


Miroslava Čilová

 <https://orcid.org/0000-0001-7844-5913>

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

Mobbingowa relacja faryzeuszy do Jezusa w świetle współczesnych badań

 <https://doi.org/10.15633/9788374389792.10>

Przedmiotem pracy jest przemoc faryzeuszy wobec Jezusa wyrażająca się w formie mobbingu oraz defamingu. Biblia posługuje się dwoma leksemami, które ją określają. W Starym Testamencie jest to hebrajski wyraz **כֹּחַ**¹ oznaczający „siłę, przemoc, okrucieństwo, nienawiść, bezprawie, niesprawiedliwość, anarchię”, zaś w Nowym Testamencie grecki rzeczownik *βία* charakteryzuje „przemoc, siłę, gwałt, napór”². Przemoc pojawia się już w początkach Księgi Rodzaju, gdy brat zabija brata (Rdz 4, 8).

Przemoc, objawiającą się w starciach militarnych, intrygach politycznych, skrytobójstwach czy zamachach stanu. Na kartach Pisma Świętego możemy przeczytać bardzo skrupulatne opisy drastycznych scen (zob. Wj 12, 29–30; Joz 6–12; 8, 20–30; 10, 16–27; Sdz 1, 6; 7, 25; 2 Krn 25, 12; 1–2 Mch; Iz 13–23). Teksty te należy odczytywać przede wszystkim jako historyczne świadectwo burzliwych i bolesnych dziejów Izraela oraz jako zapis dokumentujący obraz ludzkiego życia. Mogą jedynie niepokoić tych,

1 Jeśli nie zaznaczono inaczej, przy wyjaśnianiu hebrajskiej i greckiej terminologii korzystam z programu BibleWorks Wersja 6.

2 Por. E. Haag, כֹּחַ, w: *Theological Dictionary of the Old Testament*, ed. J. Botterweck, H. Ringgren, Michigan 1997, s. 478–487; C. Kirk-Duggan, *Violence*, w: *Eerdmans Dictionary of the Bible*, ed. D. Freedman, A. Myers, A. Beck, Michigan 2000, s. 1358; X. Léon-Dufour, *Słownik teologii biblijnej*, tłum. i oprac. K. Romaniuk, Poznań 1990, s. 808–813.

którzy szukają w Biblii wyidealizowanego obrazu świata, krystalicznie heroiczych czynów oraz wzorcowych norm prawnych³. Przemoc jest współcześnie bardzo rozpowszechniona, przybiera coraz bardziej wyrafinowaną postać. Jednak im jest wyraźniejsza, tym bardziej przemilczana. Często się zdarza, że osoba zbyt późno uświadamia sobie, że powodem jej poważnych zdrowotnych dolegliwości jest to, iż stała się ofiarą mobbingu. Treść niniejszej pracy odnosi się do pytań: z jaką formą mobbingu spotkał się Jezus oraz czy czytelnik w swoim środowisku nie jest uczestnikiem podobnego rodzaju przemocy; czy sam nie stał się ofiarą mobbingu, czy jego własne zachowanie nie wykazuje oznak mobbingu wobec bliźnich w rodzinie, szkole, pracy czy w Kościele. W artykule wykorzystana została metoda eksplikacji pojęć, analizy tekstów, przykładu, paralelizmu oraz zachęty. Strukturę tekstu tworzy odniesienie tematu do Dekalogu, mobbing i jego rodzaje (szczególnie defaming), osoba mobbera, struktura mobbingu, zachowanie Jezusa wobec tych zachowań oraz krótki przegląd mobbingu współcześnie. Celem pracy jest zwrócenie uwagi na poważne zjawisko mobbingu i w ten sposób obudzenie w czytelniku potrzeby bycia bardziej uważnym w swoim środowisku w celu eliminacji tego toksycznego zjawiska.

לֹא תִגְנוֹב „Nie kradnij” w kontekście nakazów Dekalogu

Człowiek od początku stworzenia zobowiązany jest do wypełniania wymagających zadań, jak na przykład okazywania codziennie bliźnim postawy miłości. Aby pomóc człowiekowi podążać właściwą drogą, Bóg przekazał mu Swoją wolę zawartą w dziesięciu słowach, hebr. עֲשֵׂרַת הַדְּבָרֹת, gr. *δεκάλογος*. Mają one dla człowieka charakter normatywny, wyznaczają fundament moralnego życia, kształtują sumienie wierzących. Dzięki ich przestrzeganiu społeczność ludzka może się rozwijać. Jeden nakaz i sześć zakazów Dekalogu dotyczy szczególnie zachowań wobec bliźniego.

3 A. Gorzkowski, „Niech zaćmią się ich oczy, aby nie widzieli” (Ps 69, 24) *Problem przemocy w Biblii*, s. 21–22, https://www.academia.edu/43117524/_NIECH_ZA%C4%86MI%C4%84_SI%C4%98_ICH_OCZY_ABY_NIE_WIDZIELI_PS_69_24_I_PROBLEM_PRZEMOCY_W_BIBLI [dostęp: 20.6.2021].

Z łatwością można zauważyć, że większość nakazów znajdujących się w Dekalogu można odnieść do zakazu zabierania czegoś innemu – nie kradnij, hebr. **לֹא תִגְנוֹב** (Wj 20, 15). Hebr. czasownik **גָּנַב** oznacza „kraść; przywłaszczać; przywłaszczyć; oszukać; być okradzionym; być wykradzionym; dowiadywać się potajemnie; wejść ukradkiem”⁴; „faktycznie skradziony; przyniesiony do mnie potajemnie; oszukany; ukraść”⁵. Siódme przykazanie – „nie kradnij” – można odkryć również w kontekście innych zakazów. „Nie będziesz miał bogów cudzych przede mną” można rozumieć jako zakaz oddawania czci fałszywym bożkom. „Nie zabijaj” jasno zabrania zabierać życie, którego właścicielem jest Bóg. Wyraźny zakaz zabierania czegoś, co do nas nie należy, prezentuje zakaz „nie pożądaj żony bliźniego swego, ani żadnej rzeczy, która jego jest”. Rodzajem kradzieży, przez wieki rozpowszechnionym, jest zabieranie komuś dobrego imienia – „nie mów fałszywego świadectwa przeciw bliźniemu swemu”. Często gorzej przeżywana jest kradzież dobrego imienia, fałszywe oskarżenie, oszczerstwo niż kradzież portfela. Kradzież może zniszczyć człowieka, doprowadzić do odebrania mu zdrowia, pewności siebie, poczucia bezpieczeństwa. Pod tym względem zakaz „nie kradnij” ma wiele wspólnego z zakazem „nie zabijaj”.

Mobbing

Omawiając mobbing pod kątem terminologicznym, należy stwierdzić, iż jego zdefiniowanie w art. 943 §3 kodeksu pracy (dalej tylko „k.p.”) zostało poprzedzone ustaleniami na płaszczyźnie nauk pozaprawnych, zwłaszcza na gruncie nauk społecznych i ekonomicznych (szczególnie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi). Mobbing jest zazwyczaj ujmowany jako długotrwałe, systematyczne prześladowanie psychiczne jednostki przez jedną lub kilka osób, przy milczącej zgodzie lub obojętności pozostałych członków grupy. Pojęcie *mobbing* pochodzi od angielskiego słowa *mob*, które oznacza: „dużą grupę ludzi często agresywną i powodującą proble-

4 Por. L. Koehler, W. Baumgartner, J. J. Stamm, **גָּנַב**, w: *Wielki słownik hebrajsko-polski i aramejsko-polski*, Warszawa, 2013, s. 188.

5 Por. J. Strong, **גָּנַב**, w: <https://biblehub.com/hebrew/1589.htm> [dostęp: 11.04.2021].

my; gromadzenie się, rzucanie się tłumnie na kogoś”⁶. Działania takie, aby zasługiwały na miano mobbingu, muszą mieć miejsce prawie codziennie i trwać przez dłuższy czas – przynajmniej przez sześć miesięcy. Najczęściej dochodzi do niego w pracy. Powoduje znaczne cierpienie psychiczne, problemy psychosomatyczne oraz społeczne. Dostępne badania wykazują istnienie tego problemu na bardzo wysokim poziomie. Wolters Kluwer jako dostawca usług dla prawników stwierdza, że w okresie pandemii zjawisko mobbingu jeszcze wzrosło⁷.

Pierwszą naukową interpretację mobbingu podał psycholog niemieckiego pochodzenia, szwedzki profesor Heinz Leymann. Słowo *mobbing* wzięł z etiologii Konrada Lorenza, który użył tego terminu, aby opisać zachowanie zwierząt wybierających jednego osobnika ze stada i traktując go jako niepożądanego i zaczynając go torturować⁸. Według profesora Leymanna niezależnie od tego, czy odbywa się to wśród ludzi poprzez złośliwe uwagi, szpiegostwo, pomówienie, czy nawet groźby i tortury, celem każdego mobbingu jest naruszenie integralności jednostki.

Rodzaje mobbingu

Bossing albo *wertykalny mobbing* jest najczęstszą i najbardziej rzucającą się w oczy formą mobbingu przejawiającą się za pośrednictwem nadużycia władzy przez przełożonego, który wykorzystuje swoją pozycję do zastraszania i naruszania godności podwładnego. Agresor stara się za wszelką cenę utrzymać władzę, niszczy przyjazną atmosferę miejsca pracy i oskarża o to ofiarę, obniżając tym samym chęć do pracy i prowokując ofiarę do zrezygnowania z pełnionych obowiązków. Tworzy dysharmonię w grupie

6 Por. *Słownik angielsko-polski z indeksem polsko-angielskim*, Oxford University Press, Oxford 2002, s. 493.

7 Por. G. Leśniak, K. Żaczekwicz-Zborska, *Pandemia sprzyja mobbingowi w pracy*, w: <https://www.prawo.pl/kadry/mobbing-definicja-jak-rozumieja-ja-sady,507285.html> [dostęp: 21.04.2021].

8 Por. M. Z. Cogenli, O. Barli, *The Exposure of Psychological Violence (Mobbing) in Universities and an Application to the Academicians*, „Procedia – Social and Behavioral Sciences” 93 (2013), s. 1174–1178.

i pozyskuje niewłaściwymi praktykami innych, aby nastawić ich przeciwko ofercie. Często po ostrym, publicznym konflikcie, do którego włączeni są też inni pracownicy następuje *mobbing strategiczny* – kierownictwo organizacji osiąga konsensus co do tego, kto musi zostać usunięty z organizacji, zazwyczaj bez poszanowania podstawowych praw zwalnianych osób. Powody mobbingu są różne. Najczęściej występuje w wyniku poczucia zagrożenia, wewnętrznych problemów, napięć, zazdrości lub zawiści. *Horyzontalny mobbing* występuje wśród pracowników na tym samym poziomie organizacyjnym. *Emocjonalny* jest wynikiem złości, zazdrości lub antypatii. Inną formą mobbingu jest *stalking* który charakteryzuje się słowną przemocą, często telefoniczną lub poprzez publiczne ataki słowne. Różnica między *mobbingiem* a *bullyingiem* (zastraszaniem) polega na tym, że *bullying* ma miejsce między dwiema osobami i nie jest tak destrukcyjny jak mobbing, gdzie grupa ludzi staje przeciwko jednej ofercie. *Cybermobbing* jest prześladowaniem, zastraszaniem, nękaniami, wyśmiewaniem innych osób z wykorzystaniem narzędzi elektronicznych. Obecnie rozpoznajemy wiele podtypów mobbingu, takich jak: „niewerbalny, werbalny, polityczny, fizyczny, pośredni, molestowanie seksualne, dyskryminacja”. Artykuł zajmuje się formą mobbingu nazywaną *defaming; defamation*. Odnosi się do niesprawiedliwego i otwartego ataku na reputację i dobre imię osoby.

Defaming

Analizując zachowanie uczonych w Piśmie i faryzeuszy, można stwierdzić, że dopuszczali się wobec Jezusa wszystkich przejawów defamingu.

Defaming jest jedną z form mobbingu i oznacza „oszczerstwo, pomówienie, obmawianie, ośmieszanie, zniesławienie, pogardę, oczernianie, szkalowanie, potwarz, drwinę”⁹. Wspólnym znakiem jest wywyższanie się nad innych, co jest charakterystyczne dla postawy faryzeuszy i uczonych w Piśmie. W Łk 16, 14 czytamy: „Słuchali tego wszystkiego chciwi na grosz faryzeusze i drwili z Niego”. Większość tekstów Nowego Testamen-

9 Por. K. Barancová, *Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy*, Praha 2014, s. 22.

tu, w których pojawia się Jezus i faryzeusze czy uczeni w Piśmie, wskazuje na obecność głównych cech mobbingu – negatywną postawę grupy ludzi wobec jednej osoby. Czasownik *ἐκμυκτηρίζω* słownik tłumaczy jako „drwić poprzez zadarcie nosa, szydzić z, kpić z”¹⁰. Pojawia się również w połączeniu z kpiną przeciwników wobec sprawiedliwych¹¹. Jest jednym z wyrazów najsilniejszego i najbardziej otwartego zuchwalstwa¹². Karen Horney, specjalistka współczesnej psychiatrii i psychoanalizy, wskazuje na kilka rodzajów pychy, które dotyczą relacji z innymi oraz mają źródło w wyidealizowanym „ja”. Pogarda jest jedną z form pychy. Gardzi się innymi, mając zbyt wysokie mniemanie o sobie, ukrywając własne kompleksy i frustracje. **Człowiek upokarzający innych czuje się ciągle napięty, niespokojny, zagrożony, nieufny, brakuje mu humoru i radości, żyje w napięciu i przyjmuje postawę bojownika**¹³. Według Charlesa Ellicotta wyraz „drwina” sugeruje raczej widoczne niż słyszalne oznaki pogardy – rozdęte nozdrza i szydercza warga. Kpinę widać na powierzchni – stanowi fizjonomię pogardy.

Przejawem drwiny jest lekceważenie osoby i nauki Jezusa. Stanowi ona jeden z elementów cierpień Zbawiciela. Jest jednym z najbardziej wyrafinowanych sposobów poniżenia Jego godności i autorytetu¹⁴. Istnieją różne formy obmawiania, wyśmiewania i zniesławiania ludzi – werbalne oraz niewerbalne. Jednym z przejawów są wieloznaczne sugestie okraszane cudzysłowami, znakami zapytania czy przysłowiowym „puszczeniem oka”, zmyślanie, mówienie półprawd, zatajanie pewnej prawdy oraz przekazywanie prawdy w taki sposób, że wydaje się nieprawdopodobna. Rzymianie mieli odpowiednie wyrażenie: *naso adunco suspender – aby zawiesić się na haczykowatym nosie*, co oznacza podnieść nos i zrobić z niego haczyk, na którym (w przenośni) zawiesić przedmiot ośmieszenia.

10 Por. J. Strong, [G 1592] *ἐκμυκτηρίζω*, w: *Grecko-polski słownik Stronga z lokalizacją słów greckich i kodami Popowskiego*, Warszawa 2015, kol. 242.

11 Por. L. T. Johnson, *Evangelium podle Lukáše*, Kostelní Vydří 2005, s. 267.

12 Por. Ch. Ellicott, *Ellicott's Commentary for English Readers*, w: <https://biblehub.com/commentaries/ellicott/luke/16.htm> [dostęp: 11.02.2021].

13 Por. S. Biel, *Pycha, pogarda i perfekcjonizm*, w: <https://deon.pl/inteligentne-zycie/psychologia-na-co-dzien/pycha-pogarda-i-perfekcjonizm,146619> [dostęp: 13.02.2021].

14 Por. F. Mickiewicz, *Ewangelia według św. Łukasza*, Częstochowa 2012, s. 191.

Faryzeusz i uczyony w Piśmie jako mobber

Biblia przedstawia faryzeuszy jako nieprzyjaciół Jezusa. Niekiedy kojarzy się ich z uczonymi w Piśmie, ale też ze starszymi i arcykapłanami, przywódcami w Jerozolimie.

Niektóre badania sugerują, że mobberzy mają wysoki poziom agresji i silne poczucie niepokoju społecznych, a zarazem niskie umiejętności społeczne¹⁵. Inne badania głoszą, że większość mobberów to osobowości narcystyczne i egocentryczne¹⁶.

Marie-France Hirigoyen wymienia konkretne cechy mobbera¹⁷. Dołączone do tych cech zostaną konkretne wzmianki z Nowego Testamentu, wskazujące na adekwatne zachowanie faryzeuszy oraz uczonych w Piśmie. Hirigoyen mówi, że:

- a) mobber przywiązuje wielką wagę do własnej osoby – „miejsce Mojżesza w nauczaniu zajęli nauczyciele Pisma i faryzeusz” (Mt 23, 2);
- b) czuje potrzebę podziwiania go przez całe otoczenie – „Oni modlą się chętnie w synagogach i miejscach publicznych, aby zwrócić na siebie uwagę” (Mt 6, 5); „biada wam, faryzeusze, bo umiłowaliście pierwsze miejsca w synagogach i pozdrowienia na placach” (Łk 11, 43);
- c) uważa się za odnoszącego ogromne sukcesy i posiadającego nieograniczoną władzę – „faryzeusze zaś wyszli zaraz i naradzali się ze zwolennikami Heroda, w jaki sposób Go zabić” (Mt 3, 6). „Wówczas faryzeusze odeszli i naradzali się, jak przyłapać Go na słowie” (Mt 22, 15);
- d) twierdzi, że jest wyjątkowy i неповtarzalny – „Faryzeusz skupiony na sobie tak się modlił: Boże, dziękuję Ci, że nie jestem jak inni ludzie: zdziercy, niesprawiedliwi, cudzołożnicy, albo jak ten celnik” (Łk 18, 11);

15 Por. S. B. Matthiesen, S. Einarsen, *MMPI-2 configurations among victims of bullying at work 2001*, „European Journal of Work and Organizational Psychology” 10 (2001), s. 467–484.

16 Por. G. Namie, *Workplace bullying: Escalated incivility*, „Ivey Business Journal: Improving the Practice of Management”, nov.–dec. 2003, s. 1–6.

17 Por. M. F. Hirigoyenová, *Psychické týranie*, Bratislava 2001.

- e) często zazdrości innym, że potrafią cieszyć się życiem – „czemu On je i pije z celnikami i grzesznikami?” (Mk 2, 16);
- f) uważa, że stać go na wszystko – „faryzeusze wyszli i naradzali się, w jaki sposób zabić Jezusa” (Mt 12, 14). „A nauczyciele Pisma i faryzeusze śledzili Go, czy w szabat uzdrawia, by znaleźć powód do oskarżenia” (Łk 6, 7);
- g) wykorzystuje innych do osiągnięcia swoich celów – „biada wam, obłudni nauczyciele Pisma i faryzeusze, bo zamykacie królestwo niebieskie przed ludźmi. Sami nie wchodzicie, a tym, którzy tam zmierzają, nie pozwalacie” (Mt 23, 13);
- h) nie potrafi wczuć się w uczucia innych, zachowuje się arogancko – „wtedy nauczyciele Pisma i faryzeusze przyprowadzili do Niego kobietę przyłapaną na cudzołóstwie. Postawili ją w środku” (J 8, 3) i w ten sposób ją publicznie upokarzali.

Struktura mobbingu XX wieku w opisie zachowań faryzeuszy

Heinz Leymann, profesor, identyfikował cztery krytyczne fazy incydentów mobbingu, które kończą się usunięciem ofiary z grupy. Według badań najczęściej obserwowaną sytuacją wywołującą mobbing jest konflikt. Następną fazą jest sam mobbing występujący często oraz przez długi czas z zamiarem wyrządzenia szkody. Wszystkie obserwowane działania mają wspólny mianownik – chęć upokorzenia ofiary. Główną cechą całego wydarzenia jest manipulacja. Manipulacja zmierza do podważenia reputacji ofiary – rozpowszechnianie plotek, oszczerstwa, szyderstwo i ciągła głośna krytyka, starania o izolację ofiary. Trzecią fazą jest kierowanie zachowaniem personelu i wszystkimi kolaborującymi w tym okrutnym przedsięwzięciu. Kiedy wkracza kierownictwo lub hierarchia, sprawa nabiera oficjalnych ram. We wspomnianych powyżej badaniach wykazano, że na tym etapie ludzie mogą spotkać się z poważnymi naruszeniami sprawiedliwości. Obserwuje się zachowanie obronne ofiary i paradoksalnie wyciąga się z tego wnioski, że u ofiary faktycznie występuje jakiś rodzaj zaburzenia

osobowości. Mobber manipuluje sytuacją i dezinformuje grupę. Ostatnią fazą, do której w większości przypadków dochodzi, jest wydalenie ofiary¹⁸.

Omówione fazy Leymanna zostaną dopełnione o zachowania faryzeuszy i uczonych w Piśmie wobec Jezusa. Niestety po 2000 lat fazy i formy mobbingu nie uległy zmianom.

Tabela 1. Fazy mobbingu a relacja między Jezusem a uczonymi w Piśmie i faryzeuszami

Faza 1: <i>Konflikt</i>	Konflikt wzbudzony podczas spotkania Jezusa z faryzeuszami i uczonymi w Piśmie. Początkowo konflikt dotyczył kwestii doktrynalnych, kultycznych, rozumienia Prawa i sposobu jego wypełnienia. Następnie powodem sporów była zazdrość faryzeuszy i uczonych w Piśmie wobec popularności Jezusa.
Faza 2: <i>Mobbing</i>	Faryzeusze lekceważą Jezusa, publicznie drwią z jego nauki, naradzają się, jak przyłapać Go na słowie, wzbudzają poczucie winy, kwestionują Jego słowa, przymioty, uczciwość, osadzają, ośmieszają, mówią z pogardą, nie przyjmują krytyki, zaprzeczają prawdziwym faktom, wyszydzą, wzbudzają wobec Niego podejrzania, publicznie wywołują wobec Niego wrogość, szydzą. Ich działaniem kieruje zazdrość, przewrotność, podstęp, zemsta, chęć zysku, fałszywie oskarżają, zastawiają pułapki, manipulacją ściąągają na swoją stronę innych itp.
Faza 3: <i>Złamanie prawa przez hierarchię</i>	Autorytety żydowskie, które mają strzec prawa, łamią je. Prześladują, zniesławiają Jezusa, gardzą, szukają fałszywych świadków. Zamierzonym i przemyślanym kłamstwem wydają wyrok śmierci na Niewinnego i Sprawiedliwego. Skazaniem na śmierć Niewinnego łamią zasady Dekalogu (Wj 23, 7. 8; Kpł 19, 11). Przedstawiciele Sanhedrynu nie mogą wydać wyroku śmierci, jednak przekraczają swoje kompetencje, gdy zmuszają innych do wypełnienia ich woli. Złamaniem prawa nie tylko ściąągają na siebie winę, ale również demoralizują innych.
Faza 4: <i>Wydalenie ofiary</i>	Mobberzy osiągnęli swój cel wykluczenia konkurenta. Przychylili się do najgorszego aktu, jakim jest fizyczna likwidacja. Wykluczą konkurenta, by nie zaślaniał i nie przeszkadzał ich zamiarom.

18 Por. H. Leymann H., *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, „Violence and Victims” 5 (1990) nr 2, s. 120–124.

W Starym Testamencie Kain podniósł rękę na brata, który oczekiwał od niego wsparcia i poczucia bezpieczeństwa (Pwt 19, 11; Sdz 9, 18). Kiedy jednak sięgnijemy po tekst Dekalogu w Księdze Wyjścia i Księdze Powtórzonego Prawa (Pwt 5, 6–21), to w odniesieniu do przykazania o niezabijaniu (Wj 20, 13) znajdziemy inny hebr. czasownik: **רָצַח**, który, zdaniem wielu biblistów, należy konsekwentnie przekładać jako „mordowanie”, a nie „zabijanie”. Przykazanie brzmi **לֹא תִרְצַח**, znaczy więc: „nie popelnisz morderstwa”. Taki przekład szóstego przykazania pojawia się w *Biblii Paulistów* wraz z następującym komentarzem: „Należy odróżnić morderstwo od przypadkowego zabicia człowieka lub zabicia go w obronie własnej. W pierwszym przypadku człowiek działa z premedytacją i ponosi całkowitą odpowiedzialność za swój czyn, w drugim odpowiedzialność człowieka może być częściowa lub nie ma jej wcale (KKK 2263–2267)”¹⁹. W przypadku morderców Jezusa chodziło właśnie o czyn z premedytacją.

Zachowanie Jezusa wobec faryzeuszy

Jezusowe reakcje na mobbing można charakteryzować jako sztukę, którą nie łatwo jest naśladować. Z jednej strony odważnie ich krytykował: „Obłudnicy! Dlaczego Mnie wystawiacie na próbę?” (Mt 22, 18); „Węże i potomstwo zmijowe!” (Mt 23, 33); ujawnia wnętrze ich serca: „Wy uważacie samych siebie za sprawiedliwych w oczach ludzi, ale Bóg zna wasze serce” (Łk 16, 15 a). Na innym miejscu zaleca uczniom w ogóle nie reagować: „Uczniowie przyszli i rzekli do Jezusa: «Wiesz, że faryzeusze zgorszyli się, kiedy usłyszeli to słowo?» [...] Jezus powiedział: «Zostawcie ich»” (Mt 15, 12–14). Milczenie Jezusa przemawiało głośniejsz niż słowo wypowiedziane w czasie wizyty u Heroda, a także gdy stał przed sądem Sanhedrynu: „Wtedy powstał najwyższy kapłan i rzekł do Niego: «Nic nie odpowiadasz na to, co oni zeznają przeciwko tobie?»”. Istnieją jednak granice milcze-

19 Por. A. Gorzkowski, „Niech zaćmią się ich oczy, aby nie widzieli” (Ps 69, 24) *Problem przemocy w Biblii*, s. 17, https://www.academia.edu/43117524/NIECH_ZA%4%86MI%4%84_SI%4%98_ICH_OCZY_ABY_NIE_WIDZIELI_PS_69_24_I_PROBLEM_PRZEMOCY_W_BIBLII [dostęp: 20.06.2021].

nia. W krytycznej chwili trzeba odważnie przemówić, ukazując prawdę, nawet wtedy, gdy może się to obrócić przeciw człowiekowi. Gdy najwyższy kapłan zapytał Jezusa, czy jest Mesjaszem, Synem Bożym, Jezus (pewnie świadom konsekwencji) odpowiada: „Tak, Ja Nim jestem” (Mt 26, 62–64). W innym miejscu Jezus pokazuje szacunek i miłość do każdego ze swoich prześladowców. Gdy pozbawieni empatii uczeni w Piśmie i faryzeusze przyprowadzili do Niego kobietę, którą pochwycono na cudzołóstwie, postawiwszy ją pośrodku dowiadywali się, co mają według Jezusa z nią uczynić. Odpowiedział im: „Kto z was jest bez grzechu, niech pierwszy rzuci na nią kamień” i gestem wyraził znak miłosierdzia, bo: „powtórnie nachyliwszy się pisał na ziemi” (J 8, 7–8). Jezus miał okazję wyliczyć publicznie ich grzechy, mógł też spojrzeć na nich i w ten sposób ich oskarżyć. Ale On na żadnego z nich nawet nie spojrział, by nikogo z nich nie skompromitować. Oto wielkość Jezusa!

Zakończenie

W społeczności nastawionej na zysk, karierę, komformizm, konsumpcjonizm, rywalizację, wymuszanie oklasków i światła reflektorów rodzą się niezdrowe podziały wśród ludzi. O tym, kto jest dobry, a kto zły, często decyduje bardziej agresywny, ten kto ma większą władzę i moc przekonywania.

Rozpowszechniony terror psychiczny zwany mobbingiem jest formą systematycznej przemocy grupy ludzi przeciw jednej osobie, co ukazuje patologiczne komponenty w relacjach międzyludzkich. Wykorzystywanie drugiego człowieka, wyzyskiwanie zdolności konkurenta do własnych celów, znęcanie się nad nim oraz defaming – upokarzanie, oszczerstwo, zniesławienie, publiczne krytykowanie, wyśmiewanie, pogarda są przejawami mobbingu i zwykle występują razem. Ofiary przeżywające różne problemy zdrowotne początkowo nawet sobie nie uświadamiają, że stały się ofiarą mobbingu i są przekonane, że to one są winne konfliktów. Wstydzą się mówić o mobbingu, a kompetentni, którzy mogliby udzielić im pomocy,

paradoksalnie łączą się z mobberem i w ten sposób dokonują niewłaściwych decyzji w swojej relacji do ofiary.

Zjawisko mobbingu powoduje: wzrost absencji chorobowej, fluktuacje kadr, obniżenie jakości wykonywanej pracy, spadek produktywności, redukcję zaangażowania, kreatywności i obniżenie morale²⁰.

Artykuł przybliżył negatywne postawy faryzeuszki i uczonych w Piśmie wobec sprawiedliwego Jezusa. Przytacza również niektóre reakcje Jezusa, które mogą inspirować. Zachowania nieprzyjaciół Jezusa obrazują strukturę mobbingu XX wieku. Zwalczanie i udowadnianie mobbingu jest jednak nawet po 2000 lat wielkim problemem.

Spółeczność tworzy nowe prawa w obronie ofiary dotkniętej mobbingiem. W art. 94 pkt 3 § 1 k.p. pracodawca zobowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi. Z kolei kodeks karny wprowadza nowe określenia opisujące mobbing jako „wzbudzenie poczucia poniżenia lub udręczenia”. Za ten czyn można wymierzyć sprawcy karę od sześć miesięcy do ośmiu lat pozbawienia wolności. Innym aktem prawnym jest Regulamin antydyskryminacyjny odwołujący się do obowiązków przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingu²¹. Analizując przytoczone akty prawne, można zauważyć, że problem mobbingu jest istotny społecznie i prawodawca chce mu przeciwdziałać. Jednak w praktyce problem ten jest zazwyczaj marginalizowany. Duże korporacje oraz hierarchiczne wspólnoty najczęściej spotykają się z mobbingiem i jednocześnie najczęściej go ukrywają. Zarządzający firmą są gotowi zapłacić większą odprawę zwolnionej z pracy ofierze dla „spokoju” usłużnego im mobbera. Nie przeszkadza im, że wykazuje oznaki osobowości socjopatycznej i psychopatycznej wyspecjalizowanej w celnej manipulacji, nieuznającej niczego poza własnymi regułami i prawem silniejszych, orientowanym na budowanie własnej pozycji i kariery.

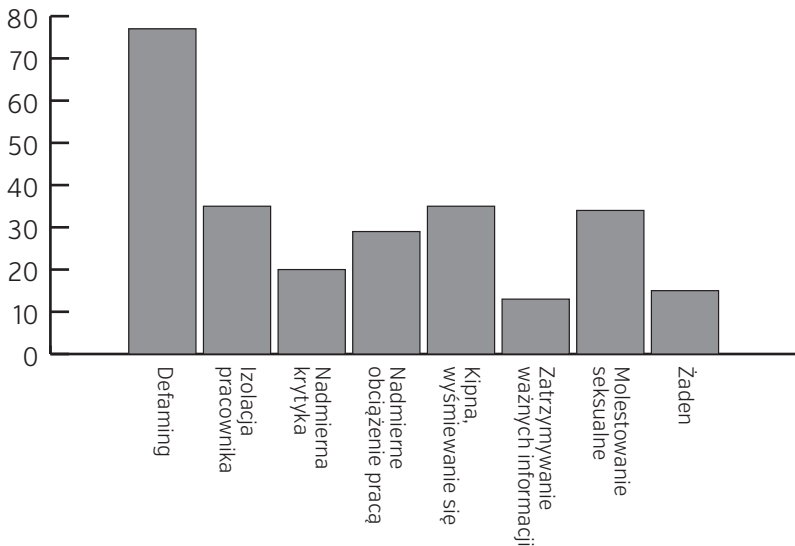
Według badań mobbing występuje najczęściej w typowych organizacjach hierarchicznych. Hans J. Kratz stwierdza, że w sektorze ochrony zdrowia i spraw społecznych ryzyko mobbingu jest siedmiokrotne, w sek-

20 Por. A. Nerka, *Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy*, w: „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 16 (2013), s. 293.

21 Por. M. Budyn-Kulik, *Wzajemna relacja nękania z art. 190a § 1 k.k. i mobbingu z art. 943 § 2 k.p.*, w: <https://journals.umcs.pl/g/article/view/11354/0> [dostęp: 19.04.2021].

torze edukacji i wychowania fizycznego trzykrotnie, a w administracji państwowej dwukrotnie²². Udowodnienie mobbingu sprawia trudność, ponieważ, jak wykazują badacze, brakuje osób gotowych świadczyć na korzyść ofiary. Niezdolność identyfikacji mobbera i ofiary oraz strach przed utratą własnego komfortu powoduje przejście na stronę mobbera. Mobberzy zawsze są sprytni, zdolni do wiarygodnych kłamstw, którymi zyskują dla siebie popularność i świetną opinię. Z tego powodu procesy sądowe trwają wiele lat. Świadkowie zazwyczaj posługują się kłamstwem, gdy zwierzchnicy pytają ich o zaistniały konflikt i atmosferę w grupie pracowników. Złożyć prawdziwe zeznania są w stanie dopiero w momencie, kiedy już w firmie nie pracują.

Wykres 1. Rodzaje mobbingu występującego w miejscu pracy na Słowacji w roku 2014



22 Por. L. Končeková, *Prieskum mobbingu u pracovníkov troch slovenských miest*, w: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kubani4/subor/koncekova.pdf>, s. 119 [dostęp: 12.04.2021].

Badanie zjawiska mobbingu w słowackich firmach pokazało, że najbardziej dokliwe formy cierpienia, którego doświadczają ofiary mobbingu, to właśnie formy omawiane w tym artykule. Najwięcej, bo aż 77 proc. respondentów stwierdziło, że w ich pracy doświadczają wzajemnych oszczerstw między współpracownikami. Na drugim miejscu pojawiła się nadmierna krytyka, wyśmiewanie oraz izolacja pracownika.

Wśród najczęściej wymienianych czynników, które wywoływały mobbing, były: hierarchiczna wyższość mobbera, egoizm, problemy osobiste, często wynikające z problemów w domu, kompleksy, zazdrość, wzajemna niechęć, rozwój kariery i terror psychiczny kosztem drugiego²³. Respondenci wskazują dwa główne rodzaje występujących u nich dolegliwości związanych z mobbingiem. Somatyczne: mdłości, a czasem wymioty, bicie serca, nadmierna potliwość, bóle głowy, poczucie zmęczenia, oraz psychologiczne: utrata motywacji, zaufania, poczucia własnej wartości, lękowość, bezsenność, uczucie złości, depresja²⁴. Badanie Fundacji Dublińskiej wykazuje procent pracowników, którzy w krajach Unii Europejskiej czują się mobbingowani. Dla porównania w Portugalii, według badania, tak czuje się tylko 4 proc. pracowników, natomiast w Polsce aż 40 proc.²⁵. W sferze publicznej swój udział mają działania zwane *hejtami*. Nazwa *hejt* pochodzi od angielskiego słowa *hate* oznaczającego „wrogość, nienawiść”. Powstają i są dobrze opłacane kręgi, środowiska osób, których zadaniem jest rozpowszechniać kłamstwa i szkodliwe opinie według zlecenia, które otrzymali. Chodzi o szerzenie dezinformacji oraz niszczenie dobrego imienia autorytetów²⁶. Często ofiarami stają się reprezentanci Kościoła.

Liczne badania psychologiczne obrazują, jak zwykli ludzie mogą wcielić się w rolę katów. Historia uczy nas (rzeź Ormian, Holokaust, czystki etniczne na Wołyniu, wydarzenia w Rwandzie, Bośni), że granica, po przekroczeniu której normalny człowiek staje się mordercą, może być prak-

23 Por. A. Divinová, B. Siváková, *Mobbing at workplace and its impact on employee performance*, „Human Resources Management & Ergonomics” VIII (2014) nr 2, s. 28.

24 Por. R. Nęcek, *Mobbing w białych rękawiczkach*, Kraków 2011, s. 36.

25 Tamże, s. 148.

26 Por. W. Chrostowski, *Dekalog*, Kraków 2020, s. 208–209.

tycznie niezauważalna. Inni natomiast stają się prześladowanymi ofiarami postawionymi często w roli tzw. kozłów ofiarnych²⁷.

Najciekawszą koncepcję związaną z pojęciem *kozła ofiarnego* stworzył René Girard. Jest ona nieprzeciętnie wyjaśniona i łatwo ulec jej argumentom. Jak zaznacza Maria Karusiewicz, Girard oddzielił w swojej koncepcji pojęcie agresji od pojęcia przemocy. Ta pierwsza jest, zdaniem badacza, pierwotnym imperatywem biologicznym, natomiast przemoc jest już wytworem kultury. Co więcej, to właśnie przemoc wedle tej koncepcji jest główną energią napędzającą systemy społeczno-kulturowe²⁸.

Celem artykułu było zwrócenie uwagi na poważny problem społeczny. Każdy jest potencjalną ofiarą mobbingu. Każdy przypadek jest inny, nie ma typowej ofiary. Z drugiej strony większość ludzi nie zdaje sobie sprawy z tego, że sami w ramach swojego autorytetu dopuszczają się mobbingu wobec innych, wyrządzając w ten sposób krzywdę zdrowiu ciała i duszy. Z tego powodu niermiernie ważne jest podjęcie tematu mobbingu. Każdy człowiek, firma, rodzina, Kościół, wspólnota powinna bronić godności człowieka, więcej słuchać, odważnie stać po stronie ofiar i także pomóc leczyć mobberów niszczących również samych siebie. Leymann, autor *Encyklopedii mobbingu* (1996), ostrzegął globalną społeczność przed mobbingiem jako zaniedbaną i tolerowaną formą łamania podstawowych praw człowieka, która może być szczególnie szkodliwa nie tylko dla ofiary, ale także dla całej wspólnoty.

Bibliografia

Barancová H., *Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy*, Praha 2014, s. 22.
BibleWorks Wersja 6.

27 D. Rozmus, *Kozioł ofiarny – kozioł wypędzony*, „Roczniki Administracji i Prawa” nr XVI (2), s. 103–119.

28 Por. M. Kurasiciewicz, *Geometrie kultury według René Girarda*, Katowice 2015, s. 96; 17.

- Cogenli M. Z., Barli O., *The Exposure of Psychological Violence (Mobbing) in Universities and an Application to the Academicians*, „Procedia – Social and Behavioral Sciences” 93 (2013), s. 1174–1178.
- Divinová A., Siváková B., *Mobbing at workplace and its impact on employee performance*, „Human Resources Management & Ergonomics”, vol. VIII.2 (2014), s. 28.
- Haag E., מִקְרָא, w: *Theological Dictionary of the Old Testament*, ed. J. Botterweck, H. Ringgren, Michigan 1997, s. 478–487.
- Hirigoyenová M. F., *Psychické týranie*, Bratislava 2001.
- Chrostowski W., *Dekalog*, Kraków 2020, s. 208–209.
- Johnson L. T., *Evangelium podle Lukáše*, Kostelní Vydří 2005, s. 267.
- Kirk-Duggan C., *Violence*, w: *Eerdmans Dictionary of the Bible*, ed. D. Freedman, A. Myers, A. Beck, Michigan 2000, s. 1358.
- Koehler L., Baumgartner W., Stamm J. J., מִקְרָא, w: *Wielki słownik hebrajsko-polski i aramejsko-polski*, Warszawa 2013, s. 188.
- Kurasiewicz M., *Geometrie kultury według René Girarda*, Katowice 2015, s. 96; 17.
- Léon-Dufour X., *Słownik teologii biblijnej*, tłum. i oprac. K. Romaniuk, Poznań 1990, s. 808.
- Leymann H., *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, „Violence and Victims” 5 (1990) nr 2, s. 120–124.
- Matthiesen S. B., Einarsen S., *MMPI-2 configurations among victims of bullying at work 2001*, „European Journal of Work and Organizational Psychology” R. 10, 2001, s. 467–484.
- Mickiewicz F., *Ewangelia według św. Łukasza*, Częstochowa 2012, s. 191.
- Namie G., *Workplace bullying: Escalated incivility*, „Ivey Business Journal: Improving the Practice of Management” nov.–dec. (2003), s. 1–6.
- Nęcek R., *Mobbing w białych rękawiczkach*, Kraków 2011, s. 36, 148.
- Nerka A., *Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy*, w: „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 16 (2013), s. 293.
- Rozmus D., *Kozioł ofiarny – kozioł wypędzony*, „Roczniki Administracji i Prawa” nr XVI (2), s. 103–119.
- Strong J., [G 1592] ἐκμυστηρίζω, w: *Grecko-polski słownik Stronga z lokalizacją słów greckich i kodami Popowskiego*, Warszawa 2015, kol. 242.
- Słownik angielsko-polski z indeksem polsko-angielskim*, Oxford University Press, Oxford 2002, s. 493.

Zespół Bibliistów Polskich z inicjatywy benedyktynów tynieckich *Pismo Święte Nowego Testamentu. Biblia Tysiąclecia ze zdjęciami z Ziemi Świętej*, Poznań 2013.

Źródła internetowe

- Budyn-Kulik M., *Wzajemna relacja nękania z art. 190a § 1 k.k. i mobbingu z art. 943 § 2 k.p.*, w: <https://journals.umcs.pl/g/article/view/11354/o> [dostęp: 19.04.2021].
- Biel S., *Pycha, pogarda i perfekcjonizm*, w: <https://deon.pl/inteligentne-zycie/psychologia-na-co-dzien/pycha-pogarda-i-perfekcjonizm,146619> [dostęp: 13.02.2021].
- Ellicott Ch., *Ellicott's Commentary for English Readers*, w: <https://biblehub.com/commentaries/ellicott/luke/16.htm> [dostęp: 11.02.2021].
- Gorkowski A., „*Niech zaćmią się ich oczy, aby nie widzieli*” (Ps 69,24) *Problem przemocy w Biblii*, s. 17, 21–22, w: https://www.academia.edu/43117524/_NIECH_ZA%C4%86MI%C4%84_SI%C4%98_ICH_OCZY_ABY_NIE_WIDZIELI_PS_69_24_I_PROBLEM_PRZEMOCY_W_BIBLI [dostęp: 20.06.2021].
- Končeková L., *Prieskum mobbingu u pracovníkov troch slovenských miest*, w: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kubani4/subor/koncekova.pdf>, s 119 [dostęp: 12.04.2021].
- Leśniak G., Żaczekiewicz-Zborska K., *Pandemia sprzyja mobbingowi w pracy*, w: <https://www.prawo.pl/kadry/mobbing-definicja-jak-rozumieja-ja-sady,507285.html> [dostęp: 21.04.2021].
- Strong J., כָּנָה, w: <https://biblehub.com/hebrew/1589.htm> [dostęp: 11.04.2021].