

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

Ústav pedagogiky a sociálních studií

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Veronika Vrbová

**Učitel prvního stupně základních škol jako oběť mobbingu**

Olomouc 2018

vedoucí práce: doc. PhDr. Tomáš Čech, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a výhradně s použitím zdrojů uvedených v seznamu zdrojů, který je součástí práce.

V Olomouci dne

.....

Veronika Vrbová

Velice bych chtěla poděkovat především vedoucímu své diplomové práce, doc. PhDr. Tomáši Čechovi, Ph.D., za jeho odborné vedení, profesionální přístup a cenné rady, které mi během zpracování práce poskytoval. Dále bych ráda poděkovala své rodině, svým blízkým a přátelům, kteří mi byli oporou a měli se mnou trpělivost. V neposlední řadě také děkuji všem pedagogům z Olomouckého kraje, kteří se na tomto výzkumu podíleli.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>9</b>
<b>1 PROSTŘEDÍ ŠKOLY A JEJÍ KLIMA</b> .....	<b>9</b>
1.1 Školní prostředí .....	9
1.2 Školní klima, atmosféra .....	9
1.3 Sociální vztahy na pracovišti .....	10
1.4 Klima učitelského sboru .....	11
<b>2 UČITEL NA 1. STUPNI ZÁKLADNÍ ŠKOLY</b> .....	<b>12</b>
2.1 Učitel v současné škole .....	12
2.2 Osobnost učitele .....	12
2.3 Pedagogický sbor.....	13
<b>3 MOBBING JAKO NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI</b> .....	<b>15</b>
3.1 Násilí na pracovišti - charakteristika .....	15
3.2 Definice mobbingu .....	16
3.3 Znaky a projevy mobbingu .....	18
3.4 Druhy šikany na pracovišti (bossing, staffing, chairing, bullying, sexuální obtěžování, kyberšikana) .....	19
3.5 Příčiny, spouštěče mobbingu .....	20
3.6 Aktéři a jejich vlastnosti .....	21
3.6.1 Agresor (mobber) .....	22
3.6.2 Oběť .....	24
3.6.3 Kolegové (diváci) .....	25
3.7 Fáze (průběh) mobbingu- 4 fáze .....	25
3.8 Důsledky mobbingu.....	27
3.8.1 Pro oběť .....	28
3.8.2 Pro organizaci .....	28

3.9 Obrana a prevence- strategie boje s mobbingem.....	28
3.9.1 Právní možnosti obrany .....	29
3.9.2 Řešení ze strany školy .....	29
3.9.3 Řešení ze strany oběti.....	30
3.9.4 Pomoc od kolegů.....	31
3.10 Výzkumy mobbingu .....	31
<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>33</b>
<b>4 ÚVOD PRAKTICKÉ ČÁSTI .....</b>	<b>33</b>
4.1 Cíl šetření .....	33
4.2 Výzkumné otázky a hypotézy .....	34
4.3 Metoda sběru dat .....	35
4.4 Konstrukce dotazníku .....	35
4.5 Distribuce dotazníků.....	37
4.6 Respondenti.....	37
4.7 Vyhodnocení dat.....	38
4.8 Ověření výzkumných otázek a hypotéz .....	64
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>68</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>70</b>
<b>LITERATURA A PRAMENY, POUŽITÉ ZDROJE.....</b>	<b>71</b>
<b>INTERNETOVÉ ZDROJE .....</b>	<b>74</b>
<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>75</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>76</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>77</b>
<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>78</b>
Příloha č. 1 .....	78
Příloha č. 2 .....	80
<b>ANOTACE .....</b>	<b>84</b>

**MOTTO:**

*„Slovo je nejmocnějším nástrojem, který jako lidé máme; je to kouzelný nástroj. Ale stejně jako má meč dvě ostří, dokáže i naše slovo vytvořit ten nejkrásnější sen, anebo vše okolo nás zničit. Jedním ostřím je zneužívání slova, což dělá ze života peklo. Druhým ostřím je čistota slova, jejímž prostřednictvím vytváříme pouze krásu, lásku a nebe na zemi. V závislosti na tom, jak je užíváno, může nás slovo osvobodit anebo zotročit ještě více, než si dokážeme představit.“*

***Don Miguel Ángel Ruiz***

# ÚVOD

Jak již vyplývá ze samotného názvu, tato diplomová práce je zaměřena na osobnost učitele prvního stupně základních škol a jeho setkání s mobbingem. Tento problém je na světě už mnohá léta, dalo by se tedy říct, že tu byl, stále je a nadále i bude. Neustále se dostává do povědomí veřejnosti a s tím měla lehce napomoci i tato práce. Když jsem se dostala do kontaktu s tímto pojmem, velice mne tohle téma oslovilo a zajímalo, a tak jsem chtěla rozšířit toto poznání i dál. Také mne zajímalo, zda se problém mobbingu vyskytuje právě v místě mého bydliště a pokud ano, tak v jaké četnosti.

Hlavním cílem této diplomové práce je zmapovat výskyt mobbingu u co nejvíce učitelů prvního stupně základních škol v Olomouckém kraji. Mobbing může zasáhnout kohokoliv a naprosto kdykoliv. Je zřejmé, že nejlepší obranou proti jeho výskytu je již samotná prevence. V místě, kde se ředitel zajímá o své zaměstnance, mapuje si situaci vztahů mezi nimi a snaží se udržovat pozitivní a klidnou atmosféru v celém svém týmu pracovníků, tam se problém mobbingu rodí jen stěží. Ale může zasáhnout i nečekaně.

Jako další bych chtěla zjistit, jak by právě oslovení pedagogové situaci mobbingu řešili, kdyby se do ní sami dostali, popřípadě jaké bylo jejich rozhodnutí, pokud je mobbing postihnul. Následně bych také chtěla zjistit, zda se učitelé prvního stupně základních škol v Olomouckém kraji setkali i s jinými formami násilí, šikany na pracovišti, jako např. s bossingem, staffingem, chairingem, sexuálním obtěžováním, či kyberšikanou. Dále bych v tomto šetření chtěla zjistit, jak často šikanování probíhalo, pokud se učitelé opravdu stali obětí mobbingu, v jakých formách probíhal a zda mají celkově přehled a dostatek informací o tomto problému.

Jako metodu řešení zvolím elektronický dotazník, jenž bude rozeslán mezi co nejvíce pedagogů prvního stupně základních škol v Olomouckém kraji. Ten bude následně vyhodnocen a veškeré jeho výsledky budou uvedeny v praktické části této diplomové práce.

Zpočátku svého šetření, když jsem si pouze osobně mapovala, jak jsou lidé v mém okolí obeznámeni s těmito, většinou anglickými, pojmy, setkávala jsem se s tím, že oslovení dané slovo znali, ovšem většinou ho nedokázali nijak definovat a nevěděli, co vše se pod ním skrývá.

Diplomová práce je rozdělena na dvě hlavní části - část teoretickou a část praktickou. V teoretické části se budu zabývat pojmy „škola“, „učitel“ a samozřejmě také „mobbing“. Budu se snažit co nejlépe definovat a přiblížit pojem mobbingu, ale i uvést zájemce do představení prostředí školy a jejího klimatu, co vše s tím souvisí a co z toho také může vyplynout. Je důležité také zmínit samotnou osobnost učitele, jak se na něj nyní pohlíží, jaké by měl mít správné vlastnosti, ale i jak to chodí v takovém pedagogickém sboru. Když se následně dostanu k samotnému pojmu mobbingu, budu zde chtít uvést jeho co nejsrozumitelnější definici, znaky, jak jej poznat, seznámit s aktéry tohoto procesu, uvést, co mohlo vést ke zrodu mobbingu a jeho následky, které s sebou nese a v neposlední řadě také zmíním jeho prevenci, či jak se mu bránit. V teoretické části se také budu chtít zmínit i o jiných formách šikany na pracovišti, se kterými se mohou učitelé v místě svého pracovního působiště také setkat.

V praktické části své diplomové práce poté zveřejním výsledky svého šetření u učitelů prvního stupně základních škol v Olomouckém kraji v podobě tabulek a grafů s vyjádřením, jak respondenti na každou otázku zvlášť odpovídali a jejich komentářem. Dostanu se také k zodpovězení výzkumných otázek a verifikaci určených hypotéz.

O problematice mobbingu se příliš často nemluví a dle mého názoru je to i takové téma, o kterém se lidé neradi baví. Přece jenom je to velmi nepříjemný problém na pracovišti, jenž dokáže značně zkazit soužití s ostatními pracovníky. Ovšem vážnost tohoto problému by neměla být nijak opomíjena a opět bych apelovala na to, že nejlepší obranou je už samotná prevence.



# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 PROSTŘEDÍ ŠKOLY A JEJÍ KLIMA

Může se zdát, že učitel tráví většinu času ve třídě s žáky a od svých učitelských kolegů je takto oddělen. Důvodů může být spousta, od větších sympatií k žákům a zájmu s nimi trávit více času, k nevrzivosti s kolegy a různými konflikty na pracovišti. Vše toto přispívá také k učitelovu chápání klimatu školy, třídy a samotného pedagogického kolektivu (Pol, 2013, s. 69). Klima školy značně ovlivňuje jak žáky, tak i učitele a jejich spokojenost ve škole.

### 1.1 Školní prostředí

Klima školní třídy se dělí na prostředí třídy (do níž patří jak samotní žáci a učitelé, tak i vybavení třídy a její výzdoba), na atmosféru třídy a sociální klima třídy. Již zmíněné klima školní třídy tvoří učitel a žáci. Je správné klima třídy v průběhu roku také hodnotit, co je ve třídě správně, co je špatně, co by se mělo zlepšit atd. Ve výsledku to potom napomáhá k příjemnému soužití v samotné třídě, a to také ovlivňuje pohled na celkové pojetí školního prostředí (Holeček, 2014, s. 118 - 119).

### 1.2 Školní klima, atmosféra

Ve svém díle autor Průcha (2003, s. 100) uvádí pojem klima školy jako „*Sociálně psychologická proměnná, jež vyjadřuje kvalitu interpersonálních vztahů a sociálních procesů v dané škole tak, jak ji vnímají, prožívají a hodnotí učitelé, žáci a ostatní zaměstnanci školy. Součástí klimatu školy je např. klima učitelského sboru, klima školních tříd, celkové prostředí školy.*“

Každá škola má své specifické klima, které závisí na mnohém- at' učitelském kolektivu, žácích, či prostředí, kde se škola nachází (Petlák, 2006, s. 15). Klima školy zahrnuje vlastně i to, co tu všichni prožívají. Nejlepší je samozřejmě pozitivní, optimistické klima školy. Můžeme tu i zařadit kvalitu školy- kvalitu práce pedagogů nebo jejich vzájemné vztahy (Petlák, 2006, s. 18).

Jako pozitivní klima školy můžeme chápat takové, kde se nevyskytuje stres, je tu vlastní seberealizace, pocit akceptování, individuální přístup, prožívání úspěchu a radosti, spravedlivost a jasné požadavky na žáka (Petlák, 2006, s. 65).

Školní klima lze měřit pomocí dotazníku, výpovědi účastníků, jež lze dosáhnout rozhovorem nebo odpověďmi na otázky. Převládá tu především šetření ředitele a všelijaké jeho výzkumy- jak se škole daří, jakou má úroveň, jaké jsou vztahy v učitelských sborech, jaké výsledky mají žáci apod. (Čapek, 2010, s. 135).

Jak pro žáky, tak i pro učitele je velmi důležité, jak se ve škole cítí. Důležité je tedy pozitivní klima školy. Jak pro školu, tak i pro výuku jsou charakteristické určité znaky, jež mohou žáci prožívat a které ovlivňují jejich vnímání klimatu. Může to být prostor žáků, kvalita výuky atd. (Grecmanová, 2008, s. 48).

### **1.3 Sociální vztahy na pracovišti**

Dle slov autorky Zahradkové „Ze své podstaty neumíme spolupracovat a musíme se to učit – každý z nás.“ (Zahradková, 2005, str. 15). Ne s každým se dá vyjít a ne každý je ochotný kompromisu a rozumné domluvy. Takoví lidé se ovšem nachází všude. Aby byly dobré sociální vztahy na pracovišti, měli by být zaměstnanci ochotni kompromisu, porozumění druhým, respektu a měli by umět najít cestu ke kvalitní spolupráci. Záleží ovšem hodně na povaze jedince, jeho charakteru a temperamentu. Jak už bylo zmíněno, ne s každým se dá rozumně vyjít, což může vyústit v následné i značné komplikace a dochází k mnoha až zbytečným a malicherným sporům.

Spolupráce znamená zapojení úsilí jedinců do procesu dosažení společného cíle. Je spojením součinnosti a koordinace, čemuž rozumíme jako společné práci na úkolu a následné zodpovědnosti za výsledek (Bělohlávek, 1996, s. 154).

Klíčem k dobré spolupráci bývá vhodný přístup. Dovednost spolupráce je něco, co jde dle autorky Zahradkové i naučit. Přednost dáváme také osobním tendencím. Nejdříve bychom se ovšem měli rozhodnout spolupracovat a poté hledat cesty, jak takovéto spolupráce dosáhnout (Zahradková, 2005, s. 16 -17).

## 1.4 Klima učitelského sboru

Převážnou část svého života trávíme v pracovním procesu, tudíž je důležité, aby tato část byla kvalitní, bezkonfliktní, pohodová a přinejlepším ničím nenarušená. Základním je také to, zda daného člověka práce baví nebo nebaví. Od toho se odvíjí mnoho. Člověk je tvorem společenským, a tak je pro něj velmi důležité patřit do nějaké skupiny. To, jaké sociální vazby nás v zaměstnání obklopují, má značný dopad na nás a naši celkovou spokojenost na daném místě (*Bednář a kol., 2013, s. 162*).

Sociální klima v učitelském sboru může být **otevřené** nebo **uzavřené**. Otevřené je takové, kde panuje vzájemná důvěra pedagogů, jejich kooperace a správným příkladem je tu ředitel. Jako druhé může být sociální klima uzavřené, a to je takové, kde kooperaci hledáme jen stěží, každý je ve svém kabinetu a s ředitelem nejsou příliš dobré vztahy (*Holeček, 2014, s. 125*).

V jistém výzkumu bylo prokázáno, že největší vliv na sociální klima v učitelském sboru, má samotný ředitel. Ten sám by se měl zajímat o atmosféru v kolektivu učitelů a co si o něm jeho podřízené myslí, jaký k němu mají vztah, postoje a názor na něj i na samotný pracovní kolektiv, kterému každodenně v práci čelí. Učitelé hodně dbají na profesionální růst, ocenění jejich pedagogické práce a bylo dokonce i dokázáno, že v mnoha pedagogických sborech se vylepšila atmosféra už jen tím, že ředitelé škol své podřízené řádně chválili a oceňovali jejich práci (*Holeček, 2014, s. 127*). Dle slov autora Desslera (*1980, s. 62*) je motivace k dosažení cíle předpokladem k usilování o úspěch.

Nelze říct, že by v současné době šlo o ideální vzhled školních vztahů. Ne vždy jde v učitelských sborech o spolupráci, nýbrž jen o „bezpečnější“ a přijatelnější řešení situací. Sami učitelé zmiňují naléhavost k spolupráci a vyjítí si vstříc s různými problémy. Většinou tu ale panuje malá ochota a téměř nezájem k vzájemné spolupráci s druhými (*Pol, Lazarová, 1999, s. 42 – 43*).

## 2 UČITEL NA 1. STUPNI ZÁKLADNÍ ŠKOLY

Každý učitel by měl být autoritou a správným vzorem pro své žáky. V dřívější době byla profese učitele považována za jednu z nejdůležitějších a nejváženějších v obci. Dnes už tomu bohužel tak není. Školství prošlo mnoha změnami a na učitele je nyní pohlíženo pouze jako na průvodce a mentora žákova vědění. Osobnost pedagoga, jaký by měl být a co by naopak jeho reputaci uškodilo, si uvedeme v dalších podkapitolách.

### 2.1 Učitel v současné škole

V současné době je učitel značně stresován. Důvodem bývá příliš mnoho povinností a nedostatek času, což vede k přepracovanosti učitele, či zanedbávání nejbližších. Dalšími stresory jsou příliš mnoho žáků ve třídě, nezáměr žáků o učení a kázeňské problémy ve škole. Mnoho žáků ve třídě ztěžuje práci učitele a znemožňuje mu individuální přístup k žákům, čímž se i zhoršuje kontakt samotného pedagoga s žákem. Co se týče chování žáků, stále častěji se objevuje nevhodné chování, nezáměr o učivo, neplnění povinností či všelijaké porušování kázeňského či školního řádu (*Míček, Zeman, 1997, s. 61 – 66*).

### 2.2 Osobnost učitele

Na učitele jsou kladeny jisté požadavky, určující, jaký by měl být. Mezi ty hlavní patří umění vychovávat (formovat žakovu osobnost, utvářet hodnoty, zájmy), psychologicky myslet a jednat, vyučovat, vzdělávat (tomu rozumíme jako utváření klíčových kompetencí a osvojovat vědomosti, dovednosti a návyky). Dále by měl dobrý učitel také dobře znát svůj obor a umět vše potřebné řádně vysvětlit, měl by být dobrým pedagogem a didaktikem. V porovnání s jinými povoláními, učitel v procesu vyučování působí celou svou osobností. Pro žáky bývá vzorem či příkladem, jež napodobují (*Holeček, 2014, s. 13*).

Dle Caselmannovy typologie se učitel dělí na **logotropa**, učitele zaměřeného na svůj obor a obsah předmětu, a **paidotropa**, který je více než na svůj předmět zaměřený na samotné žáky, jejich emoce, zájmy apod. Ať je to ten či onen, správný učitel by měl umět žáka řádně namotivovat, dostatečně se mu věnovat, umět mu pomoci a umožnit mu se seberealizovat (*Holeček, 2014, s. 15*).

Z charakterových vlastností učitele můžeme jmenovat zdravou sebedůvěru, dobré sebepojetí a sebepoznání, kvalitní sebehodnocení a seberealizaci. Měl by mít dobrý vztah k druhým- převážně by měl pěstovat lásku k dětem, měl by být přátelský, vstřícný, vřelý, ohleduplný a laskavý (Holeček, 2014, s. 19 – 22).

Co se týče temperamentu učitele, můžeme tu použít mnoho dělení, jako např. Hippokratovo- Galénovo na sangvinika, cholera, flegmatika a melancholika. Dále také Jungovo dělení na extraverta a introverta, či Eysenckovu typologii zabývající se labilitou a stabilitou (Holeček, 2014, s. 26 - 29).

Jako vlastnost, která by měla být předpokladem dobrého učitele, je rozhodně inteligence. Ne vždy je ovšem učitel s vysokou inteligencí tím nejlepším učitelem. Učitelství praxe vyžaduje především praktické a tvořivé myšlení (Holeček, 2014, s. 30).

Jako speciální schopnosti učitele si dále uvedeme **pedagogicko – didaktické schopnosti**, což jsou třeba kvalitní příprava hodin, jejich úspěšná realizace, ale také formulování a splnění edukačních cílů výuky (Holeček, 2014, s. 31). **Pedagogickým taktem** rozumíme empatii, pohotové rozhodování, správné jednání či optimismus. Dobrý učitel by měl mít také **schopnost sebereflexe**, tj. umět podat zpětnou vazbu, vhodně informovat o průběhu procesu učení a jeho úspěšnosti (Holeček, 2014, s. 34 - 35).

Dle autora Petláka (2000, s. 13) by měl správný učitel plnit funkci plánovací, motivační, komunikativní, řídicí, organizační, kontrolní a hodnotící.

Podle slov autora Průchy (2002, s. 32): „*Pedagogická způsobilost učitele není jen to, co se nabývá pouze studiem, přípravou, nýbrž i to, jak je daný pracovník osobnostně vybaven pro vykonávání činností učitele.*“

Správný pedagog by měl také hojně využívat motivace, k upoutání žákovy pozornosti a k prohloubení jeho zájmu o učivo. Motivaci autor Slavin definuje jako: „*Vliv potřeb a přání na intenzitu a směr chování*“ (Slavin, 2000, s. 327).

## 2.3 Pedagogický sbor

Pedagogický sbor můžeme chápat i jako takový tým spolupracovníků, co by spolu měli dobře vycházet, napomáhat si a vyjít vstříc. Autorka Zahradková ve své publikaci definuje tým jako: „*Jasně definovaný celek spolupracujících lidí s časově omezeným cílem, limitovanou velikostí, jasnými pravidly a rolmi a s charakteristickým procesem práce.*“

(Zahrádková, 2005, s. 19). Jako další pojem tu uvádí „pracovní skupinu“, která se může stát týmem.

Dle autora Sekery (1994, s. 48) dělíme pedagogický sbor na učitelský sbor, sbor vychovatelů, mistrů odborné výchovy apod. Mohou se tu objevit jak interní, tak i externí pracovníci. Pedagogický sbor nese spoustu znaků skupiny. Za zmínku stojí především společně stanovené cíle práce. V současné době se hodně setkáváme s feminizací učitelského kolektivu. Jako základní předmět činnosti učitelského sboru je výchova a vzdělávání (Sekera, 1994, s. 48).

## 3 MOBBING JAKO NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI

Do problému násilí na pracovišti nahlédneme v následující kapitole. Poté bych se chtěla věnovat co nejpřesnější definici mobbingu jako druhu šikany, násilí na pracovišti, vymezit si jeho formy, jak ho rozpoznat, jaké může mít následky, jak proti němu zakročit a uvést možné příklady jeho řešení či prevence.

Takzvaný mobbing dle studií postihuje častěji ženy než muže a přichází právě od kolegů, v případě bossingu od nadřízeného. „*Systematické intriky a útoky kolegů nebo nadřízených obětí postupně připravují o sebevědomí a pracovní výkon*“ (flowee, c2006 – 2018).

### 3.1 Násilí na pracovišti - charakteristika

Pojmem „násilí na pracovišti“ označujeme jakoukoliv událost, u níž dochází ke zneužití, ohrožení nebo napadení osoby, která na daném místě práci vykonává. Co se týče činů, které mohou být na této osobě vykonávány, je škála opravdu obsáhlá a velmi rozmanitá. Hlavním dělením ale bývá násilí **fyzické** a **psychické**. Ať už je to jedno nebo druhé, může to zajít až k nejhoršímu konci a k totálnímu zničení oběti. Mohou to být tedy až i život ohrožující útoky ze strany agresora nebo více agresorů.

Dostáváme se tímto i přes verbální útoky, které bývají označovány za nejčastější. Dále to může být jakékoliv napadání dané osoby, ať už to jsou „pouhé“ pomluvy, zesměšňování či výhrůžky a další. Jde o tzv. emocionální hrozby. Hlavní roli v nich hrají slova, činy, gesta a texty, jež poškozují šikanovanou osobu. Dopadají tak na její důstojnost a poškozují její samotnou osobu. Dalším možným prováděným násilím je již fyzické násilí, kdy může dojít např. k varování, napadení osoby, přidělování nebezpečných pracovních úkolů, či dokonce úmyslné způsobení nehod či úrazů.

Veškeré tyto nepříjemné situace probíhají na pracovišti, tedy zhruba v každodenním procesu opakujících se činností člověka. Dochází tak k ohrožení pracovního místa oběti, k jejímu osobnímu znehodnocení a pracovní klima v tomto místě se stává velice nepříjemným (Beňo, 2015, s. 143).

Násilí na pracovišti je již specifická forma násilí, kdy se daný jev odehrává v pracovním prostředí a souvisí s výkonem profese (Čech, 2011, s. 16). Hirigoyen ve své publikaci uvádí, že „*psychickým násilím na pracovišti rozumíme každé zneužívající chování,*

*projevující se konkrétně v jednání, slovech, činech, gestech nebo textech, které poškozují osobnost, její důstojnost a fyzickou nebo psychickou integritu jedince a které ohrožují jeho zaměstnanecké místo nebo znehodnocují pracovní klima“ (Hirigoyen, 2002, s. 23).*

Co se týče násilí ve školství, kde se spolu setkává několik generací, včetně dětí, jsou tu formy násilí rozmanité a můžeme tu najít čtyři jeho podoby. Ty autor Čech ve své publikaci uvádí jako:

- **vazba žák- žák**, kdy dochází k šikaně,
- **vazba učitel- žák**, která se vyznačuje tlakem ze strany učitele k dítěti, manipulování s ním,
- **vazba žák- učitel**, popř. **rodič- učitel**, kdy je násilí prováděno ze strany žáka,
- **vazba učitel- učitel**, kde se jedná již přímo o mobbing, bossing, či staffing (Čech, 2011, s. 18).

Ať už jde o jakoukoliv formu násilí na pracovišti, vždy jde o jev nežádoucí, velmi znepokojivý a znepríjemňující spolupráci v kolektivu, či samotné působení v zaměstnání.

### **3.2 Definice mobbingu**

*„Mobbing představuje problém, který postihuje mnohé z nás a tak trochu se i každého z nás dotýká.“ (Huberová, 1995, s. 6).* Všelijaké neshody na pracovišti vždy byly, stále jsou a také i budou. Pravá idylická atmosféra se v dnešní době jen stěží někde hledá a každodenní konflikty lze považovat za zcela běžné. Dochází-li na pracovišti k ponižujícímu psychickému teroru, jde tu už o mobbing. Ten lze přesněji definovat jako *„řadu negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně)“ (Kratz, 2005, s. 16).*

Mobbing může mít i více podob, může se projevit buďto formou útlaku shora- od šéfa, což je nazýváno „bossing“ („mobbing provozovaný nadřízeným“), nebo formou útoků zaměstnanců na vedení, zdola- a to je „staffing“ („mobbing provozovaný podřízeným“). Útočník se tak snaží oběť vytěsnit, vyhrožovat jí, zesměšnit ji, urážet, trýznit, pomlouvat, popichovat, terorizovat aj. (Kratz, 2005, s. 19). Jako strůjce mobbingu můžeme vždy nalézt nějaký konflikt, který v té době nebyl správně řešen a následně ani urovnán.



„Jsou-li konflikty nasazovány naprosto cíleně, ve snaze poškodit kolegy, říká se tomu *mobbing*.“ (Fehlau, 2003, s. 24). Samotný pojem *mobbing* je odvozen od anglického „to mobb“, což v překladu znamená utlačovat, urážet, útočit, napadat, vrhat se na někoho, či srocovat se. Podle autora Čecha (2011, s. 21) je nejčastěji slovo *mobbing* používáno právě ve spojitosti s násilím a problematickým chováním. Původně výraz *mobbing* razil rakouský etolog Konrad Lorenz, jenž jím označoval útok zvířecí tlupy na vetřelce. Tento jev nazval jako „teritorialitu zvířat“, při němž domovská smečka útočí na vetřelce s cílem vypudit jej ze svého teritoria (Beňo, 2003, s. 17). Zmíněný výraz poté přenesl do oboru lidského chování německý pedagog Peter-Paul Heinemann. Pojem *mobbing* následně roku 1993 zavedl švédský psycholog práce prof. Heinz Leymann, který sledoval nepřátelské chování mezi školáky. Spolupracoval s lidmi různých národností, kteří jeho myšlenky převzali a rozšířili dál, takže i díky tomu mnohé studie ohledně *mobbingu* vycházejí právě z jeho klasifikace (Čech, 2011, s. 21).

Dalším názvem, pod kterým si můžeme představit *mobbing*, je „bullying“, což je přímo pro tento jev ovšem méně specifické a používané především v anglicky mluvících zemích. Zaměřuje se ale hlavně na šikanu v oblasti školy a je jím označováno tyranství. Samotný pojem *mobbing* už je více specifický a s jasným zaměřením. Termínů pro násilí na pracovišti je používáno mnoho a většinou právě s anglickým označením.

Dle autorky Barancové (2014, s. 20 - 22) může mít *mobbing*, jakožto šikana, i více forem a to jsou: **bossing**, kde se agresorem stává nadřízený. Jako další forma je uváděn **stalking**, u něhož jde o telefonický teror, při němž jsou prováděny výhrůžky nebo jakékoliv slovní napadání. Další je tu **bullying**, který se od *mobbingu* liší tím, že je prováděn mezi dvěma osobami, tudíž není tak destruktivní jako *mobbing*.

Dle některých autorů se pojmy *mobbing*, *bullying* a šikanování spojují. **Obtěžování**, to je další forma *mobbingu*, jehož úmyslem je zásah do lidské svobody nebo důstojnosti. Formu *mobbingu* má právě tehdy, když trvá déle a často. V neposlední řadě je tu uvedeno i **sexuální obtěžování**, jakožto nevhodné chování na pracovišti. Dále **defaming**, což je útok na pověst a dobré jméno oběti. A jako poslední ve své publikaci autorka Barancová uvádí **hitech-šikanu-kyberšikanu**, k níž dochází prostřednictvím počítačů (Barancová, 2014, s. 20 - 22).

### 3.3 Znaký a projevy mobbingu

Mobbing bývá často složitě rozpoznatelný jev na pracovišti, ale jsou jisté znaky, které má chování agresorů stejné, nebo alespoň odpovídající tomuto zákeřnému problému. Vždy jde ale o ubližování druhé osobě, které je prováděno opakovaně.

*„Mobbing představuje hrůznější formy znepríjemňování života na pracovišti, psychologického nátlaku, šikany. Typická je pro něj rafinovanost, skrytost, zákeřnost.“ (Hartl, 2010, s. 313).* I když si to samotní násilníci mnohdy ani neuvědomují, veškeré toto chování může dovést oběť až k tomu nejhoršímu konci- k sebevraždě. Možné znaky k rozpoznání šikany mohou být dle Leymanna například:

- **neumožnění oběti komunikace** (nepuštění ke slovu, nezájem o její vlastní názor),
- **přerušování projevu** (neustálé skákání do řeči, narušování projevu, vyrušování při projevu),
- **zvyšování hlasu** (vždy patrné u oběti, k jiným se agresor chová naprosto normálně, nezvyšuje na ně hlas),
- **slovní či psané výhrůžky, odmítání kontaktu s obětí** (neochota komunikace, vyhýbání se oběti),
- **ignorace** (chování se k oběti, jako by byla vzduch, upozorňování na nedůležitost její existence),
- **izolace oběti** (odstříhnutí oběti od ostatních i samotného agresora),
- **poštování kolegů, pomluvy** (šíření nepravdivých informací vedoucích k sociálnímu sesazení oběti),
- **zesměšňování, označení oběti za nemocnou** (myšleno jako paranoidní, posedlou chováním svého okolí, že za vším vidí více, než tam údajně doopravdy je),
- **ponižující gesta** (pro oběť nepříjemná gesta degradující její osobu),
- **nesmyslné úkoly** (zadávání nesplnitelných úkolů, nad možnosti oběti nebo zcela zbytečných úkolů),
- **fyzické napadení oběti** a mnoho dalších.

Za mobbing ovšem nelze považovat jednorázový incident. Mobbing je stále se opakující problém, který dle autora Kratze trvá alespoň jednou týdně po dobu nejméně půl

roku (Kratz, 2005, s. 16). „*Mobbingem rozumíme všechny formy šikany spolupracovníka, které mohou negativně ovlivnit jeho psychický i fyzický stav*“ (flowee, c2006 – 2018).

### **3.4 Druhy šikany na pracovišti (bossing, staffing, chairing, bullying, sexuální obtěžování, kyberšikana)**

Na pracovišti se nesetkáváme pouze s mobbingem, jakožto formou šikany, ale jsou tu i další druhy šikany na pracovišti, které mají také svá pojmenování a specifika. Pojem „šikana“ je označení jakéhokoliv agresivního chování člověka. Typická je pro šikanu opakovaná agrese směrem k oběti. Souhrnně lze toto chování popsat jako fyzické, či psychické násilí, nebo i dokonce kombinaci obojího. Původně byl pojem „šikana“ užíván jako vojenský termín, ovšem časem se dostal spíše do škol a sepjal se spíše s nimi. Prvky šikany ovšem můžeme zaznamenat kdekoliv (Cikirpaloglu, Šmahaj, Dobešová, Zielina, 2016, s. 16 - 17).

Nyní bych se zaměřila na lehkou definici různých názvů šikany, které rozlišujeme. Jako první uvedu **bossing**, jemuž rozumíme jako „šikaně shora“. Bývá spojován s pracovním prostředím. Tuto šikanu páchá nadřízený, vedoucí pracovník na osobách v postavení pod ním. Projevuje se např. zadáváním nesmyslných úkolů, tlakem na pracovní výkon podřízeného, přetěžováním apod. Jako bossing může být chápána i situace, kdy na oběť útočí spolupracovníci, avšak na povel, či popud vedoucího (Cikirpaloglu, Šmahaj, Dobešová, Zielina, 2016, s. 18 - 19). Při bossingu nadřízený zneužívá svého vyššího postavení a pravomocí, čímž vytváří nepříjemnou atmosféru v práci, znesnadňuje a znemožňuje práci svým zaměstnancům (spektrumzdravi, c2017).

**Staffing**- tento druh šikany je specifický tím, že jde o „šikanu zdola“, tudíž od nižšího postavení na vyšší. Jsou to útoky zaměstnanců na vedoucího pracovníka. Staffing se objevuje třeba tam, kde se zaměstnanci snaží vykořistit nadřízeného z důvodu jakékoliv neshody nebo nesympatií.

Šikana s názvem **chairing** je taková, kdy dochází k boji „o křeslo“, o nějaké mocenské postavení. Chairing je chování specifické pro zaměstnance v nejvyšší úrovni firmy (Cikirpaloglu, Šmahaj, Dobešová, Zielina, 2016, s. 19).

Ve své publikaci se autoři Cikirpaloglu a kol. (2016, s. 19) zmiňují také o **defamingu a shamingu**, jež označují útoky ve formě znehodnocení osobnosti oběti, útok na její pověst, či všelijaké její pomlouvání.

Termín **bullying** je termínem užívaným spíše v USA, Velké Británii a Austrálii. Jde o nežádoucí chování nejen na pracovišti, ale také ve školách nebo v prostředí vojenském. V porovnání s mobbingem, u bullyingu jde spíše o fyzickou agresi, kdežto mobbing se specifikuje převážně psychickým násilím. Bullying bývá vnímán jako ekvivalent pro slovo šikana (Cikirpaloglu, Šmahaj, Dobešová, Zielina, 2016, s. 18).

Pojem **sexuální obtěžování** nebo také sexuální harašení je jakýkoliv projev úmyslného urážení, poznámek či samotného fyzického jednání se sexuálním podtextem. Může jít o nevhodné a nežádoucí návrhy, doteky nebo i vyústění v ještě něco víc (Cikirpaloglu, Šmahaj, Dobešová, Zielina, 2016, s. 19). Slovy autora Weisse (1994, s. 202) „*Ačkoli sexuální obtěžování může být a je páčáno oběma, jak muži, tak i ženami, jsou to častěji právě ženy, které jsou nedobrovolnými oběťmi*“.

Jako poslední bych zmínila **kyberšikanu**, jež patří do poměrně novějšího způsobu šikany, se kterou se můžeme setkat. Typickými projevy, které s sebou kyberšikana nese, jsou rozšiřování hanlivé, či nepravdivé informace pomocí informačních technologií. Dochází tak k anonymnímu napadání oběti, jejího urážení, zesměšňování, ba i zastrasování. Důraz je na rozeslání informace co největšímu okruhu lidí v co nejkratším časovém intervalu. Může docházet k ostré výměně názorů a vyprovokování „války“ mezi aktéry tohoto druhu šikany. Toto chování probíhá dokonce 4x častěji, než agresivní, šikanátorské chování v reálném světě. Ve spojitosti s kyberšikanou se také užívá pojmů „kyberobtěžování“, jež trvá delší dobu, „očerňování“, což je šíření informací, které ovšem nejsou pravdivé, „používání cizí identity“, tedy vydávání se za někoho jiného a „kyberstalking“, kde se jedná o obtěžující zprávy, které jsou oběti opakovaně zasílány (Cikirpaloglu, Šmahaj, Dobešová, Zielina, 2016, s. 20).

### 3.5 Příčiny, spouštěče mobbingu

Současná doba klade stále větší důraz na kariérní postup a uplatnění jedince na trhu práce, a tak není překvapivé, že může vzniknout takzvaný „boj o pracovní pozici“, udržení si práce, jejího postu, autoritativního vedení, či strach z konkurence. Málokdy se mobbing vyskytuje na pracovišti, kde je optimistická, přátelská atmosféra, a kde mezi kolegy funguje

spolupráce. Jako vzorový příklad by měl být vedoucí týmu, kde jsou přesné morální hranice a nastavena pravidla, v opačném případě jsou pracovníci demotivováni, vztahy se zhoršují, vzniká nespokojenost, závist, špatné sociální klima, stres, pomluvy, celkově špatné vztahy a psychický stav zaměstnanců se zhoršuje. Dalším důvodem ke vzniku konfliktu může být už jen prostá nuda a jednotvárnost v zaměstnání, provokující k touze po změně. Stresovým faktorem, který bychom neměli podceňovat, a může vyvolat agresivitu, bývají i ty nejmenší požadavky (Huberová, 1995, s. 16-17).

Hlavním předpokladem pro vznik mobbingu je přítomnost osoby, která se za určitých podmínek stane daným mobberem a existence potencionální oběti. Za spouštěče nebo příčiny mobbingu pak tedy můžeme považovat jakékoliv negativní projevy vztahů mezi pracovníky, jejich nevyřešené spory, mnohdy i malichernosti a celkově ne příliš pozitivní atmosféru na pracovišti. Pokud tyto problémy nejsou zavčas řešeny, stále gradují a přechází v již zmiňovaný mobbing.

Otázkou je, co dospělé jedince vede k mobbování? Dle švédských psychologů k procesu mobbingu může vést právě ohrožení jejich sociálního statutu, ohrožení jejich práce, funkce, dále také ohrožení svobody v jednání a rozhodování, nebo už jen fakt, že se chtějí cítit bezpečně a být uznávaní (*psychickeobtezovani.webnode, c2010*).

### **3.6 Aktéři a jejich vlastnosti**

V první řadě apelujme na to, že mobbing může postihnout naprosto každého. Citací Dr. Martina Resche „*Příčina mobbingu jen zřídka tkví v osobě, se kterou by se dalo věcně souhlasit. Ovšem lidé jsou ve větším nebezpečí, jestliže se od ostatních nějak odlišují.*“ (Huberová, 1995, s. 21).

A kdo všechno má nějakou roli v aféře mobbingu? Překvapivě se nejedná pouze o mobbera, strůjce veškerého zla páchaného na oběti a jednoho z hlavních viníků vzniklé situace, ani o oběť, kterou si mobber vyhlédl a všelijakými způsoby jí terorizuje život. Mezi aktéry mobbingu se považují i tzv. diváci, kterými jsou myšleni kolegové v práci. Ať se do procesu mobbování připojí nebo ne, hrají tu také jistou roli.

Veškeré problémy vedou k nezdravému pracovnímu klimatu a vyústují v další nepříjemné situace, do kterých mohou být zapojeni i ostatní. Z jistých výzkumů také vyplývá, že feminizované kolektivy jsou více náchylné k vytváření nezdravého prostředí a je tu také

daleko větší riziko propuknutí mobbingu (Čech, 2011, s. 33). Nelze to však pouze takto zevšeobecňovat, mobbing se může vyskytnout kdykoliv a kdekoliv, nejen v ženském kruhu. Mobbing může občas vyvolat nízká morální úroveň, závist, zášť, antipatie, žárlivost, ctižádost či rivalita (Kratz, 2005, s. 18).

Následně si aktéry mobbingu rozdělíme do tří skupin, a to na:

- **agresora**
- **oběť**
- **kolegy**

Jak ve své knize uvádějí autoři Novák a Capponi, odhaduje se, že v zaměstnání si psychickým týráním prochází až 10% osob (Novák, Capponi, 1996, s. 76). Ideálním řešením pro odhalení šikanátora, by byla popř. hra „Hádej, kdo“, která se velice často uplatňuje u dětí a tak se na viníka může lehce za pomoci dobře položených otázek přijít (Říčan, Janošová, 2010, s. 32). U dospělých je bohužel veškeré jednání daleko rafinovanější a tudíž se viník často i velmi nesnadně hledá.

### **3.6.1 Agresor (mobber)**

Tak jako nemůžeme přesně určit typickou oběť, nelze také označit přesného pachatele. Mobberovo chování nemusí být vždy prvoplánové a často si ho ani sám násilník neuvědomuje. Toto prohlášení ovšem neoprostí pachatele od viny, ale ne vždy jde mobber do této zlé hry s plánem oběť dovést až k naprosto zoufalým činům a situaci dotáhnout až na vrchol únosnosti. Autoři Říčan a Janošová ve své publikaci poukazují na několik druhů agresorů, a to např. na rváče, tělesně zdatného, silného a obratného, se zakrnělým sebevědomím, na agresora, který si pouze „hojí mindrák“, dominantního, panovačného, krutého a zlomyslného jedince a mnoho dalších. Zde se však jedná už o hodně specifické škatulkování.

Další dělení může být také na hrubého, primitivního a impulzivního jedince, dále na slušného, kultivovaného a narcistického jedince a jako třetí na optimistického, oblíbeného a vlivného srandistu (Říčan, Janošová, 2010, s. 56). Jsou to všem specifika spíše pro mladší šikanátory, u dospělých bývá šikana více promyšlená, propracovaná, lstivá a rafinovaná.

„Mobber bývá často popisován jako narcistická a výrazně neempatická osobnost.“ (Cikirpaloglu, Šmahaj, Dobešová, Zielina, 2016, s. 29). Svým chováním mobber většinou kamufluje své nízké sebevědomí a přeceňuje sám sebe. Sám mobber může často pociťovat závist, žárlivost, či pocit ohrožení, což ho dohání k následnému agresivnímu jednání (Cikirpaloglu, Šmahaj, Dobešová, Zielina, 2016, s. 29).

Dle autorky Huberové (1995, s. 23) lze pachatele rozdělit na strůjce, náhodné pachatele a spoluúčastníky. Tímto rozumíme, že tzv. „strůjci“ jsou těmi hlavními aktéry v aféře mobbingu, jsou velice nápadití a oběti věnují veškerou svou pozornost a umění šikanovat. Mohou útočit buďto sami, nebo si hledat spojence. Další jsou tu „náhodní pachatelé“, které podněcuje ze začátku naprosto banální konflikt nebo sebemenší spouštěč, který se rozvine ve stupňující se šikanu. Tento útočník má na výběr, zda oběť úplně zničí, nebo z nepříjemné situace vycouvá.

Jako poslední příklad mobbera uvádí autorka Huberová „spoluúčastníky“, kteří se na aktu mobbování podílí tím, že podporují agresora v jeho chování a spolu s ním útočí na oběť. Pak jsou tu ale i tací, kteří se snaží problém nevidět a zůstat v bezpečném ústraní, aniž by byli do konfliktu také zataženi. Tímto ovšem i nechtěně k teroru přispívají, protože dochází k situaci, kdy mobberovi nic nepřekáží a on směle pokračuje dál ve svých činech (Huberová, 1995, s. 23).

Americký psycholog Hans Toch rozdělil typy násilníků do šesti skupin:

1. násilníci, kteří tak posilují svoji sebeobranu, svými činy se snaží ostatní přesvědčit o své tvrdosti
2. násilníci, kteří tímto svoji sebeobranu ochraňují, svou agresí se brání
3. násilníci přesvědčení o tom, že druzí jim mají sloužit a když tak neudělají, přejdou k násilí
4. agresivní násilníci, chránící svou pověst, takovéto chování jim předepisuje jejich sociální role
5. tyrani a sadisté, kteří mají potěchu z utrpení jiných, slabších
6. násilníci, jenž se obávají, že pokud nezaútočí, stanou se sami obětí, pro tyto násilníky je tato sebeobrana jako forma prevence (Beňo, 2015, s. 147).

### 3.6.2 Oběť

Oběťmi mobbingu nebývají často osoby s různými charakterovými nedostatky, ale spíše jimi mohou být „osoby méně výkonné, neprůbojné, citlivé, labilní, choulostivé a převážně pesimisticky založené.“ (Kratz, 2005, s. 20-21). Není tomu ovšem vždy tak, oběti se mohou stát i silní jedinci, kterým bychom roli oběti vůbec nepřiradili. Z toho dle autora Kratze (2005, s. 21) plyne, že „neexistuje žádný typický profil oběti- mobbing může postihnout každého!“. Oběti se nestávají jedinci postižení jakoukoliv patologií, jak se zprvu zdá, ale často jimi jsou právě tací, co se křivdě postaví a začnou ať už více či méně s agresorem bojovat, nebo mu jakkoliv vzdorovat. To ho následně podněcuje k dalším útokům a tzv. pomstě. Je to ovšem jen jeden takový příklad, oběti se mohou stát i ti jedinci, co naopak vůbec nereagují na podněty agresora a snaží se ze situace vymanit pomocí hry na mrtvého brouka. Ať tak či tak, agresorovi to jen dává další popud ke stupňování šikany na pracovišti.

Dle jistých studií hrozí nebezpečí mobbingu spíše ženám. Ty častokrát volí jako hlavní nástroj pomlouvání a kritiku. Muži se uchylují spíše k ignoraci a přidělování méně hodnotných prací (Kratz, 2005, s. 22).

Oběti mohou být jak plaché, bojácné, uzavřené, tak i vyloženě provokující a podněcující zlé reakce nebo přehnaně si stěžující na ostatní (Parry, Carrington, 2006, s. 9). Dle autorky Huberové (1995, s. 21) jsou zvláště ohroženy osoby osamocené, nápadné, úspěšné nebo nové. Osoba osamocená je v kolektivu sama, nepřilíží a snímána. Kdežto osoba nápadná vyniká jakýmkoliv znakem, ať už nějakou vadou či dialektem.

Úspěšná osoba je ta, která je sice u kolegů oblíbená, ale při jejím povýšení se objeví nevraživost ze strany kolegů. Především potom těch, co tíhnou po tom samém a je u nich zjevná nenávisť. Zde pak vznikají všelijaké pomluvy, domněnky a zlé poznámky na stranu oběti.

Osobou novou rozumíme tu, která nově přistoupí do již zaběhlého kolektivu a zde se díky tomu mohou vyskytnout mnohé nesrovnalosti. Pokud se nová síla prezentuje lépe než ostatní, více v něčem vyniká nebo je v něčem úspěšnější a lepší než druzí, dochází ke konfliktu. Může tu hrát velkou roli i věk, vzdělání, či předchozí zvěst budoucí možné oběti šikany na pracovišti (Huberová, 1995, s. 21).

Jakmile k šikaně na pracovišti dojde, je oběť označována za někoho, s kým se nedá vydržet, někoho, kdo má špatnou povahu nebo je jakkoliv psychicky narušený. Označují ji jako toho, kdo za vše může, kdo je strůjce konfliktu a už se nebere v potaz, jak byla tato osoba vnímána předtím (Novák, Caponni, 1996, s. 75).



Ve výzkumu z britského Jižního Walesu odhalili, že zaměstnanci, kteří jsou vystaveni mobbingu, bývají až čtyřnásobně častěji příslušníci etnických menšin.

Oběť mobbingu často vykazuje znaky deprese, sebeobviňování, úzkosti a napětí, výkyvy nálad a dalších (*Cikirpaloglu, Šmahaj, Dobešová, Zielina, 2016, s. 30*).

### **3.6.3 Kolegové (diváci)**

Tato skupina byla už lehce zmíněna v části, kde se věnujeme agresorovi, neboli mobberovi. Kolegové či diváci jsou zataženi do procesu mobbování tím, že se ať už aktivně, či pasivně zapojují do šikany.

Aktivními přihlížejícími rozumíme ty, kteří se společně s agresorem jakýmkoliv způsobem naváží do oběti a stojí na jeho straně. Stupňují tím šikanu a prohlubují tuto nepříjemnou záležitost.

Druhá skupina, pasivní přihlížející, jsou ti, kteří stojí v ústraní a do konfliktu se nezapojují. Přispívají na dramatičnosti ovšem tím, že nedokáží nebo nemohou zasáhnout. Mnohdy se do konfliktu nevmísí už jen kvůli vlastnímu strachu, že by se oběti mohli stát i oni sami.

Ať už se jedná o aktivního nebo pasivního diváka, nejlepším řešením je přesto pořád možnost zasáhnout a daný konflikt rozbít (*Huberová, 1995, s. 24*).

## **3.7 Fáze (průběh) mobbingu- 4 fáze**

Jak už bylo řečeno, mobbingem neoznačujeme pouze náhodnou, více se neopakující příhodu, ale sled událostí, které se dějí pravidelně a po delší dobu. Jde z nich tedy i vyvodit určité fáze, postupy, průběh, ke kterému při této nepříjemné zkušenosti dochází. Byl tedy sestaven jistý model průběhu mobbingu, který si následně uvedeme ve čtyřech fázích. Není ovšem možné tento model uplatnit na každý mobbingový případ, jelikož faktory, jež ho ovlivňují, jsou většinou odlišné. Stejně tak se může jak oběť, tak i agresor začít chovat naprosto jinak, změnit svůj postoj, taktiku, oběť může zavčas utéct, a pak už tyto případy nezapadají do daného průběhu (*Kratz, 2005, s. 22*).

Tyto zobecněné fáze jsou následně dle autora Kratze shrnuty takto (*2005, s. 23*):

- 1. fáze: konflikt se konstruktivně neřeší**
- 2. fáze: systematicky se vykonává psychický teror**

### 3. fáze: reaguje personální vedení

### 4. fáze: oběť mobbingu je vyloučena z podnikového společenství

Jako první si detailněji přiblížíme první fázi, jež nese název „konflikt se konstruktivně neřeší“. Začátek mobbingu není vždy zcela patrný. Mohou to být všelijaké vtípky, poznámky a situace navazující lehký konflikt, zkrátka nic, co by nám přišlo jako zcela neobvyklý jev. Pod pojmem konflikt si toho můžeme představit spoustu, jak již zmíněný nevinný vtípek, tak i už pak závažnější formu, jako hádku. Obecně je však chápán jako jev negativní. Konflikty ale považujeme za zcela běžný a každodenní jev, je však důležité, jak k němu která strana přistupuje. Dle mého názoru se každý konflikt a nesrovnalost dá jakkoliv řešit, jsou ovšem situace, kdy tomu tak není. Tak či tak bychom se ale konfliktům vyhýbat neměli a v nejlepším případě je měli hned závčas řešit. Jak ve své publikaci uvádí autor Kratz „*S konfliktem se setkáme tam, kde nastane napjatá situace, v níž se dvě na sobě závislé strany důrazně pokoušejí jednat navzájem neslučitelnými způsoby a uvědomují si, že jsou protivníci.*“ (Kratz, 2005, s. 25). Důvodů ke konfliktu bychom mohli uvést nespočet, protože vždy se najde něco, co mu může předcházet a ne všechny konflikty musí také vygradovat právě v mobbing (Kratz, 2005, s. 24–27).

Druhou fází je „systematicky vykonávající se psychický teror“, čemuž rozumíme jako navazující jev na nevyřešený konflikt, kdy dochází již k cílenému a opakujícímu se teroru. Jistý nevyřešený konflikt už není tím hlavním, co agresora zajímá, ten již ustupuje do pozadí a agresor přichází s dalším možným „potrestáním“ své oběti. Na oběti se začínají projevovat různé znaky oslabení- jak fyzického, tak především i psychického. Přichází pocity strachu, beznaděje, pochyb a nejistoty. Oběť ztrácí sebedůvěru a ochabuje, čímž ovšem agresor jen sílí. Stává se nepozornou, neúspěšnou a dopadá na ni nátlak veškeré kritiky, což se vše odráží v její práci (Novák, Caponni, 1996, s. 77).

Jaké formy teroru může agresor použít, jsme si už uvedli v předešlé kapitole. Tito agresori bývají ovšem velice vynalézaví a jejich inovativnost nezná mezí (Kratz, 2005, s. 27-28). „*Agrese mezi kolegy může mít také původ v osobním nepřátelství souvisejícím s minulostí jednotlivých protagonistů nebo ve vzájemné revnivosti, když se jeden chce prosadit na úkor druhého.*“ (Novák, Caponni, 1996, s. 66).

Třetí fází tu rozumíme „reakci personálního oddělení“, při níž klesá pracovní výkon oběti a vedení si to uvědomuje a hodlá následně zakročit. Nejenom oběť se však po tomto terorizování stává méně výkonná, nýbrž i agresor, kterému po vymýšlení různých útoků

dochází energie. Tento krok pomocí řešení problému může ale ze strany vedení trvat i velice dlouho, dokonce až dva roky, jak je patrné dle výzkumů. Vedení dojde k názoru, že je čas problém neprodleně řešit. Může to být i formou urovnávání sporu, na to už je ale pozdě. Nejhuře ovšem stále dopadá samotná oběť, na kterou je pohlíženo jako na tu zbytečnou a bez které bude podnik dále fungovat lépe. Mobber takto ze situace vychází dobře a relativně bez postihu. Následuje shoda vedení, že oběť je v kolektivu nedůležitý člen, a i když by se jí podala pomocná ruka nebo nabídla nová šance na začátek, už by to vůbec nebylo takové, jako předtím, ba dokonce by se situace znovu opakovala (Kratz, 2005, s. 31-33).

Další přístup vedení může být ten, že se oběti začne zastávat, což může roznítit spekulace o nadřzování, ba i dokonce sexuální oblibě. V této situaci se vedení stává nešikovným a podpora oběti působí spíše jako podnět k dalším útokům na ni. Z řešení problémů mívá často vedení strach a neví, jak zasáhnout (Novák, Caponni, 1996, s. 67).

Na to navazuje již čtvrtá fáze, s názvem „oběť mobbingu je vyloučena z podnikového společenství“. V této fázi se oběť mobbingu stává pro vedení už jen přítěží, je pro podnik v podstatě nepřínosná a je třeba ji z tohoto místa propustit. Se slibem kladného pracovního posudku je s obětí dohodnuta výpověď a oběť dobrovolně opouští pracovní místo. Pokud ovšem oběť s tímto řešením nesouhlasí, nastávají pro ni další nátlaky, které ji k tomu stejně postupem času přimějí. Co se týče nového pracovního místa, je situace pro oběť velmi nelehká, jelikož buď ještě není se situacemi, které jí v životě nastaly, zcela vypořádána, nebo se není schopná okamžitě zařadit do nového pracovního procesu. Následky mobbingu oběť většinou trpí velmi dlouho a stále si je kamkoliv nese s sebou (Kratz, 2005, s. 33-34).

Můžeme se setkat i s jiným dělením fází mobbingu, jako například u H. Egeho, který uvádí dokonce 7 fází, které se skládají z „Podmínky nula“ a „fází jedna až šest“. Modifikoval takto na základě svých poznatků již známé fáze od Leymanna (Čech, 2011, s. 35).

*„Mobbing se nejčastěji zjistí až v jiných souvislostech, například při soudních sporech o neplatnosti skončení pracovního poměru.“ (mzdovapraxe, c2011).*

### **3.8 Důsledky mobbingu**

Jako každý problém má své následky, tak i mobbing má své dohry. Ne vždy se podaří mobbing zavčas podchytit a tomu nejhoršímu se vyvarovat, a tak i tento jev mívá jistý dopad

na téměř všechny aktéry. Nejvíce bývá většinou postižena oběť, avšak i agresor si může odpykat své. V této kapitole se budu zabývat důsledky mobbingu, jak z pohledu pro oběť, tak i z pohledu pro samotnou organizaci.

### **3.8.1 Pro oběť**

Jako první bych chtěla zmínit fakt, že už samotný průběh mobbingu je velký psychický a někdy i fyzický nápor na oběť. Způsobuje jí spoustu nepříjemností a tak se dostávám k tomu, že jako následek mobbingu může být pro oběť už samotná nemoc. Může jít o jakékoliv újmy na sebevědomí, což vede oběť ke ztrátě víry v sebe samu a v uvěření, že jako jedinec je neschopný a zcela zbytečný. Nastávají pocity nejistoty, člověk se hůře soustředí, je stále myšlenkami jinde a mívá až hluboce depresivní stavy. Od psychiky se může odvinout spousta nemocí, a všechno tohle může mít za strůjce právě mobbing. Co se týče fyzického onemocnění, může dojít k různým nevolnostem, jako třeba narušený spánek, bolesti hlavy, žaludečním problémům a všelijakým křečím. Jako další se u oběti může projevit třeba i sklon k alkoholismu, jako jistá forma útěku od reality, také i ke gamblerství, požívání jakýchkoliv léků, či anorexie nebo bulimie. V těch nejhorších případech je oběť dohnána až k sebevraždě (*Kratz, 2005, s. 35*).

### **3.8.2 Pro organizaci**

Tak jako se v důsledku mobbingu snižuje výkon oběti, tak jsou následky i pro mobbera. Tím, že vynakládá energii a čas na realizování stále nových mobbingových technik, je narušeno pracovní klima a ovlivněny pracovní výkony jeho i dalších kolegů. Pracovní kolektiv se rozpadá, je narušena morálka, pracovní doba, produktivita práce a kvalita (*Svobodová, 2008, s. 85*). Jistá změna chování je v samotné organizaci patrná a veškerá kvalita fungování v zaměstnání je narušena.

## **3.9 Obrana a prevence- strategie boje s mobbingem**

Jako nejlepší prevence k boji s mobbingem je průběžné sledování atmosféry v celém týmu a snaha o udržení dobrých vztahů v kolektivu. Každý dobrý nadřízený by se měl zajímat o své zaměstnance a dbát na jejich dobré soužití. Ke zmapování výsledků může používat

jak dotazníky, tak i přímé rozhovory se zaměstnanci, či sledování jejich chování. Za nejsnazší formu bych považovala dotazník, který ředitel anonymně předloží a může z něj čerpat dostatečné množství informací. Otázky by měly být vhodně formulovány a zaměřeny na oblasti: spokojenost s prací, s kolegy, s nadřízeným, názor na klima školy, možnost vznesení požadavku na zlepšení, postoj nadřízeného, názor na kolegy aj. (Kratz, 2005, s. 60-64).

Nejúčinnější obranou je samotná prevence. Je dobré od začátku působení v zaměstnání budovat dobré a pozitivní vztahy, jak s kolegy, tak i s nadřízeným. Tímto se výrazně snižuje možnost výskytu mobbingu. Pokud by k němu následně došlo, pravděpodobně by byli kolegové ochotni se oběti zastat a společně čelit agresorovi (spektrumzdravi, c2017).

Povzbuzujícím faktem je, že praxe dokazuje, že roste počet těch, jež se chtějí bránit a také tak udělají. Dává to inspiraci těm, kteří zatím mlčky trpí. Statisticky ovšem nelze přesně určit, zda počet mobbovaných na českých pracovištích stoupá, či klesá (finance.idnes, c2003).

### **3.9.1 Právní možnosti obrany**

Oběti se vždy mohou obrátit i na právní možnost obrany. Zde však nastává problém tehdy, že je většinou nedostatek důkazů. Jde takto o trestný čin nactiutrhání, pomluvy, urážky či ublížení na těle, pokud je to ovšem lékařsky dokázáno. S pomocí kolegů se v tomto případě také nedá zcela počítat. Pomocí soudu jde o velmi nákladný, zdlouhavý a na samotném konci i nejistý proces boje proti tomuto problému (Kratz, 2005, s. 119).

V zákoníku práce pojem mobbing nenajdeme, tudíž tento jev nejde nijak blíže definovat a stanovit právní prostředky ochrany. Ovšem vedeno v něm ale je, že „zaměstnavatelé by měli být povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů“, nebo že „výkon práv a povinností nesmí být v rozporu s dobrými mravy“ (mzdovapraxe, c2011).

### **3.9.2 Řešení ze strany školy**

Pokud si podnik realitu výskytu mobbingu přizná, má hned několik možností, jak problém řešit. Jako první bych zmínila tu, kdy podnik prostuduje důvody odchodu

předešlých zaměstnanců a pokusí se najít jisté spojitosti. Všelijaké okolnosti je poté mohou zavést k samotnému mobberovi, pokud byl opravdu strůjcem všeho. Jako další to mohou být pohovory se zaměstnanci a snaha najít optimální řešení pro všechny. Vztahy je pak dobré upevňovat pomocí teambuildingových aktivit a činností (Kratz, 2005, s. 39).

Co se týče ředitele, mnohdy se nechce do sporů zapléstat a nejraději nechává své zaměstnance, aby si tyto „šarvátky“ vyřešili sami. Ne vždy je to ovšem správné řešení. Tímto se ovšem dostává do vedení mobber, který může dál pokračovat ve své již „započaté práci“. Jak ve své knize uvádí sám autor Kratz „*Když nadřízený- at' už z jakýchkoliv důvodů- vyklidí útočnickům pole, osobně podporuje mobbing!*“ (Kratz, 2005, s. 51). Ředitel by měl neustále usilovat o dobré pracovní klima a vztahy mezi svými zaměstnanci. Jakmile se vyskytne mobbing, může se do něj vložit, měl by ovšem řádně promyslet své další kroky a jednání s lidmi.

Ředitel by mohl samotného mobbera, či i oběť, vykázat z pracovního poměru a nabrat jinou náhradu za tyto pracovníky. Mnohdy je to dobré řešení pro oběť, která najde klid v jiném působišti, anebo se stáhne a zcela rezignuje. Mobberovi to ovšem nahrává tak, že se může uchytit jinde a proces zahájit znovu.

Pokud se ředitel rozhodne problém řešit rozhovorem s aktéry mobbingu, měl by se zabývat otázkami typu: kdo všechno je do konfliktu zapletený, k jakým formám mobbingu dochází, jak dlouho tato situace trvá, co bylo spouštěčem, jaký je úmysl mobbera, jaké jsou možnosti nápravy (Kratz, 2005, s. 77).

### **3.9.3 Řešení ze strany oběti**

Každý člověk, ať již pedagog, potencionální oběť nebo agresor, by si měl uvědomit, že mobbing je protizákonné jednání. Pokud se člověk stane obětí mobbingu, měl by zvolit správnou strategii, jak s touto šikanou bojovat. Kvůli rozdílnosti povah obětí jsou i řešení různá. Osobní volbou je pokaždé rozhodnutí „zůstat nebo odejít“. Jako jedna z možností se nabízí vedení si záznamů o veškerých křivdách, které byly oběti páčány. Už toto předkládá určitý soubor alespoň malých důkazů. Další možností je najít si spojence a s jeho pomocí se bránit. Oběť může také informovat nadřízeného, případně instituci zabývající se vztahy na pracovišti. Řešením je i vyhledání odborné pomoci. Jak již bylo zmíněno, může

se obět' uchýlit i k samotnému odchodu z daného zaměstnání a začít znovu někde jinde a v lepších podmínkách.

Obět' může také vyhledat pomoc např. v občanských poradnách, krizových centrech, přímo u psychologa, nebo se obrátit na občanské sdružení „Práce a vztahy“, jež má právě s mobbingem mnoho zkušeností (*finance.idnes, c2003*).

### **3.9.4 Pomoc od kolegů**

Kolegové by neměli jen nečinně přihlížet, pokud nezakročí, jen zhoršují už tak špatnou situaci. Ať je to strach ze zatažení do problému nebo jen nečinné přihlížení, kolegové se nechtějí příliš angažovat a raději zůstávají stranou. Dle autora Kratze k tomuto naprosto sedí, že „*Kdo mlčí, stává se spolupachatelem!*“ (*Kratz, 2005, s. 123*).

Je hned několik možností, jak může kolega zasáhnout do problému s mobbingem. Ať se jedná o projev solidarity s obětí, negativní vyjádření k chování mobbera, upozornění kolegů a zastání se oběti, anebo podpora oběti v objasňujícím pohovoru (*Kratz, 2005, s. 123*).

## **3.10 Výzkumy mobbingu**

Problém mobbingu se vyskytuje nejen ve světě, ale dokonce i přímo v České republice. Co se světové úrovně týče, první výzkumy byly prováděny v Norsku, Švédsku, Finsku a poté i ve střední Evropě. Samozřejmě se tento jev mapoval i jinde, ale v těchto uvedených zemích byl problém mobbingu zmapovaný nejlépe a v současné době dokonce i ošetřený legislativně. Mobbing je rozšířen opravdu všude, a to také dokládají všelijaké výzkumy. Liší se však čísla, jež nám značí jeho výskyt v daných zemích. Tato čísla se mohou pohybovat v rozmezí 5 – 50% výskytu mobbingu (*Svobodová, 2008, s. 21*). Přímo v České republice těchto výzkumů není mnoho, ale za zmínku rozhodně patří např. výzkum agentury GfK Praha, jež probíhá každé dva roky od jeho započetí v roce 2001.

Dalšími, kdo se zabývali výskytem mobbingu byli Zábrodská a Květoň, kteří provedli výzkum v roce 2011, společně s Psychologickým ústavem AV ČR. Tento výzkum byl tvořen pro akademické i neakademické pracovníky. Došli nakonec k výsledku, že osobní zkušenost s mobbingem má 19,4% tázaných (*Čech, 2011, s. 45 – 47*).

Dalším, kdo se tímto problémem zabýval, byl přímo autor Čech, jež provedl rozsáhlý výzkum mobbingu a bossingu ve školství, jak kvantitativní, tak i kvalitativní. Tento výzkum se již zabýval zkušenostmi učitelů základních škol s mobbingem a bossingem (*Čech, 2011, s. 52*). Jeho výzkum prokázal, že 18,4% pedagogů bylo během své praxe vystaveno problému mobbingu, či bossingu, a přímo 9,3% jich čelilo právě mobbingu, tedy že se stali jeho obětí (*Čech, 2011, s. 123*).



# PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 ÚVOD PRAKTICKÉ ČÁSTI

V praktické části své diplomové práce zveřejňuji výsledky šetření v podobě dotazníku, jenž byl v elektronické formě distribuován mezi co nejvíce učitelů prvního stupně základních škol v Olomouckém kraji. Dotazník jsem učitelům posílala do e-mailu, také jsem využila moderních technologických komunikací, jako je Facebook, kde jsem si vyhledala stránky zaměřené pro první stupeň ZŠ, zejména v Olomouckém kraji. Zde se mi podařilo oslovit nejvíce respondentů, ale i dotazníky „přes e-mail“ měly vcelku úspěšnou návratnost. Dále jsou tu v praktické části této práce stanoveny výzkumné otázky, na které jsem se snažila pomocí dotazníku najít odpověď, ujasněná metoda sběru dat, kterou jsem zvolila a popis vybraných respondentů. Nyní bych se zaměřila již na dané výsledky a ujasnila cíl tohoto šetření.

Mobbing může postihnout kohokoliv a kdykoliv. Velký výskyt mobbingu je zaznamenán i v oblasti školství. Učitelé zde řeší nejen šikanu mezi žáky, ale sami také někdy čelí šikaně mezi svými kolegy. Předmětem výzkumného šetření je tedy samotný učitel prvního stupně základních škol jako oběť mobbingu. Pod Olomoucký kraj spadá celkem 330 škol a právě u pedagogů těchto škol bylo zrealizováno výzkumné šetření. Výzkum nezahrnoval ředitele škol, jelikož tato problematika se jich netýká a neměli by být vůbec osloveni. Nejde tu totiž ani tak o mobbing, ale o bossing, či staffing, kterými se ovšem tato práce nezabývá.

### 4.1 Cíl šetření

Cílem celého mého šetření ve formě dotazníku bylo zjistit, zda se mobbing objevuje u učitelů prvního stupně základních škol v Olomouckém kraji, jaká je četnost jeho výskytu, jak by danou situaci řešili, kdyby se do ní dostali a zda znají někoho, kdo byl tímto problémem zasažen. Také jsem zkoumala, v jakých podobách se učitelé s mobbingem setkali, jak často tento jev probíhal a zda o něm mají celkově dostatek informací a znalostí. K zjištění odpovědí na své otázky jsem použila dotazník, jenž byl konstruován tak, aby mi dané informace poskytl.

## 4.2 Výzkumné otázky a hypotézy

Na základě cílů výzkumného šetření byly stanoveny následující výzkumné otázky:

O1: „*Jaká je četnost výskytu mobbingu u učitelů 1. stupně ZŠ v Olomouckém kraji?*“

O2: „*Jak hodnotí respondenti vztahy mezi ostatními pedagogy na svém pracovišti?*“

O3: „*S jakými formami agrese se učitelé na 1. stupni ZŠ setkali?*“

O4: „*Jak moc jsou učitelé informováni o výskytu problému mobbingu a jeho řešení?*“

O5: „*Jaký počet respondentů byl sám obětí mobbingu?*“

O6: „*Jak by situaci mobbingu řešilo nejvíce respondentů?*“

Tyto otázky budou následně zodpovězeny a vyhodnoceny v závěrečné části této diplomové práce. K zodpovězení otázek budou sloužit především odpovědi a statistiky z dotazníku, jenž byl formulován tak, aby všechny dané otázky pokud možno co nejpřesněji zodpověděl.

Dále bylo také stanoveno šest hypotéz, které budou následně verifikovány. Porovnávání hypotéz bude podle výsledků dotazníku, kde bude provedeno vyhodnocení, co který respondent označil za odpovědi a zda následně platí tvrzení dané hypotézy. Tyto stanovené hypotézy jsou:

- *H1: Pedagogové s vyšší praxí (nad 10 let) mají větší ponětí o mobbingu než kolegové s nižší praxí.*
- *H2: Učitelé působící ve velkých městských školách (nad 600 dětí) se ve své praxi stali častěji oběťmi mobbingu než učitelé z menších škol (pod 600 dětí).*
- *H3: Pedagogové působící na školách ve větších městech (nad 50.000 obyvatel) mají větší zkušenosti s mobbingem oproti učitelům z menších měst (pod 50.000 obyvatel).*
- *H4: Učitelé z menších škol (pod 600 dětí) hodnotí vztahy ve škole pozitivněji než učitelé z větších škol (nad 600 dětí).*
- *H5: Učitelé z menších měst (do 50.000 obyvatel) hodnotí vztahy ve škole pozitivněji než učitelé z velkých měst (nad 50.000 obyvatel).*
- *H6: Pedagogové, kteří zažili mobbing, hodnotí klima školy negativněji než učitelé, kteří se obětí mobbingu nestali.*

### 4.3 Metoda sběru dat

Jelikož jsem ke zmapování výše uvedených skutečností potřebovala získat informace od co nejvíce pedagogů a v rozmezí relativně krátké doby, zvolila jsem jako metodu pedagogického šetření elektronický dotazník. Jde o metodu sběru dat kvantitativního výzkumného šetření. Dle autora Chrásky (2007, s. 163) je dotazník definován jako „*soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá*“. Při vyplňování dotazníku respondenti dobrovolně a anonymně spolupracují, a právě anonymita je zde stěžejní.

### 4.4 Konstrukce dotazníku

Dotazník byl zkonstruován tak, aby byl pro respondenty svým způsobem zajímavý a poutavý a aby měli zájem danému problému více porozumět a vstítit si ho do svého vědomí. V převážné většině otázek jsem volila uzavřené položky a výběr vždy jedné možnosti. Ochotněji respondenti totiž vyplňují dotazník s již připraveným výběrem odpovědí, jež jim ulehčuje práci a šetří čas. V úvodu dotazníku byly použity položky zjišťující různá důležitá fakta o respondentovi, jako je jeho pohlaví, věk, délka pedagogické praxe, místo a velikost školy, kde současně působí. Další položky již byly zaměřeny přímo na mobbing-jak jsou s ním dotyční seznámeni, jejich postoje k tomuto problému a případné řešení.

Při sestavování dotazníku jsem se snažila, aby byla dodržena jistá pravidla pro správné formulování dotazníku. Ta jsou autorem Gavorou (2000, s. 100 - 101) stanovena takto:

1. Otázky by měly být *jasné*, tedy takové, jimž budou respondenti rozumět.
2. Znění otázky by nemělo být *příliš široké*, takové potom vedou k značně volným odpovědím.
3. Výrazům *několik*, *obyčejně* a *někdy* je třeba se vyhnout. Respondenti tyto výrazy interpretují různě.
4. Vyhnout se *dvojitým otázkám*. Otázka by se měla týkat pouze jedné jediné věci. Pokud je otázek uvedeno vícero, respondent potom nemusí zareagovat na všechny.
5. Klást pouze takové otázky, na něž jsou respondenti *schopni odpovědět*.
6. Otázky musí být *smysluplné*.
7. Tvorba *jednoduchých otázek*. Těžko se dá porozumět dlouhým a složitým otázkám, které navíc zpomalují vyplňování dotazníku.

8. Vyhnout se *záporným výrazům*. Ty se často nesprávně interpretují, takže respondent v závěru odpovídá opakem. Pokud je záporu nutno, je třeba ho zvýraznit.
9. Vyvarovat se otázkám vzbuzujícím *předpojatost*. Respondent může odpovídat tak, jak je to společensky žádoucí a pravdivé odpovědi uniká.

Ve svém dotazníku jsem celkem stanovila 17 položek, jejichž pořadí na sebe volně navazovalo. Vzor dotazníku je uveden jako příloha č. 2.

Jedním z hlavních cílů dotazníku bylo zjistit, do jaké míry je pojem mobbing učitelům znám. K tomu mi v dotazníku posloužily otázky:

- Slyšel/a jste již někdy o mobbingu?
- Domníváte se, že máte o daném problému dostatek informací?
- Co si myslíte o mobbingu ve školství?

Dále jsem respondentům poskytla vysvětlení pojmu mobbing, na něž následně navazovaly další otázky, které byly sestaveny přímo na zmapování situace a zjištění, jaké zkušenosti s ním dotazovaní mají. Otázky jsou zaměřeny na výskyt mobbingu, dobu jeho trvání, zkušenosti respondentů, názor na prostředí, kde pracují, kde hledat pomoc, či jejich názor na řešení situace. Otázky, které se zaměřují na tuto oblast, jsou:

- Stal/a jste se někdy za dobu své pedagogické praxe jeho obětí?
- Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a kladně, jak často tento jev probíhal?
- Setkal/a jste se s někým, kdo byl obětí mobbingu?
- Zaregistroval/a jste na Vaší škole jakékoliv projevy šikany mezi pracovníky?
- Byl/a jste někdy ve své praxi vystaven/a některé z těchto situací? Myšleno ze strany spolupracovníka. (výčet různých situací)
- Víte, kde se v případě potřeby obrátit pro pomoc?
- Pokud byste se sám/sama stal/a obětí mobbingu, jak byste se zachoval/a?
- Jakou známkou byste ohodnotil/a vztahy ve Vaší škole?
- Setkal/a jste se s jinou formou šikany? Pokud ano, s jakou?

## 4.5 Distribuce dotazníků

Ještě před oficiálním zveřejněním dotazníku jsem zahájila malý předvýzkum, kdy jsem dotazník v tištěné formě předložila pěti učitelkám z prvního stupně, s nimiž jsem spolupracovala během své souvislé pedagogické praxe. Dotazník mi vzorně vyplnily a následně jsme společně hledaly a opravovaly možné nedostatky, které by poté mohly dalším respondentům činit jakékoliv potíže.

Vypracovaný a schválený dotazník jsem umístila volně na internet, na portál **www.survio.com** a ten mi zprostředkoval jeho elektronické rozšíření mezi vybrané respondenty. Jeho návratnost byla vcelku uspokojivá- během 62 dnů jeho platnosti jej vyplnilo celkem 511 respondentů.

## 4.6 Respondenti

Výběr respondentů jsem provedla následovně: na webové stránce **www.seznamskol.cz** jsem si vyhledala všechny základní školy v Olomouckém kraji. Bylo jich celkem 330. Pro přehlednost jsem si je rozdělila na okresy: Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. V Jeseníku je 26 škol, v Olomouci 111 škol, Prostějově 53 škol, Přerově 68 škol a v Šumperku 72 škol. Následně jsem prozkoumávala každou školu v daných okresech a sepisovala si seznam e-mailů všech prvostupňových kantorů. Ne každá škola ovšem měla webové stránky a také ne každá škola, která je naopak měla, uvedla e-mailové adresy na své kantory. Na tyto e-mailové adresy, které mi byly dostupné, jsem poté všem odeslala odkaz na elektronický dotazník s žádostí o jeho vyplnění. Tyto e-maily jsem rozeslala celkem 1 479 pedagogům, u nichž jsem se dopátrala e-mailové adresy. Jelikož se poměrně velký počet e-mailů vrátil jako „nedoručitelné“, ať již z důvodu neplatného nebo špatného e-mailu, využila jsem i formu moderních komunikačních technologií- Facebooku. Tady jsem následně vyhledala skupiny zaměřené přímo pro pedagogy prvního stupně v Olomouckém kraji a s prosbou o vyplnění mého dotazníku je takto oslovila. Zde byla návratnost dotazníku velice uspokojivá.

## 4.7 Vyhodnocení dat

V této kapitole se nyní zaměřím na výsledky svého dotazníkového šetření učitelů prvního stupně základních škol v Olomouckém kraji.

Jak již bylo zmíněno v předešlé kapitole, dotazník mi nakonec úspěšně vyplnilo celkem 511 respondentů. Jeho celková návštěvnost (jelikož byl volně dostupný na internetu) byla 1 110 osob, z nichž dotazník vyplnilo výše uvedených 511 lidí, zbylých 599 si jej pouze „zobrazilo“. Úspěšnost jeho vyplnění tedy činí 46% z těch, kteří si odkaz rozklikli.

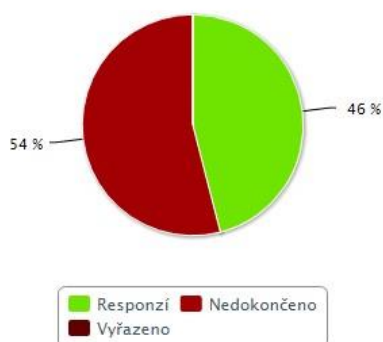
Tento dotazník byl platný po dobu 62 dnů, a dostupný byl na adrese <https://www.surveio.com/survey/d/Y9H4H0G6U8W8S5L9F>.

V následujících třech grafech můžeme vidět, kolik bylo procentuálně na dotazníku návštěv (z 1 110), které byly zdroje návštěv a jak dlouhou dobu dotazník respondentům trval. Mnozí z těch, kteří dotazník navštívili, nebo jen klikli na odkaz dotazníku, jej ani nedokončili. Jednalo se o 54% zobrazení dotazníku. Zbylých 46% jej ovšem úspěšně vyplnilo a zapojili se tak do tvorby statistiky.

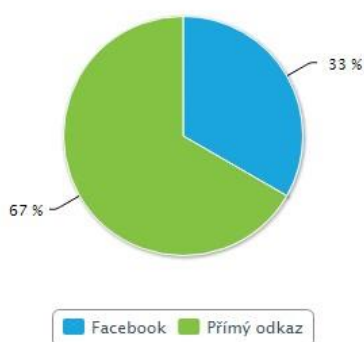
Téměř dvakrát takové procento (67%) návštěv tvořil zdroj z přímého odkazu na dotazník. V následujících 33% byl zdrojem návštěv právě komunikační portál Facebook.

Co se týče času vyplňování, největšímu počtu respondentů (59%) zabral dotazník pouhých 2 – 5 minut, což je myslím přímo úměrný čas na počet otázek v dotazníku. 20% respondentů trval dotazník už déle, a to 5 – 10 minut. Jako další respondenti tu byli už i ti rychlejší, kterých bylo 11%, a těm trvalo vyplňování dotazníku 1 – 2 minuty. Pouhé 1% tvořili dokonce i tací, jež nad dotazníkem nestrávili ani celou 1 minutu. 6 %, tolik bylo návštěvníků, kterým dotazník zabral 10 – 30 minut jejich času. A zbylá 3% respondentů si dávala tolik načas, že dotazník vyplňovali skoro hodinu.

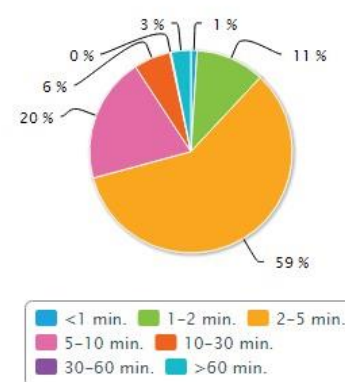
Celkem návštěv



Zdroje návštěv



Čas vyplňování dotazníku



**Graf č. 1, 2, 3** Celkem návštěv, zdroje návštěv a čas vyplňování dotazníku (zdroj: survio)

Dotazník jsem započala krátkým úvodem o sobě, oslovením samotných pedagogů, s prosbou o jeho vyplnění, sdělení tématu, kterým se zabývá a pokyny k jeho vyplnění.

Nyní bych se zaměřila na vyhodnocení každé otázky z dotazníku zvlášť:

Počáteční otázky směřovaly na získání informací o respondentech, tedy na jejich pohlaví, věk, délku praxe a místo, kde působí.

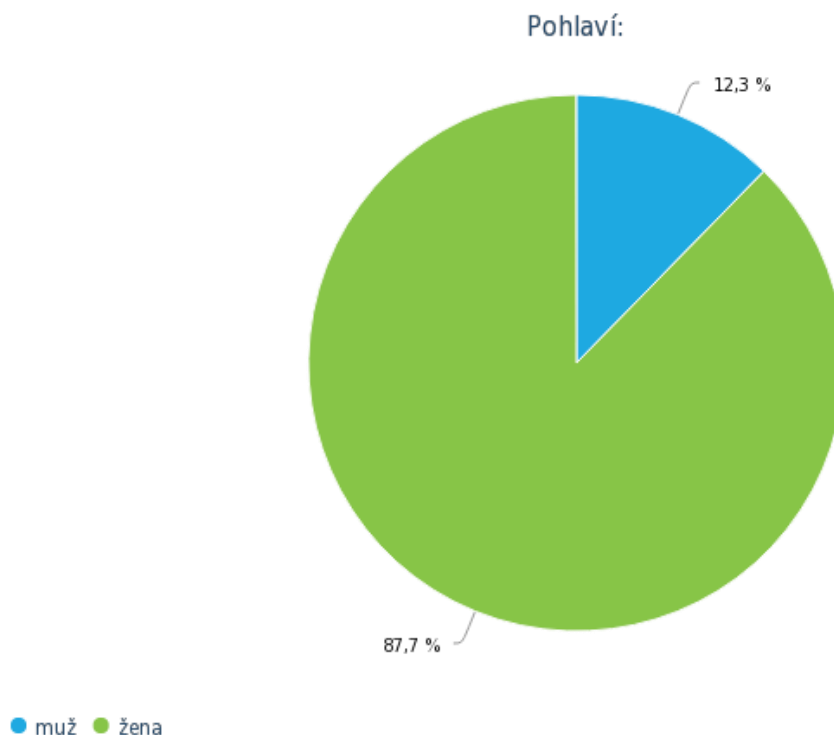
### 1. Pohlaví:

První tabulka uvádí, kolik respondentů byli muži a kolik ženy. Na základě faktu, že stále více dochází k feminizaci učitelských sborů, bylo jasné, že daleko větší procento budou tvořit ženy. To se následně i prokázalo.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
muž	63	12,3
žena	448	87,7
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 1** Pohlaví

Z celkového počtu 511 respondentů jich 87,7% (448 z celkového počtu) tvořily ženy a 12,3% (63 z celkového počtu) muži. Dalo se to zcela jistě předpokládat. Přehledně tento fakt také znázorňuje následující graf.



**Graf č. 4** Pohlaví (*zdroj: survio*)

## 2. Věk:

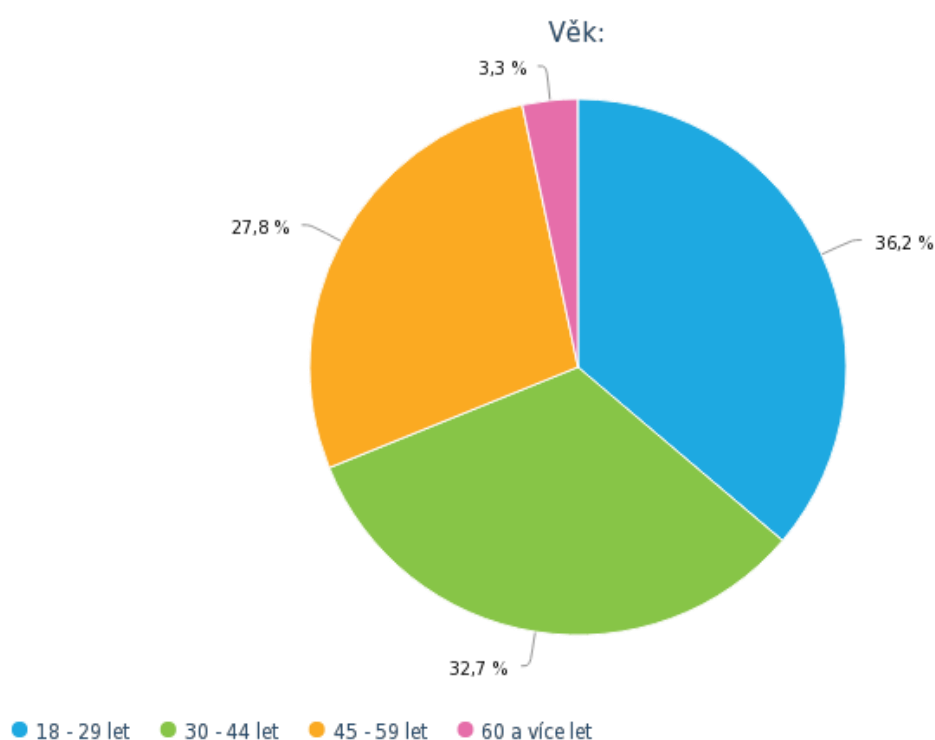
Následující tabulka zobrazuje četnost věkového rozmezí respondentů, kteří dotazník vyplnili.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
18 – 29 let	185	36,2
30 – 44 let	167	32,7
45 – 59 let	142	27,8
60 a více let	17	3,3
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 2** Věk



Věkovou skupinu respondentů tvořili z 36,2% (185) lidé ve věku 18 – 29 let, tedy největší procento z oslovených. Tento fakt bych přiřadila hlavně zdroji Facebooku, kde byla oslovena spíše mladší generace pedagogů. Z 32,7% (167) to byli kantoři ve věkovém rozmezí 30 – 44 let, což tvoří hned druhý procentuálně nejvyšší výsledek. Z 27,8% (142) lidé ve věku 45 – 59 let a z 3,3% (17) 60 a více let, což bylo nejmenší procento, avšak i tyto kantoři velice oceňují, že se zapojili do vyplňování elektronického dotazníku. Toto věkové rozmezí přehledně zobrazuje následující graf.



**Graf č. 5** Věk (zdroj: survio)

### 3. Jaká je délka Vaší pedagogické praxe?

Tabulka, jež souvisí s předešlou tabulkou a grafem, je ta, která znázorňuje délku pedagogické praxe respondentů. Navazuje na jejich věk, s kterým se pojí i délka jejich praxe. Z předešlých faktů vyplývá, že nejvíce respondentů bylo v rozmezí 18 - 29 let a to prokazuje i následující tabulka, kde na prvních místech vedou praxe dlouhé méně než 5 let a 5 – 10 let.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
méně než 5 let	199	38,9
5 - 10 let	88	17,2
11 - 20 let	86	16,8
21 – 30 let	80	15,7
více než 30 let	58	11,4
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 3** Délka pedagogické praxe

38,9% (199) respondentů uvedlo, že má pedagogickou praxi v trvání méně než 5 let. Tito respondenti tvořili největší počet odpovědí. 17,2% (88) bylo s praxí 5 – 10 let, 16,8% (86), kteří učí 11 – 20 let, 15,7% (80) 21 – 30 let a 11,4% (58) s více než 30 ti letou praxí. Veškeré tyto výsledky znázorňuje následující graf.



**Graf č. 6** Délka pedagogické praxe (zdroj: survio)

#### 4. Jaký je počet obyvatel obce/města, ve kterém se nachází škola, kde působíte?

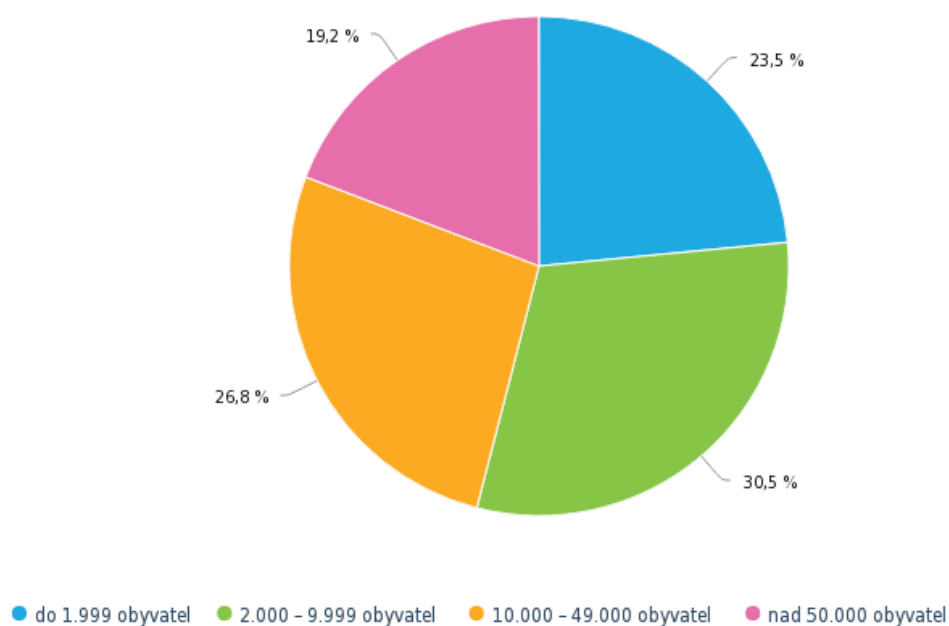
Velikosti obcí, či měst, ve kterých respondenti působí, se prokazují v další tabulce. Z ní je patrné, že nejvíce oslovených se nachází v menších až středně velkých městech.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
do 1.999 obyvatel	120	23,5
2.000 – 9.999 obyvatel	156	30,5
10.000 – 49.000 obyvatel	137	26,8
nad 50.000 obyvatel	98	19,2
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 4** Počet obyvatel místa působiště

Výsledky ukazují, že 23,5% (120) respondentů se nachází v místě, kde je do 1.999 obyvatel. 30,5% (156) v místě s 2.000 – 9.999 obyvateli, 26,8% (137) s obyvateli o počtu 10.000 – 49.000 a 19,2% (98) v místě s více než 50.000 obyvateli. To je přehledněji zobrazeno také v následujícím grafu.

Jaký je počet obyvatel obce/města, ve kterém se nachází škola, kde působíte?



**Graf č. 7** Počet obyvatel místa působiště (zdroj: survio)

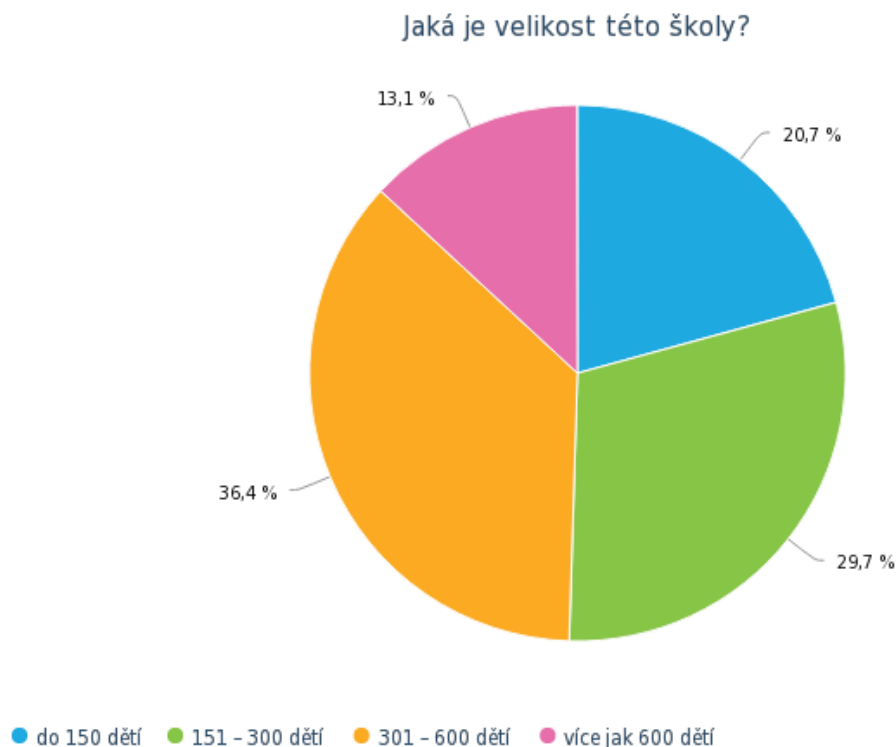
## 5. Jaká je velikost této školy?

Velikost školy, ve které se respondenti nachází a ve které absolvují svou pedagogickou praxi, dále ukazuje tabulka četnosti.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
do 150 dětí	106	20,7
151 – 300 dětí	152	29,7
301 – 600 dětí	186	36,4
více jak 600 dětí	67	13,2
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 5** Velikost školy působiště

20,7% (106) respondentů v dotazníku uvedlo, že působí na škole, kde je do 150 dětí, 29,7% (152) na škole se 151 – 300 dětmi, 36,4% (186), což byla největší četnost, uvedli, že se nachází na škole, kde je 301 – 600 dětí a 13,1% (67) na škole s více jak 600 dětmi. V dalším grafickém vyjádření vidíme přehledněji tyto údaje.



**Graf č. 8** Velikost školy působiště (zdroj: survio)

V následujících otázkách se již zaměřuji na povědomí o problému mobbingu ve školství a na znalosti respondentů o tomto tématu.

## 6. Slyšel/a jste již někdy o mobbingu?

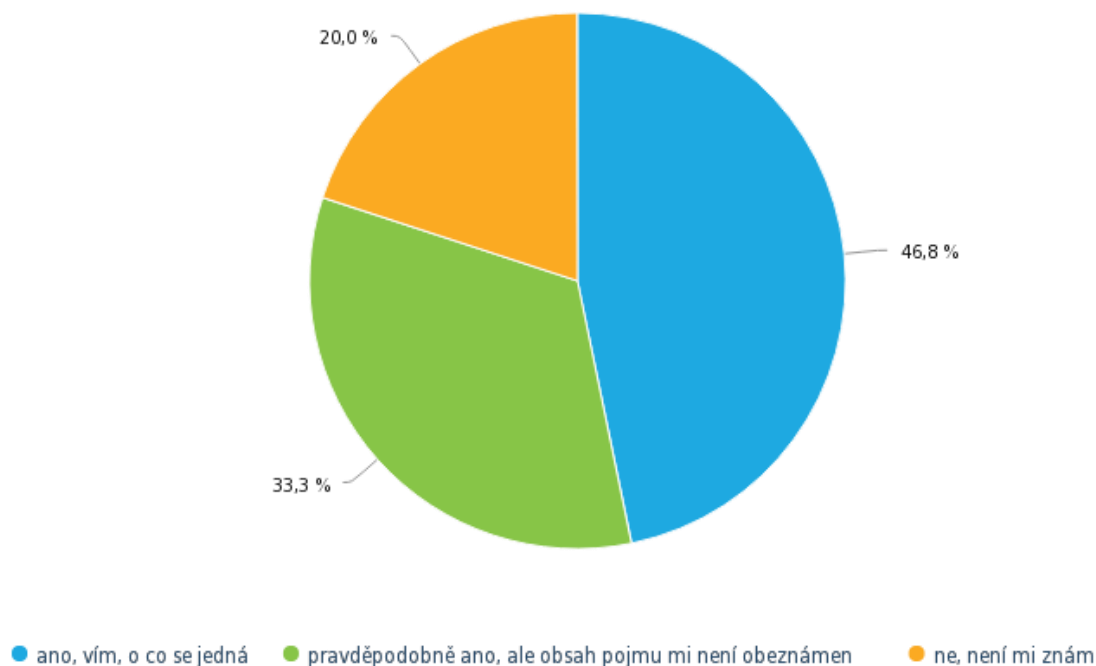
Na tuto otázku byl výběr ze tří možností, jejich početní a procentuální vyjádření vidíme v následující tabulce.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
ano, vím, o co se jedná	239	46,8
pravděpodobně ano, ale obsah pojmu mi není obeznámen	170	33,2
ne, není mi znám	102	20,0
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 6** Povědomí o mobbingu

Z odpovědí respondentů vyplývá, že 46,8% (239) z nich údajně ví, o co se jedná a zřejmě se s mobbingem již setkali, ať už přímo osobně, či jako diváci, z vyprávění jiných nebo jim je znám pouhý pojem. 33,3% (170) odpovědělo, že pravděpodobně ví, ale obsah pojmu jim není znám a 20,0% (102) respondentům tento pojem neznají. Překvapil mě tak velký počet lidí, kteří se s tímto pojmem už jakkoliv setkali. Evidentně jde o aktuální pojem, který pedagogům není až tak cizí, jak ukazuje i graf.

### Slyšel/a jste již někdy o mobbingu?



**Graf č. 9** Povědomí o mobbingu (zdroj: survio)

### 7. Domníváte se, že máte o daném problému dostatek informací?

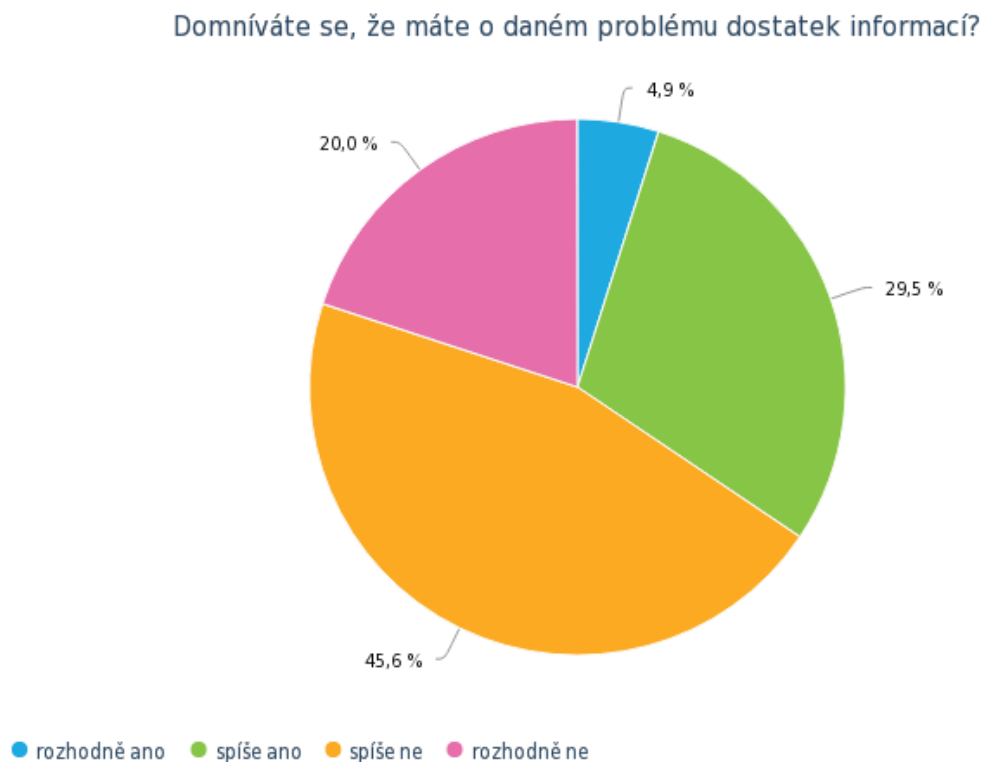
Počty odpovědí na tuto otázku nacházíme v další tabulce.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
rozhodně ano	25	4,9
spíše ano	151	29,5
spíše ne	233	45,6
rozhodně ne	102	20,0
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 7** Informace o mobbingu

Na otázku, zda mají respondenti dostatek informací o problému mobbingu, odpovědělo 4,9% (25) oslovených, že rozhodně ano, mají dostatek informací a zřejmě by si s ním uměli i poradit, nebo jej třeba už jen rozpoznat. 29,5% (151) odpovídajících

uvedlo, že spíše ano, 45,6% (233) spíše ne a 20,0% (102) rozhodně ne. Z toho vyplývá, že převážná většina o tomto problému nemá dostatek informací. Pro lepší přehlednost si tyto odpovědi ukážeme i na dalším grafu.



**Graf č. 10** Informace o mobbingu (zdroj: survio)

Za sedmou otázkou jsem zařadila **vysvětlení pojmu mobbing**. Předpokládaje, že ne všichni se s tímto pojmem již někdy setkali, vložila jsem jeho okleštěnou definici do dotazníku také, aby byli respondenti schopni správně odpovídat i na další otázky. Vysvětlení pojmu vypadalo následovně:

*Mobbing je druh šikany na pracovišti. Označuje nejružnější formy znepříjemňování života na pracovišti mezi kolegy navzájem. Charakteristická je pro něj skrytost, zákeřnost a rafinovanost. Jsou to většinou útoky skupiny proti jednotlivci. Za mobbing lze považovat chování, které se objevuje alespoň 1x týdně po dobu minimálně 6 měsíců. Za šikanu není považován jednorázový incident.*

S těmito informacemi již mohli oslovení dále pokračovat ve vyplňování a pojem byl obeznámen i těm, kteří nevěděli, o co se jedná. Definici jsem se snažila správně a pochopitelně vysvětlit a také mi šlo o to, aby nebyla příliš dlouhá a zahrnovala veškeré podstatné informace. S tím, jak může mobbing vypadat, se respondenti seznámí i v jedné z následujících otázek.

## 8. Co si myslíte o mobbingu ve školství?

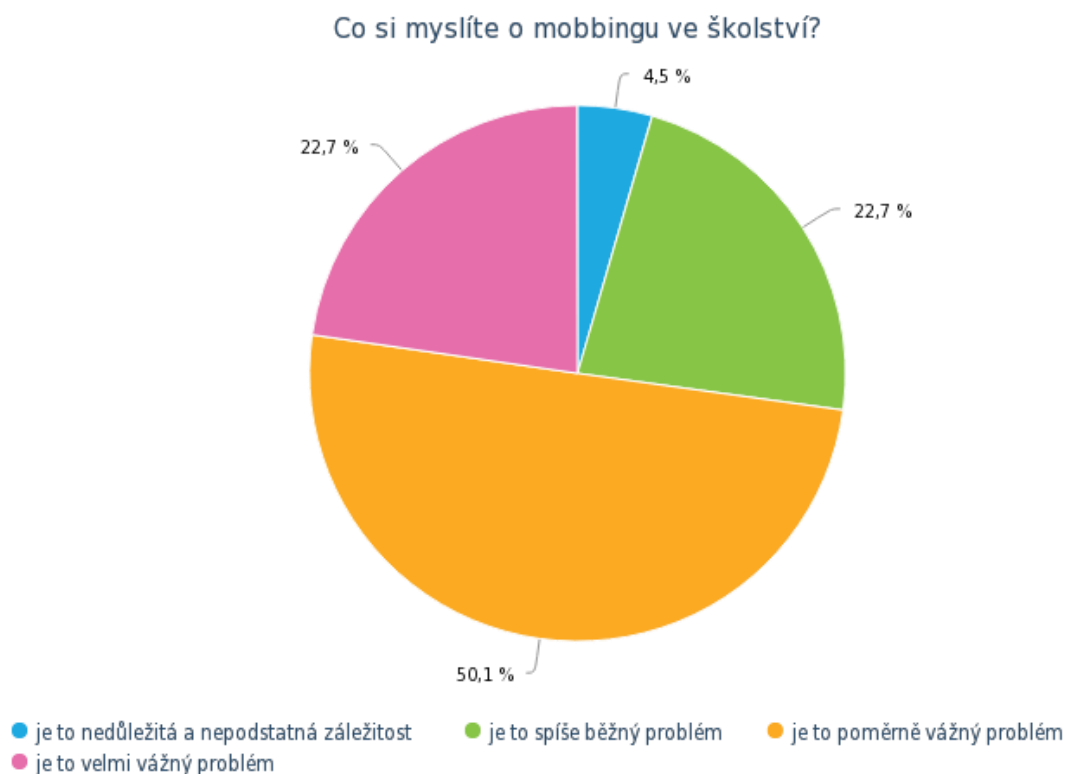
Jakou míru důležitosti oslovení přisuzují problému mobbingu, vyplývá z odpovědí na otázku, co si respondenti myslí o mobbingu ve školství. Četnost odpovědí je zaznamenána v tabulce níže.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
je to nedůležitá a nepodstatná záležitost	23	4,5
je to spíše běžný problém	116	22,7
je to poměrně vážný problém	256	50,1
je to velmi vážný problém	116	22,7
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 8** Mobbing – problém ve školství

Z odpovědí na tuto otázku jsem došla k výsledkům, že 4,5% (23) respondentů shledává problém mobbingu ve školství za nedůležitou a nepodstatnou záležitost, 22,7% (116) v mobbingu ve školství vidí spíše běžný problém, největší počet respondentů, tedy 50,1% (256) se domnívá, že je to poměrně vážný problém a 22,7% (116) shledává mobbing ve školství za velmi vážný problém. Dle mého názoru problém mobbingu shledávají jako vážný ti, jež s ním už měli tu čest. Zbývající se pouze domnívají o jeho vážnosti, nebo mu ji až takovou nepřikládají. Přehledněji nám tyto odpovědi zobrazuje následující graf.





**Graf č. 11** Mobbing- problém ve školství (zdroj: survio)

### 9. Stal/a jste se někdy za dobu své pedagogické praxe jeho obětí?

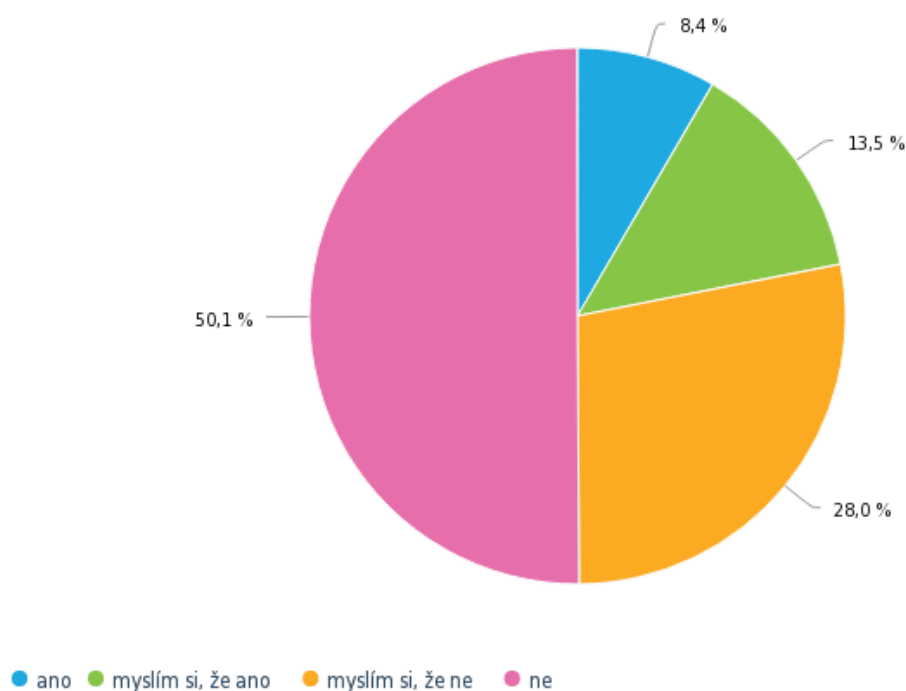
K samotnému setkání s mobbingem nás přivádí už tato otázka. Zde jsem zjišťovala, pokud se respondenti opravdu osobně setkali s problémem mobbingu, ať už jako oběť, popřípadě i mobber, nebo jako diváci, přihlížejíci, či pouze z doslechu. Jejich zkušenosti s daným problémem nám zobrazuje další tabulka.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
ano	43	8,4
myslím si, že ano	69	13,5
myslím si, že ne	143	28,0
ne	256	50,1
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 9** Oběti mobbingu

Z následujících informací vyplývá, že 8,4% (43) odpovídajících se stalo obětí mobbingu, 13,5% (69) si pouze myslí, že se stalo obětí mobbingu, 28,0% (143) se domnívá, že se obětí mobbingu nestali a 50,1% (256) se obětí mobbingu nestalo vůbec a jsou si tím zcela jisti. Převážná většina s mobbingem do styku nijak nepřišla, což je na jednu stranu samozřejmě dobře. Jiným můžu poskytnout náhled na možnosti prvků a poznávacích znamení v jedné z následujících otázek, poté by se respondenti mohli ujistit v tom, zda se opravdu jednalo o mobbing, i když by to do tohoto problému na první pohled třeba ani neřekli. Procentuálně můžeme výsledky odpovědí vidět na grafu níže.

Stal/a jste se někdy za dobu své pedagogické praxe jeho obětí?



**Graf č. 12** Oběti mobbingu (zdroj: survio)

#### 10. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a kladně, jak často tento jev probíhal?

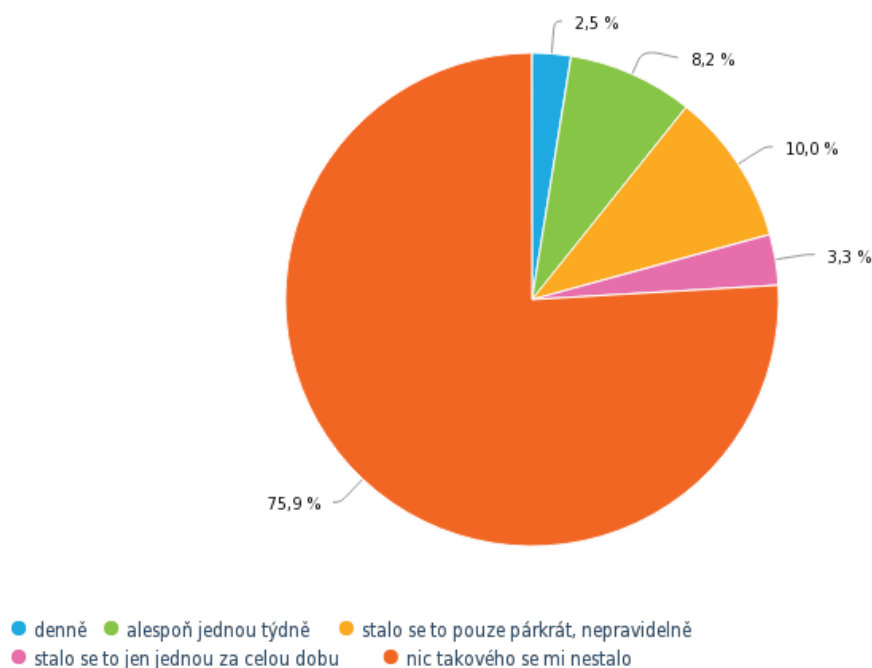
Tato tabulka nám zobrazuje, jak často mobbing probíhal u těch, které postihl.

Odpořed'	Absolutn' četnost	Relativn' četnost [%]
denně	13	2,5
alespoň jednou týdně	42	8,2
stalo se to pouze párkrát, nepravidelně	51	10,1
stalo se to jen jednou za celou dobu	17	3,3
nic takového se mi nestalo	388	75,9
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 10** Doba trvání mobbingu

U 2,5% (13) respondentů, kteří danému problému čelili, mobbing probíhal formou denních „zážitků“ s mobberem. 8,2% (42) z oslovených mobbingem procházelo alespoň jednou týdně, u 10,0% (51) se nějaký takový incident stal pouze párkrát, nepravidelně, u 3,3% (17) se to stalo pouze jednou za celou dobu a u 75,9% (388), což byl největší počet odpovídajících, se nic takového nestalo. Mobbing je zcela nepříjemná záležitost a dle odpovědí jím bohužel i několik jedinců prošlo, ať již denně nebo jen formou nepravidelných a jen několikrát se vyskytujících útoků. Četnost odpovědí je následně zaznamenána i v dalším grafu.

Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a kladně, jak často tento jev probíhal?



**Graf č. 13** Doba trvání mobbingu (zdroj: survio)

## 11. Setkal/a jste se s někým, kdo byl obětí mobbingu?

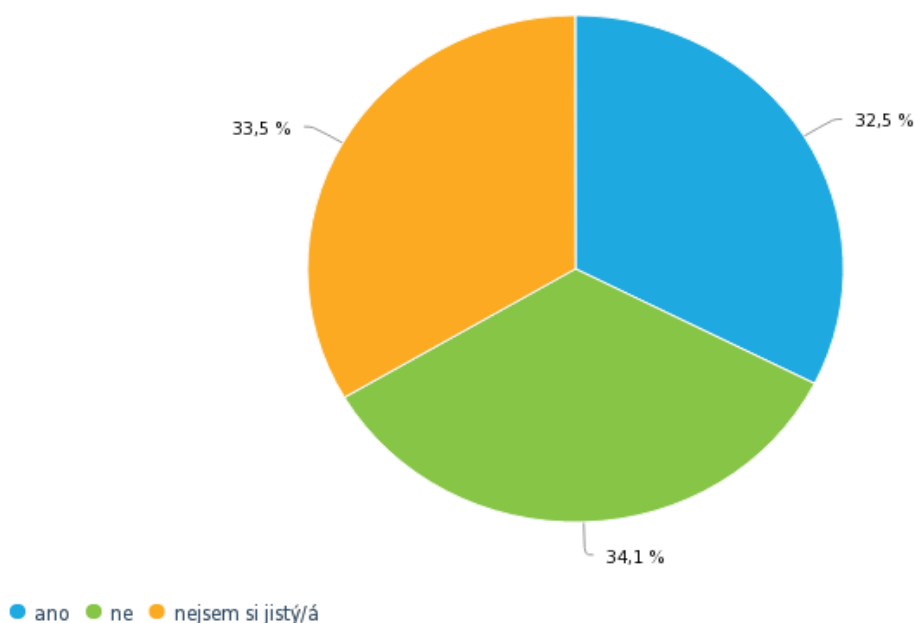
Přecházím od otázky se setkáním s mobbingem „přímo na tělo“ k otázce, kde se zaměřuji na to, zda se respondenti alespoň setkali s někým, o kom ví, že byl obětí mobbingu. V tabulce níže nalezneme odpovědi na tuto otázku.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
ano	166	32,4
ne	174	34,1
nejsem si jistý/á	171	33,5
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 11** Setkání s obětí

Ať již z tabulky, či z následujícího grafu, je zcela patrné, že odpovědi jsou téměř rovnoměrně rozděleny. 32,5% (166) z oslovených respondentů odpovědělo, že se někdy setkala s obětí mobbingu. 34,1% (174) respondentů uvádí, že se s obětí mobbingu neseťkalo vůbec a zbylých 33,5% (171) si nejsou zcela jisti, zda se někdy s obětí mobbingu setkali. Přehledně to vidíme v následujícím grafickém vyjádření.

Setkal/a jste se s někým, kdo byl obětí mobbingu?



**Graf č. 14** Setkání s obětí (zdroj: survio)

## 12. Zaregistroval/a jste na Vaší škole jakékoliv projevy šikany mezi pracovníky?

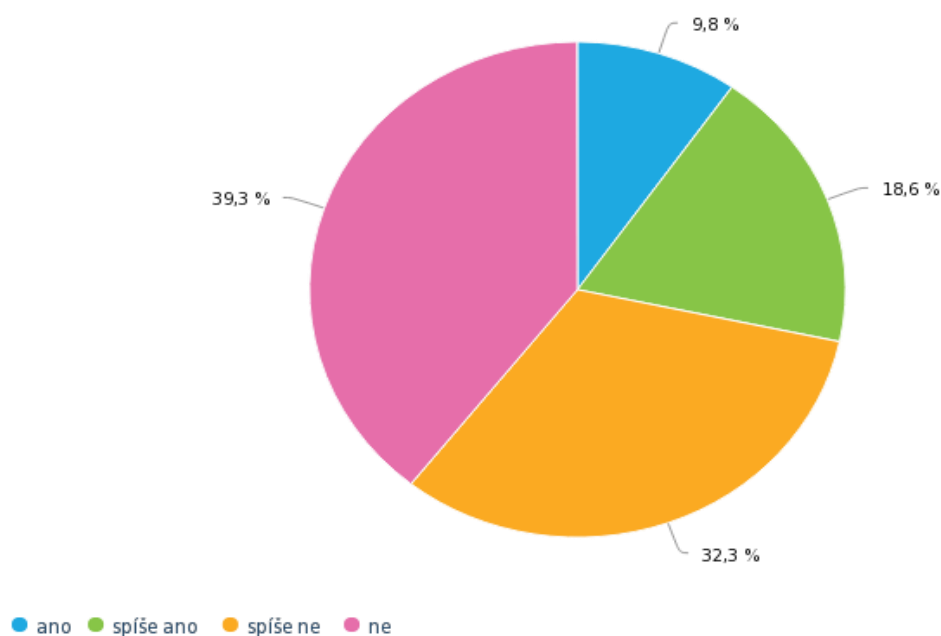
Jaké vztahy spatřují kantoři na své škole, o tom vypovídají výsledky v následující tabulce.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
ano	50	9,8
spíše ano	95	18,6
spíše ne	165	32,3
ne	201	39,3
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 12** Projevy šikany ve škole

Z tabulky vyplývá, že 9,8% (50) respondentů odpovědělo „ano“, tedy že na škole svého působiště již někdy zaznamenali jakékoliv projevy šikany mezi pracovníky. 18,6% (95) respondentů uvádí, že spíše ano, tedy nejsou si zcela jistí, ale přiklánějí se spíš k odpovědi, že něco takového mezi pracovníky zaznamenali. 32,3% (165) oslovených tvrdí, že spíše ne, nezaregistrovali nic takového na jejich škole a zbylých 39,3% (201) odpovědělo, že ne. V následujícím grafu můžeme vidět, že převládá odpověď „ne“, kdy na škole svého působení respondenti nezaznamenali jakékoliv projevy šikany mezi pracovníky v tomto místě jejich výskytu.

Zaregistroval/a jste na Vaší škole jakékoliv projevy šikany mezi pracovníky?



**Graf č. 15** Projevy šikany ve škole (zdroj: survio)

**13. Byl/a jste někdy ve své praxi vystaven/a některé z těchto situací? Myšleno ze strany spolupracovníka.**

Zde u této otázky byl možný výběr z více možností. Jeden respondent tedy mohl označit vícero odpovědí. V tabulce to můžeme ale zaznačit následovně - kolikrát byla daná odpověď označena. Na výběr bylo celkem 10 jakýchkoliv útoků na osobu, které mohou být již považovány za mobbing, a z nich jedna odpověď byla vedena jako „jiná forma“, kde respondenti mohli uvést i něco jiného, co se jim stalo, než jen to, co jsem jim k výběru poskytla já. Většinou do tohoto pole zadávali odpovědi, že ničemu takovému vystaveni nebyli. Četnost odpovědí u daných možností můžeme vidět v následující tabulce.

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost [%]</b>
ukládání nesmyslných úkolů	107	21,5
neustálá kritika	120	24,1
urážení, ponižování	47	9,5
zesměšňování, pomlouvání	130	26,2
okřikování a přerušování projevu	78	15,7
nedocení, újma na sebevědomí	121	24,3
vyhrožování	19	3,8
napadení mé osoby	10	2,0
ignorace	116	23,3
jiná forma:	134	27,0
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 13** Situace v praxi

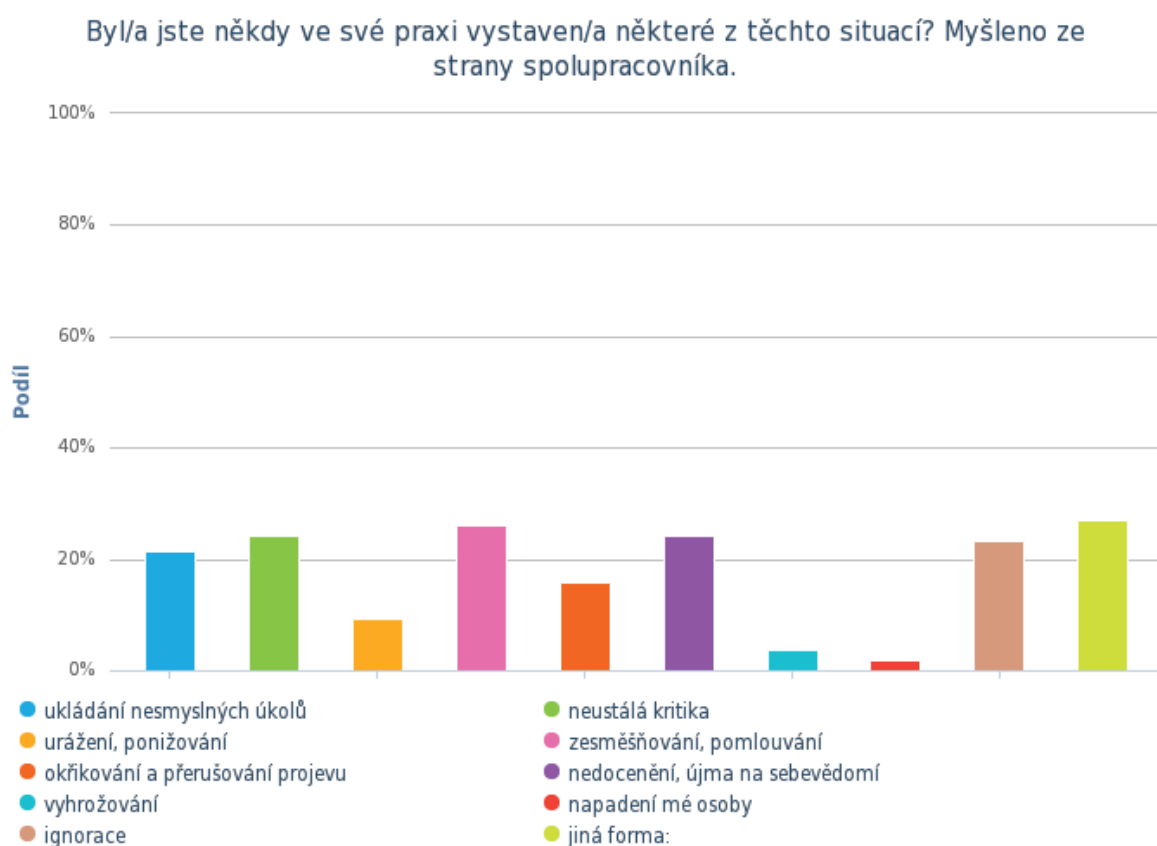
Ze zjištěných údajů vyplývá, že z 21,5% (107 zaznamenání) byli respondenti vystaveni ukládání všelijakých nesmyslných úkolů. 24,1% (120) z celkového počtu označení tvořila neustálá kritika, s níž se respondenti setkali, 9,5% (47) urážení, ponižování, 26,2% (130) zesměšňování, pomlouvání, 15,7% (78) okřikování a přerušování projevu, 24,3% (121) nedocení, újma na sebevědomí, 3,8% (19) vyhrožování, 2,0% (10) napadení jejich osoby, 23,3% (116) ignoraci a 27,0% (134) jiné formě.

Mezi „jiné formy“ respondenti uvedli např. tyto odpovědi:

*„pomlouvání zřejmě ano, v ženském kolektivu běžné“,  
 „větší počet pracovních úkolů než jiní zaměstnanci“,  
 „opakov. a nespravedl. svalování viny na mou osobu“,  
 „zabavování" přidělených pomůcek (tiskárna, ...)“,  
 „jemnou manipulací jsem byla tlačena do úkolů“,  
 „vymyšlení pomluv vůči mé osobě“,  
 „Ponižování před dětmi“,  
 „Nemám zkušenost“.*

Dále se tu mnohokrát opakovaly odpovědi typu „Žádné z těchto situací jsem nebyla vystavena.“, „nic takového jsem nezažila“ nebo že se s žádnou takovou situací neseťkali, „nic takového se mi nestalo“, „ani jedna z možností“, nebo jen prosté „ne“, „nesetkala“, „žádné“, „nic“ atd.

V následujícím grafu můžeme vidět, kolikrát byla procentuálně daná odpověď označena. Nejvíce sesbíraných „zakliknutí“ bylo u odpovědi „jiná forma“, kde mě docela překvapilo, jak často zde respondenti psali, že nebyli ani jedné z těchto možností nikdy vystaveni. Od některých z nich se tu ovšem dostaly i takové odpovědi, kde přímo uváděli, co jim bylo páčáno jako např. ponižování před dětmi, zabavování pomůcek atd.



**Graf č. 16** Situace v praxi (zdroj: survio)

#### 14. Víte, kde se v případě potřeby obrátit pro pomoc?

U další otázky jsem chtěla zjistit, zda respondenti vědí, kam by se měli obrátit pro pomoc v případě, že je mobbing postihne. Dle očekávání největší počet tázaných odpověděl, že neví. Další výsledky můžeme vyčíst z tabulky níže.

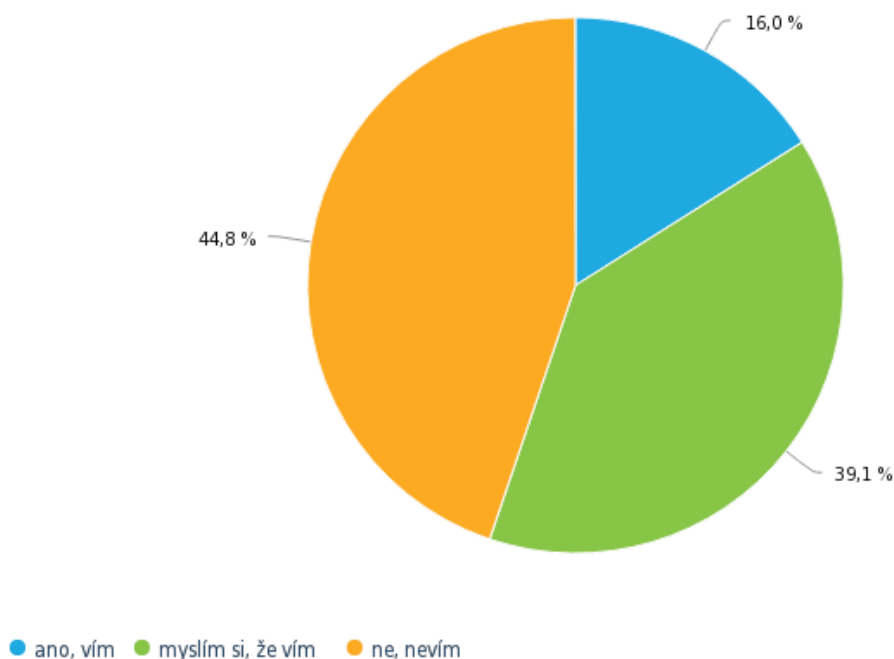


Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
ano, vím	82	16,0
myslím si, že vím	200	39,2
ne, nevím	229	44,8
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 14** Pomoc

Jak nám prozradila už i tabulka, většina respondentů neví, kde by hledala pomoc. 16,0% (82) respondentů označilo odpověď, že ví, kde se mají v případě postižení mobbingem obrátit pro pomoc. 39,1% (200) si myslí, že ví, kde by měli pomoc hledat a 44,8% (229), tedy největší počet respondentů odpověděl, že neví, kde pomoc hledat. Záznam odpovědí si můžeme prohlédnout i v následujícím grafu.

Víte, kde se v případě potřeby obrátit pro pomoc?



**Graf č. 17** Pomoc (zdroj: survio)

## 15. Pokud byste se sám/sama stal/a obětí mobbingu, jak byste se zachoval/a?

Tato otázka byla stanovena tak, abych se dozvěděla reakci samotných respondentů na situaci, kdy jsou vystaveni mobbingu a jak by tento problém řešili oni. Dala jsem na výběr z pěti možností, kdy jedna byla opět vedena jako „jiné řešení“ v případě, že by se daná osoba zachovala ještě i nějak jinak, dle jejího názoru třeba i lépe řešila tuto situaci. Četnost zaznačení možných odpovědí nám ukazuje tato tabulka.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
situaci bych neřešil/a	20	3,9
informoval/a bych nadřízeného	135	26,5
pokusil/a bych se konflikt vyřešit se samotným mobberem	269	52,7
vyhledal/a bych odbornou pomoc	65	12,7
jiné řešení:	21	4,1
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 15** Řešení situace mobbingu s vlastní osobou

Ze všech oslovených respondentů by jich 3,9% (20) situaci nijak neřešili. 26,5% (135) z nich by o daném problému informovali svého nadřízeného, 52,7% (269) by se pokusili konflikt vyřešit již se samotným mobberem, 12,7% (65) by vyhledali odbornou pomoc a 4,1% (21) by zvolili jiné řešení. Překvapivé mi přišlo, že většina označila možnost pokusu vyřešit konflikt se samotným mobberem. Překvapivé je to pro mě tím, že by si situaci takto řešili sami a popřípadě se odvážně pustili do takového boje přímo se samotným útočníkem.

Mezi „jiné řešení“ respondenti uvedli:

*„Svěřila bych se blízkému člověku, následně pak vyhledala odbornou pomoc.“*

*„Jsem outsider od základní školy a jsem na to zvyklý.“*

*„odešla jsem z bývalého pracoviště, na novém už nic“*

*„Odchod z pracoviště, výpověď, hledání nového místa“*

*„šikana od zástupkyně ředitele - po 2 letech konec“*

*„Dala jsem výpověď, odešla jsem ze školy“*

„Nejsem schopna posoudit reakci“,

„Našla si jiné místo působení“,

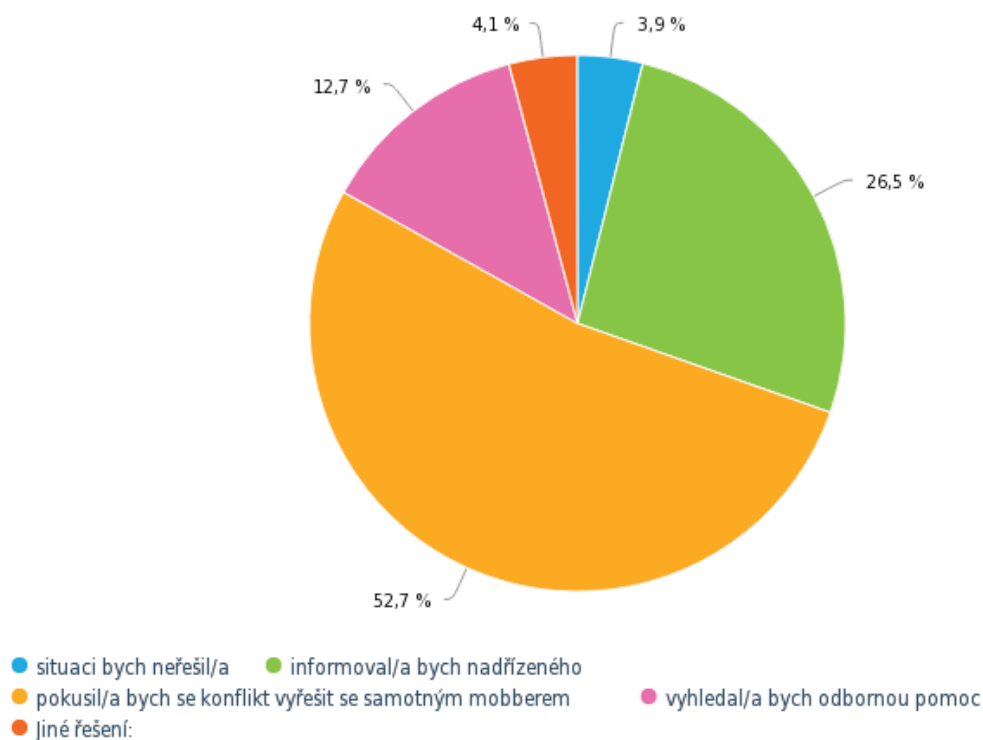
„Změnila jsem pracoviště“,

„řekla bych to kamarádce“,

Jako další respondenti několikrát uvedli možnost, že by změnili zaměstnání, odešli z místa působiště, dali by výpověď, či si našli nové místo působení. Tyto odpovědi se v různých formách opakovaly.

Zde jsem byla opět spokojena i s tím, že někteří z respondentů uvedli přímo příklad, co se jim stal a jak danou situaci řešili. V další grafu můžeme jasně vidět převahu odpovědi, že by respondenti řešili konflikt rovnou s mobberem. Další odpovědi jsou také přehledně vedeny v tomto grafu.

Pokud byste se sám/sama stal/a obětí mobbingu, jak byste se zachoval/a?



**Graf č. 18** Řešení situace mobbingu s vlastní osobou (zdroj: survio)

## 16. Jakou známkou byste ohodnotil/a vztahy ve Vaší škole?

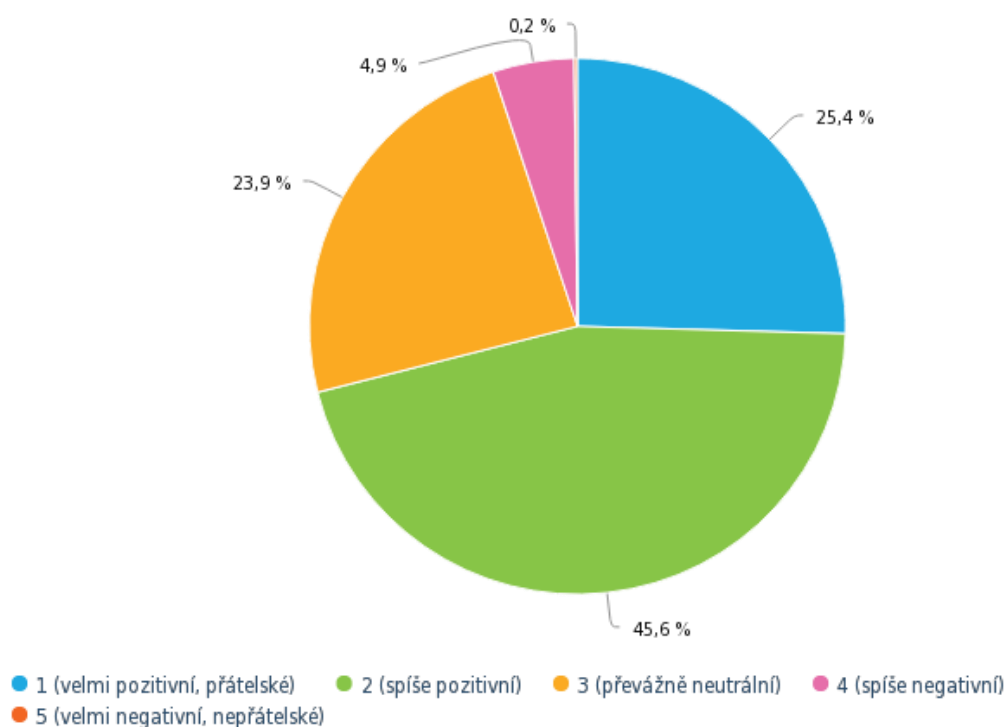
V předposlední otázce svého dotazníku jsem chtěla zjistit, jak pedagogové vnímají vztahy na jejich škole a pomocí škály od 1 do 5, kde každému číslu byla přiřazena jistá vlastnost, ohodnotili tyto vztahy. Záznam odpovědí je vedený v tabulce níže.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
1 (velmi pozitivní, přátelské)	130	25,4
2 (spíše pozitivní)	233	45,6
3 (spíše neutrální)	122	23,9
4 (spíše negativní)	25	4,9
5 (velmi negativní, nepřátelské)	1	0,2
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 16** Hodnocení vztahů ve škole

25,4% (130) respondentů hodnotí vztahy v jejich škole „známkou“ 1, tedy jako velmi pozitivní, přátelské. Největší počet respondentů, a to 45,6% (233), hodnotí tyto vztahy jako 2, které jsou přiděleny spíše pozitivní vztahy ve škole, 23,9% (122) jako 3, pod níž spadají vztahy spíše neutrální, 4,9% (25) přiřazují 4, tedy spíše negativní vztahy v jejich škole a zbylá 0,2% (1) uvedla „známkou“ 5, a to velmi negativní, nepřátelské vztahy. Jak můžeme vidět i na následujícím grafu, většina respondentů hodnotila vztahy na škole, kde momentálně působí, jako pozitivní.

Jakou známkou byste ohodnotil/a vztahy ve Vaší škole?



**Graf č. 19** Hodnocení vztahů ve škole (zdroj: survio)

### 17. Setkal/a jste se s jinou formou šikany? Pokud ano, s jakou?

U poslední otázky svého dotazníku, jsem dala respondentům opět možnost vybrat i více odpovědí najednou. Jde tu o zjišťování, zda se oslovení někdy setkali i s jinými formami šikany, jako jsou například bossing, staffing, chairing, sexuální obtěžování, či kyberšikana. Jako poslední jsem uvedla možnost, že se s ničím takovým respondenti neseťkali. K mému údivu byla tato možnost označována nejvíce, ačkoliv bych čekala, že alespoň s kyberšikanou, která je v této době dle mého opravdu aktuální, se někdo určitě už setkal. Ostatní formy si myslím, že nejsou až tak moc běžné, ovšem bohužel se také vyskytují. Četnost odpovědí na tuto poslední otázku v dotazníku mám zaznamenanou v následující tabulce.

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost [%]</b>
ano, s bossingem (šikana podřízeného nadřízeným)	117	22,9
ano, se staffingem (šikana nadřízeného podřízeným)	24	4,7
ano, s chairingem (boj „o křeslo“, mocenské postavení)	71	13,9
ano, se sexuálním obtěžováním	10	2,0
ano, s kyberšikanou (šikana prostřednictvím informačních technologií)	51	10,0
ne, nesetkal/a jsem se s ničím takovým	291	56,9
<b>Celkem</b>	<b>511</b>	<b>100</b>

**Tabulka č. 17** Jiné formy šikany

22,9% (117) odpovědí tvořila ta, že se respondenti setkali s bossingem, tedy šikanou podřízeného nadřízeným. 4,7% (24) odpovědí bylo označení styku se staffingem, jež je šikana nadřízeného podřízeným, 13,9% (71) odpovědí tvořilo setkání s chairingem, kterým se označuje boj „o křeslo“, mocenské postavení, 2,0% (10) bylo zaznačeno jako setkání se se sexuálním obtěžováním, 10,0% (51) z celkového počtu označení, bylo u setkání se s kyberšikanou, což je šikana prostřednictvím informačních technologií a 56,9% (291) značilo, že se s ničím takovým nesetkali. Překvapující pro mě bylo množství označení bossingu. Zřejmě hodně kantorů mnou oslovených asi nemá zrovna nejlepší vztahy se svým nadřízeným a možná i právě to vnímají už jako bossing či alespoň jeho zárodky. Kolikrát a které odpovědi byly označovány, můžeme vidět i v následujícím grafu, jež nám předkládá výsledky u této otázky.



**Graf č. 20** Jiné formy šikany (*zdroj: survio*)

## 4.8 Ověření výzkumných otázek a hypotéz

Jako první byla dána výzkumná otázka **O1: „Jaká je četnost výskytu mobbingu u učitelů 1. stupně ZŠ v Olomouckém kraji?“** Na tuto otázku se mi dostalo odpovědi pomocí dotazníkové otázky číslo 9, ve znění „*Stal/a jste se někdy za dobu své pedagogické praxe jeho obětí?*“ Na ni odpovědělo 8,4% respondentů, že se obětí mobbingu stali a 13,5% tázaných, že si myslí, že se obětí mobbingu stali. Z toho nám plyne, že přibližně 21,9% respondentů má osobní zkušenost s mobbingem, kde 8,4% z nich se stalo jeho obětí. Z celkového počtu 511 respondentů je 43 těch, jež byli obětí a 69 těch, kteří si myslí, že mohli být obětí mobbingu.

Druhá výzkumná otázka ve znění **O2: „Jak hodnotí respondenti vztahy mezi ostatními pedagogy na svém pracovišti?“** byla z dotazníku vyhodnocena tak, že 71% respondentů hodnotí vztahy na pracovišti spíše kladně, pozitivně a zbylých 29% se přiklání k neutrálním, nebo méně přátelským vztahům na jejich pracovišti. Z toho vyplývá, že převážná většina má kolem sebe pozitivní kolektiv, jenž napomáhá dobrým vztahům.

Jako třetí výzkumnou otázku jsem zvolila **O3: „S jakými formami agrese se učitelé na 1. stupni ZŠ setkali?“** K jejímu zodpovězení můžeme nahlédnout na graf č. 16, kde respondenti odpovídali, s jakými formami agrese se ve svém zaměstnání setkali. Největší procento zodpovězení, tedy 134 (27,0%) označení, měla možnost „jiná forma“, kde respondenti většinou uvedli, že se jim na pracovišti nic takového nestalo. V závěsu za ní bylo označení možnosti „zesměšňování, pomlouvání“, jež sesbíralo 130 označení (26,2%). Následně bylo označováno „ukládání nesmyslných úkolů“, dále také „neustálá kritika“, „urážení, ponižování“, „okřikování a přerušování projevu“, „nedocení, újma na sebevědomí“, „vyhrožování“, „napadení vlastní osoby“, či „ignorace“. Nevyskytla se tu ani jedna odpověď, která by nebyla alespoň jednou označena, tudíž z toho vyplývá, že se všemi těmito druhy agrese se respondenti na svém pracovišti a ve své praxi již setkali. Za zmínku také stojí jejich vlastní uvedené příklady, jako třeba pomlouvání, zadávání většího počtu pracovních úkolů než jiným zaměstnancům, opakované a nespravedlivé svalování viny na jejich osobu, "zabavování" přidělených pomůcek, tlačení do úkolů jemnou manipulací, vymýšlení pomluv vůči jejich osobě, nebo přímo ponižování před dětmi.



Na výzkumnou otázku **O4: „Jak moc jsou učitelé informováni o výskytu problému mobbingu a jeho řešení?“**, tedy již čtvrtou v pořadí, se mi dostalo odpovědí pomocí dvou otázek z dotazníku, a to zda již respondenti někdy slyšeli o mobbingu a jestli si myslí, že mají o tomto problému dostatek informací. Ze statistiky jejich odpovědí vyplývá, že převážná většina o pojmu již slyšela a zná jej, ovšem jsou mezi nimi i tací, co se seznámili pouze s názvem, ale jeho obsah a definice jim není znám. Z tohoto tedy soudím, že o tomto problému vědí spíše z doslechu, než z osobní zkušenosti a pokud z té ano, je to 46,8% respondentů. Následně oslovení tvrdí, že daný pojem sice znají, ale dostatek informací o něm nemají. Pevná většina, tedy 65,6% respondentů odpověděla, že si buď myslí, že nemají o daném pojmu dostatek informací, nebo že jsou si zcela jistí, že o něm nemají dostatek informací.

Pátou otázkou v pořadí je výzkumná otázka **O5: „Jaký počet respondentů byl sám obětí mobbingu?“** Přibližně jedna čtvrtina respondentů odpověděla na tuto otázku kladně, tedy buď, že se stali obětí mobbingu a jsou si tím zcela jistí, nebo že si myslí, že byli obětí mobbingu. Na procentuální celek to činí 21,9%, tedy 112 respondentů z celkem 511 oslovených. Překvapilo mě, že je to poměrně dost pedagogů, kteří se s touto situací setkali, avšak daleko větší část se, pro ně naštěstí, s tímto závažným problémem nesečkala.

Jako poslední bych chtěla uvést výsledek šetření u výzkumné otázky číslo šest, tedy **O6: „Jak by situaci mobbingu řešilo nejvíce respondentů?“**, kde dle sesbíraných údajů měla nejvíce označení možnost, že by se oběti pokusily vyřešit konflikt přímo se samotným mobberem. Takto odpovědělo celkem 269 respondentů z 511, což činí celkem 52,7% ze všech tázaných. Dále by druhý největší počet respondentů, a to 135, informoval o problému výskytu mobbingu a jeho procesu svého nadřízeného. Ostatní by buď vyhledali odbornou pomoc, situaci vůbec neřešili nebo navrhli jiné řešení, jako např., že by opustili zaměstnání, dali výpověď, či se svěřili blízké osobě.

### **Ověření hypotéz:**

Ověření hypotéz bylo provedeno za pomoci excelové tabulky, kde byly vedeny záznamy o každém respondentovi a jeho odpovědích. Zde se pomocí filtrování dat vytříbily požadované odpovědi a následně se porovnávala jejich četnost, podle které jsem následné hypotézy mohla buďto potvrdit, nebo vyvrátit.

*H1: Pedagogové s vyšší praxí (nad 10 let) mají větší ponětí o mobbingu než kolegové s nižší praxí.*

Pedagogů, jež mají praxi vyšší než 10 let, je 224, a těch, kteří odpověděli, že jim pojem mobbing je znám a vědí, o co se jedná, z nich bylo 128, což činí 57,1% z oslovených. Pedagogů, jež mají praxi nižší než 10 let, celkem tedy 287 z 511 respondentů, a pojem mobbing znají, bylo 111, tedy 38,7% respondentů. Z toho plyne, že pedagogové s vyšší praxí (nad 10 let) mají větší ponětí o mobbingu, než jejich kolegové s praxí nižší (méně než 10 let), tato hypotéza se tedy **potvrdila**.

*H2: Učitelé působící ve velkých městských školách (nad 600 dětí) se ve své praxi stali častěji oběťmi mobbingu než učitelé z menších škol (pod 600 dětí).*

Učitelů z velkých městských škol vyplnilo dotazník celkem 67 a učitelů z menších škol 444. Pedagogů, kteří působí na velkých městských školách, tedy školách s počtem 600 a více dětí, a stali se za dobu své pedagogické praxe někdy obětí mobbingu, označilo tuto možnost celkem 15. Z celkového počtu 67 respondentů tedy tvořili 22,4%. Učitelů z menších škol, s 600 dětmi a méně, jež se stali obětí mobbingu, bylo 97, což činí 21,8% respondentů. Je tedy zřejmé, i když jen o desetiny procent, že učitelé z větších škol se stali obětí častěji, než učitelé ze škol menších. Tato hypotéza se tedy v závěru **potvrdila**.

*H3: Pedagogové působící na školách ve větších městech (nad 50.000 obyvatel) mají větší zkušenosti s mobbingem oproti učitelům z menších měst (pod 50.000 obyvatel).*

Pedagogů, jež působí na školách ve větších městech, jedná se o školy s 50 000 a více obyvateli, je 98, a ti, kteří mají zkušenost s mobbingem, tvoří 10 jedinců z tázaných. Procentuálně je to vyjádřeno jako 10,2% z celkového počtu. A pedagogů, jež působí na školách v menších městech, tedy s počtem obyvatel pod 50 000, je 413, z nichž má zkušenosti s mobbingem 33, a to činí 8%. Z toho vyplývá, že je více pedagogů se zkušenostmi s mobbingem z měst větších, nežli pedagogů z měst menších. Tato hypotéza se tedy **potvrdila**.

*H4: Učitelé z menších škol (pod 600 dětí) hodnotí vztahy ve škole pozitivněji než učitelé z větších škol (nad 600 dětí).*

Zda učitelé z menších škol hodnotí vztahy ve své škole lépe než učitelé ze škol větších, jsem vyhodnotila následovně. Kantorů z menších škol (pod 600 dětí), je 444, a těch z nich, jež hodnotí vztahy ve své škole pozitivně, je 311, což činí 70% z celkového počtu tázaných. Učitelů ze škol větších, je 67, a těch, jež hodnotí vztahy ve své škole pozitivně, je 50, tedy 74,6%. Z těchto údajů plyne, že lépe hodnotí vztahy ve své škole pedagogové ze škol větších. Tato hypotéza se **nepotvrdila**.

*H5: Učitelé z menších měst (do 50.000 obyvatel) hodnotí vztahy ve škole pozitivněji než učitelé z velkých měst (nad 50.000 obyvatel).*

Učitelů, kteří působí v městech do 50 000 obyvatel, je 413, a kteří hodnotí pozitivně vztahy na svém pracovišti, z celkového počtu těchto respondentů 291, tedy 70,5%. Učitelů z velkých měst, nad 50 000 obyvatel, je 98, a ti, kteří označili vztahy na svém pracovišti za pozitivní, je 72 (73,5%). Z toho vyplývá, že učitelé z větších měst hodnotí vztahy na pracovišti pozitivněji, než učitelé z měst menších, a tímto se nám hypotéza **nepotvrdila**.

*H6: Pedagogové, kteří zažili mobbing, hodnotí klima školy negativněji než učitelé, kteří se obětí mobbingu nestali.*

Pedagogů, jež zažili mobbing, je z celkového počtu 511 respondentů 112. Z těchto 112 tázaných hodnotí negativně klima školy 14 respondentů, což činí 12,5%. Učitelů, kteří se obětí mobbingu nestali, bylo z celkového počtu 399, a z nich hodnotilo klima školy negativně 12. Těchto 12 respondentů tvoří 3% z tázaných. Z těchto zjištění nám následně plyne, že učitelé, jež zažili mobbing, opravdu hodnotí klima školy negativněji, než učitelé, kteří se jeho obětí nestali. Tato hypotéza se tedy v závěru **potvrdila**.

## ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zabývala tématem učitele prvního stupně základních škol jako oběti mobbingu. Jak již bylo v práci zmíněno, mobbing je zcela nepříjemná a stále se vyskytující forma násilí na pracovišti, jíž lidé neustále čelí. Přichází „po špičkách“, ale při svém vygradování „mlátí dveřmi“. Může dosáhnout až nejhorších následků. Zpravidla se jim nevyhne jak samotná oběť, tak i mobber, popřípadě i diváci, kteří mohou být do procesu zataženi. Ne s každým člověkem se dá vyjít a ne každý se umí naladit na stejnou vlnu a v pořádku spolupracovat. Již tyto situace vedou k mobbingu, kdy dochází k jakékoliv nevraživosti mezi danými osobami a pokud konflikt není řádně vyřešen, graduje jeho šíření.

Cílem této diplomové práce bylo zjistit četnost pedagogů na prvním stupni základních škol v Olomouckém kraji, jež někdy za dobu své praxe čelili mobbingu. Šetření proběhlo formou elektronického dotazníku, jehož návratnost byla velmi uspokojivá.

Tato práce byla rozdělena na dvě hlavní části- teoretickou a praktickou, kdy v teoretické části bylo popsáno samotné prostředí školy, jako organizace, kde se mobbing může vyskytnout, následně na ni navazovala osobnost učitele, na kterého je následný výzkum zaměřen, na jeho osobnost, povahu, vlastnosti, které by měl a neměl mít, přístup k žákům atd. Postupně jsme se dostávali až přímo k mobbingu, jež byl prvně nastíněn pojmem násilí na pracovišti a následně popsán jako jev nežádoucí, avšak stále se vyskytující. Dozvěděli jsme se tu něco o historii pojmu mobbing, jak jej poznat, co mohou být jeho spouštěče, příčiny, ale dokonce jsem tu uvedla i jiné druhy šikany na pracovišti, jež mohou učitele prvního stupně základních škol také postihnout. Předložila jsem zde i definici aktérů, tedy oběti, mobbera a kolegů, popsala fáze mobbingu, které mají své specifické chování a stupňují se, zmínila jsem také důsledky, jež za sebou může mobbing zanechat, jak na samotné oběti, tak i na organizaci, a v neposlední řadě jsem se zabývala i těmi, kteří již tento problém v České republice mapovali a k jakým došli výsledkům.

V praktické části své diplomové práce jsem předložila výsledky svého šetření mezi pedagogy prvního stupně ZŠ v Olomouckém kraji. Tyto výsledky jsem následně porovnávala a komentovala a na jejich základě došla k odpovědím na předem stanovené výzkumné otázky a hypotézy. Některé výsledky byly překvapivé, jiné se daly předpokládat, avšak zda byli učitelé zcela upřímní a dotazník vyplňovali zcela pravdivě, to už je otázkou jejich vlastního vědomí a svědomí. Každopádně k jistým výsledkům výzkum bezpochyby

vedl, z jedné strany uspokojivým, z druhé ne, neboť co opravdu daným kantorům nepřeji je to, aby se s tímto problémem setkali a museli mu čelit. V závěru jsem došla k tomu, že i u pedagogů prvního stupně základních škol v Olomouckém kraji se mobbing objevuje, a to bohužel v nemalé míře.

Co se týče výzkumných otázek, všechny mi byly díky dotazníku zodpovězeny a hypotézy se jak potvrdily, tak i některé nepotvrdily. Výzkum ovšem sledávám za úspěšný a návratnost dotazníků vcelku uspokojivou. Učitelé zde sdělovali i svoje vlastní zkušenosti a názory, čehož si velmi cením.

Touto prací jsem také chtěla pojem mobbing rozšířit více do povědomí pedagogů a pokud se s ním ještě nikdy neseťkali, třebaže jen se samotným slovem mobbing, tak doufám, že jsem jim poskytla větší přehled o tomto problému a zdůraznila jeho důležitost. Dle mého je toto téma stále aktuálnější a aktuálnější, lidé se stále setkávají s mnohými konflikty na pracovišti a i když si to zcela neuvědomují, možná už jsou právě i oni zataženi do mobbingu.

Na závěr bych se chtěla znovu zmínit ještě i o tom, že nejlepší ochrana proti tomuto nepříjemnému problému je již samotná prevence. Doufám, že mnozí nadřízení se zajímají o své zaměstnance a snaží se jim vytvořit co nejlepší pracovní prostředí a klima, příjemný kolektiv a pozitivní atmosféru. Pokud se tohoto cíle zaměstnavatelé drží, věřím, že mobbing se u nich vyskytne jen stěží. A pokud se přeci jen objeví, je třeba veškeré problémy řešit již v zárodku, klidně a s vlídným a ochotným přístupem.

## SEZNAM ZKRATEK

<b>aj.</b>	a jiné
<b>apod.</b>	a podobně
<b>atd.</b>	a tak dále
<b>AV ČR</b>	Akademie věd České republiky
<b>cit.</b>	citace
<b>č.</b>	číslo
<b>kol.</b>	kolektiv
<b>např.</b>	například
<b>popř.</b>	popřípadě
<b>tzv.</b>	takzvaný
<b>ZŠ</b>	základní škola

## LITERATURA A PRAMENY, POUŽITÉ ZDROJE

BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovišti: právné problémy*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-7502-036-9.

BEDNÁŘ, Vojtěch. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4211-3.

BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico, 1996. Učebnice pro každého (Rubico). ISBN 80-85839-09-1.

BEŇO, Pavel. *Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6.

ČAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ČAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

ČAPEK, Robert. *Třídní klima a školní klima*. Praha: Grada, 2010. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2742-4.

ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století, 2011*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011. ISBN 978-80-210-5448-6.

DESSLER, Gary. *Human behaviour: improving performance at work*. Reston, Va.: Reston Pub. Co., 1980. ISBN 0-8359-2994-9.

FEHLAU, Eberhard G. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada, c2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.

GRECMANOVÁ, Helena. *Klima školy*. Olomouc: Hanex, 2008. Edukace (Hanex). ISBN 978-80-7409-010-3.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.

- HIRIGOYEN, Marie-France. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0994-9.
- HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. ISBN 80-85186-62-4.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.
- KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.
- LAŠEK, Jan. *Sociálně psychologické klima školních tříd a školy*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007. ISBN 978-80-7041-980-9.
- MÍČEK, Libor a Vladimír ZEMAN. *Učitel a stres*. 2. rozš. vyd. Opava: Vade mecum, 1997. Věda do kapsy. ISBN 80-86041-25-5.
- NOVÁK, Tomáš a Věra CAPPONI. *Sám proti agresi*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-253-0.
- PARRY, Jean a Gillian CARRINGTON. *Čelíme šikanování- sborník metod*. Praha, 1997.
- PETLÁK, Erich. *Klíma školy a klíma triedy*. Bratislava: Iris, 2006. ISBN 80-89018-97-1.
- PETLÁK, Erich. *Pedagogicko-didaktická práca učiteľa*. Bratislava: Iris, 2000. ISBN 80-89018-05-X.
- POL, Milan a Bohumíra LAZAROVÁ. *Spolupráce učitelů - podmínka rozvoje školy: řízení spolupráce, konkrétní formy a nástroje*. Praha: Agentura Strom, 1999. Škola 21. ISBN 80-86106-07-1.
- POL, Milan. *Škola v proměnách*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-4499-9.
- PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-772-8.
- PRŮCHA, Jan. *Učitel: současné poznatky o profesi*. Praha: Portál, 2002. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-621-7.
- ŘÍČAN, Pavel a Pavlína JANOŠOVÁ. *Jak na šikanu*. Praha: Grada, 2010. Pro rodiče. ISBN 978-80-247-2991-6.



SEKERA, Julius. *Hodnotová orientace a mezilidské vztahy v pedagogických sborech*. Ostrava: Ostravská univerzita, 1994. ISBN 80-7042-072-3.

SLAVIN, Robert E. *Educational psychology: theory and practice*. 6th ed. Boston: Allyn & Bacon, c2000. ISBN 0-205-29270-4.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

VALIŠOVÁ, Alena, Hana KASÍKOVÁ a Miroslav BUREŠ. *Pedagogika pro učitele*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3357-9.

WEISS, Joseph W. *Business ethics: a managerial, stakeholder approach*. Belmont, Calif.: Wadsworth Pub. Co., c1994. ISBN 0-534-92512-X.

ZAHRÁDKOVÁ, Eva. *Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-042-9.

ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

## INTERNETOVÉ ZDROJE

BARTOVSKÁ, Ilona. *S šikanou v práci má zkušenost téměř čtvrtina lidí*. In: Flowee: médium nového světa [online]. Praha, c2006-2018 [cit. 2018-03-31]. Dostupné na: [<https://www.flowee.cz/life/sex-a-vztahy/952-jak-se-branit-mobbingu-nebo-bossingu>].

*Bossing a mobbing aneb šikana na pracovišti*. [cit. 2017-06-06]. Spektrum zdraví. Dostupné na: [<http://www.spektrumzdravi.cz/bossing-a-mobbing-aneb-sikana-na-pracovisti.-jak-s-ni-ucinne-bojovat>].

*Druhy šikany*. [cit. 2016-2018]. Mobbing Free Institut. Dostupné na: [<http://mobbingfreeinstitut.cz/encyklopedie-sikany/>].

JAKUBKA, Jaroslav. *Šikana na pracovišti*. [cit. 2011-08-08]. Mzdová práce. Dostupné na: [<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34658v44276-sikana-na-pracovisti/>].

*Mobbing – psychický teror na pracovišti*. [cit. 2010-23-07]. Psychické obtěžování. Dostupné na: [<https://psychickeobtezovani.webnode.cz/news/mobbing-psychicky-terror-na-pracovisti/>].

ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolína. *Mobbing: skrytý teror na pracovišti*. [cit. 2003-09-01]. Finance. Dostupné na: [<https://finance.idnes.cz/mobbing-skryty-terror-na-pracovisti-d6a-podnikani.aspx?c=2003M007Z01A>].

## SEZNAM TABULEK

<b>Tabulka č. 1</b> Pohlaví.....	39
<b>Tabulka č. 2</b> Věk.....	40
<b>Tabulka č. 3</b> Délka pedagogické praxe.....	42
<b>Tabulka č. 4</b> Počet obyvatel místa působitě.....	43
<b>Tabulka č. 5</b> Velikost školy působitě.....	44
<b>Tabulka č. 6</b> Povědomí o mobbingu.....	45
<b>Tabulka č. 7</b> Informace o mobbingu.....	46
<b>Tabulka č. 8</b> Mobbing- problém ve školství.....	48
<b>Tabulka č. 9</b> Oběti mobbingu.....	49
<b>Tabulka č. 10</b> Doba trvání mobbingu.....	51
<b>Tabulka č. 11</b> Setkání s obětí.....	52
<b>Tabulka č. 12</b> Projevy šikany ve škole.....	53
<b>Tabulka č. 13</b> Situace v praxi.....	55
<b>Tabulka č. 14</b> Pomoc.....	57
<b>Tabulka č. 15</b> Řešení situace mobbingu s vlastní osobou.....	58
<b>Tabulka č. 16</b> Hodnocení vztahů ve škole.....	60
<b>Tabulka č. 17</b> Jiné formy šikany.....	62

## SEZNAM GRAFŮ

<b>Graf č. 1, 2, 3</b> Celkem návštěv, zdroje návštěv a čas vyplňování dotazníku (zdroj: <i>survio</i> ).....	39
<b>Graf č. 4</b> Pohlaví (zdroj: <i>survio</i> ).....	40
<b>Graf č. 5</b> Věk (zdroj: <i>survio</i> ).....	41
<b>Graf č. 6</b> Délka pedagogické praxe (zdroj: <i>survio</i> ).....	42
<b>Graf č. 7</b> Počet obyvatel místa působiště (zdroj: <i>survio</i> ).....	43
<b>Graf č. 8</b> Velikost školy působiště (zdroj: <i>survio</i> ).....	44
<b>Graf č. 9</b> Povědomí o mobbingu (zdroj: <i>survio</i> ).....	46
<b>Graf č. 10</b> Informace o mobbingu (zdroj: <i>survio</i> ).....	47
<b>Graf č. 11</b> Mobbing- problém ve školství (zdroj: <i>survio</i> ).....	49
<b>Graf č. 12</b> Oběti mobbingu (zdroj: <i>survio</i> ).....	50
<b>Graf č. 13</b> Doba trvání mobbingu (zdroj: <i>survio</i> ).....	51
<b>Graf č. 14</b> Setkání s obětí (zdroj: <i>survio</i> ).....	52
<b>Graf č. 15</b> Projevy šikany ve škole (zdroj: <i>survio</i> ).....	54
<b>Graf č. 16</b> Situace v praxi (zdroj: <i>survio</i> ).....	56
<b>Graf č. 17</b> Pomoc (zdroj: <i>survio</i> ).....	57
<b>Graf č. 18</b> Řešení situace mobbingu s vlastní osobou (zdroj: <i>survio</i> ).....	59
<b>Graf č. 19</b> Hodnocení vztahů ve škole (zdroj: <i>survio</i> ).....	61
<b>Graf č. 20</b> Jiné formy šikany (zdroj: <i>survio</i> ).....	63

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha č. 1** – Formy chování, metody a techniky, které lze podle prof. Leymanna považovat za mobbing

**Příloha č. 2** – Dotazník

# PŘÍLOHY

## Příloha č. 1

**Formy chování, metody a techniky, které lze podle prof. Leymanna považovat za mobbing (Beňo, 2003, s. 152 – 154):**

<b>Kategorie 1 - útoky znemožňující oběti vyjádřit se, nebo se někomu svěřit</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- možnost vyjádření se oběti je omezována nadřazeným</li><li>- když daná osoba hovoří, je neustále přerušována</li><li>- možnost oběti vyjádřit se omezují i její kolegové</li><li>- na oběť se hlasitě křičí, nadává se jí</li><li>- práce oběti je neustále kritizována</li><li>- stejně tak je kritizován i její soukromý život</li><li>- je terčem „teroru po telefonu“</li><li>- oběti je vyhrožováno ústně</li><li>- je jí vyhrožováno i písemně</li><li>- oběť je častována různými znevažujícími pohledy a gesty</li><li>- oběti je upírán kontakt prostřednictvím náznaků či odmítnutí, namísto toho, aby se jí to řeklo přímo</li></ul>
<b>Kategorie 2 - útoky narušující sociální vztahy</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- s dotyčnou osobou se nemluví</li><li>- oběť nemá možnost se přidat k hovoru, oslovit někoho</li><li>- oběti je přidělena místnost, která je vzdálená od ostatních kolegů</li><li>- ostatní kolegové jsou pobízeni, aby s obětí nehovořili</li><li>- s obětí je zacházeno a je vnímána, jako by byla „vzduch“</li></ul>
<b>Kategorie 3 - útoky s dopadem na pověst a úctu oběti</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- za zády oběti jsou o ní šířeny „zlé řeči“</li><li>- na danou osobu jsou vymyšleny všelijaké pomluvy</li><li>- oběť je terčem výsměchu a neustálého zesměšňování</li><li>- oběť je podezřívána z duševní lability a má se nechat vyšetřit psychiatrem</li><li>- je jí doporučováno psychiatrické vyšetření</li><li>- je-li osoba jakkoliv postižena, vtipkuje se na její adresu</li><li>- je imitována její chůze, hlas či gesta s cílem jejího znevážení a zesměšnění</li><li>- je napadáno politické či náboženské přesvědčení oběti</li><li>- předmětem různých vtipů je také soukromý život oběti</li><li>- dochází ke znevažování a zesměšňování její národnosti</li><li>- oběť bývá nucena vykonávat ponižující práce, zraňující její sebevědomí a sebeúctu</li><li>- pracovní výkon oběti je hodnocen neobjektivním a znevažujícím způsobem</li><li>- každé rozhodnutí dané osoby je zpochybněno nebo není bráno vůbec v potaz</li></ul>

- oběť je terčem obscénních nadávek a dalších znevažujících výrazů
- stává se obětí sexuálního zájmu a dostává verbální sexuální nabídky

#### **Kategorie 4 - útoky snižující kvalitu pracovní a životní situace**

- oběti nejsou přidělovány žádné pracovní úkoly
- nesmí vykonávat žádnou činnost, ani tu, kterou si vymyslí ona sama, je jí odebrána jakákoliv možnost zaměstnání
- oběti jsou zadávány nesmyslné pracovní úkoly
- dostává úkoly, které jsou pod úroveň jejích schopností a dovedností
- oběť je neustále zahlcována novými úkoly
- dostává úkoly poškozující její osobu či pověst
- oběti jsou přiděleny úkoly nad rámec její kvalifikace, s úmyslem prokázat její neschopnost, nebo ji zdiskreditovat

#### **Kategorie 5 - útoky na zdraví oběti**

- oběť musí vykonávat práci, která poškozuje její zdraví
- oběti je vyhrožováno fyzickým násilím
- vůči dotyčné osobě je použito mírné násilí, aby si to „lépe zapamatovala“
- dotyčná osoba je tělesně zneužívána
- oběti jsou způsobeny výdaje tak, aby ji poškodily
- dané osobě jsou způsobeny fyzické škody jak doma, tak i na pracovišti
- oběť je sexuálně obtěžována

## Příloha č. 2

### DOTAZNÍK

#### Učitel prvního stupně základních škol jako oběť mobbingu

Vážená paní učitelko, vážený pane učiteli,  
jmenuji se Veronika Vrbová a jsem studentkou závěrečného ročníku Univerzity Palackého v Olomouci, oboru Učitelství pro 1. stupeň ZŠ. Jako téma svojí diplomové práce jsem si zvolila: **Učitel prvního stupně základních škol jako oběť mobbingu**. Tímto si Vás dovoluji požádat o spolupráci pomocí vyplnění dotazníku, který mi pomůže k získání informací, jež povedou ke zmapování daného problému v Olomouckém kraji. Výzkum je anonymní a veškeré údaje poslouží pouze ke statistickému zpracování.  
Předem děkuji za vyplnění, Vaši ochotu a čas.

#### *Pokyny k vyplnění:*

Zvolenou odpověď prosím označte, nehodící se odpovědi nechte prázdné.  
Nebude-li uvedeno jinak, označte vždy jednu z možných odpovědí.

1. Pohlaví:

muž

žena

2. Věk:

18 – 29 let

30 – 44 let

45 – 59 let

60 a více let

3. Jaká je délka Vaší pedagogické praxe?

méně než 5 let

5 – 10 let

11 – 20 let

21 – 30 let

více než 30 let



4. Jaký je počet obyvatel obce/města, ve kterém se nachází škola, kde působíte?
- do 1.999 obyvatel
  - 2.000 – 9.999 obyvatel
  - 10.000 – 49.000 obyvatel
  - nad 50.000 obyvatel
5. Jaká je velikost této školy?
- do 150 dětí
  - 151 – 300 dětí
  - 301 – 600 dětí
  - více jak 600 dětí
6. Slyšel/a jste již někdy o mobbingu?
- ano, vím, o co se jedná
  - pravděpodobně ano, ale obsah pojmu mi není obeznámen
  - ne, není mi znám
7. Domníváte se, že máte o daném problému dostatek informací?
- rozhodně ano
  - spíše ano
  - spíše ne
  - rozhodně ne

**Vysvětlení pojmu mobbing:**

*Mobbing je druh šikany na pracovišti. Označuje nejrůznější formy znepríjemňování života na pracovišti mezi kolegy navzájem. Charakteristická je pro něj skrytost, zákeřnost a rafinovanost. Jsou to většinou útoky skupiny proti jednotlivci. Za mobbing lze považovat chování, které se objevuje alespoň 1x týdně po dobu minimálně 6 měsíců. Za šikanu není považován jednorázový incident.*

8. Co si myslíte o mobbingu ve školství?
- je to nedůležitá a nepodstatná záležitost
  - je to spíše běžný problém
  - je to poměrně vážný problém
  - je to velmi vážný problém

9. Stal/a jste se někdy za dobu své pedagogické praxe jeho obětí?

ano

myslím si, že ano

myslím si, že ne

ne

10. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a kladně, jak často tento jev probíhal?

denně

alespoň jednou týdně

stalo se to pouze párkrát, nepravidelně

stalo se to jen jednou za celou dobu

nic takového se mi nestalo

11. Setkal/a jste se s někým, kdo byl obětí mobbingu?

ano

ne

nejsem si jistý/á

12. Zaregistroval/a jste na Vaší škole jakékoliv projevy šikany mezi pracovníky?

ano

spíše ano

spíše ne

ne

13. Byl/a jste někdy ve své praxi vystaven/a některé z těchto situací? Myšleno ze strany spolupracovníka.

*(může být označeno více odpovědí)*

ukládání nesmyslných úkolů

neustálá kritika

urážení, ponižování

zasměšňování, pomlouvání

okřikování a přerušování projevu

nedocnění, újma na sebevědomí

vyhrožování

napadení mé osoby

ignorace

jiná forma:

14. Víte, kde se v případě potřeby obrátit pro pomoc?

ano, vím

myslím si, že vím

ne, nevím

15. Pokud byste se sám/sama stal/a obětí mobbingu, jak byste se zachoval/a?

situaci bych neřešil/a

informoval/a bych nadřízeného

pokusil/a bych se konflikt vyřešit se samotným mobberem

vyhledal/a bych odbornou pomoc

jiné řešení:

16. Jakou známkou byste ohodnotil/a vztahy ve Vaší škole?

1 (velmi pozitivní, přátelské)

2 (spíše pozitivní)

3 (převážně neutrální)

4 (spíše negativní)

5 (velmi negativní, nepřátelské)

17. Setkal/a jste se s jinou formou šikany? Pokud ano, s jakou?

*(může být označeno více odpovědí)*

ano, s bossingem *(šikana podřízeného nadřízeným)*

ano, se staffingem *(šikana nadřízeného podřízeným)*

ano, s chairingem *(boj „o křeslo“, mocenské postavení)*

ano, se sexuálním obtěžováním

ano, s kyberšikanou *(šikana prostřednictvím informačních komunikačních technologií)*

ne, nesetkal/a jsem se s ničím takovým

*Děkuji Vám za Váš čas a ochotu a přeji mnoho úspěchů jak v pracovním,  
tak i v osobním životě.*

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Veronika Vrbová
<b>Katedra:</b>	Ústav pedagogiky a sociálních studií
<b>Vedoucí práce:</b>	doc. PhDr. Tomáš Čech, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2018

<b>Název práce:</b>	Učitel prvního stupně základních škol jako oběť mobbingu
<b>Název v angličtině:</b>	Teacher in Primary Education as a Victim of Mobbing
<b>Anotace práce:</b>	Diplomová práce se zabývá výskytem mobbingu na prvním stupni základních škol v Olomouckém kraji. Teoretická část se zaměřuje na definici násilí na pracovišti, přímo samotný mobbing, jeho průběh atd., následně také na prostředí školy a osobnost učitele. Empirická část se týká již daného výzkumu výskytu mobbingu v Olomouckém kraji a jeho výsledků.
<b>Klíčová slova:</b>	násilí na pracovišti, mobbing, prostředí školy, školní klima, učitel prvního stupně
<b>Anotace v angličtině:</b>	This diploma thesis deals with the occurrence of mobbing on the first level of elementary schools in the Olomouc region, Czech Republic. The theoretical part focuses on the definition of violence in the workplace, on mobbing itself, its development etc.; it then also focuses on the environment of the school and on the personality of the teacher. The empirical part concerns the given research of the occurrence of mobbing in Olomouc region, and the results of the research.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	violence in the workplace, mobbing, school environment, school climate, primary school teacher
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	2 přílohy
<b>Rozsah práce:</b>	77 stran (+ přílohy)
<b>Jazyk práce:</b>	český jazyk