

MOBBING – ŠPECIFICKÁ FORMA NÁSILIA V EDUKAČNOM PROSTREDÍ

MOBBING – A SPECIFIC FORM OF VIOLENCE IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Soňa KARIKOVÁ, Eva NÁBĚLKOVÁ

Katedra psychológie,
Univerzita Mateja Bela
Ružová 13, 974 05, Banská Bystrica, SR
skarikova@pdf.umb.sk
enabelkova@pdf.umb.sk

Abstrakt

Mobbing chápeme ako jednu z foriem násilia vyskytujúcich sa v školskom prostredí. Ide o násilie realizované medzi učiteľmi – teda pracovníkmi v rovnocennom postavení. V príspevku budeme charakterizovať pojem „mobbing“, ako aj ďalšie pojmy, ktoré s násilím na pracovisku súvisia. Príspevok je zameraný na výsledky výskumu realizovaného v rámci projektu VEGA 1/3694/06, ktorým zisťujeme reálny stav výskytu násilia medzi učiteľmi.

Kľúčové slová: mobbing, bossing, bullying, školské násilie, individuálne a situačné faktory mobbingu, dôsledky násilia na osobnosť učiteľa

Abstract

We understand mobbing as one of the forms of violence occurring at schools. It is violence among teachers – i.e. workers in equal positions. Our paper defines the term ‘mobbing’, as well as other terms related to violence in the workplace. The paper focuses on the results of research carried out within the VEGA 1/3694/06 project, which explores the real situation of the occurrence of violence among teachers.

Key words: mobbing, bossing, bullying, school violence, personal and situational factors of mobbing, consequences of violence to teacher personality

ÚVOD

V doterajších publikáciách a odborných príspevkoch sa problematika násilia v edukačnom prostredí sústreďuje hlavne na výskyt šikanovania, teda násilia vyskytujúceho sa medzi žiakmi. Keďže problematika násilia, zvyšujúcej sa agresie je jav celospoločenský a dotýka sa aj dospelaj populácie, v príspevku bližšie popisujeme aj možné formy násilia, týkajúce sa učiteľov. Pokiaľ od učiteľov vyžadujeme, aby boli schopní riešiť násilie medzi žiakmi, mali by byť schopní vyrovnávať sa s ním aj vtedy, keď sa tento fenomén týka aj ich osoby.

Teoretické východiská a následne aj empirické zistenia súvisia s tým, že:

- prostredie škôl vytvára priestor pre šikanovanie medzi žiakmi, násilie medzi učiteľmi, ale aj násilie zamerané od vedenia školy, voči učiteľom,
- pocit bezpečia každého jedinca je neodmysliteľnou podmienkou vytvárania produktívneho prostredia, preto by sociálna klíma školy mala takéto prostredie zabezpečovať,

- všetky tri typy násilia majú spoločného menovateľa, ktorý sa týka negatívnych dôsledkov na psychické, ale aj fyzické zdravie obetí,
- tieto dôsledky predstavujú najmä v oblasti mobbingu a bossingu aj ekonomické straty, ktoré sú spôsobené zníženou výkonnosťou, práceneschopnosťou, ale aj fluktuáciou.

FORMY NÁSILIA V EDUKAČNOM PROSTREDÍ

Násilie súvisiace so školou, inak **školské násilie**, sa používa na označenie tých školských situácií, v ktorých dochádza k použitiu fyzickej alebo symbolickej sily jednou stranou proti záujmom druhej strany (V. Poliach, 2006). L. Thompsonová (1994) vo svojej výskumnej správe rozlíšila niekoľko druhov školského násilia: násilie žiakov voči učiteľom, násilie žiakov voči žiakom, šikanovanie, učiteľove násilie voči žiakom, rasistické činy, sexuálne obťažovanie. Podobne J. W. Osborne (2004) rozlišuje: násilné činy proti objektom, činy proti rovesníkom toho istého pohlavia, činy proti rovesníkom opačného pohlavia, činy proti osadenstvu a inštitúcii školy, iné deviantné a neželateľné správanie, ktoré je zdanlivo „bez obetí“. Autor v súlade so svojou koncepciou založenou na symbolickom interakcionizme (premenná „identifikácia s akademickým prostredím“) ponúka štyri možné hypotetické „scenáre“ na ceste ku školskému násiliu:

- znížená identifikácia s akademickým prostredím a vysoká identifikácia s rovesníckymi vzťahmi. Ak sú rovesníci zamestnaní sociálne neželateľnými aktivitami (napr. antisociálnymi alebo násilnými), jednotlivec má tendenciu ich nasledovať;
- redukovaná identifikácia s akademickým prostredím a časté donucovanie v školských podmienkach (pravidlá, rozvrh, zvonenie na hodinu, rigidná aplikácia školského poriadku) spôsobuje frustráciu, vyvoláva útočné naladenie voči inštitúcii, ktoré môže prerásť do násilia;
- nedosiahnuteľné ciele a neprimerane silná identifikácia s akademickým prostredím vedú opäť k frustrácii, ktorej jedným z možných dôsledkov je násilné konanie;
- rovesnícke odmietanie a vylúčenie a zároveň neprimerane vysoká identifikácia s rovesníckymi vzťahmi. V tomto prípade frustrácia potreby uznania vedie k hostilite a násiliu.

C. Ascherová (1994) považuje za faktory, prispievajúce k vzniku násilia na školách nasledovné: polarizovaná spoločnosť (nerovnaké možnosti), veľké preťažené školy, vysoké počty žiakov v triedach, učiteľova izolácia a neistota, či ho vedenie školy v prípade konfliktu so žiakmi podporí, školská klíma ako „klíma pevností“, obmedzené možnosti intervencie apod.

V zásade rozlišujeme dve základné formy násilia v edukačnom prostredí, a to násilie medzi žiakmi a násilie medzi učiteľmi. Tieto formy však môžu mať rôzne iné variácie, ale pre účely nášho príspevku sa nimi nebudeme zaoberať.

Popri legislatívnom vymedzení obťažovania, násilia a diskriminácie sa spopolárnili aj pojmy **mobbing**, **bullying** a **bossing** ako súčasť rôznych dokumentov a správ o výskyte takéhoto správania v rámci sociálnych skupín, či už na pracovisku, alebo v iných zariadeniach s vyšším výskytom osôb (školy, armáda, väzenstvo atd.).

Rozdiel medzi mobbingom a bullyingom spočíva v počte páchatel'ov, ktorí sa takéhoto správania dopúšťajú. Mobbing sa primárne vzťahuje na situácie kolektívneho obťažovania (t.j. keď je jedna osoba obťažovaná viacerými osobami, skupinou) a bullying na individuálne obťažovanie (t.j. keď je jedna osoba obťažovaná jednotlivcom). Bullying bol používaný najmä k popisu šikanovania medzi žiakmi na školách (M. Kolář, 2001). Oproti tomu mobbing, teda šikanovanie na pracovisku, je charakteristický „solistikovnanejším“ správaním, akým je napr. úmyselná sociálna izolácia obeť. H. Leymann (P. Řičan, 1993), preto

navrhuje používať termín bullying v súvislosti s detským šikanovaním a pojem mobbing vyhradiť pre šikanovanie dospelých na pracovisku. Pojem bossing sa používa pri psychickom týraní nadriadeného voči podriadeným.

B. Holubová (2006) zdôrazňuje, že vzhľadom na rovnaké psychické procesy, ktoré sú v uvedených druhoch obťažovania využívané, niektorí bádatelia upúšťajú od ich odlišovania. Napriek difúzii týchto pojmov sa v rôznych krajinách EU aj naďalej používajú spolu. Existuje množstvo dokumentov s dôsledným opisom prejavov bullyingu/mobbingu, so snahou vymedziť tak ich obsah. V Írskom dokumente Report of the Force on the Prevention of Workplace Bullying z roku 2001 sa uvádzajú nasledovné prejavy: ponižovanie, zastrašovanie, verbálne útoky, obviňovanie, izolovanie, sledovanie a neprimeraná kontrola, opakované pridelenie povinností, ktoré sú pre jednotlivca očividne nepríjemné, opakované zadávanie neprimeraných termínov a úloh, ktoré nemožno splniť.

MOBBING – ŠPECIFICKÁ FORMA NÁSILIA V EDUKAČNOM PROSTREDÍ

Hranica pre popis násilia na pracovisku je veľmi neistá a vnímanie tohto správania je u rôznych ľudí rôzne. Odborná literatúra upozorňuje na rôzne definície a kultúrne kontexty, v ktorých sa jednotlivé pojmy používajú, čo sťažuje presné vymedzenie, ako aj popis tohto fenoménu

B. Holubová (2006) popisuje prejavy uvedené v dokumente Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health against Victimisation at Work z roku 1993, ktoré sú charakterizované ako násilie na pracovisku:

- očierňovanie a ohováranie zamestnania alebo jeho/jej rodinu
- zámerné sabotovanie alebo obmedzovanie výkonu práce
- zámerné zdržiavať informácie alebo poskytnutie nesprávnych informácií vzťahujúcich sa k výkonu práce
- očividné napádanie, ostrakizovanie, bojkotovanie alebo ignorovanie zamestnanca
- zámerné napádanie, hyperkritický alebo záporný prístup (výsmech, nepriateľstvo)
- dozeranie na zamestnanca bez jeho/jej vedomia s úmyslom ublíženia.

Výraz **mobbing** po prvý krát použil rakúsky etológ a nositeľ Nobelovej ceny Konrad Lorenz, keď popisoval skupinové správanie sa u zvierat. Neskôr si tento termín „vypožičal“ švédsky lekár Petre Paul Heinemann a nazval ním deštruktívne správanie u detí, kedy skupina detí napadá iné, obvykle osamotené deti. V Nemecku zaviedol pojem mobbing švédsky psychológ práce Heinz Leymann. Pojem mobbing je prevzatý z anglického slovesa „to mob“, čo znamená „vrhnúť sa na“, „dotierať“, „obťažovať“, „hromadne napadnúť“. Za jeho významom sa skrýva systematické šikanovanie, terorizovanie a poškodzovanie osoby na pracovisku, ktoré spravidla smeruje k tomu, aby obeť ukončila pracovný vzťah (J. Kmoníčková, I. Wágnerová, 2005).

J. Lednická (2002, s. 24) uvádza názor Davenportovej, ktorá popisuje mobbing ako „zlomyselný pokus vyradiť jedinca z pracovného prostredia pomocou nespravodlivého obviňovania, ponižovania, obťažovania, emocionálneho zneužívania a/alebo teroru“.

Uvedená autorka stanovuje 10 kľúčových znakov mobbingu, ktoré sa môžu vyskytovať v rôznych kombináciách, systematicky a opakovane:

- mobbing sa vyznačuje útokmi na dôstojnosť, integritu, dôveryhodnosť a pracovnú schopnosť zamestnanca;
- je charakterizovaný negatívnym, ponižujúcim, zastrašujúcim, zneužívajúcim a kontrolujúcim spôsobom komunikácie;
- je páchaný priamo alebo nepriamo alebo oboma spôsobmi;
- je vedený jedným alebo viacerými zamestnancami;

- vyskytuje sa opakovane a systematicky;
- označuje obeť za vinníka;
- má zastrašiť, izolovať a podriaďiť obeť;
- cieľom mobbingu je odchod obeť z pracoviska alebo jej znemožniť kariérový rast;
- odchod obeť z pracoviska je prezentovaný ako jej voľba;
- manažment organizácie mobbing nerozozná, nesprávne ho interpretuje, ignoruje, toleruje, povzbudzuje alebo ho dokonca vyvoláva.

Výskyt mobbingového správania súvisí s viacerými faktormi. Na jednej strane sú to **individuálne faktory**, ktoré zvyšujú riziko, že sa niekto stane obeťou šikanovania, alebo sám bude šikanovať, pričom tieto sa týkajú najmä osobnostných vlastností konkrétnych pracovníkov. Jednoznačnejšími sa však ukazujú byť **situačné faktory**, ktoré zvyšujú riziko výskytu fyzického a psychického násillia na pracovisku.

Riziko vzniku mobbingu je podľa názorov odborníkov najvyššie v organizáciách, ktoré majú byrokratickú organizáciu. Ich charakteristiky definoval Max Weber (M. Huberová, 1995): hierarchické usporiadanie pozícií, dominantnosť pravidiel a predpisov, odmeňovanie a povyšovanie založené na základe kvalifikovanosti a zásluhovosti, pravidlami vymedzené spôsoby rozhodovania a informovanie. U nás takto fungujú väčšie podniky, úrady štátnej správy, armáda, ale aj školstvo. Postup na vyššiu funkciu, je založený často aj na „zásluhovosti“, čo dáva živnú pôdu pre vznik mobbingu hlavne vtedy, keď na obsadenie jedného pracovného miesta je viac kandidátov. Súčasná ekonomická situácia a trh práce tiež vytvárajú priaznivé podmienky na vznik mobbingu, konkrétne strach z prepustenia, takže jednotliví zamestnanci sa snažia o vlastnej osobe vytvárať čo najlepší obraz, často na úkor druhého (G. Horváth, 2001).

Rizikóvymi skupinami obeť mobbingu sa stávajú najmä absolventi škôl, ktorí zatiaľ nemajú žiadne pracovné ani sociálne skúsenosti, novonastupujúci pracovníci, pracovníci s nejakou odlišnosťou (telesný hendikap, nápadný zovňajšok, etnická odlišnosť, náboženská alebo sexuálna orientácia), inakosť pohlavia v typicky ženskom (alebo mužskom) kolektíve, vyššie vzdelanie oproti väčšine, podávanie vyšších pracovných výkonov, obľúbenosť u nadriadeného, pracovný kolektív zložený prevažne z osôb rovnakého pohlavia a pod.

O výskyte mobbingu v edukačnom prostredí sme nenašli dostatočne relevantné údaje. Pokiaľ však vychádzame z údajov štúdie EÚ, všeobecne sa na mobbing sťažuje 8,1 % pracovníkov, podľa výsledkov výskumu realizovaného v SRN, Rakúsku a vo Švajčiarsku sa s mobbingom stretlo 46 % pracovníkov a v ČR to bolo 16 % respondentov. Na základe našich doterajších zistení, sú často mobbingu vystavení začínajúci učitelia zo strany starších kolegov hlavne vtedy, ak do svojej činnosti aplikujú nové formy práce, ktoré „ohrozujú“ zaužívané prístupy v konkrétnej škole. Taktiež to môžu byť učitelia, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu nad rámec svojich povinností, sú obľúbení u žiakov, rodičov a nadriadených. Príčiny však vidíme aj v konkrétnych osobnostných charakteristikách a prejavoch „obeť“, resp. „agresora“.

PSYCHOLOGICKÉ A PSYCHICKÉ DÔSLEDKY NÁSILLIA NA OSOBNOSŤ UČITEĽA

Dlhodobé pôsobenie násillia na psychiku dospelého človeka, ktorý sa stal **obeťou mobbingu alebo bossingu** spôsobuje podľa J. Spurného (1996) negatívny úzkostný pohľad na svet, preceňovanie reálneho nebezpečenstva, chybné až paranoidné vnímanie príznakov násillia aj tam, kde vôbec nie je, znížená citlivosť na vnímanie a rozlišovanie násillných prejavov až adaptácia na násillnú atmosféru, čo sa prejavuje zvýšenou toleranciou k násilliu a násillnými prvkami v správaní.

Dôsledkom mobbingu je **psychosociálny pracovný úraz**, ktorý treba hodnotiť rovnako vážne, ako iné poškodenia zdravia na pracovisku. Útoky, ktoré boli spočiatku náhodné, silnejú, stávajú sa cielenejšími a dlhodobejšími. Po určitej dobe sa fyzický i psychický stav obeť zhoršuje, znižuje sa jej sebadôvera a sebahodnotenie, zhoršuje sa jej pracovný výkon, množia sa zdravotné problémy vyúsťujúce v mobbérovi zavinenu práceneschopnosť. Psychická vojna je drahá. Obete mobbingu musia byť týždne, častokrát aj celé mesiace vypísané ako práceneschopné.

Medzi najčastejšie následky mobbingu M. Huberová (1995) uvádza psychické následky (depresie, poruchy koncentrácie, pochybnosti o sebe samom, stavy úzkostí až po psychiatrické syndrómy s myšlienkami na samovraždu) a psychosomatické následky (srdečné poruchy a poruchy krvného obehu, zvieravé pocity pri dýchaní, bolesti hlavy, šije a chrbta, kožné ochorenia, ochorenia zažívacieho traktu). Ďalší autori k nim zahŕňajú aj fajčenie, alkoholizmus, drogovú závislosť.

M.-F. Hirigoyenová (2002) uvádza, že obeť dlhotrvajúceho mobbingu môžu trpieť Posttraumatickou stresovou poruchou (F43.1), my dodávame, že sa môžu vyskytnúť aj poruchy prispôsobenia (F43.2), prípadne reaktívna depresia. Všetky dôsledky mobbingu majú vplyv na pracovnú výkonnosť a pracovnú motiváciu. Mobbing môže byť príčinou chronických dlhodobých ťažkostí, fyzických či mentálnych, nielen pre samotnú obeť, ale tiež pre jej rodinu, prípadne blízkych. Mobbing teda možno práve z dôvodov závažnosti jeho efektov zaradiť medzi významný zdroj sociálnych poškodení, ktorý je však napriek tomu pomerne zanedbávaný.

Uvedené následky sa týkajú hlavne osobnostných zmien, pričom osobnosť učiteľa považujeme za najdôležitejší fenomén výchovno-vzdelávacieho procesu, aj v zmysle jeho modelového správania voči žiakom a podávania kvalitného pracovného výkonu.

Keďže mobbing sa často vyskytuje aj v ženských kolektívach (ktoré sú typické práve v prostredí škôl) a má aj svoje typicky ženské formy – zosmiešňovanie, ohováranie, permanentnú kritiku, rozširovanie fám a robenie narážok bez konkretizácie, domnievame sa, že táto problematika by mala stáť v centre oveľa väčšieho záujmu odborníkov, zaoberajúcich sa edukačným prostredím.

VÝSKUM

Problematika mobbingu a bossingu v edukačnom prostredí je v rámci Slovenskej republiky monitorovaná len veľmi sporadicky. Preto sme sa v rámci nášho výskumu zamerali na zmapovanie týchto fenoménov na vzorke slovenských učiteľov. Ide o tzv. orientačný typ výskumu, nakoľko prvotné zistené údaje nám budú slúžiť k ich ďalšiemu empirickému sledovaniu.

Zmysluplnosť a aktuálnosť nášho výskumného problému zakladáme na nasledujúcich východiskách:

1. Je zrejme, že akékoľvek násilie negatívne ovplyvňuje psychické i fyzické zdravie obeť. Navyše, pri násilí realizovanom na pracovisku sa k týmto stratám pripájajú aj straty ekonomické, spôsobené zníženou výkonnosťou, práceneschopnosťou a zvýšenou pracovnou fluktuáciou.
2. Do určitej miery aj súčasná spoločensko-ekonomická situácia a tzv. trhový kapitalizmus vytvárajú priaznivé podmienky pre vznik mobbingu (neistota práce, strach z prepustenia, vysoko konkurenčné prostredie atď. môžu prispievať k potrebe zamestnancov budovať si svoj pozitívny pracovný „imidž“ na úkor druhých).
3. Prostredie škôl vytvára špecifický priestor pre mobbing (prevažne ženský pracovný kolektív charakteristický intenzívnejším emocionálnym prežívaním) aj bossing (hierarchia pracovných pozícií, existencia pravidiel a predpisov). Negatívne následky

mobbingu a bossingu na osobnosť učiteľa môžu mať ďalekosiahly dopad na celý výchovno-vzdelávací proces v súvislosti s modelovým správaním učiteľa voči žiakom, ako aj s kvalitou jeho pracovného výkonu.

4. Identifikácia problémov súvisiacich s násilím voči učiteľom je závažná aj z toho dôvodu, že učiteľstvo je chápané ako pomáhajúca profesia, v ktorej by jej predstavitelia mali vystupovať ako osoby, ktoré by mali vedieť riešiť problémy a konflikty nielen medzi žiakmi, ale aj medzi sebou. Toto pravdepodobne núti učiteľov stavať sa do pozície, v ktorej je priznanie slabosti, bezmocnosti, či sociálnych problémov neprípustným zlyhaním.

Hlavným cieľom nášho výskumu bolo zmapovanie výskytu prejavov mobbingu a bossingu v prostredí slovenských škôl a porovnanie tzv. extrémnych skupín respondentov vo vzťahu k vybraným demografickým, anamnestickým a osobnostným premenným.

VÝSKUMNÝ SÚBOR

Výskumnú vzorku tvorili učitelia pôsobiaci na rôznych typoch a stupňoch školských pôsobísk (materské školy – MŠ – 29, 1. stupeň ZŠ – 29, 2. stupeň ZŠ – 32, gymnáziá a stredné odborné učilištia – SŠ – 57, školské kluby detí – ŠKD – 10)¹ z celého Slovenska v celkovom počte 163 respondentov. Z celkového počtu bolo len 10 učiteľov – mužov. Stredný vek (medián veku) respondentov bol 39 rokov a stredná dĺžka praxe v školstve bola 13 rokov.

POUŽITÉ METÓDY

Výskumné metódy boli zamerané na zistenie vyššie uvedených cieľov. Konkrétne sme použili:

Dotazník mobbingu/bossingu (vlastnej proveniencie), ktorý pozostával zo štyroch častí: 1. zistenie základných anamnestických a demografických údajov, 2. zistenie fluktuálnych tendencií respondentiek, 3. zistenie aktuálneho zdravotného stavu, výskyt psychosomatických ťažkostí a užívanie konkrétnych liekov 4. časť skúmala výskyt mobbingu (bossingu) na škole. Táto časť bola najrozsiahlejšia, pozostávala zo 44 bipolárnych výrokov.

Osobnostný dotazník NEO FFI ako jeden z variantov osobnostného dotazníka nazvaného „Big Five“. Vznikol pôvodne v USA v roku 1986 a jeho autormi sú P. T. Costa a R. R. McCrae. Českú verziu NEO FFI overila M. Hřebíčková z Akadémie vied v Brne, v roku 1997. Názov tohto dotazníka vystihuje súhrnné pomenovanie piatich vlastností osobnosti – Otvorenosť voči skúsenosti, Svedomitosť, Extraverzia, Prívetivosť a Neuroticizmus.

VÝSLEDKY

Prezentované výsledky sú len časťou širšie koncipovaného výskumného projektu. Pre lepšiu prehľadnosť uvádzame porovnania zistení medzi tzv. extrémnymi skupinami respondentov, ktoré sme vytvorili na základe odpovedí pri vybraných položkách Dotazníka mobbingu/bossingu.

¹ S výberom vzorky však boli určité problémy. Mnohí oslovení riaditelia škôl striktne odmietli povoliť zber údajov na svojich pracoviskách, keď sa dozvedeli, čoho sa náš výskum týka. Nakoniec boli o spoluprácu požiadaní učitelia zúčastňujúci sa školiacich programov realizovaných Metodicko-pedagogickým centrom, resp. učitelia – frekventanti postgraduálneho štúdia. Išlo teda o kombináciu zámerného a príležitostného výberu vzorky.

Do extrémnej skupiny s vysokou mierou subjektívneho vnímania príznakov mobbingu, resp. bossingu (**MOB**) sme zaradili tých respondentov, ktorí odpovedali súhlasne aspoň na jednu z dvoch tzv. diferenciačných otázok (1. či sa respondent cíti byť v porovnaní s ostatnými kolegami viac diskriminovaný pracovným kolektívom; 2. či sa respondent cíti byť v porovnaní s ostatnými kolegami viac diskriminovaný zo strany vedenia). Táto skupina pozostávala z 25 respondentov, čo predstavuje **15% podiel** subjektívne vnímanej diskriminácie.

Do extrémnej skupiny s nízkou mierou subjektívneho vnímania príznakov mobbingu, resp. bossingu (**nonMOB**) sme zaradili tých respondentov, ktorí odpovedali nesúhlasne na obe vyššie uvedené diferenciačné otázky a zároveň neuvádzali ani žiadny z konkrétnych príznakov mobbingu/bossingu zisťovaných našim dotazníkom. Táto skupina pozostávala zo 79 respondentov.

1. Porovnanie rozdielov extrémnych skupín z hľadiska typov škôl.

Tabuľka 1 zachytáva percentuálny podiel respondentov zaradených do dvoch extrémnych skupín, ako aj podiel do extrémnych skupín nezaradených respondentov na prvom a druhom stupni základnej školy, na strednej škole, v školskom klube detí a v materskej škole.

Najvýraznejšie percentuálne zastúpenie respondentov (50 %), ktorí sa vnímajú ako obeť mobbingu/bossingu, sme zistili u vychovávateľiek v školských kluboch detí. Naopak, najnižšie zastúpenie sme zistili u učiteliek na oboch stupňoch základných škôl.

Tabuľka 1

Porovnanie zastúpenia MOB, nonMOB z hľadiska typu školy

	1.st.ZŠ	2.st.ZŠ	SŠ	ŠKD	MŠ
ostatní	36 %	31 %	35 %	50 %	33 %
MOB	4 %	9 %	18 %	50 %	19 %
nonMOB	61 %	59 %	47 %	0 %	48 %

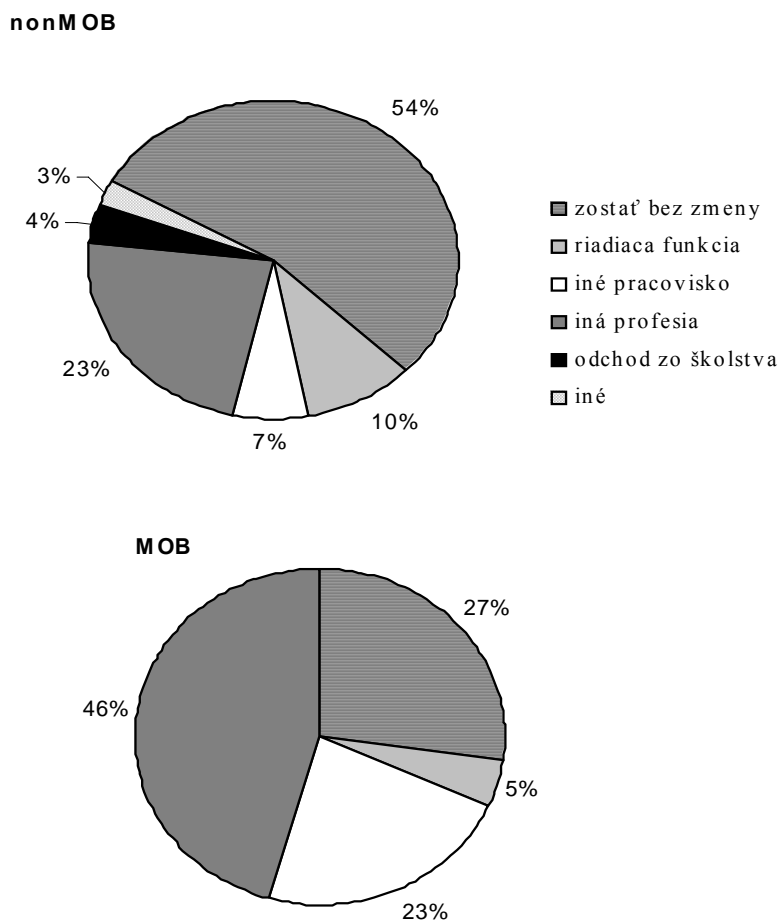
Rozdiel v percentuálnom rozložení respondentov sa po pretestovaní χ^2 -testom homogenity preukázal ako vysoko štatisticky významný ($p < 0,001$).

2. Porovnanie rozdielov extrémnych skupín z hľadiska dĺžky praxe.

Medzi skupinami podľa subjektívne vnímanej miery mobbingu, resp. bossingu sa preukázal určitý rozdielový trend ($p=0,07$) v **dĺžke praxe** (testované t-testom), pričom skupina MOB je charakterizovaná priemernou dĺžkou 17,5 a skupina nonMOB 12,8 rokov praxe. Pri premennej **vek** nebol medziskupinový rozdiel štatisticky významný (priemerný vek v skupine MOB bol 39,6 a v skupine nonMOB 37,8 roka).

3. Porovnanie rozdielov extrémnych skupín z hľadiska fluktuačných tendencií

Štatistickú analýzu sme zamerali aj na zistenie prípadných rozdielov vo výskyte rôznych kariérnych plánov medzi skupinou MOB a nonMOB. Názorne zachytáva relatívne početnosti rôznych plánov v oboch extrémnych skupinách obrázok 1.



Obrázok 1

Percentuálny podiel rôznych kariérnych plánov zvlášť v extrémnej skupine MOB a nonMOB

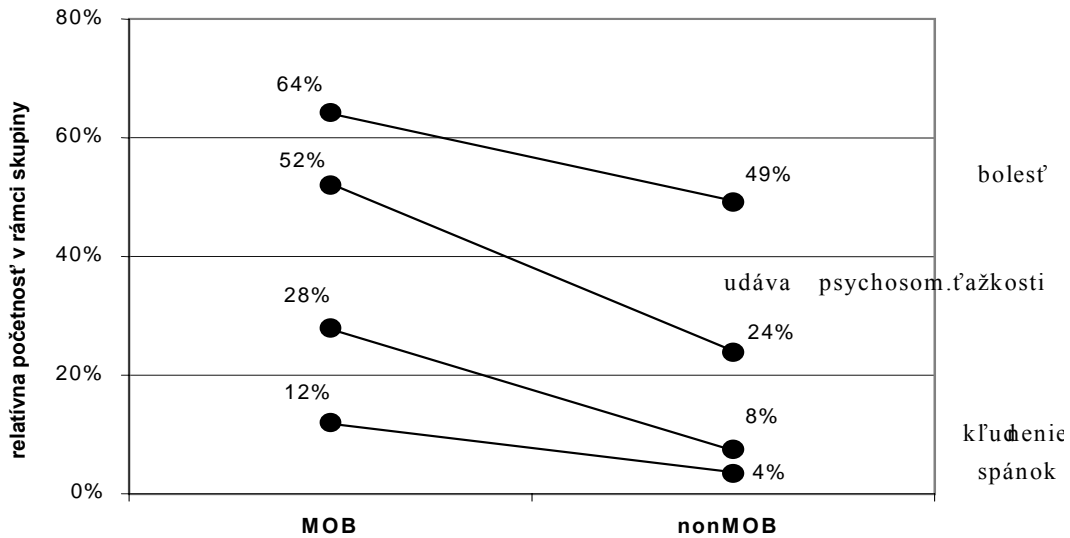
Na základe grafickej prezentácie výsledkov v obrázku 2 môžeme konštatovať, že takmer polovica respondentov skupiny MOB (46 %), by chcela zmeniť nielen pôsobisko (konkrétne školu), ale aj učiteľskú profesiu, ak by sa im vyskytlo niečo výhodnejšie – oproti len 23 % respondentov zo skupiny nonMOB. Celkovo fluktučné tendencie vykazuje približne 69 % respondentov zo skupiny MOB a 34 % respondentov zo skupiny nonMOB. Na základe testovania významnosti rozdielu v **zastúpení kariérnych plánov** (χ^2 -test homogenity) medzi extrémnymi skupinami môžeme označiť tento rozdiel za štatisticky významný ($p=0,04$).

1. Porovnanie rozdielov extrémnych skupín z hľadiska užívania liekov a psychosomatických ťažkostí

Ďalej sme chceli porovnať výskyt respondentov užívajúcich aspoň niekedy špecifické typy liekov (proti bolesti, na uľudnenie a na spánok), resp. respondentov udávajúcich psychosomatické ťažkosti v rámci skupiny MOB a v rámci skupiny nonMOB.

Čo sa týka užívania liekov, v oboch skupinách bol najvyšší percentuálny podiel tých respondentov, ktorí uviedli, že užívajú analgetiká (v skupine MOB to bolo cca. 64 % zo skupiny a v skupine nonMOB cca. 49 %). Zoradenie relatívneho výskytu užívania jednotlivých typov liekov podľa veľkosti bolo zhodné v oboch skupinách (1. lieky proti bolesti, 2. na uľudnenie, 3. na spánok), avšak v skupine MOB bol v porovnaní so skupinou nonMOB výskyt respondentov užívajúcich lieky vždy vyšší. Názorné porovnanie relatívnych výskytov užívateľov liekov v sledovaných extrémnych skupinách ponúkame v obrázku 2.

Výskyt psychosomatických ťažkostí bol percentuálne vyšší v skupine MOB.



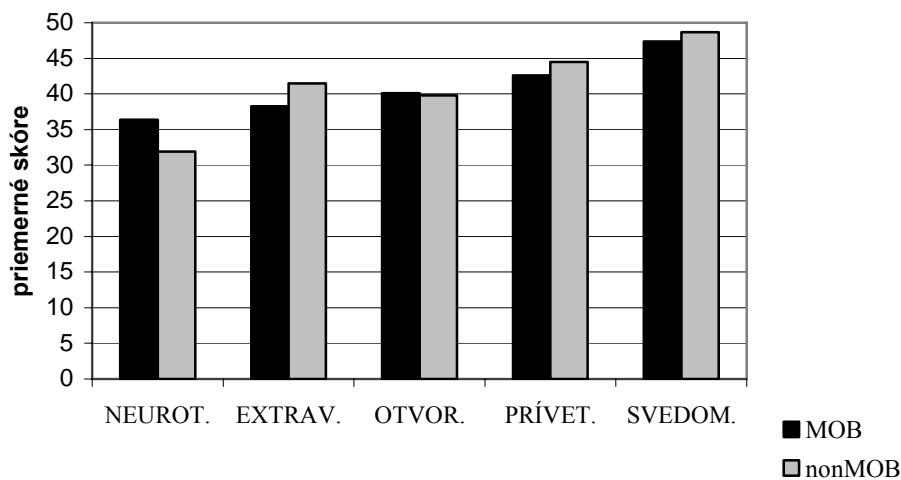
Obrázok 2

Percentuálny výskyt užívania liekov v rámci skupiny MOB a v rámci skupiny nonMOB

Štatistickú významnosť rozdielov medzi skupinami MOB a nonMOB vo výskyte užívateľov liekov, ako aj vo výskyte respondentov so psychosomatickými ťažkosťami sme testovali opäť prostredníctvom χ^2 -testu homogenity. Signifikantnosc medziskupinových rozdielov môžeme konštatovať len pre rozdiel vo výskyte užívateľov liekov na ukludnenie ($p=0,007$) a vo výskyte respondentov so psychosomatickými ťažkosťami ($p=0,008$). Čo sa týka užívania liekov proti bolesti a liekov na spánok neboli medziskupinové rozdiely štatisticky významné.

2. Porovnanie rozdielov extrémnych skupín z hľadiska osobnostných charakteristík

Nakoniec sme sa zamerali na porovnanie našich extrémnych skupín v osobnostných premenných. Grafické znázornenie medziskupinových rozdielov v priemernom skóre osobnostných faktorov Big Five ponúkame v obrázku 3.



Obrázok 3

Medziskupinové porovnanie priemerného skóre v osobnostných faktoroch

Na základe štatistického testovania rozdielov medzi skupinami respondentov podľa subjektívne vnímanej miery mobbingu, resp. bossingu možno konštatovať existenciu štatisticky významného rozdielu vo faktoroch **neurotizmus**, **extraverzia** a rozdielový trend v **prívetivosti**. Výsledky dvojjvýberového t-testu, ako aj základné deskriptívne ukazovatele porovnávaných skupín sumarizujeme v tabuľke 2.

Tabuľka 2

Výsledky štatistického testovania rozdielov vo faktoroch Big Five medzi skupinami podľa príznakov mobbingu/bossingu

		priemer	sm.odchýlka	t	p
NEUROT.	MOB	36,40	8,24	2,55	0,02
	nonMOB	31,89	5,75		
EXTRAV.	MOB	38,28	6,33	-2,46	0,02
	nonMOB	41,47	5,40		
OTVOR.	MOB	40,12	5,53	0,26	0,79
	nonMOB	39,77	5,78		
PRÍVET.	MOB	42,60	4,84	-1,89	0,06
	nonMOB	44,51	4,25		
SVEDOM.	MOB	47,36	5,73	-0,88	0,38
	nonMOB	48,67	6,70		

ZÁVER

Na základe našich výskumných zistení formulovať niekoľko výskumných záverov (samozrejme, s odvolaním sa na určité limity nášho výskumu súvisiace najmä s veľkosťou a špecifikami výskumnej vzorky).

Výskyt mobbingu, resp. bossingu v edukačnom prostredí slovenských školských zariadení, je **15 %** (ak sa budeme opierať o ukazovatele súvisiace s odpoveďami na tzv. diskriminačné otázky Dotazníka mobbingu/bossingu, t. j. na otázky, či sa respondent cíti byť v porovnaní s ostatnými kolegami viac diskriminovaný pracovným kolektívom, resp. viac diskriminovaný zo strany vedenia školy). V absolútnom vyjadrení išlo o 25 respondentov z celkového počtu 163. Pochopiteľne, číslo 15 % ponúkame len ako odhad, ktorý je ovplyvnený práve zvolenými ukazovateľmi mobbingu/bossingu.

Po porovnaní tohto percenta s výsledkami iných výskumov realizovaných v zahraničí môžeme konštatovať, že voči výskumným zisteniam na nešpecifických reprezentatívnych vzorkách je miera výskytu mobbingu/bossingu v slovenskom edukačnom prostredí skôr vyššia (pozri napr. Fínsko – reprezentatívna vzorka: 3 %, Nemecko – reprezentatívna vzorka: 3–6 %, Veľká Británia – reprezentatívna vzorka: 11 %). Na druhej strane, pri porovnaní so zisteniami o výskyte mobbingu u špecifických vzoriek (porovnateľných s našou) sú výsledky rozporuplné (pozri napr. Fínsko – univerzitní zamestnanci: 17 %, Nórsko – učitelia: 6 %, Švédsko – učitelia v materských školách: 6 %, Veľká Británia – verejný sektor: 11%).

Vo výskyte mobbingu/bossingu sme však identifikovali významné rozdiely v súvislosti s typom školského pôsobiska. Najvyšší výskyt (50%) sme zistili v školských kluboch detí, nasledovali materské školy s 19% výskytom a stredné školy s 18% výskytom mobbingu/bossingu. Najnižšiu prevalenciu mobbingu/bossingu sme zistili na základných školách (1. stupeň: 4%, 2. stupeň: 9%). Podľa názoru 38,5% našich respondentov sa mobbing/bossing na školách vyskytuje, resp. vyskytuje často.

Ako najčastejšie sa vyskytujúce konkrétne prejavy mobbingu/bossingu v slovenskom edukačnom prostredí sme identifikovali: **časté poverovanie suplovaním** (28%) a poverova-

nie úlohami nezodpovedajúcimi kvalifikácii (28%). Treba však podotknúť, že ide o ukazovatele, ktoré nemusia nevyhnutne byť prejavom mobbingu/bossingu, ale môžu súvisieť s objektívnou organizačno-personálnou situáciou na konkrétnych pracoviskách.

Ďalšie najčastejšie sa vyskytujúce konkrétne prejavy sú už pre mobbing/bossing príznačnejšie. Ide o: **náhle sa končiace rozhovory** pri vstupe do miestnosti (21 %), **neposkytnutie pomoci** pri pracovných problémoch zo strany kolegov (17 %), **neoprávnené pripisovanie chýb** (14 %), **zatajovanie dôležitých informácií** (13 %), **šírenie klebiet** o osobe respondenta (12 %), **nemožnosť vyjadriť sa** (12 %) a neodôvodnené **kritizovanie práce** respondenta (10 %). Najmenej často sa vyskytovali prejavy ako **vyhýbanie sa kontaktu** s osobou respondenta, izolácia (do 4 %), **výsmech z choroby alebo handicapu** (do 4 %), časté **strácanie sa vecí** súvisiacich s prácou (3 %) a **kritizovanie náboženského, resp. politického presvedčenia** (2 %).

Z porovnania respondentov vnímajúci sa ako obeť mobbingu/bossingu a respondentov, ktorí sa takto nevnímajú nám vyplynuli nasledujúce závery. Učiteľia s vysokou mierou subjektívneho vnímania mobbingu/bossingu sú v porovnaní s učiteľmi s nízkou mierou subjektívneho vnímania mobbingu/bossingu charakteristickí **dlhšou učiteľskou praxou, vyššou mierou fluktuálnych tendencií** (pričom až 46 % „obetí“ mobbingu/bossingu by chcelo zmeniť nielen pôsobisko ale aj profesiu), **vyššou mierou užívania liekov na ukludnenie a vyšším výskytom psychosomatických ťažkostí**. Zároveň vnímajú **negatívnejšie svoje možnosti pracovného postupu, záťažovosť práce** a majú **horší vzťah k práci**. Čo sa týka osobnostných vlastností, príznačná je pre nich **vyššia miera neurotizmu a nižšia miera extravenzie a prívetivosti**. Je však otázne, či sú uvedené osobnostné charakteristiky príčinou toho, že sa určití učiteľia častejšie stávajú obeťami mobbingu/bossingu, alebo sú následkom tohto násilného správania.

Ak by sme teda chceli podať určitú, samozrejme zjednodušenú, charakteristiku profilu obeť mobbingu/bossingu na základe výsledkov nášho výskumu, bola by nasledovná: ide o učiteľku vo veku približne 39 rokov, s dĺžkou praxe okolo 15,5 roka pôsobiacu v školskom klube detí (resp. v materskej škole alebo strednej škole), ktorá uvažuje nielen o odchode z konkrétnej školy, ale aj o zmene učiteľskej profesie, je neurotickejšia, ale menej prívetivá a svedomitá v porovnaní s referenčnou skupinou učiteľov.

Naše výskumné zistenia možno považovať za určitú vstupnú sondu do skúmanej problematiky. Nepochybné však naznačujú ďalšie potenciálne smery bádania v tejto oblasti.

POUŽITÁ LITERATÚRA

- ASCHER, C. Gaining Control of Violence in the Schools: *A View from the Field*. *ERIC Digest*, 1994, No.100. ED377256.
- HIRIOGEN, M. F. *Psychické násilí v rodině a na pracovišti*. Praha : Academia, 2002. ISBN 80-200-0994-09.
- HORVÁTH, G. Mobbing – šikanovanie na pracovisku. In: *Rodina a škola*, 2001, roč. 49, č. 8, s. 12.
- HOLUBOVÁ, B. *Šikanovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku. Závěrečná správa VÚ 2214*, 2006.
- HUBEROVÁ, M. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin : Neografia, 1995. ISBN 80-254-45.
- KMONÍČKOVÁ, J – WAGNEROVÁ, I. Mobbing a další druhy násilí na pracovišti. In: *Psychologie v ekonomické praxi*, 2005, roč. 40, č. 3–4, s.135-144.
- KOLÁŘ, M. *Bolest šikanování*. Praha : Portál, 2001. ISBN 80-7367-014-3

- LEDNICKÁ, J. *Psychologické aspekty mobbingu*. Diplomová práce FF UK KPS, Praha 2002.
- LEYMANN, H. The Content and Development of Mobbing at a Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Taylor and Francis Ltd., 1966.
- OSBORNE, J. W. Identification with Academics and Violence in Schools. *Review of General Psychology*, 2004, vol. 8, no.3, s. 147–162. ISSN 1089-2680
- POLIACH, V. Pojmy „násilie“ a „agresia“ v kontexte edukačnej reality. In *Zborník príspevkov z Medzinárodnej konferencie „Ďuričove dni“: Násilie na školách*. 2006. ISBN 80-8083-3125
- ŘÍČAN, P. Šikanování jako psychologický problém. In: *Československá psychologie*, 1993, roč. 37, č. 3, s. 208–219.
- SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*. Praha : Eurounion, 1996.
- THOMPSON, L. *One Incident is Too Many*. Policy Guidelines for Safe Schools. SSTA Research Report #94–05, 1994, 64 s.