

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

MOBBING A SLOVNÍ ASOCIAČNÍ TEST (WAT)

**MOBBING AND WORD ASSOCIATION TASK
(WAT)**



Bakalářská diplomová práce

Autor: Valerie Krasovská

Vedoucí práce: prof. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.

Olomouc

2020

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat prof. PhDr. Panajotisovi Cakirpaloglu, DrSc. za jeho vstřícný přístup, čas a cenné rady při psaní této práce. Největší díky pak patří celé mé rodině za podporu a zázemí, které mi poskytovali v průběhu studia. Bez nich by tato práce nemohla vzniknout.

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma: „Mobbing a Slovní asociační test (WAT)“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V.....dne

Podpis

OBSAH

Číslo	Kapitola	Strana
	OBSAH	5
	ÚVOD	7
	TEORETICKÁ ČÁST	9
1	Teoriem mobbingu	10
1.1	Definice mobbingu	10
1.2	Druhy mobbingu.....	11
1.2.1	Bullying	11
1.2.2	Bossing	11
1.2.3	Stuffing.....	11
1.2.4	Straining	11
1.2.5	Chairing, defaming, shaming a sexuální obtěžování.....	12
1.2.6	Sociální sítě a kyberšikana	12
1.3	Aktéři mobbingu.....	12
1.3.1	Mobber a jeho vlastnosti	13
1.3.2	Přihlízející	15
1.3.3	Oběť.....	15
1.4	Cíle, formy a fáze mobbingu	16
1.4.1	Cíle a formy mobbingu.....	16
1.4.2	Fáze mobbingu	17
1.5	Důsledky mobbingu.....	17
1.5.1	Důsledky pro oběť.....	17
1.5.2	Důsledky pro kolektiv	18
1.6	Metody používané pro diagnostiku mobbingu	19
1.6.1	Leymanova škála LIPT	19
1.6.2	Dotazník negativních aktů NAQ-R	20
2	Teorie Slovního asociačního testu (WAT)	21
2.1	Definice slovního asociačního testu	21
2.2	Pojem "komplex"	22
2.3	Průběh asociačního testu	23
2.4	Slovní asociační test a současné výzkumy	24
3	Propojení mobbingu a WAT	26
	VÝZKUMNÁ ČÁST	28
4	Výzkumný problém	29
4.1	Výzkumné cíle a hypotézy	29
4.1.1	Výzkumný cíl 1	29

4.1.2	Výzkumný cíl 2	29
4.1.3	Výzkumný cíl 3	30
4.1.4	Výzkumný cíl 4	31
4.1.5	Výzkumný cíl 5	31
5	Typ výzkumu a použité metody	32
5.1	Metody získávání dat.....	32
5.1.1	Revidovaná verze Dotazníku negativních aktů (NAQ-R).....	33
5.1.2	Hodnocení struktury a dynamiky subjektivních stavů (SUPOS 7) ..	35
5.1.3	Slovní asociační test (WAT)	35
5.1.4	Vlastní konfliktní slova	36
5.2	Formulace hypotéz ke statistickému testování	37
6	Sběr dat a výzkumný soubor.....	38
6.1	Postup při získávání dat.....	38
6.2	Výzkumný soubor	40
6.2.1	Výběr respondentů	40
6.2.2	Specifikace výzkumného souboru.....	40
6.3	Etické problémy a způsob jejich řešení	41
7	Práce s daty a její výsledky	42
7.1	Základní statistiky metod	42
7.1.1	Výsledky Dotazníku negativních aktů (NAQ-R)	42
7.1.2	Výsledek dotazníku SUPOS 7.....	43
7.1.3	Výsledky Slovního asociačního testu (WAT).....	44
7.2	Výsledky pro dílčí hypotézy a cíle	45
7.2.1	Hypotéza 1	45
7.2.2	Hypotéza 2.....	45
7.2.3	Hypotéza 3.....	46
7.2.4	Hypotéza 4.....	46
7.2.5	Testování počítačového programu	47
8	Diskuze	49
9	Závěr.....	52
10	Souhrn.....	53
11	LITERATURA	56
	PŘÍLOHY.....	60

ÚVOD

Praxe a teorie by měla jít ruku v ruce, často se však stává, že tomu tak není. Nejelegantnější teorie nejsou v praxi snadno uplatnitelné a v praxi osvědčené postupy nejsou podchycené teorií, což zpochybňuje jejich validitu a znesnadňuje jejich opakovatelnost. Popudem k vybrání tohoto tématu bylo právě přání spojit na první pohled nesouvisející aktuální téma moderní technické doby a analytickou psychologii, která bývá často považována spíše za životní filozofii a její praktické využití je často podceňováno.

Psychologie bývá nejvíce potřeba v oborech, které jsou jí zdánlivě nejdál. V dnešní uspěchané moderní době definované nekonečnými množství termínů (takzvanými „deadliny“) a nutností dělat mnohem větší objem práce než dříve, je pojem stres běžnou součástí každodenního života mnoha lidí. Stres je způsobován mnoha faktory, které závisí přímo na druhu vykonávané práce. Často je to časová tíseň, nadměrná fyzická námaha, nevyhovující prostředí či velké nároky, které není možné splnit. Existuje samozřejmě mnoho dalších faktorů. Za všemi z nich však stojí lidé, kteří tvoří normy, na jejichž základě celý systém funguje a kteří vyžadují dodržování těchto norem. Jedinci na vysokých pozicích musí zajistit fungování systému a splnění požadavků, s čímž často souvisí nutnost nátlakového působení na své podřízené. Může to být způsobené, jak osobními propozicemi daného jedince, který má sklony k takovému chování, anebo nátlakem ze strany vyšších nadřízených, což stresuje nejen zaměstnance, ale i samotného vedoucího. S tímto tématem úzce souvisí pojem mobbing, který se v dnešní době považuje za velmi aktuální problém.

Mobbing neboli šikana na pracovišti, jak bývá jinými slovy označován, je velmi rozšířený nejen v zahraničí, tak i v ČR. Nedávný celorepublikový výzkum uskutečněný P. Cakirpaloglu, J. Šmahajem, S. Dobešovou Cakirpaloglu (2016) a M. Zielinou odhalil, že se mobbing vyskytuje téměř v každém kolektivu a prolíná se mnoha různými obory. Tento výzkum potvrdil negativní vliv dlouhodobé šikany na psychický stav mobbovaného člověka.

V této práci bychom rádi ověřili potenciální využití nedotazníkové diagnostické metody, která by mohla doplnit již používané dotazníkové metody, které se aktuálně používají k odhalení mobbingu. Za tímto účelem použijeme Slovní asociační test, jehož podstatou je odhalení osobních autonomních komplexů zkoumané osoby. Předpokládáme,

že následky psychického traumatu se mohou promítnout ve Slovním asociačním testu této osoby. Vraťme se k analytické psychologii, jejíž zakladatel žil v minulém století, kdy pojem mobbing nebyl všeobecně znám. Tímto zakladatelem nebyl nikdo jiný než C. G. Jung, který byl pro své novátorské myšlenky a netradiční přístup často nazýván psychologem 21. století. Jungova psychologie se mi zdá výjimečná hned z několika důvodů. I přesto že se vždy držel vlastního přesvědčení, neměl nikdy problém využít dalších škol jako prostředek k pochopení individuality svých pacientů. Nepovažoval jiné psychologické školy za konkurenční a uměl uznat jejich užitečnost. Jeho teorie archetypů a kolektivního nevědomí, jako jakéhosi společného psychického základu celých národů, může pomoci pochopit některé aspekty chování lidských skupin jako celků a rozpoznat jisté rozdílnosti mezi chováním jedince a většího množství jedinců jako celku. Ráda bych proto ověřila, zda může být jedna z mnoha Jungových metod využita v dnešní době a v zdánlivě zcela odlišném prostředí.

Jak již bylo výše zmíněno, zaujala mě otázka mobbingu hlavně kvůli jeho rozšíření. Nespokojenost v práci jako taková, může být způsobena mnoha faktory a bezpochyby ovlivňuje osobní život. Narušuje, jak duševní pohodu jedince, tak jeho rodinné vztahy a kromě jiného fyzický (zdravotní) stav. Osobně považuji Jungovu psychologii přínosnou hlavně v oblasti rozvoje osobnosti. Za životní cíl považoval poznání sebe sama a cestu ke svému Selbst, které nazýval centrem osobnosti. Vystupování navenek, a to jak se ostatním jevíme, Jung definoval jako personu, což je jakási "maska", kterou na ostatní působíme a projevujeme své kvality. Maskou se při tom nemyslí přetvářka, ale spíše "kabát", který na sebe bereme, abychom dokázali fungovat ve společnosti. Pracovní život je tak pro člověka bezpochyby důležitý a důsledky spokojenosti či nespokojenosti mohou ovlivnit ostatní oblasti života.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORIE MOBBINGU

1.1 Definice mobbingu

Slovo mobbing pochází z anglického slovesa "to mob", což se dá přeložit jako utlačovat, napadat, vrhat se, urážet. Používá se také ve spojitosti s násilným a problematickým chováním (Hornby, Ashby&Wehmeier, 2005). Původně se pojem nepoužíval tak, jak ho známe dnes, ale jako označení útočného chování zvířat a ptáků vůči svým predátorům. V tomto kontextu ho již zavedl známý etolog Konrad Lorenz. Švédský školní lékař Peter-Paul Heinemann (1931-2003), který se zabýval destruktivním chováním dětských skupin během školních přestávek v 60. letech minulého století, převedl výraz mobbing na popis lidského jednání (Leymann, 1996; Duffy&Sperry, 2012). Za nejvýznamnějšího průkopníka výzkumu mobbingu se považuje německý psycholog a lékař Heinz Leymann, který působil ve Švédsku. Velkým přínosem je jeho systematické rozpracování mobbingu ve společenských vědách. Vydal knihu "Mobbing-Psychological Terrorat Work" ve Švédsku v roce 1986, která byla určena pro širší veřejnost, a získal světový věhlas přizívaný mnoha médii. (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). Většina odborníků souhlasí právě s Leymannovou definicí mobbingu, který ji definuje jako "*subtilní projev agrese na pracovišti, kdy zaměstnanec denně, v průběhu několika měsíců, čelí nepřátelství ze strany jednoho nebo více jedinců, přičemž prožívá bezmocnost a strach, že bude vyloučen z kolektivu*" (Leymann, 1996, s. 168).

Aby se jednalo o mobbing, musí být splněno právě výše uvedené kritérium trvání nežádoucího působení, a to alespoň 6 měsíců (Lutgen-Sandvik, 2013; Eingarsen et al., 2003). Podle Leymanna (1996) psychické a psychosomatické poruchy vznikají v důsledku abnormálních stresorů. Diagnostikování psychických poruch je možné alespoň po uplynutí půl roku, a to samé platí pro mobbing. Herzog (2009) zase zdůrazňuje vztah účastníků a mobbing popisuje jako situaci, která vzniká z nerovnováhy sil mezi viníkem a obětí, kdy je oběť vždy slabší. Záměrem viníka je vždy poškození oběti.

1.2 Druhy mobbingu

V této kapitole definujeme jednotlivé druhy mobbingu, se kterými se můžeme setkat na pracovišti. Většina z těchto druhů mobbingů může být velmi rafinovaných a hůře odhalitelných nejen pro oběť, ale také pro přihlížející mobbingu.

1.2.1 Bullying

Slovo bullying vzniklo z anglického slova "bully", což v překladu znamená tyran, zastrašování, šikanování, terorizování. Tento pojem se používá jak pro označení mobbingu, tak pro označení šikany ve vojenských jednotkách a školách. Toto označení se používá hlavně v USA, Velké Británii a Austrálii. (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). Pro bullying je typický projev fyzické agrese na rozdíl od mobbingu, kde to nemusí být pravidlem (Leymann, 1996).

1.2.2 Bossing

Anglické slovo znamená šéf nebo zaměstnavatel, odtud také pochází pojem bossing, který patří k druhům mobbingu, kdy je mobberem vedoucí pracovník a mobbovaným podřízený zaměstnanec (Novák, 2010). Za autora tohoto termínu se považuje norský badatel Kilie (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). Tento typ mobbingu se některými autory považuje za velmi závažný, a to hlavně z důvodu pravomocí mobbera, který je vedoucím pracovníkem a může iniciovat rozbroje mezi pracovníky a je jedním z těch, kdo mohl případnou šikanu řešit, místo toho ji však sám vyvolává. To se může projevat přetěžováním pracovníka či požadováním nesplnitelných úkolů (Čech, 2011).

1.2.3 Stuffing

V případě stuffingu může být situace podobná jako u výše uvedeného bossingu. Nežádoucí chování se však projevuje ze strany podřízených vůči nadřízenému. Samotné slovo stuffing pochází z anglického "stuff", které znamená zaměstnanec, personál. Účelem takového jednání je nejčastěji diskreditovat či docílit odchodu nadřízené osoby (Novák, 2010).

1.2.4 Straining

Toto slovo je opět z anglického jazyka a znamená "námaha" nebo "vynucení". Tato forma mobbingu je méně rozpoznatelná, avšak může být zákeřnější a nebezpečnější kvůli jejímu

skrytému charakteru. Pracovník je vystaven nadměrnému tlaku a velkému množství práce, které překračuje jeho kapacitu. Přičemž se jedná o přetížení fyzického i psychického charakteru (Novák, 2010). Tato forma mobbingu se, dle mého názoru, projevuje ve většině velkých společností v ČR.

1.2.5 Chairing, defaming, shaming a sexuální obtěžování

Jsou popisovány i další formy mobbingu, jejich názvy jsou opět odvozeny z anglického jazyka.

- **Chairing** (z anglického "chair" židle), používá se v případě takzvaných "bojů o křeslo" na úrovni nejvyššího managementu.
- **Defaming** z anglického "fame" sláva, dehonestace.
- **Shaming** (z anglického stud, ostuda) jedná se o situace, kdy je poškozována pověst zaměstnance či celé organizace na veřejnosti (Wagnerová, 2011).

1.2.6 Sociální síť a kyberšikana

V dnešní počítačové době je poměrně rozšířená i takzvaná kyberšikana a kyberobtěžování, které může být pro oběť mnohem nebezpečnější, jelikož způsob obrany v internetovém prostředí je prakticky nemožný. Navíc se informace prostřednictvím internetu šíří velmi snadno a rychle, což podporuje např. takzvané ocerňování (denigration). Dalšími specifickými druhy agresivního jednání prostřednictvím internetu jsou „flaming“ a „flamewars“ – diskuzní on-line boje provokativní války, používání cizí identity (impersonation), zasilání obtěžujících zpráv (cyberstalking), fackování pro zábavu (happy slapping), kdy jedinci pořídí záznam z fyzického napadení a sdílí ho na internetu. To všechno jsou relativně nové projevy agresivního jednání prostřednictvím internetu, které nesmí být podceňovány v pracovním prostředí i mimo něj (Šmahaj, 2014).

1.3 Aktéři mobbingu

Hlavními aktéry mobbingu jsou dle Samnani & Singh (2012) mobber, oběť a přihlížející. Přičemž se hovoří o určitých psychických dispozicích všech zúčastněných osob. Dle informací, které jsme si mohli načíst, můžeme dokonce definovat, že mobberem se může stát prakticky kdokoliv. V této kapitole se zaměříme na některé specifické vlastnosti těchto osob.

1.3.1 Mobber a jeho vlastnosti

Mobber je osoba, která se většinou případů projevuje vůči oběti agresivně. Vyvíjí na ni psychický a někdy i fyzický tlak. Jeho chování často pramení z nízkého sebevědomí, které kompenzuje utlačováním jiné osoby, čímž si utvrzuje svou dominanci. Většinou je to projevem mechanismu projekce při znehodnocování či kritizování dalších kolegů (Appelbaum & Roy-Girard, 2007). Takový člověk projikuje své vnitřní problémy na okolí. „*Projekce je bezděčný duševní proces, jehož výsledkem je to, že obsahy našeho vlastního nevědomí nacházíme u druhých*“ (Jung, 1992, str. 152)

Hubber (1995) rozlišuje tři typy mobberů:

- **strůjci mobbingu** – iniciátoři mobbingu,
- **náhodní pachatelé** – původně konflikt s obětí, který však nebyl dořešen a vyústil ve stálý spor,
- **spoluúčastníci mobbingu** – dělí se na aktivní (napomáhají mobberovi) a pasivní (pouze nečinně přihlížejí a tím podporují konfliktní situaci).

Mobber své problémy neuznává a často přeceňuje sám sebe. Vůči ostatním se projevuje neempaticky a má často narcistické rysy osobnosti. Situace se ještě zhoršuje, pokud mobber zaujímá pozici nadřazeného, jelikož svou pozici zneužívá, často pod záminkou s vysvětlením prospěšnosti pro kolektiv (O'Reilly, Doerr, Cladwell & Chatman, 2014). Svými negativními vlastnostmi a prožitky může dokonce podněcovat vznik mobbingu v kolektivu.

Při bližším zkoumání si můžeme povšimnout, že se výše uvedené charakteristiky mobberů shodují s vlastnostmi tzv. nebezpečných osobností, které popisuje americký psycholog a vyšetřovatel J. Navarro (2015). Psychopatie má tendenci k vývoji a rozšíření. „*Psychopatický vývoj vzniká na bázi psychopatické osobnosti. Psychopatická konstituce se vyznačuje patologickou pohotovostí k reaktivitě. Jde o oslabenou a dezintegrovanou psychickou strukturu*“ (Janík & Dušek, 1974, str. 313). Projevy mobbera mohou být konečným produktem nebo výsledkem procesu negativního vývoje osobnosti, který začíná projevem nepřemožené agresivity v raném dětství, může přecházet z důvodu nedostačující výchovy do školního věku, kde se kvůli neefektivní preventivní práci patologické rysy osobnosti šikanujícího posilují a prohlubují, až skončí u plně vyzrálé disociální osobnosti se zvnitřněným životním stylem mobbera s pohotovostí k šikaně jako k obvyklému

prostředku sebeprosazování jak na pracovišti, tak i v soukromí. J. Navarro se ve svých knihách zabývá projevy a hlavními vlastnostmi osobností, které mají sklony k páchání trestných činů či jiné činnosti, která škodí lidem v jeho okolí. Jeho postřehy jsou cenné zejména díky jeho dlouholetým zkušenostem práce u FBI jako zvláštního agenta kontrarozvědky a poradce pro oblast lidského chování. Od roku 2003 patří k předním světovým odborníkům na neverbální komunikaci a často jsou zdůrazňovány jeho mimořádné pozorovatelské schopnosti.

Navarro (2015) popsal čtyři typy osobností, které dle něj páchají škody nejčastěji:

- *narcistická osobnost;*
- *emočně nestabilní osobnost;*
- *paranoidní osobnost;*
- *predátor*

Ke dvěma z výše uvedených pojmů je nutné uvést jejich definici. Konkrétně se jedná o pojmy emočně nestabilní osobnost, kterou definoval jedince s hraniční poruchou osobnosti, histrionskou poruchou osobnosti či bipolární afektivní poruchou. Dalším pojmem žádajícím objasnění je predátor. Predátorem označuje osobnost s poruchou chování, antisociální poruchou osobnosti, disociální poruchou osobnosti či sociopatií (Navarro, 2015). Tyto výrazy jsou použity záměrně a to kvůli lepšímu objasnění laické veřejnosti.

Ve výše uvedeném se dají pozorovat jisté paralely mezi popisem mobbera a popisem nebezpečných osobností popsanych Navarrem (2015). Dle mého názoru, tento fakt, pouze podporuje tvrzení o závažnosti mobbingu. Agresivní projevy mobbera se totiž mohou stupňovat a jeho činy mohou být časem mnohem závažnější. Negativní chování nna pracovišti, tak může být pouhým začátkem. Prevence a včasné odhalení potencionálních mobberů se zdá být velmi aktuální výzvou.

O obětech mobbingu toho víme více než o samotných agresorech, a to hlavně kvůli faktu, že se mobbeři z pochopitelných důvodů nemají zájem podrobovat bližšímu zkoumání, a tak se o jejich vlastnostech dozvídáme spíše od obětí. Jako vhodné nástroje k odhalení potencionálních mobberů, tak můžou posloužit podobné metody popsane J. Navarrem (2015), sloužící k odhalení nebezpečných osobností. Tyto metody by mohly být užitečné nejen pro výzkum, ale hlavně jako praktická pomoc potencionálním obětem mobbera. Velmi cenné jsou i jeho rady zaměřené na prevenci, jak v dané situaci jednat a

nestát se obětí agresora. Jeho další knihy (Navarro & Karlins, 2010; Navarro, 2015; Navarro & Poynter, 2011) obsahují velmi důležité rady v oblasti takzvané "neverbální inteligence". Je to jeden z druhů analýzy, který svými metodikami připomíná právě slovní asociační experiment, který budeme používat v rámci této práce. Nezaměřuje se sice primárně na reakci na podnětová slova, ale i zde se objevuje pozorování psychomotoriky, a další projevy chování osoby, na kterou se zaměřujeme. Stejně jako například v Rorschachově testu zkoumáme asociace na skvrny (Kern, Mehl, Hellfried, Peter, & Wintersperger, 2000).

1.3.2 Přihlízející

Nejen oběť zažívá stres z mobbingu, ale i ostatní přítomné osoby, které označujeme jako přihlízející a které také řadíme mezi aktéry mobbingu. Jak uvádí Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina (2016) tyto osoby nepřímo ovlivňují průběh mobbingu, a to právě svou nečinností. Ovlivňují dynamiku a další směřování pracovního kolektivu. Četnými nezávislými studii bylo zjištěno, že mobbing ovlivňuje psychiku, zdraví či sociální a pracovní status celého kolektivu (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016).

1.3.3 Oběť

Oběť je dalším významným aktérem mobbingu. Oběť je nejčastěji popisována jako snaživý, pracovitý a ochotný zaměstnanec, který má většinou tendenci vyhovět požadavkům kolegů a nadřízených. Z velké části se dá říci, že mobbovaným jedincem se může stát kdokoliv (Kratz, 2005). Největší podíl mobbovaných osob jsou ženy, které čelí mobberům obou pohlaví, na rozdíl od mužů, kteří se většinou stávají oběťmi mobberů stejného pohlaví. Dalšími osobami, které jsou terčem častěji než jiné, jsou příslušníci jiných etnických skupin, než je pro danou oblast typické, starší zaměstnanci, nebo naopak výrazně mladší osoby. Mezi autory zabývající se sociodemografickými aspekty mobbingu nepanuje jednoznačná shoda ohledně věkových kategorií nejnáchylnějších k mobbingu a dělí se na tři skupiny. První skupina se přiklání k názoru, že výskyt mobbingu s věkem klesá, druhá skupina si myslí, že riziko mobbingu s věkem stoupá a třetí zastává názor, že věk v tomto případě nehraje významnou roli (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016) Je tedy možné, že věk jako takový nehraje hlavní roli, ale spíše to, že se jedinec jistým způsobem odlišuje, jak je tomu v případě již výše uvedených

etnických skupin, či například introvertnějších osob, které mohou být méně přizpůsobivé, pasivní a závislé na okolí (Havlík, 2005). Pokud se na mobbované osoby podíváme z hlediska jejich pracovního zařazení, tak můžeme vidět rozdíly mezi mobbingem na dělnických pozicích a vyšších pozicích například manažerských. U dělnických pozic jsou více postiženi muži a je zde spíše pozorováno hanlivé a diskriminační chování, u manažerských pozic je spíše pozorován nátlak a častěji jsou postiženy ženy (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016).

1.4 Cíle, formy a fáze mobbingu

Mobbingu se vždy účastní větší počet zaměstnanců a jeho formy, fáze a cíle mohou být různé. Je to dlouhodobá a opakovaná negativní událost mezi dvěma nebo více zaměstnanci, kde se projevuje řada individuálních, skupinových, organizačních a společenských činitelů. Postiženy jsou zejména vzájemné vztahy zúčastněných osob, jejichž individuální psychické vlastnosti jsou hlavními činiteli při vzniku těchto konfliktních situací (Leymann, 1996). V této kapitole se pokusíme nastínit některé aspekty těchto situací.

1.4.1 Cíle a formy mobbingu

Jedním z hlavních cílů šikany je vypuzení zaměstnance z pracoviště. (Leymann, 1996). Dalším cílem je uspokojení destruktivních sklonnů mobbera. V tomto kontextu Appelbaum (2007) a O'Reilly (2014) zjistili, že mobber bývá zpravidla jedinec s patologickými rysy osobnosti s antisociálními tendencemi týrat lidi ve svém okolí. Antisociální jedinec nepotřebuje konflikt k nastartování mobbingu, neboť jeho primárním cílem je uspokojení patologických potřeb ubližovat, ponižovat či zesměšňovat příhodnou oběť, stejně jako dokazovat si vlastní výjimečnost, mocenské postavení apod. Hirigoyen (2002) tyto osoby označuje za psychopaty, kteří týráním jiného zaměstnance odstraňují pocity vnitřního napětí, před případným uvědoměním je chrání nedostatek empatie a také primitivní obrana popření či projekce vlastní viny. Po odchodu oběti většinou agresor začne vyhledávat novou oběť v souladu s pojetím Ludgen- Sandvik (2013), která v závěrečné fázi mobbingu zdůrazňuje patologickou potřebu tohoto typu agresora v psychickém týrání slabších jedinců.

Mezi další cíle šikany patří uspokojování závidivosti a žárlivosti mobbera (McGrath, 2009), včetně zmírnění pocitu ohrožení vlastní pozice. Seznam cílů doplňuje ostrakizace, izolace, ubližování a zesměšňování (Westhues, 2003).

1.4.2 Fáze mobbingu

Dle Leymanna (1996) lze rozlišovat čtyři fáze šikany: kritické události, psychický teror a stigmatizace, zapojení kolektivu a vedení, vyloučení z kolektivu a viktimizace oběti. Spouštěčem mohou být kritické události a ve většině případů stojí na počátku interpersonální konflikt. Charakteristikou další fáze je agresivní manipulování vybraného jedince. Postupně se stigmatizována oběť mění v problémového člena kolektivu, který je středem pozornosti ostatních. Následující fází je psychické, zdravotní, sociální a pracovní selhání oběti, kdy zaměstnanec přestává zvládat plnit své pracovní povinnosti a situace se musí začít řešit oficiálním způsobem. Hlavním cílem závěrečné fáze je způsobit oběti újmu a donutit ji dobrovolně odejít (Salin & Hoel, 2011). V této fázi je oběť často nucena vyhledat odbornou psychologickou pomoc. Dalším rizikem pro postiženého muže být stanovení nesprávné diagnózy ve smyslu paranoidních, maniodepresivních a dalších psychopatologických stavů či poruch osobností, na základě čehož bude uznán práce neschopným (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016).

1.5 Důsledky mobbingu

Je zřejmé, že je mobbing jevem, který má své vlastní zákonitosti a typické projevy. Nejzávažnější jsou však jeho důsledky a to nejen v případě oběti, ale všech zúčastněných. V této kapitole bych chtěla nastínit některé ze závažných důsledků, které může mobbing mít a to nejen pro jednotlivce, celý pracovní kolektiv, ale i pro celou organizaci.

1.5.1 Důsledky pro oběť

Oběť je ve většině případů postižena v důsledku mobbingu nejvíce. Může se to projevovat nejen při výkonu pracovních povinností v podobě nesoustředěnosti, vlivem stresu způsobeného strachem z dalších útoků mobbera, nebo možností o ztratit pracovní místo. Mezi další psychické obtíže vyvolané vlivem mobbingu patří deprese, úzkost a sebepoškozování. (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). Tonini a kol. (2011) ve svém výzkumu poukazují na stres vyvolaný mobbingem a upozorňují na možný vznik dvou poruch dle MKN-10 (Mezinárodní klasifikace nemocí) a DSM-5 (Diagnostický a statistický manuál duševních poruch). Jedná se o postraumatickou stresovou poruchu a poruchu adaptace. Při tom uvádí, že k tomu, aby vznikla

posttraumatická stresová porucha musí být osoba vystavena obzvláště stresující události jako je smrt, hrozící úmrtí, skutečné nebo hrozící vážné zranění, skutečné nebo hrozící sexuální násilí. V MKN-10 se uvádí, že člověk je neustále traumatizován myšlenkami nebo sny a snaží se vyhýbat stimulu spojenému s traumatem. Tyto stavy mohou vyvolávat přehnané poplašné reakce organismu, které mohou pozměňovat neurobiologické funkce těla a způsobit fyzické obtíže. O poruše adaptace mluvíme tehdy, když v důsledku úzkosti přetrvávají symptomy mající vliv na chování a prožívání, alespoň po dobu třech měsíců od působení původního stresoru. Tyto symptomy mohou ohrožovat fungování jedince v sociální i pracovní sféře, kdy se u něj mohou projevat změny v chování, úzkost a deprese. Kromě somatických projevů se v důsledku šikany na pracovišti mohou objevit psychosomatické problémy, jako jsou např. hypertenze, bolesti hlavy, gastritida a dermatitida (Leymann, 1990).

Výše uvedené příznaky jsou pro oběť mobbingu pochopitelně náročné a ve snaze se s nimi vypořádat se mohou objevovat projevy chování snižující výkonnost a kvalitu vykonané práce. Zvyšuje se například počet absencí v práci nebo nepřátelské projevy ze strany oběti k ostatním zaměstnancům způsobené nejistotou, stresem či podrážděností v důsledku neustále pohotovosti čelit útoku agresora. (Hoel & Cooper, 2000) Konflikt tak přestává být záležitostí pouze mezi mobberem a obětí, ale ovlivňuje fungování i atmosféru v kolektivu.

1.5.2 Důsledky pro kolektiv

Mobbing se nedotýká pouze oběti a mobbera, ale také okolí a organizace. Velmi často se pracovní kolektiv tváří, že o ničem neví, respektive nikdo nic neviděl ani neslyšel. i tato nezúčastněnost znamená zainterесování do incidentu. Kolektiv se mnohdy bojí zakročit, poukázat na šikanu či se zastat oběti. Velmi často se také stává, že ve fázi, kdy mobbing je již systematický psychický teror, oběť velmi často začíná pod psychickým tlakem chybvat a případně může na mobbera zaútočit a vypadat tak, jako mobber. Právě tato fáze oběť odřízne od kolektivu a omezuje v kompetencích. Kolektiv nabývá na přesvědčení mobbera, že oběť je opravdu špatná, nekompetentní a neschopná. Oběť se po čase stává pro kolektiv přítěží (Kratz, 2005).

Důležitý je také postoj vedení společnosti, zda již preventivně dělá kroky, aby předcházela šikaně na pracovišti a to z hlediska školení, seminářů, etického kodexu. Nebo v případě již propuknutí mobbingu má nástroje a metody pro její řešení a nebojí se včasné zakročit. Dle

mého názoru zatím není mnoho firem připraveno na to řešit mobbing, zejména z hlediska nedostatečného právního ukotvení a také z hlediska nedostatečných metod a nástrojů pro řešení mobbingu na pracovišti. Právě Wágnerová (2007) poukázala na dopady mobbingu na organizaci mezi něž patří: nárůst nemocnosti, předčasný odchod do důchodu, zvýšená fluktuace, snížená produktivita.

1.6 Metody používané pro diagnostiku mobbingu

V této kapitole bych ráda krátce popsala metody, které se použily v různých výzkumech za účelem diagnostiky mobbingu. Tyto metody tvoří inventáře a dotazníky, jejichž obsah pomůže výstižně přiblížit nejen konkrétní projevy mobbera nebo ale i negativní situace vznikající na pracovišti.

1.6.1 Leymanova škála LIPT

Švédský psycholog a univerzitní profesor Heinz Leymann, kterého jsme již zmínili ve spojení s jeho definicí mobbingu, která se považuje za nejpoužívanější a nejznámější, vytvořil dotazník o 45 položkách, který si staví za cíl stanovit, zda se jedinec potýká s mobbingem na pracovišti nebo nikoli. Jak již bylo zmíněno, aby se jednalo o mobbing dle Leymannovy definice musí se jedinec potýkat s určitým druhem negativních aktů opakovaně po určitou stanovenou dobu a to konkrétně alespoň jednou týdně, v průběhu alespoň za sebou jdoucích 6 měsíců. Dotazník se dělí na 5 částí, z nichž každá pokrývá jednu oblast, kterou dané dílčí negativní akty vůči oběti postihují. Konkrétně se jedná o:

1. **Sebevyjádření a komunikace** - negativní pohnutky vůči oběti, které narušují komunikaci a mají za účelem zpochybnění jedince
Příklad položky: Jste neustále přerušování
2. **Sociální kontakty** - položky svědčící o izolaci jedince ostatními členy kolektivu
Příklad položky: Jste přemístěni do jiné místnosti vzdálené od vašich kolegů
3. **Osobní reputace** - položky se týkají zejména zpochybnění osobních kvalit schopností jedince
Příklad položky - Vaše rozhodnutí jsou neustále zpochybňována

4. **Pracovní prostředí a kvalita života** - položky se týkají odebrání důležitých pravomocí a zodpovědných úkolů, které mohou být nahrazeny nepodstatnými úkoly, které jsou pod úroveň vykonávané pracovní pozice
Příklad položky: Nejsou, zde pro Vás žádné mimořádné úkoly

5. **Fyzické zdraví** - položky se týkají fyzických útoků na oběť nebo jiných výrazných projevů agrese
Příklad položky: Je přítomno fyzické zneužívání

U některých položek nemusí být na první pohled zřejmé, že se jedná o mobbing. Například položka “Jste neustále přerušováni” se nemusí jevit až tak závažná jako položka “Je přítomno fyzické zneužívání”, avšak při dlouhodobém působení na oběť a případné kombinaci s dalšími položkami může mít závažné dopady. Mobber si tak často ani nemusí uvědomovat, jaké následky může jeho zdánlivě nevinné působení mít. Tento dotazník patří k nejpoužívanějším diagnostickým nástrojům používaným k posouzení mobbingu. Jeho struktura a dílčí položky výstižně vystihují projevy, které mohou škodit oběti.

1.6.2 Dotazník negativních aktů NAQ-R

Tento dotazník je druhý nejpoužívanější v případě potřeby posouzení, zda se jedná o šikanu na pracovišti nebo nikoliv.

Použili jsme ho také ve výzkumné části této práce a to hlavně kvůli jeho dostupnosti v češtině a také jeho osvědčenosti při celoplošném výzkumu mobbingu v ČR, o kterém se ještě nejdříve zmíníme v následujících kapitolách. Dotazník je svoji stavbou podobný Leymannovu dotazníku, obsahuje však pouze 23 položek sestávajících z negativních aktů, které může mobbovaný jedinec zažívat uvedených ve formě tvrzení. Dále zahrnuje jednu sebezposuzovací položku, kdy je subjekt dotazován, zda si myslí, že se potýká s šikanou na pracovišti nebo ne. I v tomto dotazníku je zahrnuto kritérium trvání minimálně jednoho negativního aktu opakovaně jednou týdně po dobu alespoň 6 měsíců (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). Dotazník je podrobně popsán ve výzkumné části této práce a je také součástí příloh, proto mu v této části práce nebude věnováno více pozornosti.

2 TEORIE SLOVNÍHO ASOCIAČNÍHO TESTU (WAT)

V této kapitole se budeme zabývat teoretickými poznatky ke Slovnímu asociačnímu testu. Popíšeme jeho historii a nastíníme roli komplexu jako hlavního předpokladu účinnosti této metody. Dále bude popsán jeho průběh a s ním související současné poznatky.

2.1 Definice slovního asociačního testu

Asociační test výstižně popisuje Jaffé (1998), podle ní je to: *"Psychologická testová metoda ke zjišťování komplexů pomocí měření reakčního času a pomocí interpretace odpovědi na daná podnětová slova. Ke znakům komplexu patří: prodloužený reakční čas nebo subjektivně zvláštní kvalita odpovědi, když se podnětová slova dotknou komplexů, které chce pokusná osoba utajit, nebo kterých si není vědoma"* (Jaffé, 1998, str. 377).

"Asociace" z latinského „associare“ – spojovat, spolupracovat. Již John Locky v roce 1700 popsal asociace jako abstraktní spojení mezi objekty vznikající v mysli jedince (Šíroký, 1990). Asociační experiment patří k psychodiagnostické verzi asociačních testů, které měly velký význam pro vznik psychodiagnostiky. V historii můžeme najít řadu příkladu teorií mysli, které se zakládaly na zkoumání asociací. První asociační zákony pochází od Aristotela (Sorabji, 1995). Samotný termín asociací však navrhl John Lock ve své knize "Esej o lidském chápání" (1689). Dalším autorem zmiňujícím tento pojem jsou David Hume ve své knize "Zkoumání lidského rozumu, později také William James v knize "Principles of Psychology" (1890) a jiní autoři z období britského empirismu. Postupně vznikala myšlenka, že se subjektivní realita jedince odráží v jeho jazykových projevech, na které pak byly založeny první psychoterapie.

2.2 Pojem "komplex"

První elementární asociační experimenty sestavil britský vědec sir Francis Galton (1822-1911). Experiment dále propracovával Wilhelm Wundt (1832-1920), který je považován za zakladatele vědecké psychologie, nejvíce byl však nejspíše proslaven švýcarským psychologem a zakladatelem analytické psychologie C. G. Jungem. Ústředním pojmem asociačního experimentu, který Jung používal, je komplex. Atypické reakce na podnětová slova považoval za známku toho, že vědomí narazilo právě na komplex. První použití pojmu komplex se sice připisuje právě Jungovi, ten však nebyl jediný, kdo se zabýval myšlenkami, které velmi připomínají definici pojmu komplex. Ziehen si povšiml, že delší reakční čas souvisí s reakcí na subjektu nepříjemný podnět. Jean Charcot zase předpokládal, že se asociované myšlenky mohou usazovat v mysli jako parazité, oddělené a odříznuté od vědomého ovládnání. Pierre Janet popsal koncept odštěpených fragmentů osobnosti, které nazýval "podvědomé fixované myšlenky". Zmiňuje se, že Jung své vlastní pojetí komplexu ztotožnil s Janetovým. Dalšími, kdo používali pojem komplex, byli například Freud a Breuer. Ti poznamenávají, že komplexy, které jsou oddělené od vědomí, mají tendenci hromadit se mimo ně. Autonomní komplexy mají vlastní náboj a odčerpávají energii z vědomí (Shalit, 2018)

I přes nepochybné zásluhy výše uvedených autorů nejvíce je Slovní asociační test spojován s C. G. Jungem. Carl Gustav Jung (1875-1961) byl švýcarský psychiatr, analytický psycholog a psychoterapeut. Bývá považován za jednoho z nejvýznamnějších představitelů hlubinné psychologie. Je znám díky mnoha originálním teoriím, jakými jsou například archetypy, individuální proces (Sharp, 2005). Dále také vlastní teorii psychických funkcí vědomí a mnoho dalších (Jung, 1992). Jung komplexy popisuje jako odštěpené části psyché. *"Etiologie jejich původu je často takzvané trauma, emoční šok, nebo něco podobného, čím se odštěpil kus psyché. Jednou z nejčastějších příčin je morální konflikt, který má svou poslední příčinu ve zdánlivé nemožnosti přijmout lidskou povahu v jejím celku"* (Jung, 2000, str. 248). Tato definice je velmi důležitá v kontextu této práce, jelikož by mohla opodstatnit naši domněnku, že vlivem mobbingu mohou být aktivovány nevědomé komplexy, které by se mohly projevit během Slovního asociačního testu. Pozorovanými důsledky působení komplexů mohou být poruchy paměti, blokáce proudu asociací, ovlivnění řeči a vědomého jednání jedince. Výsledné projevy člověka ovlivněného komplexem mohou být zcela jiné, než bylo jeho původním záměrem (Sharp, 2005). Pochopení působení či projevů komplexů a jejich vlivu na vědomé jednání pomáhá

přiblížit podstatu asociačního experimentu a kritéria, kterými se řídil C. G. Jung při jeho vyhodnocení.

2.3 Průběh asociačního testu

Slovní asociační test probíhá tak, že jedinci předložíme určitý seznam slov např. 100, která jsou všeobecně známá, a tudíž by neměl být problém s pochopením jejich významu. Jedinec by ke každému slovu měl postupně uvést vlastní slovní asociaci, tedy první slovo, které ho napadne. Tato slova jsou společně s reakčními časy zaznamenávány výzkumníkem. V dalším kroku se test znovu opakuje, avšak tentokrát má jedinec za úkol vybavit si své vlastní původní asociace (Jung, 1992). Jung uváděl, že pokud je předkládané slovo spojené s komplexem, tak se reakce dostaví v podobě nestandardní odpovědi. Při vyhodnocování asociačního testu upozorňoval na 12 poruch, které se mohou objevovat. Největší význam dle něj má prodloužený reakční čas. Dalšími zmiňovanými poruchami mohou být:

- odpovědi proti instrukci například víceslovné odpovědi apod.,
- často opakované odpovědi,
- chyby při reprodukci odpovědí,
- selhávání paměti při reprodukci,
- smích, zvláštní mimika, postavení rukou a nohou, jiné zvláštní projevy jako kašláním, kokaňání apod.,
- nedostatečné odpovědi (ano/ne),
- přehlížení významu daného slova,
- úplně chybění reakce (Jung, 1992).

Všechny výše uvedené reakce se objevují v důsledku reakce na komplex, tedy na shluk psychických obsahů charakterizovaný zvláštním či trapným citovým zabarvením, což je běžně před ostatními skryto (Jung, 1992).

„Slovo narazí na to, co já nazývám komplex, shluk psychických obsahů charakterizovaný zvláštním nebo snad trapným citovým zabarvením, co je obvykle skryto před zrakem. Je to jako by projektil proletěl silnými vrstvami osoby do temné vrstvy.

Například někdo s peněžním komplexem bude zasažen, když řeknete "koupit", „zaplatit" nebo "peníze". To je porucha reakce" (Jung, 2000, str. 248).

Výsledkem asociačního testu je tak jakýsi přehled osobních komplexů a dalších faktorů, což může pomoci v procesu sebepoznání a k nalezení oblastí, nad kterými je nutné pracovat například při terapii. Přírozenou formou asociačního experimentu může být i obyčejný rozhovor mezi lidmi, kdy rozhovor začíná postrádat svůj původní vlastní smysl a záměr, jelikož komplexy maří úmysl odpovídajícího a později si odpovědi nepamatuje, nebo si je pamatuje odlišně (Jung, 2000). Dle tohoto předpokladu jsou komplexy neustále "připravené" v nevědomí a pokud se vyskytne podnět, který je s ním asociován, dochází k reakci, která nemusí být v souladu s vědomím postojem. *"Vědomé záměry a činy jsou často rušeny nevědomými procesy, jejichž existence nám trvale připravuje nějaká překvapení "* (Sharp, 2005, str. 146).

2.4 Slovní asociační test a současné výzkumy

V současné době se výzkumy týkající se Slovního asociačního testu zaměřují na jeho fyziologickou podstatu a to konkrétně na procesy, které při Slovním asociačním testu probíhají v mozku. Je to možné hlavně díky funkční magnetické resonanci (fMRI), která je schopna tyto procesy zachytit. V této kapitole si stručně popíšeme výsledky těchto výzkumů.

Velmi zajímavý výzkum by proveden Petchkovským a kol. (2013) za pomoci funkční magnetické rezonance (fMRI) bylo v průběhu asociačního testu zjištěno, že se mozek aktivuje signifikantně více při reakci na konfliktní slova v porovnání se slovy jinými. Při tom dochází k aktivaci neuronů odpovídajících za empatii. Zajímavý je fakt, že v tomto okamžiku dominuje levá hemisféra nad pravou po dobu cca tři vteřin, což může vysvětlovat, proč u konfliktního slova může vznikat lehká pauza. V této práci bychom chtěli zjistit, zda u mobbovaných respondentů vznikne podobná latence u námi vybraných slov, které by mohli být spojeny s negativními prožitky v zaměstnání.

Další výzkum publikovaný v USA v roce 2018 zjistil, že se během reakce na konfliktní slova (slova vyvolávající spuštění komplexu) aktivují dva mozkové obvody. První obvod zahrnuje oblasti mozku podílející se na epizodické paměti, tělesných reakcí a prožíváním nejistoty. Druhý obvod zahrnuje epizodickou paměť, emoce a zrakové a jazykové asociace. Tyto obvody označují za biologické formy prožívání mobbingu (Escamila a kol.,

2018). Výsledky těchto výzkumy tedy ukazují, že teorie komplexů a reakce na ně není neopodstatněná. I když se zatím nedá s určitostí dokázat, co přesně je původem změn při reakcích na konfliktní slova, je zřejmé, že tu tyto reakce jsou a projevují se i na aktivaci specifických oblastí mozku.

3 PROPOJENÍ MOBBINGU A WAT

Jak jsme nastínili v předchozích kapitolách mobbing je závažným problémem této doby a výsledky výzkumů ukazují, že je tento problém aktuální a že i Česká republika dokonce patří k zemím s vysokým výskytem tohoto jevu (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016).

Mobbing má různé závažné negativní důsledky jako je úzkost, deprese a sebepoškozování. Kvůli neustálému prožívání stresu je mobbing také spojován s posttraumatickou stresovou poruchou a poruchou adaptace (Tonini a kol., 2011). Předpokládáme, že u obětí mobbingu mohou být aktivovány nevědomé komplexy spojené s tímto negativním jevem. Domníváme se tak, právě na základě předpokládaného původů komplexů, kterým je často právě takzvané trauma, emoční šok, nebo něco podobného (Jung, 2000). Jak jsme se zmínili v předchozích kapitolách odhalení nevědomých komplexů je cílem Slovního asociačního testu (Jung, 2000). Předpokládáme, že by se tento test dal použít jako diagnostický nástroj k odhalení právě mobbingu a s ním potenciálně projeveného komplexu. Možný přínos spatřujeme v tom, že nejpoužívanějšími metodami sloužícími k odhalení mobbingu jsou dotazníky ověřující frekvenci a výskyt konkrétních negativních aktů spojovaných s mobbingem. Slovní asociační test by tak mohl vhodně doplnit tyto metody. Jelikož zkušenost s mobbingem a reakce na něj může být u každého individuální a některé detaily by nemusely být dotazníkem zachyceny. Mobbovaný člověk si může mít problém připustit, že je mobbován a nemusí o tom chtít hovořit, což může být zachyceno právě při WAT a to díky jeho schopnosti zachytit nestandardní reakce a hlavně časové prodlevy při odpovědích, které budeme v rámci této práce zkoumat. V případě úspěchu by mohl také posloužit k potvrzení zjištění v dotaznících.

VÝZKUMNÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM

V této kapitole popíšeme cíle, které jsme si v rámci této práce stanovili. Dále stanovíme výzkumné hypotézy, které budou sloužit jako základ pro vytvoření statistických hypotéz k následnému testování.

4.1 Výzkumné cíle a hypotézy

V této kapitole si postupně definujeme cíle, kterých bychom chtěli touto prací dosáhnout.

4.1.1 Výzkumný cíl 1

Zaměstnání nepochybně zaujímá důležité místo v životě většiny lidí. V dnešní moderní době se požadavky na zaměstnance mnoha pracovních odvětví stále zvyšují, a to z hlediska časového, tak z hlediska psychické a fyzické zátěže. Tyto faktory s sebou přinášejí stres a v jeho důsledku mohou vznikat různé problematické situace a konflikty na pracovišti. Výzkumný tým (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016), který se zabýval výzkumem mobbingu v ČR zjistil, že se s mobbingem potýká poměrně vysoké procento dotazovaných. **První skutečnost, kterou bychom v rámci našeho výzkumu chtěli zjistit je, zda se procento mobbovaných osob v námi zkoumaném souboru bude shodovat s výsledky zjištěnými během celoplošného výzkumu mobbingu v ČR** (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). To znamená, že procento mobbovaných osob se bude pohybovat v rozmezí 6,73 - 31, 43 % (jedná se o minimální a maximální hodnotu zjištěné pro jednotlivé kraje v ČR).

4.1.2 Výzkumný cíl 2

Důsledky mobbingu mohou být různého typu a závažnosti, nepochybně však existují a mají negativní vliv, jak na jedince, tak i na celý kolektiv, a to nejen na psychickou pohodu jeho členů, ale i na výkon a celkové fungování vícečlenné skupiny pracovníků. V již zmíněném výzkumu šikany na pracovišti v ČR (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016) byl zjištěn vztah mezi mobbingem a celkovou psychickou

kondicí jedince. Tato souvislost byla ověřena pomocí zjištění vztahů mezi dotazníkem NAQ-R a dotazníkem SUPOS 7. V našem výzkumu bychom také rádi ověřili, zda se u našeho souboru projeví podobná souvislost. **Druhou hypotézou, kterou bychom chtěli ověřit tedy je, zda existuje souvislost mezi mobbingem a celkovou psychickou kondicí jedince.**

4.1.3 Výzkumný cíl 3

Předpokládáme, že člověk, který čelí mobbingu po delší dobu, případně na něj má mobbing výrazný vliv z jiných individuálních důvodů, může být tímto negativním jevem tak zasažen, že u něj může dojít k zasažení hlubších vrstev osobnosti a následné aktivaci nevědomých komplexů. *"Komplexy jsou odštěpenými částmi psyché. Etiologie jejich původu je často takzvané trauma, emoční šok nebo něco podobného."* (Jung, 2000). Jako důsledky mobbingu se mimo jiné uvádí i vznik posttraumatické stresová porucha a poruchy přizpůsobení (Tonini a kol., 2011). Na základě výše uvedených faktů se domníváme, že by se vliv mobbingu mohl projevit právě ve Slovník asociačním testu (WAT), který se zaměřuje právě na odhalení komplexů. Konkrétně se chceme zaměřit na latenci reakčních časů námi vybraných konfliktních slov. Přičemž byla volena taková slova, která by dle našeho předpokladu mohla vyvolávat reakce ve spojení s komplexy, které vznikly vlivem mobbingu. Při výzkumech Slovního asociačního testů za použití fMRI bylo zjištěno, že se při reakci na konfliktní slova aktivují jiné mozkové obvody než při reakci na slova nekonfliktní. Jednou z takto aktivovaných částí mozku je i obvod související s řečí, emocemi a pamětí (Escamilla, Sandoval, Calhoun, & Ramirez, 2018). Tato zjištění by tak mohla podporovat naši domněnku i na fyzické úrovni a to konkrétně na úrovni mozkové aktivity.

Jak jsme již uvedli v kapitole o mobbingu, k diagnóze šikany na pracovišti se používají hlavně dotazníkové metody, kdy člověk subjektivně hodnotí, zda se setkává s negativními akty mobbingu na pracovišti. Slovní asociační test (WAT) by se také mohl stát doplněním k již k existujícím testům používaným v souvislosti s mobbingem, jelikož by mohl odhalit i to, co vědomí zůstává skryto. Domníváme se, že pokud by se potvrdil náš předpoklad, že se vliv mobbingu na osobu projeví v jejím asociačním testu, pak si můžeme rozšířit obzor o další následky mobbingu a zároveň by se o tomto testu dalo uvažovat jako o nástroji pro zjištění oblastí, na které je nutné se zaměřit při rekonvalescenci či terapii. **Třetí ověřovanou hypotézou, kterou považujeme za hlavní cíl tohoto výzkumu tedy**

je, zda se vliv mobbingu zjištěný dotazníkem Negativních aktů NAQ-R projeví na reakčních časech konfliktních námi vytvořeného slovního asociačního testu.

4.1.4 Výzkumný cíl 4

Za další cíl jsme si zvolili ověřit, zda existuje souvislost (korelace) mezi výsledky dotazníku SUPOS 7 a Slovního asociačního testu (WAT). Jedním z důvodů, je dostupnost výsledků obou testů, které jsme získali za účelem ověření předchozích hypotéz. Pokud by se domněnka souvislosti mezi těmito dvěma testy potvrdila, znamenalo by to, že celková psychická kondice jedince souvisí s délkou časů odpovědí v asociačním testu. Což by mohlo být jednak způsobeno tím, že se snížená psychická kondice projeví na celkové rychlosti odpovědí nebo také tím, že přítomnost komplexů způsobuje snížení celkové psychické pohody jedince. Pokud by se tento předpoklad potvrdil, mohlo by to být popudem pro další výzkum souvisejícím s rozšířením zjištění o povaze komplexů.

4.1.5 Výzkumný cíl 5

Dalším námi stanoveným cílem je ověřit, zda se námi vytvořený program k administraci a zaznamenávání reakčních času Slovního asociačního testu (WAT) dá používat v praxi či alespoň pro studijní či výzkumné účely. Program by měl splňovat následující požadavky:

- Jednoduché neutrální rozhraní bez výrazných rušivých elementů
- Schopnost zaznamenat reakční časy pro jednotlivá podnětová slova
- Hodnoty reakčních časů by měly být zaznamenány do programu Microsoft Excel, aby mohly být snadno použity k další analýze
- Program by měl být přenosný a jeho spuštění by nemělo vyžadovat žádné speciální prvky
- Program by měl být navržen tak, aby ho mohl respondent použít samostatně bez pomoci či výzkumníka.

5 TYP VÝZKUMU A POUŽITÉ METODY

Vzhledem k povaze našeho výzkumu jsme zvolili kvantitativní výzkumný design. Ve své podstatě se výzkum zabývá ověřováním vztahů mezi proměnnými. V převážné části se tedy jedná o korelační studii. V následujících kapitolách se budeme zabývat použitými metodami, postupy při realizaci výzkumu, metodami zpracování dat a etickými aspekty výzkumu.

5.1 Metody získávání dat

Pro účely našeho výzkumu jsme si v první řadě potřebovali zvolit takové metody, které by byly schopny odhalit, zda se respondent stal obětí mobbingu či nikoliv. Rozhodli jsme se pro kvantitativní design výzkumu a to zejména kvůli povaze zkoumaného problému, kdy je naším hlavním cílem zjistit souvislost mezi dvěma psychodiagnostickými metodami. Za tímto účelem jsme vybrali českou revidovanou verzi Dotazníku negativních aktů (dále jen NAQ-R), která byla použita a ověřena v již zmíněném celorepublikovém výzkumu Cakirpaloglu, Šmahaje, Cakirpaloglu Dobešové, & Zieliny v roce 2016. Jednou z výhod tohoto dotazníku je zahrnutí behaviorálního i sebeposuzujícího hlediska. Při analýze tak mohou být brány v úvahu různé úhly pohledu. Další výhodou je jeho zaměření hned na tři typy negativního jednání na pracovišti a to konkrétně na: pracovní činnost, osobu zaměstnance a mobbing prostřednictvím psychického zastrasování a vyhrožování (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016)

Jako další prostředek k získávání dat jsme použili standardizovaný psychodiagnostický dotazník Hodnocení struktury a dynamiky subjektivních stavů (SUPOS 7), který byl také použit ve výše zmíněném výzkumu za účelem zjištění vlivů negativních aktů mobbingu na různé komponenty psychického stavu, na jejichž základě se kalkuluje celková psychická kondice jedince (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). Tuto metodu jsme zahrnuli hlavně za účelem zjištění již zmíněné psychické kondice respondentů, jelikož se při výzkumu v tomto směru osvědčil.

Jak již bylo v úvodu výzkumné části zmíněno, rádi bychom prozkoumali, zda takový psychodiagnostický nástroj jako je Slovní asociační test (WAT), může být nápomocen při diagnostice mobbingu a případně rozšířit rámec zjištění o mobbované osobě a oblastech její osobnosti, které v důsledku mobbingu utrpěly. Myslíme si, že by tento nástroj mohl být nápomocen hlavně kvůli určení směru a metod nutných k zotavení oběti mobbingu, což by mohlo být námětem pro další studie. Pro naše účely jsme použili českou verzi asociačního testu vytvořenou O. Kondášem (1979), kterou jsme doplnili o vlastní sadu konfliktních slov, která by podle našeho názoru mohla u mobbovaných osob vyvolat nestandardní reakci.

5.1.1 Revidovaná verze Dotazníku negativních aktů (NAQ-R)

Jednou ze zásadních věcí ke splnění cílů, které byly v rámci této práce stanoveny je rozdělení respondentů na mobbované a nemobbované. Za tímto účelem jsme zvolili Dotazník negativních aktů (dále jen NAQ-R). Hlavními důvody pro vybrání právě tohoto dotazníku je již vícekrát zmíněný výzkum realizovaný v ČR. Můžeme tak vlastní zjištění porovnat se zjištěními tohoto výzkumu, kterého se zúčastnilo 7103 občanů České republiky. Autoři výzkumu popisují tuto metodu jako poměrně přesnou, spolehlivou a jednu z nejčastěji používaných metod na měření šikany na pracovišti (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). Svá tvrzení dokládají statistickými daty. Dalšími důvody ke zvolení tohoto dotazníku je jeho délka. Je tvořen 23 položkami a doba jeho vyplnění nezabere více jak 15 minut, což oceníme hlavně proto, že probanda žádáme o vyplnění dvou testů, demografických údajů a účast v asociačním testu. Časovou úsporu oceníme i kvůli možné psychické únavě probanda, která by mohla vzniknout během příliš dlouhého testování. NAQ-R byl zkonstruován Einarsenem, Hoelem a Notelaersem (2009) a jak již bylo zmíněno je tvořen 23 položkami, které se dají rozdělit do dvou hlavních skupin:

1) Behaviorální část zahrnuje položky 1-22 hodnotící v jaké frekvenci dochází vybraným formám negativního jednání na pracovišti. Tyto položky se pak dají rozdělit dle tří následných faktorů (ke každému faktoru uvádíme čísla položek, které pod daný faktor spadají):

- První faktor vztahující se na pracovní činnost (work-relatedbullying)
- - 7 položek (č.1,3,14,16,18,19,21)

- Druhý faktor zaměřující se přímo na osobu zaměstnance (personal bullying)
 - - 15 položek (č.2,4,5,6,7,10,11,12,13,15,17,20)
 - Třetí faktor týkající se fyzického zastrašování, vyhrožování a podobných útoků vůči zaměstnanci (physically intimidating)
 - - 3 položky (č. 8,9,22)
- Autory tohoto dotazníku jsou

Na začátku dotazníku je respondent vyzván k jeho vyplnění následující instrukcí vyplnění: *"Následující projevy jsou často považovány za příklady negativního chování na pracovišti. Jak často jste byl/a/, v průběhu posledních 6 měsíců, vystaven/a/ následujícím negativním projevům na Vašem pracovišti?"*

Respondenti volí odpověď na Likertově škále tvořené 5 stupni:

- 1 - Nikdy
- 2 - Někdy
- 3 - Měsíčně
- 4 - Týdně
- 5 - Denně

2) Sebeuposuzovací část zahrnuje pouze položku 23 a je zaměřena na subjektivní posouzení potenciálních obětí mobbingu. Součástí této položky je definice vysvětlující mobbing a dotazovaný má zhodnotit, zda má vlastní zkušenost s tímto negativním vlivem. Položka 23 je umístěna na konci dotazníku a doprovázená instrukcí: *"Byl/a/ jste někdy šikanován/a/ na pracovišti? Šikanou označujeme situaci, ve které jedna nebo více jiných osob vnímají, že jsou v průběhu delší doby vystaveni 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".*

Respondenti volí jednu z 5 odpovědí:

- Ne
- Ano, někdy (zřídka)
- Ano, několikrát měsíčně
- Ano, několikrát týdně

- Ano, skoro denně

Autoři dotazníku: Einarsenem, Hoelem a Notelaersem (2009)

5.1.2 Hodnocení struktury a dynamiky subjektivních stavů (SUPOS 7)

Tento dotazník byl vytvořen Mikšíkem (2004) v návaznosti na jeho vlastní dřívější práci. Hlavním účelem dotazníku je zjistit celkovou psychickou kondici jedince. Zaměřuje se hlavně na psychické prožitky a stavy, které sleduje pomocí sedmi následujících škál:

- psychická pohoda (PE)
- aktivnost a činorodost (A)
- impulsivnost a odreagování (O)
- nepokoj a psychické rozladění (N)
- úzkostné očekávání a obavy (U)
- deprese (D)
- sklíčenost (S)

Výsledky těchto škál jsou základem pro výpočet (E) což je celková psychická kondice jedince. Respondent je vyzván zvolit odpověď, která vystihuje stupeň prožívání stavů a pocitů, tak jak to obvykle cítí. Vybírat mohl ze čtyř možností uvedených níže:

- 0 - vůbec ne
- 1 - zřídka
- 2 - často
- 3 - soustavně (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016).

Autor dotazníku: Mikšík, O. (1993)

5.1.3 Slovní asociační test (WAT)

V teoretické části této práce jsme zmínili několik autorů, kteří se podíleli na vytvoření tohoto testu, který byl každým z nich modifikován dle jejich vlastních aktuálních potřeb. Česká verze tohoto testu byla vytvořena Kondášem (1979), a to ve dvou verzích. Hlavním účelem této metody je odhalení komplexů jako autonomně působící části osobnosti za pomoci hodnocení reakcí na podnětová slova. Hodnocení probíhá na základě několika hledisek.

Hlavní hlediska:

- reakční čas – průměr, medián,
- počet poruch asociací
- četnost chybných reprodukcí v procentech
- výskyt nekvalitních reakcí v procentech

Přídavná hlediska:

- rozložení latencí reakčního času,
- výskyt jednotlivých druhů poruch asociací,
- zastoupení všeobecných populárních odpovědí,
- zastoupení jednotlivých asociačních vztahů a vyznačení převládajících,
- určení konfliktogenních podnětů post-hoc a jejich interpretace
- výskyt abnormálních asociačních spojení a reakcí.
- Prodloužení reakčního času,
- poruchová asociace nebo méně kvalitní reakce na daný podnět,
- chybná reprodukce vlastní asociace (Kondáš, 1979).

5.1.4 Vlastní konfliktní slova

Rozhodli jsme se do našeho asociačního testu vložit vlastní konfliktní slova, o kterých se domníváme, že by mohla vyvolat reakci u mobbovaných osob. Tato slova jsme vybrali na základě společné diskuze s kolegy, kteří se zabývají problematikou mobbingu a poskytují poradenství v této oblasti. Mají tak zkušenosti s velkým množstvím případů a mohou poskytnout cenné rady ohledně obav mobbovaných osob na základě vlastních zkušeností. Dále jsme vycházely z položek dotazníku Negativních aktů (NAQ-R), kde jsme se snažili najít ta slova, která by mohla vyvolat u probanda asociaci se situací, ve které by se mohl mobbing vyskytnout.

V tomto výzkumu jsme se při vytváření vlastního asociačního testu inspirovali výzkumem O. Glasera (2015), který uskutečnil v rámci své bakalářské práce. Pro naše účely jsme vybrali menší sadu podnětových slov dle Kondáše (1979). Z těchto 25 slov jsme jich 6 nahradili vlastními konfliktními slovy vybranými dle postupu uvedeného výše.

Jedná se o tato slova:

1) Práce, 2) Přesčas, 3) Schůze, 4) Čas, 5) Nadřizený, 6) Vyloučení

Slova byla umístěná v nepravidelném pořadí mezi ostatní slova. V našem výzkumu se zaměříme pouze na jedno hledisko hodnocení výsledků asociačního testu, kterým je reakční čas. Jung (2000) považoval toto hledisko za jedno z nejvýznamnějších, jeho interpretace je poměrně jednoduchá a zdá se být vhodná pro koncept našeho výzkumu.

Během asociačního testu je respondentovi předkládaná standardní sada 25 či 50 podnětových slov a je vyzván, aby ke každému z nich sdělil, co v nejkratším čase vlastní asociaci tedy první slovo, které ho napadne. Testování by mělo probíhat v co nejkvalitnějším prostředí a respondentům by měla být předkládána vždy stejná instrukce. Administrátor by se měl také ujistit, že respondent zcela pochopil zadání, chybné pochopení by mohlo výrazně zkreslit výsledky. Administrátor musí být schopen během testování zaznamenat, jak reakční slova, tak jejich reakční časy. Zároveň by měl během testování udržovat klidnou atmosféru, která by co nejméně připomínala zkoušení, čímž by mohla respondenta zneklidňovat.

5.2 Formulace hypotéz ke statistickému testování

Na základě stanovených cílů jsme formulovali statistické hypotézy, které budeme testovat. Tyto hypotézy uvádíme níže.

- H1: Výsledný skóre NAQ-R pozitivně koreluje s výsledným skóre dotazníku SUPOS 7
- H2: Relativní reakční čas u konfliktních slov pozitivně koreluje s výsledným skóre NAQ-R
- H3: Počet probandů, které můžeme označit za mobbované je mezi 6,73 a 31,43 %
- H4: Výsledný skóre dotazníku SUPOS 7 mobbovaných osob pozitivně koreluje s relativními reakčními časy konfliktních slov Slovního asociačního testu (WAT)

6 SBĚR DAT A VÝZKUMNÝ SOUBOR

6.1 Postup při získávání dat

Pro náš výzkum jsme použili dotazníkové šetření v kombinaci s projektivní metodou. Obojí bylo administrováno osobám zaměstnaným v soukromém sektoru, pracujících ve Středočeském kraji na technickohospodářských pozicích.

Sběr dat byl uskutečněn v lednu a únoru 2019. Autorce této práce se povedlo získat přístup do několika společností spadajících do soukromého sektoru, kde mohla požádat zaměstnance o účast ve výzkumu. Společnosti i respondentům byla přislíbená plná anonymita. Jako cíl výzkumu byl předkládán průzkum vlivu pracovního prostředí a pohody v zaměstnání. Nechtěli jsme totiž, respondenty předem ovlivňovat v jejich odpovědích. Se zájemci se domluvila schůzka v jim vhodném termínu.

Samotné testování probíhalo v klidném prostředí, nejčastěji v zasedací či odpočinkové místnosti. Při testování byli vždy přítomni pouze respondent a administrátor. Slovní asociační test probíhal v ústní formě za pomoci speciálně vytvořeného počítačového rozhraní za účelem zefektivnění a ulehčení testování administrátorovi. Před započítím asociačního testu jsme respondentovi předložili následující instrukci: *"V následujících několika minutách Vám budu postupně číst 25 slov. Vaším úkolem bude ke každému z nich, co nejrychleji říci první slovo, které Vás napadne. Všechna slova by měla být všeobecně známá a tak by neměl být problém s pochopením jejich významu. Pokud Vám i tak některé z nich nebude známo, prosím sdělte to a budeme, přesuneme se na další slovo. Pokud Vás hned nic nenapadne, prosím neříkejte, že nevíte, jen počkejte, dokud Vás nějaké nenapadne. Žádná odpověď není správná či nesprávná, proto nad ní prosím nepřemýšlejte a odpovídejte, co nejrychleji to půjde".*

Dále jsme si ověřili pochopení instrukce předložením třech zkušebních slov a tím si zároveň ověřili správnou funkci počítačového programu. Tento program byl speciálně vytvořen pro tento výzkum. Jeho účelem je předkládat zadaná podnětová slova na standardním počítačovém rozhraní (šedé pozadí a černý text) a zaznamenávat časy, které od sebe odděluje zmáčknutí levého tlačítka počítačové myši či klávesnice "enter". Na

začátku testování vyzve program uživatele k zadání identifikačního údaje (jména, příjmení či číselného označení). K samotnému zahájení testování slouží tlačítko "Start". První tři zadaná slova jsme použili jako testovací, abychom si ověřili, že respondent pochopil zadání. Jednotlivá podnětová slova jsou oddělená časovou mezerou pro případ, že by si respondent potřeboval odpočinout nebo se na něco zeptat administrátora. Tyto časové mezery také pomohli zmírnit dojem "zkoušení", které může respondenta stresovat. Hlavním účelem programu je záznam časů k podnětovým slovům, které před sebou vidí uživatel programu na monitoru. Tyto časy jsou automaticky zaznamenávány do textového souboru, ze kterého se poměrně snadnou cestou dají převést do programu Microsoft Excel. Rozhraní bylo původně navrženo přímo pro odpovídání respondentem, administrátor byt tak pouze dohlížel na testování a byl k dispozici v případě nejasností a dotazů. Na základě pilotní studie jsme se náš záměr změnili a rozhraní bylo nakonec použito jako pomůcka pro administrátora k zaznamenání reakčních časů. K zaznamenání samotných asociací jsme použili diktafon.

Během testování jsme se snažili komunikaci s respondentem omezit na minimum. Toto pravidlo jsme porušili pouze ve výjimečných případech, kdy se respondent potřeboval na něco zeptat či něco objasnit. Po ukončení testování jsme společně prošli všechna podnětová slova a ověřili si, že jsme správně zaznamenali respondentovy asociace. K administraci tohoto testu

O vyplnění sady dotazníků byli respondenti požádáni po skončení Slovního asocičního testu. Zeptali jsme se, zda si před dalším testováním nechtějí udělat přestávku. Většina z nich však tuto možnost nevyužila a chtěla pokračovat okamžitě. I když vyplnění dotazníků respondentům nedělalo problém, pro rychlejší orientaci jsme jim poskytli krátké instrukce a vysvětlení k možnostem odpovědí. Administrace probíhala formou tužka-papír. Po ukončení dotazníkové části jsme účastníkům výzkumu poděkovali a nabídli jim kávu nebo čaj. Následně jsme jim krátce vysvětlili podstatu výzkumu a nabídli zaslat výsledky emailem.

V kapitole níže popíšeme výběr respondentů a specifikaci výzkumného souboru našeho výzkumu.

6.2 Výzkumný soubor

V této kapitole popíšeme výběr respondentů a specifikaci výzkumného souboru našeho výzkumu.

6.2.1 Výběr respondentů

Populace vybraná pro tento výzkum je tvořena technickohospodářskými pracovníky zaměstnanými v soukromém sektoru ve Středočeském kraji. Tuto populaci jsme zvolili hned z několika důvodů. Z výzkumu šikany na pracovišti v ČR vyplývá, že je soukromý sektor náchylnější k výskytu mobbingu než například sektor veřejný (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). Tímto faktorem jsme chtěli zvýšit pravděpodobnost, že během výzkumu narazíme na oběti mobbingu, které potřebujeme získat pro náš výzkum. Dalším důvodem pro tuto volbu byla možnost autora oslovit určitý počet respondentů z této skupiny, který by byl dostatečný pro tento výzkum. Účastníci výzkumu byly vybírány nepravidelným příležitostným výběrem v kombinaci s výběrem záměrným a výběrem metodou sněhové koule.

Výběr respondentů probíhal ve společnostech soukromého sektoru, kde byly potenciální účastníci oslovováni. Jedinou podmínkou bylo, že účastník musí být zaměstnán v soukromém sektoru, minimálně po dobu posledních šesti měsíců, bez žádné delší absence za toto období (mateřská dovolená, nemoc apod.). Vzhledem k nutnosti osobního kontaktu s respondenty a citlivosti tématu mobbingu, jsme respondenty vybírali hlavně na základě zájmu účastnit se našeho výzkumu. Náš výzkumný soubor se nedá považovat za reprezentativní a jeho výsledky nemusí být příliš zobecnitelné na základní soubor.

6.2.2 Specifikace výzkumného souboru

Výše uvedeným postupem se podařilo získat celkem 38 respondentů. Všichni respondenti splňovali hlavní stanovená kritéria, která shrnujeme níže:

- v době výzkumu je v zaměstnaneckém poměru
- v době výzkumu pracuje v soukromém sektoru
- v době výzkumu pracuje v daném podniku po dobu minimálně 6 měsíců bez delší pracovní nepřítomnosti (mateřská dovolená, nemocenská apod.)

V souboru je celkem **21 žen** a **15 mužů**. Ve věku od 23 do 60 let. Průměrný věk v nezávislosti na pohlaví je **39,9 let**. Pro přehlednost uvádíme tabulku níže, která je doplněná o průměrné věky mužů a žen.

Tab. 1: Deskriptivní charakteristiky souboru mužů a žen z hlediska věku

skupina	počet	průměr	sm. odch.	minimum	maximum
ženy	21	43,7	12,9	23	60
muži	15	35	10,2	23	60
celý soubor	36	39,9	12,5	23	60

6.3 Etické problémy a způsob jejich řešení

Jako cíl výzkumu jsme respondentům na počátku prezentovali vliv pracovního prostředí na psychickou pohodu zaměstnance a po testování jsme respondentům objasnili, že je tímto vlivem právě mobbing. Všichni respondenti byli před začátkem testování upozorněni, že mohou z výzkumu kdykoliv odstoupit. Tato možnost jim byla znovu připomenuta po skončení testování a upřesnění cíle výzkumu.

Šikana na pracovišti je citlivé téma, proto jsme se i při našem výzkumu dbali na dodržení etických zásad. Vzhledem k citlivosti tématu mobbingu a použití projektivních metod, které mohou odhalit další nečekaná citlivá témata, jsme největší důraz kladli na správně zacházení s respondentem a byli ve střehu v případě nutnosti poskytnout první pomoc.

Zvláštní pozornost jsme také věnovali manipulaci s daty, které jsme během výzkumu získali. Respondentům jsme slíbili anonymitu, jejíž dodržení jsme zajistili tím, že k identifikaci dotazníků a dat získaných během asociačního experimentu jsme užili číslic, které jsme použili jako náhradu za jejich jména. Identifikaci jsme potřebovali hlavně kvůli nutnosti propojení asociačního testu a dotazníku NAQ-R a SUPOS 7 každého respondenta. Nahrávku pořízenou během testování za účelem záznamu asociací jsme označili také číslicí a smazali ihned po přepisu do programu Microsoft Excel.

7 PRÁCE S DATY A JEJÍ VÝSLEDKY

V této kapitole se budeme zabývat postupy při práci s daty a prezentací výsledků, které jsme tímto způsobem získali.

7.1 Základní statistiky metod

K ověření námi stanovených hypotéz jsme použili celkem tři testové metody. Níže uvádíme informace k získaným datům pro jednotlivé proměnné.

7.1.1 Výsledky Dotazníku negativních aktů (NAQ-R)

Tento dotazník se skládá ze dvou částí, kdy první část obsahuje položky tzv. behaviorálního měření mobbingu s pomocí 22 položek popisující druhy negativního jednání na pracovišti a druhá část obsahuje 1 položku sebeposuzujícího hodnocení, kdy respondent hodnotí, zda si myslí, že se s mobbingem potýká či nikoliv. Nejdříve si uvedeme výsledky z hlediska behaviorálního měření. Jak jsme již zmínili při hodnocení se můžeme držet volnějšího kritéria Leymanova (1996) vymezení (zaměstnanec je terčem alespoň jednoho negativního aktu týdně a častěji po dobu 6 měsíců) nebo kritéria přísnějšího, že dle autorů Mikkelsena a Einarsena (2001), které je obdobné, ale zaměstnanec musí zažívat alespoň dva negativní akty. V tabulkách níže uvádíme výsledky z hlediska těchto dvou kritérií. Rozpětí počtů negativních aktů pro mobbované osoby byl 1 až 16 s průměrnou hodnotou 7. Dle sebeposuzujícího hodnocení se s mobbingem v našem souboru setkalo 12 respondentů (33 %). Na základě histogramu pro tuto proměnnou můžeme říci, že má tato proměnná rozdělení podobné normálnímu.

Tab. 2: Přehled počtu mobbovaných osob z hlediska přísnějšího kritéria behaviorálního posouzení

NAQ-R Behaviorální měření (přísnější kritérium)			
Mobbovaní		Nemobbovaní	
Muži	Ženy	Muži	Ženy
12 (33,33 %)	18 (50 %)	3 (8,33 %)	3 (8,33 %)
30 (83,33 %)		6 (16,67 %)	
Celkový počet respondentů - 36 (100 %)			

Tab. 3: Přehled počtu mobbovaných osob z hlediska přísnějšího kritéria behaviorálního posouzení

NAQ-R Behaviorální měření Volnější kritérium			
Mobbovaní		Nemobbovaní	
Muži	Ženy	Muži	Ženy
10 (27,78 %)	16 (44,44 %)	5 (13,89 %)	5 (13,89 %)
26 (72,22 %)		10 (27,78 %)	
Celkový počet respondentů - 36 (100 %)			

7.1.2 Výsledek dotazníku SUPOS 7

Suma tohoto dotazníku měří vzrůstající míru psychické nepohody. Jedná se o sebeposuzující škálu obsahující 28 položek, které jsou rozčleněny do sedmi škál, odstupňovaných ve 4 položkách. Škála může nabývat hodnot od 0 do 12, vzrůstající hodnota znamená výraznější zastoupení konkrétní komponenty v psychice jedince (Mikšík, 1993). Níže uvádíme tabulku s přehledem průměrných, minimálních a maximálních hodnot, které jsme naměřili pro jednotlivé škály.

Tab. 4: Přehled výsledků pro jednotlivé škály dotazníku SUPOS 7

Zkratka	Název škály	Průměr	Min	Max
PE	škála psychické pohody	5,14	2	12
A	škála aktivity	3,31	4	12
O	škála odreagování se	4,33	0	10
N	škála psychického nepokoje	5,42	2	10
U	škála úzkostného očekávání	5,64	1	12
S	škála sklíčenosti	6,22	1	12
D	škála psychické deprese	3,69	0	12
E	celkový skór	33,75	12	72

Dále jsme respondenty dle výsledků rozdělili do skupin s příznivým a nepříznivým psychickým laděním. Dle kritérií uvedených v testové příručce se za příznivé ladění považuje skóre do 40 bodů a nepříznivé od 41 výše. Dále jsme se zaměřili na vyhodnocení jednotlivých škál, zde jsme sledovali, zda se skóre pro škály psychické pohody, aktivity, odreagování se pohybují 6 a výše, což vypovídá o příznivém psychickém stavu a značí vyšší míru těchto dvou dílčích psychických stavů. To samé jsme vyhodnotili i pro zbývající škály odreagování se, psychického nepokoje, úzkostného očekávání, sklíčenosti deprese, ale s tím rozdílem, že jsme sledovali, zda jedinci skórovali níže než 6, což vypovídá o příznivém psychickém stavu a nízkému výskytu těchto stavů. Většina našich respondentů vykazuje příznivé psychické ladění 78 % z celkového zkoumaného souboru. Podobný trend vykazují i výsledky pro jednotlivé škály, až na škálu sklíčenosti, která vykazuje větší počet jedinců (56 %) se zvýšeným skórem (nad 6).

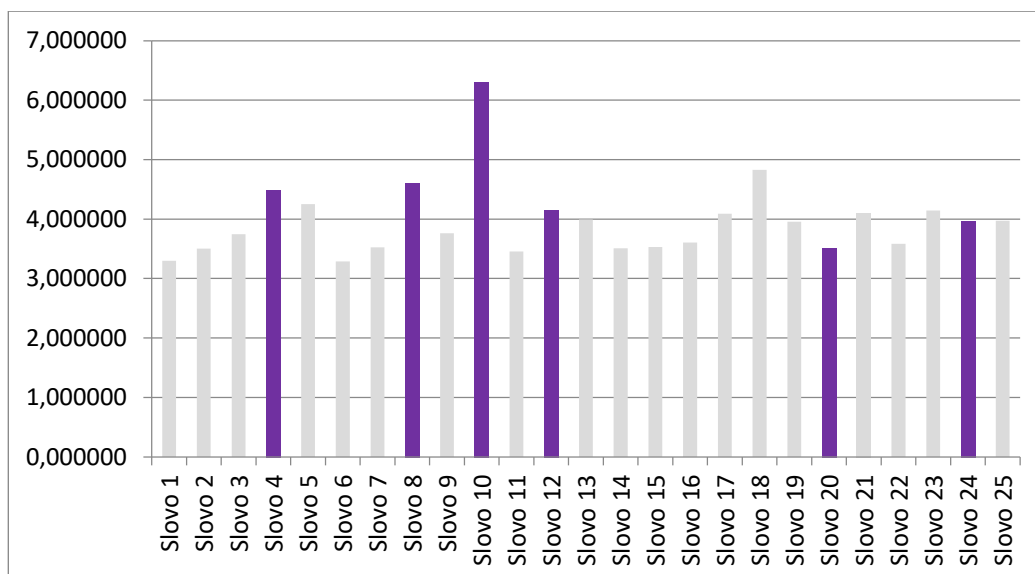
Tab. 4: Absolutní a relativní četnosti počtů respondentů pro příznivé a nepříznivé ladění a přehledy výsledků pro jednotlivé škály

Zkratka	Název škály	Příznivé psychické ladění (absolutní + relativní četnosti)		Nepříznivé psychické ladění (absolutní + relativní četnosti)	
PE	škála psychické pohody	24	67%	12	33%
A	škála aktivity	32	89%	2	6%
O	škála odreagování se	27	75%	9	25%
N	škála psychického nepokoje	27	75%	9	25%
U	škála úzkostného očekávání	20	56%	16	44%
S	škála sklíčenosti (frustrace)	16	44%	20	56%
D	škála psychické deprese	26	72%	10	28%
E	Celkové psychické ladění	28	78%	8	22%

7.1.3 Výsledky Slovního asociačního testu (WAT)

V rámci Slovního asociačního testu jsme se zaměřili na délky reakčních časů, které jsme naměřili pro jednotlivá slova. Časové hodnoty uvádíme s přesností na dvě desetinná místa. Průměrným naměřeným časem pro všechna konfliktní slova celého souboru je 3,96s. Minimální naměřený reakční čas byl 0,37s u slova Ulice a maximální 25,73s u slova Schůze. Na grafu níže uvádíme průměry reakčních časů pro jednotlivá slova. Konfliktní slova jsme vyznačili světlejší barvou. Nejnižší průměrnou hodnotu pro všechny respondenty byla u slova Sůl 3,29 a nejvyšší u slova Schůze 6,30. Při zobrazení histogramu jsme zjistili, že je zde rozdělení podobné normálnímu.

Graf č. 1: Průměrné časy pro jednotlivá podnětová slova



7.2 Výsledky pro dílčí hypotézy a cíle

V této kapitole se budeme věnovat výsledkům k jednotlivým hypotézám, vytvořeným na základě námi stanovených cílů.

7.2.1 Hypotéza 1

První námi stanovenou hypotézou bylo, zda výsledný skór NAQ-R pozitivně koreluje s výsledným skórem dotazníku SUPOS 7 u mobbovaných osob. K testování byly spočítány skóre pro obě tyto testové metody. Pro testování této hypotézy jsme zvolili test Pearsonova korelačního koeficientu. Výsledky tohoto testu vychází $r(30) = 0,70$; $p < 0,05$. Nulovou hypotézu tedy zamítáme a alternativní hypotézu přijímáme, tedy **Výsledný skór NAQ-R pozitivně koreluje s výsledným skórem dotazníku SUPOS7 u mobbovaných osob.**

7.2.2 Hypotéza 2

Další námi testovanou hypotézou je, že relativní reakční čas u konfliktních slov pozitivně koreluje s výsledným skóre NAQ-R. K ověření této hypotézy jsme použili výsledný skór dotazníku NAQ-R a vypočítané relativní reakční časy konfliktních slov Slovního asociačního testu, které jsme získali tak, že jsme od naměřených časů pro konfliktní slova

odečetli průměrný čas slov specifický pro každého respondenta. Dále jsme vypočítali průměr těchto relativních časů pro všechna konfliktní slova a ten jsme použili pro náš výpočet. Korelaci těchto dvou testovacích metod jsme ověřovali opět Pearsonovým korelačním koeficientem a zjistili jsme, že $r(36) = 0,39$; $p < 0,05$. Nulovou hypotézu tedy zamítáme a alternativní hypotézu přijímáme, tedy **Relativní reakční čas u konfliktních slov pozitivně koreluje s výsledným skóre NAQ-R.**

7.2.3 Hypotéza 3

Třetí hypotézou jsme ověřovali, zda procentuální zastoupení mobbovaných osob v našem souboru bude odpovídat hodnotám zjištěným celorepublikovým výzkumem šikany na pracovišti (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016) a tedy, že celkový počet mobbovaných respondentů je mezi 6,73 – 31,43 %. Zde si můžeme opět uvést námi zjištěná data, kdy jsme zjistili, že počet mobbovaných jedinců v našem souboru dle přísnějšího kritéria je 72,22 % a dle volnějšího kritéria 83,33 %. Nulovou hypotézu tedy nezamítáme a alternativní hypotézu nemůžeme přijmout. **Celkový počet mobbovaných respondentů v našem souboru není mezi 6,73 – 31,43 %.**

7.2.4 Hypotéza 4

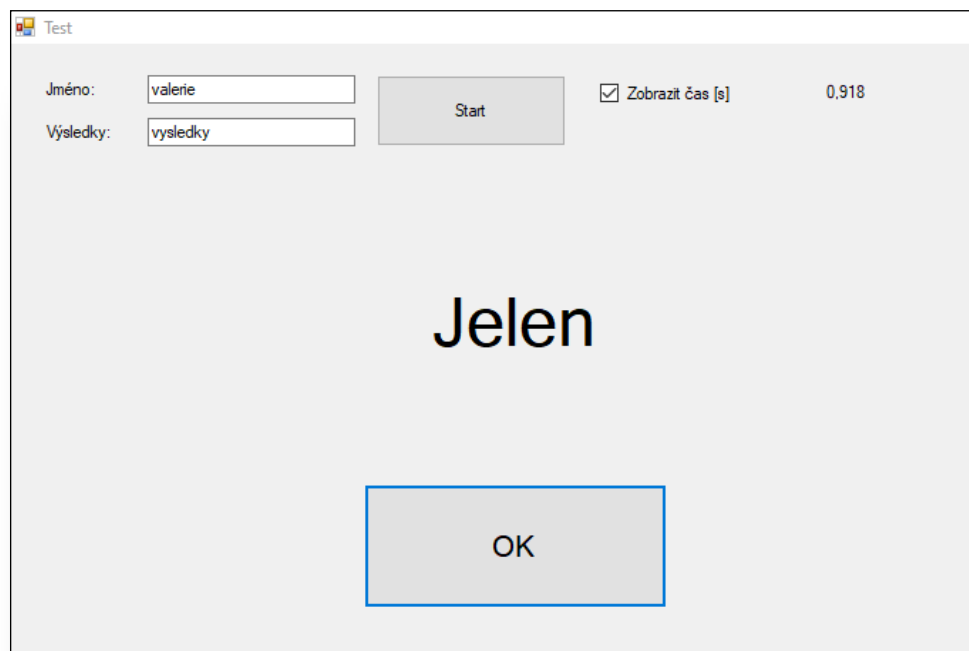
Čtvrtou námi ověřovanou hypotézou bylo, zda výsledný skór dotazníku SUPOS 7 pozitivně koreluje s relativními reakčními časy konfliktních slov Slovního asociačního experimentu (WAT). I pro tyto účely jsme stejně jako pro účely testování hypotézy 2 vypočítali relativní reakční časy konfliktních slov a to tak, že jsme odečetli jsme od nich odečetli průměrný čas specifický pro každého probanda. Z těchto relativních reakčních časů jsme následně vypočítali průměr, abychom získali přehled o všech konfliktních slovech najednou. S pomocí takto získaného času a výsledného skóre Dotazníku negativních aktů (NAQ-R) jsme zjišťovali hodnotu Pearsonova korelačního koeficientu. Výsledkem je $r(36) = 0,33$; $p < 0,05$. Nulovou hypotézu tedy zamítáme a alternativní hypotézu přijímáme, tedy **Výsledný skór dotazníku SUPOS 7 pozitivně koreluje s relativními reakčními časy konfliktních slov Slovního asociačního experimentu (WAT).**

7.2.5 Testování počítačového programu

Jak jsme se již zmínili v kapitole o testových metodách, navrhli jsme v rámci tohoto výzkumu vlastní program k zaznamenávání reakčních časů. Tento program jsme navrhli za několika účely prvním z nich bylo pokusit se minimalizovat vliv toho, kdo test respondentům předkládá. Může docházet například k nesrozumitelnému vyslovení slova a to může být respondentem nesprávně pochopeno. Další vliv mohou mít i intonace hlasu apod., která může v probandovi vyvolat emoci či reakci neodpovídající významu daného slova. Tento cíl se nám v rámci našeho výzkumu povedlo splnit pouze částečně. Program se sice podařilo vytvořit tak, aby administrace výzkumníkem nebyla nutná, pro náš výzkum jsme se však rozhodli této možnosti nevyužít a to kvůli zvýšené možnosti výskytu chyb. Obávali jsme se, že kvůli těmto chybám bychom museli výsledky daných respondentů vyřadit a tak by se náš výzkumný soubor výrazně zmenšil. Cíl byl tedy splněn, ale je zde prostor pro zlepšení.

Dalším cílem byla schopnost programu zaznamenat reakční čas v číselné podobě do programu Microsoft Excel, což by umožnilo rychlejší administraci a mohlo eliminovat chybu při záznamu či přepisu dat. Tento cíl byl splněn, všechny zaznamenané časy se zaznamenávají do textového souboru, ze kterého se dle jednoduchého návodu dají snadno exportovat do programu Microsoft Excel. Uživatelské rozhraní programu by mělo být standardní a jednoduché, tedy takové na jaké jsou zvyklá většina uživatelů. Nemělo by obsahovat žádné výrazné barevné prvky, které by mohly rozptylovat respondenty, aby nedocházelo ke zkreslení výsledků. Myslíme si, že byl tento cíl splněn. Domníváme se tak, na základě názorů, které nám sdělili respondenti. Na obrázku níže je zobrazeno rozhraní programu tak, jak jej vidí uživatel. Dále by měl program být snadno přenosný do jakéhokoli jiného počítače, jeho používání by tedy nemělo vyžadovat žádné speciální prvky, které by nebyly dostupné všem uživatelům operačního systému Windows. Tento cíl považujeme za splněný, program je možné zaslat emailem, kde je součástí souboru s programem jednoduchý návod jak program spustit a používat. Uživatel si tak může sám program spustit, zadat jméno či přezdívku a na několika prvních zkušebních slovech vyzkoušet, jak program funguje. Reakční časy jsou zaznamenány na základě kliknutí myši či zmáčknutí klávesy Enter. Tyto časy jsou automaticky zaznamenány do textového souboru, který je součástí celkového souboru obdrženého emailem. Pokud by byl tento program uložen na webové rozhraní, mohli by respondenti podstoupit tento test online a naměřená data pro všechny zúčastněné by byly uloženy do jednoho souboru.

Obrázek 1: Rozhraní programu pro administraci Slovního asociačního testu



8 DISKUZE

Prvním z námi stanovených cílů bylo zjistit, zda existuje souvislost mezi Dotazníkem negativních aktů (NAQ-R) a dotazníkem SUPOS 7, který se zaměřuje na zjištění celkové psychické kondice jedince. Tímto způsobem bychom chtěli ověřit, zda se výsledky mobbingu promítnou ve výsledcích dotazníků SUPOS 7. Výsledky jsme ověřovali pro skupinu respondentů, které jsme na základě výsledků Dotazníku negativních aktů (NAQ-R) označili za mobbované. Při stanovení tohoto cíle jsme vycházeli z výzkumu šikany v ČR (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016), který se zaměřoval na rozdíl výsledků dotazníku SUPOS 7 mezi skupinou mobbovaných a nemobbovaných jedinců. Tento výzkum byl uskutečněn na 7103 respondentech. Vzhledem k tomu, že náš soubor není zdaleka takto rozsáhlý rozhodli jsme se jít odlišnou cestou a nezjišťovat přítomnosti rozdílu mezi mobbovanými a nemobbovanými osobami, ale zda existuje pozitivní korelace mezi těmito dvěma testovými metodami (NAQ-R a SUPOS 7). Pro ověření této korelace jsme zvolili pouze mobbované osoby, kde jsme chtěli ověřit, zda při výskytu více negativních vlivů na mobbovaného bude klesat celková psychická kondice jedince ověřovaná dotazníkem SUPOS 7 (i když uvádíme, že jsme ověřovali, zda celková psychická kondice klesá, bude se vlastně jednat o pozitivní korelaci mezi testovými metodami, jelikož se výsledný skóre dotazníku SUPOS 7 zvyšuje s klesající psychickou kondicí jedince). Na základě výsledků korelačního testu jsme zjistili tyto výsledné hodnoty $r(30) = 0,70$; $p < 0,05$ a přijali jsme námi stanovenou hypotézu o korelaci těchto dvou testových metod. Tento výsledek je tedy v souladu se zjištěními výzkumu šikany na pracovišti v ČR (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016) a tedy že mobbing souvisí s celkovou psychickou kondicí jedince.

Za hlavní cíl této práce jsme si stanovili zjistit, zda existuje souvislost mezi mobbingem a Slovním asociačním testem (WAT). Přínosem tohoto zjištění by mohlo být nalezení nové metody diagnostiky mobbingu Tuto hypotézu jsme ověřovali pomocí výpočtu korelačního koeficientu a zjistili jsme výsledek $r(36) = 0,39$; $p < 0,05$. Na základě tohoto výsledku jsme přijali hypotézu, že Relativní reakční čas u konfliktních slov

pozitivně koreluje s výsledným skóre NAQ-R. Při stanovení této hypotézy jsme se opírali hlavně o předpoklad, že se následky mobbingu mohou být závažné a jejich důsledky se promítají v testových metodách zaměřených na různé sféry prožívání jedince. Jako příklad můžeme uvést výzkum šikany na pracovišti v ČR (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016), kde se zkoumal vztah mezi dotazníkem SUPOS 7, ověřující celkovou psychickou kondici jedince a kde byla potvrzena hypotéza, že souhrnný skór dotazníku SUPOS 7 je u obětí mobbingu signifikantně nižší než u nemobbovaných osob. Námí získaný výsledek by mohlo podpořit zjištění uváděné při výzkumu Slovního asociačního testu pomocí MRI. Při tomto výzkumu bylo zjištěno, že se při funkční magnetické rezonanci dá pozorovat rozdíl mezi reakcí mozku slova konfliktní a slova nekonfliktní. V tomto výzkumu se také uvádí, že se jako reakce na konfliktní slova vyvolávající komplex aktivují dva mozkové obvody a jedním z nich je i obvod, který zahrnuje jazyk (řeč), emoce a paměť, což by mohlo podporovat domněnku, že se komplexy projevují na fyzické úrovni specifickou reakcí mozkových obvodů a jako následek mohou být zaznamenány rozdíly v reakčních časech mezi konfliktními a nekonfliktními slovy (Escamilla, Sandoval, Calhoun, & Ramirez, 2018). Náš výzkumný soubor však není reprezentativní a proto nemůžeme výsledky považovat za zobecnitelné. Můžeme ho však považovat za jakousi inspiraci či odrazový můstek pro další studii, která bude rozsáhlejší, co se počtu respondentů týče. Ke zvýšení reprezentativnosti by určitě pozitivně přispěla i jiná metoda při výběru respondentů. My jsme použili metodu výběru sněžové koule a to kvůli náročnosti získání respondentů pro takto citlivé téma jako je mobbing a také kvůli časové náročnosti a nutnosti osobního setkání s respondenty, kvůli administraci Slovního asociačního testu.

Dalším z cílů, které jsme si stanovili bylo zjistit, zda se prevalence mobbovaných osob v našem souboru bude pohybovat v rozmezí 6,73 až 31,43 %. Toto rozmezí jsme stanovili na základě výsledků výzkumu šikany na pracovišti v ČR (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016), kdy nejnižší procento mobbovaných zjištěných pro jednotlivé kraje bylo právě 6,73 % a nejvyšší 31,43 %. Zastoupení mobbovaných osob v námi zkoumaném souboru byla dle přísnějšího kritéria hodnocení mobbingu 72,22 % a dle volnějšího hodnocení 83,33 %. Na základě těchto dat jsme tuto hypotézu nepřijali. Naše výsledky se tedy neshodují s výsledky výše uvedeného výzkumu a zjištěný rozdíl je celkem velký. Příčinou takto velkého rozdílu nejspíše bude rozsah souboru, kdy v námi zkoumaném souboru bylo 36 respondentů a ve výše zmíněném výzkumu byl rozsah

souboru 7103 respondentů. Jelikož jsme data sbírali v rámci jedné organizace, tak je možné, že je v této organizaci opravdový problém týkající se mobbingu. Při této úvaze však musíme být opatrní a to kvůli již zmíněnému způsobu výběru respondentů pomocí metody sněhové koule, kdy byli respondenti vybíráni hlavně na základě zájmu se na výzkumu podílet, což mohlo také zkreslit výsledky. Dalším možným důvodem je nadhodnocení výsledků, o kterém se zmiňuje například Avergold (2007) a odůvodňuje to tím, že "respondenti často odpovídají na položené otázky kladně, jelikož přítomnost tohoto způsobu jednání na pracovišti je běžný, ale to nemusí nutně znamenat přítomnost šikany. Dále také poukázal a rozdíl mezi výsledky dle behaviorálního hlediska a sebeposuzovacího hlediska, čímž poukázal na možné nepřesnosti dotazníku NAQ-R (Avergold, 2007). Tento rozdíl byl potvrzen i již zmíněném výzkumu provedeném v ČR (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016).

Dalším z námi stanovených cílů bylo ověřit, zda existuje souvislost (korelace) mezi výsledky dotazníku SUPOS 7 a Slovního asociačního testu (WAT). Vypočtená hodnota korelačního koeficientu je $r(36) = 0,33$; $p < 0,05$, což jsme vyhodnotili jako středně silný signifikantní vztah. Naší alternativní hypotézu o existenci tohoto vztahu jsme tedy přijali. I zde musíme připomenout, že jsme sice našli korelaci u námi testovaného souboru tyto výsledky však není možné zobecnit pro celou populaci kvůli nereprezentativnosti našeho souboru. Dále nelze zcela s jistotou určit, zda původ této korelace spočívá v tom, že osoba která vykazuje vyšší míru nepříznivého ladění (výsledek SUPOS 7) bude vykazovat vyšší latenci u námi vybraných konfliktních slov kvůli tomu, že jsou tyto osoby mobbované a proto v nich tato slova vyvolají reakci na komplex. Můžeme totiž uvažovat i tak, že tito lidé mají delší reakční časy z toho důvodu, že jejich příznivé psychické ladění nižší, což by mohlo ovlivňovat rychlost odpovědí. Tento předpoklad však můžeme také zpochybnit na základě námi zjištěných výsledků, že většina (78 %) námi testovaných respondentů skórovala na škále celkového psychického ladění pod 40 bodů, což je dle testové příručky posuzováno jako příznivé psychické ladění (Mikšík, 2004). Srovnání námi zjištěných výsledků pro Slovní asociační test není zcela možné jelikož některá slova byla nahrazena námi vybranými konfliktními slovy a také jsme použili nestandardní způsob pro záznam a měření reakčních časů.

9 ZÁVĚR

Mobbing je rozšířeným jevem dnešní doby, který může mít vážné důsledky, jak pro jedince, tak pro celý kolektiv. Nejrozšířenějšími metodami pro zjišťování mobbingu jsou dotazníky, které mapují, zda se jedinec setkává s negativními akty na pracovišti či nikoliv. Hlavním cílem této práce bylo ověřit, zda by se dala použít i psychodiagnostická metoda jiného druhu. Za tímto účelem jsme zvolili Slovní asociační test, který jsme pro tyto účely speciálně upravili. Tento test jsme administrovali skupině 36 respondentů. Dále jsme je požádali o vyplnění Dotazníku negativních aktů, který se používá ke zjištění mobbingu a dotazník SUPOS 7, který slouží ke zjištění celkové psychické kondice jedince. Postupně jsme zkoumali, zda existují souvislosti mezi těmito metodami a testovali předem stanovené hypotézy

Hypotézu 1 jsme přijali. Výsledný skóre NAQ-R pozitivně koreluje s výsledným skóre dotazníku SUPOS7 u mobbovaných osob.

Hypotézu 2 o tom, že Relativní reakční časy u konfliktních slov pozitivně korelují s výsledným skóre NAQ-R, jsme také přijaly.

Hypotézu 3 jsme nepřijali a tedy Celkový počet mobbovaných respondentů v našem souboru není mezi 6,73 – 31,43 %.

Hypotézu 4 jsme přijali a tedy Výsledný skóre dotazníku SUPOS 7 pozitivně koreluje s relativními reakčními časy konfliktních slov Slovního asociačního experimentu (WAT).

Dále jsme testovali počítačový program pro administraci slov, měření a záznam časů Slovního asociačního testu. Můžeme potvrdit životaschopnost tohoto programu. Po jeho otestování v praxi bychom ještě vylepšili několik bodů. Dalo by se například zvážit přidání programu zaznamenávajícího zvuk pro přesnější měření času.

Naše hypotézy ověřující souvislost mezi testovými metodami jsme tedy přijali. Nicméně nesmíme zapomínat na to, že tyto výsledky jsou zkráceny nereprezentativností našeho souboru. Naš výzkum však může posloužit inspirací k dalším studiím na toto téma.

10 SOUHRN

Tato bakalářská práce si dala za úkol prozkoumat **vztah mezi mobbingem a Slovním asociačním testem**. Mobbing je poměrně rozšířeným fenoménem, který může negativně ovlivnit psychickou kondici jedinců, kteří se ho přímo či nepřímo účastní. K rozpoznání mobbingu se nejčastěji používají dotazníky. Výzkum šikany na pracovišti v ČR zjistil přímou souvislost mezi mobbingem a stavem celkové psychické pohody. Tato souvislost se zjišťovala na základě výsledných skóru dvou dotazníků a to Dotazníkem negativních aktů (NAQ-R), pomocí kterého se určilo, zda je jedinec mobbovaný či nikoliv a dotazníkem SUPOS 7 zkoumající subjektivní prožitky a stavy. (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016) V této práci jsme se inspirovali jejich výzkumem a jimi použitými metodami, které jsme doplnili Slovním asociačním testem (WAT), čímž jsme chtěli prověřit souvislosti mezi výsledky výše uvedených dotazníků a výsledky slovního asociačního testu.

V teoretické části práce byl vymezen pojem mobbing. Mobbing je pojem označující šikanu na pracovišti. V literatuře jsou popsány různé druhy mobbingu jako bossing apod (Novák, 2010). Většina situací spojených s mobbingem má typický průběh. Hlavním cílem a vyústěním těchto situací je vypudit zaměstnance a donutit ho opustit pracovní místo (Salin, Hoel, 2011). Mobberem neboli šikanující osobou může být jak nadřízený, tak kolega nebo podřízený. Mobbing může mít pro oběti vážné důsledky a to nejen kvůli ztrátě zaměstnání, ale i vzniku somatických a psychosomatických potíží, jeho včasné odhalení, tak může být významné (Tonini, 2011). Dvěma nejpoužívanějšími metodami k odhalení mobbingu jsou sebezposuzující dotazníky a to Leymanová škála (LIPT) a Dotazník negativních aktů NAQ-R (Cakirpaloglu, Šmahaj, Cakirpaloglu Dobešová, & Zielina, 2016). V této práci jsme si dali za cíl ověřit, zda existuje souvislost mezi mobbingem a Slovním asociačním testem (WAT) a tím i potenciál tohoto testu jako diagnostické metody k odhalení mobbingu. Z toho důvodu jsme za druhé téma teoretické části této práce zvolili právě Slovní asociační test. Na jeho vzniku se podílelo mnoho významných osobností, nejvíce je však znám díky C. G. Jungovi, který ho používal jako

nástroj k odhalení nevědomých komplexů. Podle jeho teorií mohou komplexy vznikat následkem emočního šoku, traumatu nebo něčeho podobného (Jung, 2000). Ve slovním asociačním testu se komplexy projevují specifickými reakcemi na některá s komplexem spojená slova, která se dají označit jako konfliktní. Jednou z těchto specifických reakcí je i prodloužený reakční čas (Kondáš, 1979). Na tento reakční jsme se rozhodli zaměřit i ve výzkumné části naší práce. Pro slovní asociační test neexistují pouze teorie, jsou zde i studie zaměřující se na děje, které probíhají na biologické úrovni, konkrétně na procesy v mozku. Tyto procesy jsou sledovány pomocí funkční magnetické rezonance. Byly zde zjištěné rozdíly mezi aktivací mozkových obvodů při reakci na konfliktní a nekonfliktní slova (Ecamila a kol., 2018, Petchkovský a kol., 2011).

V empirické části práce jsme si kladli za cíl prozkoumat vztah mezi mobbingem a slovním asociačním testem, který jsme speciálně upravili pro naše účely. Použily jsme výsledky dotazníku NAQ-R jako prostředek k rozlišení mezi mobbovaným a nemobbovaným respondentem a určení míry zasažení negativními akty mobbingu. Dále byly získány výsledky dotazníku SUPOS 7, z pomoci kterého jsme zjišťovali celkovou psychickou kondici jedince. Každému respondentovi byl proveden slovní asociační test, při kterém byly zaznamenány časy jeho reakcí. Stanovili jsme si 5 výzkumných cílů a vytvořili statistické hypotézy, které se hlavně týkaly ověření, zda existují korelace mezi výše popsányými testovými metodami. Použili jsme kvantitativní design. Data pro praktickou část výzkumu se získávala formou slovního asociačního testu v přímém kontaktu výzkumník-respondent a poté formou dotazníkového šetření tužka-papír. Získaná data pak byla podrobena kvantitativní analýze, ze které vyšly následující závěry:

Relativní reakční časy konfliktních slov korelují s výsledky dotazníku NAQ-R.

Výsledné skóre dotazníku SUPOS7 koreluje s výsledným skórem NAQ-R-

Relativní reakční časy konfliktních slov korelují s výsledky SUPOS 7.

Počet mobbovaných osob v našem souboru je 72,22 %.

Dále jsme vytvořili počítačový program k administraci slovního asociačního testu a záznam reakčních časů. Tento program je přenosný a snadno použitelný, což bylo naším cílem.

Můžeme považovat námi stanovené cíle za splněné. Ověřili jsme námi stanovené hypotézy a našli korelace mezi testovými metodami. I když tyto korelace nejsou vysoké a námi zkoumaný soubor není reprezentativní. Můžeme dát námět k dalšímu zkoumání, jelikož na

základě těchto výsledků můžeme říci, že jistý potenciál pro použití slovního asociačního testu v souvislosti s mobbingem existuje.

11 LITERATURA

Appelbaum, S. H., & Roy-Girard, D. (2007). *Toxins in the workplace: Affect on organizations and employees*. *Corporate Governance*, 7(1), 17-28

Cakirpaloglu, P., Šmahaj, J., Cakirpaloglu Dobešová, S., & Zielina, M. (2016). *Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého

Čech, T. (2011). *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD.

Duffy, M. P., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causes, consequences, and solutions*. Oxford University Press

Ecamilá, M. Sandoval, Calhoun, V., Ramirez, M. (2018) Brain activation patterns in response to complex triggers in the Word Association Test. *Journal of Analytical Psychology*, 2018, 63, 4, 484–509

Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009), Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, 23(1),24–44.

Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2003). *Individual effects of exposure to bullying at work. Bullying and emotional abuse in the workplace: International Perspectives in Research and Practice*, 127-144.

Havlík, K. (2005). *Obrana proti psychoteroru na pracovištích má šanci*. *Personál: časopis pro rozvoj lidských zdrojů*, roč. 7, č. 4.

Herzog, R. (2009). *Násilí není řešení*. Plzeň: Nakladatelství Fraus, 2009.

Hirigoyen, M. F. (2002). *Psychické násilí v rodině a zaměstnání*. Praha: Academia.

Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: Manchester School of Management, UMIST.

Hornby, A. S., Ashby, M., & Wehmeier, S. (2005). *Oxford advanced learner's dictionary of current english*. 7. vyd. Oxford: Oxford University Press.

Huber, B. (1995). *Psychický teror na pracovišti : mobbing*. Vydavatelství: Neografie.
Jaffé, A. (1998). *Vzpomínky, sny, myšlenky C. G. Junga*. Brno: Atlantis.

Janík, A., & Dušek, K. (1974). *Diagnostika duševních poruch*. Praha: AVICENUM zdravotnické nakladatelství.

Jung, C. G. (1992). *Analytická psychologie. Její teorie a praxe. Tavistocké přednášky*. Praha: Academia.

Jung, C. G. (2000). *Výbor z díla I*. Brno: Nakladatelství Tomáše Janečka.

Kern, H., Mehl, C., Hellfried, N., Peter, M., & Wintersperger, R. (2000). *Přehled psychologie*. Praha: Portál.

Kondáš, O. (1979). *Asociační Experiment příručka*. Bratislava: Psychodiagnostika.

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

Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 165-184.

Lutgen-Sandvik, P. (2013). *Adult Bullying - A Nasty Piece of Work: Translating Decades of Research on Non-Sexual Harassment, Psychological Terror, Mobbing, and Emotional Abuse on the Job*. St. Louis, MO: CreateSpace Independent Publishing Platform.

McGrath, D.-L. (2009). *Relationship between envy and workplace bullying*. PhD Thesis. School of Nursing & Midwifery, The University of Queensland

Mikšík, O. (2004), *Dotazník SUPSO - postihování a hodnocení struktury a dynamiky subjektivních prožitků a stavů - příručka*. Brno: Psychodiagnostika, s. r. o.

Navarro, J. (2015). *Jak poznat, když vám někdo lže*. Praha: Grada Publishing.

Novák, T. (2010). *Sám sobě psychologem 2*. Praha: Grada Publishing.

O'Reilly C. A. III, Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). *Narcissistic CEOs and executive compensation*. *Leadership Quarterly*, 25, 218-231.

Petchkovsky, L., Petchkovsky, M., Morris, P., Dickson, P., Montgomery, D., Dwyer, J., a další. (2013). *fMRI responses to Jung's Word Association Test: implications for theory, treatment a research*. *Journal of Analytical Psychology* .

Salin, D. & Hoel, H. (2011). *Organisational Causes of Workplace Bullying*. In S. Einarsen (Ed.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis.

Samnani, A.-K., & Singh, P. (2012). *20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace*. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581-589.

Shalit, E. (2018). *Komplexy : archetypy, které v nás ožívají* . Praha: Portál.

Sharp, D. (2005). *Slovník základních pojmů psychologie C. G. Junga*. Brno: Nakladatelství Tomáše Janečka.

Široký H. (1990). *Meze a obzory psychoanalýzy*. Nakladatelství: Bollingenská věž.

Šmahaj, J. (2014). *Kyberšikana jako společenský problém*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

Tonini, S., Lanfranco, A., Dellabianca, A. *et al.* Work-related stress and bullying: gender differences and forensic medicine issues in the diagnostic procedure. *J Occup Med Toxicol* 6, 29 (2011). <https://doi.org/10.1186/1745-6673-6-29>

Wágnerová, I. (2011). *Psychologie práce a organizace*. Praha: Grada.

Westhues, K. (2003). *The mobbings at Medaille College in 2002*. *New York Academe*, 30(1), 8-10.

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

1. Seznam tabulek a grafů
2. Soubor dotazníků použitých pro výzkumnou část práce (NAQ + SUPSO + Sociodemografické údaje)
3. Abstrakt v českém jazyce
4. Abstrakt v anglickém jazyce

Příloha 1

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1: Deskriptivní charakteristiky souboru mužů a žen z hlediska věku

Tabulka 2: Přehled počtu mobbovaných osob z hlediska přísnějšího kritéria behaviorálního posouzení

Tabulka 3: Přehled počtu mobbovaných osob z hlediska přísnějšího kritéria behaviorálního posouzení

Tabulka 4: Přehled výsledků pro jednotlivé škály dotazníku SUPOS 7

Graf 1: Průměrné časy pro jednotlivá podnětová slova

Příloha 2

I. ČÁST

DOTAZNÍK NEGATIVNÍHO JEDNÁNÍ NA PRACOVÍŠTI (NAQ)

Následující projevy jsou často považovány za příklady negativního chování na pracovišti. Jak často jste byl/a/, v průběhu posledních 6 měsíců, vystaven/a/ následujícím negativním projevům na Vašem pracovišti?

Prosím, zakroužkujte číslo, které nejlépe souhlasí s Vaší zkušeností za posledních 6 měsíců:

1	2	3	4	5
Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně

1) Někdo zadržuje/val informace, které ovlivňují Váš výkon	1	2	3	4	5
2) Čelil/a/ jste ponižování a výsměchu v souvislosti s Vaší prací	1	2	3	4	5
3) Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence	1	2	3	4	5
4) Klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti byly odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepříjemnými úkoly	1	2	3	4	5
5) Někdo proti Vám šířil pomluvy a fámy	1	2	3	4	5
6) Byl/a/ jste ignorován/a/, vyloučen/a/ nebo marginalizován/a/	1	2	3	4	5
7) Čelil/a/ jste urážkám nebo útočným poznámkám na adresu Vaší osoby (např. zvyky a minulost), Vašich postojů či soukromý život	1	2	3	4	5
8) Křičeli na Vás nebo jste byl/a/ terčem ničím vyvolaného hněvu	1	2	3	4	5
9) Čelil/a/ jste zastrašování jako je ukazování prstem, porušení osobního prostoru, strkání, zatarasení cesty apod.	1	2	3	4	5
10) Narážky nebo poznámky ostatních, že byste měl/a/ dát výpověď	1	2	3	4	5
11) Opakované připomínání Vašich omylů a chyb	1	2	3	4	5
12) Byl/a/ jste ignorován/a/ nebo čelil/a/ jste nepřátelské reakci když se objevíte	1	2	3	4	5
13) Trvalé kritizování Vaší práce a snažení	1	2	3	4	5
14) Ignorování Vašich myšlenek a názorů	1	2	3	4	5
15) Kanadské žerty ze strany osob, se kterými nevyházíte dobře	1	2	3	4	5
16) Obdržení úkolů s nesmyslným a nemožným cílem nebo termínem	1	2	3	4	5
17) Neopodstatněné obviňování	1	2	3	4	5
18) Přehnaná kontrola Vaší práce	1	2	3	4	5

19) Nátlak nežádat něco na co máte nárok (nemocenská, nárok na dovolenou, cestovní náklady)	1	2	3	4	5
20) Byl/a/ jste terčem nadměrného posmívání a sarkasmu	1	2	3	4	5
21) Byl/a/ jste vystaven/a/ nezvladatelnému množství práce	1	2	3	4	5
22) Čelil/a/ jste výhrůzkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí (zneužívání)	1	2	3	4	5

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 vystaveny 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.

Použitím této definice prosím označte, zda jste byl/a/ na pracovišti za posledních 6 měsíců vystaven/a/ šikaně.

- Ne
- Ano, někdy (zřídka)
- Ano, několikrát měsíčně
- Ano, několikrát týdně
- Ano, skoro denně

II. ČÁST

SUPSO

Zaznamenejte stupeň prožívání níže uvedených pocitů a stavů, tak jak se **OBVYKLE** cítíte.

Prosíme zakroužkujte příslušnou číslici v každém řádku.

0= vůbec ne 1= zřídka (mírně) 2= často (silně) 3= soustavně (velmi silně)

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 0 1 2 3 spokojený | 0 1 2 3 svěží |
| 0 1 2 3 energický | 0 1 2 3 činorodý |
| 0 1 2 3 náladový | 0 1 2 3 výbušný |
| 0 1 2 3 rozmrzelý | 0 1 2 3 nespokojený |
| 0 1 2 3 napjatý | 0 1 2 3 nejistý |
| 0 1 2 3 otrávený | 0 1 2 3 pesimistický |
| 0 1 2 3 smutný | 0 1 2 3 nešťastný |
| 0 1 2 3 dobře naladěný | 0 1 2 3 klidný |
| 0 1 2 3 temperamentní | 0 1 2 3 průbojný |
| 0 1 2 3 těžko se ovládající | 0 1 2 3 vzteklý |
| 0 1 2 3 netrpělivý | 0 1 2 3 neklidný |
| 0 1 2 3 úzkostně naladěný | 0 1 2 3 prožívající obavy |
| 0 1 2 3 zmořený | 0 1 2 3 vyčerpaný |
| 0 1 2 3 přecitlivělý | 0 1 2 3 osamělý |

	PE	A	O	N	U	D	S	E
HS								
P								

III. ČÁST

SOCIODEMOGRAFICKÉ ÚDAJE

1. Uvedte prosím Vaše pohlaví: 1. muž 2. žena
2. Váš věk: /_____/
3. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?
 1. Základní
 2. Vyučen/a/ bez maturity
 3. Středoškolské s maturitou (včetně nástavby)
 4. Vyšší odborné vzdělání
 5. Vysokoškolské do úrovně bakalář
 6. Vysokoškolské
4. Uvedte sektor, ve kterém jste zaměstnán/a:
 1. státní sektor
 2. neziskový sektor
 3. podnikatelský sektor
5. Uvedte, v letech (či měsících), jak dlouho v tomto sektoru pracujete. Za číslo prosím uveďte, zda se jedná o měsíce (m) či roky (r). /_____/
6. Vaše současná profese je? _____
7. Zastáváte pozici vedoucího pracovníka (manažera)?
 1. ano
 2. ne
8. Jste podnikatel/ka?
 1. ano, podnikatel/ka (OSVČ) a mám zaměstnance Kolik? /_____/
 2. ano, podnikatel/ka (OSVČ) jsem svým pánem a nikoho nezaměstnávám
 3. ano, podnikatel/ka (OSVČ) nikoho nezaměstnávám, ale mám nadřízeného
 4. ne, jsem zaměstnanec
9. Vyberte velikost místa bydliště.
 1. vesnice do 999 obyvatel
 2. obec nad 1000 do 2000 obyvatel
 3. obec nad 2000 do 5000 obyvatel
 4. město nad 5000 do 20000 obyvatel
 5. město nad 20 000 do 50000 obyvatel
 6. město nad 50 000 do 90 000 obyvatel
 7. velkoměsto nad 90 000 obyvatel
10. Uvedte kraj Vašeho bydliště.
 1. Hlavní město Praha
 2. Středočeský
 3. Jihočeský
 4. Plzeňský
 5. Karlovarský
 6. Ústecký
 7. Liberecký
 8. Královéhradecký
 9. Pardubický
 10. Vysočina
 11. Jihomoravský
 12. Olomoucký
 13. Moravskoslezský
 14. Zlínský kraj

Děkujeme za vyplnění dotazníku.

Příloha 4

Abstrakt diplomové práce

Název práce: Mobbing a Slovního asociační test (WAT)

Autor práce: Valerie Krasovská

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.

Počet stran a znaků: 85 stran a 89 451 znaků

Počet příloh: 4

Počet titulů použité literatury: 38

Abstrakt

Mobbing je závažný a rozšířený problém dnešní doby. V této práci jsme se zaměřili z na některé vztahy mezi mobbingem jako často vyskytujícím se negativním jevem na pracovišti a Slovním asociačním testem (WAT). Zabývali jsme se vlastním výzkumem, ve kterém kombinujeme dotazníkové šetření a Slovní asociační test. Výzkum jsme realizovali na populaci zaměstnanců soukromého sektoru (N=36). K výzkumu byly použit Dotazník negativních aktů (NAQ-R) a dotazník SUPOS 7 zabývající se celkovou psychickou kondicí jedince a Slovní asociační test (WAT) upravený pro účely této práce. Pro výpočet Zjistilo se, že mobbovaní účastníci našeho výzkumu si tento fakt většinou neuvědomují. Kvantitativní analýzou jsme data zpracovali a zjistili, že existuje vztah mezi mobbingem a naší verzí slovního asociačního ($r = 0,39$). Také jsme zjistili existenci vztahu mezi celkovou psychickou kondicí jedince a naší verzí slovního asociačního testu ($r=0,33$). Také jsme přijali hypotézu o souvislosti mezi celkovou psychickou kondicí a slovním asociačním testem ($r=0,70$). Dále jsme zjistili prevalenci mobbingu v našem vzorku - 77,22 %.

Klíčová slova: Slovní asociační test, mobbing, celková psychická kondice.

Příloha 5

Abstract of Thesis

Title: Mobbing and Word Association Task (WAT)

Author: Valerie Krasovská

Supervisor: Doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.

Number of pages and characters 58 and:89451

Number of appendices:4

Number of references: 38

Abstract

The mobbing is serious and expanded topic today. In this thesis, we focused on some of the relationships between mobbing as a frequently occurring negative phenomenon in the workplace and the Verbal Association Test (WAT). We conducted our own research in which we combine a questionnaire survey and a Verbal Association Test. We conducted the research on the private sector employees (N = 36). The research used the Questionnaire of Negative Acts (NAQ-R) and the SUPOS 7 questionnaire dealing with the general mental condition of the individual and the Word Association Test (WAT) adapted for the purpose of this work. For the calculation It has been found that the recruited participants of our research usually do not realize this fact. We analyzed the data by quantitative analysis and found that there is a relationship between mobbing and our version of verbal association ($r = 0.39$). We also found that there was a relationship between the overall mental condition of the individual and our version of the verbal association test ($r = 0.33$). We also accepted the hypothesis about the relationship between general mental condition and verbal association test ($r = 0.70$). Furthermore, we found the prevalence of mobbing in our sample - 77.22%.

KeyWords: Word Association Task, mobbing, complete mental condition