

Efekt copingových strategií na šikanu na pracovišti u učitelů základních škol

Simona Dobešová Cakirpaloglu, Tomáš Čech,
Jana Kvintová, Lucie Křeménková

Abstrakt

Stres je v učitelské profesi důležité téma. Je úzce spjat s pracovní zátěží, nedostatkem učitelů, nevhodnými copingovými strategiemi a vysokou fluktuací zaměstnanců. Významný nárůst stresu u učitelů základních škol vede k vysokému riziku výskytu šikany na pracovišti. Jednou z možností prevence je nalézt vhodné strategie zvládání stresu. Cílem výzkumu bylo zjistit vztah mezi copingovými strategiemi a obětmi šikany na pracovišti v České republice. Byla použita dotazníková baterie sestávající z dotazníků NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised), vyhodnocující prevalenci a formy šikany na pracovišti a standardizovaného dotazníku OSI-R (Inventář pracovního stresu), který vyhodnocuje emoční a kognitivní strategie zvládání stresu a strategie řešení (osobní zdroje pro zvládnutí stresu). Výzkumný vzorek sestával z 464 učitelů základních škol, z toho 67 mužů a 388 žen. Existence významného negativního vztahu byla potvrzena mezi obětmi šikany na pracovišti a všemi sledovanými strategiemi vyrovnávání: sociální podpora, relaxace, péče o sebe a racionální / kognitivní zvládání.

Klíčová slova: šikana na pracovišti, učitelé, stres, strategie zvládání.

The effect of coping strategies on workplace bullying in elementary school teachers

Abstract

Stress is a major problem in the teaching profession. It is related to work overload, lack of teaching staff, lack of coping strategies and a high staff turnover. Rapid increases of stress in elementary school teachers results in a high risk of workplace bullying. One of the options for prevention is to find suitable coping strategies. The research objective of this study was to determine the relationship between coping strategies and the victims of bullying in the workplace in the Czech Republic. Two questionnaires were used consisting of: NAQ-R questionnaires (Negative Acts Questionnaire- Revised) which evaluates the prevalence and forms of workplace bullying, and a standardized OSI-R questionnaire (Occupational Stress Inventory-Revised) which evaluates the emotional impact, cognitive stress management and the utilised coping strategies (personal resources for coping with stress). The research sample consisted of 464 elementary school teachers, of whom 67 were men and 388 were women. The existence of a significantly negative relationship was confirmed between the victims of workplace bullying and all coping strategies monitored – social support, relaxation, self-care, and cognitive coping.

Keywords: workplace bullying, teachers, stress, coping strategies.

DOI: 10.5507/epd.2019.002

1 Teoretická východiska

Od současné školy očekáváme, že bude demokratickou, humánní a liberální institucí, která naplňuje ideje prostředí klíčového pro edukaci a rozvoj osobnosti dospívajícího jedince. Současné narážíme na řadu okolností, které naplnění těchto očekávání brání nebo je ztěžují, a to například s ohledem na uvolnění morálky a posun životních hodnot, snížení autority učitele, zvyšující se agresivitu žáků, kdy se terčem útoku stávají také učitelé.

1.1 Mobbing

V posledních 20 letech se **šikana na pracovišti** stala velmi diskutovaným a zkoumaným tématem. V odborné terminologii vztahující se k tomuto tématu panuje značná nejednotnost. Můžeme se setkat s termíny jako je například bullying, harassment, mobbing, či abusive behavior. V našem případě se přikláníme se k anglofonnímu vymezení, tzn. šika-

nování na pracovišti (bullying), ačkoliv se v českém prostředí setkáváme spíše s pojmem „mobbing“ (Beňo, 2003; Čech, 2011; Svobodová, 2008). Šikanování na pracovišti reprezentuje závažnou formu obtěžování, která je považována za **extrémní typ sociálního stresoru v rámci pracovního prostředí** (Zapf, 1999). Dle Leymanna a Gustafssona (1996) takové chování představuje hostilní projevy agrese na pracovišti, kdy je zaměstnanec systematicky vystavován nepřátelství ze strany jednoho či více jedinců, přičemž prožívá bezmocnost a strach, že bude vyloučen z kolektivu. Další vymezení předkládají Einarsen, Hoel, Zapf a Cooper (2011), podle kterých jde o obtěžování, urážení nebo sociální vyloučení zaměstnance nebo negativní ovlivňování jeho práce. Danou aktivitu lze považovat za šikanu na pracovišti, pokud se takové chování vyskytuje pravidelně (např. jednou týdně) a opakovaně (např. v posledních 6 měsících), což jinými slovy znamená, že se jedná o systematické, cílené a protiprávní chování (Kratz, 2005). Během tohoto eskalujícího procesu se oběť dostává do méněcenné či podřízené pozice a bývá terčem neustálého negativního působení (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011). Studie zabývající se výskytem šikany na pracovišti poukazují na velký rozptyl v prevalenci mezi a uvnitř jednotlivými zeměmi. Tyto rozdíly v odhadu prevalence mobbingu se často pojí s metodologickými, koncepčními, organizačními nebo kulturními rozdíly, které jsou charakteristické pro jednotlivé výzkumy (resp. země). Obecně se hovoří o 1 % až 4 % výskytu mobbingu mezi zaměstnanci (Zapf & Gross, 2001).

Pokud se zaměříme na šikanu na pracovišti v rámci České republiky, tak zde je výzkum v této oblasti značně limitován, především pokud se týká pracovní profese učitelů. Odhad celkové prevalence šikany na pracovišti v ČR je 7,79 % (Cakirpaloglu, Šmahaj, Dobešová Cakirpaloglu, & Zielina, 2016), zatímco u souboru akademických pracovníků na českých vysokých školách je to 7,9 % (Zábrodská, & Květoň, 2012). Ojedinelý je výzkum, který byl realizován mezi učiteli základních škol, kde se po uplatnění přísnějšího kritéria udává výskyt šikany u 5,8 % učitelů ve školním roce 2008/2009 (Čech, 2011). Z této skupiny pak 3,7 % respondentů uvádí, že byli vystaveni šikaně ze strany kolegů ve stejné nebo podobné pracovní pozici; 4,1 % všech respondentů výzkumu uvedlo formu zvanou **bossing**, tzn. iniciátorem systematické agrese byl ředitel školy nebo jiný nadřízený pracovník.

Shrňme-li doposud zmíněné poznatky o mobbingu, jedná se formu **psychického týrání**, kdy je systematicky, cílevědomě a především opakovaně veden útok na určitou osobu. K psychickému teroru se využívá diskriminujícího a degradujícího přístupu, nadměrné kritičnosti, zesměšňování, drobných či větších intrik, kterým se nemůže oběť bránit běžnými volnými mechanismy. V těchto případech pak bývá narušována psychická rovnováha oběti, která se projevuje nejen v pracovní výkonnosti, ale může vést i k závažným poruchám v integritě osobnosti jedince, a to v rovině **psychické** (poruchy koncentrace, pochybnosti o sobě, negativní emoční ladění, až po psychiatrické problémy s myšlenkami na sebevraždu), **psychosomatické** (poruchy srdeční a poruchy krevního oběhu, svíravé pocity při dýchání, bolesti hlavy, šíje a zad, kožní onemocnění

a onemocnění zažívacího traktu), **psychosociální** (neschopnost navazovat sociální vztahy a vazby, uzavřenost, zhoršení mezilidských vztahů, nedůvěra, narušení soukromého života atp.) a v neposlední řadě v rovině **ekonomické** ve formě sníženého pracovního výkonu, zvýšené nemocnosti a s tím spojenými vysokými náklady na léčbu (Huberová, 1995; Svobodová, 2008).

1.2 Strategie zvládání stresu

Stres je v prostředí školy významné a hojně zkoumané téma. Stres jako takový je ve vazbě na učitelskou profesi spojen především s následujícími aspekty: pracovní přetížení, nedostatek pedagogických pracovníků, nedostatečné/neefektivní copingové strategie a vysoká fluktuace u učitelů. Významný nárůst stresu u učitelů základních škol vede mimo jiné k vysokému riziku výskytu šikany na pracovišti. Jedním z možných preventivních opatření je nalezení **vhodných/funkčních strategie zvládání stresu**. V posledních letech se řada studií soustředila na copingové strategie v oblasti práce (viz např. Cooper, Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001; Dewe, 2000; Oakland & Ostell, 1996), dosud však nebylo dosaženo konsenzu v jednotném vymezení či přístupu k problematice stresu na pracovišti. Podle Deweho (2000, s. 6) lze v pracovním kontextu definovat coping jako „kognitivní a behaviorální úsilí zvládnout, snížit nebo tolerovat takové požadavky, které zatěžují, nebo převyšují zdroje jedince se s nimi vyrovnat“. Některé studie vážíci se k problematice šikany na pracovišti, zahrnovaly i strategie zvládání (viz např. Čech, Dobešová Cakirpaloglu, & Kvintová, 2017; Keashly, Trott, & MacLean, 1994; Niedl, 1996; O'Moore, Seigne, McGuire, & Smith, 1998; Rayner, 1997). Například Niedl (1996) ve své studii analyzoval čtyři možné reakce, které lidé využívají, když jsou nespokojení v práci: snížení úvazku, aktivní a pasivní řešení problémů a odchod. Zjistil, že většina primárně využívá strategii aktivního řešení problému, a v případě neúspěchu, přistupují v různých fázích k ostatním strategiím. Tři z deseti respondentů zvolili řešení odchodu. O'Moore a kol. (1998) zjistili, že většina dotazovaných obětí šikany se obrátila na svého vedoucího, na odbory nebo se svěřila své rodině. Jen třetina obětí se setkala s agresorem. Přibližně jedna třetina opustila práci kvůli neuspokojivým výsledkům vlastního úsilí o zvládnutí.

Tato problematika je **závažným problémem a fenoménem**, který zahrnuje porušování sociálních norem spojených s omezením základních lidských práv s možnými tragickými důsledky pro oběť a osobnost oběti. Některí výzkumníci naznačují, že uvedené nežádoucí jevy se nevyskytují jen ve školách (základních a středních), ale i na univerzitách, přičemž představují pro mnoho učitelů významnou zátěž a jsou příčinou nejen vážných osobních problémů, ale také ovlivňují také kvalitu výkonu učitele včetně interpersonálních vztahů s kolegy, nadřízenými, ale i studenty (Čech, 2011; Záborská & Květoň, 2012).

2 Metodologie

2.1 Cíle šetření

Hlavním cílem předložené výzkumné studie je rozšíření znalostí o problematice šikany na pracovišti a zjištění vztahu mezi copingovými strategiemi a šikanou na pracovišti v prostředí základních škol. V rámci této studie byl ve vazbě na zvolené téma zohledněn aspekt pohlaví. Uvedený cíl byl následně konkretizován do **tří výzkumných hypotéz**, které byly následně verifikovány.

- H1:** U celého souboru učitelů základních škol existuje negativní signifikantní vztah mezi zkušeností s šikanou na pracovišti a jednotlivými copingovými strategiemi.
- H2:** U učitelů základních škol existuje negativní signifikantní vztah mezi zkušeností s šikanou na pracovišti a jednotlivými copingovými strategiemi.
- H3:** U učitelů základních škol existuje negativní signifikantní vztah mezi zkušeností s šikanou na pracovišti a jednotlivými copingovými strategiemi.

2.2 Výzkumný soubor

Soubor respondentů byl tvořen **464 učiteli základních škol** (prvního i druhého stupně). Věkový rozsah respondentů byl od 19 do 67 let (průměr byl 46.24 let; SD = 10.47). Výzkumný soubor tvořilo 388 učitelek (průměrný věk 45.84 let; SD 10.32) a 76 učitelů (průměrný věk 48.32 let; SD = 11.05). Délka praxe se pohybovala v rozmezí od 1–45 let (průměrná délka praxe 21.17 let; SD = 11.52). Studie byla realizována v souladu s platnými etickými zásadami a principy. Účastníci na výzkumu participovali dobrovolně a byli informováni o možnosti ukončit svou účast v jakékoli fázi výzkumu bez uvedení důvodu. Zároveň souhlasili s anonymním zpracováním a využitím dat pro vědecké účely.

2.3 Výzkumné metody a zpracování dat

Ke zjišťování výskytu šikany byla využita sebesposuzovací revidovaná verze **Dotazníku negativních aktů** (NAQ-R), která má celkem 23 položek (Einarsen, Hoel, & Notelaers 2009). Respondenti vyznačují své odpovědi na 5 bodové Likertově škále, kde zaznamenávají frekvenci šikanujícího chování, tzn. jak často se setkali s uvedeným typem chování během posledních 6 měsíců. Behaviorální aspekty mobbingu měří položky 1–22, sebesposuzující aspekt mobbingu je vyjádřen v položce 23¹. Cronbachovo α pro 22 behaviorálních položek bylo 0,94, což vypovídá o vysoké reliabilitě české verze NAQ-R. Pro účely této studie, z důvodu identifikace obětí mobbingu, byla použita pouze poslední

¹ Na české populaci byl dotazník validizován ve studii Cakirpaloglu, Şmahaje, Dobešové Cakirpaloglu a Zieliny (2017).

sebeuposuzovací položka dotazníku. Respondentovi je zde umožněno, aby sdělil vlastní zkušenost o tom, zda se cítí v pozici oběti mobbingu (v souladu s teoretickou definicí, která je nedílnou součástí této položky).

Dotazník **Inventorium zaměstnaneckého stresu** (OSI-R) byl vytvořen Osipowem (2010) a obsahuje 3 části: dotazník rolí v zaměstnání (ORQ), dotazník osobního napětí (PSQ) a dotazník osobních zdrojů zvládnutí (PRQ), který obsahuje čtyři škály:

1. **Rekreace** – měří míru, do jaké jedinec využívá a získává potěšení a odpočinek z pravidelných rekreačních a volnočasových aktivit, které považuje za relaxační a uspokojivé.
2. **Péče o sebe** – měří míru, do jaké se jedinec pravidelně věnuje osobním aktivitám, které redukuje a zmírňují chronický stres (pravidelné cvičení, spánek, dietní strava, vyhýbání se návykovým látkám).
3. **Sociální opora** – měří míru, do jaké jedinec pocituje podporu a pomoc svého okolí.
4. **Racionálně/kognitivní zvládnutí** – měří míru, do jaké jedinec disponuje a využívá kognitivní dovednosti při pracovním stresu. Nakolik dokáže při odchodu z práce vytěsnit práci z mysli a uvědomuje si, že existují i jiná povolání, která by mohl vykonávat (Osipow, 2010).

Součástí sběru dat bylo i zjišťování **sociodemografických údajů** jako byly věk, pohlaví, délka pedagogické praxe, dobu působení na současné škole, kraj, velikost školy, specifická pozice v rámci školy.

Data byla zpracována prostřednictvím statistického softwaru STATISTICA (verze 13). Analýza rozložení jednotlivých výsledků potvrdila normální distribuci dat a z toho důvodu byla zvolena parametrická statistika, zejména popisná statistika a Pearsonovy korelace. Testování bylo provedeno na 5 % hladině významnosti.

3 Výsledky

V následující části jsou **ověřovány stanovené hypotézy**. Autoři této studie v jejich rámci zjišťovali, zda existuje vztah mezi copingovými strategiemi a obětmi šikany na pracovišti.

Tab. 1

Pearsonovy korelace (celý soubor učitelů)

	Věk	Praxe	Mobbing	SC	RE	SS	RC
Věk	1	0,90	-0,04	0,15	0,06	0,02	0,11
Praxe	0,90	1	-0,02	0,14	0,05	-0,01	0,08
Mobbing	-0,04	-0,02	1	-0,20	-0,34	-0,67	-0,51
SC	0,15	0,14	-0,20	1	0,49	0,34	0,46
RE	0,06	0,05	-0,34	0,49	1	0,44	0,52
SS	0,02	-0,01	-0,67	0,34	0,44	1	0,62
RC	0,11	0,08	-0,51	0,46	0,52	0,62	1

Pozn.: SC – péče o sebe, RE – rekreace, SS – sociální opora, RC – racionálně-kognitivní zvládání

Tabulka 1 zobrazuje **výsledky korelací mezi jednotlivými proměnnými u celého souboru** učitelů základních škol. Z výsledků je patrné, že zkušenost s šikanou na pracovišti negativně koreluje se všemi sledovanými copingovými strategiemi. Signifikantní negativní vztah byl zjištěn u škály rekreace ($r = -0,34$, $p = 0,00$). Lze konstatovat, že jedinci, kteří se cítí být obětmi šikany na pracovišti, méně využívají výhody volného času, méně relaxují a zapojují se málo do aktivit, které by jim přinesly uspokojení. Signifikantní negativní korelace byla dále zjištěna u škály péče o sebe ($r = -0,20$, $p = 0,00$). Podle těchto výsledků lze usuzovat, že učitelé zasažení mobbingem, mají horší spánek, méně pečují o sebe a svůj zdravotní stav a mají tendenci ke zvýšenému užívání návykových látek jako je alkohol, tabák, káva. Signifikantní negativní vztah se projevil také u škály sociální opora ($r = -0,67$, $p = 0,00$) a racionálně-kognitivní zvládání ($r = -0,51$, $p = 0,00$). Můžeme říci, že jedinci vystavení šikaně na pracovišti mají kolem sebe málo lidí, se kterými mohou hovořit o svých pracovních problémech a na kterých se můžou spolehnout. Nejsou schopni oddělit práci od zábavy a zaobírají se pracovními problémy i po příchodu domů. Také mohou mít potíže s organizací svého pracovního rozvrhu. Nad rámec hypotéz byly zjištěny ještě následující zajímavé vztahy: se zvyšujícím se věkem učitelé více pečují o sebe a o své zdraví a jsou schopni řešit problémy konstruktivně a dbát o svou duševní hygienu; zároveň byl zjištěn signifikantní pozitivní vztah mezi délkou učitelské praxe a péčí o sebe ($r = 0,15$, $p = 0,00$) a racionálně-kognitivním zvládáním ($r = 0,11$, $p = 0,00$).

domníváme se, že těmto vztahům by bylo vhodné věnovat pozornost v rámci dalších výzkumných studií ve vazbě na následné praktické aplikace.

Tab. 2

Pearsonovy korelace (ženy)

	Věk	Praxe	Mobbing	SC	RE	SS	RC
Věk	1	0,90	-0,01	0,15	0,04	0,02	0,10
Praxe	0,90	1	0,01	0,13	0,02	-0,01	0,07
Mobbing	-0,01	0,01	1	-0,18	-0,33	-0,66	-0,49
SC	0,15	0,13	-0,18	1	0,49	0,33	0,46
RE	0,04	0,02	-0,33	0,49	1	0,44	0,52
SS	0,02	-0,01	-0,66	0,33	0,44	1	0,60
RC	0,10	0,07	-0,49	0,46	0,52	0,60	1

Pozn.: SC – péče o sebe, RE – rekreace, SS – sociální opora, RC – racionálně kognitivní zvládání

Tabulka 2 prezentuje **výsledky korelací u souboru učitelek** základních škol. Podobně jako v tabulce 1 byl zjištěn signifikantní negativní vztah u oběti mobbingu a v jednotlivých copingových strategiích. Co se týče věku, tak byla zjištěna pozitivní signifikantní korelace u škál péče o sebe (SC) ($r = 0,15$, $p = 0,00$) a škály racionálně kognitivní zvládání (RC) ($r = 0,10$, $p = 0,00$). Také délka praxe pozitivně signifikantně koreluje se škálou péče o sebe (SC) ($r = 0,13$, $p = 0,00$). Podobné výsledky byly zjištěny i u **souboru učitelů** základních škol (viz tab. 3).

Tab. 3

Pearsonovy korelace (muži)

	Věk	Praxe	mobbing	SC	RE	SS	RC
Věk	1	0,89	-0,18	0,18	0,15	0,06	0,13
Praxe	0,89	1	-0,16	0,22	0,21	0,02	0,08
Mobbing	-0,18	-0,16	1	-0,29	-0,43	-0,71	-0,60
SC	0,18	0,22	-0,29	1	0,48	0,33	0,47
RE	0,15	0,21	-0,43	0,48	1	0,48	0,55
SS	0,06	0,02	-0,71	0,33	0,48	1	0,73
RC	0,13	0,08	-0,60	0,47	0,55	0,73	1

Pozn.: SC – péče o sebe, RE – rekreace, SS – sociální opora, RC – racionálně kognitivní zvládání

4 Diskuse, limity a závěr

Šikana na pracovišti je složitý a komplexní fenomén, který, pokud se rozvine, ovlivňuje celou osobnost oběti, včetně zdraví, duševního stavu, soukromého života, práce, ideálů a příležitostí. Jádrem šikany je ponižování a degradace osobnosti. Oběť je často pod stálým a dlouhodobým tlakem; šikanování může také ovlivnit životní prostředí a okolnosti oběti a ta nakonec ztrácí veškerou podporu. Některé podmínky ve vzdělávacím systému jsou velmi obtížné a složité, a pro učitele je pak obtížné nalézt způsob obrany, nebo cestu ven z této situace. Konečně šikana na pracovišti je závažné etické téma, která ovlivňuje fungování současných škol a významnou měrou působí na osobnost učitele-oběti a jeho pracovní i soukromý život. Výzkumy (viz např. Čech, 2011) ukazují, že reakce učitelů na šikanu na pracovišti se liší ve vazbě na rozdílné okolnosti jejich profesního a osobního života (věk, pohlaví, péče o rodinu, možnost najít nové zaměstnání, existenční závislost na aktuální práci atd.). Obecně tedy platí, že většina případů má podobný vývoj, ale rozdílný výsledek.

Hlavním cílem této studie bylo zjistit jaký je vztah mezi zkušeností s šikanou na pracovišti a jednotlivými copingovými strategiemi u učitelů základních škol. Celkem byly stanoveny tři **hypotézy, které byly ve všech případech potvrzeny**. Naše studie tedy ukázala, že zkušenost s šikanou negativně koreluje se všemi sledovanými copingovými strategiemi. Jinými slovy, jedinci, kteří se cítí být obětí šikany na pracovišti, méně využívají výhod volného času, méně relaxují a málo se zapojují do aktivit, které by jim přinesly uspokojení. Dále naše výsledky naznačují, že učitelé postižení šikanou na pracovišti, mají méně kvalitní spánek, méně pečují o sebe a svůj zdravotní stav a mají tendenci ke zvýšenému užívání návykových látek jako je alkohol, tabák a káva. Tato zjištění korespondují s jinými studiemi, kde byly prokázány negativní dopady šikany na pracovišti na psychický a somatický stav oběti (Cakirpaloglu, et al., 2017; Čech, 2011; Leymann & Gustafsson, 1996, Mikkelsen & Einarsen, 2002). Signifikantní negativní vztah se projevil také u škály Sociální opora a Racionálně-kognitivní zvládnání. Lze říci, že jedinci vystavení šikaně na pracovišti mají kolem sebe malou/nedostatečnou sociální oporu, zejména v podobě blízké osoby, se kterou by mohli hovořit o svých pracovních problémech, a na kterou by se mohli spolehnout. Tito jedinci nejsou dále schopni oddělit práci od zábavy a zaobírají se pracovními problémy i po příchodu domů. Studie Čecha a kolektivu (2017), která mapovala strategie používané učiteli (oběťmi šikany na pracovišti) k obraně a řešení agrese ze strany svých kolegů, odhalila dvě základní kategorie a to: pasivní (které jsou nejčastějšími formami obrany proti eskalující agresi; např. nereagování, humor) a aktivní strategie (které jsou využívány spíše zřídka; např. angažovanost vedení, právní obrana). I v tomto případě se tak ukazuje, že přítomnost šikany na pracovišti má na její oběti spíše paralyzující vliv a výrazně (v negativním slova smyslu) ovlivňuje schopnost oběti se aktivně bránit, nebo obecněji vystupovat aktivně v rámci života jako takového.

Na pozadí výsledků této studie, ale i celé řady dalších studií (Cakirpaloglu, et al. 2017; Čech, et al., 2017; Mikkelsen & Einarsen, 2002), je dle našeho názoru zřejmé, že **problematika mobbingu zaujímá v pracovním prostředí významné místo** a týká se i profese učitelů. Naše výsledky ukazují, že mobbing neexistuje pouze jako problém sám o sobě, ale je úzce spjat s celou řadou dalších vnitřních faktorů, které v různé míře ovlivňuje, a naopak určité osobnostní nastavení zvyšuje či naopak snižuje potenciální možnost stát se obětí mobbingu. Jsme přesvědčeni, že kromě základního výzkumu v této oblasti, je nezbytné dané téma přenášet také do praxe a působit především v rámci prevence, a to prostřednictvím zvyšování informovanosti učitelů nejen o jevu samotném, ale především o možnostech obrany či ochrany a znalostech právních norem. Současně by každá škola měla přijmout etický kodex pro učitele a uznat mobbing za nepřijatelnou formu chování ve školním prostředí. A v neposlední řadě by se téma mobbingu mělo ve větší míře objevit i v rámci pregraduálního vzdělávání studentů učitelských oborů.

Realizovaná studie má několik **limitů**. První spočívá v online sběru dat, protože internet jako prostředek pro relevantní sběr dat má jistá omezení, která je třeba při interpretaci výsledků zvážit. Jedná se především o motivaci zapojit se do výzkumu, který se váže k problematice šikany na pracovišti. Dále pak lze zmínit i volbu dotazníkové metody, zvláště pak při šetření tak složitého a citlivého fenoménu, jakým je mobbing. Přestože má Dotazník negativních aktů (NAQ-R) uspokojivé psychometrické vlastnosti, není metoda dotazování schopná postihnout některé aspekty, jako je jsou například motivační, emoční a další psychické pochody hlavních aktérů mobbingu.

Studie vznikla díky podpoře následujících projektů: „Psychosociální aspekty akademického fungování GF_PdF_2018_006“ a „Učitel jako oběť šikany na pracovišti IGA_PdF_2018_006“.

Literatura

- Beňo, P. (2003). *Můj šéf – můj nepřítel*. Praha: Era.
- Cakirpaloglu, P., Šmahaj, J., Dobešová Cakirpaloglu, S. & Zielina, M. (2017). Šikana na pracovišti: reliabilita a validita českého překladu revidované verze dotazníku negativních aktů-NAQ-R. *Československa Psychologie*, 61(6), 546–558.
- Cakirpaloglu, P., Šmahaj, J., Dobešová Cakirpaloglu, S., & Zielina, M. (2017). *Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: UP.
- Cooper, C. L., Cooper, C. P., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. London: Sage.
- Čech, T. (2011). *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD.
- Čech, T., Dobešová Cakirpaloglu, S., Kvintová, J. (2017). Workplace bullying – coping strategies of teachers. In da Silva Pereira, P. A., Titrek, O., & G. Sezen-Gultekin (Eds.), *ICLEL 17 Conference Proceeding Book* (pp. 416–424). Sakarya: ICLEL Conferences Sakarya University Faculty of Education.

- Dewe, P. (2000). Measures of coping with stress at work: a review and critique. In Dewe, P., Leiter, M. P., & Cox, T. (2000). *Coping, health, and organizations*. London: Taylor & Francis.
- Dobešová Cakirpaloglu, S., Čech, T., Kvintová, J. (2017). The incidence of workplace bullying in Czech teachers. In da Silva Pereira, P. A., Titrek, O., & G. Sezen-Gultekin (eds.). *ICLLEL 17 Conference Proceeding Book* (pp. 425–431). Sakarya: Sakarya University.
- 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 & Stress*, 23(1), 24–44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3–40). London: Taylor & Francis.
- Huberová, B. (1995). *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografie.
- Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and victims*, 9, 341–341.
- Kratz, H., J. (2005). *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Mikkelsen E. G., & Einarsen. S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 393–413.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 239–249.
- Oakland S., & Ostell, A. (1996). Measuring coping: A review and critique. *Human Relations*, 49(2), 133–155.
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L., & Smith, M. (1998). Victims of workplace bullying in Ireland. *The Irish Journal of Psychology*, 19(2–3), 345–357.
- Osipow, H. S. (2010). *Inventorium zaměstnaneckého stresu*. Bratislava: Psychodiagnostika, 2010.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 199–208.
- StatSoft, Inc. (2011). *Electronic Statistics Textbook*. Tulsa, OK: StatSoft. (Electronic Version) [online] Dostupné z: <http://www.statsoft.com/textbook/>.
- Svobodová, L. (2008). *Nenechte se šikanovat kolegu – Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada Publishing a.s.
- Žábrodská, K., & Květon, P. (2012). Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 641–668.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70–85.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497–522.

Kontakt:

Mgr. Simona Dobešová Cakirpaloglu, Ph.D.

PhDr. Jana Kvintová, Ph.D.

Mgr. Lucie Křeménková, Ph.D.

Katedra psychologie a patopsychologie, Pedagogická fakulta Univerzity Palackého

Žižkovo nám. 5, 771 40 Olomouc

E-mail: simonacakirpaloglu@gmail.com, jana.kvintova@upol.cz, lucie.kremenkova@upol.cz

Doc. PhDr. Tomáš Čech, Ph.D.

Ústav pedagogiky a sociálních studií, Pedagogická fakulta Univerzity Palackého

Žižkovo nám. 5, 771 40 Olomouc

E-mail: tomas.cech@upol.cz

Mgr. Lucie Křeménková, Ph.D. působí na Katedře psychologie a patopsychologie, kde se věnuje přednáškové, vědecko-výzkumné i poradenské činnosti. Oblastí jejího zájmu je problematika pozitivní psychologie, akademického fungování a struktury osobnosti.

Doc. PhDr. Tomáš Čech, Ph.D. působí na Pedagogické fakultě UP v Olomouci, Ústavu pedagogiky a sociálních studií. Odborně a výzkumně se zabývá problematikou sociálních patologií, prevence a intervence rizikového chování dětí a mládeže a dospívajících s poruchami chování. Významná část odborného zájmu směřuje k problematice klimatu a vztahů ve školním prostředí, realizoval několik výzkumů zaměřených na šikanu na pracovišti v prostředí školy. Poznatky publikoval v ucelené monografii Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol a řadě článků v odborných periodikách. V letech 2009–2017 působil jako předseda České pedagogické společnosti, kde aktuálně zastává post místopředsedy.



Rosenberg, Marshall, B. *Nenásilná komunikace a moc*. V institucích, společnosti i rodině. Překlad Veronika Matiašková. Praha: Portál, 2019. 152 s. ISBN 978-80-262-1466-3.

Nenásilná komunikace zná dva koncepty moci: moc nad někým a moc s někým. Moc nad někým má ten, kdo druhé kritizuje, obviňuje, zahanbuje, odměňuje či trestá a podobně. Moc s někým má člověk, který zná a uznává svoje hodnoty a potřeby i hodnoty a potřeby druhých lidí, a ti mu v důsledku toho přisuzují pozici moci, protože věří, že jim pomůže v naplňování jejich potřeb. Marshall Rosenberg byl americký psycholog, mediátor, autor a učitel, který vytvořil metodu nenásilné komunikace, tj. proces, který podporuje partnerství a pomáhá řešit konflikty mezi lidmi, ve vztazích, a v komunitách.