

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra psychologie a patopsychologie

# **Diplomová práce**

Bc. Nicole Gattnarová

## **Mobbing – forma šikany v prostředí mateřských škol**

Olomouc 2023

**Vedoucí práce:** Mgr. Michaela Pugnerová, Ph.D.

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení</b>	Bc. Nicole Gattnarová
<b>Katedra nebo ústav</b>	KPS – Katedra psychologie a patopsychologie
<b>Vedoucí práce</b>	Mgr. Michaela Pugnerová, Ph.D.
<b>Rok obhajoby</b>	2023

<b>Název práce</b>	Mobbing – forma šikany v prostředí mateřských škol
<b>Title of thesis</b>	Mobbing – form of bullying in kindergartens
<b>Anotace práce</b>	Diplomová práce je složena z teoretické a empirické části. Zabývá se problematikou mobbingu v prostředí mateřských škol. Objasňuje pojem mobbing a věci s ním spjaté. Kvantitativní výzkum využívá dotazníkové šetření, které zkoumá souvislosti a vztahy pedagogických pracovníků mezi mobbingem a věkem, vzděláním a počtem zaměstnanců.
<b>Klíčová slova</b>	mateřská škola, učitel, mobbing, kolega, šikana, oběť, násilí, pracoviště
<b>Annotation</b>	The diploma thesis consists of theoretical and empirical part. It deals with the issue of mobbing in the environment of kindergartens. It clarifies the concept of mobbing and issues related to it. The quantitative research uses a questionnaire survey to investigate the patterns and connections of the pedagogical employees regarding mobbing and age, education and the number of employees.

<b>Keywords</b>	Kindergartens, teacher, colleague, bullying, victim, violence, workplace
<b>Přílohy vázané k práci</b>	Příloha PI: Kritické hodnoty (Chráška, 2016)
<b>Rozsah práce</b>	106 stran
<b>Jazyk práce</b>	Český jazyk

## **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat paní Mgr. Michaelae Pugnerové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi při zpracování diplomové práce poskytla. Dále bych chtěla poděkovat svému partnerovi, rodině a přátelům, že mě při studium podporovali.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedenou literaturu a zdroje.

V Olomouci dne 19. 4. 2023

Podpis.....

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>8</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>9</b>
<b>1 NEŽÁDOUCÍ A RIZIKOVÉ CHOVÁNÍ.....</b>	<b>10</b>
1.1 ŠIKANA .....	11
1.2 AGRESE.....	12
1.3 NÁSILÍ.....	14
<b>2 MOBBING – ŠIKANA KOLEGOU .....</b>	<b>16</b>
2.1 HISTORIE MOBBINGU.....	17
2.2 PŘÍČINY VZNIKU MOBBINGU.....	18
2.3 FÁZE MOBBINGU .....	19
2.4 NÁSLEDKY MOBBINGU PRO OBĚŤ A FIRMU .....	22
2.5 ÚČASTNÍCI .....	24
2.5.1 Pachatel .....	24
2.5.2 Oběť .....	26
2.5.3 Spoluúčastníci .....	27
2.6 OBRANA PROTI MOBBINGU.....	28
2.7 PREVENCE PROTI MOBBINGU.....	31
<b>3 MOBBING V MATEŘSKÝCH ŠKOLÁCH.....</b>	<b>37</b>
3.1 PERSONÁL MATEŘSKÉ ŠKOLY.....	37
3.2 KLIMA A VZTAHY V PROSTŘEDÍ MŠ.....	39
<b>EMPIRICKÁ ČÁST.....</b>	<b>41</b>
<b>4 FORMULACE VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU .....</b>	<b>42</b>
4.1 CÍLE VÝZKUMU .....	42
4.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	42
4.3 FORMULACE HYPOTÉZ .....	43
4.4 DEFINICE PROMĚNNÝCH.....	43
4.5 VÝBĚR VÝZKUMNÉHO VZORKU.....	44
4.6 METODA SBĚRU DAT .....	44
4.7 ANALÝZA A ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT .....	45

<b>5</b>	<b>INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT .....</b>	<b>46</b>
5.1	BLOK I .....	46
5.1.1	Položka 1 .....	46
5.1.2	Položka 2 .....	48
5.1.3	Položka 3 .....	50
5.1.4	Položka 4 .....	53
5.1.5	Položka 5 .....	55
5.1.6	Položka 6 .....	57
5.1.7	Položka 7 .....	58
5.1.8	Položka 8 .....	60
5.1.9	Položka 9 .....	62
5.1.10	Položka 10 .....	65
5.1.11	Položka 11 .....	67
5.1.12	Položka 12 .....	69
5.2	BLOK II .....	72
5.2.1	Prevalence negativního jednání na pracovišti .....	73
5.3	BLOK III .....	75
5.4	VÝPOČET PRO VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	80
5.4.1	DVO1 .....	80
5.4.2	DVO2 .....	83
5.4.3	DVO3 .....	86
<b>6</b>	<b>SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....</b>	<b>91</b>
<b>7</b>	<b>DISKUZE.....</b>	<b>93</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>95</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>96</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>101</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>102</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>104</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>105</b>

## ÚVOD

Násilí a agrese, pokud se tak ještě nestalo, může potkat každého z nás, a to i na pracovišti. Proto tématem této diplomové práce je mobbing v prostředí mateřských škol. Velkou část našeho života strávíme právě na pracovišti, a proto by se měl každý zaměstnanec snažit o navazování dobrých vztahů a udržování pozitivní atmosféry v pracovním prostředí. Pokud však v práci bude docházet ke konfliktům, násilí, soutěživosti a agresivnímu chování mezi kolegy, vzniká tím problém ve formě mobbingu. Oběť mobbingu pak ztrácí chuť pracovat, odráží se to na jeho psychickém zdraví a postupem času se toto chování odráží i v soukromém životě. Takzvaně si „nosí“ práci domů a své problémy si vybíjí na svých nejbližších.

Mobbing v pracovním prostředí je v dnešní době ještě stále tabuizované téma, přestože je velmi aktuální a měla by patřit mezi mnohem více probíraná témata. Proto motivem této diplomové práce bylo, aby se slovo mobbing dostalo do podvědomí více lidem, především pedagogům v prostředí mateřských škol. Pro každého zaměstnance je důležité, aby znal způsoby obrany a prevenci proti mobbingu. Také je důležité vědět na koho je možné se obrátit, u koho vyhledat pomoc a jak jednat. Přestože je mobbing v dnešní době stále častější, doufám, že mne v pracovním životě nepotká.

Cílem této diplomové práce je zjistit v jaké míře se učitelé mateřských škol setkávají s mobbingem. Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. Teoretická část výzkumu se zabývá samotným mobbingem a podloženými fakty a informacemi o něm. Mobbing velmi úzce souvisí s pojmy násilí, agrese a šikana, proto je podstatná i zmínka o nich. Dále se zabýváme obranou a prevencí proti mobbingu. Následující kapitola je věnována mobbingu v prostředí mateřských škol, kde se blíže seznamujeme se vztahy na pracovišti a zaměstnanci.

V empirické části se věnujeme cíli a metodologii. Výzkum je rozdělen do tří bloků, které se zabývají sociodemografickými údaji respondentů, standardizovanému dotazníku podle otázek NAQ-R a SUPOS-7. Ve výzkumu je využita metoda kvantitativního výzkumu. Cílem je odpovědět na výzkumné otázky, které se týkají míry výskytu mobbingu v prostředí mateřských škol, najít souvislosti a vztahy pedagogických pracovníků mezi mobbingem a věkem, vzděláním a počtem zaměstnanců. Veškeré poznatky shrneme do závěru a budeme se zamýšlet nad tím, které okolnosti mohly ovlivnit výsledný výzkum.



# **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 NEŽÁDOUCÍ A RIZIKOVÉ CHOVÁNÍ

V první kapitole se budeme zabývat nežádoucím, dalo by se říct problémovým až rizikovým chováním. Toto chování se podle společnosti požaduje za nevhodné. Jednotlivé podkapitoly si dále popíšeme, konkrétně druhy nežádoucího chování jako je šikana, agrese a násilí.

Sociálně patologickými jevy se dříve nazývalo již zmíněné nežádoucí chování, v současné době je však používanější, a hlavně přesnějším označením problémové a rizikové chování. „*Jsou v něm zahrnovány všechny sankciované formy a podoby deviantního chování a studium příčiny jeho vzniku*“ (Vykopalová, 2002, s. 9).

Jako deviantní chování můžeme označit to, jež neodpovídá normám nastavené společností, ohrožuje nejen bezpečnost, ale psychické a fyzické zdraví oběti i agresora samotného. Vykopalová (2002) uvádí, že se využívají sociologické, psychoanalytické, biologické, více faktorové a komplementární přístupy. Je potřeba, aby se včas začala řešit prevence, jelikož dané chování může vést k následkům na zdraví pro oběť i jeho okolí. V případě, že se s prevencí nezačne včas, může to mít následky, které povedou k určitému poškození jedince a okolí ve kterém žije nebo poruchám osobnosti.

Pojem rizikové chování podle Míkovské a Zapletalové (2006, 2010) značí chování kvůli kterému dochází k nárůstu sociálních, výchovných, zdravotních a dalších rizik pro společnost i samotného jedince. K takovému způsobu chování může dojít u všech věkových kategorií, tedy dospělých, mládeže, ale i dětí. Podle určitých znaků můžeme rizikové chování rozpoznat. „*Rizikové chování je pojem odkazující ke komplexní kategorii chování, jímž se zabývají sociální a medicínské vědní obory, a který obvykle zahrnuje: interpersonální agresivní chování (rasovou nesnášenlivost...),*

*delikventní chování ve vztahu k hmotnému majetku (krádeže...), rizikové zdravotní návyky (pití alkoholu, kouření...), sexuální chování (promiskuita, nechráněný pohlavní styk...) atd.*“ (Miovský a kol., 2010, s. 30).

Pojem nežádoucí nebo také problémové chování se v dnešní době vyskytuje především u mládeže a dětí, které se vyznačuje problematickým chováním. V restauracích, autobusech, tramvajích, obchodních domech, u lékaře apod. si můžeme povšimnout problémového chování dětí vůči rodičům, jež se stává skoro každodenní součástí společnosti. Přestože mají děti dohled rodičů, dochází k situaci, kdy děti záměrně poškozují cizí majetek, používají vulgární slova, vyrušují při cizím rozhovoru, neposlouchají zákazy a příkazy od rodičů, i když byly několikrát upozorněny (Navrátil, Mattioli, 2011).

Z textu výše vyplývá, že jak problémové, tak rizikové chování je v každé situaci negativní a stejně tak i působí na člověka. Nezmínili jsme však ještě jeden druh chování, a to sociální deviace, která je sice také špatná, ale ne vždy je považována za negativní. „*Deviace je obecně definována jako kterákoli odchylka od normální struktury či funkce. Na rozdíl od sociální patologie je pojem deviace hodnotově a emocionálně neutrální*“ (Hrčka, 2001 cit. podle Fischer, Škoda, 2009, s. 14). „*Za sociální deviace je považováno narušení jakékoliv sociální normy.*“

Některé druhy patologického jednání mohou jedinci ublížit více a jiné méně, což nic nemění na tom, že všechny druhy negativního chování mohou porušit pracovní, sociální i rodinné vztahy a nejsou ve společnosti akceptovány.

## 1.1 Šikana

Abychom správně pochopili pojem mobbing a mohli se mu dále věnovat, je potřeba znát také pojmy šikana, agrese a násilí, které patří mezi projevy problémového chování. V této kapitole se budeme věnovat šikaně.

Podle Hubinkové (2008) je slovo mobbing v českém překladu šikana. Svobodová (2008) však v těchto slovech vidí odlišnosti jako například to, že mobbing probíhá v pracovním prostředí, a především mezi dospělými osobami. Šikana je také mnohem primitivnější forma negativního jednání, doprovází ji většinou fyzické násilí. Mobbing je také mnohem rafinovanější než šikana. K šikaně také většinou dochází kvůli nějakému zisku (většinou materiálnímu), cílem mobbingu je však učinit z kolegy problémového a špatného pracovníka. S šikanou nebo alespoň s tímto pojmem, který pochází z francouzštiny jako „chicane“, jež toto slovo definuje jako týrání, obtěžování a pronásledování se setkal snad každý (Barancová, 2014). Obzvláště v této době, kdy je šikana různých druhů a forem velice běžné téma. Jen někteří ovšem vědí, co šikana ve skutečnosti znamená. Každý autor definuje šikanu jinak, přesto se shodují na tom, že se jedná o nežádoucí a negativní jev ve společnosti. Říčan a Janošová (2010, s. 21) definují šikanu jako „*Ublížování někomu, kdo se nemůže bránit nebo nedovede bránit.*“ Další definici si uvedeme od Nováka a Capponi (1996, s. 45), jejichž tvrzení pojednává o tom, že „*Šikanování je agresivní jednání uskutečňované s cílem získat pocit převahy a určité výhody prostřednictvím fyzického a psychického týrání druhých lidí.*“ V poslední definici Kolář (2001, s. 27) uvedl i počet obětí a agresorů. „*Jeden nebo více žáků úmyslně, většinou opakovaně týrá a zotročuje spolužáka či spolužáky a používá k tomu agresi a manipulaci.*“

Abychom mohli nazvat určitou situaci šikanou je třeba zmínit, že aby se daná situace stala šikanou, musí se dít opakovaně. Ovšem, pokud se jedná o příliš závažné jednání, v určitých případech můžeme za šikanu považovat i jednorázovou událost. Šikana se většinou objevuje u vrstevníků a lidí se stejným společenským postavením, jako jsou například učitelé v mateřské škole (Martínek).

Šikana se běžně dělí na dvě oblasti, a to na nepřímou a přímou šikanu. Existuje mnoho způsobů, jak provést přímou šikanu. Principem přímé šikany je způsobit oběti jakoukoliv formou bolest jako je kopání, bití, bodání a podobně nebo může oběť nutit dělat něco proti jeho vůli jako například vypít vodu ze záchodu, sníst nějaké odpadky z koše atd. (Říčan, Janošová, 2010, s. 21). Jak uvádí Novák a Capponi (1996, s. 45) je zřejmé, že se jedná o „*jednání agresivní, nezákonné a oběť ponižující*.“ Mezi druhou oblast rozdělení šikany patří šikana nepřímá. Podle Říčana a Janošové (2010) se tato forma šikany vyskytuje převážně mezi dívkami a může mít mnohem horší následky než přímá šikana. Šikana nepřímá spočívá především v izolaci jedince, je vylučován ze skupiny, ignorován, druzí ho nevnímají apod. Dále je také možné dělit šikanu na šikanu verbální a fyzickou nebo aktivní a pasivní (Kolář, 2001).

## 1.2 Agrese

Mobbing a agrese spolu úzce souvisí, jelikož mobbing je druh agrese v pracovním prostředí. Pojem agrese se nedá jednoznačně definovat, přestože se s tímto slovem ve svém životě potkal každý z nás. S agresí se někteří lidé nemuseli potkat napřímo, ale přesto už o ni určitě slyšeli nebo ji zažili sami u sebe, například když se jim něco nepodařilo nebo je někdo rozčilil a byli agresivní vůči té osobě. Agrese je často zmiňována například v médiích nebo v běžné komunikaci. Například útočné chování ze strany sportovců je také považováno za agresi (Výrost, Slaměník, 1997).

Každý, včetně odborníků si však pod tímto pojmem představují něco jiného. Podle Spurného (1996, s. 17) je agrese „*destruktivní chování, směřující k fyzickému (brachiálnímu), slovnímu (urážka, pomluva) nebo symbolickému (pomocí gest) útoku vůči jinému jedinci (předmětu)*.“ Agresivní člověk chce někoho zastrašit, něčeho se zmocnit nebo nějaký objekt úplně odstranit. Psychologický slovník definuje agresi jako „*úmyslný útok na překážku, osobu, předmět stojící v cestě k uspokojení potřeby*“ (Hartl, Hartlová, s. 23).

Agrese je vnitřní impuls k jednání, nejedná se o nic konkrétního, pouze zahrnuje emoční stavy. Agresivní chování je ve většině případů považováno za negativní, avšak agrese může být i prospěšná a pozitivní, v případě, že třeba bojujete za svobodu (Poněšický, 2010).

Existují tři odlišné názory na vznik agrese. První směr určil Lorenz, Portmann, Freud a psychoanalýza jež tvrdí, že „*Psychologický směr považuje agrese za vrozené a endogenní faktory*“ (Frielingsdorf, 2000, s. 10). Další směr podle Dollarda, Millera, Seatse je hypotéza frustrace – agrese považuje agresi za důsledek frustrace (Frielingsdorf, 2000). Autoři, kteří se přiklánějí k poslednímu názoru (Bandury, Gróf) jsou považováni za pokrokové, jelikož poslední směr uvádí, že vznik agrese závisí na stylu výchovy a prostředí ve kterém člověk žije a vyrůstá.

Podle výzkumu Raina u člověka dochází v přední části mozku k chemické reakci, která má vliv na emoce a vyvolá agresi (Poněšický, 2010). Spousta dalších vědců se přiklání k tomu, že chování je závislé na mozkové činnosti. Jednoduše si rozdělíme lidský mozek na tři složky. V první části je uložena dlouhodobá paměť neboli neocortex. Druhá složka mozku ovládá naše nálady, nenávist a vášně, jedná se tzv. limbický systém. Poslední složkou mozku je tzv. R-komplex, kde se nachází teritorialita a agrese. Beňo (2003) uvádí, že v R-komplexu můžeme hledat příčiny lidského chování, které jsou spjaté s mobbingem.

Konrad Lorenz patří mezi zastánce toho, že agrese je známkou pudového charakteru. Tvrdí, že agrese neustále roste a hledá možnosti k vybití. Podle Lorenze je agrese nutná i pro udržení hierarchie ve společnosti, která podle něj funguje díky hrozby násilí. Sigmund Freud je další psycholog, který se přiklání k tomu, že agresivita je vrozená vlastnost. Podle Freuda agrese vychází z pudu, který řeší otázku života a smrti. Obecně se agrese častěji projevuje u mužů než u žen (Poněšický, 2010).

Podle Beňa (2003), který je zastáncem druhého názoru vzniku agrese, může být také agrese vyvolána pomocí frustrace, která nemusí být vyvolána okamžitým stavem, ale může být vyvolána i z dětství. U dítěte tedy mohlo dojít k porušení sebeúcty a sebedůvěry, což může mít dopad na agresivní chování u dospělého jedince. Mezi odpůrce vrozené agrese patří Erich Fromm (2007) který uvádí, že tato teorie slouží lidem jako omluva za jejich agresivní chování, jedná se pouze o zdůvodnění lidské bezmocnosti.

Poněšický (2010) uvádí, že podle Bandury vychází agresivní chování ze sociálního učení. Je zastáncem toho, že člověk se agresivnímu jednání učí, a to především na základě vzoru, který je podle něj oblíbený nebo má vysoký status ve společnosti. S. Gróf je americký psycholog, který věří teorii sociální podmíněnosti a tvrdí, že agresivního jedince můžeme poznat již během a ihned po porodu. Uvádí, že u novorozence hodně záleží na tom, jak při porodu spolupracuje. V případě, že je aktivní a má snahu dostat se na svět, má předpoklady pro to, že bude

mít přátelskou a neagresivní povahu. V případě, že se však novorozeně brání a nemá snahu dostat se na svět, má předpoklady pro to být agresivní a nepřátelský (Holeček, 1997).

### 1.3 Násilí

Z psychologického hlediska je násilí chápáno jako „*patologický způsob interakce konkrétního jedince (skupiny) s okolím.*“ Jedinec či skupina koná násilí, kterým si upevňuje vztahy se sociálním okolím, avšak tento způsob je považován za agresivní a manipulativní (Spurný, 1997 s. 7). Přesná definice však není snadná, jelikož se odvíjí od autora a jeho chápání daného slova. Definice Čecha (2011, s. 9) uvádí, že násilí je „*negativní projev mezilidské interakce, kdy dochází prostřednictvím uplatnění moci, síly a agrese k fyzické nebo psychické újmě oběti.*“

Mobbing můžeme považovat za jeden z projevů násilí, který se odehrává na pracovišti. Čech (2011) rozdělil role v pracovním kolektivu do třech základních skupin – oběti, agresori a neutrální jedinci. Přestože neutrální jedinci jsou z počátku pouze přihlížející, ať už aktivní nebo pasivní, časem se z nich stávají agresori. Spurný (1996) také rozdělil násilí do třech odvětví, a to na agresi, která může být verbální i fyzická vůči živým i neživým předmětům, dále manipulaci, která není agresivní, jedná se o tzv. ohlupování a třetí odvětví je kombinace obojího.

Obětí násilí se může stát kdokoli, ale vinu nese vždy pouze agresor. Někteří lidé tvrdí, že oběť má na páchaném násilí také svůj podíl, ale není to pravda. Ve většině případů si agresor vybírá svou oběť náhodně a nemá pro něj žádný význam, jednoduše řečeno byl ve špatný čas na špatném místě. Návist k oběti začíná agresor cítit většinou až v případě, že klade odpor (Čech, 2011, s. 16-19). Podle Herzoga (2009) nemá násilnické sklony každý. Nelze vysvětlit, proč někteří mají tendence k násilí a jiní nikoliv. WHO rozvádí násilí do čtyř skupin, a to do individuální roviny, která ovlivňuje jedince samotného například kvůli poruchám osobnosti, závislosti na drogách a alkoholu, může jej ovlivňovat i výše dosaženého vzdělání či věk. Další rovinou je oblast sociálních vztahů, která se zaměřuje na klima v pracovním prostředí, na kolektiv a okolí. Třetí rovina je rovina vztahů, kde se zkoumají především vztahy s nejbližší rodinou jako jsou sourozenci, rodiče, partneři, ale i přátelé a kolegové. Tato oblast zahrnuje také týrání, zanedbávání, sexuální zneužívání a jiné zkušenosti z násilím. Poslední rovina je společenská, která se zaměřuje na kulturní a sociální normy. Zde můžeme zařadit například výši postavení starých lidí a dětí apod.

Jak uvádí Hirigoyen (2002, s. 135) „*všichni jsme kvůli nějakému zisku alespoň jednou manipulovali druhým člověkem a všichni jsme alespoň krátkou dobu nenáviděli.*“ To však neznamená, že každý z nás má sklony k násilí. U člověka se násilnické sklony projevují již od dětství nebo v období dospívání a čím je člověk starší, tím více jsou u něj tyto reakce viditelnější, projevují se mnohem častěji a ve větší míře. Herzog (2009) uvádí, že ve většině případů jsou násilníci chlapci a muži, a to především v závažných činech jako je znásilnění nebo vražda. Tvrdí, že je to především proto, že násilí vytváří strach a tím se chlapci učí dávat najevo svou moc a odolnost.

## 2 MOBBING – ŠIKANA KOLEGOU

Každý autor má svou vlastní definici pro slovo mobbing. Novák (2012) uvádí, že většina autorů si slovo mobbing vysvětluje jako týrání na pracovišti. Leymann (1996, s. 168) je švédský psycholog, který vydal encyklopedii mobbingu a definoval jej jako „*neprátelskou či neetickou komunikaci, která je systematicky vedena jedním nebo více jedinci převážně směrem k jedné osobě.*“ Uvádí také, že tyto akty se odehrávají v podstatě každý den a dlouhodobě (nejméně však půl roku) a vzhledem k tomu, že k mobbingu dochází často a trvá dlouhodobě, dochází u oběti k značným sociálním, psychosomatickým i psychickým utrpením.

Slovo mobbing se v zásadě do češtiny nepřekládá, avšak jejím ekvivalentem je „*psychoteror, (psychický) teror, (psychické) týrání, (psychické) násilí, nepřesně i šikana*“ (Svobodová, 2008, s. 18). Šikana a mobbing jsou však dva různé pojmy, které mají jinou podstatu a neměli by se zaměňovat. Na území Evropy se ve většině případů užívá termín mobbing, který slouží jako ekvivalent pro šikanu na pracovišti.

Najít vhodný ekvivalent, který by vysvětloval slovo mobbing není náročné pouze v České republice, ale i v jiných zemích, kde se snaží mobbing pochopit a přeložit ho do svého jazyka. Například v Jihoafrické Republice Svobodová (2008, s. 18) přirovnává osoby, které vykonávají mobbing k hyenám. Na územích, kde se užívá anglický jazyk se však užívá termín, který je podstatně jednotný a to *bulling*. „*Většinou se však užívají v anglosaských zemích odlišné, velmi rozmanité termíny jako například workplacebullying, bullyingatwork, bullyingintheworkplace...*“ (Čech, 2011, s. 22).

Někteří Evropané mají zajímavé pojetí pojmu mobbing. Například ve Španělsku se pro morální napadání používá *el acosomoral*. Ve Francii je mobbing označován jako *leharcelementmoral* (morální dotírání) nebo *leharcelementpsychologique* (psychologické dotírání). V Rusku se studii mobbingu zatím nevěnovalo příliš autorů, podobně jako u nás je pro společnost ne příliš známým slovem (Čech, 2011, s. 22-23). Čech (2011, s. 23) popisuje mobbing jako „*psychické násilí mezi osobami v relativně stejné nebo podobné pracovní linii.*“

Mobbing je specifický v tom, že se snaží uškodit určité osobě (oběti) a to například tím, že se jí pokouší donutit dát výpověď v práci, tedy odejít z pracoviště (často se stává, že zaměstnanec nemůže dát výpověď, protože je závislý na příjmu, v tomto případě se však situace může ještě zhoršit), pokouší se zmařit její kariérní postup nebo vytváří



všemožnou snahu o to, aby se oběť nedostala na vedoucí pozici. V tomto případě je mobbing definován jako záměrný a vědomý čin (Keashly, Neuman, 2010).

## 2.1 Historie mobbingu

K agresivním a násilnickým formám chování docházelo už u pravěkých lidí, když se začínali tvořit první sociální skupiny. Pravěcí lidé upřednostňovali především sami sebe, snažili se přežít a silnější měl vždy navrch (Kratz, 2005). Odkud slovo mobbing pochází je doposud záhada. Je docela zřejmé, že z češtiny nepochází, existují však různé dohady o tom, že toto slovo bylo uměle vytvořené v německém nebo anglickém jazyce. *To mob* je sloveso, které znamená někomu hromadně ublížit, nevhodně až vulgárně někoho napadnout apod. Jako jedni z prvních, kteří zmíněné slovo použili jsou Franka Finna, toto slovo použil již v roce 1919 a Konrád Lorenz. Mobbing je v dnešní době situován na chování mezi kolegy, Finn jím však původně označoval chování ptáků mezi sebou (Svobodová, 2008).

To, že u nás pojem mobbing ještě nebyl, neznámá že se na pracovištích neodehrávaly tzv. „malé války“ (Huberová, 1995). Časem však přibývalo objetí násilí na pracovišti a jejich strůjci byli čím dál více vynalézaví. Situace neustále gradovala, a proto bylo ve 20. století potřeba zasáhnout, aby silnější jedinci neohrožovali ty slabší v pracovním prostředí (Pauknerová, 2006, Hubinková, 2008). Z ekonomického hlediska byly důvody zřejmé, při problémovém chování na pracovišti se objevovali značné ztráty. Proto se začalo pracovat na vytváření zákona, který by ochraňoval zaměstnance. Mezinárodní organizace práce roku 1958 schválila *Úmluvu o zákazu diskriminace v zaměstnání a podnikání* (Huberová, 1995). Podle Hirigoyena (2002, s. 59) se v 90. letech snižovala produktivita práce a tím poškozovala pracovní prostředí, objevovala se častá absence v práci, a to všechno kvůli psychickému týrání, ke kterému na pracovišti docházelo.

Lorenz (1992) jako jeden z prvních uvedl pojem mobbing v souvislosti s teritorialitou zvířat, mobbing se totiž původně netýkal lidí, ale zvířat. Uvádí, že určitý druh zvířat neváhá zaútočit v případě, že by jeho území bylo ohroženo jiným zvířetem. Toto chování by se dalo přirovnat k lidským činům na pracovišti, v případě, že někdo naruší učitelům nebo jiným zaměstnancům jejich teritorium, mohou začít útočit (Lorenz, 1992). Heinz Leymann je psycholog, lékař a také nejznámější osoba, která se zabývala mobbingem. Jako psycholog měl přes tisíc pacientů a zajímal se především o problémy na pracovišti a komunikaci. Uvádí, že zaměstnanci se k novému kolegovi chovají jako útočná smečka, která si snaží bránit své území a toto chování pojmenoval mobbing. Z počátku se však zabýval šikanou dětí

ve školách, kterou označil jako mobbing. Na šikanu na pracovišti mezi zaměstnanci se zaměřil v průběhu osmdesátých let. Jeho první výzkum se odehrával v nemocnici, kde zkoumal prostředí, ve kterém se pohybovaly zdravotní sestry, které kvůli šikaně na pracovišti spáchaly sebevraždu nebo se o ni pokoušely (Leymann, 2015).

## 2.2 Příčiny vzniku mobbingu

Existuje mnoho důvodů příčin mobbingu a spousta autorů si je vykládá po svém, stejně jako samotný pojem mobbing. V této kapitole budeme vznik mobbingu probírat do větší hloubky. Pauknerová (2006, s. 237) uvádí, že mobbing způsobuje „*stres, přetížení, napětí, špatná organizace práce, či naopak nuda, nevytíženost (což umožňuje věnovat se pronásledování spolupracovníků, podřízených), špatné, nedůsledné řízení firmy, konkurenční tlak a strach z nezaměstnanosti.*“

Příčiny mobbingu mohou být různé, Halík (2008) je dělí na tyto 3. Mezi první příčiny považuje závist, absenci tolerance a pomluvy ze strany kolektivu spolupracovníků. Další příčina mobbingu pochází ze strany vedení firmy, v případě, že je na zaměstnance veden přílišný tlak kvůli produktivity práce, neschopný vedoucí nebo nízká firemní kultura. Poslední příčina je ze strany poškozovaného, který toleruje útoky vůči své osobě z důvodu strachu ze ztráty zaměstnání nebo kvůli specifickým vlastnostem a povaze poškozovaného.

Spouštěčem mobbingu je podle odborníků konflikt, i když se jedná o banalitu. Není však podmínkou, že každá problémová situace musí vyústit v týrání. Mezi další spouštěč patří stres, který v určitých chvílích může dostat i ty nejsilnější jedince. Pokud člověk prožívá stresové situace doma a nosí si je do práce, kde zase prožívá pracovní stres, není daleko od toho, aby začal provozovat mobbing (Huberová, 1995).

Huberová (1995, s. 17-18) dělí příčiny mobbingu do 4 skupin. První skupinou je již výše zmíněný stres. Do další skupiny zařadila jednotvárnost a nudu. „*Jednotvárnost práce provokuje k touze po změně. V těch nejhorších případech uděláme své nervové soustavě dobře tak, že znepríjemníme život těm ostatním.*“ Třetí typ příčiny je špatný styl vedení lidí. Pokud jsou lidé ve firmě vedeni špatným vedoucím, podnik v tom případě není schopný správně a kvalitně fungovat, dochází tedy u zaměstnanců ke stresu což následně může vést k mobbingu. Čtvrtou a poslední příčinou je strach, že by nadřízený mohl se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr a také tlak ze strany konkurence. V případě, že jsou zaměstnanci v psychické pohodě, není na ně navalen nátlak a nepocítují ohrožení o své pracovní místo, nepocítují vztek ani agresi, tudíž není vytvořené klima, které by vedlo k mobbingu.

Svobodová (2008, s. 34) tvrdí, že neočekávaná situace na pracovišti, může přivést určitou osobu do stavu, kdy pocítí zlost, kterou si potřebuje na někom vybit a vybere si osobu, která je podle něj nejslabší a nachází se v danou dobu nejbližší. „*Nežádoucí atmosféru na pracovišti vyvolávají především sociálně nepřizpůsobiví jedinci (agresivní, psychopatičtí, neurotičtí, úzkostliví, nesamostatní apod.)*“ Pokud se v pracovním prostředí objeví taková sociálně nepřizpůsobivá osoba, není pro ni vůbec žádný problém najít si sebemenší důvod k vytváření mobbingu. Důvodem k vyvolání mobbingu může být také žárlivost, nesympatie ale i závist či špatné vlastnosti (Kratz, 2005).

Podmínky na pracoviště hrají důležitou roli pro příčiny vzniku mobbingu. Mezi „vhodné“ podmínky pro mobbing patří prostředí, kde panuje nuda, špatné vedení apod. V některých případech může sám řídicí pracovník mobbing podpořit, ať už nechtěně nebo schválně (Svobodová, 2008).

### 2.3 Fáze mobbingu

V názvech různých fází mobbingu se autoři plně neshodují, ale co se týká komplexnosti pojetí, tak v tom jsou názorově všichni za jedno. Mobbing je běžně rozdělen do čtyř fází, podle Leymanna (1996) má fází pět.

V první fázi jsou nevyhnutelné konflikty, které se odehrávají v soukromém i pracovním životě (Huberová, 1995). Tato fáze byla Novákem a Capponi (1996) pojmenována jako „expozice“. Jedná se o situaci, která je způsobena malými konflikty, ale podílejí se na nich obě strany, alespoň prozatím. Svobodová (2008) uvádí, že se častokrát jedná o konflikt, který je naprosto banální a může k němu dojít naprostou náhodou.

I když první fázi každý autor popisuje jinak, všechny definice mají jednu společnou věc a tím je vznik konfliktu. Dojde k nějakému problému, který se neřeší, ale pořád jakoby „visí ve vzduchu“ až dokud ten problém nevyroste ve velký a závažný konflikt. Podle Fehlaua (2003) se může odehrát prostý malý problém, který se v danou chvíli neřeší, ale časem začne nabírat na intenzitě a tím dochází k opakovaným konfliktům mezi osobami. Kratz (2005, s. 25) uvádí, že s konflikty se setkáme, když si dvě osoby uvědomují, že jsou protivníci a nastane napjatá situace. V první fázi mobbingu se tedy vyskytují drobné konflikty, které, když se nebudou včas řešit mohou vyústit do další fáze. V případě, že se však konflikt vyřeší, nemusí tak dojít na další fázi, a tedy mobbing vůbec nemusí vzniknout. Podle Svobodové (2008) je těžké včas poznat ohrožení mobbingem, protože první fáze netrvá příliš dlouho.

Systematickým psychickým terorem je nazývána druhá fáze mobbingu. Do druhé fáze se dostaneme v případě, že se konflikt v první fázi nestihne vyřešit včas. Autoři Novák a Capponi (1996) na tuhle fázi nahlíží jako na fázi kolise a zauzlení. Na první pohled se jedná o situaci, kdy dojde k drobnému problému, z toho však vznikají malé útoky a k útočníkovi se postupně přidávají i další kolegové. *„Šikanovaná osoba je zatlačena do role oběti a vydána napospas nepřetržitým útokům původce mobbingu“* (Kratz, 2005, s. 27). Oběť má pocit, že se proti ní všichni spikli a cítí se nejistě, což vede ještě k větší zranitelnosti a poklesu sebevědomí. *„V průběhu této fáze se psychický i fyzický stav oběti viditelně zhoršuje. Sebedůvěra rapidně klesá a začínají se projevovat symptomy choroby“* (Huberová, 1995, s. 35). Fehlau (2003) uvádí, že útoky, které se zaměřují na dotyčnou osobu se stávají dynamičtějšími a probíhají čím dál častěji, tím vzniká psychický teror.

Oběť mobbingu se k psychickému teroru nepřizná i když si okolí začne všimnout změn v chování u oběti. Ve většině případech nikoho nenapadne, že se jedná o mobbing a když se oběti zeptají na její změnu chování obvykle zapírá nebo neumí na otázku odpovědět. *„Oběť se mění, čemuž okolí nerozumí, nechápe její změnu nebo jim příčina změny nedochází. Výsledkem je, že okolí začne oběť hodnotit negativně“* (Svobodová, 2008, s. 41). Je zřejmé, že první, kdo si všimne změny chování oběti na pracovišti jsou kolegové, ale postupem času to neunikne ani nadřízeným a vedení. Od chvíle, kdy si vedoucí všimnou mobbingu se situace začíná řešit. Se situací oběti se nakládá jako s „případem“ (Fehlau, 2003, s. 28). *„Nijak nás nepřekvapuje, že ustavičný mobbing snižuje výkon: oběť mobbingu na jedné straně už není schopna pracovat naplno a její trýznitel na druhé straně plýtvá časem a energií na další útoky“* (Kratz, 2005, s. 32). V této fázi mobbingu se často přidávají i další kolegové, kteří mobbují jen proto, aby se vkradli do přízně trýznitele (Svobodová, 2008, s. 42).

Ve třetí fázi dochází k mobbingu každý den. Oběť dostává úkoly, které jsou nepřiměřené její úrovni nebo nemá dostatečné kompetence pro splnění úkolu. Oběť má čím dál větší absence v zaměstnání, protože má strach chodit do práce. Mobbing stále nabírá na intenzitě, narůstají urážky, dochází k porušování práv oběti. Tato zoufalá situace vede oběť k vyhledávání psychologické či lékařské pomoci, jelikož se u ní mísí depresivní a agresivní pocity (Fehlau, 2003).

Z třetí fáze vyplývá, že oběť může dát výpověď ze zaměstnání, v horším případě může být propuštěna nadřízeným, protože práce, kterou má plnit není patřičně vykonávána. V případě propuštění oběti mobbingu se ze zaměstnavatele stává pachatel nebo přímo boss. Nikdo

se nesnaží najít důvod ve změně chování oběti nebo si připustit, že oběť byla do této situace přinucena (Svobodová, 2008).

Čtvrtá fáze mobbingu je ta poslední, pro oběť to znamená absolutní konec a pro mobbera výhru. Poslední fáze je totiž označována jako vyloučení a oběť je všemi kolegy přehlížena. „*Oběť mobbingu je pro podnik nadále neúnosná, je třeba se s ní co nejdřív rozloučit, aby nedošlo k ještě větším škodám*“ (Kratz, 2005, s. 33). Oběť by samozřejmě sama od sebe dát výpověď nechtěla, kolikrát pro ni ani není možné odejít například kvůli finančním možnostem, ale na popud mobbera nemá na vybranou a jiná možnost, než odchod ze zaměstnání, pro ni neexistuje. Oběť se cítí zbytečná a podřadná oproti ostatním pracovníkům, jelikož ji kolegové a vedoucí zadávají práci, kterou není schopná splnit. I když oběť nechce dát dobrovolně výpověď, najde se spousta možností, jak ji stejně k odchodu přinutit. „*To se provádí neustálým překládáním či přesunem na naprosto izolované pracoviště bez rozumné pracovní náplně*“ (Huberová, 1995, s. 36).

Čtvrtá a poslední fáze je pro oběť destruktivní. Odchází ze zaměstnání, ať už ze své volby nebo kvůli rozhodnutí zaměstnavatele. Tato situace může oběť dostat do finančních potíží, může si nést psychické následky, pokud k mobbingu docházelo po delší dobu a nevylučuje se ani pokus o sebevraždu. Pokus o sebevraždu, odchod ze zaměstnání nebo do předčasného důchodu patří mezi možné důsledky mobbingu (Čech, 2011). Z finančních i sociálních důvodů si musí oběť hledat jiné zaměstnání. Jak uvádí Fehlau (2003, s. 28) mezi následky mobbingu patří „*nezaměstnanost a ztroskotání dlouholetých partnerských vztahů*.“ Oběť však podstoupila psychický teror a hledání nového zaměstnání je pro ni náročné, nevylučuje se ani, že se jí nové zaměstnání nepodaří najít. V tomto případě se pak snaží nalézt lékařskou a psychickou pomoc.

Tyto čtyři fáze podle Kratze (2005) můžeme tedy shrnout na 1. fázi, kterou je konflikt, 2. fáze je psychický teror, 3. fáze je reakce okolí na změnu chování a 4. fáze je vyloučení z pracovního prostředí. Kratz dále vysvětluje, že fáze na sebe většinou navazují, ale nemusí v každém případě probíhat systematicky v tomto pořadí. Leymann (1996) popsal vývoj mobbingu do pěti fází. První fázi nazval fází spuštění, kde uvádí, že určité situace či odlišné přístupy na rozdíl od jiných kolegů jsou spouštěči mobbingu. Druhá fáze je fáze agrese, v tomto případě se mobbingu začínají účastnit i další osoby a na oběť je vyvíjen nátlak. Třetí fáze je fáze zásahu zaměstnavatele, v předchozích dvou fázích si nadřizený nevyšiml situace mezi kolegy nebo ji záměrně přehlížel, nyní zasahuje, ale v neprospěch oběti. Čtvrtou fází je fáze nálepkování, kdy zaměstnavatel se přidává na stranu mobbera, nechá se zmanipulovat a zaujímá na něj stejný pohled jako mobber. Oběť je považována

za problematickou, neschopnou a psychicky narušenou. Pátá a poslední je fáze vyhoštění, v tomto případě je oběť přinucena odejít ze zaměstnání, buď z důvodu vlastního rozhodnutí nebo na základě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

## 2.4 Následky mobbingu pro oběť a firmu

Následky mobbingu jsou závažné, jak pro oběť, tak i pro firmu ve které pracuje. Jak už bylo výše řečeno, pro oběť jsou to především psychické následky a pro firmu je to závažné z hlediska snížení produktivity v zaměstnání, nicméně pro obě strany je to závažný problém, který spolu úzce souvisí.

Pro firmu je důležité předcházet mobbingu již z několika důvodů. Harsa (2014) uvádí, že mobbing přináší společenské, zdravotní i ekonomické potíže, což se projevuje především psychickými poruchami u oběti, s čímž souvisí i problémy v rodině, jak uvádí Huberová (1995, s. 15) „*rozchody, rozvody, hluboká nedůvěra k lidem a rovněž tak i pocity ztráty sebeúcty patří k nejtvrdějším průvodním znakům, kterými války na pracovišti poznamenávají soukromí.*“ Dále absence v práci z důvodu nemoci, které je často spojováno se stresem, předčasný odchod do důchodu, který souvisí s výše zmiňovanou nemocí, případně soudními spory a stížnostmi na šikanu na pracovišti a samozřejmě snížení produktivity práce. Jedním z problémů je i fluktuace, protože, když dochází ke změně pracovníků je potřeba zaškolit nové pracovníky, sehnat náklady na nábor a adaptovat je, což je všechno časově i finančně náročné.

Válka, která se odehrává na pracovišti mezi zaměstnanci není nikdy izolovaná mezi obětí a pachatelem. Vedení však těmto sporům nevěnuje příliš pozornosti a myslí si, že se jich to netýká, což je chyba. Podnik, ve kterém se odehrává mobbing je ve značné ztrátě ať už oběť odejde ze zaměstnání nebo na pracovišti zůstane. Oběti postupně ztrácejí nebo už nemají žádnou motivaci pracovat a do zaměstnání chodí jen proto, že musí, což se označuje jako *vnitřní výpověď*. I když je oběť v práci fyzicky přítomna její výkon není stoprocentní, klesá motivace i snaha pracovat, nemocnost je čím dál častější a nevylučuje se ani vznik invalidity (Tomko, 2003).

V roce 1996 se v Evropské unii ve všech státech uskutečnilo 21 500 řízených rozhovorů se zaměstnanci. Bylo zjištěno, že v pracovní neschopnosti bylo 35 % obětí na kterých se bylo dopouštěno fyzického násilí, 34 % obětí z důvodu mobbingu a 31 % kvůli sexuálnímu obtěžování. Další výzkum spojený s produktivitou práce se odehrál ve Velké Británii, kde autoři poukázali na souvislosti mobbingu se snížením pracovní produktivity. V dané době

uvedlo 25 % zaměstnanců, že jsou oběti mobbingu a jejich produktivita v zaměstnání byla o 7 % nižší než u osob, které nebyli oběťmi ani svědky mobbingu. V posledních pěti letech uvedlo 25 % zaměstnanců, že bylo obětí mobbingu a jejich produktivita byla snížena o 4 % oproti ostatním zaměstnancům (Harsa, 2014).

Nižší výkon a snížená produktivita práce se netýká pouze oběti, ale i mobbera, který čerpá svůj čas a energii na vymýšlení plánu, jak oběť ponížit a psychicky ji ublížit (Wagnerová, 2011). Klima na pracovišti se pomalu mění, pod vlivem mobbingu se mezi kolegy začíná vytvářet nepřátelské prostředí. V pracovním prostředí panuje negativní atmosféra, která vede k rozpadu pracovního týmu, kolegové nemají snahu si navzájem pomáhat, motivace a pocit uspokojení z práce se vytrácí a morálka celého podniku se postupně snižuje. Tato situace vede k poklesu zisku a nárůstu ekonomických nákladů. V případě, že se oběť rozhodně podat výpověď ze zaměstnání vzniká tím hrozba, že firmu opustí další pracovníci, kterým se nelíbí negativní klima, které panuje na pracovišti. Ve výsledku pak nastane situace, že ve firmě zůstávají méně schopní zaměstnanci (Svobodová, 2008).

Pauknerová (2006) uvádí dva důsledky mobbingu:

- 1. Psychologické** – Které se vyznačují depresí, poruchami pozornosti, myšlenkami na sebevraždu a úzkostnými stavy. Podle Huberové (1995) se ještě dále rozděluje na psychické a psychosomatické.

Psychické se týkají především vnitřních pocitů jako je ztráta sebevědomí a sebevědomí, úzkosti, poruchy koncentrace, deprese.

Psychosomatické jsou zase spíše fyzického utrpení jako je bolest šíje, hlavy, zad, záchvaty migrény, žaludeční potíže.

- 2. Ekonomické** – Jedním z důvodů vzniku ekonomického důsledku je dlouhodobá neschopenka oběti, ale také to, že všichni zaměstnanci, kteří jsou vtaženi do mobbingu jako mobbeři nebo diváci, vykonávají menší pracovní výkony, jelikož nejsou plně soustředěni práci.

Kromě psychosomatických a psychických důsledků Svobodová (2008) dále rozlišuje také sociální důsledky. Oběť se kvůli situaci v zaměstnání izoluje od okolního světa, vyhýbá se lidem ve svém okolí a nemůže přestat myslet na situaci, která se v zaměstnání odehrává. Kvůli izolaci a strachu promluvit dochází také k poruchám komunikace, což oběti neprospívá v osobní, ani pracovním životě. Z toho důvodu jsou narušeny rodinné i přátelské vztahy. Pokud je oběť dlouhodobě vystavována mobbingovým útokům, mohou se u ní rozvinout různé

poruchy jako například posttraumatické stresové, neurotické a reaktivní deprese nebo poruchy přizpůsobení. Z výše uvedeného vyplývá, že mobbing má závažné následky, jak pro podnik, tak pro oběť a je zapotřebí včasné zasáhnout.

## 2.5 Účastníci

V každém člověku se skrývá agrese, proto i každý člověk je schopný mobbingu, stejně tak i každý člověk se může stát obětí. Přesné specifikum oběti není známo, člověk nemusí být introvert, nějakým způsobem zvláštní nebo plachý, aby se mohl stát obětí. Mobbing může potkat naprosto každého, bez rozdílů. Kvůli agresi jsou lidé schopni násilí a násilí může vést k mobbingu, ovšem je rozdíl někomu ublížit a někoho mobbovat. Pachatelem i obětí může být žena i muž, mohou být různého věku, mohou mít jiné postavení ve společnosti, jiné pracovní postavení a stejně mezi nimi může dojít k mobbingu. Proto přesné specifikum mobbera nebo oběti neexistuje.

### 2.5.1 Pachatel

Mobber se dokáže přetvařovat, lhát, vypadá, jakože lituje svých činů a své okolí o tom přesvědčí, ve skutečnosti však vůbec nepociťuje lítost. Mobber se o jiné vůbec nezajímá, nechce se vcítit do druhých lidí, někdy to ani nedokáže a tím si vytváří lhostejnost k právům a potřebám jiných lidí. Mobber je rád středem pozornosti, vyžaduje uznání a obdiv. Pocit méněcennosti ho znervózňuje, a to dále vede k podrážděnosti a výbušnosti. Pachatel bývá schválně přehnaně kritický, jelikož se tímto chováním snaží odvést pozornost od svých chyb. Mobber dokáže lidi přesvědčit, že za jeho chyby jsou zodpovědní oni, umí skvěle manipulovat a osoby, které zmanipuluje pocítují vinu za chybu, kterou neudělali. Pro pachatele je také typická touha po moci, agresivita, kterou se snaží před okolím skrývat, strach z konkurence a ctižádostivost. Vztahy mobbera na pracovišti jsou ke každé skupině lidí velice odlišné, k jedné se chová až příliš mile, obětavě a hezky, za to k jiným se chová násilnický, nepřátelsky a hrubě, ty ostatní pak úplně ignoruje. Absolutně postrádá empatii, ke všem se chová lhostejně, ale chce, aby se lidé zajímali o něj. Je zaujatý jak k opačnému pohlaví, tak i homosexualitě nebo má předsudky vůči náboženskému vyznání. Pro mobbera je také velmi těžké nést zodpovědnost, proto ji většinou přenáší na jiné a sám se straní svého názoru. Mezi mobbery můžeme zařadit kariéristy, nevyspělé osoby, které užívají dětský způsob agrese a také to jsou lidé, kteří uznávají pouze svá vlastní pravidla. K mobbingu může vést mnoho faktorů, ale častokrát stačí pouhá nesympatie (Svobodová, 2008).



Pachatelé se podle Hirigoyena (2002) dělí dle různých příčin:

- **Megalomanie** – pachatel všechny kritizuje, ale sám kritizovaný být nedokáže, určuje, co je správné a co špatné, absolutně postrádá empatii a nezajímá se o druhé, považuje se jako jediný za nositele pravdy;
- **Narcismus** – pachatel zaměřuje svůj útok na sebedůvěru, sebelásku a sebepojetí, snaží se druhé přesvědčit o tom, že je nenahraditelný
- **Neodpovědnost** – dělá mu potěšení někoho pomluvit, nenese za nic odpovědnost a nedebatuje, rovnou konstatuje;
- **Vampyrizace** – pachatel z lidí, kteří se mu poddali vysává energii a na úkor druhých lidí si zvyšuje sebevědomí;
- **Paranoia** – Pachatel vidí jiné osoby za potenciaálně nebezpečné a považuje za nezbytné, aby byl zničen, útok musí provést jako první.

Mnoho autorů (např. Capponi, Svobodová, Kratz, Novák) uvádí v literatuře odlišné pohledy na agresory páchající násilí na pracovišti. Nebudeme si uvádět typologii od všech autorů, ale použijeme rozlišení mobberů podle Huberové (1995) a to na:

- **Strůjce** – jedná se o osobu, která vše iniciuje, organizuje a snaží se sehnat co nejvíce spojenců. Vymýšlí stále nové způsoby šikany a mobbovat oběť je jeho hlavní prioritou a zábavou dne;
- **Náhodné pachatele** – tím se může člověk stát v případě, že se dostane do konfliktu s náhodnou osobou, tento spor se však stal dlouhodobým a pachatel získal převahu, záleží pak pouze na něm, zda spor ukončí nebo v něm bude pokračovat a přidávat na intenzitě, dokud svou oběť psychicky nezlikviduje;
- **Spoluúčastníky** – tyto osoby se rozdělují na pasivní a aktivní. V případě aktivního spoluúčastníka se k mobbingu přidává a mobbera podporuje. Pokud je spoluúčastník pasivní, pouze na mobbing přihlíží, neúčastní se ho, ale přesto ho svým chováním podporuje, jelikož na mobbing přihlíží a nezasáhne. Tak či onak aktivní i pasivní spoluúčastník má obavy, aby se šikana neobrátila proti němu, proto se raději přidávají na stranu pachatele nebo předstírají, že o konfliktu nic neví a nevidí ho.

Existuje spousta způsobů a organizací, které pomáhají obětem mobbingu, je však zapotřebí, aby pachatel řešil své činy. Měla by být určitá forma terapie, která by mobberovi bránila v hledání další oběti a dopouštěna se násilí. Důležité však je, aby mobber sám chtěl a dobrovolně pomoc vyhledal. Za doby poradenství pana Beňa se tak však ještě ani jednou

nestalo. Mobbeři si hledají výmluvy, snaží se vinu hodit na oběť a nemá zájem řešit vzniklý konflikt (Beňo, 2003).

### 2.5.2 Oběť

Jak už bylo zaznamenáno výše neexistuje žádná typická oběť mobbingu. Podle Kratze (2005) jsou však oběti v zaměstnání především ti, kteří podávají slabší výkon, jsou citliví, nedokáží prosadit svůj názor a ve většině případů jsou také pesimisté. Aby se tedy osoba v pracovním prostředí mohla stát obětí, stačí aby byla trochu odlišná, spíše nevýrazná. I v případě oběti je možno ji podle různých autorů specificky rozdělit. Opět si uvedeme rozdělení od Huberové (1995), která rozdělna jedince do čtyř skupin podle povahy, které se mohou stát obětí mobbingu a tou je osoba:

- **Osamocená** – jedná se o osobu, která je v kolektivu jediná opačného pohlaví. Oběti se tedy může stát muž, který je v kolektivu žen anebo naopak oběti může být žena, která pracuje pouze se samými muži. Huberová uvádí, že většinou se jedná o ženy, které pracují ve firmě, která byla po dlouhou dobu výhradně pro muže a ženy tak musely trpět nepřátelské pohnutky a předsudky ze strany mužů;
- **Nápadná** – tento typ oběti nějakým způsobem vyčnívá od ostatních, je jiný. Může se jednat o osoby s tělesným postižením, cizince s jiným přízvukem, svobodná matka mezi vdanými nebo také menšiny;
- **Úspěšná** – tato osoba žádným způsobem nevyčnívá, do kolektivu dobře zapadla, dá se říci, že je i oblíbená. V jednu chvíli však přijde okamžik, kdy se tato osoba stane úspěšnou. „*I když byla předtím u všech spolupracovníků oblíbená, její povýšení se někdy setkává s mrazivým přijetím*“ (Huberová, 1995, s. 21).
- **Nová** – posledním typem oběti se může stát člověk, který je v pracovním prostředí nový. Mobber i celý kolektiv může nově příchozí osobě závidět například vyšší vzdělání, příjemný vzhled, dobré vztahy s vedením nebo také může být mladší než většina zaměstnanců. Pokud tedy nově příchozího zaměstnance odlišuje něco, k čemu by mohl mít zbytek výhrady nebo závist. Nejtěžší to je pro nováčka, který nastoupí místo kolegyně, která byla v pracovním prostředí oblíbená. Kolegové ji pak mohou srovnávat s tou předchozí a v některých aspektech nemusí vyhovovat, proto jsou pro ni začátky velmi těžké;

Všechny tyto typy jsou smysluplné a vysvětlují důvody, proč by se daná osoba mohla stát obětí. Představíme si však ještě jeden typ rozdělení podle Svobodové (2008), která jsou sice velmi podobná s typy obětí od Huberové, ale přesto mezi nimi najdeme nějaké rozdíly. Prvním typem jsou osoby, které se fyzicky odlišují. Jedná se o různorodou odlišnost, ať už je to barva pleti, tělesné postižení, odlišný přízvuk, styl oblékání nebo neobvyklý účes. Mezi další typ autorka řadí osoby, které se odlišují, především povahově od ostatních. Jedná se o pracovníky, kteří jsou především uzavření do sebe, introvertní, jejich slovo nejde příliš slyšet, protože nejsou dostatečně průbojní, mají úzkostné stavy, jsou citliví, lehce zmanipulovatelní a poddajní, tyto osoby mají potíže s mobbingem bojovat. Další typ Svobodová (2008) popisuje totožně jako Huberová a tím je nový kolega. Jak již bylo uvedeno, zaměstnanci na nové pracovníky mohou reagovat negativně a do kolektivu jej nepřijmou, což může vést až k agresivnímu a nevhodnému chování vůči nováčkovi. Jako čtvrtý a poslední typ uvádí Svobodová (2008) pracovníka, který je v kolektivu nejméně oblíbený. Tato osoba je vyčleněna z kolektivu a stává se tzv. obětním beránkem, veškeré nezdary a chyby se svádí právě na něj.

Mezi nejčastější oběti v České republice patří ženy do 29 let. Samozřejmě záleží na typu pracoviště a složení kolektivu, takže mobbing se týká každého pohlaví i věku. Podle výzkumu se však mobbing nejvíce vyskytuje v oborech školství, státní správě a zdravotnictví (Wagnerová). Pokud je mobbován muž, tak ve většině případech je mobberem také muž, to samé platí v případě opačného pohlaví. Mobbing může potkat úplně každého v jakémkoliv prostředí (Kratz, 2005).

### 2.5.3 Spoluúčastníci

Jak už jsme si výše uvedli, mezi pachatele patří i tzv. diváci, kteří se buď mobbingu neúčastní a pouze přihlížejí nebo se na něm sami podílejí. Mobbing nabírá na síle v případě, že okolí ve kterém probíhá je pasivní. Avšak ten, kdo podporuje mobbera v tom, že šíří jeho pomluvy se stává spoluúčastníkem mobbingu. Divákem se ve většině případech stávají nadřízení, kteří neví, jakým způsobem zasáhnout nebo ani nechtějí, mobberem může být člověk, který je pracovně schopný a nadřízený o něj nechce přijít, proto je kolikrát ochotný „obětovat“ jiného pracovníka. *„Doufají, že se napětí mezi spolupracovníky samo uvolní, ničeho si nevšímají a myslí si, že jeden rozhovor vše vyřeší“* (Huberová, 1995, s. 76).

Většina nadřízených si vůbec nepřipouští, že by k mobbingu na pracovišti mohlo docházet. Na danou situaci reagují nechápavě a odmítavě. Je docela zřejmé, že pokud

by nadřizený o mobbingu věděl či se ho účastnil, zpochybnil by tak své vůdčí schopnosti a byl v ohrožení ztráty vedoucí pozice (Kratz, 2005).

## 2.6 Obrana proti mobbingu

Bránit se vůči mobbingu rozhodně není snadné. Velkou roli hraje povaha, osobnost, sebevědomí oběti, dále její schopnost bránit se a snášet stres. Zaleží také na rodinném prostředí, přátelích, které ji obklopují a dalších faktorech. Vedení má za úkol udržovat dobré klima na pracovišti a minimalizovat konflikty (Pauknerová, 2012). Beňo (2003) uvádí pět pravidel na obranu proti mobbingu. První pravidlo zní tak, že o odchodu ze zaměstnání si každý rozhoduje sám. Pokud se pracovník v zaměstnání necítí dobře má na výběr ze dvou možností. Buď zůstane a bude se snažit zapadnout nebo může dát výpověď.

Druhé pravidlo poukazuje na to, aby si oběť nenechala nic líbit. Toto pravidlo se využívá především na začátku, když mobbing teprve vzniká. Na začátcích je však velice těžké poznat, zda se jedná pouze o legraci nebo začínající šikanu. Autor proto uvádí, že sranda na pracovišti musí být, ale má své hranice a ty by pracovníci měli udržovat na profesionální a kolegiální úrovni. Beňo tedy radí, nenechat si přehnané srandičky líbit (nenechat si nic líbit) i v případě, že by pro ostatní kolegy měl vypadat jako „suchar“ a někdo bez špetky humoru (Beňo, 2003).

Jako třetí pravidlo autor uvádí najít si k sobě spojence. Oběť si odnáší své problémy z práce i domů, takže to má dopad na jeho rodinné, partnerské i přátelské vztahy. Pro oběť je mnohokrát těžké se o svém problému někomu svěřit, proto se uzavírají do sebe a neustále myslí na práci. Pokud se k oběti okolí nechová citlivě a poukazují na změnu jeho chování spíše negativně, oběť se pak necítí bezpečně v pracovním ani soukromém životě. Proto by si oběť měla najít spojence, pokud nenajde žádného v zaměstnání ani mezi svými nejbližšími, má možnost hledat spojence a pomoc v institucích, které jsou tady pro oběti mobbingu. Nejdůležitější je o problému mluvit, pokud se oběť nesvěří a nebude komunikovat není mu pak pomoci (Beňo, 2003).

Jako čtvrté pravidlo Beňo (2003) radí, že by si oběť měla ujasnit strategii a postup obrany. Jako první by si měla dokumenty související se zaměstnáním, tedy pracovní smlouvu, popis náplně práce a atd. Druhá věc, kterou by měla oběť začít dělat je psát si deník, do kterého bude zapisovat, jak se šikana projevovala, kdy, kdo všechno se zapojil nebo byl svědkem. Deník má spoustu významů, oběť se na něj může obrátit, když bude potřebovat uvolnit napětí, dát volnost emocím, ale dobře bude sloužit i jako důkaz například, když situace vyústí až k soudnímu rozporu. Mezi další dokumenty, co by si měla oběť ukládat patří záznamy

o docházce, zápisky z porad, dokumenty o snížení osobního ohodnocení či mzdy apod. Je taky podstatné, aby oběť znala svá práva, které si může přečíst v Zákoníku práce. Posledním pravidlem je, že i prohra může vést k vítězství. Oběť může svůj boj považovat za prohraný, ale i tak má nějakým způsobem smysl. Nejlepší řešení je podat výpověď a odejít z pracovního prostředí.

Huberová (1995) ve své publikaci radí, jak se v prvních fázích mobbingu bránit. Uvádí, že je podstatné umět vytvářet kompromisy a pojmenovat daný konflikt. Oběť by si měla dobře promyslet, jak bude řešit konflikt, často se však stává, že i oběť začne reagovat agresivním způsobem, což spíš problém prohlubuje, než aby jej řešilo. Pokud se konflikt řeší a následně i vyřeší, dochází ke smíření. Aby však omluva přišla je potřeba si uvědomit, že odpouštět není slabost ba naopak člověk, který se omluví i když si myslí, že má pravdu je velice silná osobnost. Většinou se nechce omluvit ani jedna strana, protože každý z nich má svou pravdu a nehodlá ustoupit. Autorka však radí, aby v sobě oběť našla tu sílu, odпустиła a spor urovnala. Člověk se nemusí usmířovat pouze slovy, je možné použít i neverbální gesta jako je například úsměv.

Huberová (1995) dále radí, aby se oběti o svých problémech bavili s rodinou a přáteli, protože ti jí dokážou dát potřebnou oporu. Blízcí mohou poskytnout radu ohledně problémů v zaměstnání, pokusit se zvednout sebevědomí anebo oběti může pomoci i pouhé vyslechnutí. Oběť však nesmí zapomínat, že není jediná, která může trpět, a proto je důležité se svěřit se svými problémy, ale stejně tak si i vyslechnout problémy jiných. Velmi také pomáhá pozitivní myšlení a optimismus. Autorka uvádí, že oběť je kvůli mobbingu v neustálém stresu a napětí. Je tedy zapotřebí najít si koníčka, který ji uvolní jako například nějaké sportovní aktivity nebo meditaci. Pokud se oběť nebude umět uvolnit a utéct od stresového napětí nebude pak ani schopná se mobbingu bránit a adekvátně reagovat na vzniklý konflikt.

Mezi nejhorší způsob řešení mobbingu uvádí Huberová (1995) tzv. zdánlivou pomoc, což znamená, že se oběť uchýlí k užívání drog, léků, pití alkoholu a jiným návykovým látkám. Tato zdánlivá pomoc vede pouze ke krátkodobému uspokojení, po vypršení látky z těla dochází k depresím, pocitům méněcennosti a beznaděje. Když se člověk ocitá v těžkých životních situacích, je pro něj mnohem jednodušší stát se závislým na alkoholu nebo jiné návykové látce. Autorka ve své publikaci, jak je zmíněno výše, radí obětem mobbingu, ale nezabývá se pouze oběťmi, protože při mobbingu hrají důležitou roli také diváci, kteří když nezasáhnou a pouze přihlížejí se sami stávají spolupachateli. Proto radí také kolegům, jak jednat v případě, že si všimnou mobbingu ve firmě. Jako první, co by měl kolega udělat je,

že by měl oběť informovat o svých záměrech, které hodlá podniknout. Měl by začít s tím, že konflikt bude probírat s ostatními kolegy, informovat je. Neměl by však řešit aktéry, ale pouze jejich spor. Ideální je říct o konfliktu nějakému nadřízenému u kterého bude jistota, že bude nestranný, avšak natolik kompetentní, aby mohl spor urovnat. V případě, že se konflikt vyřeší, kolegové by i nadále měli být na pozoru a dohlížet na to, že příměří mezi mobberem a obětí stále trvá.

Novák (2012) uvádí dvě možnosti při obraně proti mobbingu. Jako první způsob uvádí, aby se problém řešil přímo ve firmě. Na samém počátku mobbingu je důležitá komunikace, která by mohla vést k nějakému řešení či kompromisu. Mezi účinné obrany patří pomoc od jiného kolegy, kterému se oběť svěří s šikanou nebo stát se pro firmu nepostradatelným článkem tím, že bude oběť neustále zvyšovat svou kvalifikaci. Jako druhé řešení uvádí soudní řízení, tedy mimo firmu. Řešení mobbingu pomocí soudního sporu však není snadné a je nezbytné, aby oběť byla dostatečně připravená a silná. Může také nastat situace, kdy se oběť obrátí na odborníky, protože sám na soudní řízení nemá odvalu. Nevylučuje se však ani odchod z pracovního prostředí, což by oběti také přineslo značnou úlevu (Čech, 2011).

Mezinárodní organizace práce (MOP) bojuje proti mobbingu tím, že podporuje lidská a pracovní práva. Funguje od roku 1919 a od roku 2006 je jejich členy 179 zemí včetně České republiky. V roce 1946 se stala součástí specializované mezinárodní organizace v systému OSN. „MOP formuluje pracovní standardy zejména v oblastech: svoboda odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivní vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnost příležitostí a zacházení atd.“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007).

Nejen v odborných publikacích můžeme nalézt způsoby, jak bojovat s mobbingem, mezi další zdroje patří například webové stránky. Mezi nejznámější a nejkompetentnější patří Ministerstvo práce a sociálních věcí na které se oběti mohou obrátit. Dále na internetu můžeme najít online poradny. Mezi užitečné a přehledné stránky patří například [www.sikanavpraci.cz](http://www.sikanavpraci.cz), kde najdeme podrobné vysvětlení, co to mobbing vlastně je, jaké jsou jeho formy a způsoby obrany. Tito odborníci jsou k dispozici na telefonu, ale je možné se s nimi spojit i přes Skype nebo emailem. V této poradně se dostane pomoci obětem mobbingu, ale funguje i pro firmy, kde dělají besedy v rámci prevence. Tato internetová stránka také uvádí údaje z Šikany zaměstnanců na pracovišti, které byly prováděny agenturou STEM/MARK. Podle výzkumu má 23 % lidí zkušenost s mobbingem, 43 % lidí se s mobbingem setkalo jedenkrát týdně nebo častěji, 54 % osob se s mobbingem potýkalo déle než jeden rok, 63 % lidí se snažilo

s mobbingem bojovat a řešit daný problém, 22 % respondentů uvedlo, že se setkalo s šikanou kolegou a 60 % s šikanou nadřízeného (Mobbing free institut, 2012).

## 2.7 Prevence proti mobbingu

Slovo prevence pochází z latinského slovíčka *praevenire*, což v překladu znamená předcházet. Pedagogický slovník popisuje prevenci jako „soubor opatření zaměřených na předcházení nežádoucím jevům, zejm. onemocnění, poškození, sociálně patologickým jevům“ (Průcha, Walterová, Mareš). Firmy stojí před rozhodnutím, zda je pro ně lepší investovat čas a peníze na prevenci proti mobbingu nebo ušetřit peníze a „obětovat“ zaměstnance s tím, že ho nahradí někdo jiný, což je však také časově i finančně náročné, protože se nový zaměstnanec musí zaučovat pomocí jiného zaměstnance a než se vše naučí, tak to také zabere nějaký čas.

První formou prevence je to, že na pracovišti by měla být stanovena jasná pravidla se kterými jsou všichni zaměstnanci seznámeni. Druhá preventivní forma je, že pro všechny zaměstnance bude pořádáno preventivní školení a semináře na téma mobbing, spolupráce a komunikace. Harsa a kol. (2014) ve svém článku také uvádí, že pokud se na pracovišti bude dodržovat těchto 6 pravidel, prevence bude účinná. Mezi tato pravidla patří: stanovená pravidla, transparentnost, jasně stanovený plán pracovních činností, další vzdělávání formou školení, přednášek, kurzů apod., možnost otevřeně komunikovat o konfliktech a jako poslední je sociomapping, které poskytne informace o vztazích na pracovišti. Spousta autorů uvádí další způsoby prevence proti mobbingu, které si rozdělíme do šesti preventivních opatření.

**První možnost prevence je z pohledu firmy.** Kožená (2007) ji dělí na tři stupně. Do prvního stupně řadí *primární prevenci*, která obsahuje informovanost o mobbingu a způsob, jak se tomuto jevu bránit. Autorka se zaměřuje především na prevenci ze strany firmy, aby v podniku byl bezpečný a otevřený přístup k řešení problémů. V případě, že k šikaně na pracovišti již došlo přichází na řadu *sekundární prevence*. Ta má za úkol mobbing zastavit, vzniklé konflikty urovnat a zajistit, aby se problémy neopakovaly. Když mobbing postoupí dále, přichází na řadu *terciální prevence*. V tomto případě k šikaně již došlo a oběť je poznamenána. Terciální prevence má za úkol zabránit trvalým následkům, aby u oběti nedošlo k poškození duševního ani tělesného zdraví. Cílem tedy je zmírnit u oběti následky způsobené pachatelem a hledá způsob, jak ji opět navést do pracovního procesu.

V České republice je mobbing stále ještě tabu, což je závažný problém vzhledem k tomu, že násilí na pracovišti je stále častější. Platí pravidlo, že prevence a informace ohledně násilí

na pracovišti je vždy lepší řešení než obrana proti již vzniklému mobbingu. Ve firmách se v poslední době často využívá tzv. *komplexní přístup*, cílem je analyzovat proč mobbing vzniká. Tento přístup by měl zavádět změny ve stylu vedení vedoucích pracovníků, zavést změny v organizaci práce, zvýšit na pracovišti morálku a posílit pozice všech zaměstnanců. Tento komplexní přístup je s jednotlivými faktory provázaný, který vede k preventivním opatřením. Pokud by se firma zaměřila pouze na jednu oblast, výsledkem by nebyl efektivní (Lovaš, 2010).

Svobodová (2008) ve svém díle zmiňuje důležitost příznivého klimatu a dobře nastavené morální základy ve firmě. Mobbing totiž neznamená problém pro pouhou oběť, ale i pro celou firmu. Pracoviště by mělo splňovat a řídit se těmito podstatnými oblastmi. Prvně by měla mít každá firma plán, kterým by řešila násilí na pracovišti. Tento plán by měl zahrnovat primární prevenci, tedy strategii ohledně vypořádání se s konfliktem před jeho samotným vznikem, během konfliktu, tedy prevenci sekundární a také, co bude následovat po něm, tudíž terciální prevenci. Mobbingu se dá také efektivně zabránit v případě, že zaměstnavatel zaměstná nové a kvalitní pracovníky. Hlavní je, aby zaměstnavatel byl ve svém výběru důsledný. Při přijímacím řízení by jedním z jeho hlavních úkolů mělo být odhalení osobnosti pracovníka. Negativně založená osobnost by mohla na pracovišti do budoucna škodit. Další oblastí je informovanost. Všichni zaměstnanci by měli mít přístup k informacím a radám, jak postupovat, zachovat se a bránit se v případě mobbingu. Velmi důležitý je také vedoucí pracovník, jehož osobnost hraje v prevenci proti mobbingu důležitou roli. Vedoucí přijímá nové lidi do pracovního týmu, pro ostatní by měl být vzorem a dobrým příkladem, vytvářet pozitivní klima na pracovišti, šířit pozitivní atmosféru a mít dobré vztahy s pracovníky. Měl by však také vnímat zhoršení atmosféry na pracovišti, pravidelně hodnotit jejich výkony, vzdělávat je a v případě, že si všimne jen náznaku mobbingu, měl by ihned zakročit.

Svobodová (2008) se snaží především o všeobecně příznivé klima na pracovišti, lepší pracovní podmínky a vhodné vedení, které má přehled o mobbingu. Uvádí, že vedoucí by měl znát a řídit se desaterem, které slouží jako prevence a pomáhá řešit problémy s mobbingem:

1. výběr vhodných a kvalitních zaměstnanců;
2. zprostředkovat školitele pro nováčka;
3. dodržovat kodexy, dohody a ujednání;
4. vytvářet průběžná školení, výcviky a semináře;
5. pokoušet se o odstranění možných příčin konfliktu;
6. hodnocení zaměstnanců, dotazníky, sledování konfliktu;



7. pravidelné schůzky;
8. při vniku mobbingu o něm komunikovat;
9. odkázat na osoby a instituce, které se zabývají mobbingem;
10. trénovat sebeobranu, vytvářet modelové situace na obranu a urovnání vztahů.

Podobný princip v prevenci proti mobbingu uvádí Huberová (1995). Je důležité, aby ve firmě byl pro nové zaměstnance tzv. *patronát*, tedy kolega, který už je v práci zkušený a zná i všechny ostatní kolegy. Tento „školitel“ by měl být nováčkovi k ruce, jelikož mezi časté oběti mobbingu patří právě nově příchozí zaměstnanci. Nováček by tak měl mít na pracovišti osobu, které se může svěřit a důvěřovat jí. V prevenci proti mobbingu mají důležitou roli také poradny, které mohou být ve firmě i mimo ni. Tyto poradny poskytují rady v právní, psychologické i sociální oblasti. Fehlau (2003, s. 95) popisuje patrona jako první osobu se kterým přijde nováček do kontaktu. Nový zaměstnanec se v případě s personálními, kolegiálními či dalšími problémy může obrátit na známou tvář, svého patrona.

Kratz (2005, s. 44-45) se ve svém díle zmiňuje o prevenci proti mobbingu, ale také uvádí „*podnik krizového centra*“ jehož významem by bylo, především ve větších firmách informační osvěta ohledně mobbingu a školicí centrum, které by se tomuto problému věnovalo. Hlavním cílem školicího centra by mělo být urovnávání konfliktů, podpora a povzbuzení oběti, ať už potencionální či už nějakým způsobem poznamenané. Informační centrum týkající se mobbingu by mělo být vedeno zkušenými sociálními pracovníky a pedagogy, kteří by měli mít absolvované další vzdělávání pedagogických pracovníků v oboru psychologie práce anebo psychologie práce. Důležité je, aby se jednalo o nestrannou a důvěryhodnou osobu, která zná firmu i její zaměstnance, ale nenese za ně žádnou odpovědnost kvůli předcházení různým konfliktním situacím a problémům.

**Druhá možnost prevence mobbingu je ze strany jedince**, která bývá vždy individuální. Způsob obrany záleží na tom, jaké má oběť osobnostní rysy, charakter, jestli je asertivní, je odolná vůči stresu a zátěži, jakou má míru sebejistoty a sebedůvěry. Nesmíme také zapomenout na sociální vazby oběti a zázemí. Aby se pracovník vyhnul mobbingu je důležité si před nástupem do zaměstnání důkladně přečíst pracovní smlouvu a seznámit se s atmosférou a prostředím na pracovišti. Po nástupu je důležité snažit se příliš nevyčnívat a pozorovat své okolí v zaměstnání (Svobodová, 2008). Kratz (2005) uvádí určitá doporučení, aby se nováček snadněji začlenil do kolektivu. Radí, aby se nedopouštěl přílišné kritiky a porovnávání s předchozím zaměstnáním. Mezi podstatné považuje navazování pozitivních vztahů s kolegy, dále vstřícnost, skromnost a empatii.

Uvedeme si pět pravidel obrany podle Beňa (2003, s. 81-87) a to: „*Pamatuj, že rozhodnutí zůstat nebo odejít je pokaždé tvoje osobní volba.*“ Tato volba je však mnohdy velmi těžká. Oběť může zůstat a snažit se bojovat s mobbingem nebo pracoviště opustí, ale musí si být jistý, že zvládne svou finanční a rodinnou situaci. Další pravidlo je: „*Nenechávejte si to líbit a popadněte vola za rohy.*“ Oběť se v první fázi mobbingu nesmí nechat zastrašit, musí prokázat svou fyzickou i psychickou sílu. Třetí pravidlo zní: „*Sami to nezvládnete – najděte si spojence.*“ Pokud se oběť v první fázi nedokáže ubránit je potřeba si najít spojence, kteří mu s touto situací pomůžou. Mobbing začne mít na oběť psychické dopady a může se setkat s odmítnutím a nepochopením ze strany přátel a rodiny. Čtvrté pravidlo je: „*Ujasněte si, čeho chcete dosáhnout a jakou k tomu zvolíte strategii, ale potom již opravdu neváhejte a jděte do toho.*“ V případě, že oběť ve firmě zůstane a rozhodne se „bojovat“, je nezbytné, aby začala pracovat na sbírání důkazů proti pachateli a týkající se společného konfliktu. Poslední pravidlo zní: „*I prohra může být někdy začátkem vítězství.*“ Bohužel šance, že by se mobbing vyřešil a vše skončilo pro obě strany dobře je nízká.

Podle Vybírala (2005) je nejdoporučovanějším způsobem řešení konfliktu na pracovišti asertivita. Asertivní člověk by se neměl chovat agresivně, ale neměl by být ani pasivní, měl by umět přijmout kritiku, čelit agresivnímu jednání a manipulaci. Asertivní jednání se dá cvičit a s jeho pomocí se lze naučit bránit, vyjadřovat a prosadit svůj názor. Asertivní pracovník zná výkon své práce a rozumí svým úkolům. Pokud zapochybuje, nedokáže svou práci dokončit včas nebo udělá nějakou chybu, tak se bez obtíží přizná. Zaměstnanec se svým asertivním chováním může vyhnout konfliktu, pokud dokáže vyhovit nějaké žádosti o pomoc či laskavost, pokud otevřeně, ale přiměřeně komunikuje, když nepředstírá že je všeznalý, ale dokáže si nechat poradit a zeptat se, pokud si s něčím neví rady (Novák a Capponi, 2012).

Pomocí prevence se můžeme snažit o omezení násilí ve společnosti, které tady s námi bohužel už nějakou dobu je a bude. Prevenci můžeme využívat už od raného věku, a to především za pomoci rodičů a učitelů. Měly by se vytvářet projekty, které budou zaměřit na boj s násilím na pracovišti, ale i celkově ve společnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí realizovalo projekt, který byl zaměřen na bezpečí v zaměstnání. Hlavním cílem projektu bylo omezení vzniku násilí ve firmách a institucích, vyškolení pracovníků v oblasti násilí na pracovišti a vytvořit odborné týmy, které budou poskytovat odbornou pomoc při vzniku konfliktu. V České republice je velmi malé množství projektů proti násilí na pracovišti i ve společnosti a měla by se jim věnovat větší pozornost (ČMKOS, 2013).

**Třetí možnost prevence je z hlediska sociálně-pedagogického,** které podle Krause (2001) plní preventivní a terapeutickou funkci. Preventivní funkce se zaměřuje na sociálně patologické jevy, při kterých je kladen důraz na prostředí, ve kterém žije, vliv rodiny, vrstevníků apod. Po analýze těchto oblastí se jedinci navrhne pedagogický zásah, který vhodně přispěje k odstranění ohrožujících činitelů. Kdežto terapeutická funkce je zaměřena konkrétně na problémové skupiny jako jsou například devianti nebo trestané osoby. V tomto smyslu je terapií míněno výchovné působení na nedostatky jedince, které vznikly prostřednictvím negativního vlivu prostředí. Sociální pedagogika se věnuje především práci s mládeží a dětmi i když by její působení mělo být zaměřeno na veškerou populaci. U dětí a mládeže má však největší šanci, že výsledek bude efektivní a výchovné prostředky ať už školní či mimoškolní je budou provázet do konce života. Důležitost prevence u dětí a mládeže je dost zřejmá, protože co se v mládí naučí, táhne se s nimi po celý život. Nesmíme však zapomínat, že i dospělý potřebují znát preventivní opatření.

Sociální andragogika je vědní obor, který se zabývá výchovou, seberealizací, vzděláním a pomoci při zařazení do společnosti dospělým lidem. Také pomáhá v situacích, kdy se dospělý ocitne v sociální nouzi nebo v situaci, kterou už není schopný sám vyřešit. Mezi její hlavní úkoly tedy patří výchova a vzdělávání k utváření mezilidských vztahů, sociálních vztahů a rolí, tedy role partnera, rodiče nebo přítele apod. Vzdělávání v oblasti komunikace, která povede k solidaritě a partnerství, výchova k rozvoji osobnosti a překonání egoismu, řešení těžkých životních a sociálních situací (Palán, 2003). Sociálně-pedagogickou práci s dospělými Határ (2005, s. 37-39) rozlišuje následovně:

- Celoživotní a sociální učení formou vzdělávání dospělých *formální výchovou*;
- Vzdělávání podle zájmů a potřeb jedince *neformální výchovou* dospělých;
- Vzdělávání dospělých sociálním učením v závislosti na životních zkušenostech *informální výchovou*.

Sociální pedagog by se měl objevit v institucích a firmách v případě, že se na pracovišti vyskytne mobbing. Jeho úkolem by mělo být utváření příjemné a pozitivní atmosféry na pracovišti. Měl by pracovníkům pomáhat v rozvoji, motivovat je a uspokojovat jejich zájmy. Sociální pracovník by měl také zastávat funkci rádce, poskytovat určitá doporučení a pomáhat při řešení problémů.

**Čtvrtá prevence udává možnosti pomoci pro oběť mobbingu,** jelikož této problematice se v České republice věnuje jen **Občanské sdružení proti šikaně** v tzv.

*antimobbingu*. Jejich hlavním cílem je vytvořit primární, sekundární a terciální systém prevence proti mobbingu a šikaně. Poskytují právní rady a odbornou pomoc obětem, jednají se státní správou a orgány samosprávy. Spolupracují s odborníky, kteří se věnují ochraně dětí a mládeže v oblasti šikany (Občanské sdružení proti šikaně, 2003). **Český helsinský výbor** je nezisková organizace, na kterou se mohou oběti mobbingu obrátit. Poskytují bezplatné poradenství v oblasti lidských práv, pořádají semináře a školení pro školy i pracovníky. Aktuálně se věnují projektům na podporu práv dětí, migrantů a menšin a také vězněných osob a jejich blízkých (ČHV, 2023). Další organizace, na kterou se mohou oběti mobbingu obrátit je **Amnesty International Česká republika**, která se věnuje eliminaci diskriminace, boj proti chudobě, podporu při žádostech o azyl, provádí změny v praxi i zákonech, monitorují lidská práva a propagují boj proti domácímu násilí a násilí na ženách. Amnesty také obdržela v roce 1977 Nobelovu cenu míru za „*přínos k obraně svobody, spravedlnosti a tím i míru na celém světě*“ (Amnesty International, 2023).

Mezi nejdůležitější a nejznámější organizace však patří **Úřad práce a Státní úřad inspekce práce**. Úkolem úřadu práce je kontrolovat zaměstnavatele, jestli dodržují zákoník práce. Kontrolují, zda nedochází k diskriminaci a jestli dle zákona o zaměstnanosti dochází k rovnému zacházení se zaměstnanci. Úřad má pravomoc udělit zaměstnavateli peněžní pokutu v případě porušení povinností. V určitých případech mohou oběti mobbingu podat stížnost na Státní úřad inspekce práce. Této úřad má pravomoci kontrolovat dodržování povinností z právních předpisů, dát peněžité pokuty a při zjištění nedostatků vyžadovat jeho odstranění. Nemůže však řešit individuální problémy zaměstnanců jako například vymáhání mzdy (Státní úřad inspekce práce, (Bukovjan, 2005). Bezplatnou pomoc mohou oběti mobbingu také hledat v rodinných, občanských nebo manželských poradnách, kde jim je poskytnuta především právní a psychologická pomoc. Pro oběti šikany jsou dostupná i online poradenství např. Mobbing free institut, kde pracují odborníci a porady probíhají telefonicky, prostřednictvím Skype, e-mailu či individuální schůzky po předchozí dohodě (Mobbing free institut, 2012).

### 3 MOBBING V MATEŘSKÝCH ŠKOLÁCH

V této kapitole si přiblížíme prostředí mateřských škol, jejich zaměstnance a klimatu. Zaměříme se však na mateřskou školu jako na instituci, ve které může docházet k mobbingu a zaměstnanec mezi kterými může vzniknout konflikt, který může vést až k násilí. Mateřské školy jsou instituce zřizovány státními organizacemi, ale mohou být i nestátní, tedy zřizovány právnickou osobou. Postupem let se funkce školy mění, společnost i věda se vyvíjejí. V mateřských školách se nejedná pouze o výuku, ale podporu celkové osobnosti dítěte ze stránky rozumové, citové, morální a pohybové. Škola dětem pomáhá v komunikaci, ocitají se v různých sociálních situacích, které se učí řešit. Ve školách také v dnešní době dochází k prevencím proti užívání návykových látek, šikaně a rasismu. Proto je důležité, aby prevenci znali především pedagogové a dále se v této oblasti vzdělávali (Mertin, Gillernová, 2010).

#### 3.1 Personál mateřské školy

Kačáni (2004) a Nakonečný (2005) uvádějí, že zaměstnanci v mateřské škole mají jasnou strukturu a personál tvoří formální skupinu. Zaměstnanci se musí řídit zákony a předpisy, dodržovat pravidla stanovená v pracovní smlouvě a také pracovní režim. Každý zaměstnanec má, dá se říci přesně stanovenou funkci a také určenou práci, kterou bude vykonávat. Personál tedy podle své funkce vykonává danou práci a zastává v zaměstnání i určitou pracovní roli. V pracovní skupině se projevuje pracovníkova osobnost, ale také jeho pracovní zkušenosti a předpoklady k vykonávání dané profese.

V mateřské škole se najde dostatek času pro vytváření i neformálních vztahů, které jsou už osobní. Vztahy na pracovišti, především ty neformální, jsou velmi důležité, protože ovlivňují psychosociální klima a spokojenost pracovníků v zaměstnání. Postoje, názory, shody a neshody, ale i prožívání, tohle všechno je základem neformální organizace mezi personálem. V kolektivu hraje roli také, jak často je mezi kolegy osobní styk, sympatie mezi nimi, samozřejmě i antipatie, příslušnost atd. (Kačáni, 2004). Kvůli působení formálních i neformálních vztahů se zaměstnanci mohou vyznačovat standardizovaným chováním. Typickou skupinovou normou je soudržnost, podpora, solidarita a pocit sounáležitosti mezi kolegy (Nakonečný, 2005).

Mezi zaměstnanci se mohou najít osoby, které jsou labilní, agresivní, příliš dominantní, úzkostní a celkově problémový. Mezi problémové osoby však můžeme zařadit také přílišné narcisty, introverty, egocentristy a osoby, které nezvládají přijmout kritiku. Vztahy na pracovišti s těmito osobami mohou působit pozitivně, ale především negativně. Kolegové

mezi sebou mohou tvořit menší podskupiny, které se schválně utvářejí, aby působily proti formálním vztahům (Kačáni, 2004). Kačáni (2004) ve svém díle uvádí schéma, které podle Lišky utváří formální vztahy a tím je ředitel či jeho zástupce, následují členové evaluačních a metodických útvarů, dále učitelé a jako poslední jsou uvedeni nepedagogičtí pracovníci mezi níž se řadí například kuchařky nebo školnice. Pro příznivé klima na pracovišti je nejdůležitější přístup ředitele školy k jeho zaměstnancům. Pokud se vedení školy rozhodne jít cestou autoritativního stylu, budou se tímto stylem řešit také problémy a vztahy na pracovišti, zaměstnanci zvolí sobecký, hrubý a nevhodný způsob řešení konfliktu. Zaměstnanci budou lépe řešit konflikty v případě, že ředitel školy zvolí demokratický styl vedení a bude se ke kolegům chovat jako k sobě rovným.

Jak uvádí Kačáni (2004) mezi zaměstnance mateřské školy patří také nepedagogičtí pracovníci, které můžeme rozdělit podle úseků:

- **Provozní** – zde můžeme zařadit školnice, které se starají o údržbu MŠ, uklízečky, účetní a administrativní pracovníky;
- **Školní jídelny** – v tomto úseku jsou zahrnuty vedoucí kuchyně, hlavní kuchařka, všechny ostatní kuchařky a případný pomocný personál v kuchyni.

Každý z těchto pracovníků přijde do styku se všemi ostatními zaměstnanci, ať už pedagogickými či nepedagogickými, což ovlivňuje vztah a spoluutváří celkové klima na pracovišti. Přímou a nepřímou pedagogickou činnost však vykonávají pedagogové na které je vyvíjen největší tlak. Učitelé formují děti, připravují je na život a vychovávají budoucí generace pro společnost. Pedagogové mají mnoho klientů, kteří mají své požadavky a určitá očekávání, proto jsou neustále pod tlakem (Průcha, 2000).

Pro spousty učitelů je jejich povolání posláním, určitým závazkem k sobě samému. Učitelé kvůli svého poslání přebírají určitým způsobem zodpovědnost za budoucí svět, do kterého posílají své žáky. Z toho důvodu musí mít pedagogičtí pracovníci určité schopnosti a vlastnosti jako je schopnost samostatně rozhodovat, řídit, mít schopnost sebeovládání a sebereflexe, být zodpovědný, dobře zvládat stres a mít profesní sebevědomí. Pedagogové by měli ovládat komunikaci s dětmi i zákonnými zástupci, zapojovat se do činností v rámci celé školy, měli by si umět poradit s adaptací, diagnostikou i výchovnými problémy dětí, měli by zvládat pracovat v týmu i samostatně, umět evaluovat atd. (Průcha, 2000, Dobešová, 2010).

Učitel musí být osobností a může se jím stát pouze ten „*kdo vychovává sám sebe, kdo na sobě zkouší a je schopen prožívat veškerou problematičnost lidské existence, kdo dokáže*

*studovat sám sebe a klade si otázky, zda je schopen vykonat to, co požaduje od jiných.*“ Podle této definice by učitel neměl mít předpoklady pro to, aby se stal mobberem. Pachatel mobbingu totiž postrádá empatii a většinou po jiných požaduje to, co sám nedokáže. Učitelky mateřské školy musí být dostatečně kvalifikované a kompetentní k vykonávání této profese, jelikož podporují komunikační dovednosti, rozvíjí jemnou i hrubou motoriku, pohybovou zdatnost, ovládají hudební i výtvarné činnosti a pracují s různými materiály. Dále pomáhají dětem orientovat se v mezilidských vztazích a učí je osvojovat si společenské i hygienické návyky (Vališová a Kasíková, 2011, s. 16). Nejdůležitější jsou vztahy učitelek/učitelů ve třídách, protože jsou spolu denně ve styku. Pokud mezi těmito učitelkami vznikne konflikt je velice pravděpodobné, že budou hledat spojení mezi dalšími zaměstnanci školy. Ideálním řešením by bylo, aby závčas zasáhl/a ředitel/ ředitelka školy.

Podle Průchy (2009) se české školství také potýká s termínem „feminizace“, jeho výzkum prokázal, že 99,8 % tvoří v mateřských školách ženy, můžeme tedy říci, že se jedná převážně o ženskou profesi. Vzhledem k tomu, že mobbing je především forma psychického týrání, je možné spekulovat o tom, že v prostředí mateřských škol, kde pracují převážně ženy, bude docházet častěji k psychickému týrání než tomu fyzickému.

### **3.2 Klima a vztahy v prostředí MŠ**

Jak už bylo řečeno, vztahy v mateřské škole jsou tvořeny formální i neformální rovinou, tedy se pracovníci řídí určitými předpisy, ale také dochází k spontánním interakcím mezi zaměstnanci školy. Mezi pracovníky jsou jisté morální vazby, jedná se o role a normy, které mezi sebou mají a utvářejí tak sociální prostředí, které ovlivňuje klima na pracovišti. Ovlivňuje však také pracovní výkon, jejich spokojenost v práci a celkově motivaci k tomu vykonávat svou práci, případně i práci navíc a vypomáhat svým kolegům (Nakonečný, 2005). Podle Mertina a Gillernové (2010) v mateřské škole dochází k interakci nejen se zaměstnanci, ale také rodiči, dětmi i komunitou. Aby mohlo dojít k interakci mezi dítětem a učitelem je zapotřebí, aby měl učitel výše zmíněné kompetence. Učitel se pro dítě stává vzorem, je to autorita, kterou uznávají a představují určitý model chování, který přebírají především od učitelů a rodičů. Je důležité, aby učitelé přistupovali k dětem s individuální péčí. Dalším důležitým úkolem je, aby učitelé děti socializovaly, začlenily je do kolektivu a vytvářeli příznivé klima ve třídě.

Interakce mezi učitelem a zákonným zástupcem bývá náročnější než s dítětem. Učitelé nemohou k rodičům používat stejný přístup jako na děti, je od nich očekávána určitá profesionalita a jiná úroveň komunikace. Učitel se pro dítě stává první autoritou, kterou musí

ve společenské instituci respektovat. Zákonní zástupci jsou však ty hlavní osoby, které své dítě doma vychovávají a učitelé by s nimi měli pouze spolupracovat. Předškolní výchova je nastavená tak, aby doplňovala a podporovala rodičovskou výchovu. Pokud však dojde k rozdílným názorům, mohou se naskytnout potíže. Proto klima ve třídě nezáleží pouze na dětech a učitelích, ale také rodičích (Mertin, Gillernová, 2010).

Další rovina je mezi učitelem a komunitou, která se odehrává mimo prostředí mateřské školy. Na učitele je ze strany společnosti vyvíjen tlak na jejich profesní stránku. Učitele rodiče i děti poznají i mimo pracovní dobu, proto jsou neustále pod dohledem. Učitelova profesionální stránka by měla být zachována i v soukromém životě, protože jejich chování a hodnoty, které zastávají ovlivňují důvěryhodnost rodičů. Učitelské povolání bylo v minulosti velmi docenované a na společenském žebříčku se pohybovalo velmi vysoko. V dnešní době se toto povolání potýká s nedostatkem docenění ze strany prestiže i finančního ohodnocení. Vztahová síť souvisí také s nadřízenými, kolegy a jinými spolupracovníky. Konflikty na pracovišti se mohou objevit mezi kýmkoliv. Pro příznivé klima na pracovišti je tedy důležitá vztahová atmosféra (Mertin, Gillernová, 2010).

Huberová (1995) uvádí, že negativní atmosféra na pracovišti může způsobit mnoho nepříjemností, například pracovníci mohou být vystaveni stresu. Zaměstnanci mezi sebou mohou soupeřit, měřit své kvality, organizační schopnosti apod. Pokud u jednoho pracovníka dojde k převaze moci, může ostatní pozitivně, ale i negativně ovlivňovat. Dále ve svém díle upozorňuje na to, že výzkumy prokazují nárůst agresivního chování ve společnosti. Děti v mateřských školách se čím dál více dopouštějí násilí a neuvědomují si, že jejich chování není správné. Děti jsou velmi vynalézavé a kreativní, občas však tyto své vlastnosti používají ve špatný prospěch. Dobešová (2010) uvádí, že klima v mateřských školách je také značně ovlivněno tím, že se jedná převážně o ženské povolání. Muži v mateřských školách nepracují především kvůli nízkému finančnímu ohodnocení, proto se tato profese stává především ženským povoláním.



## **EMPIRICKÁ ČÁST**

## 4 FORMULACE VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU

Mobbing v pracovním prostředí se stává stále častějším jevem. Tato problematika se týká menších, středních i větších firem či institucí. K mobbingu může docházet v malých i velkých městech a stejně tak ve městských i vesnických mateřských školách. Podle zjištěných informací z teoretické části práce jsme zjistili, že přesná definice oběti mobbingu neexistuje, protože oběť se může stát kdokoliv. Na základě našeho výzkumu a výzkumných otázek se pokusíme zjistit, zda věk, vzdělání a počet zaměstnanců může mít vliv na ohrožení mobbingem a četnost výskytu tohoto negativního jednání na pracovišti.

### 4.1 Cíle výzkumu

Cíle vychází z výzkumného problému. Naším hlavním cílem výzkumu je **zjistit, četnost výskytu mobbingu mezi pedagogickými pracovníky v prostředí mateřských škol v České republice?**

Naši cílovou skupinou jsou tedy pedagogové mateřských škol v celé České republice.

*Z hlavního výzkumného cíle dále vyplývají dílčí výzkumné cíle (VDC):*

**VDC1:** Zjistit, zda existuje vztah mezi věkem pedagogických pracovníků a ohrožením mobbingem?

**VDC2:** Ověřit, zda existuje vztah mezi počtem pedagogických pracovníků v mateřské škole a ohrožením mobbingem?

**VDC3:** Odhalit, zda existuje vztah mezi oběťmi mobbingu a jejich vzděláním?

### 4.2 Výzkumné otázky

Z výzkumných cílů jsme vytvořili výzkumné otázky, na které budeme v praktické části diplomové práce hledat odpovědi pro respondenty, tedy učitele mateřských škol. Hlavní výzkumná otázka zní: **Jaká je četnost výskytu mobbingu mezi pedagogickými pracovníky v prostředí mateřských škol v České republice?**

*Dílčí výzkumné otázky (DVO) jsou:*

**DVO1:** Existuje vztah mezi věkem pedagogických pracovníků a ohrožením mobbingem?

**DVO2:** Existuje vztah mezi počtem pedagogických pracovníků v mateřské škole a ohrožením mobbingem?

**DVO3:** Existuje vztah mezi oběťmi mobbingu a jejich vzděláním?

### 4.3 Formulace hypotéz

Stanovili jsme si následující hypotézy, které jsou formulovány na základě cílů, viz. výše:

**H1:** Pokud mají pedagogičtí pracovníci nižší věk (mladší a střední dospělost), tak jsou mobbingem ohroženi více než pedagogičtí pracovníci se starším věkem (a pozdní dospělost).

**H2:** Pokud v prostředí mateřských škol je více žen, tak jsou ohroženy mobbingem více než muži.

**H3:** Pokud více než 50 % pedagogických pracovníků bylo nebo stále je vystavováno mobbingu ve formě pomlouvání, ignorování vlastních nápadů a názorů, zadávání nezvladatelné práce a přehnané kontrole vykonávané práce, tak jsou mateřské školy negativní pracovní prostředí.

**H4:** Pokud jsou pedagogičtí pracovníci s vysokoškolským vzděláním více vystavováni mobbingu, tak pedagogičtí pracovníci se středoškolským vzděláním jsou vystavováni mobbingu méně.

**H5:** Pokud má mateřská škola větší počet pedagogických pracovníků, tak jsou tyto pracovníci mobbingem ohroženi více než mateřská škola s menším počtem pedagogických pracovníků.

### 4.4 Definice proměnných

Popis proměnných je součástí stanovení hypotéz. Prvkem zkoumání je proměnná, která se dá sledovat, měřit a může mít různou hodnotu. Ve výzkumu je zastoupena **závislá a nezávislá proměnná**. Nezávislá proměnná je stálý a nezávislý jev, který ale způsobuje změnu jiné proměnné. Proměnná závislá je v tomto případě jiná proměnná, která se na základě nezávislé proměnné mění (Gavora, 2000). Náš výzkum obsahuje nezávislé proměnné, kterými jsou pohlaví, vzdělání a věk. Mezi závislé proměnné patří výskyt a forma mobbingu.

## 4.5 Výběr výzkumného vzorku

Výběr výzkumného vzorku byl zaměřen na osoby pracující v určitém oboru, a to na pedagogické pracovníky v mateřských školách. Pro tento výzkumný vzorek nebyl zvolen žádný konkrétní kraj, dotazník byl tedy zaměřený na pedagogy po celé České republice. Cílem bylo získat data od minimálně 100 respondentů, což se podařilo a k dispozici máme 186 odpovědí. Výsledky tedy bude možné statisticky ověřit a prezentovat.

### Extrahovaná kritéria

- [1] Učitelé mateřských škol pracující v mateřské škole.
- [2] Učitelé mateřských škol se zkušeností s mobbingem na pracovišti.

## 4.6 Metoda sběru dat

Ve výzkumné sondě byla použita metoda kvantitativního výzkumu. Bylo zvoleno dotazníkové šetření, které je jednou z nejčastějších metod sběru dat. V této metodě se ověřují a vyvracejí hypotézy, jejíž výsledky se mohou následně zobecnit na určitou skupinu lidí (Chráska, 2016). Zvolili jsme online dotazník kvůli možnosti oslovení většího počtu osob, podařilo se nám získat 186 odpovědí. Dotazník je tvořen několika sekcemi: úvodem, osobními údaji respondentů, obsahem podle standardizovaného dotazníku NAQ-R, SUPOS-7, otevřenou otázkou pro možnost sdílení své zkušenosti a závěrem. Dotazník jsme si rozdělili do tří bloků.

První část dotazníku, tedy blok I obsahuje název a úvod. Úvod tvoří představení řešitele výzkumu, oslovení a ujištění respondentů o anonymitě získaných dat a že s nimi bude nakládáno pouze v souvislosti s touto prací. Respondenti jsou také požádáni o vyplnění některých osobních údajů jako je věk, maximální dosažené vzdělání, pohlaví, velikost a kraj místa bydliště.

Blok číslo II a III v prostřední části a na konci dotazníku jsou vyhrazeny obsahu standardizovaného dotazníku NAQ-R. Tento dotazník je složen z 35 uzavřených standardizovaných otázek a jedné otevřené pro možnost sdílení svých zkušeností. Prvních 12 otázek slouží ke zjištění sociodemografických údajů, dalších 23 otázek je směřováno na negativní jednání na pracovišti. Ve třetím blok dotazníku byla použita varianta stupňování s možností výběru jedné odpovědi, kde si respondenti mohli vybrat z možností nikdy, někdy, měsíčně, týdně a denně. Předposlední otázka nabízela možnosti ne, někdy, několikrát měsíčně, několikrát týdně a skoro denně.

Na konci třetího bloku byla také varianta stupňování s možností výběru jedné odpovědi vůbec ne, zřídka, často anebo soustavně. V tomto bloku byla také méně často užívaná otevřená otázka, kde se respondenti mohli vyjádřit pomocí souvislého textu. Dotazování mohou odpovídat v bodech nebo ve větách. Tato otázka sloužila především pro můj vlastní zájem a byla přidána na žádost respondentek, které se chtěly se svou zkušeností svěřit.

Poslední část dotazníku obsahuje závěr dotazníku, kde respondentům děkuji za jejich ochotu a čas a také jméno autora výzkumného šetření.

## 4.7 Analýza a zpracování získaných dat

Zvolili jsme dotazníkový Google formulář pro získání většího počtu dat. Jedná se o formulář, který umožňuje vytvořit online dotazník, sbírá vyplněné anonymní odpovědi, průběžně ukládá a uchovává data. Výsledná data jsme analyzovali a zpracovávali v programu Microsoft Office Excel. Data jsme uspořádali a graficky zobrazili. Na testování a ověření hypotéz jsme použili statistické metody, přesněji testy nezávislosti CHÍ – KVADRÁT pro kontingenční tabulku, test dobré shody CHÍ – KVADRÁT a index PREVALANCE. Dále byla data zkoumána popisnou metodou tzv. deskriptivní statistikou.

Ke statistickým výpočtům testů chí-kvadrát využíváme níže uvedený vzorec dle Chrásky (2016). Pomocí tohoto vzorce vypočítáváme testové kritérium, které se poté porovnává s kritickými hodnotami kritéria chí-kvadrát. Testové kritérium je ve vzorci prezentováno  $\chi^2$ , Pozorovanou (skutečnou) četnost  $P$ , četnost očekávanou  $O$  (takovou, která odpovídá nulové hypotéze). Dále jsou u každé položky určeny stupně volnosti a hladina významnosti, jsou dále prezentovány podle dalších charakteristik. Celkově pracujeme se **186** respondenty.

## 5 INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT

Dle Chrásky (2016) interpretujeme získaná data skrze položky v dotazníku, předkládáme tabulky průměru a četností, graf a výpočet testu nezávislosti nebo dobré shody chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Nulovou hypotézu vyvrácíme nebo potvrzujeme na základě statistického výpočtu a předkládáme testové kritérium, které bylo u dané položky statisticky vypočítané. Ze statistických tabulek na hladině významnosti 0,010 pak dané kritérium porovnáme s kritickými hodnotami testového kritéria chí-kvadrát.

Druhá sekce v úvodní části dotazníku, tedy prvních 12 otázek slouží k zjištění osobních údajů o respondentech. Tyto otázky jsou pro náš výzkum důležité a budeme u těchto dat prezentovat statistický výpočet. Úvodní otázky jsou zaměřeny zejména na věk, pohlaví, vzdělání a místo bydliště respondentů.

### 5.1 Blok I

Blok I obsahuje otázky tzv. úvodní, které ještě nesouvisí konkrétně s mobbingem či negativním prostředím na pracovišti. V tomto bloku se nachází otázky, díky kterým jsme od respondentů získali základní informace jako je věk, pohlaví, vzdělání apod.

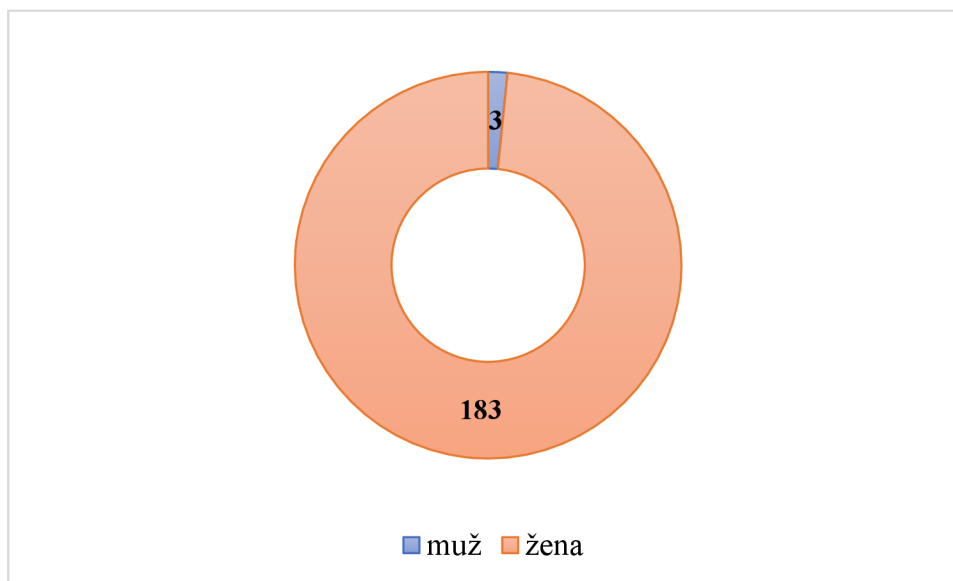
#### 5.1.1 Položka 1

První položka prezentuje v dotazníku otázku týkající se pohlaví respondentů. Otázka slouží ke zjištění, které pohlaví je v mateřské škole vystaveno mobbingu více, otázka slouží k orientačnímu posouzení. Otázka je položena takto: **Uved'te prosím své pohlaví.**

**Tabulka 1.** Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 1

POHLAVÍ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Žena</i>	183	0,98 (98 %)
<i>Muž</i>	3	0,02 (2 %)
$\Sigma$	186	100 %

*Pozn. Zaokrouhlili jsme výpočet relativní četnosti na dvě desetinná místa.*

**Graf 1.** Grafické znázornění odpovědí u otázky 1

Graf č. 1 ukazuje četnost odpovědí, ze kterého je zřejmé, že v tomto dotazníku dominují ženy. S počtem 187 respondentů se jedná o 98,4 % učitelů mateřských škol ženského pohlaví. Mužské pohlaví má zde velmi nízké procento respondentů a to pouhé 1,6 %. **Z daných výsledků můžeme usuzovat, že učitelství v mateřské škole je stále spíše ženské povolání a proto máme více ženských respondentů, které se v prostředí mateřských škol setkávají s mobbingem.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

#### **Statistická hypotéza nulová a alternativní**

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří jsou ženy a kteří jsou muži, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří jsou ženy a kteří jsou muži, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

Tabulka 2. Výpočet u položky č. 1

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>Žena</i>	183	93	90	8 100	87,096
<i>Muž</i>	3	93	-90	8 100	87,096
	<b>Σ 186</b>	<b>Σ 186</b>			<b>Σ 174,192</b>

Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 174,192$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpověď dominuje. Dominuje odpověď „*Žena*“, v celkovém počtu **183** respondentů (**98 %**). **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření jsou dominantně ženy (98 %)**. Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

### 5.1.2 Položka 2

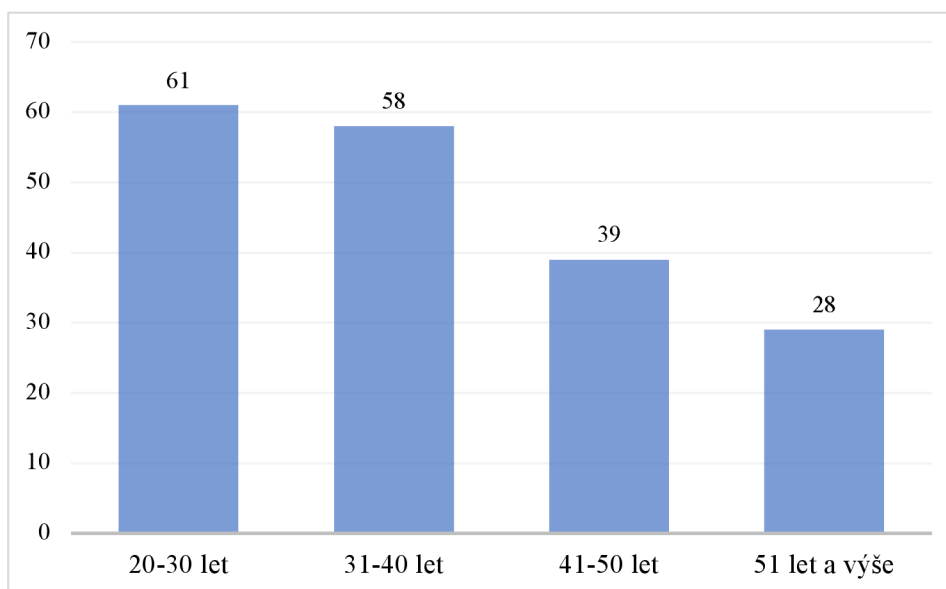
Položka číslo dvě se v dotazníku týká věku učitelů mateřských škol. Otázka slouží ke zjištění, které věkové kategorie jsou mobbingem nejvíce ohroženy. Na otázku respondenti odpovídají v otevřené otázce, kde je položena otázka: **Jaký je Váš věk?**

Tabulka 3. Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 2

Věk respondentů	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>20-30 let</i>	61	0,33 (33 %)
<i>31-40 let</i>	58	0,31 (31 %)
<i>41-50 let</i>	39	0,21 (21 %)
<i>51 let a výše</i>	28	0,15 (15 %)
<b>Σ</b>	<b>186</b>	<b>100 %</b>

Pozn. Zaokrouhlili jsme výpočet relativní četnosti na dvě desetinná místa.



**Graf 2.** Grafické znázornění odpovědí u otázky 2

Graf číslo 2 představuje četnost odpovědí ze kterého je patrné, že většina učitelů mateřských škol je ve věku 20 – 40 let. Z celkového počtu 186 respondentů, **61** z nich, což činí **33,2 %** je ve věku rozmezí 20 až 30 let. **58** respondentů, což činí **30,8 %** uvádí svůj věk v rozmezí od 31 do 40 let. **39** respondentů, což činí **20,8 %** je ve věku od 41 do 50 let. Zbýlých **28** respondentů, což činí **15,2 %**, spadá do věkové kategorie 51 let a výše. **Z daných výsledků můžeme usuzovat, že s mobbingem se mohou setkat učitelé mateřských škol ve věku od 20 do 51 let a výše.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

#### **Statistická hypotéza nulová a alternativní**

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří jsou v mladší dospělosti a střední či pozdní dospělosti, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří jsou v mladší dospělosti a střední či pozdní dospělosti, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

Tabulka 4. Výpočet u položky č. 2

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
20-30 let	61	46,5	14,5	210,25	4,521
31-40 let	58	46,5	11,5	132,25	2,844
41-50 let	39	46,5	-7,5	56,25	1,209
51 a více let	28	46,5	-18,5	342,25	7,360
	<b><math>\Sigma</math> 186</b>	<b><math>\Sigma</math> 186</b>			<b><math>\Sigma</math> 15,934</b>

Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 15,934$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(3) = 11,341$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpovědi dominují. Dominují odpovědi „20-30 let“ a „31-41 let“, v celkovém počtu 119 respondentů (64 %). **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření jsou nejčastěji ve věkovém rozmezí 20-40 let.** Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

### 5.1.3 Položka 3

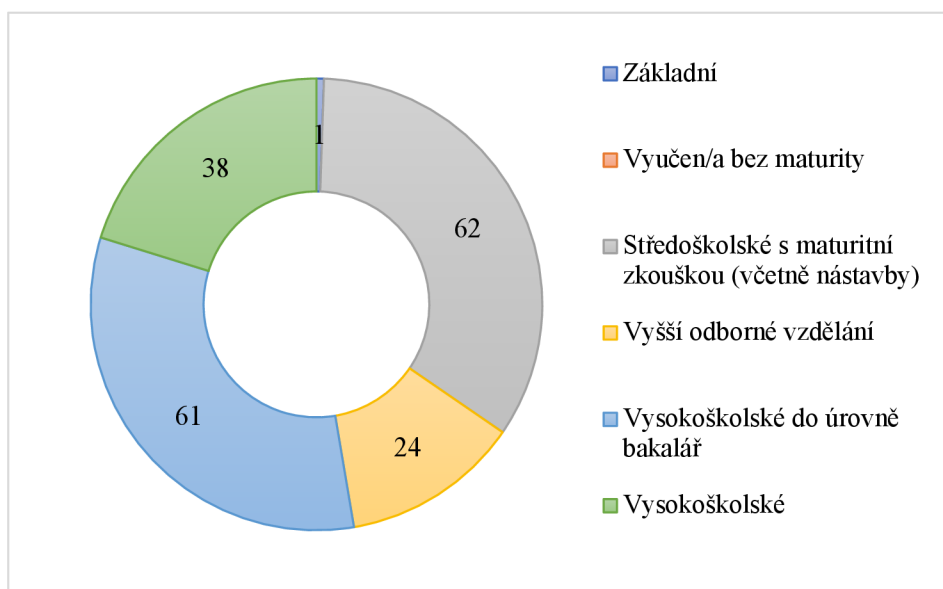
Položka číslo tři v dotazníku prezentuje otázku týkající se dosaženého vzdělání respondentů. Otázka slouží ke zjištění, jestli výše dosaženého vzdělání souvisí s ohrožením mobbingem. Otázka zní: **Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?**

Tabulka 5. Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 3

PEDAGOGICKÉ VZDĚLÁNÍ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
Základní vzdělání	1	0,01 (1 %)
Vyučen/a bez maturity	0	0,00 (0 %)
Středoškolské s maturitní zkouškou (včetně nástavby)	62	0,34 (34 %)
Vyšší odborné vzdělání	24	0,13 (13 %)
Vysokoškolské do úrovně bakalář	61	0,32 (32 %)
Vysokoškolské	38	0,20 (20 %)
$\Sigma$	186	100 %

Pozn. Zaokrouhlili jsme výpočet relativní četnosti na dvě desetinná místa.

Graf 3. Grafické znázornění odpovědí u otázky 3



V grafu číslo 3, který představuje množství odpovědí, je zřejmé, že ze 186 respondentů má nejvíce středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou a bakalářské vzdělání, mezi nimiž činí rozdíl pouze jeden respondent. 62 respondentů, což činí 34 % má středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou. 61 respondentů, což činí 32,4 % má vysokoškolské vzdělání do úrovně bakalář. 38 respondentů, což činí 20,2 % má vysokoškolské vzdělání. 24 respondentů, což činí 12,8 % má vyšší odborné vzdělání. Zbylý 1 respondent, což činí 0,6 % má základní vzdělání. **Z daných výsledků lze usuzovat, že mobbingem mohou být v mateřských školách ohroženy skupiny lidí se středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou anebo vyšším vzděláním.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

#### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří mají vzdělání nižší než střední škola a vyšší než střední škola, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří mají vzdělání nižší než střední škola a vyšší než střední škola, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

**Tabulka 6.** Výpočet u položky č. 3

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>Základní vzdělání</i>	1	31	-30	900	29,032
<i>Vyučen/a bez maturity</i>	0	31	-31	961	31,000
<i>Středoškolské s maturitní zkouškou (včetně nástavby)</i>	62	31	31	961	31,000
<i>Vyšší odborné vzdělání</i>	24	31	-7	49	1,580
<i>Vysokoškolské do úrovně bakalář</i>	61	31	30	900	29,032
<i>Vysokoškolské</i>	38	31	7	49	1,580
	<b><math>\Sigma</math> 186</b>	<b><math>\Sigma</math> 186</b>			<b><math>\Sigma</math> 123,224</b>

Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 123,224$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(5) = 15,086$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpovědi dominují. Dominují odpovědi „*Středoškolské s maturitní zkouškou (včetně nástavby)*“ a „*Vysokoškolské do úrovně bakalář*“, v celkovém počtu 123 respondentů (66 %). Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření mají nejčastěji středoškolské maturitní vzdělání a bakalářské vzdělání. Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

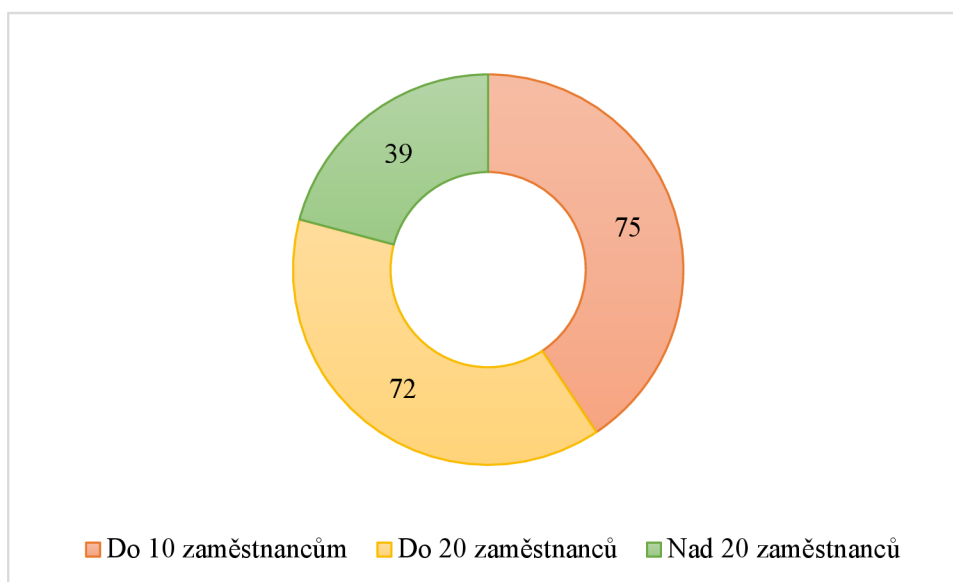
### 5.1.4 Položka 4

Čtvrtá položka prezentuje v dotazníku otázku týkající se počtu zaměstnanců pracujících v mateřské škole. Otázka slouží ke zjištění, jestli počet zaměstnanců souvisí s ohrožením mobbingu. Otázka je položena takto: **Kolik pracovníků je zaměstnáno v mateřské škole?**

**Tabulka 7.** Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 4

POČET ZAMĚŠTNANCŮ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Do 10 zaměstnanců</i>	75	0,41 (41 %)
<i>Do 20 zaměstnanců</i>	72	0,39 (38 %)
<i>Nad 20 zaměstnanců</i>	39	0,21 (21 %)
$\Sigma$	186	100 %

**Graf 4.** Grafické znázornění odpovědí u otázky 4



V grafu číslo 4, který představuje množství odpovědí, je zřejmé, že ze 186 respondentů pracuje nejvíce v mateřské škole do 10 zaměstnanců. 75 respondentů, což činí 40,6 % pracuje v mateřské škole s počtem do 10 zaměstnanců. 72 respondentů, což činí 38,5 % pracuje ve větší mateřské škole, a to s počtem do 20 zaměstnanců. Zbylých 39 respondentů, což činí 20,9 % pracuje ve velkých mateřských školách s počtem nad 20 zaměstnanců. **Z daných výsledků lze usuzovat, že nejvíce mohou být mobbingem ohroženi pedagogové, kteří pracují v mateřské škole do deseti nebo dvaceti zaměstnanců.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří pracují v MŠ do 10, do 20 a nad 20 zaměstnanců, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří pracují v MŠ do 10, do 20 a nad 20 zaměstnanců, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

**Tabulka 8.** Výpočet u položky č. 4

Odpovědi	Pozorovaná četnost <i>P</i>	Očekávaná četnost <i>O</i>	<i>P</i> – <i>O</i>	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>Do 10 zaměstnanců</i>	75	62	13	169	2,725
<i>Do 20 zaměstnanců</i>	72	62	10	100	1,613
<i>Nad 20 zaměstnanců</i>	39	62	-23	529	8,532
	<b>Σ 186</b>	<b>Σ 186</b>			<b>Σ 12,870</b>

*Poznámka: Očekávaná četnost O je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.*

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 12,870$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(2) = 9,210$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpovědi dominují. Dominují odpovědi „Do 10 zaměstnanců“ a „Do 20 zaměstnanců“, v celkovém počtu 147 respondentů (79 %). **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření pracují nejčastěji v mateřské škole do maximálně 20 zaměstnanců.** Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

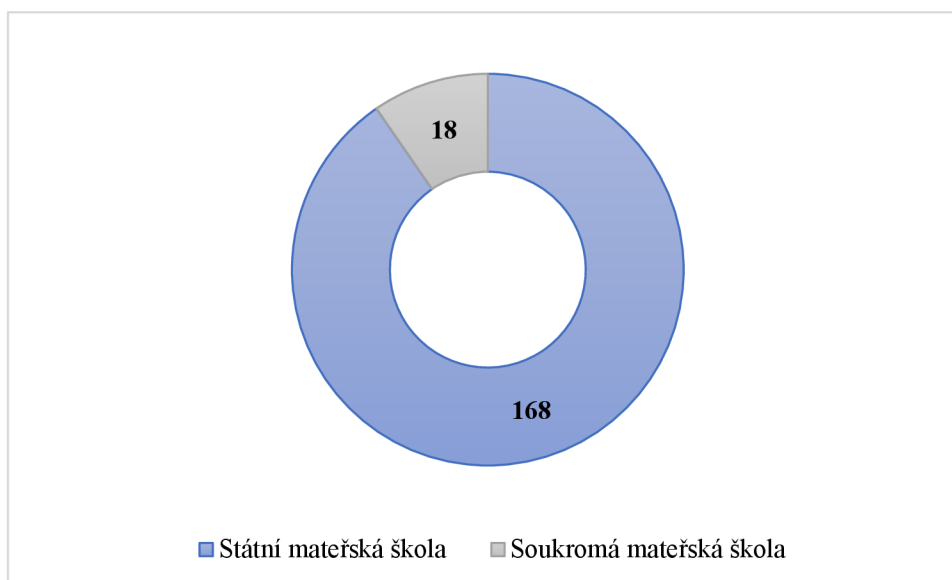
### 5.1.5 Položka 5

Pátá položka prezentuje v dotazníku otázku týkající se typu mateřské školy, ve které pracují. Otázka slouží ke zjištění, který typ mateřské školy je mobbingem více ohrožen. Otázka je položena takto: **Uved'te typ mateřské školy, ve které jste zaměstnán/a.**

**Tabulka 9.** Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 5

TYP MATEŘSKÉ ŠKOLY	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Státní mateřská škola</i>	168	0,90 (90 %)
<i>Soukromá mateřská škola</i>	18	0,10 (10 %)
$\Sigma$	186	100 %

**Graf 5.** Grafické znázornění odpovědí u otázky 5



V grafu číslo 5, který představuje množství odpovědí, je zřejmé, že ze 186 respondentů dominují pedagogové ze státní mateřské školy. **168** respondentů, což činí **90,4 %** pracuje ve státní mateřské škole. **18** respondentů, což činí **9,6 %** pracuje v soukromé mateřské škole. **Z daných výsledků lze usuzovat, že učitelé ze státních mateřských škol mohou být mobbingem ohrožení více než učitelé ze soukromých mateřských škol.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří pracují ve státní a v soukromé mateřské škole, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří pracují ve státní a v soukromé mateřské škole, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

**Tabulka 10.** Výpočet u položky č. 5

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>Státní mateřská škola</i>	168	93	75	5 625	60,484
<i>Soukromá mateřská škola</i>	18	93	-75	5 625	60,484
	<b>Σ 186</b>	<b>Σ 186</b>			<b>Σ 120,968</b>

Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 120,968$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpověď dominuje. Dominuje odpověď „*Státní mateřská škola*“ v celkovém počtu **168** respondentů (**90 %**). **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření pracují nejčastěji ve státní mateřské škole.** Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).



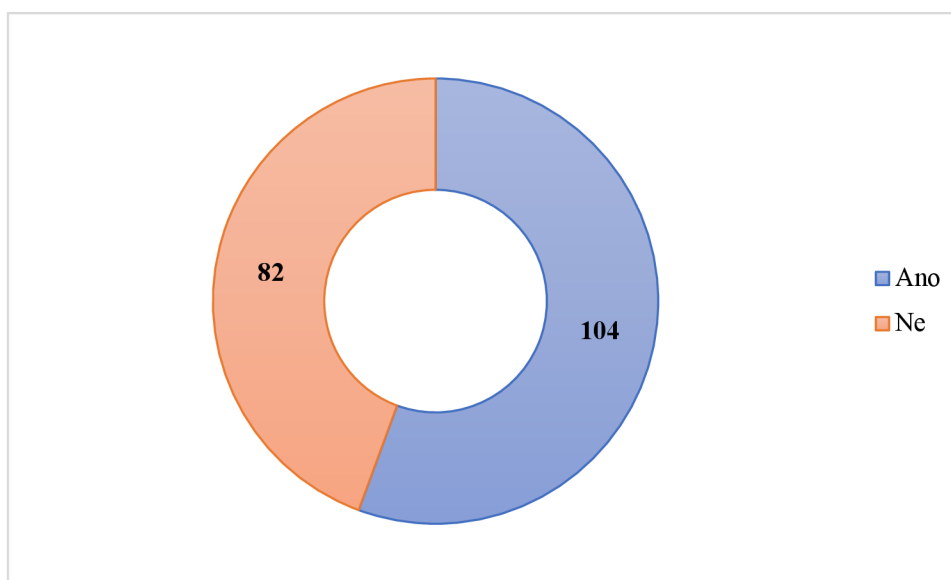
### 5.1.6 Položka 6

Šestá položka prezentuje v dotazníku otázku týkající se kontaktu se všemi zaměstnanci. Otázka slouží ke zjištění, jestli denní kontakt se všemi zaměstnanci souvisí s ohrožením mobbingu. Otázka je položena takto: **Přijdete denně do kontaktu se všemi pracovníky?**

**Tabulka 11.** Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 6

DENNĚ V KONTAKTU SE VŠEMI PRACOVNÍKY	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Ano</i>	104	0,56 (56 %)
<i>Ne</i>	82	0,44 (44 %)
$\Sigma$	186	100 %

**Graf 6.** Grafické znázornění odpovědí u otázky 6



V grafu číslo 6, který představuje množství odpovědí, je zřejmé, že ze 186 respondentů odpovědělo 104 z nich, že přijdou denně do kontaktu se všemi zaměstnanci. **104** respondentů, což činí **55,6 %** přijde denně do kontaktu se všemi zaměstnanci v mateřské škole. **82** respondentů, což činí **44,4 %** nepřijde denně do kontaktu se všemi zaměstnanci v mateřské škole. **Z daných výsledků lze usuzovat, že mobbingem mohou být ohroženi pedagogové, kteří přijdou i nepřijdou denně do kontaktu se všemi zaměstnanci mateřské školy.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří jsou denně v kontaktu se všemi pracovníky a kteří nejsou, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří jsou denně v kontaktu se všemi pracovníky a kteří nejsou, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

**Tabulka 12.** Výpočet u položky č. 6

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>Ano</i>	104	93	11	121	1,301
<i>Ne</i>	82	93	-11	121	1,301
	<b>Σ 186</b>	<b>Σ 186</b>			<b>Σ 2,602</b>

*Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.*

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám **neukázal statisticky významný** rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 2,602$  je nižší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout alternativní hypotézu a neodmítáme nulovou hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí není statisticky významný rozdíl a nedominuje žádná odpověď. **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření jsou denně v kontaktu se všemi pedagogickými pracovníky a také nejsou.** Jelikož se statistický významný rozdíl neprokázal, můžeme usuzovat, že je výsledek 50/50. Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

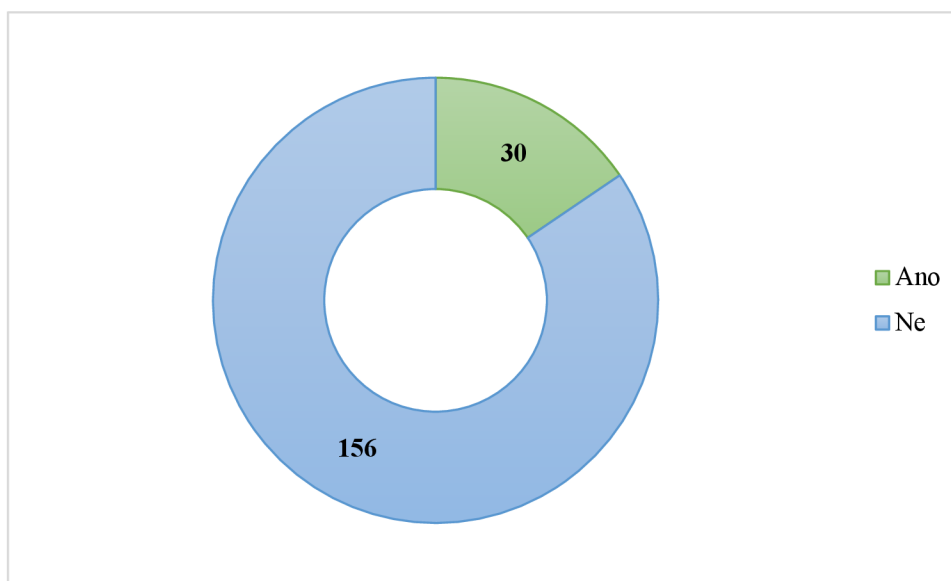
#### 5.1.7 Položka 7

Sedmá položka prezentuje v dotazníku otázku týkající se pozice v mateřské škole. Otázka slouží ke zjištění, jestli jsou mobbingem více ohroženi učitelé nebo ředitelé mateřských škol. Otázka je položena takto: **Zastáváte pozici vedoucího pracovníka (ředitel/ka)?**

Tabulka 13. Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 7

POZICE VEDOUCÍHO PRACOVNÍKA	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Ano</i>	30	0,16 (16 %)
<i>Ne</i>	156	0,84 (84 %)
$\Sigma$	186	100 %

Graf 7. Grafické znázornění odpovědí u otázky 7



V grafu číslo 7, který představuje množství odpovědí, je zřejmé, že ze 186 respondentů dominují učitelé, kteří nejsou na vedoucí pozici. **156** respondentů, což činí **84,5 %** jsou běžní učitelé mateřských škol. **30** respondentů, což činí **15,5 %** jsou ředitelé mateřských škol. **Z daných výsledků lze usuzovat, že více respondentů, kteří by mohli být ohroženi mobbingem jsou běžní učitelé mateřských škol.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

#### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří jsou na pozici vedoucího pracovníka a kteří nejsou, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří jsou na pozici vedoucího pracovníka a kteří nejsou, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

**Tabulka 14.** Výpočet u položky č. 7

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>Ano</i>	30	93	-63	3 969	42,677
<i>Ne</i>	156	93	63	3 969	42,677
	<b><math>\Sigma</math> 186</b>	<b><math>\Sigma</math> 186</b>			<b><math>\Sigma</math> 85,354</b>

*Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.*

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 85,354$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpověď dominuje. Dominuje odpověď „*Ne*“ v celkovém počtu 156 respondentů (85 %). **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření nejsou ve většině případů na vedoucí pozici v mateřské škole.** Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

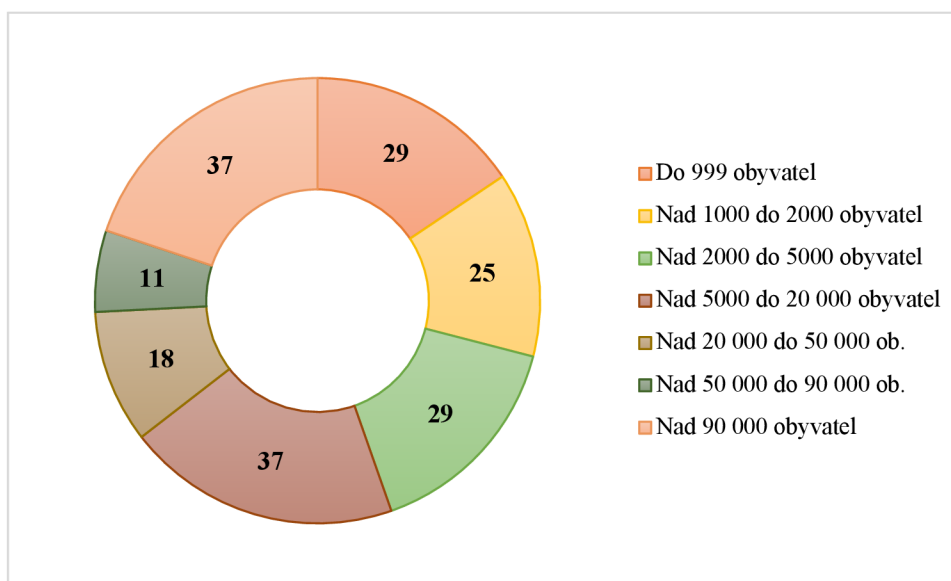
### 5.1.8 Položka 8

Osmá položka prezentuje v dotazníku otázku velikosti místa bydliště. Otázka slouží ke zjištění, jestli velikost místa bydliště souvisí s ohrožením mobbingem. Otázka je položena takto: **Vyberte velikost místa bydliště.**

**Tabulka 15.** Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 8

VELIKOST MÍSTA BYDLIŠTĚ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Do 999 obyvatel</i>	29	0,16 (16 %)
<i>Nad 1000 do 2000 obyvatel</i>	25	0,13 (13 %)
<i>Nad 2000 do 5000 obyvatel</i>	29	0,15 (15 %)
<i>Nad 5000 do 20 000 obyvatel</i>	37	0,20 (20 %)
<i>Nad 20 000 do 50 000 ob.</i>	18	0,10 (10 %)
<i>Nad 50 000 do 90 000 ob.</i>	11	0,06 (6 %)
<i>Nad 90 000 obyvatel</i>	37	0,20 (20 %)
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>186</b>	<b>100 %</b>

Graf 8. Grafické znázornění odpovědí u otázky 8



V grafu číslo 8, který představuje množství odpovědí, je zřejmé, že ze 186 respondentů největší počet z nich pochází z velkoměsta nad 90 000 obyvatel, z obce nad 5000 do 20 000 obyvatel a poté od 1000 do 5000 obyvatel. 37 respondentů, což činí 19,9 % pochází z velkoměsta nad 90 000 obyvatel. 37 respondentů, což činí 19,9 % pochází z obce nad 5000 do 20 000 obyvatel. 29 respondentů, což činí 15,6 % pochází z vesnice do 999 obyvatel. 29 respondentů, což činí 15,6 % pochází z obce nad 2000 do 5000 obyvatel. 25 respondentů, což činí 13,4 % pochází z obce nad 1000 do 2000 obyvatel. 18 respondentů, což činí 9,7 % pochází z města nad 20 000 do 50 000 obyvatel. Zbylých 11 respondentů, což činí 5,9 % pochází z města nad 50 000 do 90 000 obyvatel. **Z daných výsledků lze usuzovat, že mobbingem mohou být ohroženi pedagogové od vesnic až po velkoměsta.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

#### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří bydlí v různě velkých městech, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří bydlí v různě velkých městech, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

Tabulka 16. Výpočet u položky č. 8

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>Do 999 obyvatel</i>	29	26,6	2,4	5,76	0,216
<i>Nad 1000 do 2000 obyvatel</i>	25	26,6	-1,6	2,56	0,096
<i>Nad 2000 do 5000 obyvatel</i>	29	26,6	2,4	5,76	0,216
<i>Nad 5000 do 20 000 obyvatel</i>	37	26,6	10,4	108,16	4,066
<i>Nad 20 000 do 50 000 ob.</i>	18	26,6	-8,6	73,96	2,780
<i>Nad 50 000 do 90 000 ob.</i>	11	26,6	-15,6	243,36	9,148
<i>Nad 90 000 obyvatel</i>	37	26,6	10,4	108,16	4,066
	<b>Σ 186</b>	<b>Σ 186</b>			<b>Σ 20,588</b>

Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 20,588$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(6) = 16,812$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpovědi dominují. Dominují odpovědi „*Nad 5000 do 20 000 obyvatel*“ a „*Nad 90 000 obyvatel*“ v celkovém počtu 74 respondentů (40 %). **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření žijí nejčastěji ve městě nad 5000 do 20 000 obyvatel a nad 90 000 obyvatel, takže se jedná o velká města.** Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

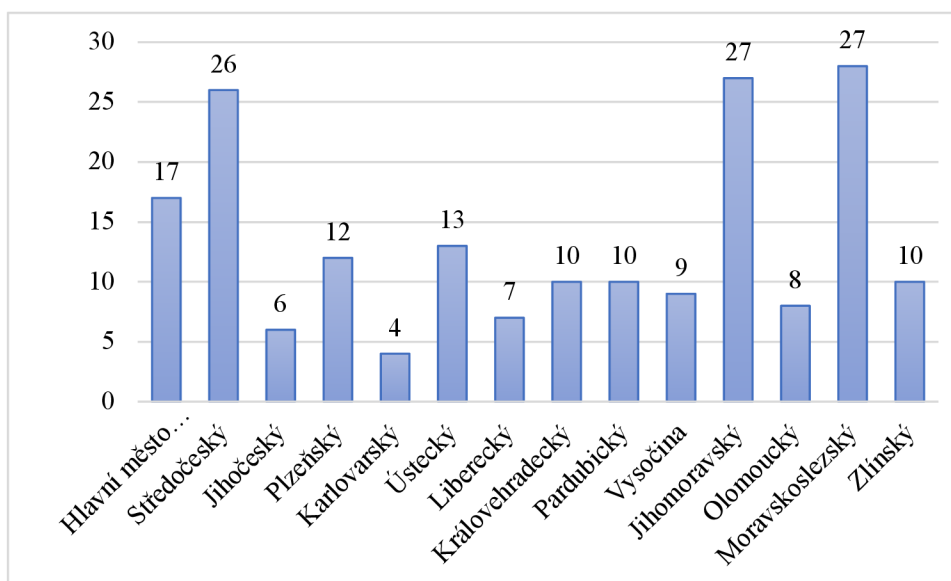
### 5.1.9 Položka 9

Devátá položka prezentuje v dotazníku otázku týkající se kraje bydliště respondentů. Otázka slouží ke zjištění, jestli velikost místa bydliště souvisí s ohrožením mobbingem. Otázka je položena takto: **Uved' kraj Vašeho bydliště.**

Tabulka 17. Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 9

KRAJ BYDLIŠTĚ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Hlavní město Praha</i>	17	0,09 (9 %)
<i>Středočeský</i>	26	0,14 (14 %)
<i>Jihočeský</i>	6	0,03 (3 %)
<i>Plzeňský</i>	12	0,07 (7 %)
<i>Karlovarský</i>	4	0,02 (2 %)
<i>Ústecký</i>	13	0,07 (7 %)
<i>Liberecký</i>	7	0,04 (4 %)
<i>Královehradecký</i>	10	0,05 (5 %)
<i>Pardubický</i>	10	0,05 (5 %)
<i>Vysočina</i>	9	0,05 (5 %)
<i>Jihomoravský</i>	27	0,15 (15 %)
<i>Olomoucký</i>	8	0,04 (4 %)
<i>Moravskoslezský</i>	27	0,15 (15 %)
<i>Zlínský</i>	10	0,05 (5 %)
$\Sigma$	186	100 %

Graf 9. Grafické znázornění odpovědí u otázky 9



V grafu číslo 9, který představuje množství odpovědí je zřejmé, že ze 186 respondentů nejvíce z nich pochází z Moravskoslezského, Jihomoravského a Středočeského kraje. 27 respondentů, což činí 14,7 % žije v Moravskoslezském kraji. 27 respondentů, což činí 14,7 % žije v Jihomoravském kraji. 26 respondentů, což činí 13,9 % žije ve Středočeském kraji. 17 respondentů, což činí 9,1 % žije v hlavním městě Praze. 13 respondentů, což činí 7 % žije v Ústeckém kraji. 12 respondentů, což činí 6,4 % žije v Plzeňském kraji. 10 respondentů, což činí 5,3 % žije v Královehradeckém kraji. 10 respondentů, což činí 5,3 % žije v Pardubickém

kraji. 10 respondentů, což činí 5,3 % žije ve Zlínském kraji. 9 respondentů, což činí 4,8 % žije na Vysočině. 8 respondentů, což činí 4,3 % žije v Olomouckém kraji. 7 respondentů, což činí 3,7 % žije v Libereckém kraji. 6 respondentů, což činí 3,2 % žije v Jihočeském kraji. Zbylí 4 respondenti, což činí 2,1 % žijí v Karlovarském kraji. **Z daných výsledků lze usuzovat, že mobbingem mohou být ohrožení pedagogové z jakéhokoliv kraje v České republice.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří bydlí v různých krajích, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří bydlí v různých krajích, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

**Tabulka 18.** Výpočet u položky č. 9

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>Hlavní město Praha</i>	17	13,3	3,7	13,69	1,029
<i>Středočeský</i>	26	13,3	12,7	161,29	12,127
<i>Jihočeský</i>	6	13,3	-7,3	53,29	4,006
<i>Plzeňský</i>	12	13,3	-1,3	1,69	0,127
<i>Karlovarský</i>	4	13,3	-9,3	86,49	6,503
<i>Ústecký</i>	13	13,3	-0,3	0,09	0,006
<i>Liberecký</i>	7	13,3	-6,3	39,69	2,984
<i>Královehradecký</i>	10	13,3	-3,3	10,89	0,818
<i>Pardubický</i>	10	13,3	-3,3	10,89	0,818
<i>Vysočina</i>	9	13,3	-4,3	18,49	1,390
<i>Jihomoravský</i>	27	13,3	13,7	187,69	14,112
<i>Olomoucký</i>	8	13,3	-5,3	28,09	2,110



<i>Moravskoslezský</i>	27	13,3	13,7	187,69	14,112
<i>Zlínský</i>	10	13,3	-3,3	10,89	0,818
	<b>Σ 186</b>	<b>Σ 186</b>			<b>Σ 60,960</b>

Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 60,960$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(13) = 27,688$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpovědi dominují. Dominují odpovědi „*Středočeský kraj*“, „*Jihomoravský kraj*“ a „*Moravskoslezský kraj*“ v celkovém počtu **80** respondentů (**44 %**). **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření žijí nejčastěji v Jihomoravském kraji, Středočeském kraji a v Moravskoslezském kraji.** Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

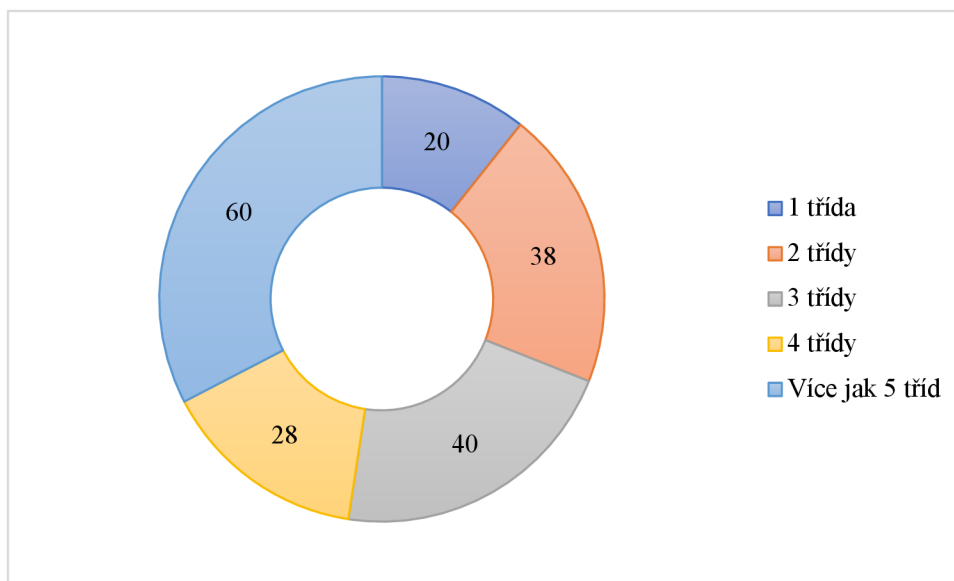
### 5.1.10 Položka 10

Desátá položka prezentuje v dotazníku otázku týkající se počtu tříd v mateřských školách respondentů. Otázka slouží ke zjištění, jestli počet tříd v mateřských školách souvisí s ohrožením mobbingem. Otázka je položena takto: **Uveďte, kolik tříd má mateřská škola.**

**Tabulka 19.** Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 10

POČET TŘÍD	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>1 třída</i>	20	0,11 (11 %)
<i>2 třídy</i>	38	0,20 (20 %)
<i>3 třídy</i>	40	0,21 (21 %)
<i>4 třídy</i>	28	0,15 (15 %)
<i>Více jak 5 tříd</i>	60	0,33 (33 %)
<b>Σ</b>	<b>186</b>	<b>100 %</b>

Graf 10. Grafické znázornění odpovědí u otázky 10



V grafu číslo 10, který představuje množství odpovědí, je zřejmé, že ze 186 respondentů pracuje nejvíce pedagogů v mateřské škole, kde mají více jak 5 tříd nebo 3 třídy. **60** respondentů, což činí **32,3 %** pracuje v mateřské škole s 5 a více třídami. **40** respondentů, což činí **21,5 %** pracuje v mateřské škole s počtem 3 tříd. **38** respondentů, což činí **20,4 %** pracuje v mateřské škole, která je dvoutřídní. **28** respondentů, což činí **15 %** pracuje v mateřské škole se 4 třídami. **20** respondentů, což činí **10,8 %** pracuje v jednotřídní mateřské škole. **Z daných výsledků lze usuzovat, že mobbingem mohou být ohroženi pedagogové s jakýmkoliv počtem tříd.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

#### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří pracují v MŠ jednotřídní, dvoutřídní, třídní, čtyřtřídní a více jak pětítřídní, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří pracují v MŠ jednotřídní, dvoutřídní, třídní, čtyřtřídní a více jak pětítřídní, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

Tabulka 20. Výpočet u položky č. 10

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
1 třída	20	37,2	-17,2	295,84	7,952
2 třídy	38	37,2	0,8	0,64	0,017
3 třídy	40	37,2	2,8	7,84	0,210
4 třídy	28	37,2	-9,2	84,64	2,275
Více jak 5 tříd	60	37,2	22,8	519,84	13,974
	<b><math>\Sigma</math> 186</b>	<b><math>\Sigma</math> 186</b>			<b><math>\Sigma</math> 40,677</b>

Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 40,677$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(4) = 13,277$  která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpověď dominuje. Dominuje odpověď „Více jak 5 tříd“ v celkovém počtu 60 respondentů (33 %). Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření pracují nejčastěji v mateřské škole s více jak 5 třídami. Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

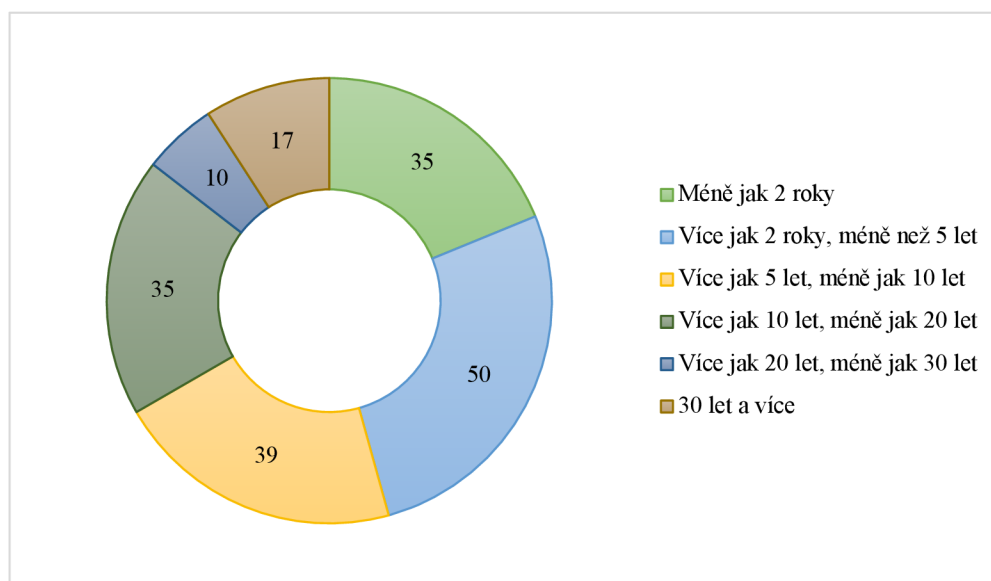
### 5.1.11 Položka 11

Jedenáctá položka prezentuje v dotazníku otázku týkající se délky praxe respondentů. Otázka slouží ke zjištění, jestli délka praxe v mateřské škol souvisí s ohrožením mobbingem. Otázka je položena takto: **Uved'te, v letech (či měsících), délku praxe v mateřské škole. Za číslo prosím uved'te, zda se jedná o měsíce (m) či roky (r).**

Tabulka 21. Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 11

DÉLKA PRAXE	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
Méně jak 2 roky	35	0,19 (19 %)
Více jak 2 roky, méně než 5 let	50	0,27 (27 %)
Více jak 5 let, méně jak 10 let	39	0,21 (21 %)
Více jak 10 let, méně jak 20 let	35	0,19 (19 %)
Více jak 20 let, méně jak 30 let	10	0,05 (5 %)
30 let a více	17	0,09 (9 %)
$\Sigma$	186	100 %

Graf 11. Grafické znázornění odpovědí u otázky 11



V grafu číslo 11, který představuje množství odpovědí, je zřejmé, že ze 186 respondentů má délku praxe od 2 do 10 let. 50 respondentů, což činí 26,9 % má více jak 2 roky a méně než 5 let praxi v mateřské škole. 39 respondentů, což činí 21 % má více jak 5 let a méně jak 10 let praxi v mateřské škole. 35 respondentů, což činí 18,8 % má více jak 10 let a méně jak 20 let praxi v mateřské škole. 35 respondentů, což činí 18,8 % má méně jak 2 roky praxi v mateřské škole. 17 respondentů, což činí 9,1 % má 30 a více let praxe v mateřské škole. 10 respondentů, což činí 5,4 % má více jak 20 let a méně jak 30 let praxe. **Z daných výsledků lze usuzovat, že mobbing může hrozit pedagogům s jakoukoliv délkou praxe.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

#### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří mají méně jak 2 roky, do pěti let, do 10 let, do 20 let, do 30 let a více let praxe, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří mají méně jak 2 roky, do pěti let, do 10 let, do 20 let, do 30 let a více let praxe, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

Tabulka 22. Výpočet u položky č. 11

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>Méně jak 2 roky</i>	35	31	4	16	0,516
<i>Více jak 2 roky, méně než 5 let</i>	50	31	19	361	11,645
<i>Více jak 5 let, méně jak 10 let</i>	39	31	8	64	2,065
<i>Více jak 10 let, méně jak 20 let</i>	35	31	4	16	0,516
<i>Více jak 20 let, méně jak 30 let</i>	10	31	-21	441	14,225
<i>30 let a více</i>	17	31	-14	196	6,322
	<b>Σ 186</b>	<b>Σ 186</b>			<b>Σ 35,289</b>

Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 35,289$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(5) = 15,086$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpověď dominuje. Dominuje odpověď „Více jak 2 roky, méně než 5 let“ v celkovém počtu 50 respondentů (27 %). **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření pracují nejčastěji v mateřské škole v rozmezí 2 až 5 let.** Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

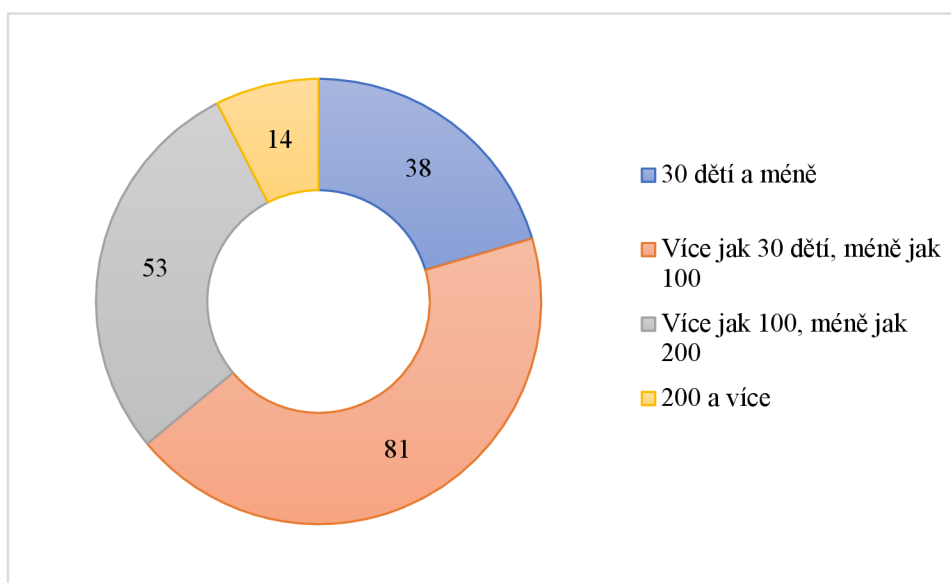
### 5.1.12 Položka 12

Dvanáctá položka prezentuje v dotazníku otázku týkající se počtu dětí v mateřské škole. Otázka slouží ke zjištění, jestli počet dětí v mateřské škole souvisí s ohrožením mobbingem. Otázka je položena takto: **Uveďte, počet dětí v mateřské škol.**

Tabulka 23. Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 12

POČET DĚTÍ V MŠ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>30 dětí a méně</i>	38	0,20 (20 %)
<i>Více jak 30 dětí, méně jak 100</i>	81	0,44 (44 %)
<i>Více jak 100, méně jak 200</i>	53	0,28 (28 %)
<i>200 a více</i>	14	0,08 (8 %)
$\Sigma$	186	100 %

Graf 12. Grafické znázornění odpovědí u otázky 12



V grafu číslo 12, který představuje množství odpovědí, je zřejmé, že ze 186 respondentů mají pedagogové více jak 30 a méně jak 100 dětí v mateřské škole. **81** respondentů, což činí **43,6 %** má v mateřské škole více jak 30 dětí a méně jak 100. **53** respondentů, což činí **28,5 %** má v mateřské škole více jak 100 a méně jak 200 dětí. **38** respondentů, což činí **20,4 %** má v mateřské škole 30 dětí a méně. **14** respondentů, což činí **7,5 %** má v mateřské škole 200 a více dětí. **Z daných výsledků lze usuzovat, že mobbingem mohou být ohroženi pedagogové z malotřídky do 30 dětí až do velké mateřské školy s více jak 200 dětmi.**

Abychom mohli použít Test dobré shody Chí-kvadrát, musíme si stanovit nulovou a alternativní hypotézu. Tento test je založen na verifikaci nulové hypotézy. Níže uvádíme i konkrétní výpočet a závěr statistického výpočtu.

#### Statistická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost pedagogických pracovníků, kteří mají do 30 dětí, do 100 dětí, do 200 dětí a nad 200 dětí v MŠ, je stejná.

$H_A$ : Četnost pedagogických pracovníků, kteří mají do 30 dětí, do 100 dětí, do 200 dětí a nad 200 dětí v MŠ, je rozdílná.

Byla testována nulová hypotéza na hladině významnosti 0,01. Byl vypočítáno testové kritérium chí-kvadrát, které bylo porovnáno s kritickou hodnotou ve statistických tabulkách pro zvolený stupeň volnosti.

**Tabulka 24.** Výpočet u položky č. 12

Odpovědi	Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
<i>30 dětí a méně</i>	38	46,5	-8,5	72,25	1,553
<i>Více jak 30 dětí, méně jak 100</i>	81	46,5	34,5	1 190,25	25,596
<i>Více jak 100, méně jak 200</i>	53	46,5	6,5	42,25	0,908
<i>200 a více</i>	14	46,5	-32,5	1 056,25	22,715
	<b><math>\Sigma</math> 186</b>	<b><math>\Sigma</math> 186</b>			<b><math>\Sigma</math> 50,772</b>

Poznámka: Očekávaná četnost  $O$  je stanovena dle nulové hypotézy. Výsledky jsou zaokrouhlené na 3 desetinná místa.

Výsledek výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát nám ukázal statisticky významný rozdíl mezi četnostmi odpovědí. Vypočítaná hodnota kritéria je  $\chi^2 = 50,772$  je vyšší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(3) = 11,341$ , která je uvedena ve statistických tabulkách (viz příloha II). Vzhledem k výsledným hodnotám můžeme odmítnout nulovou hypotézu a neodmítáme alternativní hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí je statisticky významný rozdíl a konkrétní odpověď dominuje. Dominuje odpověď „Více jak 30 dětí, méně jak 100“ v celkovém počtu **81** respondentů (**44 %**). **Můžeme tedy usuzovat, že pedagogičtí pracovníci mateřských škol v našem výzkumném šetření pracují nejčastěji v mateřské škole, kterou navštěvuje více jak 30 dětí a méně jak 100 dětí.** Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

## 5.2 Blok II

### Třibodová stupnice položek zažívání negativního jednání na pracovišti:

NIKDY	NĚKDY~MĚSÍČNĚ	TÝDNĚ~DENNĚ
-------	---------------	-------------

### Seznam otázek ke zjištění zažívání negativního jednání na pracovišti:

1) Někdo zadržuje/val informace, které ovlivňují Váš výkon
2) Čelil/a/ jste ponižování a výsměchu v souvislosti s Vaší prací
3) Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence
4) Klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti byly odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepřijemnými úkoly.
5) Někdo proti Vám šířil pomluvy a fámy
6) Byl/a/ jste ignorován/a/, vyloučen/a/ nebo marginalizován/a/
7) Čelil/a/ jste urážkám nebo útočným poznámkám na adresu Vaší osoby (např. zvyky a minulost), Vašich postojů či soukromý život
8) Křičeli na Vás nebo jste byl/a/ terčem ničím vyvolaného hněvu
9) Čelil/a/ jste zastrašování jako je ukazování prstem, porušení osobního prostoru, strkání, zatarasení cesty apod.
10) Narážky nebo poznámky ostatních, že byste měl/a/ dát výpověď
11) Opakované připomínání Vašich omylů a chyb
12) Byl/a/ jste ignorován/a/ nebo čelil/a/ jste nepřátelské reakci, když se objevíte
13) Trvalé kritizování Vaší práce a snažení
14) Ignorování Vašich myšlenek a názorů
15) Kanadské žerty ze strany osob, se kterými ne vycházíte dobře
16) Obdržení úkolů s nesmyslným a nemožným cílem nebo termínem
17) Neopodstatněné obviňování
18) Přehnaná kontrola Vaší práce
19) Nátlak nežádat něco na co máte nárok (nemocenská, nárok na dovolenou, cestovní náklady)
20) Byl/a/ jste terčem nadměrného posmívání a sarkasmu
21) Byl/a/ jste vystaven/a/ nezvladatelnému množství práce
22) Čelil/a/ jste výhružkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí (zneužívání)
23) Byl/a/ jste někdy šikanován/a/ na pracovišti? Šikanou označujeme situaci, ve které jedna nebo více osob vnímají, že jsou v průběhu delší doby vystavení negativnímu působení ze strany jedné či více jiných osob; ohrožená osoba má potíže ubránit se před těmito aktivitami. Přitom jednorázový incident nepovažujeme jako šikanu při zaměstnání.



### 5.2.1 Prevalence negativního jednání na pracovišti

Druhý blok v dotazníkovém šetření zjišťoval jednotlivé formy negativních aktů/chování na pracovišti. Nejčastěji zažívané jevy jsou podle respondentů následující:

**Tabulka 25.** Nejčastěji zažívané jevy

		NĚKDY≈MĚSÍČNĚ	TÝDNĚ≈DENNĚ
17.	Neopodstatněné obviňování	40,3 %	11,3 %
5.	Někdo proti Vám šířil pomluvy a fámy	52,7 %	19,9 %
1.	Někdo zadržuje/val informace, které ovlivňují Váš výkon	43,8 %	13 %
14.	Ignorování Vašich myšlenek a názorů	48,1 %	17,1 %
18.	Přehnaná kontrola Vaší práce	26,8 %	19,3 %

Převážně se tedy jedná o útoky ve formě nadřazenosti a kvalitu vykonávané pracovní formy. Následující tabulka zachycuje podobné výsledky prevalence jednotlivých negativních jevů na pracovišti. Ukazatel prevalence měří frekvenci mobbingu v populaci, ale zahrnutý jsou všechny druhy, bez ohledu na to, kdy mobbing začal, tedy nejen nové činy, ale všechny existující v době sledování. Prevalence je kumulativní ukazatel, který ukazuje celkovou závažnost mobbingu v době sledování, tedy jaký problém představuje. Index prevalence nám udává podíl pedagogických pracovníků, kteří mají (nebo měli) zkušenost s mobbingem na pracovišti v dané lokalitě v daném časovém období.

**Tabulka 26.** Prevalence negativních jevů na pracovišti z NAQ-R

ve výzkumném souboru (N=186)

NEG. AKT	NIKDY		NĚKDY ≈ MĚSÍČNĚ		TÝDNĚ ≈ DENNĚ		INDEX PREVALENCE %
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	
1.	43,2	(80)	43,8	(81)	13	(25)	35,2
2.	58,1	(108)	31,7	(59)	10,2	(19)	26,1
3.	41,4	(77)	46,7	(87)	11,9	(22)	23,9
4.	60,2	(112)	30,6	(57)	9,2	(17)	24,5
5.	27,4	(51)	52,7	(98)	19,9	(37)	46,2
6.	56,7	(106)	30,5	(56)	12,9	(24)	27,9
7.	54,5	(102)	33,7	(62)	11,8	(22)	28,5
8.	52,9	(99)	39,1	(72)	8,1	(15)	27,4
9.	79,7	(149)	16,6	(30)	3,7	(9)	12,9

10.	81,8	(152)	16,1	(30)	2,1	(4)	10,2
11.	47,1	(87)	42,3	(79)	10,7	(20)	31,9
12.	55,6	(104)	34,2	(64)	10,2	(19)	27,4
13.	56,1	(104)	32,1	(60)	11,8	(22)	28,1
14.	34,8	(64)	48,1	(90)	17,1	(32)	41,4
15.	88,2	(164)	9,6	(18)	2,2	(4)	6,9
16.	65,1	(121)	26,9	(50)	8,1	(15)	21,5
17.	48,4	(90)	40,3	(75)	11,3	(21)	51,6
18.	54	(100)	26,8	(50)	19,3	(36)	32,7
19.	58,8	(109)	31	(58)	10,2	(19)	25,8
20.	73,8	(137)	21,4	(40)	4,8	(9)	15,6
21.	55,9	(104)	33,3	(62)	10,7	(20)	26,8
22.	98,4	(182)	1	(2)	0,6	(1)	1,1
23.	68,8	(128)	22	(41)	9,1	(17)	20,2
<b>VÁŽENÝ PRŮMĚR</b>	<b>59,2</b>	<b>110</b>	<b>30,9</b>	<b>57,3</b>	<b>9,9</b>	<b>18,6</b>	<b>25,8</b>

Poznámka: INDEX PREVALENCE je orientační ukazatel. Získali jsme ho pomocí součtu procentuálního zastoupení jednotlivých odpovědí s ohledem na jejich intenzitu = NĚKDY≈MĚSÍČNĚ (%) X 0,5 + TÝDNĚ≈DENNĚ (%) X 1.

Vypočítaný index prevalence nám ukazuje nejčastější akty mobbingu. Níže uvádíme tabulku, ve které jsou stejné hodnoty, avšak negativní akty jsou seřazené podle závažnosti.

**Tabulka 27.** Prevalence negativních jevů na pracovišti z NAQ-R  
ve výzkumném souboru (N=186) seřazeno podle závažnosti.

NEG. AKT	NIKDY		NĚKDY ≈ MĚSÍČNĚ		TÝDNĚ ≈ DENNĚ		INDEX PREVALENCE %
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	
17.	48,4	-90	40,3	-75	11,3	-21	51,6
5.	27,4	-51	52,7	-98	19,9	-37	46,2
14.	34,8	-64	48,1	-90	17,1	-32	41,4
1.	43,2	-80	43,8	-81	13	-25	35,2
18.	54	-100	26,8	-50	19,3	-36	32,7
11.	47,1	-87	42,3	-79	10,7	-20	31,9
7.	54,5	-102	33,7	-62	11,8	-22	28,5
13.	56,1	-104	32,1	-60	11,8	-22	28,1
6.	56,7	-106	30,5	-56	12,9	-24	27,9
8.	52,9	-99	39,1	-72	8,1	-15	27,4
12.	55,6	-104	34,2	-64	10,2	-19	27,4
21.	55,9	-104	33,3	-62	10,7	-20	26,8
2.	58,1	-108	31,7	-59	10,2	-19	26,1
19.	58,8	-109	31	-58	10,2	-19	25,8

<b>4.</b>	60,2	-112	30,6	-57	9,2	-17	<b>24,5</b>
<b>3.</b>	41,4	-77	46,7	-87	11,9	-22	<b>23,9</b>
<b>16.</b>	65,1	-121	26,9	-50	8,1	-15	<b>21,5</b>
<b>23.</b>	68,8	-128	22	-41	9,1	-17	<b>20,2</b>
<b>20.</b>	73,8	-137	21,4	-40	4,8	-9	<b>15,6</b>
<b>9.</b>	79,7	-149	16,6	-30	3,7	-9	<b>12,9</b>
<b>10.</b>	81,8	-152	16,1	-30	2,1	-4	<b>10,2</b>
<b>15.</b>	88,2	-164	9,6	-18	2,2	-4	<b>6,9</b>
<b>22.</b>	98,4	-182	1	-2	0,6	-1	<b>1,1</b>
<b>VÁŽENÝ PRŮMĚR</b>	<b>59,2</b>	<b>110</b>	<b>30,9</b>	<b>57,3</b>	<b>9,9</b>	<b>18,6</b>	<b>25,8</b>

Poznámka: INDEX PREVALENCE je orientační ukazatel. Získali jsme ho pomocí součtu procentuálního zastoupení jednotlivých odpovědí s ohledem na jejich intenzitu = NĚKDY≈MĚSÍČNĚ (%) X 0,5 + TÝDNĚ≈DENNĚ (%) X 1.

Mezi negativními jevy na pracovišti téměř chybělo fyzické násilí a agrese. Promyšlenější a v podstatě bezdůkazný projev šikany je právě psychický teror. Jelikož větší množství respondentů tvoří ženy, je zřejmé, že jejich forma násilí je spíše psychického charakteru než toho fyzického. Níže prezentujeme v tabulce nejméně zažívané jevy.

**Tabulka 28.** Nejméně zažívané jevy

		NĚKDY≈MĚSÍČNĚ	TÝDNĚ≈DENNĚ
<b>22.</b>	Čelil/a/ jste výhrůzkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí (zneužívání)	1 %	0,6 %
<b>10.</b>	Narážky nebo poznámky ostatních, že byste měl/a/ dát výpověď	16,1 %	2,1 %
<b>15.</b>	Kanadské žerty ze strany osob, se kterými nevyházíte dobře	9,6 %	2,2 %

Mezi nejméně zažívané negativní projevy na pracovišti patří formy mobbingu, které by využívali nějakou formu fyzického násilí, dělání nevhodných a nepřiměřených vtipků a také popostrkování k podání výpovědi. Nejedná se tedy přesně o útoky na fyzické zdraví a odchod ze zaměstnání je na zvážení pouze osobou, která je mobbována.

### 5.3 Blok III

V tomto bloku prezentujeme 5 sekci dotazníku. Položky stupně prožívání níže uvedených pocitů a stavů, tak jak se respondenti OBVYKLE cítí.

Prosíme zakroužkujte příslušnou číslici v každém řádku.

0 = vůbec ne

1 = zřídka (mírně)

2 = často (silně)

3 = soustavně (velmi silně)

1 . spokojený	1 5 . svěží
2 . energický	1 6 . čínorodý
3 . náladový	1 7 . výbušný
4 . rozmrzelý	1 8 . nespokojený
5 . napjatý	1 9 . nejistý
6 . otrávený	2 0 . pesimistický
7 . smutný	2 1 . nešťastný
8 . dobře naladěný	2 2 . klidný
9 . temperamentní	2 3 . průbojný
1 0 . těžko se ovládající	2 4 . vzteklý
1 1 . netrpělivý	2 5 . neklidný
1 2 . úzkostně naladěný	2 6 . prožívající obavy
1 3 . zmořený	2 7 . vyčerpaný
1 4 . přecitlivělý	2 8 . osamělý

V tabulce jsou položky s negativními i pozitivními pocity a stavy. Respondenti vybírají, jak se ve svém pracovním prostředí cítí, a to na základě škály od 0 = vůbec ne až po 3 = soustavně. V tabulce číslo 30. můžeme vidět červeně vyznačené nejčastější projevy negativního jednání podle závažnosti. Na konci tabulky jsou zaznamenány nejméně časté negativní projevy jednání a také vážený průměr.

**Tabulka 29.** Prevalence prožívání výše uvedených pocitů a stavů  
ze SUPOS-7 ve výzkumném souboru (N=186)

NEG. AKT	VŮBEC NE		ZŘÍDKA (mírně)		ČASTO (silně)		SOUSTAVNĚ (velmi silně)		INDEX PREVALENCE
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	
1.	7,5	(14)	25,3	(47)	53,2	(99)	14	(26)	40,6
2.	8	(15)	30,1	(56)	52,2	(97)	9,7	(18)	35,7
3.	14	(26)	55,9	(104)	25,8	(48)	4,3	(8)	17,2
4.	17,7	(33)	60,2	(112)	19,9	(37)	2,2	(4)	12,1
5.	15	(28)	45,2	(84)	32,8	(61)	7	(13)	23,4
6.	28	(52)	44,1	(82)	23,1	(43)	4,8	(9)	16,4
7.	25,2	(47)	49,5	(92)	21	(39)	4,3	(8)	14,7
8.	10,2	(19)	31,7	(59)	50,5	(94)	7,6	(14)	25,8
9	3,8	(7)	22	(41)	57	(106)	17,2	(32)	45,7

10.	38,7	(72)	49,5	(92)	9,1	(17)	2,7	(5)	7,3
11.	23,1	(43)	43	(80)	24,7	(46)	9,2	(17)	21,5
12.	22	(41)	47,3	(88)	22	(41)	8,7	(16)	19,6
13.	38,2	(71)	39,8	(74)	18,3	(34)	3,7	(7)	12,9
14.	44	(82)	36,6	(68)	12,9	(24)	6,5	(12)	12,9
15.	4,3	(8)	17,3	(32)	58,6	(109)	18,9	(37)	49,2
16.	10,7	(20)	35	(65)	39,2	(73)	15,1	(28)	34,6
17.	54,8	(102)	35	(65)	7,5	(14)	2,7	(5)	6,4
18.	32,8	(61)	51,1	(95)	14	(26)	2,1	(4)	9,1
19.	49,5	(92)	32,8	(61)	13,4	(25)	4,3	(8)	11,0
20.	51,1	(95)	32,2	(60)	12,4	(23)	4,3	(8)	10,5
21.	39,8	(74)	38,7	(72)	16,7	(31)	4,8	(9)	51,8
22.	9,7	(18)	26,9	(50)	47,8	(89)	15,6	(29)	39,5
23.	14,5	(27)	44,1	(82)	31,2	(58)	10,2	(19)	25,8
24.	52,2	(97)	37,6	(70)	8,6	(16)	1,6	(3)	5,9
25.	31,7	(59)	47,3	(88)	16,7	(31)	4,3	(8)	12,6
26.	19,3	(36)	46,2	(86)	24,2	(45)	10,3	(19)	22,3
27.	9,2	(17)	42,5	(79)	36,5	(68)	11,8	(22)	30,1
28.	43	(80)	36	(67)	14,5	(27)	6,5	(12)	13,7
<b>VÁŽENÝ PRŮMĚR</b>	<b>25,6</b>	<b>47,7</b>	<b>39,4</b>	<b>73,3</b>	<b>27,3</b>	<b>50,7</b>	<b>7,6</b>	<b>14,3</b>	<b>22,4</b>

Poznámka: **INDEX PREVALENCE** je orientační ukazatel. Získali jsme ho pomocí součtu procentuálního zastoupení jednotlivých odpovědí s ohledem na jejich intenzitu = ČASTO – silně (%) X 0,5 + SOUSTAVNĚ – velmi silně (%) X 1.

Vypočítaný index prevalence nám ukazuje nejčastější akty mobbingu. Níže uvádíme tabulku, ve které jsou stejné hodnoty, avšak negativní akty jsou seřazené podle závažnosti.

**Tabulka 30.** Prevalence prožívání výše uvedených pocitů a stavů ze SUPOS-7  
ve výzkumném souboru (N=186) seřazeno podle závažnosti.

NEG. AKT	VŮBEC NE		ZŘÍDKA (mírně)		ČASTO (silně)		SOUSTAVNĚ (velmi silně)		INDEX PREVALENCE
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	
21.	39,8	-74	38,7	-72	16,7	-31	4,8	-9	51,8
15.	4,3	-8	17,3	-32	58,6	-109	18,9	-37	49,2
9.	3,8	-7	22	-41	57	-106	17,2	-32	45,7
1.	7,5	-14	25,3	-47	53,2	-99	14	-26	40,6
22.	9,7	-18	26,9	-50	47,8	-89	15,6	-29	39,5
2.	8	-15	30,1	-56	52,2	-97	9,7	-18	35,7
16.	10,7	-20	35	-65	39,2	-73	15,1	-28	34,6
27.	9,2	-17	42,5	-79	36,5	-68	11,8	-22	30,1
8.	10,2	-19	31,7	-59	50,5	-94	7,6	-14	25,8
23.	14,5	-27	44,1	-82	31,2	-58	10,2	-19	25,8

5.	15	-28	45,2	-84	32,8	-61	7	-13	23,4
26.	19,3	-36	46,2	-86	24,2	-45	10,3	-19	22,3
11.	23,1	-43	43	-80	24,7	-46	9,2	-17	21,5
12.	22	-41	47,3	-88	22	-41	8,7	-16	19,6
3.	14	-26	55,9	-104	25,8	-48	4,3	-8	17,2
6.	28	-52	44,1	-82	23,1	-43	4,8	-9	16,4
7.	25,2	-47	49,5	-92	21	-39	4,3	-8	14,7
28.	43	-80	36	-67	14,5	-27	6,5	-12	13,7
13	38,2	-71	39,8	-74	18,3	-34	3,7	-7	12,9
14.	44	-82	36,6	-68	12,9	-24	6,5	-12	12,9
25.	31,7	-59	47,3	-88	16,7	-31	4,3	-8	12,6
4.	17,7	-33	60,2	-112	19,9	-37	2,2	-4	12,1
19.	49,5	-92	32,8	-61	13,4	-25	4,3	-8	11
20.	51,1	-95	32,2	-60	12,4	-23	4,3	-8	10,5
18.	32,8	-61	51,1	-95	14	-26	2,1	-4	9,1
10.	38,7	-72	49,5	-92	9,1	-17	2,7	-5	7,3
17.	54,8	-102	35	-65	7,5	-14	2,7	-5	6,4
24.	52,2	-97	37,6	-70	8,6	-16	1,6	-3	5,9
<b>VÁŽENÝ PRŮMĚR</b>	<b>25,6</b>	<b>47,7</b>	<b>39,4</b>	<b>73,3</b>	<b>27,3</b>	<b>50,7</b>	<b>7,6</b>	<b>14,3</b>	<b>22,4</b>

Poznámka: **INDEX PREVALENCE** je orientační ukazatel. Získali jsme ho pomocí součtu procentuálního zastoupení jednotlivých odpovědí s ohledem na jejich intenzitu = **ČASTO – silně (%) X 0,5 + SOUSTAVNĚ – velmi silně (%) X 1**.

V tabulce č. 30 jsme označili červeně pět nejčastějších jevů/pocitů. Konkrétní odpovědi, které prezentují jednotlivá čísla u otázek vypisujeme níže.

**Tabulka 31. Nejčastěji zažívané jevy**

		<b>ZŘÍDKA</b>	<b>ČASTO</b>	<b>SOUSTAVNĚ</b>
21.	Nešťastný	38,7 %	16,7 %	4,8%
15.	Svěží	17,3 %	58,6 %	18,9 %
9.	Temperamentní	22 %	57 %	17,2 %
1.	Spokojený	25,3 %	53,2 %	14 %
22.	Klidný	26,9 %	47,8 %	15,6 %

Mezi nejčastější položky uvedených pocitů a stavů respondenti obecně uvádějí, že se obvykle cítí svěží, klidní, spokojení, temperamentní a nešťastní. Všechny položky, kromě položky číslo jedna jsou pozitivní. V další tabulce prezentujeme nejméně časté jevy.

**Tabulka 32.** Nejméně časté zažívané jevy

		<b>ZŘÍDKA</b>	<b>ČASTO</b>	<b>SOUSTAVNĚ</b>
<b>24.</b>	Vzteklý	37,6 %	8,6 %	1,6 %
<b>17.</b>	Výbušný	35 %	7,5 %	2,7 %
<b>10.</b>	Těžko se ovládající	49,5 %	9,1 %	2,7 %

Mezi nejčastější položky uvedených pocitů a stavů respondenti uvádějí, že se nejméně cítí vzteklý, výbušný a těžko se ovládající. Jsou to tedy pocity, které by mohli vést k násilí a agresivnímu chování.

V této části práce jsme již odprezentovali všechny výsledky z dotazníku. Dále budeme interpretovat získaná data vzhledem k výzkumným otázkám.

## 5.4 Výpočet pro výzkumné otázky

Ve výzkumných otázkách hledáme vztahy mezi určitými faktory. Pomocí Testu nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku vypočítáme, zda tento vztah existuje.

**DVO1:** Existuje vztah mezi věkem pedagogických pracovníků a ohrožením mobbingem?

**DVO2:** Existuje vztah mezi počtem pedagogických pracovníků v mateřské škole a ohrožením mobbingem?

**DVO3:** Existuje vztah mezi oběťmi mobbingu a jejich vzděláním?

### 5.4.1 DVO1

**DVO1:** Existuje vztah mezi věkem pedagogických pracovníků a ohrožením mobbingem? Položka 2 v dotazníku prezentuje otázku týkající se věku respondentů. Otázka zní: **Jaký je Váš věk?** K výsledkům u položky 2 přidáváme také časté ohrožení mobbingem neboli počet pedagogických pracovníků a jejich věk, kteří odpovídali v rozmezí odpovědí: nikdy, někdy, měsíčně, týdně, denně.

Pro zjištění souvislosti mezi těmito faktory a zrealizování statistického výpočtu jsme využili test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, protože zjišťujeme závislost mezi dvěma jevy. Hledáme tedy souvislost mezi věkem pedagogických pracovníků a častějším ohrožením mobbingu. Předpokládáme, že pedagogičtí pracovníci staršího věku jsou častěji ohrožením mobbingem.

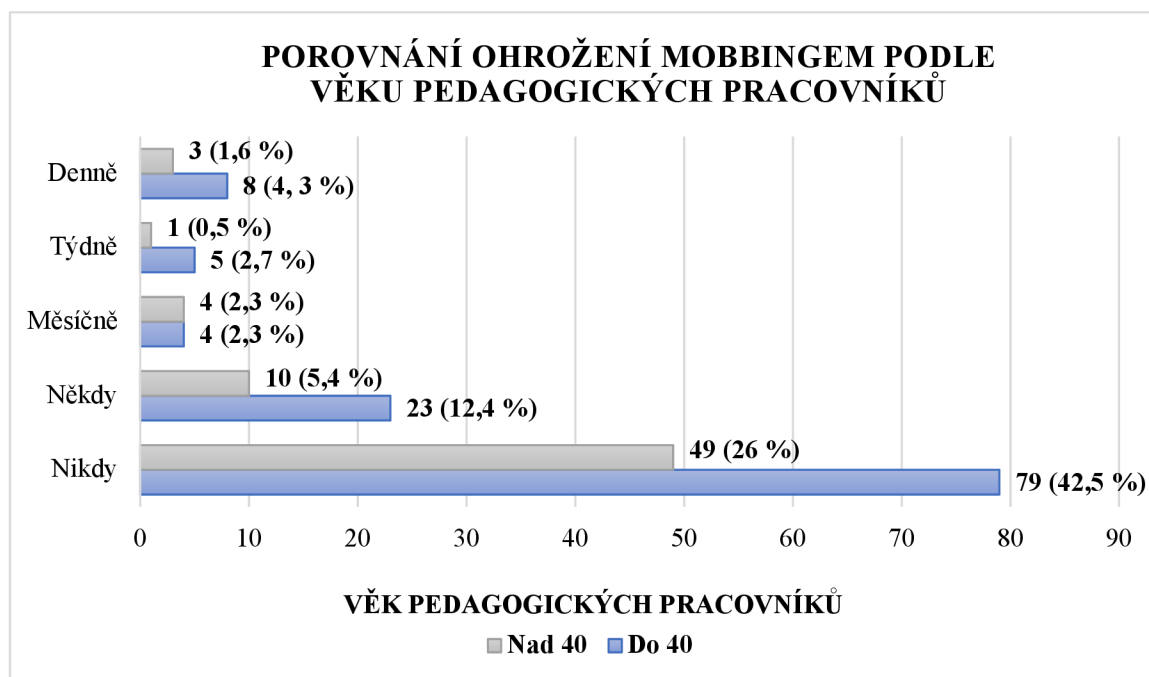
**Tabulka 33.** Absolutní a relativní četnost odpovědí u DVO 1

ODPOVĚDI	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Nikdy</i>	128	0,68 (68 %)
<i>Někdy</i>	33	0,19 (19 %)
<i>Měsíčně</i>	8	0,04 (4 %)
<i>Týdně</i>	6	0,03 (3 %)
<i>Denně</i>	11	0,06 (6 %)
<b>Σ</b>	<b>186</b>	<b>100 %</b>

*Pozn.* Výsledek výpočtu relativní četnosti jsme zaokrouhlili na dvě desetinná místa.



Graf 13. Grafické znázornění DVO 1



V grafu číslo 13 lze vidět, že pedagogičtí pracovníci v mateřské škole do 40 let věku (mladší a střední dospělost) jsou více ohroženi mobbingem než pedagogičtí pracovníci, kteří mají vyšší věk, nad 40 let (pozdní dospělost). Pedagogičtí pracovníci v mateřské škole do 40 let jsou v grafu označeni modře a nad 40 let označeni šedě. Pedagogických pracovníků do 40 let je v našem výzkumné vzorku **119 (64 %)**. Pedagogičtí pracovníci v mateřské škole do 40 let věku odpovídali na otázky týkající se mobbingu takto: 79 respondentů (42,5 %) odpovědělo „nikdy“, 23 respondentů (12,4 %) odpovědělo „někdy“, 4 respondenti (2,3 %) odpovědělo „měsíčně“, 5 respondentů (2,7 %) odpovědělo „týdně“, 8 respondentů (4,3 %) odpovědělo „denně“.

Pedagogických pracovníků nad 40 let věku je v našem výzkumné vzorku **67 (36 %)**. Pedagogičtí pracovníci nad 40 let věku odpovídali na otázky týkající se mobbingu takto: 49 respondentů (26 %) odpovědělo „nikdy“, 10 respondentů (5,4 %) odpovědělo „někdy“, 4 respondenti (2,3 %) odpovědělo „měsíčně“, 1 respondent (0,5 %) odpovědělo „týdně“, 3 respondenti (1,6 %) odpovědělo „denně“.

Z grafu lze vyčíst, že **119 (64 %)** pedagogických pracovníků do 40 let věku jsou více ohroženi mobbingem než **67 (36 %)** pedagogických pracovníků nad 40 let věku. Abychom mohli s tímto tvrzením souhlasit, musíme výsledek statisticky ověřit a zjistit, zda mezi danými jevy opravdu existuje statisticky významný vztah. K tomuto statistickému ověření je potřeba si stanovit nulovou a alternativní statistickou hypotézu. V rámci výzkumného šetření jsme

si věk rozdělily na mladší a střední dospělost, což je podle Langmeiera a Krejčířové (2006) rozmezí od 20 do 40 let věku a pak na pozdní dospělost, což je 40 a více let.

### Statická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost lidí ohrožených mobbingem u pedagogických pracovníků do věku střední dospělosti a u pedagogických pracovníků do věku pozdní dospělosti, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost lidí ohrožených mobbingem u pedagogických pracovníků do věku střední dospělosti a u pedagogických pracovníků do věku pozdní dospělosti, je rozdílná.

U nulové hypotézy sledujeme, jestli mezi četnostmi odpovědí u obou aspektů není souvislost. U alternativní hypotézy sledujeme, jestli mezi četnostmi odpovědí u obou aspektů je souvislost. Testování nulové hypotézy je provedeno na hladině významnosti 0,01. Byla vytvořena kontingenční tabulka s následným výpočtem testového kritéria chí-kvadrát.

**Tabulka 34.** Kontingenční tabulka DVO 1

Věk respondentů	Škála					
	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně	Σ
Do 40	79 (81,8)	23 (21,1)	4 (5,2)	5 (3,8)	8 (7,1)	119
Nad 40	49 (46,1)	10 (11,8)	4 (2,8)	1 (2,2)	3 (3,4)	67
Σ	128	33	8	6	11	186

Pozn: Číslo v závorce = vypočítaná očekávaná četnost dle vzorce.

Využitý vzorec pro výpočet očekávané četnosti pro test nezávislosti chí-kvadrát je uveden pro konkrétní kontingenční tabulku.

$$o = \frac{128 \times 67}{186} = 46,1$$

**Tabulka 35.** Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro kontingenční tabulku DVO 1

Pozorovaná četnost <i>P</i>	Očekávaná četnost <i>O</i>	<i>P</i> - <i>O</i>	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
79	81,8	-2,8	7,84	0,096
23	21,1	1,9	3,61	0,172
4	5,2	-1,2	1,44	0,277
5	3,8	1,2	1,44	0,277
8	7,1	0,9	0,81	0,115

49	46,1	2,9	8,41	0,183
10	11,8	-1,8	3,24	0,275
4	2,8	1,2	1,44	0,277
1	2,2	-1,2	1,44	0,277
3	3,4	-0,4	0,16	0,047
<b>Σ 186</b>	<b>Σ 186,0</b>			<b>Σ 1,996</b>

Pozn. Data o očekávané četnosti vychází z výpočtu očekávané četnosti z kontingenční tabulky.

Cílem výzkumných otázek bylo zjistit souvislost mezi věkem pedagogických pracovníků v mateřské škole a ohrožením mobbingem v mateřské škole. Předpokladem bylo, že mladší pedagogičtí pracovníci (mladší dospělost a střední dospělost) jsou méně ohroženi mobbingem než starší pedagogičtí pracovníci (pozdní dospělost). Na základě testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku jsme nezjistili statisticky významnou souvislost mezi jevy. Hodnota testového kritéria je  $\chi^2 = 1,996$ , která je nižší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(4) = 13,277$  (viz příloha VII). Nemůžeme odmítnout nulovou hypotézu, kterou jsme testovali a zároveň odmítáme alternativní hypotézu. To znamená, že mezi věkem pedagogických pracovníků a ohrožením mobbingem v mateřské škole není statisticky významná souvislost. Můžeme tedy usuzovat, že **věk pedagogických pracovníků v mateřské škole nemá vliv na ohrožení mobbingem v mateřské škole**. Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

#### 5.4.2 DVO2

**DVO2:** Existuje vztah mezi počtem pedagogických pracovníků v mateřské škole a ohrožením mobbingem? Položka 4 v dotazníku prezentuje otázku týkající se počtu zaměstnanců v mateřské škole, ve které pracují naši respondenti. Otázka zní: **Kolik zaměstnanců pracuje ve Vaší mateřské škole?** K výsledkům u položky 4 přidáváme také odpovědi ohrožení mobbingem neboli počet pedagogických pracovníků, kteří odpovídali v rozmezí odpovědí: nikdy, někdy, měsíčně, týdně, denně na otázky týkající se faktorů definující negativní prostředí na pracovišti.

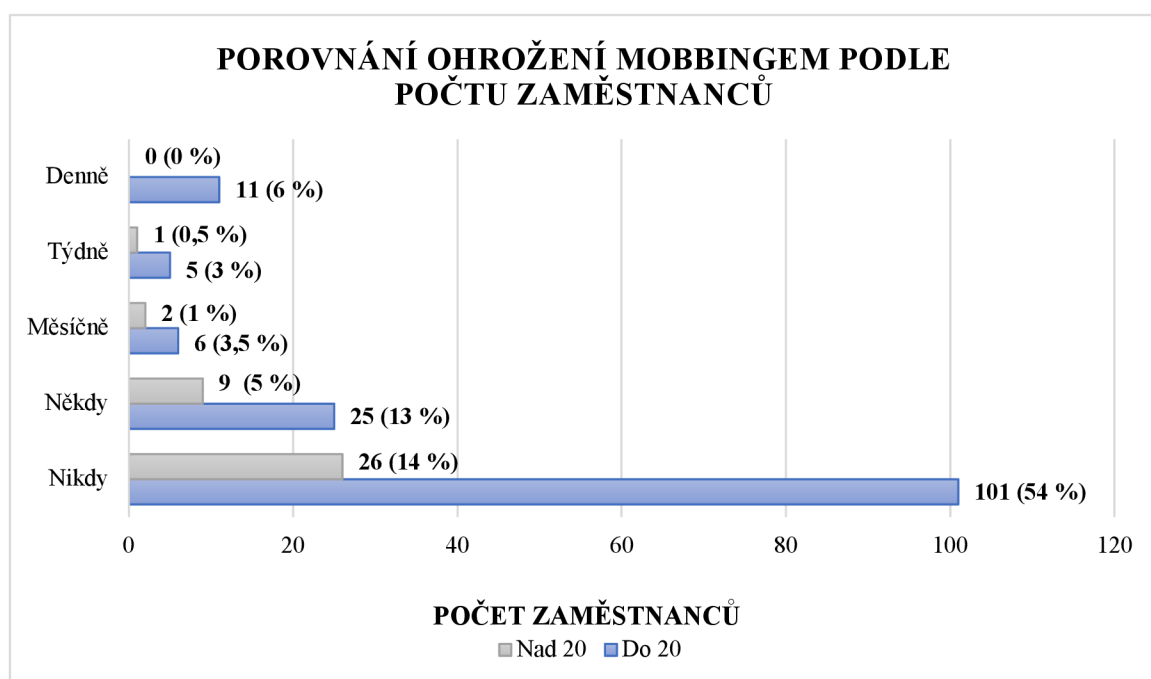
Pro zjištění souvislosti mezi těmito faktory a zrealizování statistického výpočtu jsme využili test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, protože zjišťujeme závislost mezi dvěma jevy. Hledáme tedy souvislost mezi počtem pedagogických pracovníků v mateřské škole a častějším ohrožením mobbingem. Předpokládáme, že pokud je v mateřské škole nad 20 a více pedagogických pracovníků, tak jsou častěji ohroženi mobbingem.

Tabulka 36. Absolutní a relativní četnost odpovědí u DVO 2

ODPOVĚDI	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Nikdy</i>	127	0,68 (68 %)
<i>Někdy</i>	34	0,19 (19 %)
<i>Měsíčně</i>	8	0,04 (4 %)
<i>Týdně</i>	6	0,03 (3 %)
<i>Denně</i>	11	0,06 (6 %)
<b>Σ</b>	<b>186</b>	<b>100 %</b>

Pozn. Výsledek výpočtu relativní četnosti jsme zaokrouhlili na dvě desetinná místa.

Graf 14. Grafické znázornění DVO 2



V grafu číslo 13 lze vidět, že pedagogičtí pracovníci v mateřské škole do počtu 20 zaměstnanců jsou více ohroženi mobbingem než pedagogičtí pracovníci, kteří pracují v mateřské škole nad 20 zaměstnanců. Pedagogičtí pracovníci v mateřské škole do 20 zaměstnanců jsou v grafu označeni modře a nad 20 zaměstnanců označeni šedě. Pedagogických pracovníků, kteří pracují v mateřské škole do počtu 20 zaměstnanců je v našem výzkumné vzorku **148 (79,5 %)**. Pedagogičtí pracovníci, kteří pracují v mateřské škole do počtu 20 zaměstnanců odpovídali na otázky týkající se mobbingu takto: 101 respondentů (54 %) odpovědělo „nikdy“, 25 respondentů (13 %) odpovědělo „někdy“, 6 respondentů (3,5 %) odpovědělo „měsíčně“, 5 respondentů (3 %) odpovědělo „týdně“, 11 respondentů (6 %) odpovědělo „denně“.

Pedagogických pracovníků, kteří pracují v mateřské škole nad 20 zaměstnanců je v našem výzkumné vzorku **38 (20,5 %)**. Pedagogičtí pracovníci, kteří pracují v mateřské škole nad počet 20 zaměstnanců odpovídali na otázky týkající se mobbingu takto: 26 respondentů (14 %) odpovědělo „nikdy“, 9 respondentů (5 %) odpovědělo „někdy“, 2 respondenti (1 %) odpovědělo „měsíčně“, 1 respondenti (0,5 %) odpovědělo „týdně“, 0 respondentů (0 %) odpovědělo „denně“.

Z grafu lze vyčíst, že **148 (79,5 %)** pedagogických pracovníků, kteří pracují v mateřské škole do počtu 20 zaměstnanců jsou více ohroženi mobbingem než **38 (20,5 %)** pedagogických pracovníků, kteří pracují v mateřské škole nad počet 20 zaměstnanců. Abychom mohli s tímto tvrzením souhlasit, musíme výsledek statisticky ověřit a zjistit, zda mezi danými jevy opravdu existuje statisticky významný vztah. K tomuto statistickému ověření je potřeba si stanovit nulovou a alternativní statistickou hypotézu.

#### Statická hypotéza nulová a alternativní

**H<sub>0</sub>:** Četnost lidí ohrožených mobbingem u pedagogických pracovníků do počtu 20 zaměstnanců v MŠ a u pedagogických pracovníků nad 20 zaměstnanců v MŠ, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost lidí ohrožených mobbingem u pedagogických pracovníků do počtu 20 zaměstnanců v MŠ a u pedagogických pracovníků nad 20 zaměstnanců v MŠ, rozdílná.

U nulové hypotézy sledujeme, jestli mezi četnostmi odpovědí u obou aspektů není souvislost. U alternativní hypotézy sledujeme, jestli mezi četnostmi odpovědí u obou aspektů je souvislost. Testování nulové hypotézy je provedeno na hladině významnosti 0,01. Byla vytvořena kontingenční tabulka s následným výpočtem testového kritéria chí-kvadrát.

**Tabulka 37.** Kontingenční tabulka DVO 2

Počty zaměstnanců	Škála						Σ
	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně		
<b>Do 20</b>	101 (101,1)	25 (19,8)	6 (6,4)	5 (4,7)	11 (8,8)	<b>148</b>	
<b>Nad 20</b>	26 (25,9)	9 (6,9)	2 (1,6)	1 (1,2)	0 (2,2)	<b>38</b>	
<b>Σ</b>	<b>127</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>186</b>	

Pozn: Číslo v závorce = vypočítaná očekávaná četnost dle vzorce.

Využitý vzorec pro výpočet očekávané četnosti pro test nezávislosti chí-kvadrát je uveden pro konkrétní kontingenční tabulku.

$$o = \frac{127 \times 38}{186} = 25,9$$

**Tabulka 38.** Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro kontingenční tabulku DVO 2

Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
101	101,1	-0,1	0,01	0,000
25	19,8	5,2	27,04	1,365
6	6,4	-0,4	0,16	0,025
5	4,7	0,3	0,09	0,019
11	8,8	2,2	4,84	0,550
26	25,9	0,1	0,01	0,001
9	6,9	2,1	4,41	0,639
2	1,6	0,4	0,16	0,100
1	1,2	-0,2	0,04	0,033
0	2,2	-2,2	4,84	0,550
<b><math>\Sigma</math> 186</b>	<b><math>\Sigma</math> 186,0</b>			<b><math>\Sigma</math> 4,672</b>

Pozn. Data o očekávané četnosti vychází z výpočtu očekávané četnosti z kontingenční tabulky.

Cílem výzkumných otázek bylo zjistit souvislost mezi počtem pedagogických pracovníků v mateřské škole a ohrožením mobbingem v mateřské škole. Předpokladem bylo, že pedagogičtí pracovníci s vyšším počtem zaměstnanců nad 20 jsou častěji ohrožením mobbingem. Na základě testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku jsme nezjistili statisticky významnou souvislost mezi jevy. Hodnota testového kritéria je  $\chi^2 = 2,389$ , která je nižší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(4) = 13,277$  (viz příloha VII). Nemůžeme odmítnout nulovou hypotézu, kterou jsme testovali a zároveň odmítáme alternativní hypotézu. To znamená, že mezi počtem pedagogických pracovníků a frekvencí mobbingu v mateřské škole není statisticky významná souvislost. Můžeme tedy usuzovat, že **počet pedagogických pracovníků v mateřské škole nemá vliv na ohrožení mobbingem v mateřské škole**. Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

### 5.4.3 DVO3

**DVO3:** Existuje vztah mezi oběťmi mobbingu a jejich vzděláním? Položka 3 v dotazníku prezentuje otázku týkající se vzdělání respondentů. Otázka zní: **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?** K výsledkům u položky 3 přidáváme také častě ohrožení

mobbingem neboli počet pedagogických pracovníků a jejich věk, kteří odpovídali v rozmezí odpovědí: nikdy, někdy, měsíčně, týdně, denně.

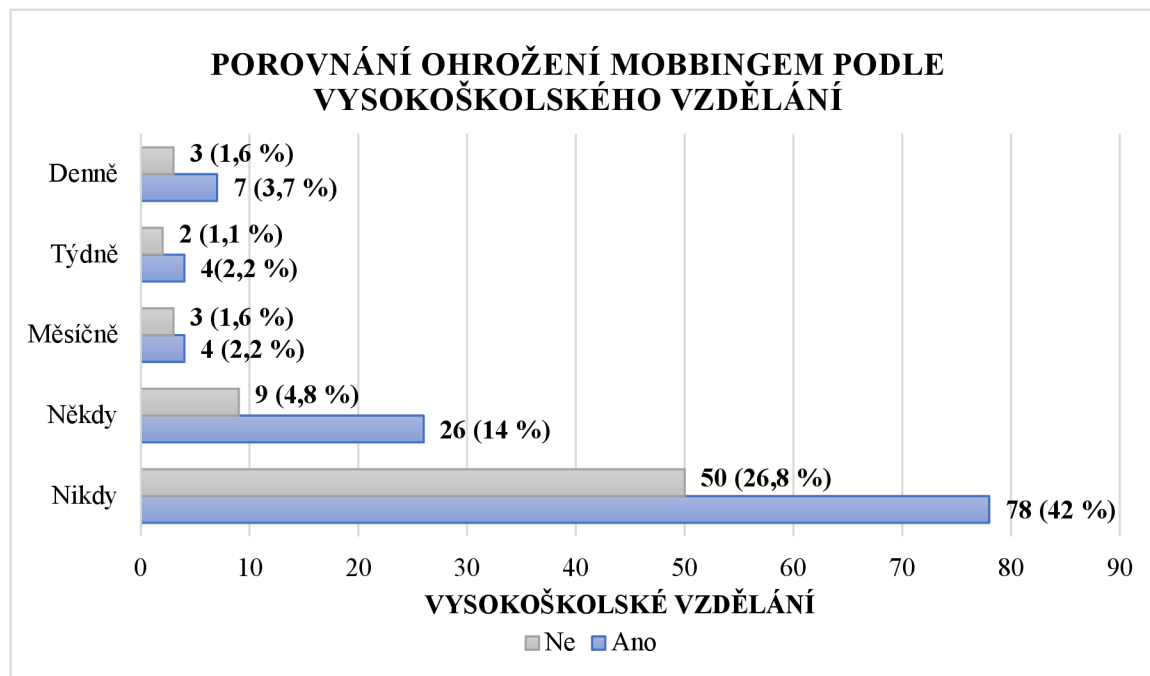
Pro zjištění souvislosti mezi těmito faktory a zrealizování statistického výpočtu jsme využili test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, protože zjišťujeme závislost mezi dvěma jevy. Hledáme tedy souvislost mezi vzděláním pedagogických pracovníků a ohrožením mobbingu. Předpokládáme, že pedagogičtí pracovníci s nižším vzděláním, než vyšším odborným jsou častěji ohrožením mobbingem.

**Tabulka 39.** Absolutní a relativní četnost odpovědí u DVO3

ODPOVĚDI	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST
<i>Nikdy</i>	128	0,69 (69 %)
<i>Někdy</i>	35	0,19 (19 %)
<i>Měsíčně</i>	7	0,04 (4 %)
<i>Týdně</i>	6	0,03 (3 %)
<i>Denně</i>	10	0,05 (5 %)
<b>Σ</b>	<b>186</b>	<b>100 %</b>

Pozn. Výsledek výpočtu relativní četnosti jsme zaokrouhlili na dvě desetinná místa.

**Graf 15.** Grafické znázornění DVO3



V grafu číslo 14 lze vidět, že pedagogičtí pracovníci v mateřské škole s vysokoškolským vzděláním jsou více ohroženi mobbingem než pedagogičtí pracovníci, kteří mají nižší vzdělání než vysokoškolské. Pedagogičtí pracovníci v mateřské škole s vysokoškolským vzděláním

(odpovědi ANO – mají, NE – nemají) jsou v grafu označeni modře a bez vysokoškolského vzdělání označeni šedě. Pedagogických pracovníků s vysokoškolským vzděláním je v našem výzkumné vzorku **119 (64 %)**. Pedagogičtí pracovníci v mateřské škole s vysokoškolským vzděláním odpovídali na otázky týkající se mobbingu takto: 78 respondentů (42 %) odpovědělo „nikdy“, 26 respondentů (14 %) odpovědělo „někdy“, 3 respondenti (1,6 %) odpovědělo „měsíčně“, 4 respondenti (2,2 %) odpovědělo „týdně“, 7 respondentů (3,7 %) odpovědělo „denně“.

Pedagogických pracovníků bez vysokoškolského vzdělání je v našem výzkumné vzorku **67 (36 %)**. Pedagogičtí pracovníci v mateřské škole bez vysokoškolského vzdělání odpovídali na otázky týkající se mobbingu takto: 50 respondentů (26,8 %) odpovědělo „nikdy“, 9 respondentů (4,8 %) odpovědělo „někdy“, 4 respondenti (2,2 %) odpovědělo „měsíčně“, 2 respondenti (1,1 %) odpovědělo „týdně“, 3 respondenti (1,6 %) odpovědělo „denně“.

Z grafu lze vyčíst, že **119 (64 %)** pedagogických pracovníků s vysokoškolským vzděláním jsou více ohroženi mobbingem než **67 (36 %)** pedagogických pracovníků bez vysokoškolským vzděláním. Abychom mohli s tímto tvrzením souhlasit, musíme výsledek statisticky ověřit a zjistit, zda mezi danými jevy opravdu existuje statisticky významný vztah. K tomuto statistickému ověření je potřeba si stanovit nulovou a alternativní statistickou hypotézu.

#### **Statická hypotéza nulová a alternativní**

**H<sub>0</sub>:** Četnost lidí ohrožených mobbingem u pedagogických pracovníků do vzdělání nižší než vyšší odborné a u pedagogických pracovníků do vzdělání vyšší než vyšší odborné, je stejná.

**H<sub>A</sub>:** Četnost lidí ohrožených mobbingem u pedagogických pracovníků do vzdělání nižší než vyšší odborné a u pedagogických pracovníků do vzdělání vyšší než vyšší odborné, rozdílná.

U nulové hypotézy sledujeme, jestli mezi četnostmi odpovědí u obou aspektů není souvislost. U alternativní hypotézy sledujeme, jestli mezi četnostmi odpovědí u obou aspektů je souvislost. Testování nulové hypotézy je provedeno na hladině významnosti 0,01. Byla vytvořena kontingenční tabulka s následným výpočtem testového kritéria chí-kvadrát.



Tabulka 40. Kontingenční tabulka DVO 3

Vysokoškolské vzdělání	Škála					
	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně	Σ
Ano	78 (81,8)	26 (22,4)	4 (4,5)	4 (3,8)	7 (6,4)	<b>119</b>
Ne	50 (45,4)	9 (12,4)	3 (2,5)	2 (2,1)	3 (3,5)	<b>66</b>
Σ	<b>128</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>186</b>

Pozn: Číslo v závorce = vypočítaná očekávaná četnost dle vzorce.

Využitý vzorec pro výpočet očekávané četnosti pro test nezávislosti chí-kvadrát je uveden pro konkrétní kontingenční tabulku.

$$o = \frac{128 \times 66}{186} = 45,4$$

Tabulka 41. Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro kontingenční tabulku DVO 3

Pozorovaná četnost $P$	Očekávaná četnost $O$	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
78	81,8	-3,8	14,44	0,176
26	22,4	3,6	12,96	0,578
4	4,5	-0,5	0,25	0,055
4	3,8	0,2	0,04	0,011
7	6,4	0,6	0,36	0,056
50	45,4	4,6	21,16	0,466
9	12,4	-3,4	11,56	0,932
3	2,5	0,5	0,25	0,055
2	2,1	-0,1	0,01	0,005
3	3,5	-0,5	0,25	0,055
<b>Σ 186</b>	<b>Σ 186,0</b>			<b>Σ 2,389</b>

Pozn. Data o očekávané četnosti vychází z výpočtu očekávané četnosti z kontingenční tabulky.

Cílem výzkumných otázek bylo zjistit souvislost mezi vzděláním pedagogických pracovníků a frekvencí u mobbingu v mateřské škole. Předpokladem bylo, že pedagogičtí pracovníci s nižším vzděláním než vyšším odborným jsou častěji ohroženi mobbingem. Na základě testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku jsme nezjistili statisticky významnou souvislost mezi jevy. Hodnota testového kritéria je  $\chi^2 = 2,389$ , která je nižší než kritická hodnota  $\chi^2_{0,01}(4) = 13,277$  (viz příloha VII). Nemůžeme odmítnout nulovou hypotézu,

kterou jsme testovali a zároveň odmítáme alternativní hypotézu. To znamená, že mezi vzděláním pedagogických pracovníků a frekvencí mobbingu v mateřské škole není statisticky významná souvislost. Můžeme tedy usuzovat, že druh **vzdělání pedagogických pracovníků v mateřské škole nemá vliv na ohrožení mobbingem v mateřské škole**. Pravděpodobnost chybného rozhodnutí je v tomto případě menší než 0,01 (1 %).

## 6 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Pomocí dotazníkového šetření jsme získali data, která prošla statistickou analýzou dat a dokázali jsme tak odpovědět na námi určené výzkumné otázky, a tím jsme také dokázali naplnit výzkumné cíle naší diplomové práce. Hlavní výzkumný cíl byl naplňován pomocí otázek z dotazníku NAQ-R, dílčí výzkumné cíle byly naplňovány také pomocí tohoto dotazníku a také sociodemografických údajů.

Naším **hlavním výzkumným cílem** bylo zjistit četnost výskytu mobbingu mezi pedagogickými pracovníky v prostředí mateřských škol v České republice. Na tento cíl se v dotazníku nejvíce soustředil blok číslo 2, konkrétně tabulka číslo 26. V celkovém výsledku jsme zjistili, že četnost výskytu mobbingu mezi pedagogickými pracovníky je 45 lidí ze 186, což tvoří necelou jednu čtvrtinu ze všech respondentů. Dále uvádíme průměrné hodnoty odpovědí respondentů, kdy čísla reprezentují průměrnou hodnotu odpovědi na škále 1 = nikdy, 2 = někdy, 3 = měsíčně, 4 = týdně a 5 = denně. Pro zhodnocení četnosti výskytu mobbingu na pracovišti v mateřské škole jsme proto využili jen hodnoty nad 2, tedy někdy. Hodnoty pod 2 pro nás znamenají odpověď nikdy. Z výsledku dotazníkového šetření vzešlo, že v prostředí mateřských škol se mobbing vyskytuje v četnosti 24,2 %.

Druhým, **dílčím výzkumným cílem (DVC1)** bylo zjistit, zda existuje vztah mezi věkem pedagogických pracovníků a ohrožením mobbingem. Na tento cíl se v dotazníku soustředila položka číslo 1 ale souhrnné výsledky analyzujeme pomocí všech položek z NAQ-R dotazníku. Otázka byla dále využita pro zjištění závislosti mezi věkem pedagogických pracovníků a mobbingem. Dotazníkové šetření nám odhalilo výsledek, který naprosto jistě potvrzuje, že tento **vztah neexistuje** a věk pedagogických pracovníků nemá žádný vliv na ohrožení mobbingem. Při zkoumání statistické frekvence mezi věkem pedagogických pracovníků a ohrožením mobbingem vyšlo jasně najevo, že mobbingem může být ohrožena jakákoliv věková kategorie.

Třetím, **dílčím výzkumným cílem (VDC2)** bylo ověřit, zda existuje vztah mezi počtem pedagogických pracovníků v mateřské škole a ohrožením mobbingem. V dotazníku se na tento cíl nejvíce soustředila položka číslo 4, ale souhrnné výsledky analyzujeme pomocí všech položek z NAQ-R dotazníku. Z výsledku výzkumu můžeme potvrdit, že **vztah** mezi počtem pedagogických pracovníků v mateřské škole a ohrožením mobbingem **neexistuje**. Při statistické analýze jsme zjistili, že vyšlo jasně najevo, že mobbingem mohou být ohroženi všichni pedagogové, nezávisle na počtu zaměstnanců.

Čtvrtým, **dílčím výzkumným cílem (DVC3)** bylo *odhalit, zda existuje vztah mezi oběťmi mobbingu a jejich vzděláním*. V dotazníku se na tento cíl nejvíce soustředila položka číslo 3, ale souhrnné výsledky analyzujeme pomocí všech položek z NAQ-R dotazníku. Z výsledku výzkumu můžeme potvrdit, že **vztah neexistuje** a vzdělání pedagogických pracovníků nemá žádný vliv na ohrožení mobbingem. Při statistické analýze jsme zjistili, že vyšlo jasně najevo, že mobbingem mohou být ohroženi pedagogičtí pracovníci s nižším vzděláním i vyšším vzděláním.

## 7 DISKUZE

Soutěživost, nepřátelství a negativní jednání mezi kolegy na pracovišti (i v mateřské škole) je čím dál častějším jevem. V pracovním prostředí strávíme velkou část našeho života a ideální by bylo, kdyby tam vládla příjemná atmosféra, což ale není v každém zaměstnání samozřejmostí, zvláště v těch, kde se vyskytuje mobbing.

Přesná definice mobbingu není jasně daná a každý autor ji ve svých publikacích definuje trochu odlišně. V naší diplomové práci jsme chtěli získat bližší informace o tom, co to vlastně mobbing je, jaké mohou vzniknout následky a koho všeho se vlastně týká. Nás konkrétně zajímala četnost výskytu mobbingu v prostředí mateřských škol.

Dobešová (2013) ve svém výzkumu zjišťovala míru prožívaného mobbingu. Došla k zjištění, že 33 pedagogických pracovníků, což činí 30 % jsou vykazujících mobbing na pracovišti. V našem výzkumu bylo v posledních šesti měsících vystaveno 45 respondentů, což činí 24,2 %. Výsledky jsou tedy velmi podobné a na poměry České republiky dosti vysoké. Studie totiž udávají četnost mobbingu od 5 % do 16 %. Je potřeba podotknout, že naše výsledky se vztahují na všechny respondenty, kteří odpověděli na otázku, zda byli v posledních 6 měsících vystaveni šikaně na škále od 2-5, tedy od někdy po denně. Pokud bychom však měli hodnotit mobbing podle Leymanna (1996), mělo by se jednat pouze časté a dlouhodobé negativní jednání na pracovišti, tedy pouze škála 5 (denně). Podle Leymannovi definice by se tedy jednalo o pouhých 9,1 % viz. tabulka 26.

K získání údajů nám přišlo vhodné využít standardizovaný dotazník NAQ-R, který využili také Zábrodská a Květon (2012) ve svém výzkumu. Naše údaje dokazují, že četnost mobbingu v pracovním prostředí je podle sebeposouzení, jestli v posledních 6 měsících byli vystaveni šikaně na pracovišti četnost 24,2 %. Což podle údajů od Zábrodské a Květona (2012) je velmi odlišná četnost oproti jejich výzkumu. Výsledky prokázali, že 7,9 % respondentů bylo v posledním roce vystaveno šikaně. Je důležité podotknout, že Zábrodská a Květon zjišťovali, zda byli respondenti vystaveni šikaně během posledního roku a my zjišťujeme období za posledního půl roku. Mezi další výzkumy, které mají odlišné hodnoty oproti těm našim můžeme uvést Salina (2001) jehož výzkum odpovídá 8,8 % výskytu. Dále Einarse a Skogstad (1996) ve kterém norští zaměstnanci uvedli, že 5,2 % z nich byli vystaveni šikaně v posledním roce. Podle zjištění se tedy výskyt mobbingu v našem výzkumném vzorku liší od výše zmíněných výzkumů. Je možné, že odlišné výsledky mají souvislost s rokem výzkumu. V dnešní době se mobbing stává častějším jevem, a to může být také důvod nárůstu četnosti mobbingu.

Pokud porovnáme výzkumy s jinými evropskými a americkými univerzitami, četnost výskytu mobbingu je výrazně vyšší než většina výše uvedených výzkumů. Blíží se k výsledku našeho výzkumu, většina uvádí 18 % až 32 % výskytu mobbingu. Keashly a Neumann (2008) ve svém výzkumu došli ke zjištění, že 32 % respondentů uvádí, že se považují za terč šikany (negativní jednání však bylo odlišné od našeho použitého NAQ-R dotazníku). Jelikož však nemáme přesnou definici mobbingu, musíme poznamenat, že některé zahraniční výzkumy nedělají přílišné rozdíly mezi občasnými drobnými konflikty a mobbingem.

Pixa (2014) se ve své práci zabýval mobbingem v pracovním prostředí a ke svému výzkumu také využil dotazníkové šetření NAQ-R. Podle jeho výpočtů 21,9 % respondentů zažilo za posledních 6 měsíců na pracovišti negativní jednání. Tato hodnota se zatím nejvíce blíží naší hodnotě 24,2 %. V tomto výzkumu však můžeme najít jisté rozdíly v sociodemografických údajích. Zatímco v našem výzkumu neexistoval vztah mezi mobbingem a věkem, vzděláním, počtem zaměstnanců. Ve výzkumu pana Pixy se prokázaly výsledky, že nejvíce ohrožení mobbingem jsou respondenti s věkem do 24 let, s nižším vzděláním (základní, středoškolské bez maturity) a střední až velké podniky, v našem případě se zaměstnanci od 20 a více osob.

Většina autorů jako například Huberová (1995), Kratz (2005) a Svobodová (2008) uvádějí nějaké možnosti, jaká by mohla být oběť mobbingu a rozdělují je do určitých skupin. Jak už však bylo řečeno, přesná definice neexistuje a obětí mobbingu se může stát kdokoliv. Tuto teorii také potvrdily naše dílčí výzkumné cíle. Statistické výpočty nám dokazují, že mobbingem mohou být ohroženi pedagogičtí pracovníci v jakémkoliv věku od 20 do 51 let a výše, s jakýmkoliv vzděláním od středoškolského až po vysokoškolské a s jakýmkoliv počtem zaměstnanců v mateřské škole od 10 do 30 a více.

## ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala mobbingem v prostředí mateřských škol, konkrétně mezi pedagogickými pracovníky.

Šikana, agrese a násilí bylo na pracovištích vždy a všdycky také bude, jedná se o negativní jevy, které mohou ovlivnit lidi pouze svými vlastními činy. Mnoho lidí však neví, že tyto negativní jevy se mohou převést až na mobbing, který už v dnešní době lze určitými způsoby řešit. Učitelé mateřských škol pracují převážně v ženském kolektivu, kde více hrozí spíše psychická forma násilí než ta fyzická. Ať už však dochází k jakékoli formě mobbingu, zaměstnanci mateřské školy by měli vědět, co to mobbing je, že existují organizace, které jim mohou pomoci a určitá forma obrany.

V teoretické části diplomové práce bylo objasněno nežádoucí a rizikové chování jako je agrese, násilí a šikana, tyto pojmy totiž s mobbingem úzce souvisí. Dále se práce zabývala samotným mobbingem, kde jsme se s tímto pojmem blíže seznámili, také s jeho probíhajícími fázemi, následky, prevencí, obranou a účastníky. Třetí kapitola, a tedy poslední část teoretické práce se zabývala mobbingem v mateřských školách, jejich zaměstnanci a vztahy na pracovišti. Pomocí těch třech kapitol, které spolu souvisí a vzájemně na sebe navazují bylo stanoveno, že mobbing je určitá forma šikany na pracovišti a může potkat v podstatě každého, protože přesná definice mobbera ani oběti neexistuje. Mnoha autory je však mobbing definován jako dlouhodobé, úmyslné a soustavně se opakující negativní jednání na pracovišti, které je páchané fyzickým nebo psychickým násilím na jedné osobě ze strany jednoho nebo více kolegů.

Empirická část byla zaměřena na kvantitativní výzkumný design, ve kterém jsme za pomoci standardizovaného NAQ-R dotazníkového šetření zkoumali četnost výskytu mobbingu v prostředí mateřských škol. Získaná data jsme ověřovali pomocí statistických metod a analyzovali je. Hledali jsme statisticky významnou závislost mezi černostmi odpovědí a dvěma vybranými jevy.

Na základě zjištění a splnění výzkumných cílů se nám potvrdila tvrzení autorů v teoretické části práce, že obětí se může stát kdokoliv. V našem výzkumu totiž nehrál v ohrožení mobbingem roli věk pedagogických pracovníků, jejich vzdělání ani celkový počet zaměstnanců v mateřské škole.

Pevně doufám, že pokud se někdy bude nějaký učitel mateřské školy potýkat s mobbingem, pomůže mu má práce v tom, aby si uvědomil, že to není jeho chyba, že oběti může být kdokoliv a vyhledá si odbornou pomoc, která mu s tímto problémem pomůže.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

AMNESTY INTERNATIONAL. *Amnesty International v České republice* [online]. © 2023 Amnesty International Česká republika. [cit. 2023-01-04]. Dostupné z: <<http://www.amnesty.cz/amnesty-ceskarepublika>>.

BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišti: právné problémy*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2014. 224 s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-036-9.

BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Šlapanice: ERA, 2003. 181 s. Kariéra. ISBN 80-86517-34-9.

BUKOVJAN, Petr. *Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce* [online]. Publikováno 18. 10. 2005. [cit. 2023-01-28]. Dostupné z: <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1052v1028-kontrolni-cinnost-uradu-prace-poprijeti-zakona-o-inspekci-prace/>>.

ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století, 2011*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011. 255 s. ISBN 978-80-210-5448-6.

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Projekt ESF – ČMKOS a KZPS. Stručná charakteristika projektu* [online]. ©2023. [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: <[http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_1898.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1898.pdf)>.

ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *O nás* [online]. ©2023 - Český helsinský výbor. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <<http://helcom.cz/o-nas/o-nas/>>.

DOBEŠOVÁ, V. (2010). *Strategie zvládnutí stresu u učitelek mateřské školy*. (Bakalářská práce). Olomouc: UPOL.

DOBEŠOVÁ, Veronika. *Mobbing v prostředí mateřské školy*. Olomouc, 2013. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci. Vedoucí práce Ph.Dr. Soňa Lemrová, Ph.D.

EINARSEN, SKOGSTAD. 1996. „Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2): 185-201.

FEHLAU, Eberhard. *Konflikty v práci. Jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2003, 112 s. ISBN 80-247-0533-8.



FROMM, Erich. *Anatomie lidské destruktivity: můžeme ovlivnit její podstatu a následky?*. Praha: Aurora, 2007. 514 s. ISBN 978-80-7299-089-4.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6.

HARSA, Pavel a kol. Mobbing – vážné potíže v pracovním soužití s důrazem na problémy ve zdravotnickém prostředí. *Psychiatrie pro praxi*. Praha: Psychiatrická klinika Univerzity Karlovy 1. LF a VFN v Praze, 2014, **15**(2), pp 71-74.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2009. 774 s. ISBN 978-80-7367-569-1.

HERZOG, Rupert. *Násilí není řešení: prevence násilí a management konfliktu ve školách*. Vyd. 1. v českém jazyce. Plzeň: Fraus, 2009, 120 s. ISBN 978-80-7238-850-9.

HIRIGOYEN, Marie – France. *Psychické násilí v rodině a zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Academica, 2002, 230 s. ISBN 80-200-0994-9.

HOLEČEK, Václav. *Agresivita a šikana mezi dětmi*. Plzeň: Pedagogické centrum, 1997. 51 s. ISBN 80-7020-004-9.

HUBER, Brigitte. *Psychický terror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografie, 1995, 143 s. ISBN 80-85186-62-4.

HUBINKOVÁ, Z. a kol. (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1593-3.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.

KAČÁNI, V. a kol. (2004). *Základy učitel'skej psychologie – vybrané problémy*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľ'stvo. ISBN 80-10-00429-4.

KEASLY, L., J. H. NEUMAN. 2008. *Final Report: Workplace Behaviour (Bullying) Project Survey*. Mankato: Minnesota State University.

KOLÁŘ, Michal. *Bolest šikanování: [cesta k zastavení epidemie šikanování ve školách]*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-513-x.

- KOŤENÁ, Ludmila. Šikana na pracovišti. *České pracovní lékařství*, 2007, roč. 8, č. 4, s. 175. ISSN 1212-6721.
- KRATZ, H-J. (2005). *Mobbing – Jak ho poznat a jak mu čelit*. Praha: Management press. ISBN 80-7261-127-5.
- KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 215 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1284-0.
- LEYMANN, H. (1996): The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, 165-184.
- LEYMANN, H. *A presentation of Professor Heinz Leymann, PhD*. [online]. © Heinz Leymann – file 61100e, 2015. [cit. 2.2.2023]. Dostupné z: <http://www.leymann.se/English/frame.html>
- LORENZ, Konrad. *Takzvané zlo*. Praha: Mladá fronta, 1992. Kolumbus. ISBN 80-204-0264-0.
- LOVAŠ, Ladislav. *Agresia a násilie: psychológia ľudskej agresie a jej podoby v domácom prostredí, v škole, v práci, vo väzniciach a v športe*. 1. vyd. Bratislava: Ikar, 2010. 197 s. ISBN 978-80-551-1752-2.
- MARTÍNEK, Zdeněk. *Agresivita a kriminalita školní mládeže*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009, 152 s. ISBN 978-80-247-2310-5.
- MERTIN, Václav, GILLERNOVÁ, Ilona. (2010). *Psychologie pro učitelky mateřské školy*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-627-8.
- MIKŠÍK, Oldřich (1993). EINARSEN, RAKNES, Matthiesen og Hellesøy (1994). HOEL (1999). NAQ – Negative Acts Questionnaire (NAQ) – česky Dotazník negativního jednání na pracovišti Heuréka & Progress Praha.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Základní informace o MOP* [online]., 2007, [cit.21.3.2023]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>
- MOBBING FREE INSTITUT. *Mobbing free institut* [online]. Litoměřice, 2012, [cit. 17.3.2023]. Dostupné z: [www.sikanavpraci.cz](http://www.sikanavpraci.cz)
- NAKONEČNÝ, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0577-X.

- NAVRÁTIL, Stanislav a Jan MATTIOLI. *Problémové chování dětí a mládeže: [Jak mu předcházet, jak ho eliminovat]* Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 120 s. ISBN 978-80-247-3672-3.
- NOVÁK, Tomáš a Věra CAPPONI. *Sám proti agresi*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-253-0.
- NOVÁK, Tomáš. *Asertivita (nejen) na pracovišti: jak si vážit sám sebe a nenechat se využívat*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2012. 159 s. ISBN 978-80-265-0020-9.
- OBČANSKÉ SDRUŽENÍ PROTI ŠIKANĚ. *Občanské sdružení proti šikaně. Stanovy* [online]. Aktualizováno 31. 5. 2003. [cit. 2023-03-30]. Dostupné z: <http://www.sikana.cz/stanovy.html>.
- PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. 259 s. Management. ISBN 978-80-247-3809-3.
- PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci: v životě i v procesu psychoterapie*. 2., dopl. vyd. Praha: Triton, 2010. 172 s. Psyché; sv. č. 64. ISBN 978-80-7387-378-3.
- PRŮCHA, J. (2000). *Přehled pedagogiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7178-399-2.
- PRŮCHA, Jan. *Moderní pedagogika*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-503-5.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 6. vyd. Praha: Portál, 2009. 395 s. ISBN 978-80-7367-647-6.
- ŘÍČAN, Pavel a Pavlína JANOŠOVÁ. *Jak na šikanu*. Praha: Grada, 2010. Pro rodiče. ISBN 978-80-247-2991-6.
- SALIN, D. 2001. „Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4): 42
- SPURNÝ, Joža. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Vyd. 1. Praha: Eurounion, 1996. 134 s. ISBN 80-85858-30-4.
- STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Kompetence orgánů inspekce práce* [online]. [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-61de1347121fa62538f15ddcdae8847e/kompetence\\_ip\\_cerven\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-61de1347121fa62538f15ddcdae8847e/kompetence_ip_cerven_2012.pdf).

SVOBODOVÁ, Lenka (2008). *Nenechte se šikanovat kolegu. Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2474-4.

VALIŠOVÁ, A., KASÍKOVÁ, H. (2011). *Pedagogika pro učitele – 2., přepracované a doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3357-9.

VYKOPALOVÁ, Hana. *Sociálně patologické jevy v současné společnosti*. Vyd. 1. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001, 154 s. ISBN 8024403374.

WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 155 s. ISBN 978-80-247-3701-0.

ZÁBRODSKÁ, K. Mobbing ve vysokoškolském prostředí: zkušenosti ze zahraničního výzkumu. *Československá psychologie 2011*. ProQuest Central, 2011, **55**(4), 332-344.

ZÁBRODSKÁ, K., & KVĚTON, P. (2012). Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti. (Czech). *Czech Sociological Review*, **48**(4), 641-668.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

Apod.	A podobně
Atd.	A tak dále
ČR	Česká republika
DVH	Dílčí věcná hypotéza
DVO	Dílčí výzkumná otázka
H <sub>A</sub>	Hypotéza alternativní
H <sub>0</sub>	Hypotéza nulová
MŠ	Mateřská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Např.	Například
RVP PV	Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání
SH	Statistické hypotézy
Sb.	Sbírka
Tj.	To jest
Tzv.	Takzvaně
VDC	Výzkumný dílčí cíl
VH	Věcné hypotézy

## SEZNAM TABULEK

<b>Tabulka 1.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 1 .....	46
<b>Tabulka 2.</b> Výpočet u položky č. 1 .....	48
<b>Tabulka 3.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 2 .....	48
<b>Tabulka 4.</b> Výpočet u položky č. 2 .....	50
<b>Tabulka 5.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 3 .....	50
<b>Tabulka 6.</b> Výpočet u položky č. 3 .....	52
<b>Tabulka 7.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 4 .....	53
<b>Tabulka 8.</b> Výpočet u položky č. 4 .....	54
<b>Tabulka 9.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 5 .....	55
<b>Tabulka 10.</b> Výpočet u položky č. 5 .....	56
<b>Tabulka 11.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 6 .....	57
<b>Tabulka 12.</b> Výpočet u položky č. 6 .....	58
<b>Tabulka 13.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 7 .....	59
<b>Tabulka 14.</b> Výpočet u položky č. 7 .....	60
<b>Tabulka 15.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 8 .....	60
<b>Tabulka 16.</b> Výpočet u položky č. 8 .....	62
<b>Tabulka 17.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 9 .....	63
<b>Tabulka 18.</b> Výpočet u položky č. 9 .....	64
<b>Tabulka 19.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 10 .....	65
<b>Tabulka 20.</b> Výpočet u položky č. 10 .....	67
<b>Tabulka 21.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 11 .....	67
<b>Tabulka 22.</b> Výpočet u položky č. 11 .....	69
<b>Tabulka 23.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u otázky 12 .....	70
<b>Tabulka 24.</b> Výpočet u položky č. 12 .....	71
<b>Tabulka 25.</b> Nejčastěji zažívané jevy .....	73
<b>Tabulka 26.</b> Prevalence negativních jevů na pracovišti z NAQ-R ve výzkumném souboru (N=186) .....	73
<b>Tabulka 27.</b> Prevalence negativních jevů na pracovišti z NAQ-R ve výzkumném souboru (N=186) seřazeno podle závažnosti. ....	74
<b>Tabulka 28.</b> Nejméně zažívané jevy .....	75
<b>Tabulka 29.</b> Prevalence prožívání výše uvedených pocitů a stavů ze SUPOS-7 ve výzkumném souboru (N=186) .....	76

<b>Tabulka 30.</b> Prevalence prožívání výše uvedených pocitů a stavů ze SUPOS-7 ve výzkumném souboru (N=186) seřazeno podle závažnosti.....	77
<b>Tabulka 31.</b> Nejčastěji zažívané jevy .....	78
<b>Tabulka 32.</b> Nejméně časté zažívané jevy .....	79
<b>Tabulka 33.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u DVO 1 .....	80
<b>Tabulka 34.</b> Kontingenční tabulka DVO 1.....	82
<b>Tabulka 35.</b> Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro kontingenční tabulku DVO 1 .....	82
<b>Tabulka 36.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u DVO 2.....	84
<b>Tabulka 37.</b> Kontingenční tabulka DVO 2.....	85
<b>Tabulka 38.</b> Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro kontingenční tabulku DVO 2 .....	86
<b>Tabulka 39.</b> Absolutní a relativní četnost odpovědí u DVO3 .....	87
<b>Tabulka 40.</b> Kontingenční tabulka DVO 3.....	89
<b>Tabulka 41.</b> Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro kontingenční tabulku DVO 3 .....	89

**SEZNAM GRAFŮ**

<b>Graf 1.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 1 .....	47
<b>Graf 2.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 2 .....	49
<b>Graf 3.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 3 .....	51
<b>Graf 4.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 4 .....	53
<b>Graf 5.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 5 .....	55
<b>Graf 6.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 6 .....	57
<b>Graf 7.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 7 .....	59
<b>Graf 8.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 8 .....	61
<b>Graf 9.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 9 .....	63
<b>Graf 10.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 10 .....	66
<b>Graf 11.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 11 .....	68
<b>Graf 12.</b> Grafické znázornění odpovědí u otázky 12 .....	70
<b>Graf 13.</b> Grafické znázornění DVO 1 .....	81
<b>Graf 14.</b> Grafické znázornění DVO 2 .....	84
<b>Graf 15.</b> Grafické znázornění DVO3 .....	87



**SEZNAM PŘÍLOH**

<b>Příloha PI:</b>	Kritické hodnoty (Chráška, 2016).....	106
--------------------	---------------------------------------	-----

## PŘÍLOHA P I: KRITICKÉ HODNOTY (CHRÁSKA, 2016)

### II KRITICKÉ HODNOTY TESTOVÉHO KRITÉRIA CHÍ-KVADRÁT

Stupně volnosti	Hladina významnosti	
	0,050	0,010
1	3,841	6,635
2	5,991	9,210
3	7,815	11,341
4	9,488	13,277
5	11,070	15,086
6	12,592	16,812
7	14,067	18,475
8	15,507	20,090
9	16,919	21,666
10	18,307	23,209
11	19,675	24,725
12	21,026	26,217
13	22,362	27,688
14	23,685	29,141
15	24,996	30,578
16	26,296	32,000
17	27,587	33,409
18	28,868	34,805
19	30,144	36,191
20	31,410	37,576
21	32,671	38,932
22	33,924	40,289
23	35,172	41,638
24	36,415	42,980
25	37,652	44,314
26	38,885	45,642
27	40,113	46,963
28	41,337	48,278
29	42,557	49,588
30	43,773	50,892