

Mobbing – násilí na pracovišti

Alena Polášková

Bakalářská práce
2012/2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Alena POLÁŠKOVÁ**
Osobní číslo: **H10239**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Mobbing – násilí na pracovišti**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti patologického chování na pracovišti se zaměřením na mobbing.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

HIRIGOYEN, Marie-France. Psychické násilí v rodině a v zaměstnání. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0994-9.

HUBEROVÁ, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: Mobbing. Martin: Neografia, 1995. ISBN 80-85186-62-4.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

KRATZ, Hans-Jürgen. Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.

SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing – skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2474-4.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Jan Šmahaj

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání bakalářské práce:

3. května 2013

Ve Zlíně dne 19. února 2013


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾,

beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;

na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;

podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);

pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;

na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval.

V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 14. 4. 2013

Poláčková Alena

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací

²⁾ Vysoká škola nevydávající zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výjizy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Pletí, že odevzdaním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezahrnuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užívá-li školní na účet přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě díla vytvořené díkem nebo studiem ke zplnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školské dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školské dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez záložního důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybnějšího projevu jeho vůle u soudu. Ústavovně § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licencí, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přikládá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá násilím na pracovišti, konkrétně mobbingem. V teoretické části najdeme vysvětlení pojmu mobbing, dále je tu popsán jeho vznik, průběh v jednotlivých fázích i jeho následky. Pozornost je věnována také obraně a v neposlední řadě i prevenci proti tomuto negativnímu jevu.

Empirická část je zaměřena na kvantitativní výzkum, kde se pomocí dotazníkového šetření zjišťuje výskyt mobbingu v závislosti na pohlaví, věku a demografii u zkoumaných osob. Rovněž jsou zde zmapovány psychické pocity a stavy osobnosti u jednotlivých respondentů.

Klíčová slova: bossing, mobber, mobbing, sexuální obtěžování

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with violence in the workplace, specifically with mobbing. In theoretical part we find an explanation of mobbing, then there is the description of its origin, progress in each phase and its consequences. Attention is also given to defence and last but not least the prevention against this negative phenomenon.

The empirical part is focused on quantitative research, where by the survey occurrence of mobbing is detected in dependence of gender, age and demography of the examined persons. There are also mapped psychological feelings and states of personality in individual respondents.

Keywords: bossing, mobber, mobbing, sexual harassment

Ráda bych poděkovala panu PhDr. Janu Šmahaji za odborné vedení mé bakalářské práce, jeho trpělivý přístup a poskytnutí cenných podnětů a rad při jejím zpracování. Mé poděkování patří rovněž všem respondentům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření a v neposlední řadě i mé rodině, jež mě po celou dobu studia podporovala.

„Žádná jiná bytost není tak agresivní vůči jedincům svého druhu, jako člověk.“

Alexander Mitscherlich

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 MOBBING	13
1.1 DALŠÍ FORMY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI	14
1.1.1 Bossing	14
1.1.2 Sexual harrasment	14
1.2 ZNAKY MOBBINGU	15
1.2.1 Skrytost	15
1.2.2 Zákeřnost.....	15
1.3 PŘÍČINY VZNIKU MOBBINGU	16
1.4 FÁZE MOBBINGU	17
1.5 ÚČASTNÍCI MOBBINGU	19
1.5.1 Oběť	19
1.5.2 Agresor	19
2 DŮSLEDKY MOBBINGU	21
2.1 DŮSLEDKY PRO JEDINCE.....	21
2.1.1 Psychické důsledky	21
2.1.2 Psychosomatické důsledky.....	21
2.1.3 Sociální důsledky	22
2.2 DŮSLEDKY PRO FIRMU A SPOLEČNOST	22
3 OBRANA PROTI MOBBINGU	24
3.1 PREVENCE	24
3.2 POMOC NA PRACOVIŠTI	24
3.3 POMOC RODINY	25
3.4 POMOC ODBORNÍKA	25
II PRAKTICKÁ ČÁST	26
4 VYMEZENÍ PROJEKTU VÝZKUMU	27
4.1 CÍL VÝZKUMU	27
4.2 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	27
4.3 STANOVENÍ HYPOTÉZ	27
4.4 METODY A TECHNIKY VÝZKUMU.....	27
4.4.1 Výzkumný nástroj	28
4.5 ZKOUMANÁ POPULACE A VÝBĚROVÝ SOUBOR.....	28
5 REALIZACE VÝZKUMU	29
5.1 VÝZKUMNÝ VZOREK	29
5.2 VÝSLEDKY VÝZKUMU	32
5.2.1 Ověření hypotézy (H1).....	34
5.2.2 Ověření hypotézy (H2).....	35
5.2.3 Ověření hypotézy (H3).....	36
5.2.4 Zmapování psychických prožitků, pocitů a stavů osobnosti.....	37

5.3	VYVOZENÍ ZÁVĚRŮ	38
ZÁVĚR	40
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	41
SEZNAM GRAFŮ	43
SEZNAM TABULEK	44
SEZNAM PŘÍLOH	45

ÚVOD

Ačkoli by se mohlo na první pohled zdát, že téma mobbing se sociální pedagogikou příliš nespojuje, opak je pravdou. Většina z nás má svou rodinu a jednou ze základních funkcí rodiny, je i výchova dětí. Pokud je tedy některý z rodičů ve svém zaměstnání mobbovaný, dříve či později se to projeví i na jeho dětech a to dokonce ve více směrech. Děti mají ve svých rodičích vzor, tendenci ztotožňovat se s nimi, proto je možné, že i ony budou jednou vystaveny šikaně ve škole, či mobbingu na pracovišti. Nebudou se totiž umět bránit. Oběť mobbingu má dělat sama co se sebou a tudíž často není schopna vychovávat své potomky dobře a dbát na jejich správný a všestranný rozvoj. V rodinách, kde mobbovaný rodič skončí v psychiatrické léčebně, je dopad mobbingu na děti ještě horší a navíc se dítě může na veřejnosti za takového rodiče i stydět. Nepochybně nejhorší situace nastává, když takový rodič ze zoufalství spáchá sebevraždu.

Dnes, kdy je konkurence na trhu práce opravdu velká a kdy lidské zdroje jsou tak rychle a snadno nahrazovány, je toto téma velmi aktuální. Když uvážíme, jak velké může mít mobbing důsledky, musíme uznat, že se o něm v naší společnosti mluví stále málo. Lidé se v současné době bojí ztráty zaměstnání a i to je důvod, proč si nechají v práci mnohé líbit, než aby se bránili.

Na pracovišti trávíme velkou část svého života a ne všichni máme to štěstí, že pracujeme ve výborném kolektivu a že se živíme tím, co nás skutečně baví. Je proto naprosto přirozené, že mezi jedinci vznikají neshody, mezilidské konflikty tu vždy byly, jsou a budou, jen je potřeba je včas řešit, aby nemohly přerůst do pak již těžko zvladatelných rozměrů. Není žádnou výjimkou, že v dnešní době dochází v práci ke konfliktům, které jsou vytvářeny naprosto záměrně, s cílem co nejvíce znepříjemnit život spolupracovníkovi. Takové nezdravé chování však poškozuje pracovní prostředí, snižuje produktivitu práce a znevažuje osobnost jedince. Patologické vztahy na pracovišti člověka deptají, ničí a mohou mu ublížit jak krátkodobě, tak i na celý jeho život.

A co vede spolupracovníky k šikaně mezi sebou? Pravděpodobně je to souhra více faktorů v jednom časovém okamžiku na jednom pracovišti. Těmito faktory jsou zejména osobnost pachatele – mobbera, osobnost oběti, atmosféra na pracovišti, struktura organizace, kvalita vedení, stres z přetížení, reorganizace, existenční nejistota, ale také nuda, či jednotvárnost. To vše tvoří předpoklady ke vzniku nezdravého a nepřátelského pracovního prostředí, jenž pak představuje živnou půdu pro mobbing.

Cílem teoretické části bakalářské práce je poskytnutí uceleného náhledu na problematiku mobbingu, abychom tento nežádoucí společenský jev dokázali rozpoznat a věděli, jakým způsobem se mu můžeme bránit.

Teoretická část bakalářské práce je rozdělena do tří kapitol. V první kapitole objasňujeme některé základní pojmy, popisujeme hlavní znaky, příčiny vzniku a fáze mobbingu, rovněž charakterizujeme jeho účastníky.

Druhá kapitola popisuje důsledky mobbingu. Mnozí z nás si totiž ani neuvědomují, jak hroživé a dlouhodobé mohou být. V této kapitole se zabýváme důsledky jak psychickými, tak psychosomatickými i sociálními.

Ve třetí kapitole se věnujeme tomu nejdůležitějšímu – obraně proti mobbingu, prevenci a rovněž možnostem pomoci lidem, kteří jsou vystaveni mobbingu. Ať chceme či nechceme, násilí na pracovišti se totiž do jisté míry týká každého z nás, proto před ním nemůžeme zavírat oči, naopak, měli bychom hledat řešení a opatření, jak ho co nejvíce eliminovat.

V oblasti výzkumu bylo naším hlavním cílem zjistit výskyt mobbingu u výběrového vzorku ze zkoumané populace – u studentů kombinované formy studia na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Dalším naším cílem bylo zkoumání projevů mobbingu v závislosti na pohlaví, věku a demografii a zmapování psychických prožitků, pocitů a stavů dotazovaných.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MOBBING

Název mobbing vznikl z anglického „to mob“, což bychom mohli přeložit jako obtěžovat, dotírat. Slovo mobbing značí šikanu mezi spolupracovníky na pracovišti. Svobodová (2008, s. 20) uvádí, že hlavní zásluhu na přenesení slova i jevu mobbing do psychologie má švédský lékař a psycholog (původem Němec) Heinz Leymann (1932 - 1999), který jako první přirovnal chování útočící zvířecí smečky k situacím na pracovišti. Díky mnoha Leymannovým publikovaným článkům se termín mobbing rozšířil do celého světa. Svobodová dále doplňuje, že hovoříme-li o mobbingu, musíme brát na vědomí, že se nejedná o krátkodobou ani jednorázovou strategii. Uvádí, že podle profesora Leymanna můžeme o mobbingu hovořit až tehdy, znepríjemňuje-li někdo někomu život minimálně jednou týdně a to po dobu alespoň půl roku. Zatímco konflikty, které jsou na pracovišti sice nežádoucí, ale kterým se zřejmě nevyhneme a které mohou být dokonce v některých případech i přínosné, mobbing je jev negativní, patologický a lze se mu vyhnout.

Wagnerová (2011, s. 134) uvádí pět Leymannových strategií mobbingu:

- útoky na možnost vyjádřit se a svěřit se
- útoky na sociální vztahy
- útoky na pověst, úctu a vážnost
- útoky na kvalitu pracovního či osobního života
- útoky na zdraví.

„K mobbingu dochází na celém světě. V České republice není výskyt mobbingu tak dobře zmapovaný, jako v zahraničí. Nejlépe zmapovaný a především legislativně ošetřený je mobbing ve Skandinávii, Velké Británii, Holandsku, Německu, Austrálii či USA. První výzkumy byly prováděny hlavně v severských zemích (Norsko, Švédsko, Finsko) a posléze i ve střední Evropě. Mnohé zahraniční studie již přes dvacet let ukazují, že mobbing je rozšířen opravdu všude. Liší se jen čísla výskytu v jednotlivých zemích – pohybují se od 5 % až do neuvěřitelných 50 %.“ (Svobodová, 2008, s. 21)

Londýnský psychoterapeut Peyton (2003, s. 49) ve své publikaci píše, že lidé mají právo na to, aby byli na svém pracovišti respektováni. Mnohdy tomu tak však není. Autor uvádí, že pokud je s lidmi na pracovišti zacházeno špatně, mívají tito zaměstnanci bezesné

noci, v nichž se budí děsem a hrůzou z každého následujícího dne, ve kterém se budou všechny jejich útrapy znovu opakovat. Tito jedinci pak chodí do práce se strachem.¹

1.1 Další formy násilí na pracovišti

Pindeš a kol. (2012, s. 118) uvádí, že „málo lidí si uvědomuje, že četné případy násilí se vyskytují právě v prostředí, kde lidé tráví velkou část svého života – na pracovišti. K násilí dochází v továrnách, nemocnicích, školách, restauracích, obchodech, úřadech, zkrátka všude, kde lidé pracují. Ve většině případů ale nevychází na povrch. Velké množství pracovníků obou pohlaví trpí různými formami fyzického, duševního a emocionálního násilí, které často vyústí v zoufalství, nemoc, zranění nebo má dokonce fatální důsledky.“ Násilí na pracovišti může mít různé formy, jen okrajově se zmíníme o dvou.

1.1.1 Bossing

Bossingem nazýváme šikanu podřízeného svým nadřízeným. Jakmile se mobbingu zúčastní nebo jej řídí nadřízený, pak jde o bossing. Nejpoužívanější strategií je přidělování naprosto bezvýznamných či podřadných úkolů, které zdaleka neodpovídají zaměstnancově kvalifikaci, či naopak přidělení úkolů, které při nejlepší vůli nemůže zvládnout. Přechody mezi mobbingem a bossingem někdy nemusí být výrazné. „Bossing bývá někdy signálem, že váš vedoucí má nějaký osobní problém.“ (Beňo, 2003, s. 74)

1.1.2 Sexual harrasment

Sexual harrasment znamená jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

¹ People have a right to be treated well and with respect in the workplace. Many, though, are not in this position. They wake up, often from fitful sleep, and go to work with fear and dread that this is going to be another day during which they are going to be treated badly.

1.2 Znaky mobbingu

Samozřejmě ne každou zraňující poznámku na naši osobu můžeme nazývat mobbingem, zvláště když padne v nějaké vypjaté situaci a navíc pak po ní následuje omluva. Často je opravdu velmi těžké rozpoznat, zda se jedná skutečně o mobbing, protože někteří lidé nejsou schopni se přizpůsobit či zvládnout pracovní tempo ve svém zaměstnání a oprávněné požadavky kolegů nebo nadřízeného považují za útok na jejich osobu a ohání se mobbingem aniž rozumí smyslu tohoto pojmu. Nejvýraznějšími znaky mobbingu jsou skrytost a zákeřnost.

1.2.1 Skrytost

Jedním z charakteristických znaků mobbingu, jak uvádí Svobodová (2008, s. 28), je jeho skrytost. Vše se totiž děje velmi nepozorovaně a pomalu. Jde o plíživé, drobné, veřejnosti skryté útoky, jež nejsou na první pohled patrné. Útoky neprobíhají otevřeně, protože mobber nechce být přistižen. Nechce být konfrontován s důsledky svého chování, aby nemohl být vystaven jakýmkoliv námitkám ze strany spolupracovníků. Pokud by jednal přímo, mohlo by dojít k jeho odhalení, čímž by mohl být vystaven případné odvetě. Navíc se pachatel mobbingu rád vyžívá ve sledování, jak jeho oběť trpí a je pomalu a jistě ničena. Toto násilí je však utajené nejen tím, že není vidět, ale rovněž, že se o něm na veřejnosti vůbec nemluví. Ani sama oběť si ho zpočátku nemusí všimnout, natož ostatní spolupracovníci. Mobbovaný jedinec nemusí mít mnohdy ani tušení, že se začíná dít něco vážnějšího, což pak samozřejmě nahrává k těžké prokazatelnosti mobbingu. Okolí nemusí dlouho nic vnímat, pro oběť je však postupem času zraňující i sebemenší narážka, protože u ní ožívuje vzpomínky na předchozí psychické útoky.

1.2.2 Zákeřnost

„Zákeřnost mobbingu spočívá nejen v jeho skrytosti, ale také dlouhodobosti. Šíří se pomalu, a navíc každý jeho projev izolovaně působí jako celkem normální, dennodenní neshody. A právě v tom tkví síla mobbingu. Zvenčí vypadá jako neškodné naschvály, legrácky či kanadské žertíky, ale jen oběť ví, že nejsou ojedinělé ani náhodné, ale naopak jsou pravidelnou součástí pracovní doby. Zákeřnost mobbingu je rovněž v tom, že vinou pasivity vedení anebo zbavování se obětí místo útočníků mobbeři často nabudou dojmu, že jsou svým jednáním firmě užiteční.“ (Svobodová, 2008, s. 28 – 29)

1.3 Příčiny vzniku mobbingu

Faktorů, které přispívají ke vzniku mobbingu, je mnoho. Například Hauge (2009, s. 350) tvrdí, že „stresující zážitky v pracovním prostředí mohou u některých lidí vyvolat negativní emoce, které pak u těchto jedinců mohou způsobit agresivní chování vůči ostatním. Tento proces vedoucí k útočným projevům však úzce souvisí s individuálními vlastnostmi a s charakterem agresora.“² Dle Haškovcové (2004, s. 70) jsou těmi nejhlavnějšími příčinami mobbingu především špatná organizace práce, neustálá časová tíseň, stres z přetížení, jednotvárná práce nebo stereotypně se opakující pracovní činnosti doprovázené nudou, konkurenční tlak a strach z případné ztráty zaměstnání a v neposlední řadě i chybný styl řízení - buď velmi silný autoritativní a nepřístupný, nebo naopak příliš demokratický. Velkou pozornost je tedy potřeba věnovat zejména kvalitnímu řízení práce na všech úrovních a jednoznačnému vymezení kompetencí každého pracovníka.

Jak dále doplňuje Kratz (2005, s. 18 - 19), mobbing může mnohdy vyvolat i nízká morální úroveň nebo špatné lidské vlastnosti, jako závist, zášť, extrémní antipatie, žárlivost, nadměrná ctižádost a rivalita zacházející až na „ostří nože“. Čím více monotónnosti, nudy a frustrace člověk prožívá, tím spíše může přijít na specificky zaměřené projevy chování a různé zlovolnosti, které vedou k mobbingu. Potřebuje prostě nějak zabít čas. Také uvádí, že autoritativní styl vedení může vyvolat jak soudržnost mezi spolupracovníky, tak tvrdou konkurenci mezi nimi. Nadřazení toto často umocňují ještě tím, že poukazují na velkou poptávku po pracovních místech a snadnou nahraditelnost stávajících zaměstnanců, čímž u podřízených vyvolají obavy o ztrátu zaměstnání. A pracovní klima, které nedovoluje otevřenou komunikaci, je ideální živnou půdou pro intriky a mocenské boje – zkrátka pro mobbing.

Rovněž Hyrigoyen (2002, s. 94) píše, že příčina vzniku mobbingu může být na straně podniku, jelikož ty jsou někdy, zvláště pokud z toho mají sami užitek a nevyvolává to v podniku enormní pobouření, shovívavé ke zneužívání některých zaměstnanců. Poměrně častým jevem v podniku je také namísto podpory, podryvání snahy svých zaměstnanců, kteří by se v práci rádi dále rozvíjeli.

² Stressors experienced in the work environment may induce negative emotions in some individuals, which, in turn, may lead them to engage in aggressive behaviour towards others. Processes leading up to aggressive behaviour are further related both to individual characteristics.

Beňo (2003, s. 59) představuje deset hlavních spouštěčů mobbingu:

- nedostatečná kvalifikace pro vedení lidí
- nízká schopnost vypořádat se s konfliktem
- permanentní tlak na zvyšování výkonů a snižování nákladů
- firemní kultura s nízkou úrovní etiky
- nedostatky ve vnitropodnikových strukturách
- strach před ztrátou zaměstnání (napjatá ekonomická situace)
- závist a „konkurenční vztahy“ (konkurenční myšlení)
- podstatné rozdíly v míře, příp. nedostatek tolerance
- destruktivní zacházení s chybami či omyly
- struktura osobnosti mobbovaného, ale také mobbujícího.

1.4 Fáze mobbingu

Podle Kratze (2005, s. 22) není mobbing krátká epizoda ani nenadálá katastrofa, ale je to vleklý a pro oběť velice vysilující proces, charakteristický svou velkou dynamikou. Kratz tvrdí, že podle jednoho rakouského statistického průzkumu trvá mobbing v průměru více než 40,1 měsíce. Po vyhodnocení velkého počtu případů byl psychology sestaven model průběhu mobbingu, který pak mnozí tvůrci předkládají ve svých publikacích.

Řada autorů (Beňo, 2003, s. 45 – 47; Huberová, 1995, s. 35 - 36; Kratz, 2005, s. 23; Svobodová, 2008, s. 40) uvádí čtyři fáze mobbingu:

- první fáze - konflikt
- druhá fáze - systematický psychický teror
- třetí fáze - zveřejnění případu a zásah nadřízeného
- čtvrtá fáze - vyloučení oběti z kolektivu, firmy či organizace.

Beňo (2003, s. 45) napsal, že první fáze, tedy fáze konfliktu, začíná velmi nenápadně a plíživě. Jedná se o vcelku neškodné legrácky a špičkování, které znejistí postiženou osobu, která se tak stane terčem několika spolupracovníků. Nebude-li tento konflikt řešen, třeba tím, že ho mobbovaná osoba zveřejní, nebo bude-li případná stížnost nadřízenými ignorována, získají mobbeři nad svou obětí převahu. V tomto okamžiku již začínají projevy mobbingu v plné šíři a existuje velké riziko výskytu projevů dalších, daleko závažnějších.

Další fázi, označovanou jako systematický psychický teror, popisuje Huberová (1995, s. 35) jako fázi, ve které se někdo stane cílem útoků. Zásahy, přicházející v pravidelných intervalech, jsou od jednoho nebo více útočníků a mají nejrůznější účinky. V této fázi se u oběti zhoršuje jak psychický, tak fyzický stav, její sebedůvěra rychle a podstatně klesá a začínají se u ní projevovat první symptomy choroby. Takto postižená osoba se stále více dostává do defenzivy.

Ve třetí fázi, v níž dochází ke zveřejnění případu teroru, nastává dle Svobodové (2008, s. 42) stále častější opakování útoků, jež jsou mnohem krutější a záluďnější. Krize se zintenzivňuje, mobbing nabývá na síle, mobber sahá k tvrdším technikám. Postižený si již plně uvědomuje cílenost útoků a je jimi doslova zotročován. Všechny útoky a naschvály jsou připravovány s cílem oběť zcela zlikvidovat a vypudit ji ze zaměstnání. A není neobvyklé, že se k mobberovi mohou přidávat další, dosud nezúčastnění spolupracovníci, či členové kolektivu. Pokud tato situace není včas zastavena, psychický teror vyústí až v bezostyšnou kolektivní zábavu ve stylu „všichni na jednoho“. Oběť, která už tak pracuje ve velkém stresu, dělá čím dál více chyb, za které je následně kárána a stále častěji může ze strany vedení slyšet, že tato práce pro ně není asi to pravé ořechové nebo že tato práce jim nesedí. V takových případech se z vedoucího stává spolupachatel – mobber (přesněji bosser). Nikdo nepátrá po příčinách chování oběti, natož aby prohlédl, že oběť byla do této situace vtlačena násilně.

Čtvrtou, poslední fázi mobbingového procesu, kdy je oběť vyloučena z podnikového společenství, popisuje Kratz (2005, s. 33 - 34) jako fázi, kdy tělesné i duševní síly oběti jsou již vyčerpány, dobrovolně opouští firmu (onemocní, podá výpověď nebo dokonce spáchá sebevraždu). V případě, že šikanovaná osoba není ochotna podat dobrovolně výpověď, je takovýto zaměstnanec v podniku odsunut na vedlejší kolej. Pod tímto tlakem nakonec většinou šikanovaní pracovníci přistoupí na zrušení pracovní smlouvy dohodou, bez nároku na odstupné. Jestliže se oběť výpovědi brání, tak mobbing pokračuje. Obvykle je ale jen otázkou času, kdy oběti dojdou síly, a odejde ze svého zaměstnání. Není výjimkou, že po takovém odchodu pak následuje dlouhodobá léčebná rehabilitace k napravení důsledků mobbingu pro výkon další výdělečné činnosti. A v případě, že se oběť uchází o nové pracovní místo ihned, má snížené šance na úspěch. Psychosomatická onemocnění, jimiž oběť trpí, jsou natolik viditelná, že je zkušený personalista rozpozná již během přijímacího pohovoru.

1.5 Účastníci mobbingu

Čermák (1999, s. 159) píše, že někteří lidé nedokáží bezproblémově komunikovat se svým okolím. Vůči emocionálním stavům ostatních lidí jsou absolutně necitliví. Tito jedinci pak v důsledku své neustálé frustrace velmi často vzbuzují u ostatních lidí negativní emoce a tak se není co divit, že právě oni bývají pramenem nebo naopak terčem lidské agrese.

Účastníci mobbingu však nemusí být vždy jen oběť a agresor, i když ve většině případů tomu tak je, neboť šikana na pracovišti probíhá převážně skrytě a nepozorovaně. Neměli bychom zapomínat, že účastníky tohoto nežádoucího chování se mohou stát i osoby, které jen nečinně takovému patologickému jevu přihlížejí a jsou zcela lhostejné k osudům druhých lidí.

1.5.1 Oběť

Často se setkáváme s názorem, že oběťmi se stávají pouze lidé slabí, citově labilní nebo nějak handicapovaní. Ale tento názor je mylný. Svobodová (2007, s. 56) uvádí, že typický profil oběti neexistuje. Může se jí stát opravdu kdokoli z nás – muži i ženy různých věkových kategorií, postavení, vzhledu či povolání. Podle ní Profesor Leymann sice také nezjistil, existenci povahových rysů společných pro všechny oběti, dospěl však k názoru, že jistou náchylnost stát se obětí shledat lze. To, co mají oběti společné, je fakt, že nějak vybočují, jsou nápadné nebo neobvyklé. Je jedno, zda se jedná o odlišnost fyzickou či psychickou, o odlišnost v negativech či pozitivěch. Mobber dokáže využít všeho. Negativa oběti obratně zvýrazní, čímž vlastně poukáže na své vyšší kvality a její pozitivní odlišnosti zase naopak důkladně zneváží.

1.5.2 Agresor

„Agresor neboli mobber je pachatel mobbingu. Je to člověk, který druhým ubližuje, páchá na nich násilí. Vyvíjí aktivní, trvalý a nelítostný nátlak na svého kolegu minimálně jednou týdně, po dobu alespoň šesti měsíců. Nejčastěji se jedná o člověka, který se vyznačuje určitými osobnostními zvláštnostmi. Nezřídka to bývají nevyzrálé osobnosti, které mají sklon k dětskému způsobu agresivního chování, nebo nevyrovnaní jedinci, kteří mají strach ze svého vlastního selhání a mobbingem se snaží si své nízké sebevědomí zvednout. Mohou to být také lidé, kteří neuznávají nic jiného než svoje vlastní pravidla a zákon silnějšího.“ (Svobodová, 2008, s. 46)

Kanadský univerzitní profesor Jaffe (2008, s. 4 – 5) uvádí, že „mobbuující jedinci jsou často charakteričtí svými nevyřešenými problémy ze své předchozí pracovní kariéry. Tito lidé jsou druhými nezřídka považováni za šarmantní a dobře vypadající, v mnoha případech to bývají manažeři. Šikanováním většinou zakrývají své vlastní nejistoty, slabé stránky a psychické problémy, které je celý život provází.“³

³ Characteristics of those who bully include persons who have unresolved work issues from earlier in their career. They are often viewed as charmers, well liked by their supervisors. They often bully to cover up their own insecurities and weaknesses. They are often managers. Those who bully have psychological issues that have accumulated over time and are carried throughout their life.

2 DŮSLEDKY MOBBINGU

Mobbing s sebou přináší celou řadu více či méně závažných důsledků. Sociální konflikty, které nejsou včas rozpoznány a řešeny, se postupem času stávají bezvýhodné anebo řešitelné jen hodně obtížně. Navíc mají velmi negativní důsledky. Působí destruktivně na psychiku všech zúčastněných, prohlubují nepřátelství, deformují jejich vzájemnou sociální percepci a vytvářejí kruh vzájemného trestání. Brzy nevyhnutelně vzniká psychostres vyvolaný neustálou vzájemnou agresí.

2.1 Důsledky pro jedince

Nejvíce se následky mobbingu nepochybně projeví u oběti. Můžeme mluvit o celém souboru psychických i fyzických problémů, které pak ovlivňují i sociální prostředí jedince, navíc mají snahu neustále narůstat. Oběť sice za vznik mobbingu nemůže, ovšem na druhou stranu má podíl na tom, že se nezačala včas bránit, což lze mnohdy přikládat nedostatečné informovanosti o problematice mobbingu. Navíc v mnoha případech uběhne spousta času, než si sama oběť uvědomí, že je mobbována. V té době už však oběť nezdědka trpívá různými většími či menšími potížemi.

2.1.1 Psychické důsledky

Psychické důsledky jsou typické pro počátky mobbingu. Dle Svobodové (2008, s. 83) patří mezi nejčastější psychické potíže neklid, nervozita, úzkost a poruchy koncentrace. K tomu se postupně přidružují poruchy sebehodnocení, pochybnosti o sobě a narušené sebevědomí. Takový jedinec brzy trpí neustálým stresem a nejistotou, což se u něho projeví zvýšenou únavou a ztrátou energie. Nedostatek motivace a nízká sebedůvěra způsobí výrazný pokles výkonnosti oběti a z té se časem stává problémová osobnost. Mobbovaný jedinec je už tak emočně vyčerpaný, přecitlivělý a s narušenou komunikační schopností, že se pak často chová agresivně a podrážděně. Jak uvádí Říčan a Janošová (2010, s. 127), pokud se oběti nepodaří dovolat se svých práv, dochází u ní k psychické i mravní devastaci s trvalými celoživotními následky.

2.1.2 Psychosomatické důsledky

Podle Stuchlíkové (2002, s. 196) bývá u lidí v rámci zvládání zátěžových situací běžná represe. Tento obranný mechanismus umožňuje jedinci vytěsnit ohrožující prožitky, čímž ho chrání před nepříjemnými podněty. Na rozdíl od suprese – potlačení, která je z části

vědomá, represe je realizovaná nevědomě. Nicméně ne vždy je tato obrana dostatečná a v důsledku dlouhotrvajících psychických problémů se dostaví i potíže psychosomatické. Svobodová (2008, s. 84) uvádí, že, stálý pocit napětí způsobuje u mobbované osoby svíravé pocity při dýchání, bolesti hlavy, zad, šíje a také chronické trávicí problémy. Často dochází k poruchám příjmu potravy a narušenému spánku. Zvednutá hladina stresových hormonů v krvi způsobuje vyšší krevní tlak, čímž zvyšuje riziko kardiovaskulárních onemocnění. Trvale oslabená imunita zase může vést ke vzniku nádorových, hormonálních či kožních onemocnění.

2.1.3 Sociální důsledky

Mobbovaný jedinec žije v neustálém stresu a frustraci. Pořád myslí na útrapy, které zažívá den co den ve svém zaměstnání. Dle Kratze (2005, s. 34 – 35) se mu sice chvíli daří odreagovat se v rodině, u koníčků, sportu či rekreačních aktivit a na nějaký čas potlačit zatěžující negativní aspekty do pozadí, ale jeho neřešená problémová situace nad ním stále visí a ztrpčuje mu život. Je jen otázka času, kdy se takový člověk začne izolovat od společnosti, napřed od cizích lidí a poté i od kamarádů a dokonce i od rodiny. Život se pro něho stává utrpením, a aby toho nebylo málo, v mnoha případech mu nakonec hrozí i ztráta zaměstnání a s tím spojená existenční jistota. Přitom vyhlídky na novou práci nejsou pro oběť mobbingu příliš valné. V té době už jsou zjevné její psychické a psychosomatické potíže a o takové lidi zaměstnavatelé zrovna příliš nestojí.

2.2 Důsledky pro firmu a společnost

„Mobbing je pro firmu velkým problémem, přináší ztráty, pokud oběť zůstane (náklady na dlouhodobé anebo opakované pracovní neschopnosti), ale i pokud odejde. Oběť opouští své pracoviště se špatnými zkušenostmi nebo přejde ke konkurenci. Obojí může udělat firmě špatné jméno. Tím to však nekončí. S obětí mohou odejít i další schopní pracovníci, kterým nevyhovuje dusná atmosféra na pracovišti. Ve firmě pak místo schopných zůstávají pouze průměrní. Nehledě na fluktuaci, která znamená vynaložení dalších prostředků na nábor nového pracovníka a jeho zaučení. To vše vede ke snížení výkonnosti firmy, časem i třeba ke ztrátě konkurenceschopnosti. V extrémních případech může dojít až k zániku firmy. A samozřejmě není vyloučeno, že se u nově přichozího pracovníka nebude mobbing opakovat.“ (Svobodová, 2007, s. 21)

Důsledky mobbingu pro společnost rovněž nejsou zanedbatelné. Jak dále uvádí ve své publikaci Svobodová (2007, s. 21), mobbing stojí daňové poplatníky hodně peněz. Mobbovaní pracovníci jsou často duševně i fyzicky úplně vyčerpaní, čímž se výrazně zvyšuje jejich nemocnost a také fluktuace. Tato skutečnost pak samozřejmě zvedá nároky na nemocenské pojištění. Oběti mobbingu, které si to mohou dovolit, v mnoha případech odcházejí raději do předčasného důchodu. Společnost tím vším přichází o zručné a obratné lidi, což snižuje konkurenci na trhu.

3 OBRANA PROTI MOBBINGU

Obrana proti mobbingu je v praxi značně obtížná. Vyžaduje velkou dávku osobní statečnosti a vytrvalosti. Wagnerová (2011, s. 139) uvádí, že „mobbovaná osoba by si měla v kolektivu nalézt co nejvíce spojenců, kteří ji v případě potíží podpoří. Oběť by měla být opatrná v nakládání s pracovními záležitostmi. Měla by si zálohovat pracovní dokumenty, zamykat pracovní stůl. Veškerá pracovní komunikace by měla být písemně doložitelná pro případ pozdější konfrontace. Také je vhodné vést si podrobné záznamy o tom, jakým způsobem šikana probíhá. Tyto záznamy mohou pomoci v případě, že se problém prohloubí a bude projednáván na personálním oddělení, v odborech či u soudu.“

Je velmi důležité bránit se již prvním projevům násilí, protože v této fázi agresor teprve zkouší, co všechno si může dovolit a jak daleko až může svým chováním zajít. Je potřeba dát mobberovi jasně a srozumitelně najevo svůj odmítavý postoj k patologickému chování na pracovišti. V případě potřeby je tu vždy možnost obrátit se na svého vedoucího, kontaktovat občanské sdružení, Úřad práce, odbory anebo inspekci práce. Ti všichni musí oznámenou záležitost prošetřit. Další možností je stížnost u soudu, v tom případě jsou potřebné důkazy a svědectví o mobbingu. Konkrétní zaručená a univerzální technika obrany proti mobbingu, která by byla účinná proti všem agresorům a pomohla všem obětem, však neexistuje. Zatím pořád nejlepší a nejúčinnější obranou je prevence a dobrá informovanost o této problematice.

3.1 Prevence

Každý člověk by si měl před nebo při nástupu do nového zaměstnání důkladně pročíst pracovní smlouvu. Ve smlouvě by neměly být žádné podezřelé klíčky či nejasnosti. Rovněž je nutné zjistit si co nejvíce informací o tomto pracovišti (hierarchie, vztahy mezi pracovníky atd.). Po nástupu do nového zaměstnání je následně potřeba dobře vnímat situaci okolo sebe, snažit se neprovokovat ani příliš nevybočovat od ostatních svých spolupracovníků. Až potom, po přijetí kolektivem, kdy už bude jedincovo postavení pevnější, si může dovolit být méně obezřetný.

3.2 Pomoc na pracovišti

Samozejmě je vždy nutné, aby se oběť se svým problémem někomu svěřila. Pomoci by mohli například spolupracovníci, i když pro ty je mnohdy pohodlnější jít s davem a nevyčnívat z řady. Pokud oběť nemá v zaměstnání žádnou spřízněnou duši, na kterou

by se mohla spolehnout, je nevyhnutelné kontaktovat svého vedoucího. Jestliže ani to nepomůže, přicházejí na řadu vyšší nadřízení, personální oddělení, odbory, eventuálně soud.

V případě, že dojde k mobbingu, „měl by podnik v každém případě brát tuto skutečnost vážně a řádně prověřit vzniklou situaci. Podnik prostě nemůže nečinně přihlížet mobbingu, ať už z morálních nebo z ekonomických hledisek. Musí dát příslušnými opatřeními najevo, že si mobbing nepřeje ani ho nestrpí!“ (Kratz, 2005, s. 41)

3.3 Pomoc rodiny

Dobré rodinné zázemí je a to nejen v mobbingu nespornou výhodou. Ne vždy však má oběť násilí takové štěstí, že se může o svou rodinu tzv. opřít. V dnešní době vládne trend, kdy přibývá rodin neúplných či problémových. Avšak funkční rodina by mohla mobbované osobě docela výrazně pomoci. Oběti mobbingu sice mívají tendenci nechávat si své problémy a trápení pro sebe a nenarušovat chod rodiny, ale jejich sklon k sociální izolaci, věčná podrážděnost, vyčerpanost a v neposlední řadě také narůstající a stupňující se zdravotní problémy je dřív nebo později stejně prozradí. Partner nebo nejbližší příbuzní si časem všimnou, že něco není v pořádku. V takovém případě by se měli snažit oběť mobbingu trpělivě a citlivě vyslechnout, psychicky ji podpořit a poté společnými silami se pokusit najít nějaké vhodné řešení, případně oběť přesvědčit k návštěvě psychologa či psychiatra. Je velmi důležité, aby člověk nezůstal se svým trápením sám, izolovaný od lidí. Rozumným řešením může být někdy i přemluvení oběti, aby vsadila na svou kvalifikaci, schopnosti a znalosti a ze zaměstnání raději včas odešla, než aby si pak musela protrpět cestu k získání své ztracené hodnoty.

3.4 Pomoc odborníka

Spurný (1996, s. 89) tvrdí, že k likvidaci následků mobbingu je důležité znovunabytí psychické rovnováhy u oběti. To předpokládá dokázat minimalizovat působení traumatizujících prožitků z konfliktní situace a zmenšit přetrvávající psychické napětí. Je potřeba zaujmout takové postoje k prožitému konfliktu a k sobě samému, které umožňují minimalizovat negativní pocity prožité újmy a obnovit narušené sebepojetí i sebevědomí. Proces vyrovnávání se s traumatizující zkušeností je dlouhodobý a vyžaduje pomoc odborníků, například psychoterapeuta, poradenského psychologa či psychiatra. S jejich pomocí se oběť učí přehodnotit negativní prožitky a utvářet si jiný pohled na věc.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VYMEZENÍ PROJEKTU VÝZKUMU

Mobbing je patologický a nežádoucí společenský jev, o kterém je mezi lidmi stále poměrně malá informovanost. Z toho důvodu je tento výzkum zaměřen právě na tuto problematiku.

4.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem mého výzkumu je zjistit, do jaké míry jsou studenti Univerzity Tomáše Bati kombinované formy studia vystaveni mobbingu.

Dílčím cílem výzkumu je zjistit:

- Zjistit, zda se mobbing zaměřuje více na ženy anebo na muže.
- Zjistit, v jakých věkových kategoriích jsou lidé mobbingem ohroženi nejvíce.
- Zjistit, zda má velikost bydliště vliv na míru ohrožení respondenta mobbingem.
- Zjistit, se kterými mobbingovými strategiemi se respondenti setkali nejčastěji?

4.2 Výzkumný problém

Výzkumným problémem je zjištění existence mobbingu a jeho projevů v závislosti na pohlaví, věku a demografii u jednotlivých respondentů výběrového souboru a zmapování psychických pocitů obětí.

4.3 Stanovení hypotéz

Hypotéza (H1): U žen se mobbing vyskytuje častěji než mužů.

Hypotéza (H2): Výskyt mobbingu u respondentů do 40 let je větší než u respondentů nad 40 let.

Hypotéza (H3): Respondenti žijící v obci do 5 000 obyvatel jsou mobbingu vystaveni méně než respondenti žijící v obci nad 5 000 obyvatel.

4.4 Metody a techniky výzkumu

Při šetření a zjišťování existence mobbingu a jeho projevů v závislosti na věku, pohlaví, sociologii a demografii jednotlivých respondentů volíme tyto metody a techniky:

- kvantitativní výzkum
- popisný výzkumný problém

- dotazníkové šetření
- použitá technika – dotazník (NAQ; SUPOS 7; statusový dotazník) a následná analýza dat doplněná grafy a tabulkami četnosti

4.4.1 Výzkumný nástroj

- otázky uzavřené
- otázky polouzavřené
 - otázky dichotomické
 - otázky výběrové

4.5 Zkoumaná populace a výběrový soubor

Zkoumanou populací tvoří studenti Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Předpokládaný rozsah výzkumu: 150 – 200 respondentů.

Výběrový soubor tvoří studenti kombinované formy tohoto studia a to z toho důvodu, že u těchto respondentů lze očekávat, že již jsou anebo byli ve svém životě zaměstnaní. Navíc studující zaměstnanec svým způsobem vyčnívá z řady svých spolupracovníků a to jen zvyšuje možnost jeho ohrožení mobbingem.

5 REALIZACE VÝZKUMU

Dotazníkové šetření proběhlo v elektronické podobě a bylo zcela anonymní, aby bylo dosaženo co nejpravdivějších odpovědí jednotlivých respondentů. Odkaz na dotazník byl umístěn na *www.spoluzaci.cz*, kde měli přístupové heslo pouze studenti kombinované formy studia UTB ve Zlíně. Výhodou elektronického dotazníku je menší časová náročnost při jeho vyplňování, což je nespornou výhodou v dnešní uspěchané době, ve které snad každý z nás bojuje s nedostatkem času. Na druhou stranu ne všichni jsou příznivci internetu a rovněž nelze vyloučit, že někteří jedinci k němu doma ani nemají přístup, což by se dalo zařadit mezi negativa elektronického sběru dat.

K výzkumu mobbingu byla použita kratší forma dotazníku negativního jednání NAQ (Negative Act Questionnaire) autorů Raknese a Einarsena z roku 1997, která sestává z 22 pětistupňových sebehodnotících položek, v nichž dotazovaný vyjadřuje intenzitu případné zkušenosti s mobbingem v intervalu Nikdy, Někdy, Měsíčně, Týdně a Denně. NAQ spolehlivě indikuje 5 faktorů šikany na pracovišti v souladu s Leymannovými kategoriemi mobbingových strategií. Dále byl v šetření použit standardizovaný psychodiagnostický dotazník struktury a dynamiky psychických pocitů a stavů SUPSO z roku 2004, jehož autorem je O. Mikšík. Dotazník zahrnuje 28 adjektiv, které postihují konkrétní symptomy, psychických prožitků, pocitů a stavů osobnosti. Jelikož byl použit dotazník již prověřený, nebylo třeba provést předvýzkum. Dotazník je k nahlédnutí v příloze P I.

Na základě námi stanoveného cíle jsme formulovali výzkumný problém a vytvořili statistické hypotézy. K jejich testování byl použit test dobré shody chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Jak uvádí Chráska (2007, s. 71), „u této kategorie testů významnosti se ověřuje, zda četnosti, které byly získány měřením v realitě, se odlišují od teoretických četností, které odpovídají dané nulové hypotéze.“

5.1 Výzkumný vzorek

Celkem dotazník vyplnilo 200 respondentů. 70 dotazníků muselo být vyloučeno z důvodu neúplnosti vyplnění, dalších 20 dotazníků bylo vyřazeno na základě filtračních otázek. Tyto otázky vyřadily ženy na mateřské dovolené, osoby v pracovním poměru kratším, než šest měsíců a osoby nezaměstnané. Vzhledem k tomu, že jsme sledovali výskyt mobbingu v posledních 6 měsících, bylo těmto respondentům poděkováno a sběr

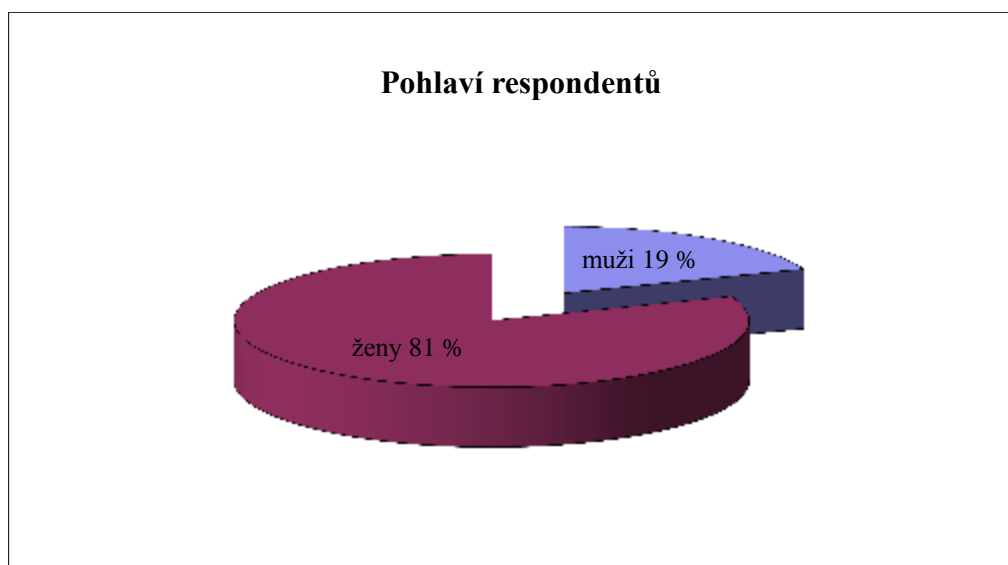
dat byl ukončen. Validních dotazníků nám zůstalo 110. Pro lepší přehled o respondentech uvádíme následující tabulky a grafy.

Tabulka a graf č. 1 udávají, že z celkového počtu 110 respondentů bylo 21 (19 %) mužů a 89 (81 %) žen.

Tabulka č. 1: Složení respondentů podle pohlaví

Pohlaví respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Muž	21	19 %
Žena	89	81 %
Σ	110	100 %

Graf č. 1: Procentuální znázornění respondentů podle pohlaví



Z tabulky č. 2 můžeme vyčíst, že z celkového počtu 110 dotazovaných bylo 41 (37 %) ve věku 21 – 30 let, dalších 47 (43 %) ve věku 31 – 40 let, dále 21 (19 %) ve věku 41 – 50 let a pouze 1 (1 %) ve věku 51 – 60 let.

Tabulka č. 2: Složení respondentů podle věku

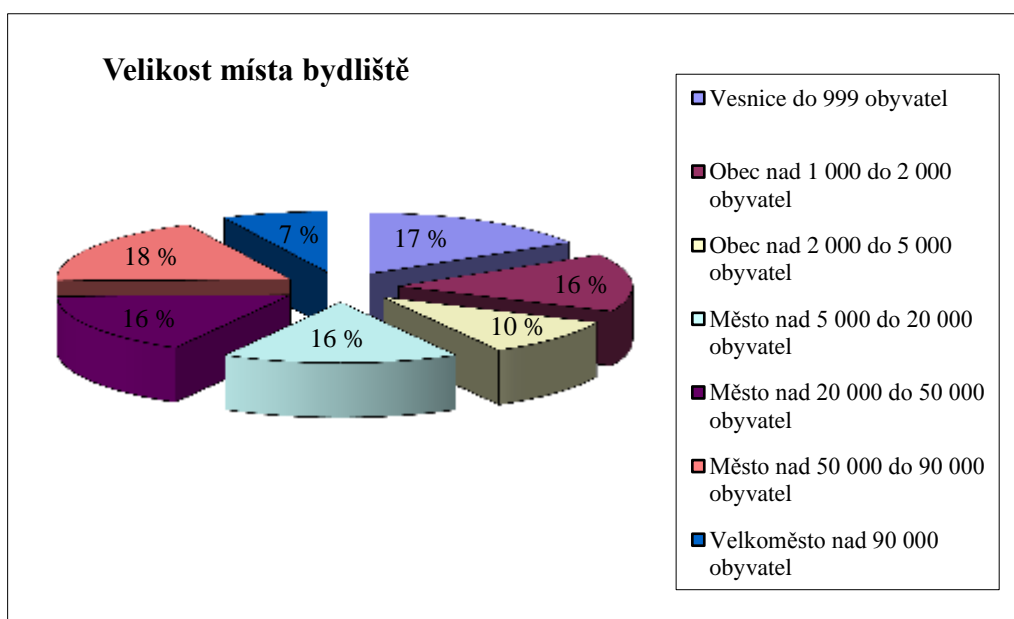
Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
21 – 30 let	41	37 %
31 - 40 let	47	43 %
41 – 50 let	21	19 %
51 – 60 let	1	1 %
Σ	110	100 %

Tabulka č. 3 s grafem č. 2 nás informují o složení respondentů podle velikosti místa jejich bydliště. Z celkového počtu 110 zkoumaných bydlí ve vesnici do 999 obyvatel 18 (16 %) respondentů, v obci s 1 000 – 2 000 obyvateli žije 17 (17 %) respondentů, v obci s 2 000 – 5 000 obyvateli bydlí 11 (10 %) respondentů, ve městě s 5 000 – 20 000 obyvateli žije 18 (16 %) respondentů, ve městě s 20 000 – 50 000 obyvateli bydlí 18 (16 %) respondentů, ve městě s 50 000 – 90 000 obyvateli žije 20 (18 %) respondentů a ve velkoměstě s více než 90 000 obyvateli bydlí 8 (7 %) respondentů.

Tabulka č. 3: Složení respondentů podle velikosti místa bydliště

Velikost místa bydliště	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Do 999 obyvatel	18	16 %
1 000 - 2 000 obyvatel	17	17 %
2 000 - 5 000 obyvatel	11	10 %
5 000 - 20 000 obyvatel	18	16 %
20 000 - 50 000 obyvatel	18	16 %
50 000 - 90 000 obyvatel	20	18 %
Nad 90 000 obyvatel	8	7 %
Σ	110	100 %

Graf č. 2: Procentuální znázornění respondentů podle velikosti jejich bydliště



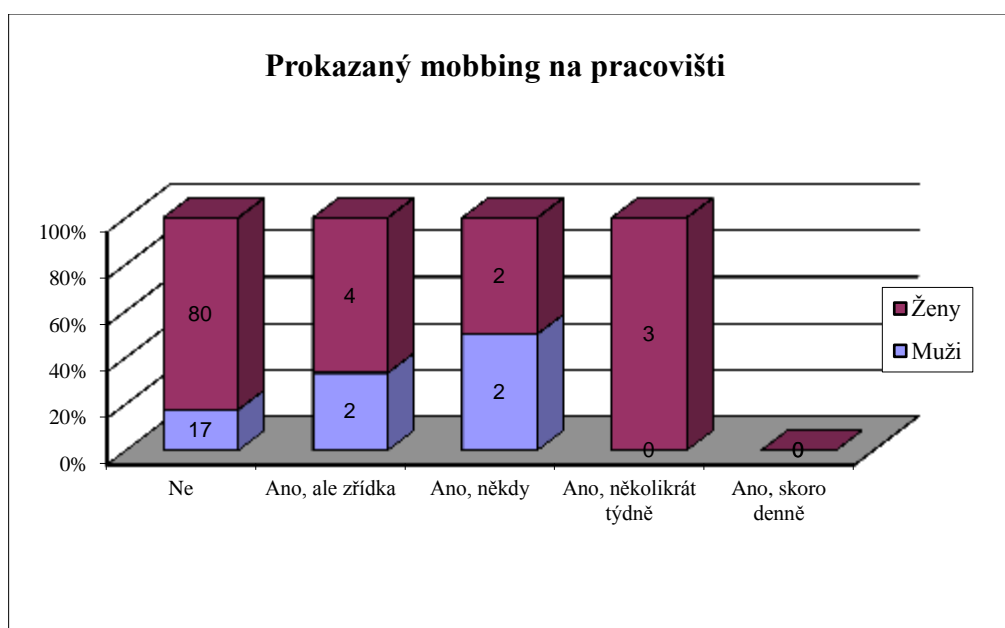
5.2 Výsledky výzkumu

Cílem našeho výzkumu bylo zjistit, zda studenti Univerzity Tomáše Bati kombinované formy studia byli ve svém zaměstnání někdy vystaveni mobbingu. Z odpovědí, které jsou zaznamenány v tabulce č. 4 a grafu č. 3, vyplývá, že 6 (5 %) dotazovaných bylo šikanováno, ale zřídka, 4 (3 %) respondenti uvedli, že někdy a 3 (2 %) dotazovaní napsali, že byli šikanováni několikrát týdně.

Tabulka č. 4: Odpovědi respondentů na otázku, zda byli během posledních 6 měsíců šikanováni na pracovišti

Prokázáný mobbing na pracovišti	Muži	Ženy	Σ	%
Ne	17	80	97	88 %
Ano, ale zřídka	2	4	6	5 %
Ano, někdy	2	2	4	3 %
Ano, několikrát týdně	0	3	3	2 %
Ano, skoro denně	0	0	0	0 %
Σ	21	89	110	100 %

Graf č. 3: Prokázáný mobbing u respondentů



V tabulce č. 5 vidíme, se kterými mobbingovými strategiemi se respondenti setkali nejčastěji. Pro snadnější orientaci jsou nejčtenější odpovědi vyznačeny tučně.

Tabulka č. 5: Odpovědi respondentů, které nejlépe souhlasí s jejich zkušeností za posledních 6 měsíců

Frekvence mobbingu	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně	Σ
Někdo zadržuje/val informace, které ovlivňují Váš výkon	55	48	3	2	2	110
Čelil/a jste ponižování a výsměchu v souvislosti s Vaší prací	72	33	2	1	2	110
Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence	49	50	5	4	2	110
Klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti byly odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepříjemnými úkoly	64	36	3	5	2	110
Někdo proti Vám šířil pomluvy a fámy	31	63	9	6	1	110
Byl/a jste ignorován, vyloučen nebo marginalizován	78	25	5	1	1	110
Čelil/a jste urážkám nebo útočným poznámkám na adresu Vaší osoby (např. zvyky a minulost), Vašich postojů či soukromý život	59	43	5	2	1	110
Křičeli na Vás nebo jste byl/a terčem ničím vyvolaného hněvu	67	40	1	2	0	110
Čelil/a jste zastrašování jako je ukazování prstem, porušení osobního prostoru, strkání, zatarasení cesty apod.	97	11	1	1	0	110
Narážky nebo poznámky ostatních, že byste měl/a dát výpověď	98	12	0	0	0	110
Opakované připomínání Vašich omylů a chyb	69	37	1	3	0	110
Byl/a jste ignorován nebo čelil/a jste nepřátelské reakci při příchodu (např. mezi skupinu spolupracovníků, na své pracovní místo)	83	25	2	0	0	110
Trvalé kritizování Vaší práce a snažení	80	21	6	3	0	110
Ignorování Vašich myšlenek a názorů	57	43	6	3	1	110
Kanadské žerty ze strany osob, se kterými nevyházíte dobře	87	22	1	0	0	110
Obdržení úkolů s nesmyslným a nemožným cílem nebo termínem	65	34	4	5	2	110
Neopodstatněné obviňování	76	29	5	0	0	110
Přehnaná kontrola Vaší práce	54	42	8	2	4	110
Nátlak nežádat něco na co máte nárok (nemocenská, nárok na dovolenou, cestovní náklady)	68	32	4	2	4	110
Byl/a jste terčem nadměrného posmívání a sarkasmu	95	12	2	1	0	110
Byl/a jste vystaven/a nezvladatelnému množství práce	51	43	4	8	4	110
Čelil/a jste výhrůzkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí (zneužívání)	104	5	1	0	0	110

5.2.1 Ověření hypotézy (H1)

V tabulce č. 6 můžeme vidět, že z celkového počtu 110 dotazovaných bylo 21 mužů, z nich byli 4 na svém pracovišti šikanováni. Z 89 žen bylo mobbingu vystaveno 9. K ověření hypotézy (H1) **Četnost výskytu mobbingu u žen je statisticky vyšší než u mužů** jsme použili test dobré shody chí-kvadrát. Na jeho základě jsme rozhodli, zda jsou statisticky významné rozdíly mezi četností výskytu mobbingu u respondentů a jejich pohlavím. Pracovali jsme s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$.

Tabulka č. 6: Vztah mezi četností výskytu mobbingu u respondentů a jejich pohlavím

Pohlaví	Mobbing na pracovišti		
	Ano	Ne	Σ
Muž	4 (6)	17 (15)	21
Žena	9 (7)	80 (82)	89
Σ	13	97	110

H_{I_0} : Četnost výskytu mobbingu u žen je stejná jako u mužů.

H_{I_A} : Četnost výskytu mobbingu u žen je vyšší než u mužů.

Zvolená hladina významnosti $\alpha = 0,05$.

$$x^2 = (P-O)^2/O = 0,67+0,57+0,27+0,05=1,55$$

$$f = (r-1).(s-1) = (2-1).(2-1) = 1$$

$$x^2_{0,05}(1) = 3,841 > 1,55$$

Vypočítaná hodnota testového kritéria je nižší než hodnota kritická, proto odmítáme alternativní hypotézu H_{I_A} a **přijímáme** hypotézu nulovou H_{I_0} .

5.2.2 Ověření hypotézy (H2)

Tabulka č. 7 udává, že z celkového počtu 110 respondentů je 87 osob do 40 let, z tohoto počtu jich bylo 12 šikanováno. Zbýlých 23 respondentů je starších 40 let a z těch byl na svém pracovišti šikanován 1. I zde jsme k ověření hypotézy (H2) **Četnost výskytu mobbingu je statisticky vyšší u respondentů do 40 let než u respondentů nad 40 let** použili test dobré shody chí-kvadrát. Na jeho základě jsme rozhodli, zda jsou statisticky významné rozdíly mezi četností výskytu mobbingu u respondentů a jejich věkem. Pracovali jsme s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$.

Tabulka č. 7: Vztah mezi četností výskytu mobbingu u respondentů a jejich věkem

Věk	Mobbing na pracovišti		
	Ano	Ne	Σ
21-40 let	12 (8)	75 (79)	87
41-60 let	1 (5)	22 (18)	23
Σ	13	97	110

H_{20} : Četnost výskytu mobbingu u respondentů do 40 let je stejná jako u respondentů nad 40 let.

H_{2A} : Četnost výskytu mobbingu je vyšší u respondentů do 40 let než u respondentů nad 40 let.

Zvolená hladina významnosti $\alpha = 0,05$.

$$\chi^2 = (P-O)^2/O = 2+3,2+0,2+0,89=6,29$$

$$f = (r-1) \cdot (s-1) = (2-1) \cdot (2-1) = 1$$

$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841 < 6,29$$

Vypočítaná hodnota testového kritéria je vyšší než hodnota kritická, proto odmítáme nulovou hypotézu H_{20} a **přijímáme** hypotézu alternativní H_{2A} .

5.2.3 Ověření hypotézy (H3)

Z tabulky 8 můžeme vyčíst, že z celkového počtu 110 respondentů jich 47 žije v obci/měště do 5 000 obyvatel a z tohoto počtu jich bylo šikanováno 6. Zbýlých 63 respondentů žije ve městě s počtem obyvatelů nad 5 000 a z nich bylo mobbingu vystaveno 7. Rovněž v tomto případě jsme zde k ověření hypotézy (H2) **Četnost výskytu mobbingu je statisticky nižší u respondentů žijících v obci do 5 000 obyvatel než u respondentů žijících v obci nad 5 000 obyvatel** použili test dobré shody chí-kvadrát. Na jeho základě jsme rozhodli, zda jsou statisticky významné rozdíly mezi četností výskytu mobbingu u respondentů a velikostí jejich bydliště. Pracovali jsme s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$.

Tabulka č. 8: Vztah mezi četností výskytu mobbingu u respondentů a velikostí jejich bydliště

Velikost místa bydliště	Mobbing na pracovišti		
	Ano	Ne	Σ
Do 5 000 obyvatel	6 (5)	41 (42)	47
Nad 5 000 obyvatel	7 (8)	56 (55)	63
Σ	13	97	110

H_{3_0} : Četnost výskytu mobbingu u respondentů žijících v obci do 5 000 obyvatel je stejná jako u respondentů žijících v obci nad 5 000 obyvatel.

H_{3_A} : Četnost výskytu mobbingu je statisticky nižší u respondentů žijících v obci do 5 000 obyvatel než u respondentů žijících v obci nad 5 000 obyvatel.

Zvolená hladina významnosti $\alpha = 0,05$.

$$\chi^2 = (P-O)^2/O = 0,2+0,13+0,02+0,02=0,37$$

$$f = (r-1) \cdot (s-1) = (2-1) \cdot (2-1) = 1$$

$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841 > 0,37$$

Vypočítaná hodnota testového kritéria je nižší než hodnota kritická, proto odmítáme alternativní hypotézu H_{3_A} a **přijímáme** hypotézu nulovou H_{3_0} .

5.2.4 Zmapování psychických prožitků, pocitů a stavů osobnosti

V tabulce č. 9 je přehledně zaznamenáno, jak se dotazované osoby obvykle cítí. Respondenti měli v každém řádku na výběr možnost z odpovědí vůbec ne, zřídka, často a soustavně. Velký počet odpovědí byl zaregistrován u možnosti *často* a *zřídka*. Dotazovaní uváděli, že jsou často dobře naladěni (74) a klidní (70). Zřídka náladoví (77), rozmrzelí (72) a smutní (79). Bylo by neúčelné zde vypisovat všechny odpovědi, největší hodnoty jsou zvýrazněny tučně v souhrnné tabulce.

Tabulka č. 9: Prožitky, pocity a stavy osobnosti u respondentů

Psychické prožitky, pocity a stavy osobnosti u respondentů	Vůbec ne	Zřídka (mírně)	Často (silně)	Soustavně (velmi silně)	Σ
Spokojený/á	0	34	66	10	110
Energický/á	4	31	68	7	110
Náladový/á	11	77	18	4	110
Rozmrzelý/á	17	72	20	1	110
Napjatý/á	11	69	28	2	110
Otrávený/á	25	68	15	2	110
Smutný/á	11	79	19	1	110
Dobře naladěný/á	1	25	74	10	110
Temperamentní	2	39	61	8	110
Těžko se ovládající	42	56	12	0	110
Netrpělivý/á	17	65	26	2	110
Úzkostně naladěný/á	40	54	16	0	110
Zmořený/á	26	63	19	2	110
Přecitlivělý/á	22	63	22	3	110
Klidný/á	3	28	70	9	110
Průbojný/á	4	58	42	6	110
Vzteklý/á	27	65	17	1	110
Neklidný/á	21	67	22	0	110
Prožívající obavy	12	59	33	6	110
Vyčerpaný/á	5	67	33	5	110
Osamělý/á	43	52	12	3	110

5.3 Vyvození závěrů

Hlavním cílem našeho výzkumu bylo zjistit, zda studenti Univerzity Tomáše Bati kombinované formy studia byli ve svém zaměstnání někdy vystaveni mobbingu. Z odpovědí jednotlivých respondentů vyplývá, že 6 jich bylo šikanováno, ale zřídka, 4 respondenti uvedli, že byli šikanováni někdy a 3 dotazovaní napsali, že byli šikanováni několikrát týdně. Z výzkumu, který byl realizován pomocí dotazníkového šetření, tedy jasně vyplývá, že studenti Univerzity Tomáše Bati kombinované formy studia mobbingu vystaveni byli. Potvrzuje to náš předpoklad, neboť jsme usuzovali, že u lidí, kteří nějakým způsobem vybočují z řady svých spolupracovníků, a to studující zaměstnanci nepochybně jsou, může být zvýšené riziko jejich ohrožení mobbingem.

V jednom z dílčích cílů výzkumu jsme zkoumali, zda se mobbing zaměřuje více na ženy anebo na muže. Náš předpoklad byl, že ženy jsou mobbované častěji než muži a to z toho důvodu, že ženy jsou oproti mužům většinou citlivější a nezanedbatelnou úlohu v jejich případě hraje i častější možný sexuální podtext mobbingu. Náš předpoklad se nepotvrdil. Na základě výsledku testu chí-kvadrát, který jsme použili k ověření naší hypotézy (H1), musíme konstatovat, že nejsou statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami v četnosti výskytu mobbingu.

Dále jsme zjišťovali, v jakých věkových kategoriích jsou osoby mobbingem ohroženy nejvíce. Zde jsme soudili, že lidé do 40 let jsou mobbingu vystaveni častěji, protože ještě nemusí mít tak pevné a jisté místo ve svém zaměstnání, oproti zaměstnancům, kteří si svou pozici budovali dlouhá léta. V dnešní době není žádnou výjimkou, když mladý člověk dlouho studuje a pracovní kariéru začíná budovat až mnohem později. Do té doby střídá zaměstnání, či jezdí brigádně do ciziny. U takového člověka můžeme předpokládat, že vystřídá spoustu pracovních míst. A každý nový pracovník v zaměstnání se řadí do kategorie lidí, u kterých se dá očekávat zvýšené nebezpečí ohrožení mobbingem. Zde se naše tvrzení potvrdilo. Na základě výsledku testu chí-kvadrát, který jsme použili k ověření naší hypotézy (H2), můžeme konstatovat, že četnost výskytu mobbingu je vyšší u respondentů do 40 let než u respondentů nad 40 let.

Zkoumali jsme také, zda má velikost místa bydliště souvislost s výskytem mobbingu u jednotlivých dotazovaných. Předpokládali jsme, že čím větší město s větším počtem obyvatel, tím je riziko možnosti ohrožení tímto nežádoucím společenským jevem silnější. Velká města totiž bezesporu skýtají zároveň i větší prostor pro anonymitu, na rozdíl

od měst s menším počtem obyvatel, kde se lidé navzájem více znají, pozorují a hlídají. V tomto případě se náš předpoklad nepotvrdil. Na základě výsledku testu chí-kvadrát, který jsme použili k ověření naší hypotézy (H3), musíme konstatovat, že nejsou statisticky významné rozdíly v četnosti výskytu mobbingu u respondentů žijících v obci do 5 000 obyvatel než u respondentů žijících v obci nad 5 000 obyvatel

Při mapování psychických prožitků, pocitů a stavů osobnosti jsme zaregistrovali celkem výrazný počet odpovědí, kdy respondenti uváděli, že jsou často klidní, spokojení, energičtí, dobře naladěni a temperamentní. Na druhou stranu však byl zaznamenán i nemalý počet odpovědí, kdy dotazovaní uvedli, že se často cítí napjatí, neklidní, vyčerpaní, prožívající obavy a přecitlivějí.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo poskytnutí uceleného náhledu na problematiku mobbingu, abychom tento nežádoucí společenský jev dokázali rozpoznat a věděli, jakým způsobem se mu můžeme případně bránit. V oblasti výzkumu bylo naším hlavním cílem zjišťování výskytu mobbingu u výběrového vzorku ze zkoumané populace – u studentů kombinované formy studia na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Dalším naším cílem bylo zkoumání projevů mobbingu v závislosti na pohlaví, věku a demografii a zmapování psychických prožitků, pocitů a stavů dotazovaných osobností.

Téma mobbing jsme zvolili pro jeho neustálou aktuálnost, zajímavost a v neposlední řadě i pro jeho jistou souvislost se sociální pedagogikou. Předpokladem efektivního sociálně výchovného působení je totiž pochopit osobnost vychovávaného, jeho chování, prožívání a vztahy k ostatním. Sociální pedagogika se zaměřuje jak na skupiny, tak na jednotlivce a jejím úkolem je mimo jiné analyzovat prostředí, jež nás obklopuje a jeho vlivy na člověka. Dalším aktuálním úkolem sociální pedagogiky je vytvářet programy prevence, poskytovat pomoc při zvládnání náročných životních situací, učit správné komunikaci a orientaci v mezilidských vztazích a to všechno bezesporu může pomoci eliminovat výskyt mobbingu.

Lidé tráví v zaměstnání nemalou část svého života a proto je tragické, když jsou na svém pracovišti vystaveni jakémukoliv násilí a když s nimi není jednáno s úctou. Pochopitelně nejlepší by bylo, kdyby v sobě každý našel vnitřní sílu ihned pohotově reagovat a nepoddát se represí či ohrožení, ne každý je však obdařen dostatečně velkou dávkou sebedůvěry. Proto je potřeba mobbovaným jedincům pomáhat, nikdo si přece nemůže být zcela jistý, že příští obětí nebude právě on.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BEŇO, Pavel, 2003. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: ERA. ISBN 80-86517-34-9.
- [2] ČERMÁK, Ivo, 1999. *Lidská agrese a její souvislosti*. Žďár nad Sázavou: Fakta. ISBN 80-902614-1-8.
- [3] HAŠKOVCOVÁ, Helena, 2004. *Manuálek o násilí*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. ISBN 80-7013-397-X.
- [4] HAUGE, Johan Lars et al., 2009. *Work & Stress* [online]. Bergen (Norsko): Taylor & Francis, october-december 2009, vol. 23, no. 4, s. 349-358 [cit. 2013-02-06]. ISSN 1464-5335. Dostupné z: <http://www.choixdecarriere.com/pdf/6573/2010/HaugeSkogstadEinarsen2009.pdf>
- [5] HIRIGOYEN, Marie-France, 2002. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0994-9.
- [6] HUBEROVÁ, Brigitte, 1995. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Neografia. ISBN 80-85186-62-4.
- [7] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [8] JAFFE, Peter, 2008. Workplace violence. *THE SAFE ANGLE* [online]. Iss. 2. Toronto (Ontario, Kanada): OSACH, june 2008, vol. 10 [cit. 2013-03-17]. ISSN 1499-9331. Dostupné z: <http://www.osach.ca/products/newsletters/200806.pdf>
- [9] KRATZ, Hans-Jürgen, 2005. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-127-5.
- [10] PEYTON, Rennie Pauline, 2003. *Dignity at work: eliminate bullying and create a positive working environment*. New York (USA): Brunner-Routledge. ISBN 0-203-63792-5.
- [11] PINDEŠ, Miroslav a kol., 2012. *Prevence násilí a zvládání krizové situace na pracovišti: praktická studijní příručka*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů. ISBN 978-80-87306-08-6.
- [12] ŘÍČAN, Pavel a Pavlína JANOŠOVÁ, 2010. *Jak na šikanu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2991-6.

- [13] SPURNÝ, Joža, 1996. *Psychologie násilí*. Praha: EUROUNION. ISBN 80-85858-30-4.
- [14] STUHLÍKOVÁ, Iva, 2002. *Základy psychologie emocí*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-553-9.
- [15] SVOBODOVÁ, Lenka, 2007. *Bezpečný podnik: mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. ISBN 978-80-86973-66-1.
- [16] SVOBODOVÁ, Lenka, 2008. *Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2474-4.
- [17] WAGNEROVÁ, Irena a kol., 2011. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3701-0.

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Procentuální znázornění respondentů podle pohlaví	30
Graf č. 2: Procentuální znázornění respondentů podle velikosti jejich bydliště.....	31
Graf č. 3: Prokázaný mobbing u respondentů.....	32

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Složení respondentů podle pohlaví	30
Tabulka č. 2: Složení respondentů podle věku	30
Tabulka č. 3: Složení respondentů podle velikosti místa bydliště	31
Tabulka č. 4: Odpovědi respondentů na otázku, zda byli během posledních 6 měsíců šikanováni na pracovišti.....	32
Tabulka č. 5: Odpovědi respondentů, které nejlépe souhlasí s jejich zkušeností za posledních 6 měsíců	33
Tabulka č. 6: Vztah mezi četností výskytu mobbingu u respondentů a jejich pohlavím ...	34
Tabulka č. 7: Vztah mezi četností výskytu mobbingu u respondentů a jejich věkem	35
Tabulka č. 8: Vztah mezi četností výskytu mobbingu u respondentů a velikostí jejich bydliště.....	36
Tabulka č. 9: Prožitky, pocity a stavy osobnosti u respondentů.....	37

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Číselná matice

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

MOBBING V ČR - DLOUHODOBÉ ŠETŘENÍ c. 01

MOBBING V ČR

Dobrý den,
děkujeme Vám za Váš zájem zúčastnit se dlouhodobého dotazníkového šetření na téma:

MOBBING V ČR.

Dotazník má tři části.
PŘEDPOKLÁDANÁ DOBA VYPLNĚNÍ JE 10 MINUT.

Krátký návod na vyplnění:
O dosažení konce dotazníku budete informován/a. Do té doby máte před sebou ještě nezodpovězené otázky.

Dotazníková baterie je ANONYMNÍ a Vaše data pečlivě chráníme. Vás žádáme, abyste nezveřejňovali obsah dotazníku.

FILTROVACÍ OTÁZKA

*** Dříve než přejdete k samotnému dotazníku, vyplňte prosím, filtrační otázku.**

Jaké je Vaše současné sociální postavení?

- Nezaměstnaný/a
- V domácnosti (nebo na mateřské dovolené)
- Student (denní formy studia)
- Zaměstnanec
- Živnostník
- Podnikatel
- Invalidní důchodce
- Starobní důchodce

*** Jak dlouho jste - nezaměstnaný/á, v domácnosti (na mateřské dovolené)?**

- méně než 6 měsíců
- déle než 6 měsíců

MOBBING V ČR - DLOUHODOBÉ ŠETŘENÍ c. 01

*** Máte v současné době (nebo jste měl/a v posledních 6 měsících) uzavřenou smlouvu na plný nebo částečný úvazek?**

Ano

Ne

INFORMACE

DĚKUJEME ZA VÁŠ ZÁJEM, ALE BOHUŽEL NESPLŇUJETE STANOVENÉ KRITÉRIUM PRO VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU.

I. ČÁST - NAQ, © Einarsen, Raknes, Matthiesen og Hellesøy, 1994; Hoel, 1999

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, u každé otázky vyberte jednu odpověď, která nelépe souhlasí s Vaší zkušeností za posledních 6 měsíců:**

	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně
1. Někdo zadržuje/val informace, které ovlivňují Vaš výkon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Čell/a jste ponižováni a vysměchu v souvislosti s Vaší prací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Bylo Vám nařizeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti byly odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepřijemnými úkoly	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Někdo proti Vám šířil pomluvy a fámy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Byl/a jste Ignorován, vyloučen nebo marginalizován	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Čell/a jste urážkami nebo útočným poznámkám na adresu Vaší osoby (např. zvyky a minulost), Vašich postojů či soukromý život	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** Prosím, u každé otázky vyberte jednu odpověď, která nelépe souhlasí s Vaší zkušeností za posledních 6 měsíců:**

	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně
8. Křičeli na Vás nebo jste byl/a terčem ničím vyvolaného hněvu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Čell/a jste zastrašováni jako je ukazování prstem, porušení osobního prostoru, strkání, zatarasení cesty apod.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Narážky nebo poznámky ostatních, že byste měl/a dát výpověď	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Opakované připomínání Vašich omylů a chyb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Byl/a jste Ignorován nebo čell/a jste nepřátelské reakci při příhodou (např. mezi skupinou spolupracovníků, na své pracovní místo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Trvalé kritizování Vaší práce a snažení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ignorování Vašich myšlenek a názorů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

MOBBING V ČR - DLOUHODOBÉ ŠETŘENÍ c. 01

*** Prosím, u každé otázky vyberte jednu odpověď, která nelépe souhlasí s Vaší zkušeností za posledních 6 měsíců:**

	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně
15. Kanadské žerty ze strany osob, se kterými nevycházíte dobře	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Obdržení úkolů s nesmyslným a nemožným cílem nebo termínem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Neopodstatněné obviňování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Přehnaná kontrola Vaší práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Nátlak nežádat něco na co máte nárok (nemocenská, nárok na dovolenou, cestovní náklady)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Byl/a jste terčem nadměrného posmívání a sarkasmu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Byl/a jste vystaven/a nezvladatelnému množství práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Čell/a jste vyhružkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí (zneužívání)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 23. Byl/a jste někdy šikanován na pracovišti? Šikanou označujeme situaci, ve které jedna nebo více 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.**

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

- Ne
- Ano, ale zřídka
- Ano, někdy
- Ano, několikrát týdně
- Ano, skoro denně

II. ČÁST SUPOS-7, © O. Mikšík, Heuréka & Progress Praha, 1993

*** Zaznamenejte stupeň prožívání u KAŽDÉHO z níže uvedeného pocitu a stavu, tak jak se OBVYKLE cítíte.**

Prosím zaznamenejte příslušnou odpověď v KAŽDÉM řádku.

	Vůbec ne	Zřídka (mírně)	Často (silně)	Soustavně (vejmí silně)
Spokojený/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Energický/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naladový/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rozmrzelý/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Napjatý/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otrávený/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Smutný/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

MOBBING V ČR - DLOUHODOBÉ ŠETŘENÍ c. 01

*** Prosím zaznamenejte příslušnou odpověď v KAŽDÉM řádku.**

	Vůbec ne	Zřídka (mírně)	Často (silně)	Soustavně (velmi silně)
Svěží	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Činorodý/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Výbušný/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nespokojený/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nejistý/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pesimistický/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nešťastný/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** Prosím zaznamenejte příslušnou odpověď v KAŽDÉM řádku.**

	Vůbec ne	Zřídka (mírně)	Často (silně)	Soustavně (velmi silně)
Dobře naladěný/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temperamentní	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Těžko se ovládající	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Netrpělivý/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Úzkostně naladěný/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zmožený/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přecitlivělý/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** Prosím, zaznamenejte příslušnou odpověď v KAŽDÉM řádku.**

	Vůbec ne	Zřídka (mírně)	Často (silně)	Soustavně (velmi silně)
Klidný/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Průbojný/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vzteklý/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neklidný/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prožívající obavy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyčerpaný/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osamělý/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III. ČÁST - DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE

*** Uved'te prosím Vaše pohlaví:**

- Muž
 Žena

*** Váš věk:**

MOBBING V ČR - DLOUHODOBÉ ŠETŘENÍ c. 01

*** Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?**

- Základní
 Vyučen/a bez
 Středoškolské s maturitou (včetně nástavby)
 Vysokoškolské do úrovně bakalář
 Vysokoškolské

*** Uveďte sektor, ve kterém jste zaměstnán/a:**

- Státní sektor
 Neziskový sektor
 Podnikatelský sektor

*** Uveďte, prosím, jak dlouho v tomto sektoru pracujete. Hodnotu zadejte vždy v obou polích "počet let" i "počet měsíců" (např. 25 (roků) - 0 (měsíců) nebo 2 (roky) a 3 (měsíce) apod.).**

	POČET LET	POČET MĚSÍCŮ
Jak dlouho?	<input type="text"/>	<input type="text"/>

*** Vaše současná profese je?**

*** Zastáváte pozici vedoucího pracovníka (manažera)?**

- Ano
 Ne

*** Jste podnikatel/ka?**

- Ano, podnikatel/ka (OSVČ) a mám zaměstnance
 Ano, podnikatel/ka (OSVČ) jsem svým pánem a nikoho nezaměstnávám
 Ano, podnikatel/ka (OSVČ) nikoho nezaměstnávám, ale mám nadřízeného
 Ne, jsem zaměstnanec

*** V předchozí otázce jste uvedl/a, že jste podnikatel (OSVČ) a máte zaměstnance. Kolik pracovníků (odhadem) ve vaší firmě zaměstnáváte? Odpověď, prosím, zaznamenejte jako celé číslo.**

MOBBING V CR - DLOUHODOBÉ ŠETŘENÍ c. 01

*Vyberte velikost místa bydliště.

- vesnice do 999 obyvatel
- obec nad 1000 do 2000 obyvatel
- obec nad 2000 do 5000 obyvatel
- město nad 5000 do 20000 obyvatel
- město nad 20 000 do 50000 obyvatel
- město nad 50 000 do 90 000 obyvatel
- velkoměsto nad 90 000 obyvatel

*Uved'te kraj Vašeho bydliště

DOTAZNÍK BYL ÚSPĚŠNĚ VYPLNĚN

Děkujeme za vyplnění dotazníku. Vážíme si Vašeho názoru a času, který jste věnovali dotazníkovému šetření.

Kliknutím na tlačítko HOTOVO dojde k zavření dotazníku.

Výsledek dlouhodobého dotazníkového šetření a další informace naleznete průběžně na našem webu. Pokud chcete být informován/a o výsledku šetření na Váš e-mail, tak se prosím zaregistrujte na www.vmonline.cz.

Už jste zaregistrováni na VMONLINE.CZ?

• Vždy budete vědět o novém dotazníkovém šetření, výzva Vám přijde na uvedený e-mail.

• V registrované verzi je k dispozici archiv výsledků realizovaných šetření a více informací zpracovaných analýz získaných dat.

• Můžete se zapojit do diskuze na dané téma.

• Můžete ovlivnit přímý vývoj webu a navrhnout téma pro další dotazníková šetření a další výhody...

Zaregistrujte se a navíc se staňte našim fanouškem na Facebooku!

Najdete nás pod tímto odkazem: [Veřejné mínění online](#).

