

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE**

Diskriminace na pracovišti v prostředí 2. stupně základních škol
v Pardubickém kraji

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Sociologie - Andragogika

Autor: Anna Martinová

Vedoucí práce: Mgr. Bc. Klára Tesaříková Čermáková

Olomouc 2018

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma „Diskriminace na pracovišti v prostředí 2. stupně základních škol v Pardubickém kraji“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne.

Podpis

Poděkování

Chtěla bych poděkovat Mgr. Bc. Kláře Tesaříkové Čermákové za cenné rady, vstřícnost a za trpělivost a čas, který věnovala vedení mé práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za jejich trpělivost.

Anotace

Jméno a příjmení:	<i>Anna Martincová</i>
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	<i>Sociologie – Andragogika</i>
Obor obhajoby práce:	<i>Andragogika</i>
Vedoucí práce:	Mgr. Bc. Klára Tesaříková Čermáková
Rok obhajoby:	2018

Název práce:	Diskriminace na pracovišti v prostředí 2. stupně základních škol v Pardubickém kraji
Anotace práce:	Tato bakalářská práce se zabývá diskriminací na pracovišti a přímo negativním fenoménem jménem mobbing probíhající v pracovním prostředí. Cílem této práce je popsat a analyzovat výskyt mobbingu na pracovišti v prostředí 2. stupně základních škol v Pardubickém kraji. Teoretická část je věnována charakteristickým projevům mobbingu a vysvětluje proč je škola příhodné místo pro vznik mobbingu. V empirické části nalezneme analýzu dat dotazníkové šetření a interpretaci výsledků. Výzkum ukázal, že třetina respondentů se setkala s mobbingem na jejich pracovišti.
Klíčová slova:	Diskriminace na pracovišti, mobbing, konflikty na pracovišti, prostředí organizace, prostředí školy, klima školy, klima školního sboru
Title of Thesis:	Workplace discrimination in the environment of 6 th -9 th grade of elementary school in Pardubice region
Annotation:	This bachelor thesis deals with workplace discrimination, mostly a negative phenomenon called mobbing, that takes place in a working environment. The aim of this work is to describe and analyze the occurrence of mobbing at workplace in the environment of 6 th -9 th grade of elementary school in Pardubice region. The theoretical part is devoted to the characteristics of mobbing and explains why the

	school is a convenient place to create mobbing. In the empirical part, we will analyze the questionnaire survey data and interpret the results. Research has shown that a third of respondents have met mobbing at their workplace.
Keywords:	Discrimination on workplace, mobbing, conflicts on workplace, organization environment, school environment, climate of the school, climate of the school choir
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1 – Dotazník
Počet literatury a zdrojů:	41
Rozsah práce:	52 s. (56 509 znaků s mezerami)

Obsah

Anotace	4
Úvod.....	7
1. Mobbing	9
1.1. Diskriminace.....	9
1.2. Mobbing a jeho formy	11
1.3. Fáze mobbingu.....	13
2. Příčiny a důsledky mobbingu	16
2.1. Aktéři mobbingu.....	16
2.2. Příčiny mobbingu	17
2.3. Důsledky mobbingu.....	19
3. Škola jako příhodné místo pro mobbing	23
3.1. Klima a kultura školy	23
3.2. Klima učitelského sboru	25
4. Kvantitativní výzkum mobbingu	28
4.1. Cíle výzkumu	28
4.2. Výzkumné hypotézy	28
4.3. Metodika a technika sběru dat.....	28
4.4. Analýza výzkumu	30
4.5. Diskuze.....	41
Závěr	44
Zdroje	45
Seznam grafů	49
Seznam tabulek.....	49
Seznam příloh	49
Příloha č. 1.....	50

Úvod

Práce se zabývá specifickou diskriminací na pracovišti, a to formou násilí zvanou mobbing. Lidé stráví v práci třetinu celého dne, a proto je důležité, aby se zde cítili dobře. Mezi moje pole působnosti, jakožto andragoga patří i oblast řízení lidských zdrojů, která se zpravidla zabývá vztahy na pracovišti. Tento jev, který se na pracovištích objevuje, velmi negativním způsobem ovlivňuje jedince, klima kolektivu a následně i celé organizace. Rozhodla jsem se, zaměřit svůj výzkum na školní prostředí, neboť mobbing se sice vyskytuje víceméně ve všech pracovních sférách, ale zdá se, že školám hrozí větší riziko. Cílem mé práce bylo popsat a analyzovat výskyt mobbingu na pracovišti v prostředí 2. stupně základních škol v Pardubickém kraji.

K napsání této práce mě motivovalo několik faktů. Především se mi téma zdálo velmi zajímavé a chtěla jsem se o něm dozvědět víc. Z malého počtu výzkumů, které na toto téma existují, vyplývá, že mobbingu je vystaveno poměrně velké procento dotazovaných. Chtěla jsem si proto ověřit, zda můj výzkum bude mít podobné výsledky.

V první kapitole se budu věnovat obecnému uvedení do problematiky diskriminace na pracovišti. Představím její formy, mezi které patří i předmět této práce. Dále bude popisován mobbing ve všech svých formách, jeho projevy a odlišnost od ostatních forem násilí. V poslední podkapitole se zaměřím na fáze, ve kterých mobbing probíhá.

Druhá kapitola se věnuje příčinám a důsledkům mobbingu. Abych plně popsala v jakém prostředí mobbing funguje, nejprve ukážu typického agresora a oběť mobbingu. Následně budou charakterizovány nejčastější příčiny, které predikují vznik mobbingu. Na konci popíšu, jaký dopad má

mobbing na prostředí celé organizace. V tomto rozměru se jedná o oběť mobbingu, přihlížejícího a organizaci.

Poslední teoretická kapitola se zaměřuje na prostředí školy, jakožto vhodného místa pro vznik mobbingu. Představím specifika, jimiž se škola liší od ostatních organizací a její specifické klima a prostředí. Dále se budu věnovat klimatu školního sboru a činiteli, který má na klima největší vliv.

Čtvrtá kapitola se věnuje kvantitativnímu výzkumu mobbingu na pracovišti 2. stupně základních škol. Po vymezení cílů, výzkumných hypotéz, popsání metodiky a formy sběru dat se zaměřím na analýzu výsledků dotazníku. V poslední podkapitole shrnu dané poznatky a uvedu možná zlepšení dotazníku.

1. Mobbing

Pokud se budu věnovat tématice mobbingu, musím se zprvu podívat, jak je vůbec nepatřičné chování vůči jednotlivci chápáno. Budu charakterizovat diskriminaci a její formy, mezi které patří výše zmíněný mobbing. Následně poukážu na odlišnost mobbingu, od jiných forem násilí a ukážeme si jeho rozdělení z pozice agresora. V poslední podkapitole se zaměřím již na typický průběh mobbingu, který nám ukáže typické chování agresora a oběti mobbingu.

1.1. Diskriminace

Pojem diskriminace, dříve chápáný jako něco, co rozděluje nebo odlišuje, je v dnešním slova smyslu výlučně spojen s něčím negativním a nepatřičným. Diskriminace je popisována jako vyloučení nebo znevýhodnění jednotlivce nebo skupiny na základě diskriminačního znaku nebo důvodu. Mezi diskriminační znaky řadíme pohlaví, sexuální orientaci, náboženství a víru, věk či rasový a etický původ. Jako příklad mohu uvést získání určitého pracovního místa, kdy zájemce splňuje všechny požadavky, ale práci nedostane, protože je příslušníkem určité sociální nebo etické skupiny (Štangová, 2010, s. 49, Barancová, 2014, str. 52-56). Diskriminací nerozumíme jakýkoli rozdíl v zacházení s druhou osobou, pouze takový, který dotyčnou osobu znevýhodňuje (Faltová & Zunt, 2008, s. 4).

Hlavním rozlišovacím znakem u diskriminace je, zda je negativní či pozitivní. Negativní diskriminací rozumím chování, které je společensky neakceptovatelné, protože je založeno na nerovnosti a na upírání práv určité skupině nebo jednotlivci (Štangová, 2010, s. 48).

V rámci pozitivní diskriminace se hovoří o rozdílném zacházení s jednotlivci, které není zaměřeno proti nim a nijak nezhoršuje jejich postavení. Opatření přijímaná v prospěch těchto osob slouží k odstranění neopodstatněných

rozdílů daných věkem, zdravotním stavem nebo pohlavím (Štangová, s. 53). V rámci pozitivní diskriminace se například přijímají opatření ve prospěch ženského pohlaví. Z výzkumů vyplývá, že muži bývají přednostně přijímáni, i když mají stejnou kvalifikaci či předpoklad k výkonu práce. K tomuto jevu dochází kvůli stereotypním představám o výkonnosti žen v profesním životě a také kvůli obavě zaměstnavatele, že žena bude častěji čerpat dovolenou např. z důvodu těhotenství. Neznamená to, že ženy budou mít bezpodmínečnou přednost v přijímání do pracovního poměru, ale že dojde k objektivnímu posouzení mužů a žen na základě určených měřítek. Kritéria nesmí být vůči žádnému z pohlaví diskriminační, ale pokud dojde k vyhodnocení, že oba zájemci jsou stejně kvalifikovaní, přednost bude mít žena (Pláničková, 2008, s. 26-27).

Negativní diskriminace se rozlišuje na formu přímou a nepřímou. Přímá diskriminace je takové jednání, kdy se s určitou osobou zachází méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve stejné nebo alespoň porovnatelné situaci (Barancová, 2014, s. 45). Dochází k rozlišení kritéria, které je právem zakázané. Nepřímá diskriminace bývá často skrytá, a těžko rozpoznatelná. Takovou formou diskriminace je jednání, při kterém je jedinec nebo skupina osob vystavena zdánlivě neutrálnímu rozhodnutí či opatření. Tato opatření způsobuje znevýhodnění osob patřící k jedné skupině v porovnání s další skupinou osob, které do této skupiny nepatří. Pro představu může zaměstnavatel mít požadavek nepřiměřeně dlouhé praxe, a pokud bude neopodstatněný, mluvíme o nepřímé diskriminaci z pohledu věku (Faltová & Zunt, 2008, s. 4-5). Je tedy důležité rozlišovat pozitivní a negativní formu diskriminace, neboť jedna z nich se snaží podpořit rovné zacházení, zatímco ta druhá tomu zamezuje. Nyní se zaměřím na negativní formu diskriminace zvanou mobbing, která je předmětem této práce.

1.2. Mobbing a jeho formy

Slovo mobbing je odvozeno z anglického slova „to mob“ – utlačovat, urážet, napadat. Výraz původně použil Konrad Lorenz, který mobbingem označoval útok zvířecí tlupy na jedince. Heinz Leymann si všiml podobnosti tohoto jevu i v pracovním prostředí, a proto ho začal používat zde (Kratz, 2005, s. 15). Byl také prvním, kdo vytvořil definici mobbingu. Ačkoli byla tato definice mnohokrát upravována či doplňována, stala se obecně uznávanou (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 14). *„Mobbing neboli psychologický teror na pracovišti zahrnuje nepřátelskou a neetickou komunikaci, která je systematicky mířena jedním nebo více spolupracovníky proti jednotlivci. Ten je během mobbingu postaven do bezmocné pozice, kde je držen pomocí mobbingových aktivit. Tyto aktivity trvají nejméně půl roku a odehrávají se alespoň jednou za týden.“* (Leymann, 1996 s. 168).

V této definici, jsou výrazné znaky, které odlišují mobbing od jiných forem násilí. Prvním z těchto znaků je délka 6měsíců, kdy se jevy opakují v častých intervalech. (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 15). Dalším ukazatelem je, že v definici není zmíněno jakékoli fyzické násilí. Beňo tvrdí, že na pracovišti se s formou fyzického násilí setkáváme zřídka (2015, str. 70). Právě proto Leymann začal používat pojem mobbing, neboť ho chtěl výrazným způsobem odlišit od šikany (1996 s. 167). Mobbing využívá degradujícího přístupu, nadměrné kritičnosti a drobných či větších intrik. Mezi jeho nejtypičtější projevy patří zadávání nevhodných úkolů, sociální izolace, útoky na soukromí, zesměšňování nedostatků, pomluvy, fámy a mnohé další (Novák a Caponni, 1996, s. 74). S tímto dokážu vypořádat související cíl mobbingu. Naprostá psychická, a následně i fyzická likvidace jedince. Mobber¹ se snaží oběť poškodit a znevážit její pracovní i soukromý život. Všechny mobbingové aktivity jsou vedeny s jedním úmyslem, a to donutit

¹ Mobberem nazýváme člověka, který provozuje mobbing.

oběť k odchodu ze zaměstnání (Svobodová, 2008, s. 30). Základními znaky, které odlišují mobbing od veškerých ostatních forem násilí jsou nejméně půlroku ustavičných útoků (alespoň 1 týdně), a ve většinových případech bez fyzických ataků, pouze za použití agresorových intrik (např. verbální útoky).

Důležité je odlišovat od sebe různé formy mobbingu. Představím rozdělení z hlediska pozice agresora. Jednou z těchto forem je výše zmiňovaný mobbing, který je předmětem této práce. Nazývá se horizontální, častěji spíše nazývaný „ze strany kolegů“. Název horizontální nám značí, že mobber i oběť mobbingu jsou na stejné úrovni, jsou spolupracovníci. Dalším druhem mobbingu, který je nazývaný vertikálně klesající, je bossing. Dochází k němu, pokud nadřízený využívá svou moc neoprávněným způsobem (Čech, 2011, s. 29). Pokud se bossorem stává nadřízený, jedná se o mobbing s nerovnými prostředky, neboť oběť nemá mnoho pravomocí. I přesto, že většina příčin je u mobbingu a bossingu stejná, jedna je přímo specifická pro tento druh násilí, a to strach ze ztráty kontroly. Nadřízený je zodpovědný za pracovní výkon oddělení a je na něj tedy vytvářen obrovský tlak. Pokud začíná mít pocit, že jeho podřízení se proti němu postaví a sesadí ho z funkce, může se uchýlit k řešení jako je mobbing. V čem se zpravidla bossing od mobbingu liší, je jeho strategie. Můžu zde zmínit přidělování práce, která nemá žádný smysl, nebo malé požadavky či naopak naprosto přehnané požadavky (Huberová, 1995, s. 98-101). Za obzvláště destruktivní považuje Pavel Beňo personální bossing, o kterém se mluví, když manažer používá psychické násilí kvůli snižování počtu zaměstnanců z důvodu reorganizace (2015, s. 91).

Hraniční je forma smíšená, kdy se oběť ocitne v situaci v „obětního beránka“. Tato forma je obzvláště velmi destruktivní. Na osobu dochází k útokům jak ze strany vedení, tak ze strany kolegů (Čech, 2011, s. 29).

O staffingu, vertikálně stoupající formě násilí se hovoří, pokud se jedná o neférové jednání agresivního charakteru „zdola nahoru“, tedy od zaměstnanců směrem k vedoucímu. Jedná se o systematickou likvidaci vedoucího, kdy jsou v největším ohrožení mladí lidé nastupující na vedoucí pozice (Beňo, 2015, s. 98). Tato forma oproti předchozí zmiňované, tedy bossingu, není tak značně rozšířena. Podřízení na rozdíl od nadřízeného nemají takový dostatek moci, proto je pro ně těžší tímto způsobem zasahovat (Kratz, 2005, s. 18).

1.3. Fáze mobbingu

Mobbing, jakkoli je dlouhý zpravidla prochází několika různými stádii. Až na výjimky (Fehlau, 2003, s. 27-28) se většina odborníků shoduje, že mobbingové aktivity probíhají ve čtyřech fázích (Čech, 2011, s. 34-35, Leymann, 1996, s. 171-172, Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 46-47, Kratz, 2005, s. 24-34 a další). Důležité je poznamenat, že tento model není možné aplikovat na všechny případy mobbingu. U takto zmíněných může dojít k situaci, kdy se oběti zastane nadřízený nebo jeho kolegové či šikanovaná osoba včas změni pracovní prostředí (Kratz, 2005, s. 22).

První fáze – mobbing má na svědomí neřešený konflikt (Beňo, 2003 s. 8). Einarsen a kol. však upozorňují, že konflikt, je přirozenou součástí lidské komunikace a nemůže být považován za mobbing (2011, s. 26). Mobbing je příkladem vyhroceného konfliktu, který nebyl vyřešen. Nezáleží na druhu konfliktu, mohl to být naprosto banální spor. Mobber zpočátku útočí v malých a nepřímých náznacích jako jsou jízlivé poznámky či vtipné narážky na vzhled (Svobodová, 2008, s. 41). Tato fáze zpravidla nebývá dlouhá a v některých případech se ještě nedá mluvit o mobbingu (Leymann, 1986, str. 172).

Druhá fáze – mobbingové aktivity představují řadu jednání, které v normální interakci nejsou chápány jako nepřátelské chování. Avšak pokud je těmto událostem oběť vystavována denně a dlouhodobě, začíná být stigmatizována (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 47). V této fázi jsou již útoky mobberem připravovány záměrně a plánovitě (Čech, 2011, s. 34). Útoky zpočátku nebývají tak silné, neboť mobber zjišťuje, kam až ho nechá oběť zajít. Pokud měla situace nějakou příčinu, v této fázi již ustupuje do pozadí. Díky častému pomlouvání se oběť stává stále zranitelnější a snižuje se její pracovní výkon (Svobodová, 2008, s. 41). Zároveň s tím se zhoršuje její psychický i fyzický stav (Kratz, 2008, s. 27). Pro vnějšího pozorovatele konflikty ale stále vypadají nevinně. Mobber se pokouší oběť držet pod tlakem, při neustálém napětí. Dalším jeho záměrem je dostat oběť do naprosté izolace, což se mu daří. Samozřejmě s tím se mění i chování oběti. Začíná být konfliktní, protože je k tomu nucena okolím. Výsledkem této fáze je, že okolí začne oběť vnímat negativně (Svobodová, 2008, s. 41).

Třetí fáze – u oběti kvůli neustávajícímu mobbingu dochází k poklesu výkonnosti, neschopnosti zvládat přidělené úkoly, k poklesům koncentrace a ke stále častějším absencím na pracovišti. Oběť se jeví v nastalé situaci jako nespolehlivá a stává se objektem zájmu (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 47). Případ se stává oficiálním, neboť do něj vstupuje management nebo vedení společnosti. Kvůli předchozí stigmatizaci, je velmi jednoduché pro vedení vyhodnotit celou situaci špatným způsobem a označit oběť jako problémového zaměstnance (Leymann, 1996, s. 171). Samotnému procesu se dostává jakéhosi schválení od vedení společnosti a mobbing se stává legální a oficiální formou chování či jednání (Čech, 2011, s. 35).

Čtvrtá fáze – v důsledku nezvládnutí zadaných úkolů dané oběti existuje pro zaměstnavatele jenom málo řešení. Jednou z těchto variant je přeložení oběti na jiné oddělení. Oběť se však ocitá pod neustálým dohledem a jsou

omezeny její kompetence. Znovu je na ni vytvářen nátlak, díky kterému se dopouští opětovných chyb. Vedení společnosti nezbyvá nic jiného než se problémového zaměstnance zbavit (Svobodová, 2008, s. 42). Po předchozích zkušenostech může být pro oběť náročné nalézt nové pracoviště. Mnoho těchto pokusů končí neúspěchem, tedy dlouhodobou nezaměstnaností (Fehlau, 2003, s. 28).

Takto popsaný průběh mobbingu je zobecněný, podle popsaných případů mobbingu, ale jak bylo již výše zmíněno, není schopný obsáhnout všechny případy mobbingu. Každý jedinec je jiný a bude reagovat na tuto formu násilí rozdílným způsobem.

2. Příčiny a důsledky mobbingu

V této kapitole se budu zabývat hlavními příčinami a důsledky mobbingu. Abych pochopila, za jakých podmínek se mobbing vyskytuje, musím si také představit typické pachatele mobbingu a jeho pohnutky. Zároveň představím, kdo se nejčastěji stává obětí mobbingu.

2.1. Aktéři mobbingu

Pachatel mobbingu neboli mobber je člověk, který vyvíjí aktivní, trvalý a nelítostný nátlak na svého kolegu. Jedná se o člověka, který se vyznačuje určitými osobnostními zvláštnostmi (Svobodová, 2008, s. 46). Často se jedná o člověka s nevyzrálou osobností, který má problémy v pracovním nebo osobním životě. Neschopnost řešit tento problém ho dovádí k tomu, že svoje emoce ventiluje pomocí psychologického teroru na ostatních jedincích (Čech, 2011, s. 33). Mobber je egoistický a kvůli svým pocitům méněcennosti se snaží zamaskovat svoje nedostatky tím, že ukazuje na slabiny ostatních. Touží získat pomocí mobbingu dominantní pozici, ostatní jedince ovládnout a kontrolovat jejich pocity i chování (Svobodová, 2008 s. 47). Pachatelé sami se snaží sami sobě namluvit, že mobbingem pomáhají pracovnímu prostředí, neboť eliminují jedince, který tam podle jejich představ nepatří (Venglářová a kol., 2011, s. 114).

Huberová rozlišuje tři skupiny pachatelů mobbingu. Jedná se o strůjce, náhodné pachatele a spoluúčastníky. Strůjci jsou určujícími činiteli, neboť vymýšlejí stále nové způsoby nátlaku. Páchají mobbing za účelem vlastní výhody či zbavení frustrace. Náhodní pachatelé se mobbery zprvu stát nechtějí. Po dlouhodobém nekončícím, který mezi účastníky probíhá, nakonec jeden získává převahu a stává se mobberem. Poslední skupinou jsou spoluúčastníci, kteří se buďto aktivně podílí na pachatelových činech, nebo ti, kteří se snaží celý problém neřešit (1995, s. 23).

Není dokázáno, že existuje typická oběť mobbingu. Obvykle se ale stávají obětí osoby, které se nějakým způsobem odlišují od ostatních (Wagnerová a kol., 2011, s. 132). Může se jednat o vzhled, vzdělání, statní příslušnost i barvu pleti. Zpravidla se ale jedná o charakterové vlastnosti, ať pozitivní nebo negativní. Potenciální obětí se může stát osoba, která má nedostatek sebedůvěry, působí nervózně a lehce se nechá zastrašit. Ve velké míře se však jedná o pozitivní vlastnosti jako vysoká pracovní angažovanost, ctižádostivost či průbojnost. V tomto případě je totiž jedinec mobberem vnímán jako ohrožení zaběhlého stavu. Skupinu obětí také tvoří jedinci, kteří jsou na své práci existenčně závislí (Venglářová, 2011, s. 116, Svobodová, 2008 s. 58). Heinz Leymann se domníval, že většině jedinců zažívajících mobbing je nad padesát let (1996, s. 174). V tom ovšem přichází do rozporu s Lenkou Svobodovou, která se domnívá, že velkou početní skupinou jsou i noví zaměstnanci. Stává se to v případech, kdy převyšují stávající zaměstnance svým vzděláním, inteligencí či znalostmi (2008, s. 55-60).

Obecně lze říci, že pachatel mobbingu bývá zpravidla člověk, který neumí čelit svým problémům a ventiluje to ubližováním druhých lidí. Jsou to lidé, kteří rádi ukazují ostatním svoji nadřazenost a kontrolu nad nimi. Z toho bych mohla soudit, že obětí mobbingu se stávají osoby, které se nechají lehce zastrašit a jsou ovlivnitelní. Takhle jednoduše to bohužel říci nelze. Obětí mobbingu se stávají osoby, které jakýmkoli způsobem vybočují ze skupiny. Mohou to být i protikladné osoby např. neprůbojný, ale i příliš ambiciózní.

2.2. Příčiny mobbingu

Autoři se shodují, že významným ovlivňujícím faktorem mobbingu se stává pracovní prostředí (Svobodová, 2008, s. 37, Čech, 2011, s. 54, Leymann, 1996, s. 177, Tancík str. 161). V souvislosti s pracovním prostředím se hovoří především o organizační kultuře, skupinové atmosféře a stylech vedení lidí (Tancík, 2005, s. 161). V této podkapitole se budu těmto faktorům věnovat

především z obecného hlediska. V následující kapitole popíšu pracovní prostředí přímo z pohledu školy.

Výskyt mobbingu na pracovišti zcela jistě ovlivňuje organizační kultura (Wagnerová a kol., 2011, s. 132). Je to integrovaný kolektivní děj, který vznikl zároveň záměrným ale i nezáměrným skládáním prvků jako např. hodnotami, domněnkami či chováním. Organizační kulturu charakterizuje řada zvyklostí a rituálů v chování pracovníků, které členové organizace začali používat v průběhu času, a které se staly normou (Ivanová, 2006, s. 135). Jako jeden z typů organizační kultury představím kulturu podpory od Charlese Handyho. Tato kultura poskytuje svým členům uspokojení skrze vztahy, kooperaci a pocit sounáležitosti (Charles Handy in: Bělohlávek 1994, s. 73). Takto nastavená organizační kultura není nakloněna mobbingu a pravděpodobně by se zde vyskytoval jen v malé míře (Svobodová, 2008, s. 35). Opačným případem se stává organizační kultura, která zaměřena na vzájemné soutěžení a agresivitu. Zde se objevuje mnoho prostoru pro mobbingové aktivity (Cakirpaloglu a kol., 2011, s. 57).

Pracovní skupina představuje pro jedince významnou součást života, je to jednak dáno dobou, kterou v ní jedinec stráví a také interpersonálními kontakty. Pro jedince je důležitá identifikace se skupinou, uspokojení potřeby seberealizace a profesní sounáležitost (Mikulaščík, 2007, s. 292). Proto nastává problém, když se v pracovní skupině objevuje konflikt. Gigalová uvádí, že konflikty vždy narušují pracovní morálku a mnohdy vyvolávají pokles pracovní výkonnosti (2013, s. 89). Plamínek oponuje s názorem, že konflikty nelze vnímat pouze negativním způsobem. Konflikt je podle něj faktorem, který porušuje rovnováhu nebo stabilitu systému. Pokud je však ohrožena pouze rovnováha a stabilita zůstává nezměněna, konflikt je činitelem dávající systému dynamiku a umožňuje mu měnit se a vyvíjet (Plamínek, 2012, s. 15). Kratz se přiklání k Plamínkovi, když uvádí, že pokud

se však konflikty urovnávají otevřeně, mohou být velkým přínosem tzv. vyčistěním atmosféry. Přesto pokud překročím pouze teoretické hledisko a přistoupím k subjektivnímu pocitu zaměstnanců, lze říci, že většina pracovníků má s pojmem konflikt spojeno nervové vypětí a emocionální zatížení (2005, s. 25). Tyto konfliktní situace by se tedy neměly objevovat příliš často. Řídící pracovníci mají možnost, a dokonce mají i ve svých pracovních směrnících požadavek předcházení konfliktů. Důležitou vlastností vedoucího pracovníka nebo vedení je anticipace konfliktu, s čímž souvisí postoj k podřízeným, který by neměl v žádném případě být uzavřený (Musil, 2013, s. 57). Vedoucí by měli být citliví a vnímaví k problémům a konfliktům a ve chvíli, kdy se objeví. V charakteristice osobnosti řídícího pracovníka se odráží i styl řízení, kterým působí na své podřízené (Wagnerová, 2011, s. 132).

Styl vedení *„představuje jeho celkový způsob jednání s lidmi a jejich ovlivňování“* (Pisoňová, 2008, s. 103). V rámci mobbingu se nám jako rizikový styl vedení představuje autoritářský a liberální. V tomto ohledu může být nebezpečný i autoritativní styl, v němž se vedoucí pracovník striktně drží stanovení vizí, a neohlíží se na názory svých podřízených. Pokud autoritativní styl směřuje k bossingu mění se na autoritářský, mnohdy nazývaný „vykořisťovatelský“ (Trojanová 2014 s. 73). Další příležitostí pro vznik mobbingu je slabé a nejasné vedení organizace. Tyto organizační nedostatky jsou vnímány ze strany potenciálních pachatelů jako méně nebezpečné. Autokratické vedení je spíše příhodné pro vertikálně klesající mobbing, tedy bossing zatímco příliš liberální vedení umožňuje horizontální i vertikálně stoupající (Cakirpaloglu, 2016, s. 56).

2.3. Důsledky mobbingu

Již z dřívější kapitoly je jasné, že mobbing silně ovlivňuje oběť mobbingu. Pravdou je, že na zaměstnance sužovaného mobbingem je vytvářen největší

tlak, ale tento psychický teror na pracovišti ovlivňuje i přihlížející a potažmo celou organizaci.

Průvodním spouštěčem, který zapříčiňuje řadu dalších potíží, je stres (Kožená, SZÚ). Stres nastává, když se lidé setkají s událostmi, jež vnímají jako ohrožení jejich tělesného nebo duševního blaha. Tyto události se nazývají stresory (Herman & Dousek, 2008, s. 9). V tomto případě jsou stresory mobbingové aktivity prováděné pachatelem.

Z literatury dokážu odvodit hlavní důsledky mobbingu na jedince:

- 1) Psychické – stres, deprese, poruchy koncentrace, pochybnosti o sobě, stavy úzkosti
- 2) Psychosomatické – srdeční poruchy, poruchy krevního oběhu, bolesti hlavy, šíje a zad, svíravé pocity při dýchání
- 3) Problémy v práci – nesoustředěnost (Svobodová, 2008 s. 84, Venglářová a kol., 2011, s. 117)

Tyto problémy nemusí být na první pohled viditelné, ale mohou zpozorovat výsledky těchto obtíží. Pokud se člověk nalézá pod neustálým stresem, reaguje na to zdravotními problémy. To má za příčinu zvýšenou absenci v práci (Fehlau, 2003, s. 30). Touto absencí se oběti snaží zotavit ze stresujícího zážitku, nebo uniknout před mobberem (Einarsena kol., 2011, s. 133).

Psychický teror na pracovišti často vede k úplnému duševnímu i tělesnému vyčerpání. V mnohých případech oběti spáchají sebevraždu (Huberová, 1995 s. 14). Velmi alarmující je počet těchto případů. Beňo uvádí, že každý pátý pokus o sebevraždu u dospělých je nějakým způsobem propojen s problémy, které má dotyčná osoba na pracovišti (2003, s. 9). Na tom, kdy se projeví první následky mobbingu, závisí na řadě osobních faktorů. Těmito faktory se jeví tělesný a duševní stav, vlastní sebedůvěra, společenské kontakty ale i

finanční situace. Pokud je oběť finančně zajištěna, nepovažuje odchod ze zaměstnání za existenční hrozbu. K narušení dochází i v soukromém životě, kdy mnoho obětí uvádí krizi manželství či dokonce rozvod (Huberová, 1995, s. 14).

I přesto, že se zvyšuje počet studií zaměřujících se na oběti mobbingu, výjimečně málo na agresory neboli mobbery, již skoro žádné na přihlížející mobbingu. Přihlížející mobbingu ale většinou bývají ovlivněni procesem mobbingu (Einarsen a kol., 2011, s. 108). Upozorňuje se na tzv. „dominový efekt“ šikany, většina přihlížejících zažívala stres a někteří z nich dokonce opustili danou pracovní pozici. U přihlížejících mobbingu také dochází ke snížení pracovní spokojenosti a menší efektivitě (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 53).

Leymann se také domníval, že mobbing se stává na pracovišti obrovským sociálním stresorem, přinášející stresové reakce, které mohou ovlivňovat ostatní, ne jen oběť (Leymann, 1996, s. 169). Dalším příznakem přihlížejících mobbingu může být tzv. „vnitřní výpověď“, kdy pracovníci neprojevují zájem o svoji práci. Zatímco někteří reagují na konfliktní situace mechanickým plněním svých povinností, jiní se projevují svou hádavostí a podrážděností (Fehlau, 2003, s. 30-32). Již předtím nepříliš příznivá dynamika kolektivu, je nyní ještě horší. Dochází k poklesu kvality týmové práce či spolupráce a je zde ještě vyšší riziko konfliktu, který může vést k mobbingu.

Mobbing také zvyšuje celou řadu nákladů organizace a tak negativně ovlivňuje výkonnost organizace jako celku (Wagnerová a kol. 2011, s. 137). Mezi hlavní důsledek mobbingu patří zvýšená absence v pracovním prostředí. Výsledky studie, která byla provedena ve Velké Británii, ukazují, že lidé vystavení mobbingu si vzali o týden více pracovního volna než ti,

kteří se nestali objektem psychického násilí. Studie také poukázala na souvislost mezi výskytem mobbingu a s poklesem pracovní produktivity (Einarsen a kol. 2011, s. 132). Venglářová a Wagnerová se shodují, že čím déle mobbing probíhá, tím více jsou jeho aktéři posilováni v domněnce, že jednají správně. Ostatní pracovníci přijímají tzv. kulturu ostrých loktů. Mnohdy dochází k situaci, že lidé opouštějí pracovní místa, tedy dochází k větší fluktuaci a s tím se zvyšují náklady na nábor, výběr a adaptaci zaměstnanců (2011, s. 119, 2011 s. 137).

Vše výše zmíněné platí pro prostředí školy stejně jako na ostatní organizace, ale má navíc i svá specifika. Mobbing bude zasahovat klima školy a kvalitu interpersonálních vztahů, která potažmo bude působit i na žáky. Zde se představuje dopad na školu, tedy *„snížení kvality výchovně-vzdělávacího procesu ve škole a přenosu interpersonálního konfliktu mezi pedagogy a žáky.“* (Čech, 2011, s. 38).

Lze tedy říci, že mobbing se málokdy objevuje na pracovištích, kde vládne pocit sounáležitosti a spolupráce. Vhodné místo pro tuto formu násilí je tam, kde je autoritářský styl vedení a přílišná soupeřivost mezi kolegy. Toto soupeření má za důsledek konfliktní situace, které predikují vznik mobbingu. Následky, ať už na jedince nebo posléze na organizaci, celou situace ještě více zhoršují. Zhoršuje se nálada kolektivu, vznikají další konflikty, a díky těmto faktorům je zde ještě příhodnější místo pro mobbing než dříve. Mobbing má největší dopad na jedince, který je postihnutý psychickými či psychosomatickými problémy. Ale mobbing i výrazně ovlivňuje náladu přihlížejících a chuť k práci. Následně tyto všechny problémy mají velký vliv na samotnou organizaci.

3. Škola jako příhodné místo pro mobbing

Nahlédnout do prostředí školy je v této práci nezbytné pro porozumění specifičnosti této organizace. V této kapitole se budu snažit ukázat specifika školy jako prostředí vhodného ke vzniku mobbingu. Nejprve se zaměřím na klima a kulturu školy, kde vymezím hlavní specifika kultury školy, které napomáhají vzniku mobbingu. Dále podrobně popíšu, co klima školy znamená a uvedu příklady špatného i dobrého klimatu. Další podkapitola bude věnována tématu učitelského sboru a vedoucímu pracovníkovi, jenž na toto klima má největší vliv.

3.1. Klima a kultura školy

Důležité je uvědomit si, že kultura a klima školy nejsou to samé, ale navzájem se překrývají. Kultura školy spíše evokuje různé aspekty organizace a řízení, zatímco klima školy nese význam pedagogicko-psychologický (Čapek, 2010, s. 138-139). Nejdříve představím největší specifika kultury školy, která nahrávají mobbingu.

Specifikem školy oproti jiným organizacím je nejednoznačné rozdělení pracovní náplně. Pedagogičtí pracovníci musí často zastávat více funkcí, a může se stát, že v organizačním řádu školy nejsou jednoznačně stanovené pravomoci a odpovědnosti (Čapek, 2010, s. 139). Takto nastavená kultura školy, která je prakticky neovlivnitelná, může nahrávat mobbingu. Svobodová se domnívá, že pokud u zaměstnanců není stanoveno, jaké jednání je od nich očekáváno, dochází více ke konfliktním situacím, které podporují vznik mobbingu (2008, str. 35).

Ve struktuře školy dochází k neustálému pohybu. Při řešení problémů, projektů souvisejících se specifickým posláním školy, se mění hierarchie podřízenosti a nadřízenosti. Může se stát, že koordinátor projektu může být v rámci jeho plnění nadřízen řediteli školy (Čapek, 2010, s. 140). Kolize

pracovních statusů a úkolů je významným prediktorem mobbingu. Kvůli této situaci, která se na pracovišti škol objevuje, může dojít k narušené dynamice kolektivu, čímž se zvyšuje pravděpodobnost výskytu mobbingu (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 54).

Pokud chci porozumět pojmu klima školy, musím si nejdříve představit její prostředí. Prostředí školy je objektivní realita tvořena lidmi, a jejich aktivitami, materiálními věcmi patřící k vybavení školní budovy, podmínkami a procesy, které se zde odehrávají. Nejdůležitějšími činiteli v prostředí školy jsou lidé, kteří prostředí školy zároveň spoluutvářejí, ale zároveň ho prožívají a hodnotí. Klima školy je považováno za projev jejího prostředí, který vnímají, prožívají a hodnotí jeho účastníci. Klima školy je chápáno jako nadřazený pojem k ostatním souvisejícím pojmům, které jsou klima třídy a výuky, klima učitelského sboru, komunikační a organizační klima (Grecmanová, 2008, s. 33, Petlák, 2006, s. 15). Klima není pouze strukturovanou oblastí, ale je zároveň i procesem. O procesu mluvím, protože účastníci (ředitel, učitelé a žáci) jsou v neustálých vzájemných kontaktech, které ovlivňují jejich chování (Petlák, 2006, s. 52). Hierarchie školy spolu vytváří velice specifický strukturovaný systém vztahů, v němž platí konkrétní principy a podmínky jeho existence a fungování. Pokud systém funguje správným způsobem, tedy všichni se v něm cítí spokojeně a bezpečně, všichni účastníci ho respektují i dodržují. Systém naopak může fungovat destruktivně, pokud dochází k narušení systematických principů, mezi které můžeme řadit pocit nadřazenosti učitele vůči řediteli či naopak (Nišponská & Urbánek, 2008, s. 132).

V souvislosti se správným nastavením systému mohou uvést typy klimatu, které se dělí podle vysoké či nízké spokojenosti učitelů. Dělí se na školy dobré a špatné. Pracovní spokojenost vzrůstá, pokud je v kolektivu dobrá integrace, názorový konsenzus a participace na rozhodování a plánování.

Jako školy dobré mohu označit ty, které měly buď demokratické či otevřené klima. Ve špatných školách je většinou vedení defenzivní, působící necílevědomě a chaoticky. (Fend in. Blašíková, 2015, s. 10) Cílem je vytvářet klima, v němž lze prostřednictvím partnerství mezi vedením a pracovníky tak, aby se udržovaly produktivní a harmonické vztahy. (Armstrong, 2007, s. 31)

3.2. Klima učitelského sboru

Pokud hovořím o mezilidských vztazích na pracovišti, musím upřesnit především jejich hodnotu a pravý význam. Práce je totiž zdrojem rozvoje osobnosti a prostředkem k uspokojení materiálních, sociálních i psychologických potřeb. To, jaké sociální vazby nás v zaměstnání obklopují, má vliv na nás i na naši celkovou spokojenost v pracovním procesu (Bednář a kol., 2013, s. 162).

Pedagogický sbor je pracovní skupinou, pro kterou je typický poměrně vysoký stupeň koordinace činností a vztahů. Na rozdíl od jiných pracovních skupin je však homogenní po stránce pohlaví členů. Předpokládá se, že členové pedagogického sboru, jejichž hlavním účelem je formování žáka, budou mít lepší předpoklady k vytváření kvalitních vztahů ve svých pracovních skupinách. Takto vyslovený předpoklad, ale není pravdivý (Sekera, 1994, s. 48). Zapf se domnívá, že zvýšené riziko vzniku mobbingu je právě v resortu školství. Vysvětluje to tím, že učitelé častěji pracují ve velkých kolektivech a jsou závislejší na spolupráci. Středem pracovních komunikačních procesů je přitom celá jejich osobnost, a proto skrývá větší prostor k různým útokům. Svobodová dodává, že mobbing se také vyskytuje spíše na místech, kde převažuje homogenní skupina, v našem případě ženy. Z výzkumů vyplývá, že učitelům hrozí až 3,5násobné riziko mobbingu, než v ostatních odvětvích (Zapf, in. Kratz, 2005, s. 22, 2008, s. 38).

Julius Sekera rozlišuje formální a neformální strukturu pedagogického sboru. Z hlediska formální struktury mluvím o striktním vymezení práce mezi členy sboru a seřazení zaměstnanců z hlediska moci. Formální struktura může mít posléze i vliv na neformální. Neformální vztahy mají rozhodující podíl dynamické charakteristice skupiny. Na kvalitu klimatu mají vliv zejména aspekty jako uspokojení ze vzájemných vztahů, uspokojení z práce, vedení organizace, převládající nálada ve skupině, vzájemné respektování členů a autorita vedoucích (Sekera, 1994, s. 50-52).

Rozhodující roli v klimatu učitelů sboru hraje ředitel. Na ředitele jsou kladeny obrovské nároky. Lidé ve vedení škol byli původně přijati do poměru, který obsahoval jiný popis práce, než představuje ředitelství. Ve školství neexistuje systém personálního řízení, a tak za veškerou personální činnost je zodpovědný ředitel. Na vedoucí pracovníky je kladen větší důraz na schopnost vyjednávat, motivovat, účinně komunikovat, ale také řešit a zvládat konflikty na pracovišti (Čapek, 2010, s. 139, Pol, 2007, s. 121). K účinné komunikaci na pracovišti nestačí zajistit pouze vertikální komunikaci mezi pracovníky a vedením, ale také je potřeba věnovat pozornost horizontální komunikaci mezi jednotlivými pracovníky a pracovními skupinami. (Koubek, 2007, s. 339)

Rozhodujícím faktorem v klimatu učitelů sboru nejsou pouze schopnosti ředitele ale i jeho styl vedení. V 90. letech byl proveden výzkum, který se zaměřoval na pracovní atmosféru. Byl proveden v polárních charakteristikách jako např. černá-bílá. Na základě tohoto výzkumu se ředitelé škol dělí do dvou kategorií. Ředitel demokrat představuje podporující, vstřícné a přátelské vedení a bere v úvahu cíle školy i potřeby učitelů. Naproti němu stojí ředitel autokrat, který se vyznačuje direktivním nebo autoritativním vedením. Rozhoduje sám o všem a na škole vládne nespokojenost (Holeček, 2014, s. 126). Pol se domnívá, že lidé s relativně

vysokým vzděláním, tak jako je to u povolání učitele, mají potřebu i zájem ovlivňovat chod pracoviště (2007 s. 16). Armstrong tvrdí, že klíčem k většímu zapojování zaměstnanců je dobrá vnitropodniková komunikace. (2007, s. 32) V roce 1991 byl proveden výzkum na měření klimatu školy a učitelského sboru. Z daného výzkumu vyplývá, že čím více styl řízení ředitele obsahuje vstřícné a podporující prvky, tím se zvyšuje snaha učitelů se do školy angažovat a u učitelů klesá pocit frustrace (Lašek, 2007, s. 123).

Obrovským určujícím faktorem je v rámci klimatu školy postava vedoucího pracovníka. Ředitel je sám postaven do složité situace, jelikož se nepřipravoval na práci personalisty, kterou je v této pozici nucen mnohdy vykonávat. Jeho styl vedení a přístup k zaměstnancům výrazně ovlivňuje náladu a celkovou pohodu školního sboru. Lze říci, že pokud ředitel má schopnost se svými zaměstnanci řešit konflikty, schopnost vyjednávat, účinně komunikovat a nebude o dění na škole rozhodovat sám (dá příležitost učitelům se participovat), možnost výskytu mobbingu se rapidně sníží.

4. Kvantitativní výzkum mobbingu

4.1. Cíle výzkumu

Cílem výzkumu bylo popsat a analyzovat výskyt mobbingu na pracovišti v prostředí 2. stupně základních škol v Pardubickém kraji.

Dílními cíli bylo charakterizovat nejčastější projevy mobbingu u obětí mobbingu.

Analyzovat, zda mobbing ovlivňuje oběti v profesním i osobním životě.

Analyzovat, zda měl mobbing vliv i na přihlížející mobbingu.

4.2. Výzkumné hypotézy

Na základě literatury a výběru zkoumaného vzorku byly vytvořeny výzkumné hypotézy.

Hypotéza č. 1.: Mobbingu jsou více vystavovány ženy než muži.

Hypotéza č. 2.: Mobbing postihne více mladé osoby.

Hypotéza č. 3.: Na osobu vystavenou mobbingu, měl daný jev vždy negativní vliv.

Hypotéza č. 4.: Mobbingem jsou ovlivněni i přihlížející zaměstnanci.

4.3. Metodika a technika sběru dat

Zkoumaným souborem byli učitelé ze základních škol 2. stupně základních škol v Pardubickém kraji. Výzkum se věnoval učitelům, neboť dle literatury je školství resortem, kde se mobbing objevuje častěji než jinde. Abych zúžila pole působnosti, omezila jsem výzkum pouze na učitele základních škol, a dále ještě specifitěji pouze na 2. stupeň.

Jako nejvhodnější technika se jevil dotazník, kvůli velmi osobnímu a citlivému tématu. K vytvoření dotazníku jsem se nechala inspirovat formou

dotazníku Tomáše Čecha, který jako jediný v České republice prováděl rozsáhlý a relevantní výzkum na téma mobbing a bossing v prostředí základních škol. Snažila jsem se dotazníkem pouze inspirovat, ale neopisovat ho doslovně. Díky rozsáhlému výzkumu, který Čech prováděl, měl v dotazníku spoustu otázek, které jsem nepotřebovala. Některé otázky byly vyřazeny, kvůli snaze ponechat respondenty v co nejvyšší anonymitě. Kvůli rychlosti a anonymitě, a také kvůli velkému počtu školských zařízení byla využita elektronická forma dotazníku. K vytvoření dotazníku byl použit server Survio. Samotný dotazník obsahuje 15 otázek, a naleznete ho v příloze č. 1. Na internetové stránce Ministerstva školství jsem našla rejstřík škol a školských zařízení v Pardubickém kraji. Podotýkám, že se tedy nejednalo pouze o veřejné školy, ale byly zahrnuty i školy soukromé. V celkovém součtu se jednalo o 148 škol. Následně jsem si vyhledala webové stránky všech škol a z nich jsem opsala kontakt na jednotlivé ředitele. Každému řediteli zvlášť byl poslán e-mail s odkazem na dotazník a prosbou, zda by odkaz rozeslali všem učitelům 2. stupně. Na email jsem od ředitelů dostávala pozitivní i negativní zpětnou vazbu. Někteří ředitelé odpověděli, že se mnou nechtějí spolupracovat, ale většina odpovídala kladně. Nejsem schopna odhadnout, jak velká návratnost dotazníků byla, neboť každá škola na svých stránkách nemá uvedenou velikost učitelského sboru. Následný vzorek učitelů čítal 146 osob. Výzkum probíhal od 1. února 2018 do 1. března téhož roku.

Jako nezávislé proměnné byly stanoveny:

- Pohlaví
- Věk
- Velikost města/vesnice, ve kterém učitelé pracují

Otázkou č. 4, jsem oddělila oběti mobbingu od ostatních respondentů, a následovala sekce otázek pouze pro osoby postižené mobbingem (otázka č. 5 – otázka č. 11) Otázky se týkají délky trvání mobbingu, projevy mobbingových aktivit, a především vlivu na jejich osobu v osobním nebo profesním životě.

Po této části následovala sekce pro osoby, které někdy byly svědky mobbingu na pracovišti. (otázka č. 12 - otázka č. 14) Tázala jsem se na vliv mobbingu na pracovní klima i na pocity přihlížejících.

4.4. Analýza výzkumu

Otázka č. 1 – Jaké je vaše pohlaví?

První otázkou jsem chtěla analyzovat poměr mužů a žen ve svém výzkumu. Podle očekávání vytvořených na základě literatury bylo více respondentů žen než mužů. Tento doklad dokazuje větší feminizaci v oblasti školství. Z celkového počtu 146 respondentů bylo 107 žen (73%) a 39 mužů (27%). V porovnání s rozvrstvením učitelů na základních školách v České republice podle pohlaví, je v našem výzkumu patrný rozdíl. Zatímco v celkových výsledcích jsou muži zastoupeni pouze 14%, u nás je podíl mužské části respondentů značně vyšší 27%. (2017, MŠMT)

Tabulka č. 1 – Pohlaví

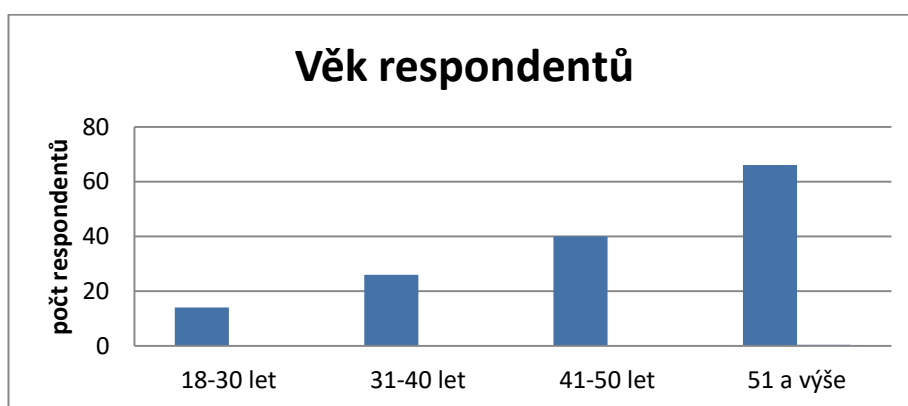
Popisky řádků	Pohlaví počet	Pohlaví v %
Muž	39	27%
Žena	107	73%
Celkový součet	146	100%

Otázka č. 2 – Vyberte, do jaké věkové kategorie se řadíte.

Touto otázkou jsem chtěla zjistit zastoupení jednotlivých věkových kategorií v rámci 2. stupně základních škol v Pardubickém kraji. Díky této otázce budu

nadále schopna zjistit i poměr obětí mobbingu z pohledu věku. Z následujícího grafu je očividný rovnoměrný růst. Skoro polovinu učitelů tvoří skupina 51 a výše, přesněji 45 %. Naopak nejmenší skupinu respondentů tvoří nejmladší učitelé od 18-30 let (10%). Takto malé zastoupení nejmladší skupiny může být způsobené dlouhou dobou studia, či odchodu na mateřskou dovolenou. 27% respondentů poté spadá do skupiny od 41-50 let a 18% do věkového rozhraní 31-40.

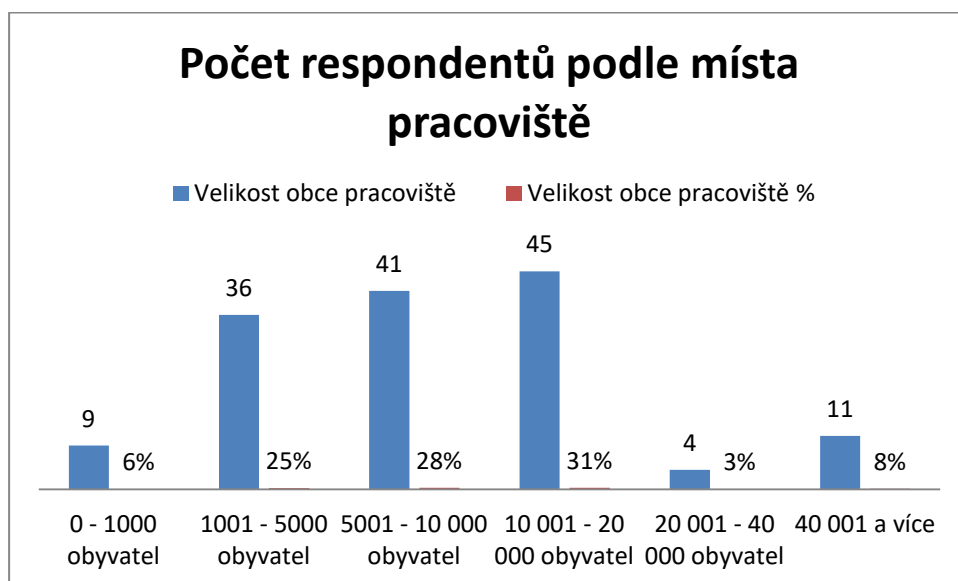
Graf č. 1 – Věk respondentů



Otázka č. 3 – Vyberte prosím, podle počtu obyvatel, v jak velkém městě/vesnici pracujete.

Tato otázka rozděluje respondenty podle velikosti místa, kde se nachází jejich pracoviště, škola. Nejpočetnější kategorií je skupina učitelů působících ve městech, kde žije 10 000-20 000 obyvatel (31%). Druhou nejpočetnější skupinu tvoří učitelé, kteří pracují ve městech od 5 000 – 10 000 obyvatel (28%). 8% respondentů nám tvoří osoby pracující přímo v Pardubicích. Žádné jiné město v Pardubickém kraji nemá nad 40 000 obyvatel. Nejmenší skupinu logicky tvoří učitelé z vesnic (6%).

Graf č. 2 – Rozložení respondentů podle místa pracoviště



Otázka č. 4 – Stal/a jste se během své pedagogické praxe obětí mobbingu ?

Dostávám se ke zhodnocení jedné z nejvíce klíčových otázek mého výzkumu. Zda se učitelé někdy stali obětí nežádoucích jednání ze strany kolegů a jestli k tomu došlo opakovaně. Po této otázce následoval pokyn pro respondenty, kteří zvolili poslední odpověď, aby se přesunuli k otázce č. 12). Je patrné, že za dobu své pedagogické praxe se cítilo být obětí 9% dotazovaných (N=13), z toho 1% opakovaně (N=2). V následujících otázkách se budu věnovat pouze těmto 9%, abych ukázala, jak oběti vnímali mobbing.

Tabulka č. 2 – Počet obětí mobbingu

Popisky řádků	Stal/a jste se obětí mobbingu?	Stal/a jste se obětí mobbingu? (%)
Ano, stal/a, ale pouze jednou.	11	8%
Ano, stal/a, více než jednou.	2	1%
Ne, nejsem si toho vědom/a.	133	91%
Celkový součet	146	100%

Zajímavým údajem pro porovnání je poměr žen a mužů vystavených mobbingu. V mém výzkumu se stal obětí mobbingu pouze jeden muž a

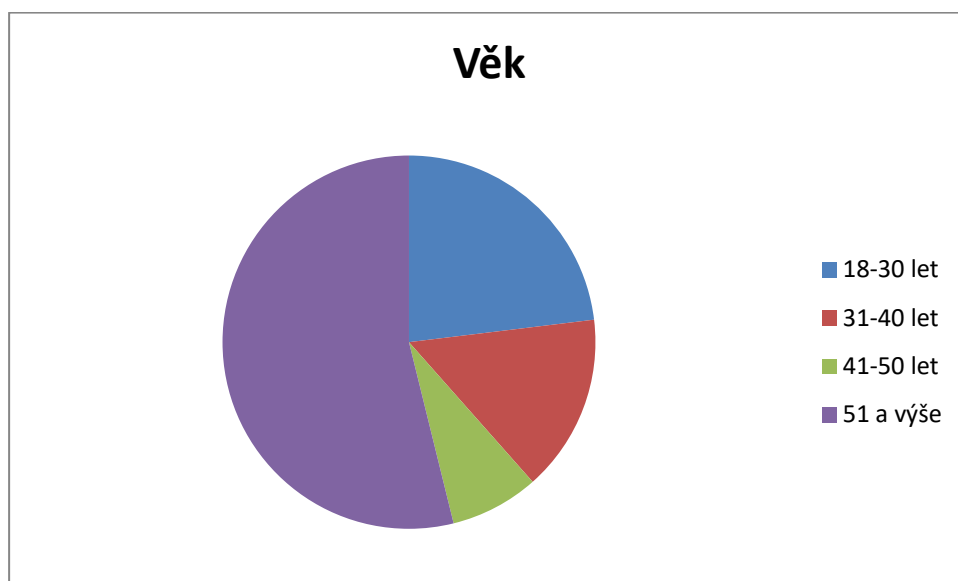
ostatních 12 obětí byly ženy. V tabulce č. 1 jsem ukázala, že mužské zastoupení ve školství je rapidně menší než ženské (viz tabulka č. 1), ale v porovnání s oběťmi mobbingu, je mužské zastoupení ještě menší.

Tabulka č. 3 – Počet obětí podle pohlaví

Popisky řádků	Pohlaví počet
Muž	1
Žena	12
Celkový součet	13

Dále jsem analyzovala počet mobbovaných z pohledu zařazení do věkové kategorie. Z následujícího grafu dokážu určit zastoupení jednotlivých kategorií. Pochopitelným údajem je nadpoloviční počet respondentů ve věku od 51 let a více ($n=7$), neboť se pohybují ve školství nejdéle, a jsou i nejvíce zastoupenou skupinou ve výzkumu. Nečekaným údajem, je ale nejmenší zastoupení, konkrétně jedné osoby v kategorii od 41–50 let, neboť ty se ve školství pohybují také poměrně dlouhou dobu. V kategorii od 31–40, se nám objevují dva lidé. Na základě literatury jsem se dozvěděla, že oběťmi mobbingu se mnohdy stávají nově příchozí zaměstnanci. Proto není překvapivým údajem, že druhou největší skupinu tvoří jedinci nejmladší kategorie 18-30 let (3 respondenti.)

Graf č. 3 – Věk obětí mobbingu



Posledním ukazatelem v této otázce je počet obětí mobbingu podle velikosti města, ve kterém pracují. Nejvíce obětí mobbingu, přesně 6, pracuje ve městě s počtem obyvatel od 5000-10 000 obyvatel. Naopak nejmenší zastoupení je v obcích s nejnižším počtem obyvatel. Nikdo z pardubických respondentů se nestal obětí mobbingu.

Tabulka č. 4 – Velikost města/vesnice, ve kterém respondenti pracují

Velikost města	Počet
0 - 1000 obyvatel	1
1001 - 5000 obyvatel	2
5000- 10 000 obyvatel	6
10 001 - 20 000 obyvatel	4
Celkový součet	13

Otázka č. 5 – Jak dlouho jste byl/a obětí mobbingu?

Důležitým vyhodnocovacím aspektem, byla vystavení mobbingu na pracovišti. V této otázce jsem se řídila dotazníkem Tomáše Čecha, místo abych se zaměřila na doslovnou definici mobbingu. Proto zde mám respondenty, kteří byli vystaveni této formě diskriminace kratší čas než 6 měsíců, jak říká definice. Rozhodla jsem se však v dalším rozboru ponechat

všechny stávající respondenty. Tabulka ukazuje, že 1–6 měsíců, bylo vystavováno mobbingu 7 respondentů, a déle než půl roku to bylo respondentů 6.

Tabulka č. 5 – Doba trvání mobbingu

Jak dlouho jste byl obětí mobbingu	Počet
1-3 měsíce	4
4-6 měsíců	3
7-12 měsíců	2
1 rok a déle	4
Celkový součet	13

Otázka č. 6 - Jaké formy mobbingu, jste se stal/a obětí?

Velmi klíčovou otázkou bylo i zjistit, jakým formám mobbingových aktivit jsou oběti vystavovány. Na základě literatury byl vytvořen seznam nejčastějších projevů aktivit agresora. Respondenti měli na výběr z 10 možností a mohli vybrat více odpovědí. Jako nejčastější projev mobbingu se ukázalo zatajování informací potřebné k plnění úkolu a pomluvy a fámy, které jsou roznášeny o dotyčné osobě. Tyto odpovědi vybralo 7 obětí mobbingu. Možnost „Byl/a jsem ponižován/a či ocerňován/a u nadřízeného“, zvolilo 5 osob. Naopak nikdo nebyl vystaven útokům, které by zesměšňovali jakékoli jeho nedostatky, či že se jim někdo smál za zády.

Tabulka č. 6 – Formy mobbingových aktivit

Hodnoty	
Byly mně zatajovány informace potřebné k plnění úkolů	7
Mé rozhodnutí byla zpochybňována a jízlivě komentována	3
Jiné	0
Byly o mně neustále roznášeny pomluvy a fámy	7
Kolegové se mně začali vyhýbat	1
Smáli se mi za zády	0
Kdykoli jsem chtěl vyslovit svůj názor, byl jsem přerušen	1
Byl/a jsem ponižován/a či ocerňován/a u nadřízeného.	5
Byl/a jsem zesměšňována, kvůli některým mým nedostatkům	0
Byl/a jsem ignorován/a jednou či více osobami	3

Otázka č. 7 – Popište prosím, jak jste reagoval/a.

Tato otázka byla otevřená, protože jsem chtěla vědět přesnou reakcí obětí. Dle literatury jsem nebyla schopna obsáhnout typické reakce obětí. Nakonec se ale ukázalo, že odpovědi respondentů by se dali shrnout do tří skupin.

V první skupině se ocitají respondenti, co se rozhodli nastalou situaci neřešit. Odpovědi respondentů vypadaly zhruba takto: „*Vyhýbala jsem se jisté osobě.*“ nebo „*Stáhla jsem se.*“ Celkově do této skupiny řadím 6 respondentů. Do druhé skupiny respondentů, kteří se rozhodli stávající situaci řešit odchodem ze zaměstnání, řadím 3 osoby. Poslední skupina respondentů se snažila mobbing určitým způsobem řešit. Buďto nastalou situaci začali řešit s vedením či svými kolegy, nebo začali dokumentovat svou práci, aby se mohli posléze před vedením obhájit. Do třetí skupiny patří zbývající 3 respondenti.

Otázka č. 8 - Jakého pohlaví byl mobber?

V této otázce vyhodnocuji pohlaví agresorů mobbingu. U této otázky mohli respondenti vybírat ze čtyř možností. Poslední možnost, tedy „*bylo to více kolegů naráz, ale většinou muži*“ ne zvolil žádný z respondentů, proto ji v tabulce neuvádím. V následujících otázkách, týkajících se obětí mobbingu, se počet respondentů snížil na 12, neboť jeden respondent přestal odpovídat. Data ukazují, že ve většině případů se staly mobberem ženy (n=7). Znovu se potvrzují poznatky z literatury, že mobberů je mnohdy více. V tomto případě jsou 4 oběti vystaveny mobbingu od více kolegů.

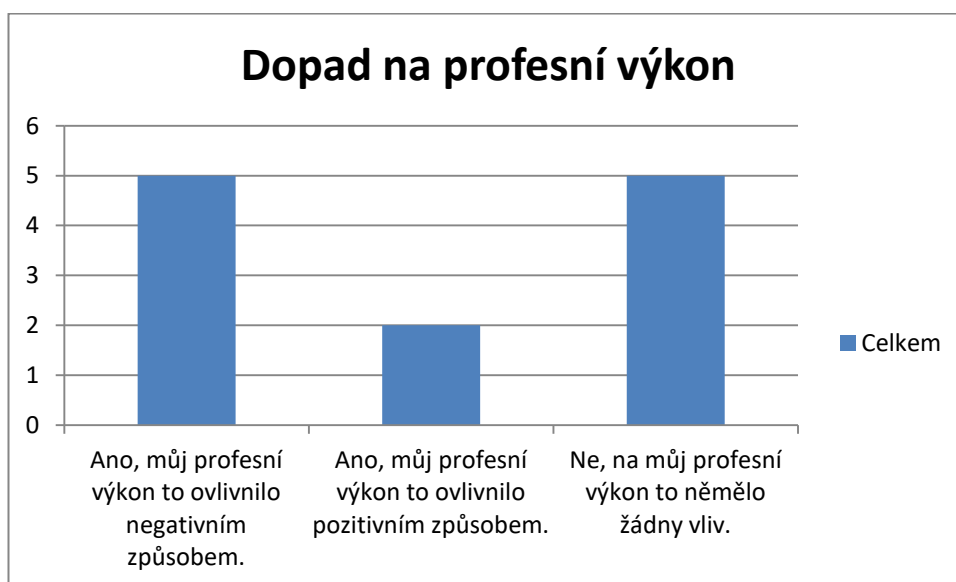
Tabulka č. 7 – Pohlaví mobbera

Pohlaví mobbera	Počet
Bylo to více kolegů naráz, ale většinou ženy.	4
Muž	1
Žena	7
Celkový součet	12

Otázka č. 9 – Domníváte se, že mobbing měl vliv na váš profesní výkon?

Nyní přichází série tří otázek, která se týká individuálního dopadu na jedince. První otázka se věnovala důsledku na oběť v jejím profesním životě. V následujícím grafu je vidět, že na pět obětí neměly v profesní oblasti mobbingové aktivity žádný vliv. Stejný počet respondentů tvrdí, že jejich profesní výkon byl ovlivněn negativním způsobem. Zarážejícím údajem, který žádná literatura nerozebírá, je zastoupení respondentů v odpovědi „Ano, můj profesní výkon to ovlivnilo pozitivním způsobem.“

Graf č. 4 – Dopad mobbingu na profesní výkon oběti

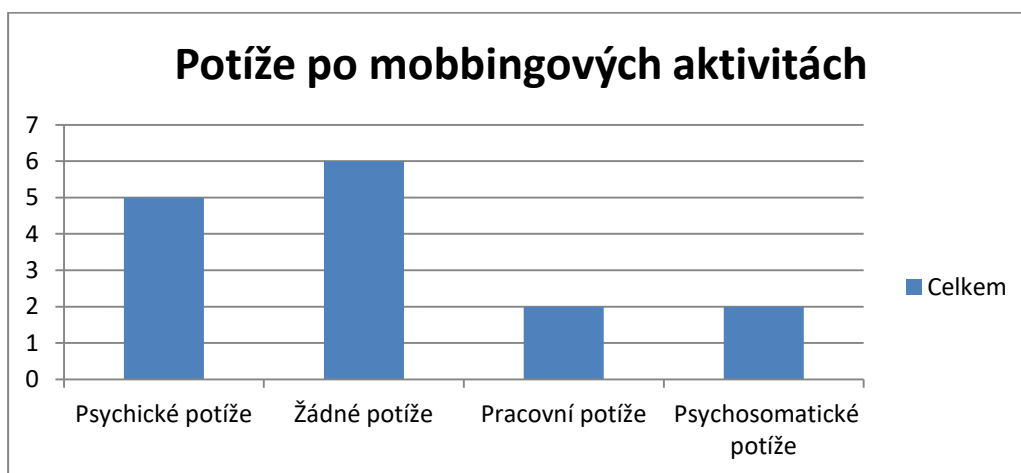


Otázka č. 10 – Po mobbingových aktivitách jsem ...

Otázka se týkala stavu obětí po mobbingových aktivitách. Respondenti mohli vybírat více odpovědí. Tato otázka se týkala stavu obětí po

mobbingových aktivitách. Otázka byla vytvořena podle důsledků mobbingu v kapitole 2. 3. 6 respondentů uvedlo, že po mobbingových aktivitách nezažívalo žádné potíže. 5 respondentů zažívalo psychické potíže jako stres, deprese, úzkost, či nespavost. Pouze 2 respondenti byli vystaveni pracovním potížím jako absence v práci či nesoustředěnost. Další 2 respondenti tvrdí, že zažívali psychosomatické potíže, kterými mohou být bolesti zad, šije nebo svíravé pocity při dýchání.

Graf č. 5 – Potíže po mobbingových aktivitách



Otázka č. 11 – Domníváte se, že měl mobbing vliv na váš osobní život?

Poslední ze tří otázek na dopad mobbingu na jedince se týkala vlivu na jeho osobní život. Větší polovina respondentů uvádí, že jejich osobní život mobbing žádným způsobem nezasáhl. Jeden respondent uvedl, že jeho osobní život byl mobbingem ovlivněn pozitivním způsobem a čtyři z respondentů se domnívají, že jejich život byl mobbingem ovlivněn negativně.

Tabulka č. 8 – Vliv mobbingu na osobní život

Měl mobbing vliv na váš osobní život?	Počet
Ano, můj osobní život to ovlivnilo negativním způsobem.	4
Ano, můj osobní život to ovlivnilo pozitivním způsobem.	1
Ne, můj osobní život to nijak neovlivnilo.	7
Celkový součet	12

Otázka č. 12 – Pokud jste se nestal/a obětí mobbingu, zaregistroval/a jste někdy tuto formu násilí ve vaší práci?

Další část dotazníku byla věnována lidem, kteří mobbing nezažili, ale byli jeho svědky. Někteří respondenti, kteří se stali obětí mobbingu bohužel špatně pochopili otázku, proto je počet respondentů matoucí. Nevzala jsem v úvahu, že lidé, kteří byli vystavováni mobbingu, mohli být také někdy předtím přihlížejícími. Následně tedy budu pracovat i s jejich odpověďmi. Tabulka ukazuje, že poměrně velké procento respondentů se domnívá, že někdy zaregistrovali mobbing na jejich pracovišti (18%).

Tabulka č. 9 - Mobbing přítomný na pracovišti

Zaregistroval/a jste mobbing na pracovišti?		Přihlížející mobbingu (%)
Ano, zaregistroval/a.	24	18%
Ne, nezaregistroval/a.	111	82%
Celkový součet	135	100%

Následující tabulka ukazuje podíl mužů a žen, kteří zaregistrovali mobbing na pracovišti. Z celkového počtu 24 lidí je mužů 11, zbylých 13 jsou ženy. V porovnání s oběťmi mobbingu, kde silně převládaly ženy, je zde velký počet mužského zastoupení.

Tabulka č. 10 – Přihlížející mobbingu

Přihlížející mobbingu	
Muž	11
Žena	13
Celkový součet	24

Otázka č. 13 – Domníváte se, že mobbing, jehož jste byli svědky, měl vliv na pracovní klima?

Bohužel v následující otázce došlo také k nepochopení některých respondentů. Zatímco u předchozí otázky uvedlo 24 respondentů, že zaregistrovalo mobbing na pracovišti, u této otázky odpovídalo 29 ze všech dotázaných. Nicméně v následujícím grafu je vidět, že drtivých 86% z těchto respondentů se domnívá, že mobbing měl na pracovní klima negativní vliv. Dalších 7% pak tvrdí, že mobbing na pracovní klima vliv neměl, a stejně velká skupina se domnívá, že měl mobbing pozitivní vliv na pracovní klima.

Graf č. 6 – Vliv mobbingu na pracovní klima



Otázka č. 14 – V průběhu mobbingu, který na pracovišti probíhal jsem ...

Poslední otázka se týkala pocitu respondentů, kteří byli svědky mobbingu na pracovišti. V této otázce oproti předchozí odpovídalo pouze 27 respondentů. 70% z těchto respondentů uvedlo, že zažívali stres a nepříjemné pocity, a

další tři dokonce opustili pracovní místo. Zbýlých pět nezažívalo jiné pocity než obvykle.

Tabulka č. 11 – Pocity přihlížejících

Pocity jako přihlížející	Počet	%
nezažíval/a žádné jiné pocity než obvykle.	5	19%
opustil/a pracovní pozici.	3	11%
zažíval/a stres a nepříjemné pocity.	19	70%
Celkový součet	27	100%

4.5. Diskuze

Z první sekce jsem se dozvěděla obecné informace o respondentech. Jejich věk, délka pracovního života, či velikost měst, ve kterém pracují. Podle očekávání, je ve výzkumu větší zastoupení žen oproti mužům, a nejvíce jsou zastoupeni zástupci z měst od 10 000 – 20 000 obyvatel. Tyto informace následně měli sloužit jako podklad k dalším sériím otázek.

Z analýzy výzkumu druhé sekce věnované obětem mobbingu vyplývá, že 9% respondentů se stalo přímými oběťmi mobbingu. Oběťmi mobbingu byli ze 13 případů 12 žen a pouze jeden muž, což potvrzuje moji hypotézu č. 1. Nejčtenější kategorií z pohledu věku jsou osoby od 51 a více a druhou nejčtenější jsou respondenti od 18–30 let. Má 2 hypotéza, že mobbing postihuje nejvíce mladé osoby, byla vyvrácena. Nejčastěji provozovanými mobbingovými aktivitami jsou zatajování informací potřebné k plnění úkolu a roznášení pomluv. Pokud mluvím o dopadu na jednice, lze říci, že na polovinu z obětí neměl mobbing ve svém průběhu nebo i po jeho skončení prakticky žádný dopad. Neměl vliv na osobní, ani profesní život a respondenti nezažívali žádné psychické nebo psychosomatické potíže. Velmi zajímavým údajem se ukázalo být, že mobbing může mít na profesní výkon nebo osobní život i pozitivní vliv. V žádné literatuře jsem se s tímto faktem

nesetkala. Pouze menší polovina respondentů zažívala obtíže typicky spojené s pojmem mobbing. Tímto způsobem byla moje hypotéza č. 3 vyvrácena.

Druhá část výzkumu se zaměřovala na přihlížející mobbingu. Ukázalo se, že 24% z dotazovaných se domnívá, že zaregistrovali mobbing na jejich pracovišti. Velmi zajímavý se jeví většinový názor přihlížejících, kteří se domnívají, že mobbing měl negativní vliv na pracovní klima i na ně samotné. 70% uvádí, že se během probíhajícího mobbingu na pracovišti necítili dobře, a dalších 11% dokonce opustila svá pracoviště. Tímto zjištěním se potvrdila moje hypotéza č. 4, ale byla jsem překvapena, neboť z výzkumu vyplývá, že nepříjemné pocity zažívali více přihlížející než oběti mobbingu.

Domnívám se, že spousta z těchto zjištění je směrodatná a může být podnětná pro další výzkum, ale jsem si vědoma chyb, kterých jsem se během tvoření dotazníku dopustila. Na počátku stálo moje přesvědčení o tom, že se budu snažit ponechat respondenty v co, největší anonymitě. Proto se v dotazníku nevyskytla otázka, v jakém městě se nachází jejich pracoviště. Víím, že výsledky by byly více vypovídající, ale domnívám se, že návratnost dotazníku by se tímto krokem snížila. Dále se obávám, že jeden z problémů dotazníku, byli špatně nastavené otázky. Neuvědomila jsem si, že oběti mobbingu mohli být zároveň někdy pouze přihlížejícími. Další problém nastal v otázce č. 5, kdy jsem se řídila dotazníkem Tomáše Čecha, a nevytvořila jsem otázku podle samotné definice mobbingu. Poté mi tedy podle definice vyšlo, že větší polovina respondentů nebyli vystaveni této formě násilí. Domnívám se, že poměrně malá část byla věnována prostředí a klimatu školy, a ve výzkumu nebyl dotaz na osobu ředitele. Zde jsem měla obavy, že by se mi snížil počet respondentů. Domnívám se, že v dotazníku mohlo být více otázek, které by se zaměřovali na přihlížející a jejich přesné reakce. Ačkoli víím, že můj výzkum byl proveden na malém vzorku

respondentů, domnívám se, že moje práce by mohla sloužit jako podnět, ale i možné vyvarování se chyb v dalších výzkumech na toto téma. Myslím si však, že hlavní i dílčí cíle práce byly splněny.

Závěr

Abych mohla vytvořit dotazník, který měl sloužit k dosažení cíle práce, musela jsem si nejdříve udělat celistvý obrázek o problematice mobbingu. Proto jsme si v teoretické části popsali charakteristické projevy mobbingu, příčina a důsledky mobbingu na oběť a následně na školu jako na místo příhodné pro mobbing.

V rámci empirické části byly uvedeny cíle práce, výzkumné hypotézy a technika sběru dat. Na základě literatury byl následně vytvořen dotazník, který byl rozeslán v elektronické formě. Výzkumu se nakonec zúčastnilo 146 respondentů. Ke zpracování dat byl použit Microsoft Excel.

Výzkum prokázal, že zhruba 9 % dotazovaných se stalo oběťmi mobbingu. Většina z těchto respondentů byla starších 51 let a kromě jednoho respondenta, byly oběti ženy. Jako nejčastější formu mobbingových aktivit mohu označit zatajování informací potřebných k plnění úkolu, či roznášení pomluv o dané osobě. Naproti mým předpokladům se vyvrátila hypotéza, že mobbing vždy ovlivňuje oběť negativním způsobem. Naopak překvapivou zprávou bylo, že na určité respondenty měl mobbing dokonce pozitivní vliv. Další část výzkumu, která byla věnována přihlížejícím mobbingu ukázala, že 24 % z dotazovaných zaregistrovalo tuto formu násilí na jejich pracovišti. Překvapivým zjištěním ovšem bylo, že většina dotazovaných se domnívá, že mobbing měl negativní vliv na pracovní klima. Z výsledků lze soudit, že lidé, kteří mobbingu přihlíželi, byli více negativně ovlivněni než ti, kteří byli oběťmi. 70 % také uvedlo, že během probíhajícího mobbingu zažívali stres a nepříjemné pocity a 11 % dokonce opustilo pracoviště. Sice dvě z mých čtyř hypotéz byly vyvráceny, ale domnívám se, že cíl práce, tedy popsat a analyzovat výskyt mobbingu na pracovišti v prostředí 2. stupně základních škol v Pardubickém kraji, byl splněn.

Zdroje

- Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing.
- Barancová, H. (2014). *Šikana a mobing na pracovišti: Právne problémy*. Praha: Leges.
- Bednář, V. (2013). *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada Publishing.
- Beňo, P. (2003). *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: Vydavatelství ERA.
- Beňo, P. (2015). *Šarmantní násilníci: Antimobbingová příručka*. Praha: Portál.
- Bělohávek, F. (1994). *Organizační chování*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého.
- Blašíková, L. (2015). *Klima školy a jeho ovlivnění školním metodikem prevence a sociálním pedagogem v základní škole*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Cakirpaloglu, P., Šmahaj, J., Cakirpaloglu, S., & Zielina, M. (2016). *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Čapek, R. (2010). *Třídní klima a školní klima*. Praha: Grada Publishing.
- Čech, T. (2011). *Škola a zdraví: Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol*. Brno: Masarykova Univerzita.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice*. Second edition. Boca Raton: CRC Press

Faltová, M., & Zunt, T. (2008). *Malý průvodce diskriminační problematikou: manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru.

Fehlau, E. G. (2004). *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada Publishing

Gigalová, V. (2013). Sociální konflikty. In. D. Lužný a kol., *Konflikt v pracovní skupině a jeho řešení. Andragogika a hledání možností při řešení a předcházení konfliktů na pracovišti* (s. 89-101). Univerzita Palackého v Olomouci.

Grecmanová, H. (2008). *Klima školy*. Olomouc: Hanex

Herman, E., Doubek, P. (2008). *Deprese a stres: vliv nepříznivé životní události na rozvoj psychické poruchy*. Praha: Maxdorf.

Holeček, V. (2014). *Psychologie v učitelské praxi*. Praha: Grada Publishing

Huberová, B. (1995). *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografia.

Ivanová, K. (2006). *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů.

Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky* (4., rozš. a dopl. vyd.). Praha: Management Press.

Kožená, L. *Stres na pracovišti a jeho důsledky*. Státní zdravotní ústav. Citováno 7. března 2018. Dostupné z:

http://apps.szu.cz/podpora_zdravi/menthealthwork/materialy/stres_na_pracovisti.pdf

Kratz, H. J. (2005). *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press.

Lašek, J. (2007). *Sociálně psychologické klima školních tříd a školy*. Hradec Králové: Gaudeamus.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5 (2), s.(165-184). Citováno 7. března 2018. Dostupné z: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>

Mikuláščík, M. (2007). *Manažerská psychologie* (2., aktualizované a rozšířené vydání). Praha: Grada Publishing.

MŠMT. (2017). *Genderová problematika zaměstnanců ve školství*. Citováno dne 7. 3. 2018. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/genderova-problematika-zamestnancu-ve-skolstvi>

Musil, V. (2013). *Psychologické aspekty vedení a řízení lidí*. Praha: Ústav práva a právní vědy.

Nišpanská, M., & Urbánek, P. (2008) Narativní interpretace výzkumu klimatu učitelských sborů ZŠ ve světle systematických souvislostí. In. T. Svatoš., & J. Doležalová. *Pedagogický výzkum jako podpora současné školy*. Hradec Králové: Gaudeamus.

Novák, T., Caponni, V. (1996). *Sám proti agresi*. Praha: Grada Publishing.

Petlák, E. (2006). *Klíma školy a klíma triedy*. Bratislava: Iris

Pisoňová, M. (2008). *Leadership jako súčasť manažerských funkcií: Teória a prax riadenia ziskových a neziskových organizácií*. Nitra: Univerzita Konštantína na Filozofa v Nitre.

Pláničková, Z. (2008). *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru.

Plamínek, J. (2012). *Konflikty a vyjednávání: Umění vyhrát, aniž by někdo prohrál*. 3., upravené a doplněné vydání. Praha: GradaPublishing.

Pol, M. (2007). *Škola v proměnách*. Brno: Masarykova Univerzita

Sekera, J. (1994). *Hodnotová orientace a mezilidské vztahy v pedagogických sborech*. Spisy pedagogické fakulty Ostravské univerzity v Ostravě.

Svobodová, L. (2008). *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha: Grada Publishing.

Štangová, V. (2010). *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk

Tancík, V. (2005). Teoretický časopis armády České republiky: *Vojenské rozhledy*. *Mobbing a bossing na našich pracovištích*. (s. 160-171) Dostupné z: http://www.vojenskerozhledy.cz/images/archiv_voj_rozhl/cele_cisla/rozhledy2005-3.pdf

Trojanová, I. (2014). *Vedení lidí ve školách a školských zařízeních*. Praha: Wolters Kluwer

Venglářová, M. a kol. (2011). *Sestry v nouzi: Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: GradaPublishing

Wagnerová, I. a kol. (2011). *Psychologie práce a organizace*. Praha: Grada Publishing

Seznam grafů

Graf č. 1 – Věk respondentů

Graf č. 2 – Rozložení respondent podle místa pracoviště

Graf č. 3 – Věk obětí mobbingu

Graf č. 4 – Dopad mobbingu na profesní výkon oběti

Graf č. 5 – Potíže po mobbingových aktivitách

Graf č. 6 – Vliv mobbingu na pracovní klima

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Pohlaví

Tabulka č. 2 – Počet obětí mobbingu

Tabulka č. 3 – Počet obětí podle pohlaví

Tabulka č. 4 – Velikost města/vesnice, ve kterém respondenti pracují

Tabulka č. 5 – Doba trvání mobbingu

Tabulka č. 6 – Formy mobbingových aktivit

Tabulka č. 7 – Pohlaví mobbera

Tabulka č. 8 – Vliv mobbingu na osobní život

Tabulka č. 9 – Mobbing přítomný na pracovišti

Tabulka č. 10 – Přihlížející mobbingu

Tabulka č. 11 – Pocity přihlížejících

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník

Příloha č. 1

Dobrý den,

jmenuji se Anna Martincová a studuji třetí ročník na Univerzitě Palackého v Olomouci dvouobor sociologie-andragogika. Tento dotazník je podkladem pro moji bakalářskou práci. Jsem si vědoma, že se jedná o velice citlivé téma, proto jsem se snažila dotazník sestavit, aby byl co nejvíce anonymní.

Cílem výzkumu je zjistit, kolik učitelů má či mělo problémy s takovou formou násilí. Mnoho výzkumů v České republice na toto téma není, a proto si myslím, že je důležité získat potřebná data. Domnívám se, že by moje bakalářská práce mohla být podkladem pro další výzkumy, které by pomohly zjistit stávající situaci.

1) Jaké je vaše pohlaví?

Muž

Žena

2) Vyberte, do jaké věkové kategorie se řadíte.

18-30 let

31-40 let

41-50 let

51 a výše

3) Vyberte prosím podle počtu obyvatel, v jak velikém městě/vesnici pracujete.

0-1000

1001-5000

5001-10 000

10 001-20 000

20 001-40 000

40 001 a více

Nyní mi dovolu,te, abych Vás blíže seznámila s pojmem mobbing.

Mobbing neboli psychické týrání je systematický, cílevědomý a především opakovaný útok (zpravidla jednou týdně po dobu 6 měsíců) na určitou osobu ze strany jednoho či více kolegů. Využívá degradujícího přístupu, nadměrné kritičnosti, zesměšňování, drobných či větších intrik. Cílem mobbingových aktivit je zamezit oběti mezilidskou komunikaci a zablokovat její sociální vazby a natrvalo poškodit její sociální vážnost.

Nyní pro představu uvedu příklady mobbingu:

1) Předmětem nepřetržité kritiky oběti mobbingu je její práce a soukromý život.

2) Oběť je ignorována.

- 3) Je zesměšňována nějaká vada oběti.
- 4) Oběti jsou zatajovány informace potřebné k plnění úkolů.
- 5) Kdykoli oběť mobbingu hovoří, je ustavičně přerušována.
- 6) Oběť se mění v nežádoucí osobu a nemůže se zúčastnit společenských firemních akcí.

4) Stal/a jste se během své pedagogické praxe obětí mobbingu?

Ano, stal/a, více než jednou.

Ano, stal/a, ale pouze jednou.

Ne, nejsem si toho vědom/a.

Pokyn: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl variantou 3, přeskočte na otázku č. 12.

5) Jak dlouho jste byl obětí mobbingu?

1-3 měsíce

4-6 měsíců

7-12 měsíců

1 rok a déle

6) Jaké formy mobbingu jste se stal/a obětí? (možnost více odpovědí)

Byly mně zatajovány informace potřebné k plnění úkolů.

Byl/a jsem ignorován/a jednou či více osobami.

Byl/a jsem zesměšňován/a kvůli některým mým nedostatkům.

Byl/a jsem ponižován/a či očerňován/a u nadřízeného

Smáli se mi za zády.

Kdykoli jsem chtěl/a vyslovit svůj názor, byl/a jsem přerušena.

Kolegové se mně začali vyhýbat.

Byly o mně neustále roznášeny pomluvy a fámy.

Mé rozhodnutí byla zpochybňována a jízlivě komentována.

Jiné

7) Popište prosím, jak jste reagoval/a.

8) Jakého pohlaví byl mobber?

Muž

Žena

Bylo to více kolegů naráz, ale většinou muži.

Bylo to více koleů naráz, ale většinou ženy.

9) Domníváte se, že mobbing měl vliv na váš profesní výkon?

Ano, můj profesní výkon to ovlivnilo pozitivním způsobem.

Ano, můj profesní výkon to ovlivnilo negativním způsobem.

Ne, na můj profesní výkon to nemělo žádný vliv.

10) Po mobbingových aktivitách jsem (možnost více odpovědí)
zažíval/a psychické potíže jako stres, deprese, úzkost, nespavost atd.
zažíval/a psychosomatické potíže jako svíravé pocity dýchání, bolesti hlavy, zad
nebo šíje.
zažíval/a pracovní potíže jako nesoustředěnost, vyšší absence v práci atd.
nezažíval/a žádné potíže.

11) Domníváte se, že mobbing měl vliv na váš osobní život?
Ano, můj osobní život to ovlivnilo pozitivním způsobem.
Ano, můj život to ovlivnilo negativním způsobem.
Ne, můj osobní život to nijak neovlivnilo.

Pokyn: Pokud jste odpověděli na předchozích dvanáct otázek, děkuji Vám tímto za
Váš čas strávený vyplněním mého dotazníku.

12) Pokud jste se nestal obětí mobbingu, zaregistroval/a jste někdy tuto formu násilí
ve vaší práci?
Ano, zaregistroval/a.
Ne, nezaregistroval/a.

Pokyn: Pokud jste na předchozí otázku odpověděli variantou č. 2, děkuji Vám tímto
za Váš čas strávený vyplněním mého dotazníku.

13) Domníváte se, že mobbing jehož jste byli svědky, měl vliv na pracovní klima?
Ano, domnívám se, že mobbing měl pozitivní vliv na pracovní klima.
Ano, domnívám se, že mobbing měl negativní vliv na pracovní klima.
Ne, domnívám se, že mobbing neměl vliv na pracovní klima.

14) V průběhu mobbingu, který na pracovišti probíhal jsem
zažíval/a stres a nepříjemné pocity.
opustil/a pracovní pozici.
nezažíval/a žádné jiné pocity než obvykle.

Velmi děkuji za Váš čas strávený nad tímto dotazníkem.