát, (6. táblázat, 5. ábra).

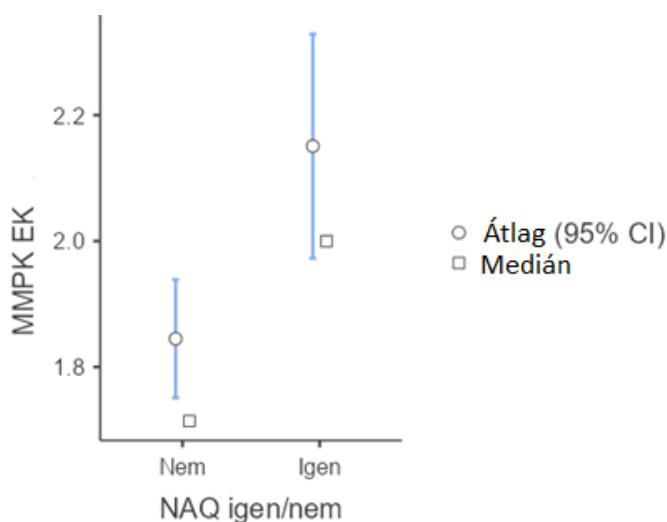
6. Táblázat

Az emóciókiürítés megküzdési stratégia átlag értékei a saját bevallásuk szerint mobbingnak kitett és ki nem tett emberek csoportjaiban

	NAQ nem	NAQ igen
Átlag	1,84	2,15
Medián	1,71	2
Szórás	0,570	0,545

5. Ábra

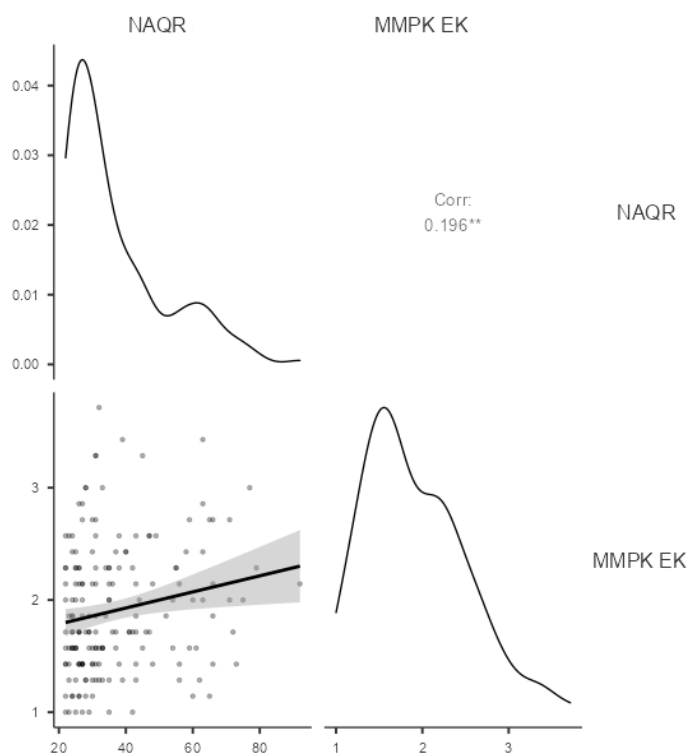
A saját bevallásuk szerint munkahelyi zaklatásnak ki tett és ki nem tett emberek összehasonlítása az emóciókiürítés megküzdési stratégia mentén



A hatodik hipotézisem további vizsgálatához egy Spearman korrelációt futtattam, hogy kiderítsem, mely megküzdési stratégiák (MMPK) függenek össze a munkahelyi zaklatásnak való kitettség mértékével (NAQ-R). Két változó esetében kaptam szignifikáns eredményeket. Az emóciókiürítés megküzdési stratégia (MMPK EK) és a munkahelyi zaklatásnak való kitettség mértéke (NAQ-R) között pozitív irányú gyenge korreláció található (Spearman's $\rho=0,196$, $p=0,009$), (6. ábra). Az önbüntetés megküzdési stratégia (MMPK Ö) és a mobbingnak való kitettség (NAQ-R) között szintén pozitív irányú gyenge korrelációt kaptam (Spearman's $\rho=0,161$, $p=0,033$), (7. ábra). Az előbbieken leírt két vizsgálat alapján részben igazolódott az a hipotézisem, hogy a mobbingnak való kitettség összefügg a kevésbé adaptív megküzdési stratégiákkal, mint az emóciókiürítés és az önbüntetés.

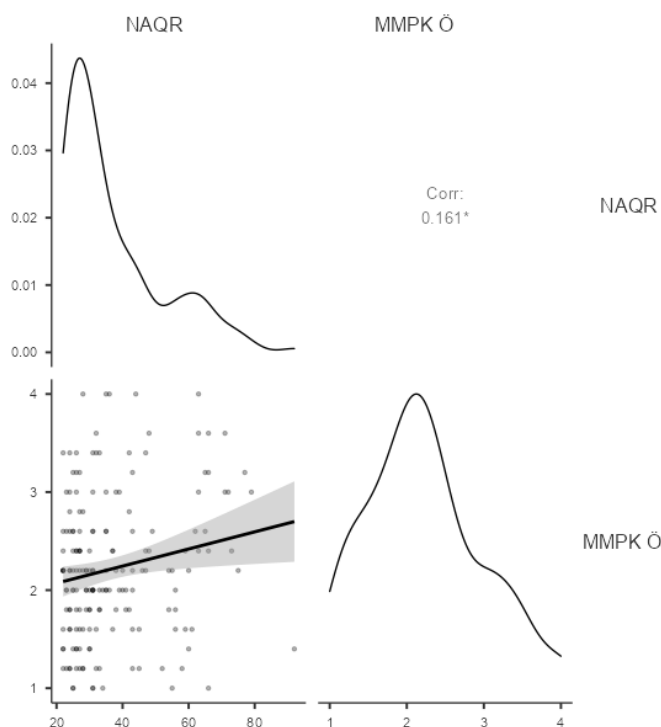
6. Ábra

Az emóciókiürítés megküzdési stratégia összefüggése a mobbingnak való kitettséggel



7. Ábra

Az önbüntetés megküzdési stratégia összefüggése a mobbingnak való kitettséggel



Az hetedik hipotézisem vizsgálatához szintén egy Spearman korrelációt futtattam, hogy kiderítsem, hogy mely megküzdési stratégiák (MMPK) függenek össze a depressziós tünetekkel (Beck), és az élettel való elégedettséggel (SWLS). Több szignifikáns eredményt is kaptam, (7. táblázat): A problémacentrikus reagálás (MMPK PR) és az élettel való elégedettség (SWLS) között pozitív irányú közepesen erős korrelációt kaptam. Ezzel szemben a problémacentrikus reagálás (MMPK PR) és a depressziós tünetek (Beck) között negatív irányú gyenge erősségű korreláció van. A feszültségkontroll (MMPK FE) és az élettel való elégedettség (SWLS SUM) között pozitív irányú és gyenge korreláció található. Míg a másik esetben a feszültségkontroll (MMPK FE) és a depressziós tünetek (Beck) között negatív irányú és közepesen erős korrelációt kaptam. Az önbüntetés (MMPK Ö) és az élettel való elégedettség (SWLS) között negatív irányú és közepes erősségű korreláció van. Ugyanakkor az önbüntetés (MMPK Ö) és a depressziós tünetek (Beck SUM) között pozitív irányú és közepes erősségű korrelációt kaptam. A belenyugvás (MMPK B) és az élettel való elégedettség (SWLS) között negatív irányú és gyenge erősségű korreláció található. Ezzel szemben a belenyugvás (MMPK B) és a depressziós tünetek (Beck) között pozitív irányú és gyenge korrelációt van. További összefüggést találtam a támaszkérés (MMPK T) és az élettel való elégedettség (SWLS) között, ami egy pozitív irányú és gyenge korreláció. Továbbá az emóciókiürítés (MMPK EK)

és a depressziós tünetek (Beck) között pozitív irányú és gyenge korreláció van. Ez alapján nagy részt igazolódott az a hipotézis, hogy azok, akik kevésbé elégedettek az életükkel és jobban megjelennek náluk a depressziós tünetek inkább a belenyugvás, az önbüntetés, és az emóciókiürítés megküzdési stratégiáit használják,

7. Táblázat

Az élettel való elégedettség, a depressziós tünetek, és a megküzdési stratégiák közötti összefüggések

	Problémacentri kus reagálás	Feszültség- kontroll	Önbüntetés	Belenyugvás	Támasz keresés	Emóciókiürítés
Élettel való elégedettség	Spearman's rho= 0,315 P<0,001	Spearman's rho= 0,280 P<0,001	Spearman's rho= -0,299 P<0,001	Spearman's rho= -0,156 P= 0,038	Spearman's rho= 0,191 P= 0,011	
Depressziós tünetek	Spearman's rho= -0,251 P<0,001	Spearman's rho= -0,329 P<0,001	Spearman's rho= 0,509 P<0,001	Spearman's rho= 0,163 P=0,030		Spearman's rho= 0,239 P<0,001

Megvitatás

Nem nyert igazolást az első hipotézis, mely szerint az iskolai zaklatás áldozatait, vagy azokat, akik áldozatok és elkövetők is voltak nagyobb valószínűséggel válnak munkahelyi zaklatás áldozataivá, mint azokat, akik nem tartoznak ezekbe a csoportokba. Ennek az eredménynek az oka lehet a retrospektív torzítás, a társas kíváncsiság, vagy az alacsony és nem kellő összetételű elemszám is. Ettől függetlenül nem kizárt, hogy egy esetlegesen nagyobb és reprezentatívabb magyar mintán is hasonló eredményeket kapnánk, mint Peter K. Smith és munkatársai (2003), akik ezzel a kutatással ellentétben összefüggést találtak az iskolai bullying és a munkahelyi mobbing áldozatává válásában. Ugyanakkor szeretném kiemelni, hogy a korai szocializáció során megalapozódó agresszor és áldozat karakterjegyeinek (Figula, 2008) és azok későbbi következményeinek megismeréséhez további kutatásokra van szükség. Az iskolai zaklatás szakirodalma régebbre nyúlik vissza, mint a munkahelyi mobbing vizsgálata, ugyanakkor számtalan párhuzam figyelhető meg a két jelenség között, így fontos cél lehet a jövőben feltárni a hasonlóságokat, különbségeiket és összefüggéseiket.

A második hipotézis, mely szerint a mobbingnak való kitettség mediálja az iskolai bullying elszenvedése és az élettel való elégedettség, valamint a depressziós tünetek közötti kapcsolatot nem nyert igazolást. Hiszen mind az élettel való elégedettség, mind a depressziós tünetek esetében a mobbing nem gyakorolt szignifikáns indirekt hatást. Ugyanakkor a munkahelyi zaklatás mediáló hatása nélkül is, az elemzés rávilágít arra, hogy akik a saját bevallásuk szerint iskolai zaklatásnak voltak kitéve kevésbé elégedettek az életükkel és több a depressziós tünetük. Ezek az eredmények megerősítik, hogy az iskolai bullyingnak a negatív pszichés és fizikai hatásai (Kern, 2014) hosszútávú szociális és pszichológiai következményekkel is járnak (Figula, 2008). Ráadásul ezek a negatív mentális és társas következmények a munkahelyi környezetben megjelenő mobbing szituációban is fontos szerepet játszhatnak, amit a következő hipotéziseim kapcsán tárgyalok részletesen.

A harmadik hipotézis, mely szerint azokat, akik jobban ki vannak téve munkahelyi mobbingnak kevésbé elégedettek az életükkel és jobban megjelennek náluk a depressziós tünetek azokhoz képest, akik kevésbé voltak kitéve zaklatásnak, igazolást nyert. Egyrészt azért, mert a Spearman korrelációs vizsgálat során olyan szignifikáns eredményeket kaptam, melyek megmutatják, hogy van pozitív irányú korreláció a depressziós tünetek és a mobbingnak való kitettség között. Továbbá szignifikáns fordított irányú összefüggést találtam a munkahelyi bántalmazásnak való kitettség és az élettel való elégedettség között. Összességében így

kimondható, hogy a munkahelyi zaklatásnak jobban kitett emberek több depressziós tünettől rendelkeznek és kevésbé elégedettek az életükkel. Tovább erősíti az eredményeket, hogy az élettel való elégedettség és a depressziós tünetek mértéke között is fordított összefüggést találtam.

Másrészt a harmadik hipotézist, az a lineáris regresszió is alátámasztja, mely megmutatja, hogy a depressziós tünetek mennyiségét növeli a munkahelyi zaklatásnak való kitettség, ugyanakkor az élettel való elégedettség csökkenti. Az eredmények alátámasztják, hogy a mobbingnek nagyon káros hatása van a mentális jólétre (Juhász, 2018). Azaz a munkahelyi zaklatás növeli az emberek feszültség érzetét, rontja a közérzetét, és általában a lelki állapotát. A rossz mentális egészség nem csupán önmagában probléma, hanem több negatív következményt és ördögi kört vonhat maga után. Például a mobbing által okozott pszichés tünetek és frusztráció a Dodge által (1991) leírt reaktív agresszióhoz is vezethet, amely akár a munkahelyen, vagy azon kívül ismét bullyingot hoz létre a társas környezetünkben. További problémakörként jelenhet meg, hogy a mobbing negatív hatása a lelki állapotra, a zaklatással és az élet más területein megjelenő problémákkal szembeni megküzdést is nehezíti (Oláh, 2005). Erre még a későbbiekben visszatérünk, most azonban a következő hipotézis kapcsán a mobbing, közvetlenül a munkahelyen megjelenő negatív hatásait fogjuk tárgyalni.

Hiszen a negyedik, részben igazolást nyert hipotézis, a következő: „Akik jobban ki vannak téve a munkahelyi bántalmazásnak, azok jobban ki vannak téve a munkahelyi stressznek is, és kevésbé elégedettek az állásukkal, kevésbé érzik magukat közel a munkatársaikhoz, valamint rosszabb a kommunikáció, a problémamegoldás, és a rugalmasság ebben a környezetben, azokhoz képest, akik kevésbé vannak kitéve a mobbingnak”. A negyedik hipotézist szintén egy lineáris regresszió támasztotta alá részben, ami megmutatta, hogy a mobbingnak való kitettség növeli a munkahelyi stressz mértékét, és csökkenti mind a kommunikációt, a közelséget, a rugalmasságot, és az elégedettség mértékét is. Ezzel szemben a problémamegoldás esetében nem kaptam szignifikáns eredményt. Ezek az eredmények rávilágítanak a mobbing munkahelyi szociális kapcsolatokat destruáló hatására, valamint a megküzdés hiányában jelentkező distressz (Lazarus, 1984) és ennek a negatív következményeire, ami lehet vérnyomás emelkedés, alvásproblémák, túlterheltség és feszültség érzése (Juhász, 2018, 379.). Továbbá alátámasztják a munkahelyi környezet által biztosított megküzdési erőforrások fontos szerepét (Heaney, 1995), és az ezek hiányában megjelenő stresszt (Woodiel, 1997) és a pszichés immunitás és megküzdési képesség romlását (Oláh, 2005.). Ez egy újabb problémakört jelenthet, hiszen sokszor azokra jellemzőbbek az adaptívabb

megküzdési stratégiák a zaklatással szemben, akik jobbnak ítélik meg egészségi állapotukat, illetve elégedettebbek az életükkel (Kern, 2014, 86.), ami egy olyan munkakörnyezetben, ami stresszes, és ahol rossz a kommunikáció, a közelség/kohézió, valamint rugalmatlan is, és így elégedetlenek vagyunk vele, nehezen elképzelhető. Ugyanakkor bizakodásra adhat okot, hogy a problémamegoldás diemenziója, ami különböző problémafókuszú megküzdést, és átkeretezést tartalmaz nem korrelál a mobbing mértékével. Ez arra enged következtetni, hogy ha valaki az esetlegesen rosszul működő, coping erőforrások nélküli és stresszes szociális környezet ellenére mégis képes adaptív megküzdési stratégiát alkalmazni, az kiutat jelenthet a mobbingnak való kitettségéből.

Az ötödik hipotézis, mely szerint: „Alacsonyabb az élettél való elégedettségük és több a depressziós tünetük azoknak, akiknek a munkahelyén magas a stressz és alacsony a problémamegoldás, a kommunikáció, a rugalmasság, a közelség és az elégedettség mértéke, mint azoknak, akikre ennek az ellentétje igaz” – igazolást nyert. Az eredmények alapján az élettél való elégedettség negatív együttjárást mutat a munkahelyi stresszrel, és pozitívat mind a problémamegoldással, a kommunikációval, a közelséggel, a rugalmassággal, valamint az elégedettséggel is. A depressziós tüneteknek pozitív az együttjárása a stresszrel, azonban negatív mind a kommunikációval, a közelséggel, a rugalmassággal és az elégedettséggel is, azonban a problémamegoldással nem mutat szignifikáns összefüggést. Összességében ez ismét azt hangsúlyozza, hogy a pszichés egészségünk nagy mértékben összefügg a munkahelyi stresszkezelésünkkel, szociális viszonyainkkal és az elégedettségünkkel (Woodiel, 1997). Azt is fontos kiemelni, hogy a mentális egészség a munkahelyi közérzetünkön keresztül a teljesítményünkre és a kollégákkal való együttműködésünkre is kihat (Heaney, 1995). Az előző hipotézisekkel és a hozzájuk kapcsolódó eredményekkel ezt összevetve elkezdődik kirajzolódni egy ördögi kör. Hiszen, az ezek szerint szorosan összefüggő mentális egészség és a munkahelyi megküzdési erőforrások növelik a zaklatás áldozatává válásának veszélyeztetettségét, amelyek ráadásul mind hatással vannak a vele való megküzdésre, amire részletesen a következő hipotézisekben térünk ki.

Hiszen a megküzdési stratégiák témakörével foglalkozott a hatodik hipotézis, mely részben igazolást nyert: „A megküzdési stratégiák típusai különböznek azok között, akik kevésbé és akik jobban ki vannak téve munkahelyi zaklatásnak. A belenyugvás, az önbüntetés, és az emóciókiürítés stratégiák használata jellemzőbb lesz azokra, akik jobban ki vannak téve munkahelyi bántalmazásnak.” Egyrészt a Mann-Whitney U-féle független mintás T próba segítségével azt kaptam, hogy ha az embereket két csoportra osztjuk, azokra, akik saját

bevallásuk szerint munkahelyi zaklatás áldozatai és azokra, akik nem, akkor szignifikáns különbség lesz az emóciókiürítés megküzdési stratégia használatának mértékében a két csoport között. Azok, akik a saját bevallásuk szerint mobbing áldozatai nagyobb mértékben használták az előbb említett megküzdési stratégiát, amit a hipotézisemben is kiemeltem. Ennek többek között akár az is lehet az oka, amit már a korábbiakban tárgyaltunk, azaz a munkahelyi zaklatás által okozott stressz, feszültség és egyéb pszichés és testi tünetek, ha felhalmozódnak akár az emóciókiürítéshez, egyfajta reaktív agresszióhoz (Dodge, 1991) is vezethetnek.

Másrészt egy Spearman korrelációt is futtattam a hatodik hipotézis alátámasztásához, ami alapján az derült ki, hogy nem csak az emóciókiürítés korrelál pozitívan a munkahelyi zaklatással, hanem az önbüntetés is. Ez alátámasztja, hogy a munkahelyi zaklatás áldozataira a kevésbé adaptívnek tartott megküzdési stratégiák jellemzőbbek, és az adaptív problémacentrikus reagálás pedig nem jellemző rájuk (Hogh és Dofradottir, 2001). Ugyanakkor csak részben igazolódott a hipotézisem, hiszen a belenyugvás megküzdési stratégia használata nem mutat összefüggést a mobbingnak való kitettséggel. Ennek egy lehetséges oka lehet, hogy az elkerülő stratégián belül a figyelemeltereléshez hasonlóan a belenyugvás is adhat egyfajta ideiglenes megoldást, bár hosszútávon ez sem tekinthető adaptívnek ebben a kontextusban (Lazarus 1984, Karkus és mtsai, 2009).

Nagyrészt igazolást nyert a hetedik hipotézis, mely szerint, akik kevésbé elégedettek az életükkel és jobban megjelennek náluk a depressziós tünetek inkább a belenyugvás, az önbüntetés, és az emóciókiürítés megküzdési stratégiáit használják, mint azok, akik elégedettebbek az életükkel és kevesebb a depressziós tünetük. Egy Spearman korreláció segítségével kiderült, hogy pozitív korreláció figyelhető meg a depressziós tünetek és a következő változók között: belenyugvás, az önbüntetés és az emóciókiürítés. Ugyanakkor negatív korreláció figyelhető meg az élettel való elégedettség és a további két változó között: a belenyugvás és az önbüntetés. Az a része a hipotézisnek, hogy az emóciókiürítés jellemzőbb azokra, akik kevésbé elégedettek az életükkel nem nyert igazolást a többivel ellentétben. A vizsgálat azt is megmutatja, hogy pozitív irányú korreláció van az élettel való elégedettség és a következő változók között: a problémacentrikus reagálás, a támaszkeresés, és a feszültségkontroll. Ugyanakkor negatív irányú korreláció van a depressziós tünetek mértéke és a következő két változó között: a problémacentrikus reagálás és a feszültségkontroll. A hipotézis azon része, hogy a támaszkeresés jellemzőbb azokra, akiknek kevésbé vannak depressziós tüneteik nem igazolódott. Ugyanakkor ezek az eredmények alátámasztják, hogy a lelki egészség milyen szorosan összefügg a megküzdési stratégiák adaptivitásával, hiszen

gyermeken végzett kutatásokból is kiderül, hogy a problémákkal való megküzdés a fejlődés része, ugyanakkor ehhez szükség van egy alapvető lelki egészségre (Kern Boglárka, 2014). Továbbá ezek az eredmények alátámasztják és bővítik azokat a korábbiakat, melyek szerint a magas depressziós értékek esetén megemelkedik az önbüntetésre és az emóciókiürítésre való hajlam, és erősen lecsökken a támaszkeresés (Oláh, 2021).

Összeségében így teljesen kirajzolódik egy számos összefüggést tartalmazó ördögi kör. Ugyanis, ha nem vagy nehezen tudunk megküzdni a munkahelyi zaklatással, ami gyakran kevés coping erőforrással (kommunikáció, közelség, rugalmasság) rendelkező környezetben alakul ki, az rontja a mentális egészségünket, a munkahelyi közérzetünket és szociális kapcsolatunkat, amiknek többek között az is a következménye, hogy egyre kevésbé vagyunk képesek adaptív stratégiákat alkalmazni a mobbinggal szemben. Ezen összefüggések körkörös kapcsolata miatt nehéz azonosítani a konkrét kiváltó tényezőt, ami valószínűleg egyénenként és helyzetenként eltérő lehet. Ugyanakkor az idői faktort mindenképpen ki kell emelni, hiszen a zaklatásnak való kitettség hossza nagy befolyással bír a megküzdésre, ugyanis az előrehaladtával egyre kevésbé adaptív stratégiák jelennek meg (Hogh és Dofradottir, 2001; Hunter és Boyle, 2004). Így nagyon fontos, hogy minél korábban felismerje az egyén környezete, ha ebbe a problémakörbe került. Hiszen ebből nehéz egyedül kijutni és megküzdni vele, így kiemelendő a szakértők fontossága és bevonása, a munkahelyi közösségépítésének fejlesztése, a vezetők és a beosztottak érzékenyítése és tájékoztatása egyaránt.

Limitációk

A kutatás legjelentősebb limitációja az iskolai bullying felmérése volt az emlékezeti torzítások és a társas kíváncsiság működése miatt. Ebből a szempontból egy több éves hosszmetzeti vizsgálat lenne a legideálisabb. Az iskolai bullying és a munkahelyi mobbing áldozati és elkövetői profiljainak az időbeli tartóssága és változása még további kutatásokat igényel. Az utóbbi vizsgálatának érdekében érdemes lehet akár egy adott személy több különböző munkahelyén szerzett tapasztalatát, mobbingnak való kitettségét és megküzdését összevetni. A többi vizsgált aspektus is tovább részletezhető és finomítható, akár különböző munkaszektorokat, életkori csoportokat és a nemeket összehasonlítva. Fontos kérdés lehet a továbbiakban az is, hogy a korábbi kutatások és a jelen vizsgálat által felvetett ördögi kört hogyan lehet feloldani vagy megelőzni. Ennek a témának a feltárásához szükséges lehet mélyebb interjúk készítése és elemzése, valamint kísérletes vizsgálatok végzése is.

Nyilatkozat MI használatáról

Alulírott Papp Sára nyilatkozom, hogy az „Összefüggések a mobbing, iskolai bullying, lelki egészség és megküzdési stratégiák között” című OTDK dolgozatom elkészítéséhez mesterséges intelligenciát (MI) nem használtam.

A handwritten signature in blue ink, reading "Papp Sára".

Papp Sára

2025.01.18.

Irodalomjegyzék

- Arisoy, C. A. (2011). The Factors Occur Mobbing: The Study on the Nurses Working at the Health Sector in Antalya Burdur Isparta. *Master's Thesis. Isparta Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences Mobbing in Turkey, Research Results.*
- Bandura, A., & Barab, P. G. (1973). Processes governing disinhibitory effects through symbolic modeling. *Journal of Abnormal Psychology*, 82(1), 1–9. <https://doi.org/10.1037/h0034968>
- Beck, A. T., Rial, W. Y., & Rickels, K. (1974). Short Form of Depression Inventory: Cross-Validation. *Psychological Reports*, 34(3_suppl), 1184–1186. <https://doi.org/10.1177/003329417403403s01>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dodge, K. A. (1991). The structure and function of reactive and proactive aggression. *The development and treatment of childhood aggression*, 16(5), 201-18.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Erika, V. F., Ferenc, M., Lászlóné, B., Mária, M., Zsuzsa, P., & Tiborné, R. (2008). *Iskolai Erőszak Kérdőív (felhasználói kézikönyv)*. Krúdy Könyvkiadó, Nyíregyháza.
- Heaney, C. A., Price, R. H., & Rafferty, J. (1995). Increasing coping resources at work: A field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 335–352. <https://doi.org/10.1002/job.4030160405>
- Hogh, A., & Dofradottir, A. (2001). Coping with bullying in the workplace. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 485–495. <https://doi.org/10.1080/13594320143000825>
- Hunter, S. C., & Boyle, J. M. E. (2004). Appraisal and coping strategy use in victims of school bullying. *British Journal of Educational Psychology*, 74(1), 83–107. <https://doi.org/10.1348/000709904322848833>
- Juhász, T. (2018). Miképpen érintettek, és hogyan reagálnak a nők és a férfiak a munkahelyi lelki terrorra? *Opus et Educatio*, 5(3). <https://doi.org/10.3311/ope.259>

- Karkus, Z., Zsákai, A., & Bodzsár, É. (2009). *Physical self-concept in relation of body shape in Hungarian adolescents*. *Anthropologiai Közlemények*, 50, 75-80.
- Kern, B. (2014). *A testi, lelki változók és a megküzdési stratégiák közötti összefüggések*. *Anthropologiai Közlemények*, 55, 79-88.
- Kissné Viszket, M., & Hunyady, O. (2001). Coping and Stress Profile: Multilevel Assessment of Family Stress. *Applied Psychology in Hungary*, 141-150.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lorenz, K., Latzke, M., & Salzen, E. (2021). *On Aggression* (2. kiad.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003209249>
- Martos T., Sallay V., Désfalvi J., Szabó T., & Ittész A. (2014). Psychometric characteristics of the Hungarian version of the Satisfaction with Life Scale (SWLS-H). *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 15(3), 289–303. <https://doi.org/10.1556/Mental.15.2014.3.9>
- Munthe, E., & Roland, E. (Eds.). (1989). *Bullying: An international perspective*. David Fulton Publishers.
- Oláh A. (2005). *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény. Belső világunk megismerésének módszerei*. Trefort Kiadó
- Oláh A. (2021). *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény*. Akadémiai Kiadó.
<https://doi.org/10.1556/9789634546979>
- Olson, D. H., & Stewart, K. L. (1991). Family systems and health behaviors. *New directions in health psychology assessment*, 27-64.
- Olweus, D. (1993). Acoso escolar, "bullying", en las escuelas: hechos e intervenciones. *Centro de investigación para la Promoción de la Salud, Universidad de Bergen, Noruega*, 2, 1-23.
- Reynolds, W. M., & Gould, J. W. (1981). A psychometric investigation of the standard and short form Beck Depression Inventory. *Journal of consulting and clinical psychology*, 49(2), 306.
- Révész Gy. (2007). Erőszak az iskolában. In: Péley B., Révész Gy. (szerk). *Autonómia és identitás. Tanulmányok Kézdi Balázs 70. születésnapjára*. Pannónia Könyvek, Pécs, 162-179.
- Smith, P. K., Singer, M., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). Victimization in the school and the workplace: Are there any links? *British Journal of Psychology*, 94(2), 175–188.
<https://doi.org/10.1348/000712603321661868>
- Woodiel, D. K. (1997). *Evaluating the mental health of mental healthcare providers*. University of Arkansas.