

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2024

Vít Jelínek

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Mobbing v rámci klinické výuky u studentů Všeobecného ošetřovatelství

Bakalářská práce

2024

Vít Jelínek

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Vít Jelínek**
Osobní číslo: **Z21032**
Studijní program: **B0913P360004 Všeobecné ošetřovatelství**
Téma práce: **Mobbing v rámci klinické výuky u studentů Všeobecného ošetřovatelství**
Téma práce anglicky: **Mobbing as part of clinical education for General Nursing students**
Zadávající katedra: **Katedra ošetřovatelství**

Zásady pro vypracování

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky.
2. Stanovení cílů a metodiky práce.
3. Příprava a realizace průzkumného šetření dle stanovené metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**
Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BEŇO, Pavel, 2015. Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0938-6.
- CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona Dobešová CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA, 2016. *Šikana na pracovišti v České republice*. Olomouc. ISBN 978-80-244-5080-3.
- CHROMÝ, Jakub, 2014. Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory specifické formy a právní souvislosti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 216 s. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8.
- PUGNEROVÁ, Michaela, 2019. *Psychologie pro studenty pedagogických oborů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0532-8.
- RANGLOVÁ, Jana, Kateřina VANČUROVÁ a Lenka SCHEU, 2022. Mechanizmy právní obrany zaměstnance v případech mobbingu, bossingu a staffingu. ISSN 978-80-87676-55-4. © Výzkumný ústav bezpečnosti práce.
- SIVÁK, Jakub, 2023. Pilíře a limity ochrany osobnosti nejen ve dvacátém prvním století. Praha: Wolters Kluwer, 296 s. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-683-9.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ, 2015. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Klára Václavíková, Ph.D.**
Katedra ošetřovatelství

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2024**

doc. RNDr. ThLic. Karel Sládek, Ph.D., MBA v.r.
děkan

L.S.

Mgr. et Mgr. Michal Kopecký v.r.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 7. března 2024

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Prohlašuji:

Práci s názvem: Mobbing v rámci klinické výuky u studentů Všeobecného ošetrovatelství jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše. Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 31. 3. 2024

Vít Jelínek v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Vážená paní Mgr. Kláro Václavíková, Ph.D.,

touto cestou bych Vám rád vyjádřil upřímné poděkování za vaši podporu, odborné vedení a cenné rady během psaní mé bakalářské práce.

Vaše znalosti, trpělivost a ochota naslouchat mi byly velkým zdrojem inspirace a motivace. Vaše konstruktivní kritika a návrhy na zlepšení mi pomohly rozšířit myšlenkové pochody a dosáhnout vyšší úrovně této práce.

Děkuji Vám za vedení bakalářské práce a za návrhy k jejímu doladění. Tyto cenné připomínky mi pomohly k dovedení práce ke zdárnému konci.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá mobbingem studentů Všeobecného ošetrovatelství. Teoretická část vysvětluje tento pojem včetně historického vývoje, příčin, možných následků a také obrany. Cílem praktické části je zjištění prevalence výskytu mobbingu u těchto studentů během klinické výuky na zdravotnických pracovištích. Průzkum byl proveden pomocí dotazníkové šetření za použití Dotazníku negativních aktů (NAQ-R). Z průzkumného souboru bylo mobbováno 24, tj. 75 % respondentů, a to především v zadávání úkolů, které byly pod úroveň jejich kompetencí. Na závěr byl navržen výstup, jak tomuto problému čelit nebo jak s ním pracovat, zároveň byla navržena opatření pro minimalizaci a prevenci.

KLÍČOVÁ SLOVA

Mobbing, šikana na pracovišti, patologické jevy, zaměstnání, Všeobecné ošetrovatelství

TITLE

Mobbing as part of clinical education for General Nursing students

ANNOTATION

The Bachelor's thesis deals with bullying of general nursing students. The theoretical part explains this concept including historical development, causes, possible consequences and also defence. The objective of the practical part is to identify the prevalence of mobbing among these students during clinical training at medical workplaces. The survey was conducted using the negative acts questionnaire. (NAQ-R). From the survey file, 24.75% of respondents were bullied, mainly in assigning tasks that were below their level of competence. In conclusion, an outcome was proposed on how to face the problem or how to work with it, while measures were proposed to minimize and prevent it.

KEYWORDS

Mobbing, bullying at work, pathological phenomena, employment, students, General Nursing

OBSAH

Úvod.....	13
1 Cíle a metody práce	15
1.1 Cíl práce.....	15
1.2 Dílčí cíle.....	15
1.3 Metody k dosažení cíle	15
Teoretická část	16
2 Šikana.....	16
2.1 Historický původ.....	17
3 Mobbing.....	18
3.1 Historie.....	18
3.2 Fáze mobbingu.....	20
3.2.1 I. fáze	20
3.2.2 II. fáze	21
3.2.3 III. fáze.....	21
3.2.4 IV. fáze.....	22
3.3 Techniky mobbingu	22
3.4 Účastníci mobbingu	22
3.4.1 Mobber neboli agresor	22
3.4.2 Oběť	23
3.4.3 Přihlízející.....	24
3.5 Příčiny mobbingu.....	25
3.6 Následky mobbingu	26
3.6.1 Následky pro jedince	26
3.6.2 Následky pro firmu či společnost	27
3.7 Obrana proti mobbingu.....	28
3.7.1 Prevence.....	28

3.7.2	Již vzniklý mobbing.....	29
4	Pojmy Související s mobbingem.....	30
4.1	Bossing.....	30
4.2	Staffing.....	31
4.3	Bullying	32
5	Zastoupení oběti v právu.....	33
5.1	Úřední věstník EU C 83/389 (Listina základních práv Evropské unie (2010/C 83/02)) 33	
5.2	Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů	33
5.3	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník	33
6	příklady výzkumů	34
6.1	České výzkumy zabývající se mobbingem obecně.....	34
6.1.1	Výzkum z roku 2018 provedený p. prof. PhDr. Panajotis Cakirpaglu, DrCs., a kol. 34	
6.1.2	Výzkum z roku 2019 provedený p. RNDr. Barbory Večerkové	34
6.2	Zahraniční výzkum zabývají se mobbingem studentů ve zdravotnickém oboru	35
6.2.1	Výzkum z roku 2016 provedený Melanie Birks a kol. v Austrálii	35
6.3	Zahraniční výzkumy zabývající se mobbingem ve zdravotnictví	35
6.3.1	Výzkum z roku 2020 provedený Loukií Aristidou a kol. na Kypru	35
6.3.2	Stručné výsledky z dalších zahraničních výzkumů zabývajících se mobbingem ve zdravotnictví.....	36
	Praktická část	38
7	metodika praktické části	38
7.1	Forma zpracování praktické části	38
7.2	Sběr dat	38
7.3	Zpracování dat	38
8	Výsledky Dotazníkového šetření	40

8.1	Prezentace získaných dat z dotazníku NAQ-R.....	40
8.2	Prezentace získaných dat pomocí cut off score	52
8.3	Rozložení respondentů.....	54
9	Diskuze	56
9.1	Další výstupy práce.....	57
9.2	Omezení práce	59
10	Závěr	60
11	Zdroje.....	62
12	Přílohy.....	67

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Dotazníkové šetření – část 1/4 (autorská tvorba)	67
Obrázek 2 Dotazníkové šetření – část 2/4 (autorská tvorba)	68
Obrázek 3 Dotazníkové šetření – část 3/4 (autorská tvorba)	69
Obrázek 4 Dotazníkové šetření – část 4/4 (autorská tvorba)	70

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Cut off score z datazníkové šetření NAQ-R	53
---	----

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Někdo zadržuje/zadržoval informace, které ovlivňují/ili Váš výkon	40
Graf 2 Čelil/a jste ponižování či výslechu v souvislosti s Vaší prací	41
Graf 3 Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence	41
Graf 4 Klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti byly odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepříjemnými úkoly	42
Graf 5 Někdo proti Vám šířil pomluvy nebo fámy	43
Graf 6 Byl/a jste ignorován/a, vyloučen/a nebo marginalizován/a	43
Graf 7 Čelil/a jste urážkám nebo útočným poznámkám na adresu Vaší osoby (např. zvyky, minulost atd.), Vašich postojů či soukromý život	44
Graf 8 Křičeli na Vás nebo jste byl/a terčem něčího vyvolaného hněvu	44
Graf 9 Čelil/a jste zastrašování, jako je ukazování prstem, porušení osobního prostoru, strkání či zatarasění cesty	45
Graf 10 Čelil/a jste narážkám nebo poznámkám ostatních, že nejste vhodný/á pro studium tohoto oboru nebo že byste měl/a studovat jiný obor	45
Graf 11 Opakované připomínání Vašich omylů a chyb	46
Graf 12 Byl/a jste ignorován/a nebo jste čelil/a nepřátelské reakci při příchodu	46
Graf 13 Trvalé kritizování Vaší práce a snažení	47
Graf 14 Ignorování Vašich myšlenek a názorů	48
Graf 15 Kanadské žerty ze strany osob, se kterými ne vycházíte dobře	48
Graf 16 Obdržení úkolů s nesmyslným až nemožným cílem nebo termínem	49

Graf 17 Neopodstatněné obviňování	49
Graf 18 Přehnaná kontrola Vaší práce	50
Graf 19 Nátlak něco nežádat, na co máte nárok	50
Graf 20 Byl/a jste terčem nadměrného posmívání či sarkazmu	51
Graf 21 Byl/a jste vystaven/a nezvladatelnému množství práce	51
Graf 22 Čelil/a jste výhrůzkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí.....	52
Graf 23 Pohlaví respondentů	54
Graf 24 Věk respondentů	54
Graf 25 Ročník respondenta, ve kterém právě studuje	55

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ARO	anesteziologicko-resuscitační oddělení
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
JIP	jednotka intenzivní péče
LZPEU	Listina základních práv a svobod Evropské unie
MŠMT ČR	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
SŠ	střední škola
VO	všeobecné ošetrovatelství
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola
ZŠ	základní škola

ÚVOD

V rychle se vyvíjícím prostředí zdravotnictví se klinická výuka pro studenty oboru Všeobecného ošetřovatelství stává základním stavebním kamenem, který musí vždy absolvovat ve velké časové dotaci. Je to období, kdy studenti přecházejí ze studentského života do reálného světa péče o pacienty, a právě tehdy se setkávají s nejedním problémem, s nímž se musí vyrovnat. Tyto problémy můžou být nejrůznějšího typu, a to znalostní, etické, pocit strachu nebo vypořádání se s nejrůznějšími konflikty.

I přes vysoký význam klinické výuky jakožto prostředí k ukotvení teoretických znalostí se může se tento proces stát rizikovým pro vznik nežádoucích patologických jevů, které narušují výukové prostředí a ohrožují studentův osobní, studijní a budoucí profesní rozvoj. Jedním z těchto fenoménů je mobbing, který zahrnuje opakované, dlouhodobé a systematické jednání, které je zaměřené na jednotlivce (studenta) s cílem vytvořit mu nepříjemné pracovní prostředí.

Dle dostupného výzkumu z roku 2016, jehož autorem je Cakirpaloglu, se potýká až 1/5 všech zaměstnanců s tímto chováním, lze tedy předpokládat, že jím mohou být ohroženi i studenti, kteří se během své klinické výuky začleňují do kolektivu na pracovišti.

Mobbing na pracovišti není pouze morálním problémem, ale má také vážné dopady na fyzické a psychické zdraví jednotlivce, jakož i na celkovou kvalitu práce a pracovního prostředí. V kontextu klinické výuky může mít mobbing vážný dopad nejen na studenty, ale i na výukové procesy a celkovou atmosféru na pracovišti, což může vést k nedostatečnému vzdělávání a nižší kvalitě péče poskytované pacientům.

Tato bakalářská práce se proto zaměřuje na problematiku mobbingu v rámci klinické výuky u studentů Všeobecného ošetřovatelství. Cílem šetření bylo zjistit, s jakými typy mobbingu se tyto studenti potýkají, pokud se s ním vůbec setkají, a zhodnotit případné dopady na ně. Přestože se mobbing na pracovišti stává stále více diskutovaným tématem, jeho projevy a vliv na studenty v rámci klinické výuky zůstávají dosud neřešené.

Teoretická část práce se zabývá rozбором problematiky mobbingu na pracovišti, jeho typy, projevy a možnými dopady na jednotlivce i organizaci. Zaměřuje se na prevenci a ochranu před těmito patologickými aktivitami.

V praktické části práce je provedeno dotazníkové šetření, které hodnotí zkušenost studentů s mobbingem od jejich vedoucích či mentorů na praxi během klinické výuky. K tomuto účelu byl využit revidovaný Dotazník negativních aktů (NAQ-R), který poskytl adekvátní odpověď

na tuto problematiku a umožnil tak získat konkrétní data o mobbingu u studentů v rámci klinické výuky ve zdravotnických zařízeních. K přesnému rozložení respondentů dle zasažení mobbingem poslouží cut off score, které díky zakódování dat do číselné řady rozdělilo respondenty do jednotlivých skupin dle úrovně zasažení mobbingem pomocí prahového skóre doporučeného autory NAQ-R.

Celkovým cílem této práce je zjistit prevalenci mobbingu u studentů Všeobecného ošetrovatelství během klinické výuky ve zdravotnických pracovištích a vydefinovat nejčastější mobbingové akty se kterými se studenti potýkají. V případě pozitivního nálezu chce poté sestavit možné řešení této problematiky buď už na preventivní úrovni, či na úrovni již vzniklého problému.

1 CÍLE A METODY PRÁCE

1.1 Cíl práce

Celkovým cílem této práce je především zjistit, zda se mobbingové jednání dotýká studentů během klinické výuky. V případě pozitivního zjištění výskytu se bude snažit vydefinovat četnost tohoto jevu mezi studenty Všeobecného ošetrovatelství (dále jen VO) a způsob, jakým se studenti s touto patologií setkávají a vyrovnávají. Téma mobbingu je v současné době velmi rezonovaným termínem jak v médiích, tak ve společnosti, však tento problém nebyl doposud vztažen na studenty, kteří plní na pracovištích velkou hodinovou dotaci výuky a můžou se s ním také setkat.

1.2 Dílčí cíle

Tato práce si stanovuje jako dílčí cíl navrhnout možnost řešení či pomoci studentům, kteří jsou touto patologií zasaženi, a minimalizovat tak případné dopady na jejich osobu. Následujícím dílčím cílem této práce je zvýšit povědomí o mobbingu a docílit tak většího porozumění v dané problematice mezi studenty.

1.3 Metody k dosažení cíle

V teoretické části byla použita práce s literárními, ale i internetovými zdroji, které sloužily jako vědomostní podklad pro tuto práci. Pomocí těchto informativně edukačních zdrojů byla sestavena teoretická část, která slouží jako vstupní faktor pro předání informací o této problematice.

Praktická část byla zpracována standardizovaným nástrojem (revidovaným Dotazníkem negativních aktů – NAQ-R), který hodnotí zkušenost studentů Všeobecného ošetrovatelství s některým typem mobbingového jednání. Pomocí tohoto dotazníku jsou data vyhodnocena dle konkrétních patologií a následovně je pomocí cut off score řešeno, zda-li se studenti opravdu s mobbingem během klinické výuky ve zdravotnických zařízeních setkali, či nesetkali. Díky strukturám nebo postavením jednotlivých otázek byla pak data rozčleněna do jednotlivých skupin pro vyčlenění nejvíce přítomných mobbingových aktivit mezi studenty Všeobecného ošetrovatelství, ať již studují na školách VŠ, či VOŠ v prezenční nebo kombinované formě.

TEORETICKÁ ČÁST

I přesto že je mobbing ve společnosti zmiňován již téměř od 80. let 20. století, stále neexistuje obecná definice, která by byla celou populací přijímána. Jako první definoval mobbing prof. Leymann, který se mu věnoval během svých nejrůznějších prací týkajících se vztahových a komunikačních problémů v zaměstnáních. Avšak jeho definice je dle mnoha dnešních výzkumů nepřesná a každý výzkumník si ji upravuje dle svého pohledu na tuto problematiku (Nesnídal, 2021). V České republice se pojem mobbing chápe pouze jako ekvivalent pojmu šikana (Mobbing free institut). Pojem mobbing je v ČR používán pouze v malé míře a stále převládá výše zmíněný termín šikana. Vzhledem k tomu, že šikanu je možné páchat napříč všemi věkovými skupinami, populací či prostředím, k vymezení mobbingu je nepřesná (Beňo, 2015). Právě k tomuto popisu je vhodnější využít termín mobbing, který je výstižnější pro tuto problematiku (Nesnídal, 2021).

2 ŠIKANA

Původ slova šikana pochází z francouzského slova „chicane“ a významově označuje jak fyzické, tak i psychické utlačování či týrání jednotlivce v daném kolektivu. S tímto jednáním se můžeme setkat ve všech věkových kategoriích a ve všech sociálních vrstvách společnosti. Nejčastěji se tento jev objevuje ve školách kteréhokoliv typu, v armádě, ve věznicích, ale může se objevit na jakémkoliv místě, kde se setkávají lidé. Samotný pojem šikana lze charakterizovat jako pojem nadřazený pro pojmy, jimž se bude tato práce věnovat níže (Beňo, 2015).

Formy šikany se vymezují dle jednotlivých situací, kde vznikají nebo kde působí. Varianty provedení jsou různé stejně jako metody, kterými je šikana prováděna. Ve většině případů má agresor nad obětí dominantní postavení a působí na oběť fyzickým nebo psychickým terorem. V obecné rovině je cílem agresora získat nad obětí fyzickou, mocenskou nebo sociální převahu. Zvláště krutými formami šikany jsou ty, které oběť tak psychicky zničí, že se rozhodne tento problém ukončit sebevraždou. V takovém případě je nutné brát v potaz, zda neselhal systém jako celek, je-li to např. ve školním věku, tak zda neselhal systém škola–rodina–společnost (Beňo, 2015).

První případ sebevraždy kvůli šikaně probíhající na školní půdě byl zaznamenán ve Velké Británii v roce 1967, kdy se jedenáctiletý Steven Shepherd rozhodl ukončit svůj život právě kvůli školní šikaně. Počet sebevražd kvůli tomuto patologickému jednání se zvyšuje, proto je v dnešní době snaha tomuto chování předcházet (Beňo, 2015).

2.1 Historický původ

První zmínka o šikaně pochází z výzkumného šetření z roku 1978 a jejím autorem je norský psycholog prof. Dan Olweus. Jeho výzkum se zabýval problematikou šikany ve školním prostředí. Zkoumal vztah účastníků tohoto patologického jednání a následně tyto účastníky rozdělil na dvě úrovně, a to na úroveň agresora a oběti. O několik let později se jeho výzkumem začala inspirovat širší odborná veřejnost a objevily se další výzkumy, které se touto problematikou zabývaly více do hloubky. Ve výzkumech začaly být zohledňovány další aspekty, zkoumány byly např. osobnostní vlastnosti účastníků šikany, dále se výzkumy rozšířily o účast dalších aktérů, kteří se účastnili šikany, či začal být zkoumán morální a sociální pohled na tento jev.

Ve výše zmiňovaných výzkumech začal být kladen důraz i na samotnou eliminaci šikany, nikoliv pouze na její průběh (Kressa, 2019). V tu dobu bylo používáno mnoho termínů, konceptů či jiných synonym, jimiž byla tato problematika nazývána, např.: psychický teror, pracovní zneužití, nucený management, pracovní trauma či osobnostní problém atd. (Giller, 2017).

V posledních desetiletích vznikají nové výzkumy, které zkoumají šikanu z jiných úhlů než dřívější. Sledují zastávání se oběti, zajímají se např. o empatii, morální motivy, sociální postavení vrstevníků a mnoho dalších proměnných. Nové výzkumy se snaží zohledňovat technologický postup, který děti v dnešní době nemálo ovlivňuje (Kressa, 2019).

V České republice je výzkumná činnost spjata se dvěma jmény – Pavlem Říčanem a Michalem Kolářem. Pavel Říčan převzal mnoho poznatků ze zahraničí a aplikoval je v České republice. Vycházel především z výzkumu výše zmiňovaného prof. Dana Olweuse. Michal Kolář se svojí kolegyní Miluší Havlínovou realizovali v roce 2001 výzkum, který zkoumal zasažení českých škol šikanou (Kressa, 2019). Pod jejich vedením ukázaly výsledky alarmující číslo – 41 %. Ve zkoumaném školním roce bylo tedy šikanováno až 41 % dětí ve školním věku, přičemž se šikana opakovala nejčastěji v měsíční frekvenci (Havlínová, 2001). Velká část českých publikací, včetně metodických pokynů MŠMT ČR, jež řeší problematiku tohoto patologického jednání, vychází právě z toho výzkumu. Dle výsledků novějších studií se výskyt šikany na základních školách v České republice a na Slovensku pohybuje v rozmezí 2,5–12 % (Kressa, 2019).

3 MOBBING

Slovo mobbing vzniká odvozením od anglického slova mob (překl. „chátra“ či „lůza“), ale spíše bývá chápáno jako „sesypat či vrhnou se na někoho“ (Beňo, 2015).

Pojem mobbing je v dnešní době vnímán širokou veřejností jako určitý typ šikanujícího jednání, které probíhá výhradně na pracovišti. Podstatou tohoto jednání je chování skupiny osob či jednotlivce, který vnucuje svůj postoj osobě s odlišným názorem (Sehnalová, 2020). Termín mobbing lze však v obecné rovině chápat jako přítomnost patologického jednání mezi zaměstnanci, nebo ho lze též označit jako psychický teror vyskytující se na pracovišti (Šimečková, 2015). Mobbing je definován jako negativní až škodlivé chování, které se pravidelně opakuje v určitém časovém období (Li, 2023). Je také chápán jako synonymum pro šikanózní chování skupiny lidí nebo jednotlivce vůči jednotlivci (Giller, 2017).

Mobbing zaujímá první příčku ve vztahových patologiích v zaměstnání. Má podobu jak fyzického, tak i psychického teroru a provádějí ho zaměstnanci, kteří jsou v pracovní hierarchii na stejné úrovni. Samotným jádrem mobbingu je vnucování názoru skupiny jedinci, který především nezapadá do kolektivu (Březinová, 2021).

Zdravotnické odbory definovaly mobbing jako ponižující chování, které má za cíl ublížit jednotlivci před ostatními kolegy a podkopat tím jeho autoritu (Giller, 2017). Proti tomuto jednání je vždy nutné bojovat a nenechat ho vyeskalovat do horší podoby (Beňo, 2015). Například Australská komise produktivity dle dostupných dat vynaloží až 36 miliard AU\$ (v přepočtu téměř 400 miliard Kč) ročně na boj s mobbingem (Li, 2023).

V dnešní době se nejčastěji hodnotí přítomnost mobbingu dle tzv. Leymannova modelu, který se vždy aplikuje na konkrétní situace. Mobbing je zřejmě úplně tou nečastější formou vztahové patologie, která se běžně vyskytuje (Beňo, 2015).

3.1 Historie

Termín mobbing se prvně vyskytl v publikaci *On Aggression* rakouského etnologa Koráda Lorenze v roce 1966 a byl použit v souvislosti s útoky zvířat proti vetřelci jiného či stejného živočišného druhu. V roce 1982 byl výše zmíněný pojem vztažen švédským psychologem a lékařem prof. Heinzem Leymannem na patologické jednání v kolektivu vyskytující se na pracovišti a toto přiřazení mu zůstalo až do aktuální doby (Šimečková, 2015). Prof. H. Leymann se během svého života věnoval studiu chování lidí v zaměstnání. Během svého zkoumání označoval termínem mobbing některá patologická jednání, která se opakovaně

vyskytovala v zaměstnání. Tímto výzkumem se zasloužil o prohloubení používání tohoto termínu v Evropě, ale i po celém světě (Beňo, 2015).

Profesor Leymann se narodil v Německu, později během svého života odešel do mnohem atraktivnějšího Švédska, kde vystudoval psychologii a zaměřoval se na výzkum stresu, a to především stresu z mezilidských vztahů na pracovišti. Švédsko v tu dobu věnovalo mnoho času a pozornosti sledování podmínek při výkonu práce a zároveň provádělo studii příčin negativních jevů a jejich dopadů na případnou nemocnost či fluktuaci zaměstnanců (Beňo, 2015).

V době, kdy se prof. Leymann věnoval výzkumu násilí na pracovišti, začal švédský psycholog prof. Dan Olweus pro tento typ násilí používat termín bullying. Tento pojem začal přicházet do Evropy z USA a jiných anglicky mluvících zemí, kde se začal více používat. K tomu se později v jednom ze svých děl vyjádřil prof. Leymann, který tyto dva termíny od sebe oddělil. Prof. Leymann konstatoval, že to, co prof. Olweus označuje na školách jako bullying, se odehrává i na pracovištích s jediným rozdílem. Bullying je spojen s fyzickou agresí a hrozbou, zatímco mobbing je především o teroru psychickém, a na rozdíl od bullyingu bývá velmi důmyslně promyšlen. Je tedy mnohem sofistikovanější formou agresivního chování s cílem sociálního oddělení oběti od ostatních. Proto také doporučil oddělení těchto dvou termínů od sebe. Navrhl používat termín bullying pro patologické jednání mezi dětmi a teenagery ve škole a termín mobbing v kontextu patologického jednání dospělých (Beňo, 2015). Později však prof. Leymann své tvrzení částečně upravil a definoval rozdíl v tom, že mobbing oproti bullyingu spočívá hlavně v komunikaci, která má charakter destrukce. Uvádí, že mobbing nemá typické známky šikany a je prováděn s jasným cílem a účelně (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2019). Mnohé země si však pro toto chování našly svoji terminologii, např. ve Francii to je termín „harcèlement moral“, ve Španělsku „also moral“, v angličtině mají pro tento jev dokonce několik výrazů, např. „emotional abuse, psychological harassment atd.“ V České republice je používáno označení „šikana na pracovišti“, ale toto označení zmíněného jednání je velmi sporné stejně jako rozdíly v označení mobbing a bullying dle prof. Leymanna. Jak je tedy patrné, žádný termín nelze považovat za úplně správný, jelikož lze na něj nahlížet velmi individuálně (Beňo, 2015). K další terminologické neshodě dochází v termínech, které se ujaly v některých zemích a jež jsou některými autory používané i u nás. Jedná se o termíny mobbing horizontální a mobbing vertikální. Termínem mobbing horizontální je označováno patologické jednání mezi kolegy, lze ho tedy přiřadit k termínu, který je aktuálně více používaný, a to je termín „mobbing.“ Termín mobbing vertikální lze chápat jako patologické jednání ze strany

zaměstnavatele. Tento typ je specifictější tím, že zaměstnavatel může ke svému jednání použít širší škálu prostředků, jimiž bude na oběť negativně působit. Jedná se tedy o nebezpečnější formu patologického jednání, které může oběť velmi rychle zničit. Tento termín lze opět nahradit termínem, který je nám více znám, a to je termín „bossing“ (Šimečková, 2015).

3.2 Fáze mobbingu

K naplnění definice mobbingu je nutné, aby mobber působil na svoji oběť opakovaně po nějaký dlouhodobý časový úsek. Z většiny výzkumů od různých výzkumníků vychází časový úsek, kdy trvá toto patologické jednání alespoň 6 měsíců s minimálním opakováním patologického aktu jednou týdně. Právě z častých systematických útoků na oběť v takto dlouhém časovém rozmezí může toto jednání vyústit u oběti v psychické či psychosomatické obtíže nebo může vést až k vážnému přerušení sociálních vztahů s okolím. Ne každý konflikt v zaměstnání je hned mobbing, proto je zde velmi nutné splnění tohoto časového období. Z důvodu výše zmíněného časového období je klíčovým problémem dlouhodobost, tento průběh lze označit za určitý proces, který se vyvíjí splněním několika stadií. Modelový mobbing má v České republice čtyři stadia, která stanovil prof. Leymann (Šimečková, 2015).

Fáze mobbingu

- I. fáze – Vzniká konflikt, ze kterého plynou následky, nikdo ho však neřeší.
- II. fáze – Agresor vyvíjí postupně se rozvíjející psychický nátlak na oběť.
- III. fáze – Vzniklého problému si začíná všimnout okolí.
- IV. fáze – Oběť je v pracovním kolektivu izolována (Harsa, 2014).

3.2.1 I. fáze

V první fázi procesu mobbingu dochází na pracovišti ke konfliktu dvou osob, ze kterých se později stane agresor a oběť. Vzniklý problém mezi těmito osobami není nijak konstruktivně řešen. Ke konfliktu mezi osobami dochází z důvodu rozdílných názorů, zkušeností, hodnot či způsobu řešení problému. K tomuto jednání dochází životě úplně běžně a je dán různými vlivy. Pokud však nenastane urovnání problému nebo nedojde k jeho konstruktivnímu vyřešení, prosazuje se slovo silnějšího, ten později začne využívat svoji silnější roli vůči druhé osobě. Nemusí se jednat ani o osobu v nadřazené pozici, ale pokud využívá svoji psychickou odolnost či svoji extrovertní povahu, může se stát z obyčejného běžného konfliktu mobbing. Potenciální agresor vycítí příležitost, kdy se může stát v očích ostatních lepším člověkem, jelikož upozornil na problém druhé osoby, se kterou má problém. Postupným zvyšováním svého sebevědomí vycítí, že by dokázal onu osobu vyřadit z pracovního procesu či případně ovlivnit její kariéru

růst a tím se případně zalíbit či si zvýšit svoji prestiž u ostatních (Šimečková, 2015). Existují však důkazy o tom, že zaměstnanci napodobují chování, které vidí v kolektivu, tak aby vpluli do pracovní kultury a lépe se do kolektivu začlenili. Toto jednání poté vnímají za zcela normální a akceptovatelné (Giller, 2017)

3.2.2 II. fáze

Pro druhou fázi je typická změna typu útoku mobbera, dochází k vývoji strategie a jednání mobbera přechází k ještě negativnější stránce, útoky se začínají měnit z jízlivých a ironických poznámek k intenzivnějšímu psychickému teroru. Díky rozvoji moderních technologií se mění i způsob tohoto jednání. V dnešní době se už nejedná pouze o dění v přítomnosti, ale přesouvá se do online světa. Díky lidské vynalézavosti se jedná o činy, které jsou velmi důmyslně zpracovány a realizovány, takže si oběť může nejdříve myslet, že jedná pouze o náhody a že za nimi nestojí mobber. V tomto online světě se můžou útoky skrývat za nenápadné jednání, může se jednat např. o uložení viru do pracovního počítače, který následně různými způsoby ovlivní produktivitu a výkonnost oběti, nebo mobber podává oběti nesprávné informace o obsluze nějakého programu či softwaru, tyto rady pak mohou vést až k tomu, že oběť ztratí svá data. Oběť pak u nadřízeného působí jako zaměstnanec, která se vyhýbá práci a nechce pracovat. S největší pravděpodobností se však bude jednat o činy či jednání, které vyjmenoval prof. Leymann ve svém soupisu psychologického terorizování. Všechny útoky, k nimž dochází v této fázi, mají jednu společnou myšlenku, a to oběti neustále ztěžovat život, dotlačit ji do pozice, kde dotyčný působí, jakoby se vyhýbal práci, a nakonec ji vytěsnit z kolektivu (Šimečková, 2015).

3.2.3 III. fáze

V důsledku výše zmíněného jednání dochází ke snížení pracovní výkonnosti a zároveň se dostávají různé zdravotní problémy u oběti/zaměstnance. Vlivem velkého stresového zatížení se můžou začít tvořit např. žaludeční vředy či různé poruchy koncentrace, které mohou vést až ke spánkové deprivaci. Oběť pak začíná mít v zaměstnání vysokou absenci a dopouští se různých chyb. Kvůli těmto nenadálým patologiím nechce s obětí nikdo komunikovat. Pracovní kolektiv nelibě nese, že musí oběť v práci nahradit nebo zvýšit své pracovní tempo. Do situace se začíná zapojovat nadřízený pracovník či vedení, kteří chtějí tuto situaci nějakým způsobem začít řešit. Oběť dostává zprvu různé výtky, jež spějí až k „poslední šanci“, tzn. upravit své pracovní tempo či se oprostít od svých chyb a častých absencí v zaměstnání (Šimečková, 2015).

3.2.4 IV. fáze

Tato fáze je typická vyloučením oběti z pracovního kolektivu. Vlivem zátěže a psychického teroru dochází k vyloučení i z osobního/společenského života. Díky úzkostným stavům, které vyvolává jen samotné pomyšlení na práci či samotné setrvání v práci v rámci své pracovní doby, se oběť uzavírá do sebe a podává výpověď z pracovního poměru z důvodu, který často nechce uvádět, ale jedná se o důsledek mobbingu. Pokud je oběť odolná a chce v práci i přes všechny tyto problémy setrvat, často dostává výpověď ze zaměstnání od zaměstnavatele z důvodu dlouhodobě neuspokojivých pracovních výsledků. Výjimku netvoří ani případy, kdy se oběť vlivem psychického nátlaku a úplného oproštění od veškeré společnosti rozhodne, že zde nechce setrvávat a spáchá sebevraždu, neboť vnímá tuto situaci jako bezvýchodnou, bez možnosti jakéhokoliv řešení (Šimečková, 2015).

3.3 Techniky mobbingu

Repertoár technik pro mobbingové jednání je velice obsáhlý. Nejčastěji se v tomto procesu objevuje technika používající pomluvy, nejrůznější vtípky na stranu oběti či zpočátku „žertovné“ kritizování práce. Typicky se objevuje snaha pošpinit oběť u nadřízených a tím jí způsobit problémy. Často používaná technika je přerušování konverzace s kolegy v době příchodu oběti na pracoviště či znemožnění oběti se zapojit do skupinové konverzace. Oběť bývá i pravidelně přehlížena, ignorována. Agresor může dokonce s obětí odmítat komunikovat i na čistě pracovní úrovni a oběti zanechává pouze jakési vzkazy na stole či informace předává jinou cestou či je předává záměrně neúplně (Nesnídal, 2021).

3.4 Účastníci mobbingu

Mnoho odborných publikací zmiňuje vždy hlavní dva aktéry mobbingu – mobbera a oběť. Mezi účastníky tohoto patologického jevu, jak uvádějí někteří autoři, kteří se zabývají touto problematikou, patří i role, kterou zaujímají přihlížející. Ti mají na samotném procesu nevelký až téměř žádný podíl, avšak patří mezi účastníky mobbingu, jelikož jsou součástí kolektivu, ve kterém dochází k tomuto jevu (Cakirpaloglu, 2016).

3.4.1 Mobber neboli agresor

Mobber je zjednodušeně řečeno pachatel mobbingu, násilí či člověk, který ubližuje druhým. Vyvíjí na oběť negativní nátlak minimálně jedenkrát týdně po dobu minimálně šesti měsíců (Pugnerová, 2019). Je to osoba, která je popisována jako osobnost s narcistickým typem chování, jíž ve velké míře chybí schopnost empatie. Osobnost mobbera je podmíněna osobními rysy, povahovými rozdíly a určitou možnou osobnostní patologií (Harsa, 2014). Osoba se ve

velké míře přeceňuje, ale tím pouze maskuje své nízké sebevědomí. Ve svých činech vůči druhým osobám používá mechanismus projekce, kdy do svého chování promítá sebe. Její negativní chování roste, pokud osoba zaujímá nadřazenou pozici vůči druhé osobě, negativní chování skrývá za své formální držení moci, jež vychází z jejího vyššího postavení v kariélní hierarchii. Vznik tohoto patologického chování vyvolávají negativní emoce, jako jsou např. závist, soutěživost či strach o svoji oblíbenost v kolektivu. Mobber má často agresivní nebo soutěživou povahu a svými činy si snaží potvrdit svou hodnotu a pozici v kolektivu. Mezi mobbery lze započítat i kolegy v zaměstnání, kteří se sice do samotného procesu mobbingu nezapojují, staví se k němu pasivně, ale tímto postojem nepřímou mobbera podporují. Svými činy se mobber snaží v kolektivu zasít a poté zvýšit pocit nejistoty či vyvolat organizační, strukturální či personální změny. Nejistotou a napětím v kolektivu stoupá stres a osobní konflikty mezi zaměstnanci. Tyto nepříznivé podmínky často vedou k částečnému odchodu zaměstnanců a tím i k rozkladu kolektivu, což nabourává veškeré vztahy. Mobbingové jednání může přijít od pracujících na stejné pozici či od nadřazených, nebo dokonce od členů vedení společnosti. V této souvislosti výzkumníci v různých výzkumech zjistili, že častou obětí mobbingu jsou až čtyřnásobně více příslušníci různých etnických menšin (Cakirpaloglu, 2016).

Chování mobbera bylo identifikováno jako opakované jednání v diskreditování, destabilizování nebo vstřípování strachu oběti (Averbuch, 2021).

3.4.2 Oběť

Typický popis oběti mobbingu neexistuje a nebude ho nikdy ani možné sestavit. Mobbing může postihnout kteroukoliv žijící bytost bez ohledu na profesi, věk, pohlaví, společenské či kariélní postavení. Pouze ze zkušenosti lze říct, které charakteristické rysy mohou vést k rizikovému postavení v kolektivu a mohou vyústit až do situace, kdy se osoba dostane do konfliktu s mobberem (Pugnerová, 2019, Harsa, 2014).

Zaměstnanec, který je vystavený mobbingu, je často méně výkonný, citlivý, neprůbojný, mívá křehčí nervovou soustavu a všechny tyto aspekty ho dovedou k tomu, že je frustrovaný a nedovede se mu bránit či dovést vzniklý problém ke konstruktivnímu vyřešení (Purgnerová, 2019). Tento zaměstnanec nedokáže problém totiž popsat a hledá chybu na své straně, nikoliv u agresora (Harsa, 2014).

Cílem mobbera se však může stát s menší pravděpodobností i osoba se zcela opačnými rysy. Osoba je kvalifikovaný, odolný, sebejistý, pevně ukotvený zaměstnanec. Na tendenci vzniku mobbingu se může určitou měrou podílet typ víry, etnický původ, věk, sexuální orientace či

jiné zdravotně-sociální znevýhodnění (Purgnerová, 2019). Změna chování oběti či změna jejich postojů vyvolá u ostatních zaměstnanců, kteří dříve oběť podporovali a projevovali jí solidaritu, sklon přehodnocovat své postoje a izolovat se od problému, nakonec ho úplně přehlížet. Tato změna postoje v kolektivu způsobuje, že je oběť vytlačena z kolektivu a zůstává na tento problém úplně sama či pouze s několika jedinci z kolektivu. Takto izolovaná osoba začíná mít větší počet absencí než dříve, přestává chodit do zaměstnání. Později gradací izolace a nekomfortem v zaměstnání oběť ukončí svůj pracovněprávní poměr a ze zaměstnání odchází (Cakirpaloglu, 2016).

Obecně lze oběť charakterizovat tak, že se nějak odlišuje od pomyslného standardu ve společnosti. Není výjimkou, že se jí často stává osoba, která čerstvě nastoupila do pracovního poměru, a tudíž i do stabilizovaného pracovního kolektivu, který nově příchozího zaměstnance nemusí přijmout (Pugnerová, 2019).

3.4.3 Přihlízející

Přihlízející je osoba, která se nepřímo podílí na mobbingovém dění, svým nečinným postojem ovlivňuje průběh a gradaci tohoto patologického chování, k tomu zároveň ovlivňuje směr, kterým se bude kolektiv vydávat. Agresor ve většině případů zaujímá vedoucí pozici v kolektivu a zneužívá svoji moc pomocí organizační benevolence či porušováním etických norem, kdy se snaží na svoji stranu získat osoby, které se do tohoto děje nechtějí zapojovat, a tím v nich získat oporu. Přihlízející, ačkoliv se do samotného útoku na oběť nezapojují, tvoří kontext celého mobbingu. Agresor, který vytváří v kolektivu nepřátelské prostředí vůči mobbované osobě, vyvolává napětí, jež dopadá jak na samotnou oběť, tak na celý kolektiv (Cakirpaloglu, 2016).

Přihlízející lze díky jejich postavení a zapojení do celého děje rozdělit do několika skupin. První skupina aktivně podporuje agresora v jeho postojích, pomáhá mu vytvářet situace, kdy může agresor snadno zaútočit. Tito přihlízející se plně staví na stranu agresora a veřejně prezentují svoji agresivitu či výsměch vůči mobbované osobě. Druhou skupinou jsou přihlízející, kteří se snaží zaujímat neurčité až ignorující postavení v kolektivu. Tyto osoby popírají možný problém na pracovišti a tím i velmi komplikují jeho případné řešení, jelikož osoby, které chtějí tento problém řešit, dostávají mylné informace o závažnosti tohoto jednání. Poslední, třetí skupinu přihlízejících tvoří osoby, které podporují oběť a staví se na její stranu. Tyto osoby často komunikují s obětí a tvoří jí případnou oporu, na kterou se může oběť spolehnout. Zároveň tyto osoby pociťují jakýsi strach, aby nebyly do samotného procesu vtaženy (Cakirpaloglu, 2016).

Všechny tyto skupiny dotvářejí samotný kontext mobbingu, i přestože se na samotném aktu nepodílí. Přihlízející zaujímají silnou či slabou roli v celkové stránce mobbingu. Po celou dobu trvání tohoto patologického jednání nemusí zaujímat jednu pozici, můžou se jakkoliv pohybovat skrz výše zmíněné skupiny podle svého svědomím, podle toho, jak se vyvíjí sympatie vůči agresorovi či oběti nebo dle pochopení celé situace, a to během celého mobbingového aktu (Cakirpaloglu, 2016).

3.5 Příčiny mobbingu

Příčin mobbingu je velké množství a nelze je jednoznačně specifikovat. Klíčovou příčinou je mobber a zejména jeho osobnost. Nežádoucí jev na pracovišti je vyvolán ve většině případů sociálně nepřizpůsobivým jedincem (Bezpečný podnik, 2016; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021).

Spouštěcím impulsem může být cokoliv, například žárlivost, soupeření o moc v kolektivu, odlišný názor na styl řízení, peníze, nesympatie, strach z konkurence či snaha dosáhnout popularity v pracovním kolektivu (Bezpečný podnik, 2016; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021). Mobber se velmi často snaží zpochybnit odbornou kvalitu pracovníka a mentální odolnost oběti, a aby toho docílil, nebojí se ani zaměřit na rodinné prostředí, soukromí, vlastnosti či intimní život oběti (Sehnalová, 2020). Výsledek je vždy stejný, mobber naruší sociální klima na pracovišti, které je živnou půdou pro vznik problému, kdy mobbingem motivovaná osoba hledá záměr a snaží se vyvolat konflikt (Bezpečný podnik, 2016; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021). Příčinou však může být konkurenční tlak, kdy se mobber snaží získat moc (Sehnalová, 2020). Mobbingové chování může být velmi často zástěrkou pro jiné nesprávné chování. Často se může jednat o skrývání úniku financí, korupci či jinou manipulaci s interními informacemi, materiály či jinými firemními prostředky (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021).

Na vzniklém konfliktu má překvapivě velmi malý podíl oběť. Z velké části se jedná opravdu o vyvolání konfliktu mobberem. Nemalým predispozičním faktorem pro vznik mobbingu je špatně nastavená firemní kultura, jež se neopírá o pevné morální základy. Pro správné fungování firemní kultury jsou důležitá pravidla jak psaná, tak i nepsaná, která platí úplně pro všechny bez rozdílu kariérního postavení, zkušeností či délky pracovního poměru. Vzorec chování nadřízeného pracovníka je vždy, ať vědomě, nebo nevědomě, přebírán jeho podřízenými, kteří následně ztrácejí, nebo získávají motivaci k dodržování, nebo nedodržování vnitřních předpisů a nařízení (Bezpečný podnik, 2016).

Dalším zdrojem mobbingu je nefungující interní komunikace mezi různými kariérními posty. Často je problémem pomalý přenos informací, než se informace dostane k vedoucímu pracovníkovi, už není aktuální, což znemožňuje zastavit mobbing v úvodní fázi (Bezpečný podnik, 2016).

Základním komunikačním prostředkem v rámci kolektivů by měla být již výše zmiňovaná pravidla, která by měla být nejlépe v písemné formě jednoduše a heslovitě vyjádřená a měla by být veřejně vyvěšena v rámci dané společnosti, ať už prostřednictvím interní sítě firmy (intranet), nebo v listinné podobě na místě, kam má každý zaměstnanec volný přístup. Pravidla jasně vyjadřují, co je ve společnosti přípustné a co už je za hranou (Bezpečný podnik, 2016).

3.6 Následky mobbingu

Průběh mobbingu na pracovišti nemá vliv jenom na oběť nebo kolektiv, ale i na samotnou organizaci či celou společnost. Doba, než se projeví samotný důsledek mobbingu, je velmi individuální, závisí na síle průběhu tohoto patologického jednání a na kolektivní soudržnosti, než je tímto procesem zcela zničena. Dalším z faktorů, které ovlivňují dobu do projevení prvních následků tohoto jednání, je síla oběti ve zvládnání celého procesu a v jejích podpůrných prostředcích, které zahrnují: zázemí oběti, finanční situaci, odolnost vůči psychoteroru a především schopnost vypořádat se se stresem a řešit problémy (Bezpečný podnik, 2016).

3.6.1 Následky pro jedince

Mezi následky, které jsou spojovány s mobbingem, patří především psychické problémy oběti a od nich se až později odvíjejí následky další. Psychické problémy, které trápí oběť, jsou různé, nejčastěji jsou to potíže spojené s neklidem, nervozitou, poruchami soustředění se a vyúsťují pak až v poruchy ve vnímání sebe sama. Nekončící nával těchto emocí ve spojení s problémy, s nimiž se oběť na pracovišti potýká, vedou až k poruchám sebehodnocení a narušenému sebevědomí, kdy oběť pak ztrácí veškeré sebevědomí a víru ve vlastní hodnotu a začíná se vnímat jako „černá ovce“ v kolektivu. Člověk, který se dostává do této fáze, hledá někde pocit osvobození, který často nachází v kouření či konzumaci alkoholu, později se oběť může dostat až do fáze, kdy tento pocit osvobození nachází v tvrdších omamných látkách. Tato cesta úniku od reality ve spojení se stále trvajícím pocitem méněcennosti vede ke snížení produktivity jak v osobním, tak v pracovním životě, k tomu se přidává častější chybovost, či dokonce problémy spojené s přítomností pracovníka pod vlivem omamných látek na pracovišti. Na oběť dopadá další řada problémů, ať už ze strany partnera, či nadřízeného, tyto problémy mohou vést přes nechuť do života až k tragickému řešení, kdy se oběť rozhodne ukončit svůj život. Častěji však

dlouhodobé potíže vedou oběť k těžkým depresivním stavům, málokdo se rozhodne hledat odbornou pomoc, ve svých problémech se utápí (Bezpečný podnik, 2016; Cakirpaloglu, 2016). Obecně lze říci, že mobbovaní zaměstnanci mají nižší úroveň pracovní spokojenosti a vyšší počet úzkostných až depresivních stavů, které vedou k pravděpodobnému odchodu ze zaměstnání (Giller, 2017).

Oběť se však nepotýká pouze s psychickými problémy, tyto stavy často vedou k poruchám spojených s psychosomatikou. Nekončící problémy a stálé napětí způsobují tísnivé pocity při dýchání, oběť má pocit, že se nemůže nadechnout a že se dusí, oběť může mít bolest hlavy, šíje, zad, chronické gastrointestinální problémy, hormonální dysbalance, hypertenze a s tím i zvýšené riziko kardiovaskulárních obtíží (Bezpečný podnik, 2016; Cakirpaloglu, 2016).

Oběť je sociálně velmi frustrovaná a uzavírá se do sebe. Pokaždé se vrací z práce velmi unavená až ponížená, k odpočinku jí nepomáhá ani víkend, jelikož myšlenkami často zůstává v práci. Tím, jak se oběť uzavírá sama do sebe, narušuje veškeré své vztahy, přestává se vídat s přáteli, vyhledává klid i od rodiny, se kterou často jedná velmi nehezky. Veškeré vztahové kontakty s obětí končí. Nejprve oběť opouští přátelé a později často i rodina (Bezpečný podnik, 2016).

Dle dostupných dat může až 44 % mobbovaných trpět vysokým stupněm posttraumatické poruchy (Giller, 2017).

Zvládání stresujícího pracovního prostředí odčerpává zaměstnancům energii a způsobuje další zátěž. Zaměstnanci pak často jednájí způsoby, které neodpovídají pracovní kultuře a normám společnosti. Vykonávají svoji práci méně kompetentně, což je staví do pozice, kdy jsou ohroženi šikanou od nadřízených (bossingu) (Li, 2023).

3.6.2 Následky pro firmu či společnost

Mobbing je pro firmu či společnost ekonomickým strašákem. Znamená jak budoucí personální ztráty, tak i drobné ekonomické ztráty, které se postupně prohlubují. Oběť zasažená mobbingem ztrácí svoji výkonnost a motivaci k práci, čímž za sebou neodmyslitelně zanechává menší kus práce, který se dá později zpeněžit (Bezpečný podnik, 2016; Cakirpaloglu 2016).

Mobbing však přináší společnosti také značné ekonomické ztráty, které souvisí s častější nemocností oběti, která pak nemůže vykonávat svou pracovní náplň, tím klesá výkonnost kolektivu i prostředky, které může společnost zpeněžit (Harsa, 2014):

- 35 % obětí fyzického mobbování bylo v pracovní neschopnosti,
- 34 % obětí mobbingu bylo v pracovní neschopnosti,

- 31 % obětí sexuálního obtěžování či nátlaku bylo v pracovní neschopnosti (Harsa, 2014).

Oběť podává tzv. vnitřní výpověď, na pracovišti je sice zaměstnanec fyzicky přítomen, ale duchem je někde jinde, výkonnost je proto i daleko menší než u ostatních zaměstnanců. Ale snižující se výkonnost oběti není to jediné, co společnost trápí. Jak se snižuje výkonnost oběti, snižuje se i výkonost mobbera, který si plánuje své další útoky a přemýšlí, jak je zrealizuje. Oba zaměstnanci nedostatečně využívají pracovní dobu a tím přichází podnik o možný výdělek za odvedenou práci (Bezpečný podnik, 2016; Beňo, 2015).

3.7 Obrana proti mobbingu

Jasná obrana proti mobbingu neexistuje, na každý vzniklý konflikt je nutné nahlížet individuálně, tudíž neexistuje přesný návod, jak se ubránit proti tomuto patologickému jednání. Ale v jednom kroku existuje všeobecná shoda názorů, a to v prevenci (Bezpečný podnik, 2016).

3.7.1 Prevence

Samotná obrana proti mobbingu na pracovišti nikdy nezačíná, až když se tento jev na pracovišti vyskytne, ale již nástupem nového zaměstnance na pracoviště. Každý nově nastupující jedinec by si měl před nástupem do nového zaměstnání zjistit pokud možno co nejvíce informací o budoucím kolektivu. Po samotném nástupu do zaměstnání se zpravidla nový zaměstnanec nachází v tzv. zkušební době. Je vhodné tuto dobu využít nejen ke zjištění vhodnosti pracovní pozice pro nového zaměstnance, ale i ke zjištění vztahů na pracovišti (Bezpečný podnik, 2016).

I samotným záměrem společnosti by měl být výběr kvalitních nových zaměstnanců. V požadovaných kritériích pro uchazeče o zaměstnání je velmi těžké odhalit konkrétní rysy. Vhodné je, když dochází k pravidelnému hodnocení všech pracovníků, zda respektují pracovní kulturu a veškeré morální zásady (Bezpečný podnik, 2016).

Nejčastějším doporučením pro prevenci mobbingu je zlepšení organizačně-pracovních faktorů, např. rozlišením rolí, snížením nejistoty zaměstnanců, zajištěním optimálních pracovních požadavků a poskytnutím vhodných zdrojů či pomůcek pro práci. Aktuálně se ukazuje, že poskytnutí zpětné vazby zaměstnanci, což se aktuálně považuje za klíčový způsob v řešení problémů, je podle metaanalýz méně účinné než jiné možné kroky (Li, 2023)

Prevence mobbingu je nutná kvůli tzv. smrtelnému okruhu, kdy již osoba, která byla jednou mobbingem zasažena a zažila si své psychické utrpení, je opětovně náchylnější k novému mobbingovému jednání (Giller, 2017)

3.7.2 Již vzniklý mobbing

Pokud již na pracovišti mobbing vznikl, není dobrým řeším snažit se vzniklý konflikt přehlížet či ignorovat nebo řešení omezit na jednoduchou cestu úniku/odchodu ze zaměstnání. Oběť si musí před samotným bojem s mobbingovým chováním položit následující otázku a případně podle odpovědi odpovědět i na podotázky.

- „*Chci, nebo nechci zůstat ve svém zaměstnání?*“
 - „*Mám dost sil na obranu?*“
 - „*Cítím se na to?*“ (Bezpečný podnik, 2016, str. 19).

Pokud je odpověď na jednu z výše zmíněných otázek „NE“, je vhodné své pracoviště včas opustit, ukončit dosavadní pracovněprávní poměr se svým zaměstnavatelem (Bezpečný podnik, 2016).

Odпові-li oběť na všechny výše zmíněné otázky „ANO“, musí se připravit na samotný boj s mobberem (Bezpečný podnik, 2016).

Prvním krokem v boji s mobberem je samotné jeho poznání a situace, ve které se oba zúčastnění nacházejí. Nejdůležitější v tomto poznání je zjistit důvod, proč takto mobber činí, a ujasnit si jeho motiv. Neméně důležitou součástí tohoto procesu je zjištění, zda se oběť přece jen nějakým způsobem mobbera nedotkla či mu nevědomě neublížila. Vzniklý problém je vhodné nejprve řešit o samotě s mobberem bez zapojení dalších osob a snažit se s ním vzniklou situaci vykomunikovat (Bezpečný podnik, 2016).

Druhým krokem v boji s mobbingem je vedení tzv. mobbingového deníku. Mobbingový deník může mít jakoukoliv podobu, důležitý je jeho obsah. Oběť si do tohoto deníku zaznamenává veškeré útoky, které mobber proti ní podnikl. Ačkoliv se může jednat pouze o malé útoky, v celkovém pohledu na věc pomáhají utvořit komplexní obraz o mobberovi a dokazují závažnost vzniklé situace. Při řešení daného problému se zaměstnavatelem je velkou výhodou mít takovýto deník (Bezpečný podnik, 2016).

Posledním, třetím krokem je nalezení si spojenců, kteří pomohou oběti řešit vzniklý konflikt. Od nich je vhodné zjistit co nejvíce informací o mobberovi, zda se už někdy takhle choval, zda i ostatní kolegové nemají s podobným chováním od tohoto mobbera zkušenosti či zda mobber neútočil i proti nim. Kolektivní obrana proti mobberovi je vždy účinnější a má větší sílu než obrana jednotlivce (Bezpečný podnik, 2016).

Nejtěžším, ale neúčinnějším řešením mobbingu je změna chování kolektivu a jednání vůči mobberovi. Je velmi důležité, aby mobber pochopil, že se kolektiv rozhodl přestat tolerovat jeho chování. Kolektiv v boji s ním musí působit sebevědomě a jistě, i když se třeba tak necítí. Je nutné mobberovi ukázat, že jeho chování je v tomto kolektivu nepřípustné a že kolektiv nijak neoslabuje. Tento tlak, který soudržný kolektiv proti mobberovi vyvíjí, nemůže ustát dlouhodobě. V případě, že i toto řešení je nedostatečné a nepodařilo se kolektivu získat nadřazeného na svoji stranu, či dokonce odmítá celou situaci řešit, je vhodné se obrátit na ještě výše nadřazeného pracovníka, odbory, na samotného vlastníka/ředitele společnosti, či dokonce na inspektorát práce či soud. České soudnictví nemá s těmito jevy příliš mnoho zkušeností, ale začínají se objevovat první případy, které se musely řešit soudně (Bezpečný podnik, 2016).

Dlouhodobé vystavení mobbingu v pracovním prostředí bylo vyhodnoceno jako předpoklad pro vznik mentálního onemocnění o 5 let později (Giller, 2017).

4 POJMY SOUVISEJÍCÍ S MOBBINGEM

Termín násilí na pracovišti nezahrnuje pouze pojem mobbing, který souvisí s patologickým jednáním mezi zaměstnanci, kteří si jsou rovni, ale také další pojmy, které se odvíjejí od toho, kdo je pachatelem tohoto jednání nebo jakým způsobem je tento proces prováděn. Pachatel může být kdokoliv na jakékoliv pozici. Existuje velká množina forem tohoto násilí, často nelze definovat pouze jeden typ, v praxi se totiž veškeré tyto problémy prolínají. V praxi rozdělujeme toto jednání do základních tří kategorií, a to je násilí fyzické, psychické a sexuální. Dále existuje komplexnější dělení, kterému se bude tato práce věnovat níže (Šimečková, 2015).

4.1 Bossing

Termín bossing pochází z anglického slova „boss“ neboli „šéf“, autorem tohoto termínu je Nor S. Kile. Pod pojmem bossing se rozumí pojmenování pro systematickou šikanu obdobnou mobbingu, ale na rozdíl od něj je páchána pachatelem, který je v pracovní hierarchii postaven nad obětí, jedná se tedy o nadřazeného pracovníka (Šimečková, 2015). Agresorem se stává vedoucí zaměstnanec či zaměstnavatel a obětí řádový zaměstnanec, který se nachází v podřízené pozici (Chromý, 2014). Nadřazený pracovník má celou škálu prostředků, kterými může svoji oběť terorizovat, jedná se tudíž oproti mobbingu o tvrdší formu patologického jednání. Nadřazený pracovník může šikanovat svoji oběť z mnoha důvodů, nejčastěji se jedná o snahu nadřazeného donutit oběť, aby opustila pracoviště bez nároku na finanční kompenzaci. Druhý nejčastější důvod je daleko prostší a spočívá pouze v tom, že nadřazený zdůrazňuje svoji moc a snaží se povyšovat nad ostatní (Šimečková, 2015).

Za zvláště ničivý je považován personální bossing, což je druh násilí, jenž provádí nadřízený snížením počtu zaměstnanců z důvodu reorganizace. Přitom toto jednání bývá pouze zástěrkou, aby se nadřízený zbavil zaměstnanců bez nároku na odstupné, na něž mají zákonný nárok (Beňo, 2015). Bossing se projevuje na začátku zcela nepádně a pozvolna zprvu většinou začíná jako zvyšující se nárok na zaměstnance, aby zvýšil své pracovní tempo, tím se i snaží oběť v očích ostatních zaměstnanců ukázat jako méně výkonnou. Později však takto nenápadný, neškodný čin začíná přerůstat v bossingové útoky na zaměstnance (oběť). Jednání nadřízeného spočívá zejména v zadávání nespílitelných nebo až ponižujících úkolů, trestání v hlubším měřítku, než je přípustné, či v neopodstatněném trestání. Dále mezi bossingové jednání může patřit nepřiměřená kritika, posmívání, ironické chování vůči oběti, neustálé přerušování v mluvení až ignorace, ničení dobré pověsti v kolektivu, tvorba překážek v práci, neúměrná kontrola až pronásledování či fyzické nebo sexuální obtěžování (Sivák, 2023). Při podezření na bossing je vhodné se obrátit na nadřízeného ve vyšší pozici, než je nadřízený vystavující zaměstnance tomuto jednání. Další možností k řešení bossingu jsou odbory, pokud jsou v organizaci zřízeny, dále je možné se obrátit na inspektorát práce či tento problém řeší i psychologické poradny nebo občanská sdružení a organizace např. Práce a vztahy. Zde je však nutné zdůraznit, že tyto organizace se zabývají spíše psychickým zdravím, takže pomohou oběti najít cestu, jak s bossingem bojovat, a dodávají jí sílu na tento boj (Státní zdravotní ústav, 2023).

4.2 Staffing

Třetí nejčastější formou násilí na pracovišti je staffing od slova „staff“, v překladu „personál“ neboli „zaměstnanci“. Pojem staffing je obdobný pojmu bossing, ale v kontrapozici. Agresorem je podřízený pracovník (zaměstnanec), jehož patologické jednání je zaměřeno na nadřízeného nebo zaměstnavatele, který se stává obětí. Zaměstnanci kladou svému nadřízenému v práci překážky, které mu znemožňují odvádět správně a efektivně práci. Tyto překážky spočívají převážně v zadržování informací, které následně omezují nadřízeného v rozhodování a řízení práce. Podřízení pracovníci vymýšlejí různé situace, důvody či jiné problémy, proč nemohou zadanou práci splnit či ji nesplní v zadaném termínu, tím staví nadřízeného do nepříjemné situace, a to o to více, když na zadaném úkolu závisí i práce následující. Cílem agresorů je, aby ze stran vedení společnosti to vypadalo, že pod vedením tohoto nadřízeného se snižuje výkon oddělení, a že je tedy nejspíše chyba ve vedení kolektivu, či v případné motivaci zaměstnanců k plnění zadané práce (Chromý, 2014; Trusínová, 2023).

Pro vznik staffingů na pracovišti je rizikovým faktorem výměna nadřízených, nastoupí-li nový nadřízený pracovník do této pozice. Pracovní tým často tohoto pracovníka nerespektuje

z důvodu absence autority, velké benevolence či jen z důvodu nesouhlasu z výměny nadřízených. (Šimečková, 2015).

Důležitým faktorem v zabránění vzniku staffingu je prevence. Důležité je usazovat do vedoucího manažerského křesla osobu, která má nejlépe zkušenosti s vedením alespoň malého kolektivu a tím má i schopnost vést lidi v této nové pozici a získat si respekt a vážnost (Šimečková, 2015).

4.3 Bullying

Pojem „bullying“ se v ČR nedostal příliš do povědomí obyvatel. Znamená hrubé až násilnické chování ve škole či na pracovišti. Tento pojem byl už částečně zmíněn v této práci výše. Používá se v zemích, kde je úředním jazykem angličtina, a to především v následujících zemích: USA, Velká Británie, Austrálie, Nový Zéland a Jihoafrická republika. Není však výjimkou, že se objevuje i v evropských zemích, jako jsou Nizozemsko, Norsko, Finsko či Švédsko. Paradoxem u Švédska je to, že pojem bullying se tam používá více, i přestože v této zemi prof. Leymann začal tento termín používat (Beňo, 2015).

Cílem tohoto patologického jednání je opět zatlačit oběť v kolektivu do sociální izolace od ostatních. K dosažení tohoto agresor nebojí použít jakýkoliv způsob, nejčastěji se jedná o pomluvy nebo odpírání sociálních kontaktů. Neváhá využít ani skutečnosti, jež oběť nemůže změnit či ovlivnit, např. odlišnou kulturu, náboženství, rasu, národnost či sexuální orientaci. Tohoto procesu se může účastnit více lidí. Pokud k tomuto dochází, můžeme se setkat s anglickým pojmem „bystanders“. Tento termín se však používá, pokud se procesu účastní více lidí, ale samotného jednání se neúčastní, jsou pouze přihlížejícími pasivními svědky (Beňo, 2015).

5 ZASTOUPENÍ OBĚTI V PRÁVU

Právní řád České republiky nepracuje s pojmy, které vychází z procesu šikany na pracovišti (mobbing, bossing, staffing), což způsobuje problém při domáhání se soudní pomoci. Jediný pojem, se kterým právní řád pracuje, je diskriminace, ale ne vždy lze použít tento pojem pro tuto problematiku. Nejzávažnějším důvodem, proč nelze tento pojem použít, je to, že k diskriminaci dochází z jasně definovaných důvodů, zatímco mobbing či obdobný druh patologického jednání může vzniknout téměř z jakéhokoliv důvodu (Ranglová, 2022).

5.1 Úřední věstník EU C 83/389 (Listina základních práv Evropské unie (2010/C 83/02))

Se vstupem Lisabonské smlouvy v platnost nastala povinnost pro veškeré orgány Evropské unie přijmout do svého právního systému Listinu základních práv a svobod Evropské unie (dále jen LZPEU). LZPEU zakazuje podle čl. 21 odst. 1 jakoukoliv diskriminaci založenou na vyjmenovaných činech (Chromý, 2014).

5.2 Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Oběť se může opřít o tento zákon, pokud je u toho patologického jednání splněna diskriminační podmínka, která je definována v § 2 zákona č. 198/2009 Sb. v odst. 3. a v § 3 zákona č. 198/2009 Sb. v odst. 1. a 2. – o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Ne každý projev šikany na pracovišti se může opřít o tento zákon, pouze pokud je naplněna skutková podstata věci, vzniká oběti nárok na soudní domáhání se toho, aby oběť upustila od tohoto jednání. Pokud soud rozhodne, že diskriminací byla snížena dobrá pověst či důstojnost, náleží oběti finanční odškodnění za vzniklou újmu (Ranglová, 2022).

5.3 Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Tento zákon poskytuje obranu oběti, která byla vystavena jedněm z nejzávažnějších činů, které lze v rámci mobbingu spáchat. Samotný termín šikana či mobbing trestní zákoník nezná, a je tedy nutné nahlížet na tyto činy pouze jako na činy, které lze spáchat i mimo pracoviště. Trestní zákoník opravňuje příslušný soud České republiky, aby mobberovi udělil trest ve formě odnětí svobody dle příslušných paragrafů v tomto zákoně, které jsou citovány níže (Ranglová, 2022).

6 PŘÍKLADY VÝZKUMŮ

6.1 České výzkumy zabývající se mobbingem obecně

6.1.1 Výzkum z roku 2018 provedený p. prof. PhDr. Panajotis Cakirpaglu, DrCs., a kol.

Výzkum měl za cíl popsat a analyzovat výskyt a způsob projevu mobbingu. Zjišťoval psychologické důsledky tohoto jednání na pracovištích ve veřejném a soukromém sektoru na území České republiky a zároveň zkoumal sociodemografické rozložení mobbovaných zaměstnanců na tomto území. Výzkum byl proveden pomocí Dotazníku negativních aktů (NAQ-R). Výzkumu se účastnili zaměstnanci starší 18 let, kteří v posledních 6 měsících nebyli nezaměstnaní nebo nečerpali rodičovskou dovolenou (Cakirpaloglu, 2016).

Výzkumu se zúčastnilo 7103 respondentů z celé ČR, avšak nebylo dosaženo jejich rovnoměrného rozložení. Dle přísnějších kritérií je dle tohoto výzkumu na území ČR prevalence mobbingu na hodnotě 14,84 %. Při podrobnějším zkoumání dat bylo zjištěno, že veřejném sektoru se mobbingové chování zaměstnanců vyskytuje v 13,6 % a v soukromém sektoru ve 20,43 %. Výzkumníci podrobili získaná data srovnání s jinými státy EU s výsledkem, že ČR je úrovní mobbingu v obdobném procentuálním měřítku jako jiné státy EU. Dále byla z výzkumu sestavena mapa sociodemografického rozložení dat, kdy nejméně je mobbingem zasažen Pardubický kraj (3,03 %) a nejvíce kraj Královéhradecký (11,62 %) (Cakirpaloglu, 2016).

6.1.2 Výzkum z roku 2019 provedený p. RNDr. Barbory Večerkové

Výzkum probíhal ve spolupráci se společností Data Collect. Cílem bylo zjistit prevalenci výskytu mobbingu na území ČR, dopad tohoto jednání na respondenty a současně také to, zda oběť projevila nějakou snahu o nápravu sporu, případně jakým způsobem se snažila oběť tento problém vyřešit. Šetření probíhalo s 660 respondenty, kteří byli vybráni na základě vícestupňového náhodného výběru při splnění kritérií jako jsou věk, zaměstnání atd. Sběr dat probíhal pomocí dotazníkového šetření v internetovém prostředí a zároveň osobním dotazováním školenými tazateli (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; Večerková, 2019).

Z výzkumu vyplynulo, že s nějakou formou šikany na pracovišti má zkušenost až 1/3 respondentů (konkrétně 36 %). Mezi projevy mobbingu patřil: nedoceněný pracovní výkon (v 16 %), zadávání nesmyslných pracovních úkolů (ve 13 %) a nutnost plnění pracovních úkonů nad rámec svých kompetencí (v 10 % případů). Jako nejméně vyskytující jev bylo ignorování oběti mobbingu kolektivem (v 7 %). Až 3/5 respondentů se snažily nějakým způsobem daný

problém řešit. Nejčastěji respondenti slovně konfrontovali přímo mobbera (57 % respondentů) nebo o skutečnosti informovali svého nadřízeného (41 % respondentů), respondenti však mohli zvolit více možností. Až 2/5 respondentů (39 %) svůj problém z jakéhokoliv důvodu nijak neřešily (Večerková, 2019).

6.2 Zahraňní výzkum zabývají se mobbingem studentů ve zdravotnickém oboru

6.2.1 Výzkum z roku 2016 provedený Melanie Birks a kol. v Austrálii

Výzkum se věnoval přímo problematice zkušeností se šikanováním studentů–ošetřovatelství v Austrálii. Měl za cíl popsat šikanu, kterou studenti zažívali v průběhu klinické praxe. V rámci této studie bylo osloveno 884 studentů bakalářského programu ošetřovatelství. Téměř 1/2 studentů poskytla otevřené komentáře k této problematice, jež byly nadále zkoumány (Birks, Melanie, 2018).

Výzkum byl veden v internetovém prostředí za použití upraveného dotazníku Student Experience of Bullying During Placement (Dotazník zkušeností studentů se šikanou během praxe), který sestavil Hewett v roce 2010 pro svou studii ošetřovatelství v Jihoafrické republice.

Ze slovních odpovědí bylo zjištěno, že chování agresorů ke studentům bylo založeno na formě verbálního, rasového a fyzického podtextu a na rozdílu pohlaví. Účastníci poskytli popisy ponížení a potupy, a to především slovních (Birks, Melanie, 2018).

Z numerických výsledků výzkumu vyplynulo, že až 50,1 % respondentů uvedlo, že byli vystaveni šikaně během minulého akademického roku, ale zároveň více než jedna třetina (37,5 %) respondentů se se šikanou nesetkala vůbec. Velmi vysoký podíl respondentů (67 %) vypověděl, že byl svědkem šikany jiného studenta. Jedním z překvapujících zjištění byl fakt, že se studenti nesetkali se šikanou ze strany lékařů, administrativních pracovníků a jiných pomocných zaměstnanců (Budden, 2017).

6.3 Zahraňní výzkumy zabývající se mobbingem ve zdravotnictví

6.3.1 Výzkum z roku 2020 provedený Loukií Aristidou a kol. na Kypru

Cíl výzkumu:

Účelem studie bylo prozkoumat symptomy traumatu spojeného s mobbingem u řecko-kyperských sester, které pracují na odděleních intenzivního typu. Výzkumu se zúčastnily sestry, které pracují na oddělení intenzivního typu ve veřejném i soukromém sektoru na pohotovostním

oddělení (Emergenci) (dále jen Emergenci), koronární jednotce nebo na jednotce intenzivní péče včetně anesteziologicko-resuscitačního typu (ARO) (dále jen JIP) (Aristidou, 2020).

Výzkum dostal podporu příslušné etické komise, Národního výboru pro bioetiku na Kypru a zároveň podporu Ministerstva zdravotnictví Kypru (Aristidou, 2020).

Vyhodnocení:

Výzkumu se zúčastnilo 113 respondentů, z toho 89 (78,8 %) uvedlo, že mají nějakou zkušenost se šikanou na pracovišti, 53 respondentů (46,9 %) bylo v roli oběti i v roli svědka, 24 respondentů (21,2 %) bylo pouze v roli oběti a jen 12 respondentů (10,6 %) bylo v roli pouze svědka) (Aristidou, 2020). Dále bylo z výzkumu zjištěno, že délka studia nemá zásadní vliv na průběh mobbingu. Z hlediska typu oddělení hlásilo nějakou zkušenost se šikanou na pracovišti 61,6 % respondentů z JIP; 29,3 % z pohotovosti a pouze 9,1 % respondentů z koronárních jednotek. Procentuální podíl však může být ovlivněn nerovnoměrným rozložením respondentů (Aristidou, 2020).

Dalším z faktorů, které výzkumníci vyhodnocovali, byla přítomnost pracovního traumatu spojeného se šikanou na pracovišti. Až 93,3 % respondentů, kteří uvedli, že mají zkušenost s nějakým typem šikany na pracovišti, má i některý ze symptomů, který predikuje přítomnost pracovního traumatu (Aristidou, 2020).

6.3.2 Stručné výsledky z dalších zahraničních výzkumů zabývajících se mobbingem ve zdravotnictví

Výskyt šikany na pracovišti u lékařů se pohybuje mezi 14,2–53,1 % (Chatziioannidis, 2018; Cheung, 2018).

Výskyt šikany na pracovišti mezi sestrami je v rozmezí 2,4–81 % (Bambi, 2018).

V Soulu/Jižní Koreji zažilo šikanu na pracovišti až 66,2 % dotázaných perioperačních sester (Park, 2015).

Z celkového počtu dotázaných japonských chirurgů má zkušenost s nějakým typem šikany na pracovišti až 27,6 % respondentů (Halim, 2018).

Až 95 % sester pracujících na pohotovosti v jihovýchodní Asii může být postiženo násilím na pracovišti (Abdul Rahman, 2017).

V Soulu/Jižní Koreji má zkušenou s nějakým typem šikany až 82,8 % pracovníků na JIP (Park, 2015).

Na Kypru bylo více obětí nějakého typu šikany na pracovišti sester (53,3 %) než lékařů (31,4 %) (Zannetos, 2018).

PRAKTICKÁ ČÁST

7 METODIKA PRAKTICKÉ ČÁSTI

7.1 Forma zpracování praktické části

Praktická část byla zpracována pomocí standardizovaného nástroje – revidovaného Dotazníku negativních aktů (NAQ-R), k jehož použití udělal souhlas dne 27. 3. 2023 prof. Ståle Valvatne Einarsen z University of Bergen se sídlem P.O. Box 7800, 5020 Bergen, Norway.

Pomocí tohoto nástroje lze hodnotit výskyt mobbingu přesně dle situací, ve kterých se jednání vyskytlo, ať už ve fyzickém měřítku, nebo v psychickém. Na závěr se respondenti podle jednotlivých zakódovaných odpovědí rozdělí dle prahového skóre podle zasaženosti mobbingem.

Veškeré otázky v šetření byly zachovány v původním znění, pouze otázka č. 10 v dotazníkovém šetření byla upravena pro použití pro studenty, jelikož vzhledem ke svému charakteru byla určena pouze pro pracovníky v řádném pracovněprávním poměru.

7.2 Sběr dat

Dotazníkové šetření probíhalo ve dvou vybraných školních zařízeních určených pro vzdělávání studentů v oboru Všeobecné ošetrovatelství VŠ či VOŠ typu v prezenční či kombinované formě v elektronické formě (internetovém rozhraní Google Forms) a v jednom nejmenovaném zařízení, kde mohli studenti vykonávající praxi v daném období vyplnit papírovou verzi dotazníku a anonymně vložit do zapečetěné schránky. Studenti v obou případech vyplňovali totožný dotazník, který se skládal z 22 standardizovaných otázek a 4 otázek identifikačních, kde 2 otázky sloužily zároveň i jako otázky filtrační k vyřazení respondentů, kteří nesplňovali podmínky pro účast v šetření (ročník studia – absolvovaná praxe, obor studia – validita odpovědí).

7.3 Zpracování dat

Zpracování dat probíhalo pomocí internetového rozhraní Google Forms, kam byla data automaticky ukládána. Po ukončení šetření byl již další přístup k vyplnění dotazníku odepřen.

Data z papírové verze byla ručně vložena autorem do elektronické podoby, aby mohla být následně s dalšími daty zpracována. Z jednotlivých datových výčtů byly pomocí Microsoft Excel zpracovány jednotlivé grafy, které byly následně vloženy do této práce.

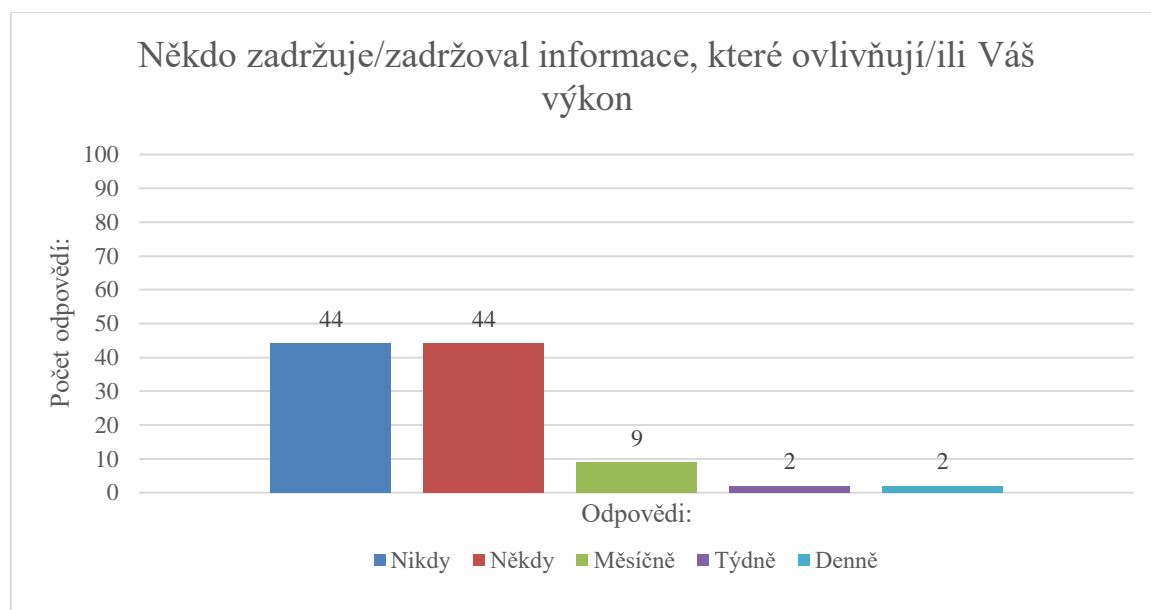
Ke zpracování cut off score byla data z Google Forms transformována do programu Microsoft Excel, kde probíhalo jejich kódování. Možnost nikdy byla hodnocena 1 bodem, možnost někdy 2 body, měsíčně 3 body, týdně 4 body a denně 5 body. Numerická data jednotlivých respondentů pak byla sečtena a rozškálována dle práce prof. Guy Louis Alice Notelaers a prof. Ståle Einarsen z University v Bergenu do 3 kategorií dle prahového skóru – nemobbovaní aktéři s menším prahovým skórem 32 bodů vč., příležitostně mobbovaní aktéři s prahovým skórem 33–44 bodů vč. a na oběti mobbingu s prahovým skórem 45 bodů vč. a více (Notelaers, 2013). Z těchto dat byla následně vytvořena přehledová tabulka, která je součástí této práce.

8 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 116 respondentů, kteří odevzdali vyplněný dotazník. Během vyhodnocování získaných dat bylo vyřazeno 15 dotazníků (12,9 % dat) pro nesplnění podmínek pro účast v průzkumu. Nejvíce respondentů (konkrétně 14 respondentů) nesplnilo ročníkovou podmínku (93,3 % vyřazených dotazníků) a jeden respondent studoval jiný obor, než bylo požadováno pro vyhodnocení (6,7 % vyřazených dotazníků).

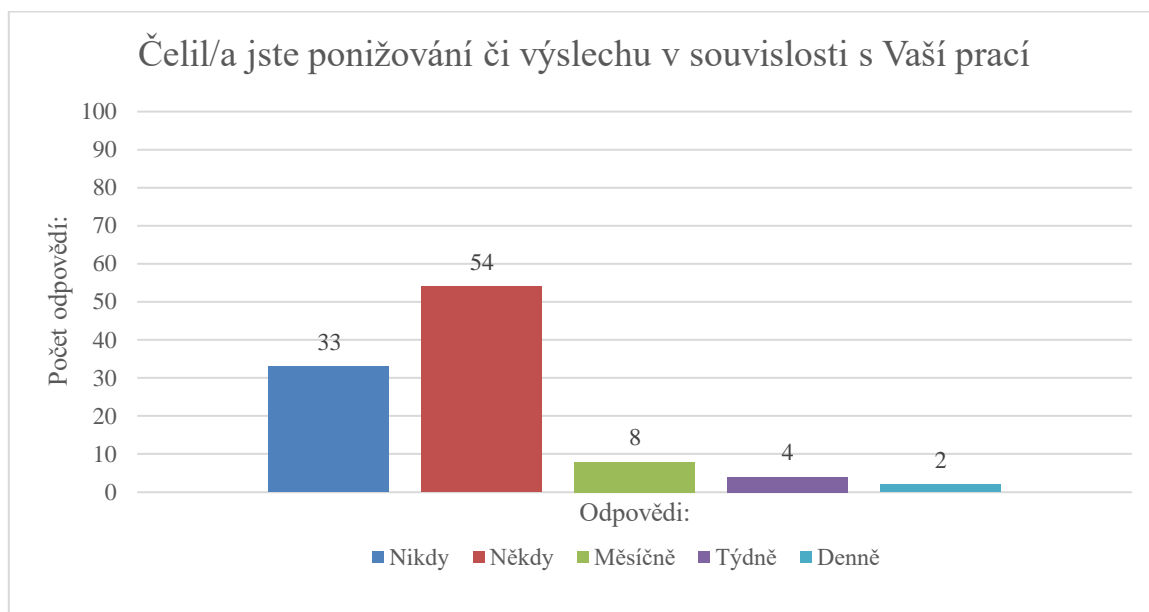
8.1 Prezentace získaných dat z dotazníku NAQ-R

Graf 1 Někdo zadržuje/zadržoval informace, které ovlivňují/ili Váš výkon



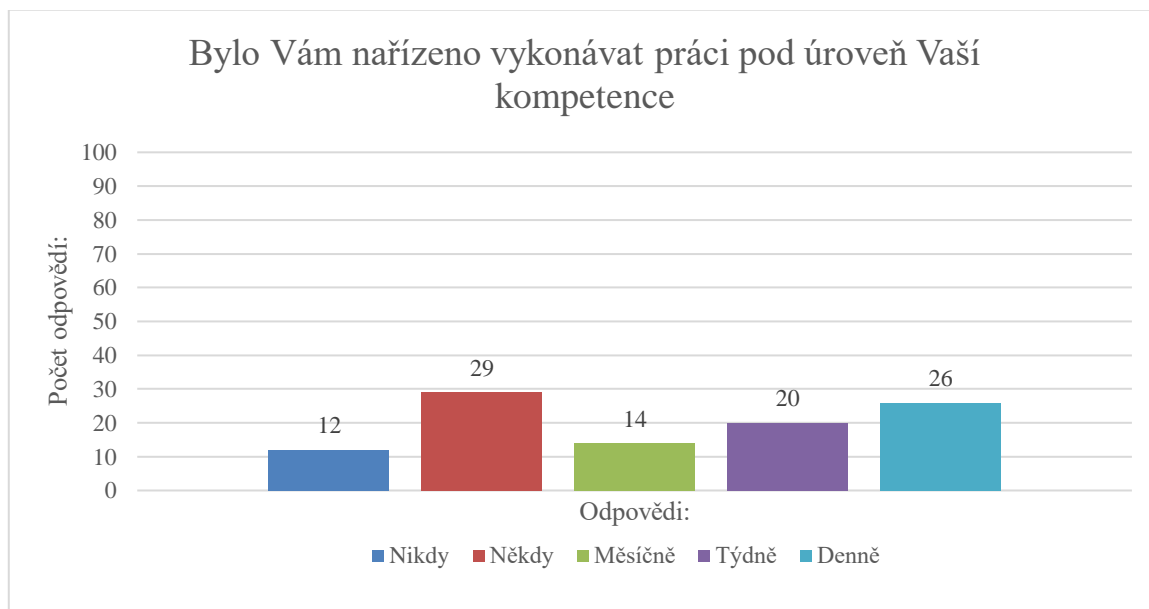
Rovnoměrný počet respondentů zvolil možnost nikdy nebo někdy, v celkovém měřítku byla tato odpověď zvolena 44× (43,56 % respondentů). Zbylé odpovědi byly zastoupeny pouze ojediněle.

Graf 2 Čelil/a jste ponižování či výslechu v souvislosti s Vaší prací



Největší zastoupení respondentů u otázky č. 2 měla možnost někdy, a to v počtu 54 odpovědí (53,47 % respondentů), 33 respondentů (32,67 %) vybralo odpověď nikdy. Zbytek odpovědí byl zastoupen pouze v malém množství.

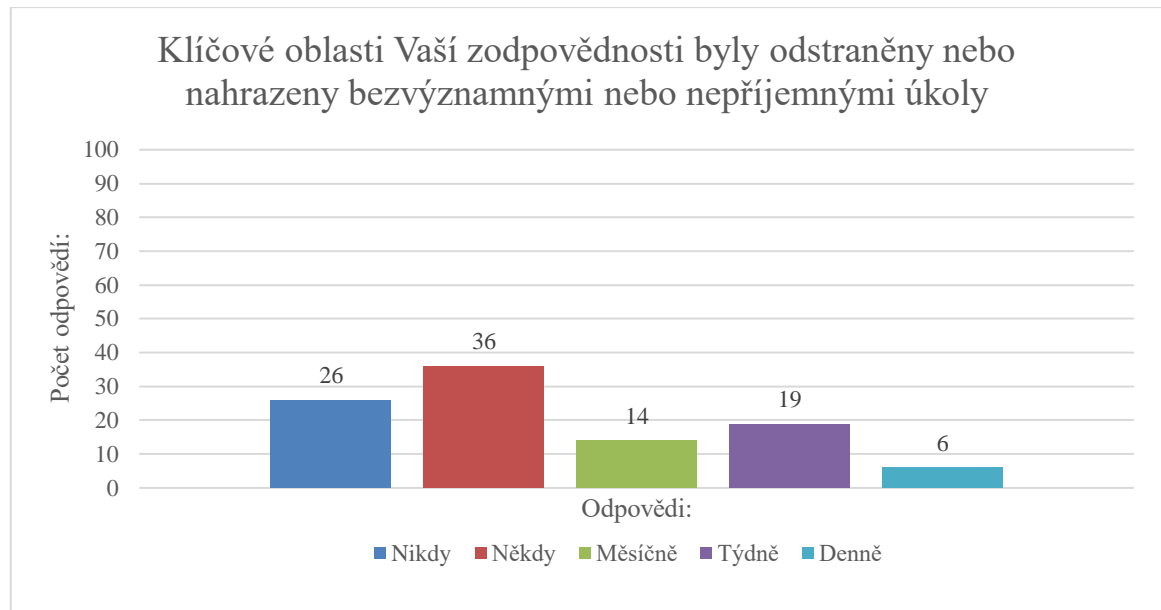
Graf 3 Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence



U této otázky dochází k většímu zastoupení odpovědí v posledních 3 možnostech (měsíčně, týdně, denně) než u předchozích otázek. Nejméně zde byla zastoupená možnost nikdy, kterou vybralo 12 respondentů (11,88 %), nejvíce byla naopak označena možnost někdy, a to v 29 případech (28,71 %), odpověď měsíčně byla zvolena ve 14 případech (13,86 %). S nepříjemným výsledkem se setkáváme u odpovědí týdně a denně, odpověď týdně se

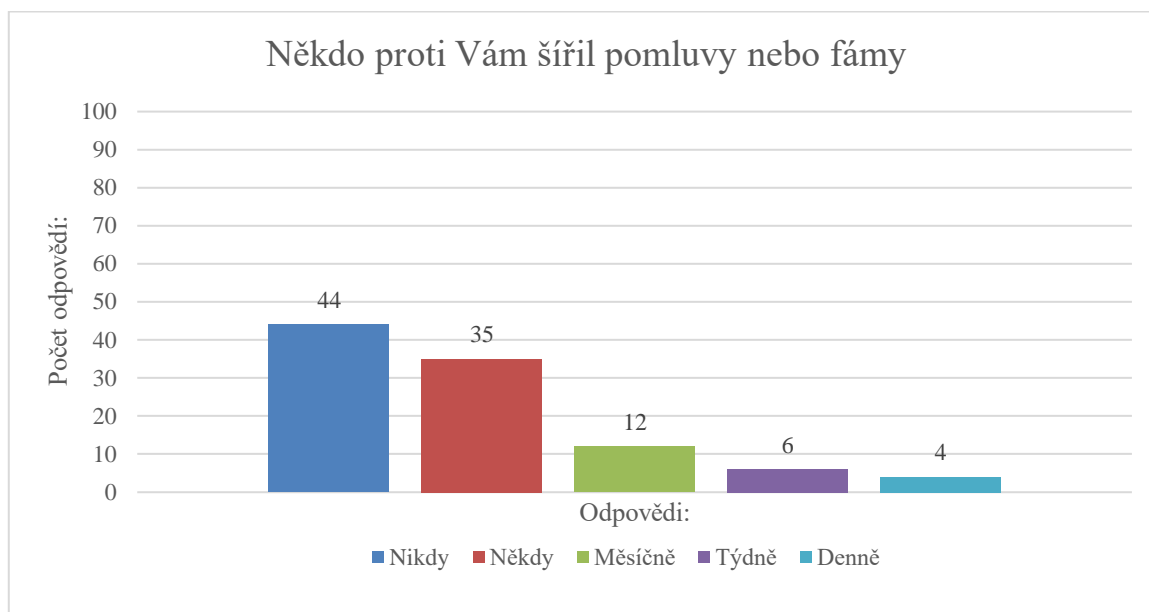
vyskytovala ve 20 případech (19,80 %) a odpověď denně byla bohužel vybrána dokonce v 26 případech (25,74 %). Zde můžeme vidět, že více než ¼ studentů se setkala se situací, kdy museli vykonávat činnosti, kvůli kterým nebyli na praxi.

Graf 4 Klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti byly odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepříjemnými úkoly



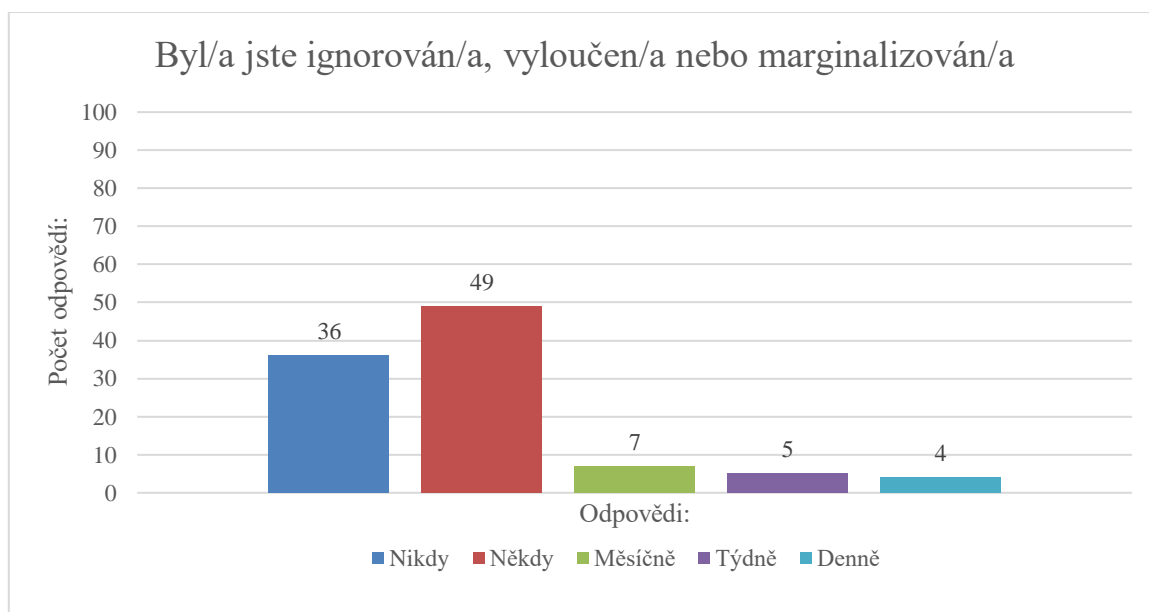
Z dat ze 4. otázky lze vidět, že je relativně velká část dat opět rozložena mezi 3 poslední odpovědi. Možnost nikdy byla zvolena 26× (ve 25,74 % případů), odpověď nikdy vybralo 36 respondentů (35,64 %), nejméně byla zvolena odpověď měsíčně ve 14 případech (13,86 % res), 19× byla označena možnost týdně (18,81 %). Nejméně se objevila poslední možnost denně, 6 respondentů (5,94 %) se tedy setkala s tím, že byli zbaveni své zodpovědnosti, která byla nahrazena jinými nepříjemnými úkoly.

Graf 5 Někdo proti Vám šířil pomluvy nebo fámy



V grafu č. 5 se ukazuje sestupný trend dat. K hezkému pohledu dochází u možnosti nikdy, kterou zvolilo 44 respondentů (43,56 %), s možností někdy se setkalo během své dosavadní praxe v klinické výuce ve zdravotnických pracovištích 35 respondentů (34,65 %). K menšímu zastoupení dat dochází u odpovědí měsíčně, týdně, denně. Možnost měsíčně byla vybrána 12× (pouze 11,88 % respondentů se setkalo se šířením pomluv). Zbylé možnosti byly vybrány pouze v ojedinělých případech.

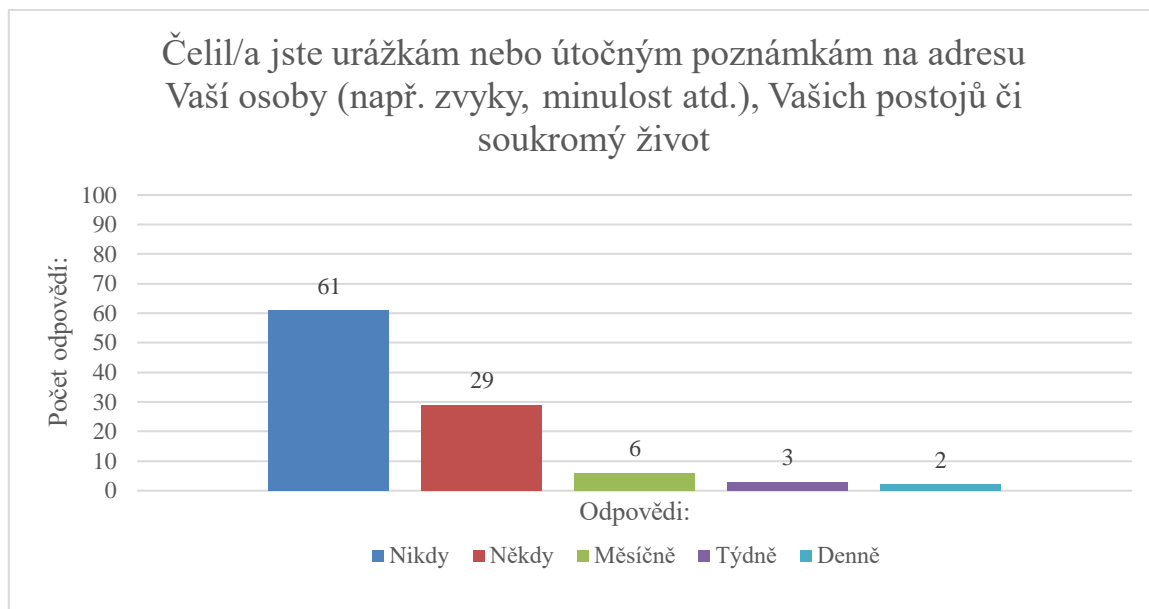
Graf 6 Byl/a jste ignorován/a, vyloučen/a nebo marginalizován/a



36 respondentů (35,64 %) zde uvedlo, že nebyli nikdy během studia VO na klinické výuce ve zdravotnických zařízeních ignorováno, vyloučeno nebo marginalizováno. S některým z výše

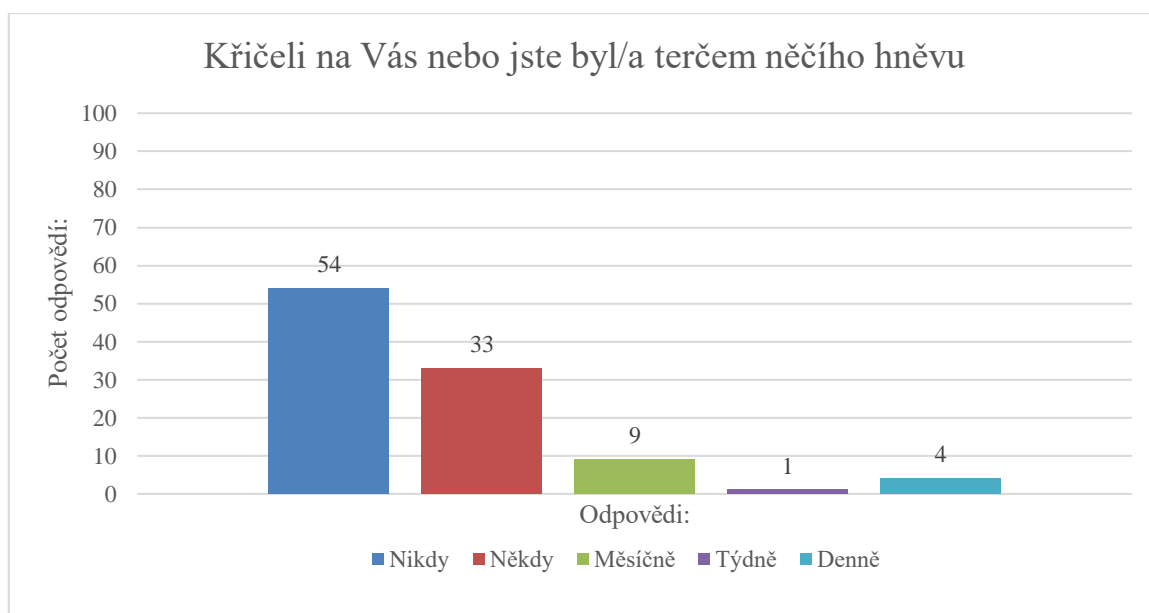
vyjmenovaných patologických aktivit se setkalo 49 respondentů (48,51 %). Zbylé odpovědi byly zvoleny pouze v ojedinělých případech.

Graf 7 Čelil/a jste urážkám nebo útočným poznámkám na adresu Vaší osoby (např. zvyky, minulost atd.), Vašich postojů či soukromý život



Na otázku číslo 7, která řeší urážky na osobnosti, respondenti zvolili odpověď nikdy v nadpoloviční většině, a to v 61 případech (60,4 %), méně zde byla volena možnost někdy, a to 29× (28,71 %). Zbylé možnosti byly vybrány pouze jednotkami respondentů.

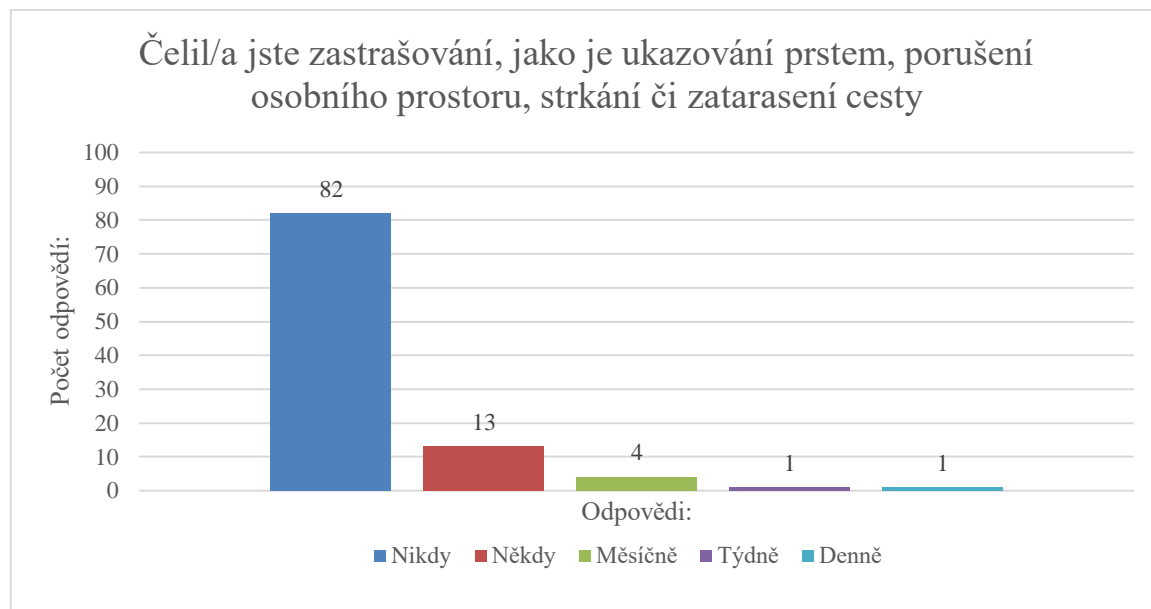
Graf 8 Křičeli na Vás nebo jste byl/a terčem něčího vyvolaného hněvu



Téměř polovina respondentů se během své praxe na VŠ či VOŠ nesetkala nikdy s faktem, že by na ni někdo křičel nebo by vyvolala něčí hněv, konkrétně tuto možnost zvolilo

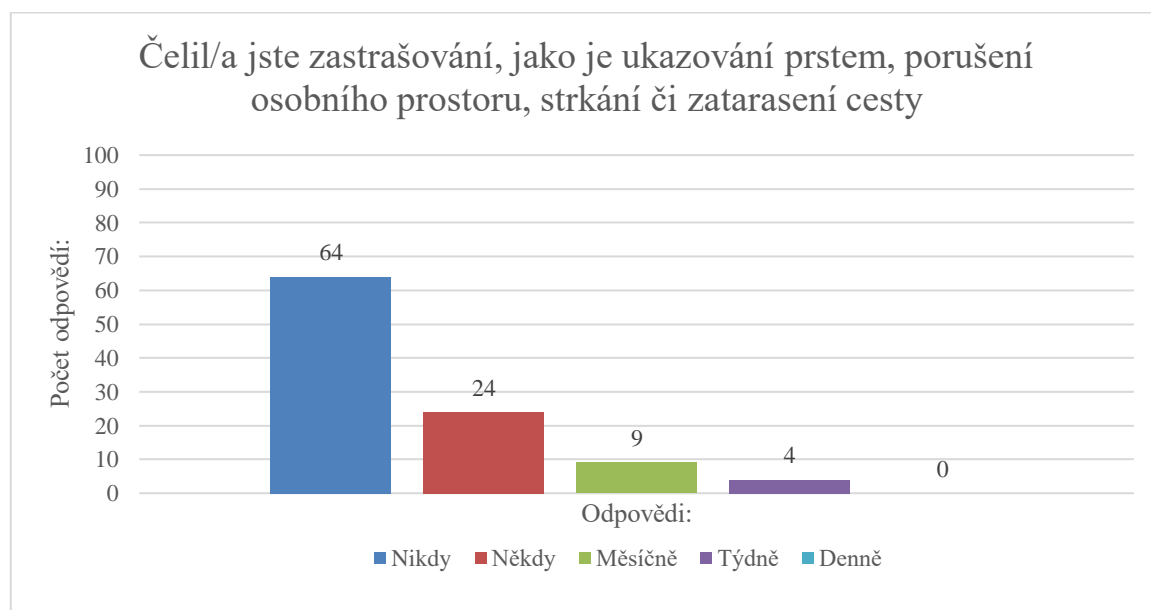
54 respondentů (53,47 %), někdy se s tímto problémem setkala 33 respondentů (32,67 %). Zbylé možnosti byly zvoleny pouze jednotkami respondentů.

Graf 9 Čelil/a jste zastrašování, jako je ukazování prstem, porušení osobního prostoru, strkání či zatarasení cesty



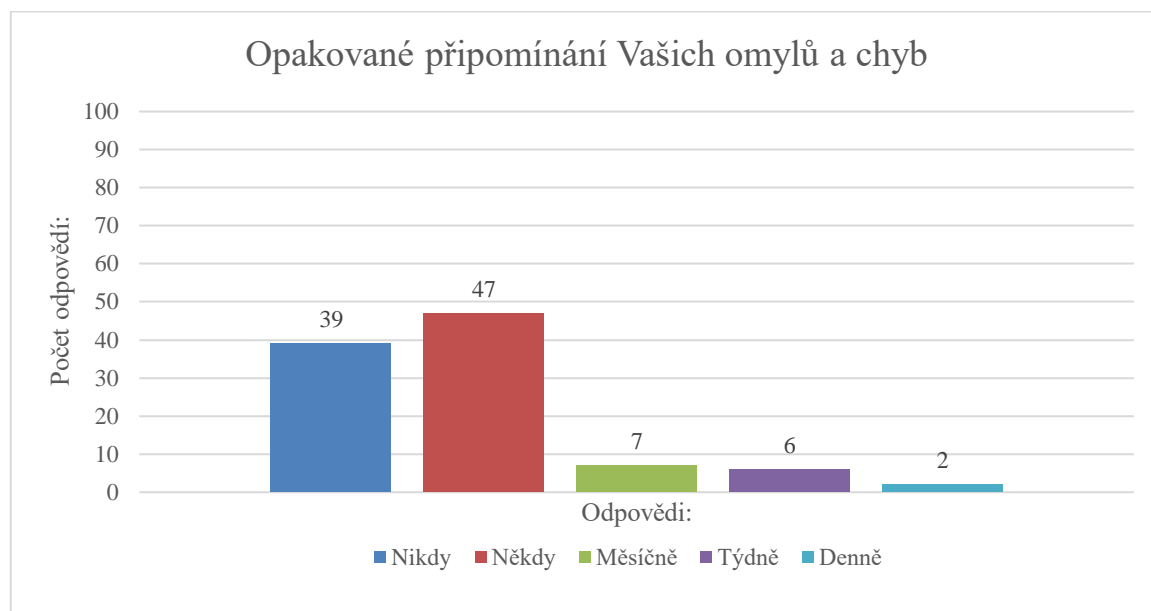
Na tuto otázku odpověděla naprostá většina respondentů nikdy, tato odpověď se v dotazníku vyskytovala 82× (81,19 %), méně už byla zastoupena možnost někdy, a to 13× (12,87 %). Zbylé možnosti nebyly téměř vůbec voleny.

Graf 10 Čelil/a jste narážkám nebo poznámkám ostatních, že nejste vhodný/á pro studium tohoto oboru nebo že byste měl/a studovat jiný obor



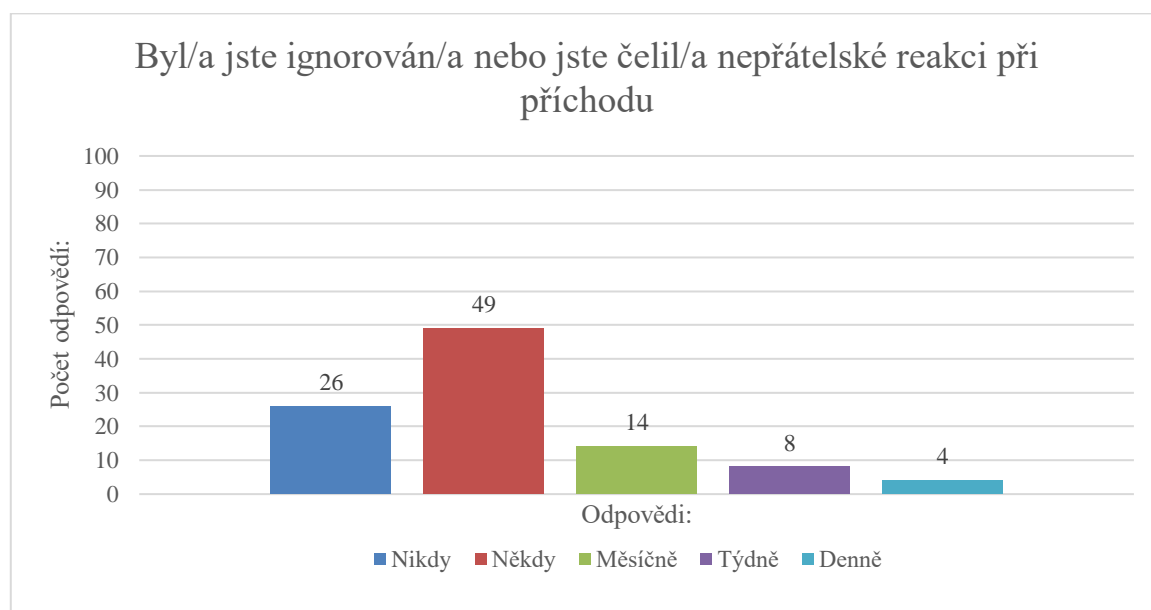
U otázky číslo 10 respondenti vybírali většinou odpověď nikdy, a to 64× (63,37 %), odpověď někdy byla zvolena v počtu 24 odpovědí (23,76 %), možnost měsíčně pak 9× (8,91 %), týdně 4× (3,96 %) a možnost denně nezvolil žádný respondent.

Graf 11 Opakované připomínání Vašich omylů a chyb



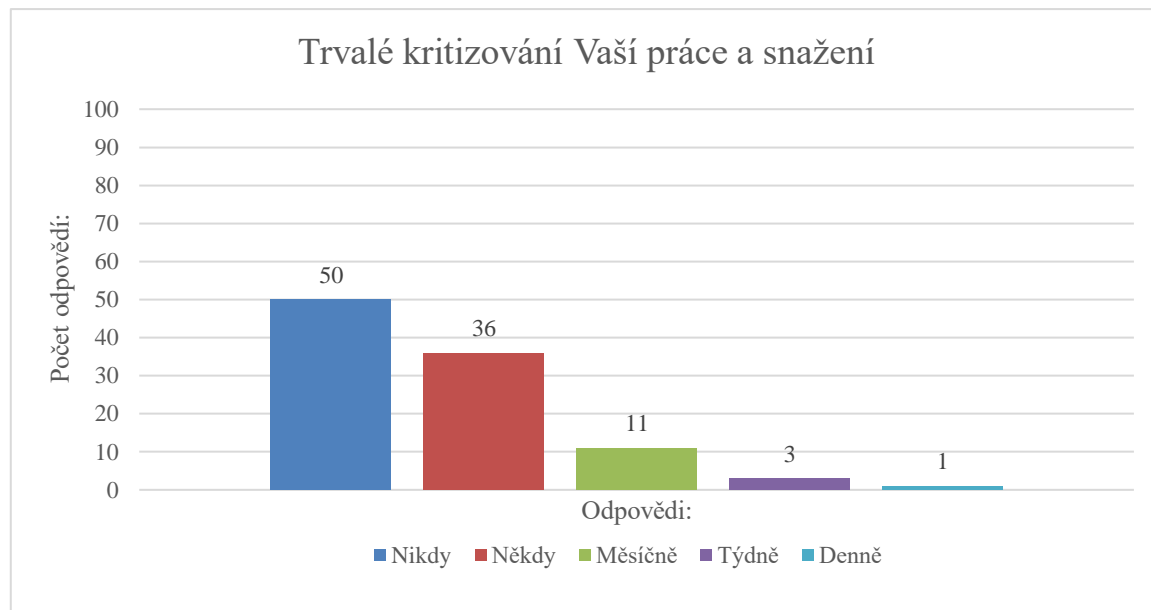
Možnost nikdy vybrali respondenti 39× (38,61 %), nejvíce zde byla zastoupena možnost někdy, a to v počtu 47 odpovědí (46,53 %), zbylé možnosti již byly zastoupeny pouze v malé míře. Poslední 3. možnosti zvolilo pouze několik respondentů.

Graf 12 Byl/a jste ignorován/a nebo jste čelil/a nepřátelské reakci při příchodu



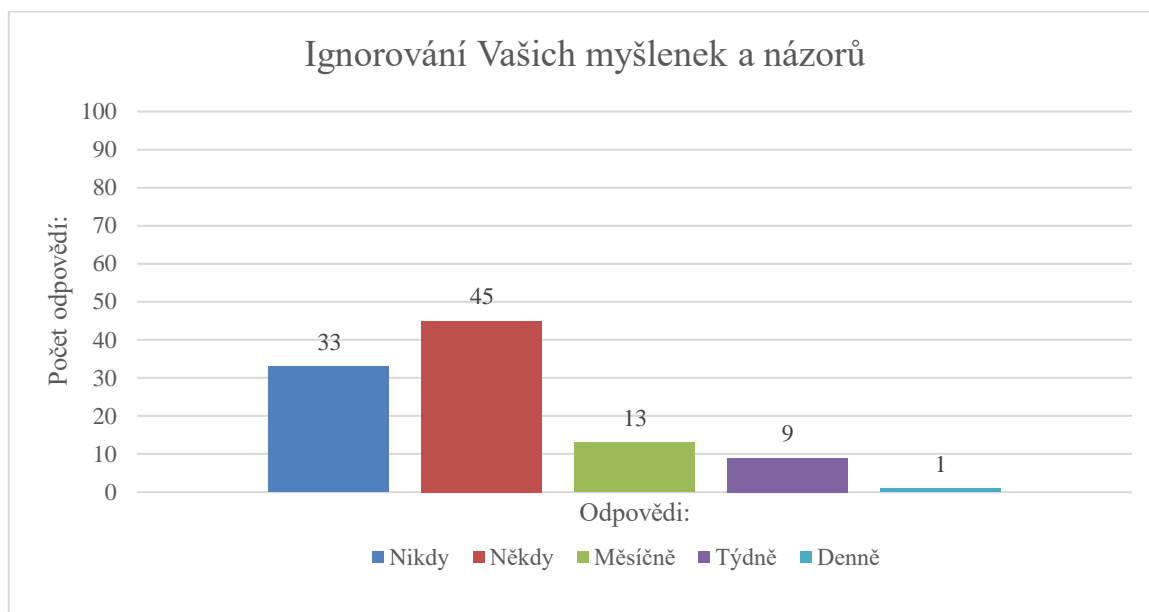
Z dostupných dat lze vidět, že pouze 26 respondentů (25,74 %) zvolilo možnost, že nikdy nebyli ignorováni ani nečelili nepřátelské reakci při příchodu. Téměř polovina respondentů někdy během své dosavadní praxe čelila tomuto jednání, konkrétně 49 respondentů (48, 51 %). Výrazně menší zastoupení měla možnost měsíčně, a to 14× (13,68 %), možnost týdně byla zvolena 8× (7, 92 %) a nejméně byla vybírána poslední možnost denně, a to pouze ve 4 případech (3,96 %).

Graf 13 Trvalé kritizování Vaší práce a snažení



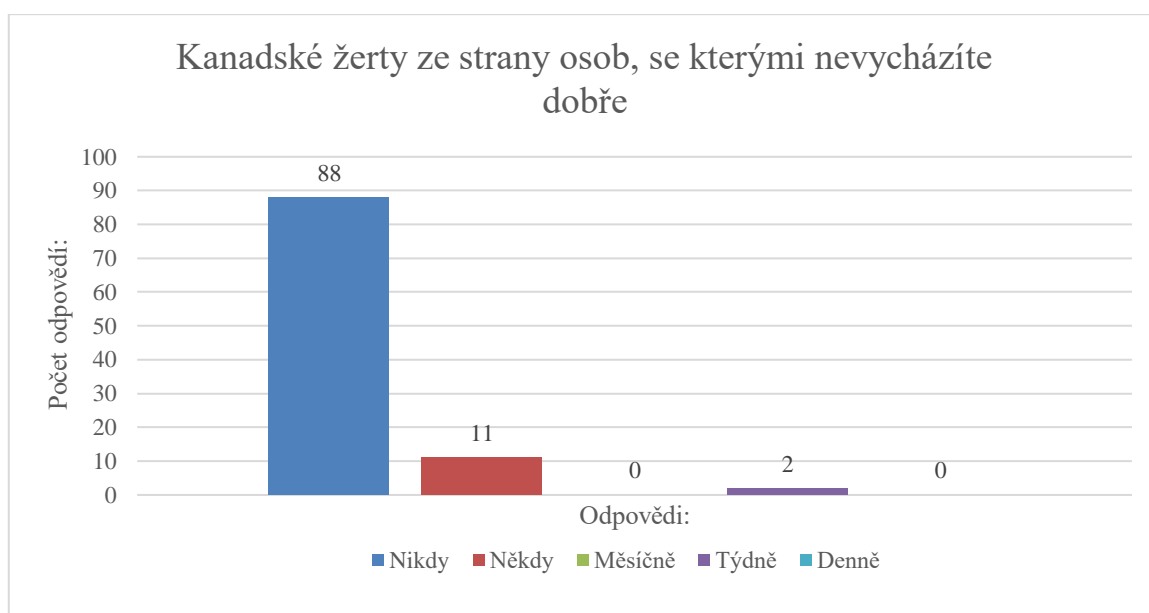
Dle grafu zde vidíme, že první dvě odpovědi, a to odpověď nikdy a někdy, byly zvoleny ve velkém zastoupení. Odpověď nikdy vybrala téměř ½ respondentů, přesně 50 (49,5 %), druhá nejvíce zastoupená odpověď někdy byla zvolena 36× (36,64 %). Méně se objevila možnost týdně, a to 11× (10,89 %), zbývající možnosti byly zvoleny pouze ve výjimečných případech.

Graf 14 Ignorování Vašich myšlenek a názorů



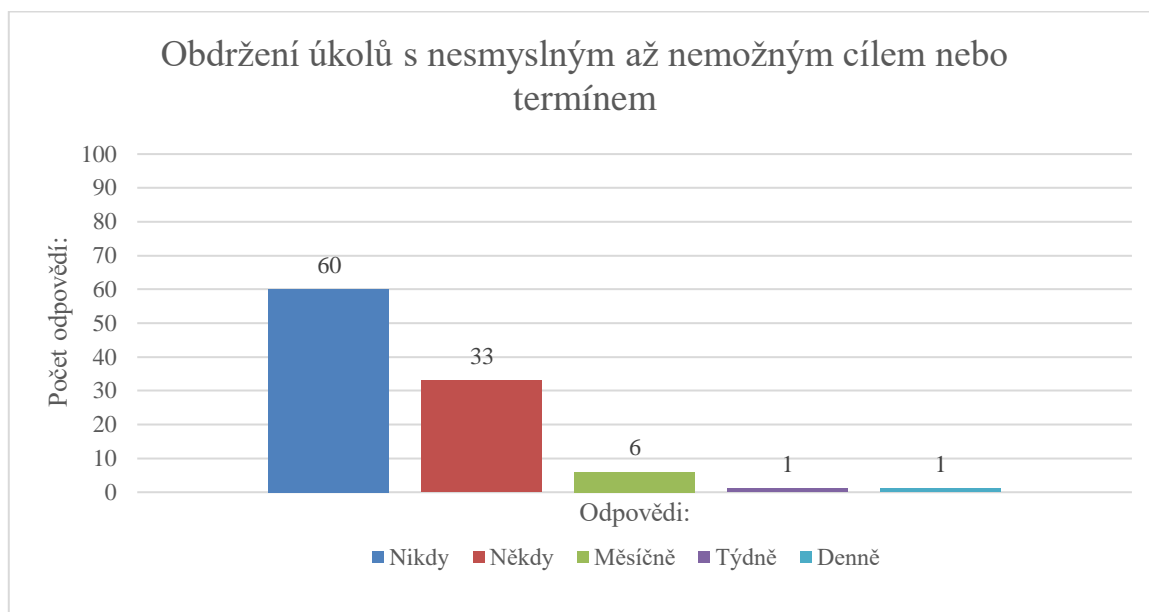
U otázky č. 14 vybralo možnost nikdy 33 respondentů (32,67 %), nejvíce zde byla volena možnost někdy, a to 45× (44,55 %), odpověď měsíčně zvolilo 13 respondentů (12,87 %).

Graf 15 Kanadské žerty ze strany osob, se kterými ne vycházíte dobře



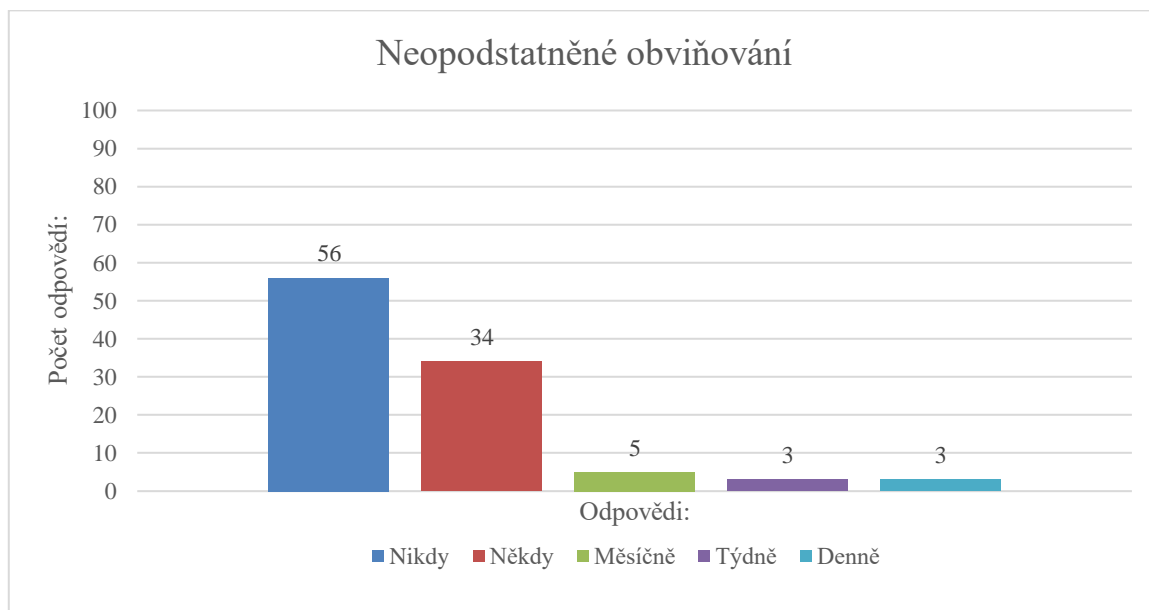
Téměř všichni respondenti uvedli, že se nesetkali s kanadskými žerty, konkrétně to bylo 88 respondentů (87,13 %). Zbylé možnosti vybralo pouze pár jednotek respondentů.

Graf 16 Obdržení úkolů s nesmyslným až nemožným cílem nebo termínem



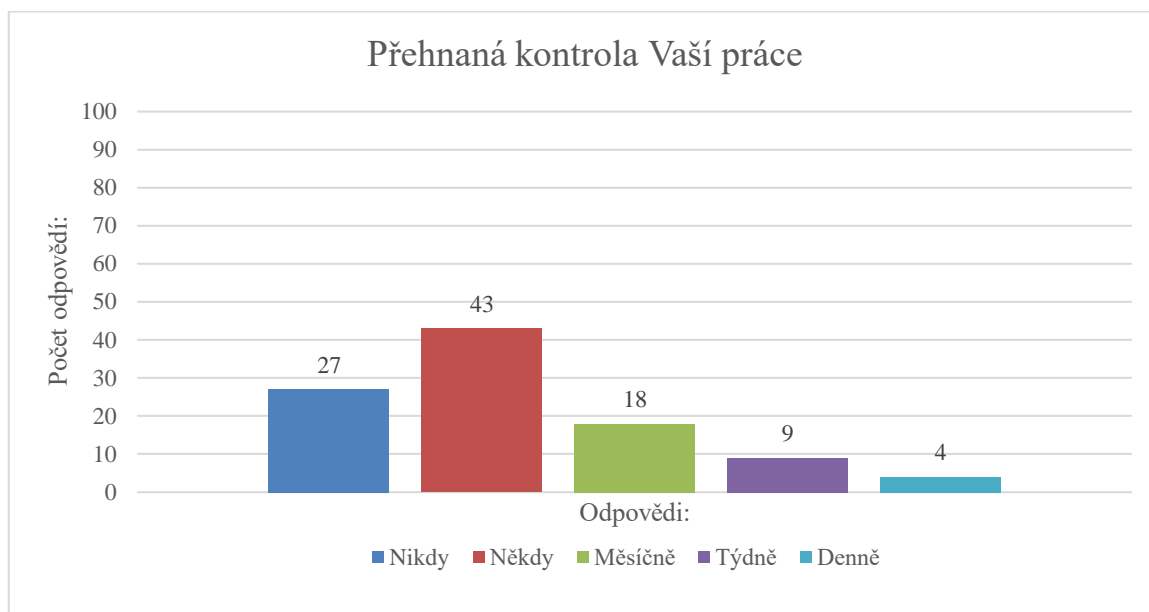
Většina respondentů v celkovém počtu 60 hlasů (59,41 %) se nikdy nesešla s nesmyslným/nemožným termínem, někdy se s tímto jevem setkala 33 respondentů (32,67 %). Zbylé odpovědi vybralo pouze několik málo respondentů

Graf 17 Neopodstatněné obviňování



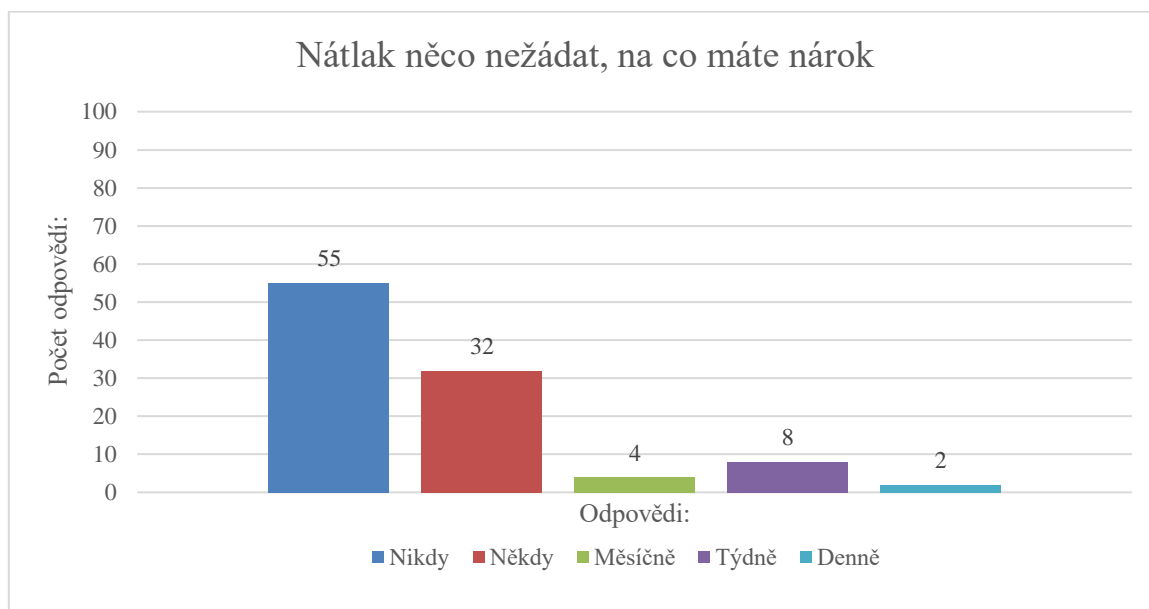
Více než polovina respondentů se během své dosavadní praxe nesešla s neopodstatněným obviňováním, a to konkrétně 56 respondentů (55,45 %), někdy se s tímto obviňováním setkala 34 respondentů (33,66 %), měsíčně pak 5 respondentů (4,95 %), týdně a měsíčně 3 respondenti (2,97 %).

Graf 18 Přehnaná kontrola Vaší práce



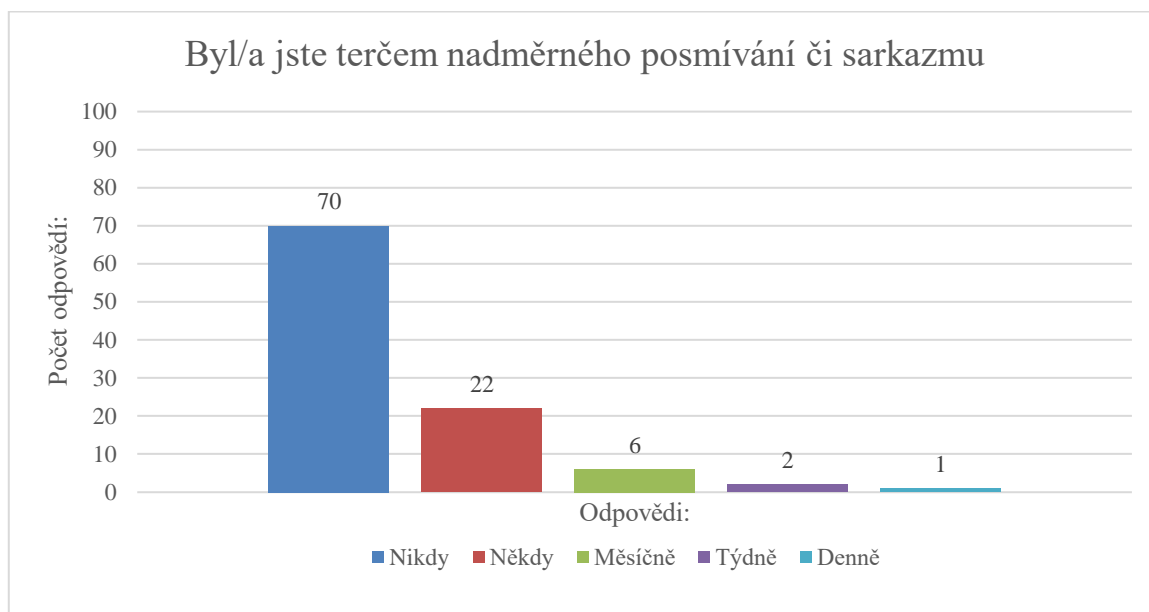
S přehnanou kontrolou práce se někdy setkala 43 respondentů (42,57 %), avšak vůbec nikdy se s tímto problémem nemuselo potýkat 27 respondentů (26,73 %). Alespoň jednou za měsíc tomuto jednání muselo čelit 18 respondentů (17,82 %), týdně se s ním potýkalo 9 respondentů (8,91 %) a denně mu čelí 4 respondenti (3,96 %).

Graf 19 Nátlak něco nežadat, na co máte nárok



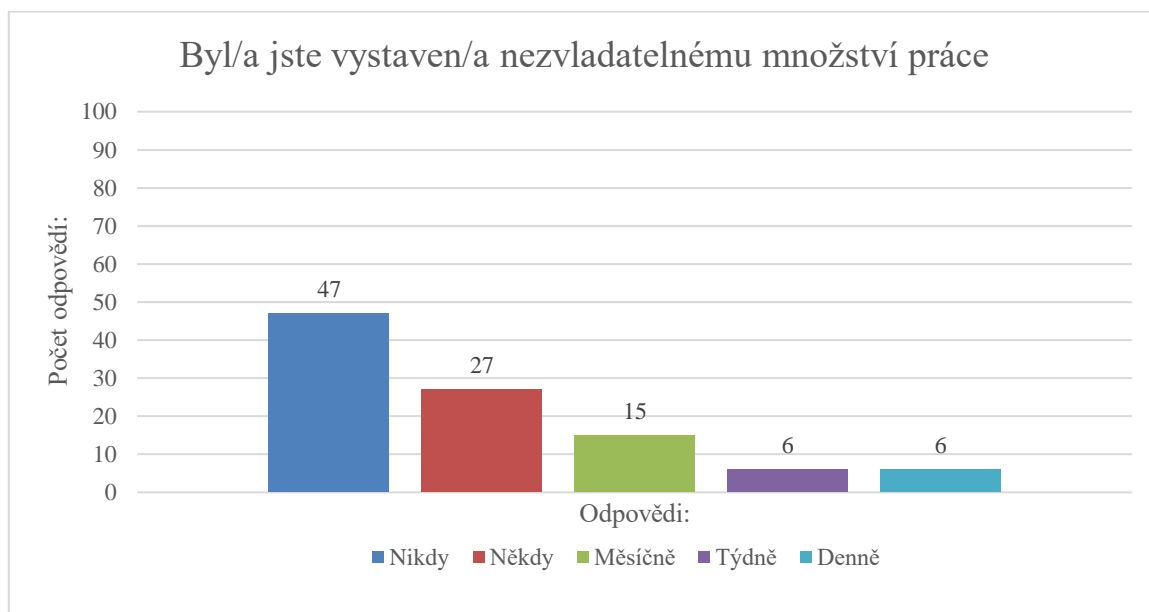
Na otázku č. 19 respondenti vybrali možnost nikdy 55× (54,46 %), možnost někdy byla zvolena ve 32 případech (31,68 %). Zbylé možnosti byly zvoleny pouze jednotkami respondentů.

Graf 20 Byl/a jste terčem nadměrného posmívání či sarkazmu



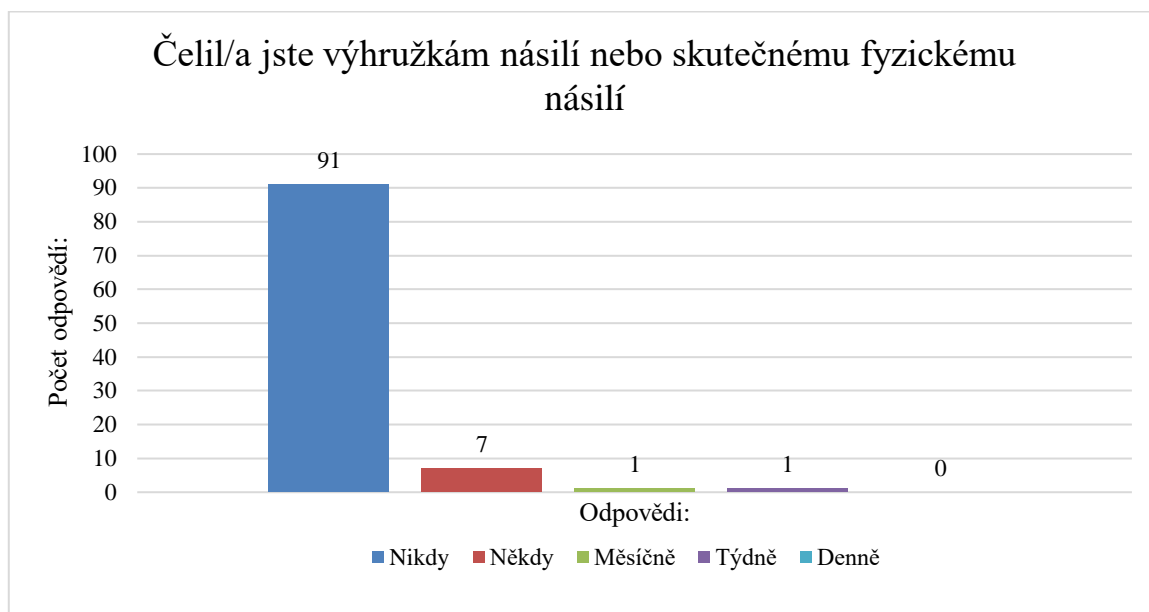
S nadměrným posmíváním nebo sarkazmem se setkala ve větším měřítku pouze malá část respondentů, zatímco 70 respondentů (69,31 %) se s touto patologií neseťkalo nikdy, pouze někdy se s ní setkalo 22 respondentů (21,78 %). Terčem nadměrného posmívání bylo pouze několik respondentů.

Graf 21 Byl/a jste vystaven/a nezvladatelnému množství práce



Nezvladatelnému množství práce nikdy nebylo vystaveno 47 respondentů (46,53 %), pouze někdy se s tím setkalo 27 respondentů (26,73 %), měsíčně pak 15 respondentů (14,85 %), týdně s tímto problémem bojuje 6 respondentů (5,94 %) a denně také 6 respondentů (5,94 %).

Graf 22 Čelil/a jste výhrůzkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí



S fyzickým násilím se nikdy nesetkalo 91 respondentů (91,09 %). Zbytek možností nebyl respondenty téměř vůbec volen.

8.2 Prezentace získaných dat pomocí cut off score

Z dat, která byla získána v dotazníkovém šetření NAQ-R a jsou prezentována v předchozí kapitole, byli respondenti rozděleni pomocí cut off score dle kritérií autorů revidovaného dotazníku dle prahového skóre. Respondenti byli rozčleněni následovně: nemobbovaní respondenti (zisk 32 bodů a méně), příležitostně mobbovaní respondenti (zisk bodů v rozmezí 33–44 b.) a respondenti, kteří byli obětí mobbingu (více nebo rovno 45 b.). Respondenti byli rozčleněni podle definice prof. Guy Louis Alice Notelaers a prof. Ståle Einarsen z University v Bergenus použitím škálování, které vyšlo v jejich výzkumné práci (Notelaers, 2013).

Výpočet cut off score probíhal dle následovného kódování. Možnost nikdy byla hodnocena jedním bodem, možnost někdy byla hodnocena 2 body, měsíčně 3 body, týdně 4 body a denně 5 body. Následně byly jednotlivé dotazníky bodově sečteny a rozděleny do výše zmíněných kategorií.

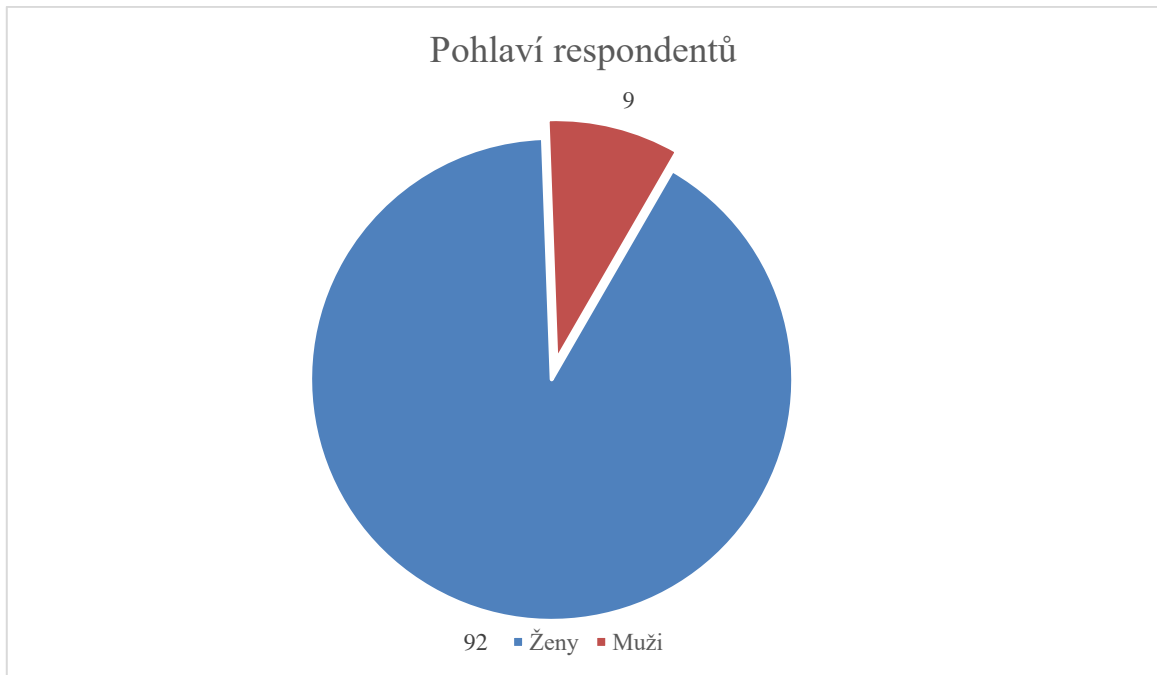
Tabulka 1 Cut off score z datazníkového šetření NAQ-R

	Prahové skóre	Počet respondentů	Procentuální zastoupení	Průměr	Medián	Modus
Respondenti bez zásahu mobbingu	22–32 bodů	33	32,67 %	27,52 b.	28 b.	25 b.
Respondenti příležitostně mobbovaní	33–44 bodů	43	42,57 %	38,61 b.	39 b.	39 b.
Pravidelně mobbovaní respondenti	+45 bodů	25	24,75 %	57,48 b.	52 b.	47 b.

Data, která byla získaná pomocí dotazníkové průzkumu, byla dosazena do excelové tabulky a následovně rozškálována pomocí hodnot dle autorů cut off score dotazníku NAQ-R. Během škálování bylo zjištěno, že většina respondentů byla příležitostně mobbována nemocničním personálem či mentorem během své klinické výuky, a to v počtu 43 respondentů v celkovém procentuálním zastoupením 42,57 %, a to s nejčastějším bodovým ziskem 39 bodů. Téměř 1/3 respondentů se s mobbingem nesečkala během své výuky vůbec, nebyla tedy nijak zasažena. Ale přibližně ¼ respondentů byla pravidelně mobbována s celkovým zastoupením 24,75 % a s nejčastějším ziskem 47 bodů.

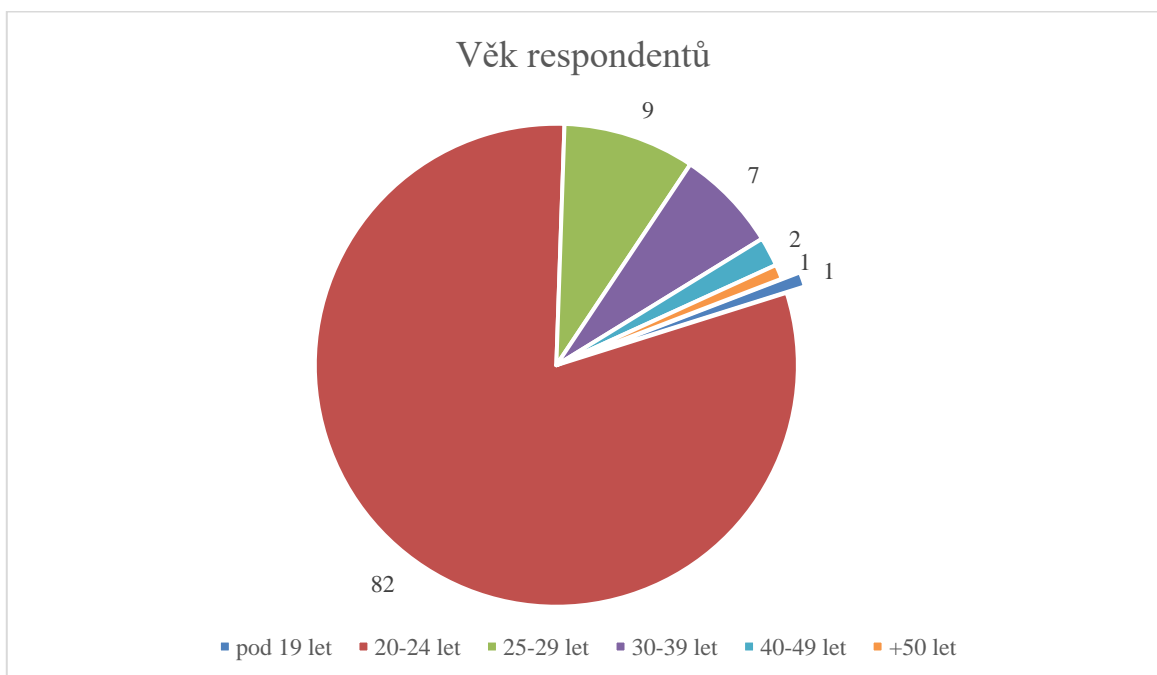
8.3 Rozložení respondentů

Graf 23 Pohlaví respondentů



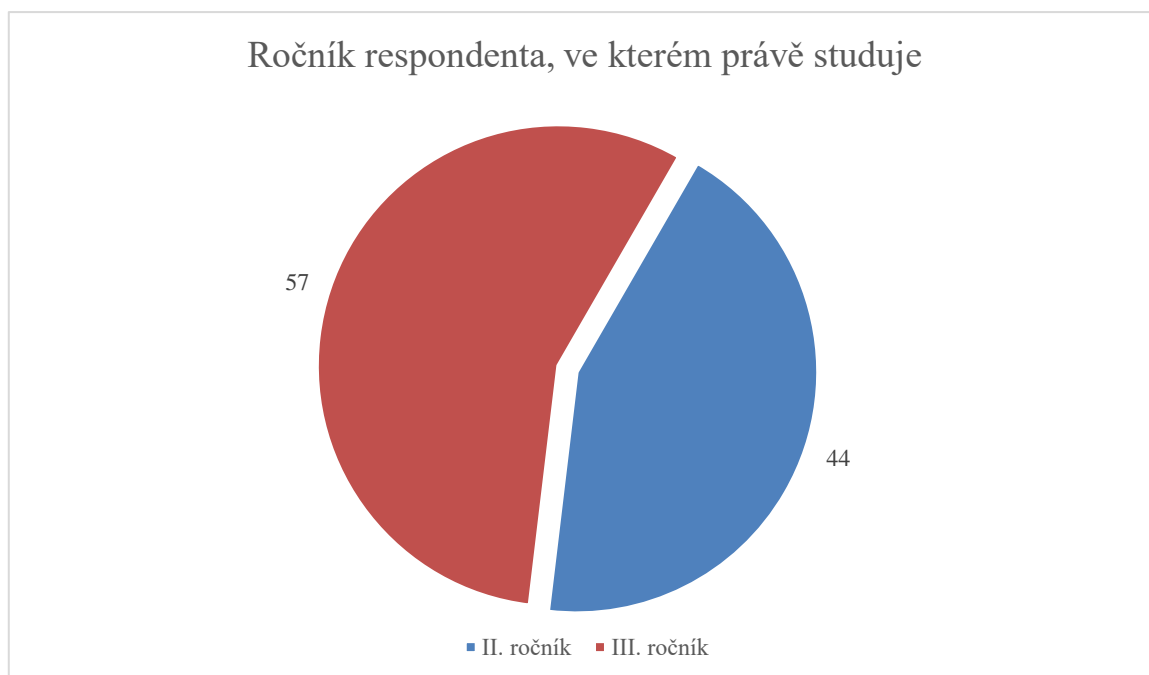
Dotazníkového šetření se nečekaně dle sociodemografického rozložení zaměstnanců v tomto oboru zúčastnilo větší množství žen, a to v počtu 92 (91,9 %) a 9 mužů (8,9 %)

Graf 24 Věk respondentů



Vzhledem k tomu, že dotazníkové šetření bylo určeno pro studenty VŠ a VOŠ, jsou respondenti z velké části ve studentském věku. Nejvíce se do dotazníkového šetření zapojili respondenti ve věkové kategorii 20–24 let v počtu 82 respondentů (81,2 %), méně zastoupená zde byla věková kategorie 25–29 let, která vyplňovala dotazník 9× (8,9 %). Dalších 7 respondentů (6,9 %) bylo ve věkovém rozmezí 30–39 let, 2 respondenti (2 %) byli ve věku 40–49 let, po jednom respondentovi byla zastoupená odpověď nad 50 let a pod 19 let.

Graf 25 Ročník respondenta, ve kterém právě studuje



Většina respondentů se nacházela ve III. ročníku VŠ či VOŠ, a to přesně 57 respondentů (56,4 %), 44 respondentů (43,6 %) studovalo ve II. ročníku. V prvním ročníku vzhledem k omezením pro vyplnění dotazníkové šetření nestuduje žádný respondent.

9 DISKUZE

Mobbing je v současné době velmi diskutovaným tématem, které je přítomno na celém pracovním trhu. Mnoho zaměstnanců se setkává s tímto problémem alespoň jednou během své kariéry, avšak není jisté, zda dokáže tuto problematiku správně pojmenovat. Tento problém může dospět k eskalaci situace až do značných rozměrů, jež se velmi obtížně zastavuje. Přítomnost mobbingu na pracovišti vede k rostoucí agresivitě a stresu zaměstnanců, kteří za těchto podmínek ztrácejí svou pozornost a koncentraci na řešený problém. Tento jev se negativně podepisuje na úrovni rizika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mobbing představuje potenciální riziko zvýšeného počtu chyb, selhání či množství pracovních úrazů. Dalším rizikem z toho vyplývajícím je ohrožení úrovně kvality ošetrovatelské péče o pacienty či až potenciální ohrožení zdraví pacienta (ZSBOZP).

Během praktické části tohoto průzkumu bylo využito dat od 101 respondentů, kteří dobrovolně vyplnili Dotazník negativních aktů (NAQ-R). Ze získaných dat byli respondenti následně rozděleni dle doporučení autorů do 3 kategorií. Díky tomuto rozložení bylo zjištěno, že téměř ¼ respondentů, konkrétně 25 respondentů, byla během klinické výuky nějakým způsobem mobbována, zatímco 43 respondentů se s mobbingovým jednáním vůči své osobě setkala pouze výjimečně a jen 33 respondentů nebylo touto problematikou nijak zasaženo.

Většina respondentů v tomto průzkumu se potýkala spíše s mobbingem, který se týkal pracovních činností, než s mobbingem psychického nebo fyzického rázu. Nejvíce respondenti uváděli mobbingové jednání u otázky č. 3 (Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence) – v této kategorii zvolilo pozitivní odpověď 60 respondentů (pozitivní odpovědi se rozumí odpověď měsíčně–týdně–denně). Druhý nejvíce se vyskytující mobbingový jev byl vykázan u otázky č. 18 (Přehnaná kontrola Vaší práce), kde pozitivní odpověď označilo 31 respondentů. Na třetím místě byl jev vymezený otázkou č. 4 (Klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti byly odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepříjemnými úkoly), s tímto projevem mobbingu se potýkalo 29 respondentů. Nejméně byl mobbingový jev označován u otázky č. 15 (Kanadské žerty ze strany osob, se kterými ne vycházíte dobře), setkali se s ním pouze 2 respondenti.

Srovnání s jiným výzkumem, který by zkoumal mobbing v rámci studentů VO během klinické výuky, není na území ČR možný. Z tohoto důvodu probíhá srovnání s výzkumem, které zkoumají mobbing studentů ošetrovatelství v zahraničí. Z numerických dat v australském výzkumu vyšlo, že se s mobbingem setkala až 50,1 % respondentů (studentů) (Budedden, 2017).

Ve výzkumu z Nového Zélandu vyplynulo, že bylo nějakým způsobem mobbováno 27 % studentů (Minton, 2019). Podle výzkumu provedenému na Srí Lance se setkala s mobbingem v rámci klinické výuky 54,98 % studentů (Zhao, 2024). Výzkum v Egyptě ukázal, že téměř ½ studentů VO zažila mobbing během klinické výuky, a to konkrétně 42,8 % studentů, a v 39,4 % případů byla pachatelem právě sestra na pracovišti (Abdelaziz, 2022). Šetření na vybraných arabských a egyptských školách ukázalo, že až 51,9 % studentů zažilo během klinické výuky mobbingové jednání a až u 50,7 % studentů se tato patologie opakovala každý semestr. Tento průzkum zároveň rozdělil mobbingové chování podle jeho původce, jímž byly v 54 % sestry, a dokonce v 68,2 % případů byli zdrojem mobbingu mentoři (Albakoor, 2020). Dle tohoto průzkumu bylo zjištěno, že až 67,32 % všech respondentů (studentů) bylo zasaženo mobbingem. Data napříč zmíněnými studii tvoří relativně rozsáhlé rozmezí, nejméně mobbingem byli zasaženi respondenti na Novém Zélandu (27 %) a nejhorší výsledky se objevily v tomto průzkumu, tedy v ČR (67,32 %). Zbylá data se pohybovala v podobném rozmezí s rozdílem jednotek procent. Oproti ostatním studiím ale tento průzkum obsáhl pouze malý vzorek respondentů, proto mohou být data značně zkreslená a nemusí být směrodatná pro hodnocení mobbingu studentů VO v ČR. Zarážející je však průzkum arabských a egyptských škol, kde bylo zjištěno, že až 68,2 % respondentů bylo mobbováno právě mentorem, který by měl naopak respondenty do kolektivu vhodně začlenit a být „přítelem“, na něhož se může student kdykoliv a s čímkoliv obrátit.

Vysoký podíl pravidelně mobbovaných respondentů mohl být z velké míry ovlivněn velkým počtem negativních odpovědí na otázku č. 3 – „Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence?“ Na tuto otázku se sešlo velké množství odpovědí „denně“, což mohlo částečně způsobit zkreslení dat. Během kódování byla tato možnost hodnocena nejvyšším počtem bodů. V situaci, že respondent uvedl více odpovědí s tak vysokým bodovým ohodnocením, hned došlo k označení vysokého stupně zasažení. Studenti mohli konkrétně tuto možnost volit z důvodu vykonávání sanitářských prací na odděleních, kde práce spočívá v provádění hygienické péče o pacienty, což ovšem také patří k pracovní náplni všeobecných sester které se běžně na hygienické péči o pacienty podílí.

9.1 Další výstupy práce

Jedním z hlavních výstupů z této práce lze označit právě získání určitého vhledu do této problematiky mobbingu studentů v rámci klinické výuky. Právě ten může posloužit k určitému předvídatému chování studentů při příchodu na klinickou výuku do zdravotnického zařízení. Student může díky tomuto vhledu vypožorovat znaky tohoto mobbingového chování již

v brzkých začátcích, tím pak začít tento problém nějakým způsobem včas řešit a nenechat ho vyeskalovat tam, kde se proti němu bojuje už těžko.

Dále z této práce vyplývá potřeba začlenit do vzdělávání budoucích zdravotnických pracovníků práci s prevencí a řešením případného mobbingu. Jedním z možných návrhů je začlenit do studijních programů formu besed/přednášek/kurzů, které by mohly plnit další informativní charakter a postupně by mohly vyústit v nějaká užší cvičení s menším obsazením účastníků, které by bylo zaměřeno právě na komunikaci a na schopnost nebát se ozvat. Zároveň by toto cvičení fungovalo jako jakýsi prostředek pro ukotvení nabytých teoretických znalostí.

Možným řešením by bylo i zvýšení hodinové dotace v rámci cvičení již existujícího předmětu, který je již na školní půdě vyučován, a tuto problematiku do něj zařadit. Avšak tento krok určitě nezáleží jen na školním zařízení, ale spíše na úpravě hodinové dotace v akreditaci daného oboru.

Řešením, které je již aplikováno do praxe, je pořádání supervizí, kde si mohou účastníci pod vedením zkušeného supervizora celou problematiku v bezpečí probrat, zmínit své strachy, děsy či se jen svěřit se svou zkušeností. Právě supervize jsou ideálním prostorem pro nalezení společné myšlenky, jak s problémem bojovat. Tato supervizní forma zároveň napomůže případné oběti získat na svoji stranu dalšího člověka, který právě pomůže s bojem přímo na pracovišti.

Ke kladnému řešení tohoto problému by mohl přispět i výběr vhodných uchazečů do role mentorů, kdy by každý mentor musel projít mentorským zácvikem, jak se studentem vhodně pracovat, jak s ním komunikovat a jak vést celý blok praxe, co by si měl student osvojit a jaké vědomosti by měl získat.

Studenti by měli mít především během celé doby svého studia jistotu, že se mohou na někoho se svým problémem obrátit. Může to být například vrchní sestra přímo v zařízení nebo nějaký nemocniční koordinátor praxe, ale měli by mít i důvěru v samotnou vzdělávací instituci. Jejich oporou a rádcem může být například vedoucí praxe, školní koordinátor praxe, vedoucí katedry, studijní referentky na studijním oddělení či školní supervizor nebo psycholog.

Jedním z dalších možných řešení problému, které už je opravdu krajní, je změna místa klinické výuky (oddělení). Jedná se o hodiny praxe, nikoliv o stálé zaměstnání, kde si člověk nemůže dovolit, aby ze dne na den opustil své pracovní zařízení. Student si může odchodit oddělení jiného typu a toto oddělení si dodělat v rámci jiné stanice či v jiném zdravotnickém zařízení.

9.2 Omezení práce

Mezi omezení práce bych zmínil absenci otázky v dotazníkovém šetření, a to otázku na téma mentoringu či běžné praxe, zda se daná patologie vyskytovala během klinické výuky s mentorem, nebo v pozdějším období bez mentora. Na mnoha vzdělávacích institucích probíhá již úvodní vzdělávání studentů s mentory, nikoliv s akademickými pracovníky/vyučujícími/sestrami. Jelikož průzkum probíhal na více různých zařízeních u 2. a 3. ročníků, mohla by tato informace významně přispět k lepšímu zpracování praktické části, kde by pak následně mohly vyjít dva navzájem porovnatelné výsledky, které by mohly i určit, jaký styl vedení praxe je pro mobbingové jednání rizikovější, který je naopak bezpečnější, a tudíž i pro studenta přínosnější.

Možným omezením práce je aplikace NAQ-R na studenty, nikoliv na zaměstnance. Dotazník negativních aktů je vytvořen pro zaměstnance v pracovněprávním vztahu a některé z otázek mohou být pro studenty velmi zavádějící až špatně uchopitelné. Konkrétně se to týká např. otázky č. 18 „Přehnaná kontrola Vaší práce“ – jak si vyložit přehnanou kontrolu práce u studentů, když sestra za dotyčného studenta a za jakýkoliv s ním spojeným problémem zodpovídá.

Dalším omezením práce je špatně navržená odpověď v dotazníkovém šetření na otázku „Jaký je Váš věk?“ Ve výčtu možností k výběru je zde uvedena věková hranice 0–19 let, která je k povaze celého výzkumu špatně navržená, jelikož vzhledem k charakteru otázek není možné, aby na ně odpovídal respondent mladší 18 let, který může být studentem ZŠ nebo SŠ, a tudíž nemůže mít s tímto jevem zkušenosti a z tohoto důvodu není právě možná jeho účast v dotazníkovém průzkumu.

10 ZÁVĚR

Na závěr této práce lze konstatovat, že problematika mobbingu je důležitým tématem, se kterým se potýká mnoho zaměstnanců na pracovním trhu. Tato práce přinesla důležité poznatky o výskytu mobbingu mezi studenty Všeobecného ošetrovatelství během klinické výuky ve zdravotnických zařízeních a zdůraznila nutnou potřebu prevence a řešení tohoto patologického chování.

Teoretická část přinesla informace a poznatky o této problematice. Pomocí teoretické části došlo k seznámení čtenářů s daným tématem. V úvodu byla pozornost věnovaná šikaně v obecném měřítku. Po úvodním seznámením s tématem se začala více zabývat hlavní náplní této práce, a to mobbingem. Mobbing byl zde zkoumán z hlediska historického vývoje, z hlediska jednotlivých fází, jimiž celý mobbingový proces prochází, rozdělení aktérů celého děje. Následně byly probrány příčiny tohoto jednání a možné následky, které z něj plynou a v návaznosti na ně byla zmíněna problematika boje s mobbingem.

Praktická část zkoumá pomocí Dotazníku negativních aktů (NAQ-R) prevalenci mobbingu u jednotlivých respondentů. Vyhodnoceny byly nejvíce a nejméně se vyskytující jevové patogenity. Díky vyhodnocení cut off score byly odpovědi zakódovány do číselné podoby a následně z toho bylo zjištěno jednotlivé rozložení mobbovaných respondentů.

Ze 101 respondentů bylo 25 respondentů (24,75 %) zasaženo pravidelným mobbingem, 43 respondentů (42,57 %) bylo příležitostně zasaženo mobbingem a 33 respondentů (32,67 %) nebylo mobbingem zasaženo vůbec. Nejvíce respondentů bylo zasaženo jevem, kdy jim bylo nařizováno vykonávat práci pod úroveň jejich kompetencí, zde se však nabízí otázka, zda se opravdu jedná o mobbingové jednání, nebo o snahu mentorů/sester naučit studenta i jiné, a to méně odborné činnosti. Sestra musí umět také případně zastoupit jiného pracovníka, který může být níže postavený, případně mu pomoci s pacientem, který je ve vážném zdravotním stavu.

Tato práce přispěla k získání základního vhledu do problematiky mobbingu, který mohou studenti zažívat v průběhu svého studia a jenž je třeba zvládnout do dokončení jejich vzdělávacího programu. Studenti musí zvládnout velké množství hodin klinické výuky ve zdravotnických zařízeních, a to v rozsahu 2300 hodin během 3. roku studia. Vzhledem k časové dotaci, převážně ženskému kolektivu, náročnosti povolání, nedostatku pracovníků – tudíž k únavě pracovníků – je student do značné míry vznikem tohoto patologického jednání ohrožen.

Cílem práce bylo přinést celkový vhled do mobbingové problematiky, zjistit, zda se u studentů VO v rámci klinické výuky mobbing vyskytuje, popsat jeho nejčastější projevy. Dílčím cílem bylo navrhnout způsob, jak s mobbingem u studentů bojovat a jak ho snížit na co nejnižší hranici. Těchto cílů bylo v této práci dosaženo.

11 ZDROJE

ABDELAZIZ, Enas M. a Hana M. ABU-SNIENEH, 2022. The impact of bullying on the mental health and academic achievement of nursing students. *Perspectives in Psychiatric Care* [online]. 58(2), 623–634 [cit. 2024-03-29]. ISSN 0031-5990. Dostupné z: doi:10.1111/ppc.12826

ABDUL RAHMAN, Hanif, Khadizah ABDUL-MUMIN a Lin NAING, 2017. Psychosocial Work Stressors, Work Fatigue, and Musculoskeletal Disorders: Comparison between Emergency and Critical Care Nurses in Brunei Public Hospitals. In: *Asian Nursing Research* [online]. s. 13–18 [cit. 2024-01-18]. ISSN 19761317. Dostupné z: doi:10.1016/j.anr.2017.01.003

ALBAKOOR, Fadi Abdalrazak et al., 2020. Relationship between Coping Strategies, Bullying Behaviors and Nursing Students' Self Esteem. *Alexandria Scientific Nursing Journal* [online]. 22(1), 47–58 [cit. 2024-03-29]. Dostupné z: https://asalexu.journals.ekb.eg/article_206105_b0d13d79aa8d1ec4d8f39e6099d94535.pdf

ARISTIDOU, Loukia et al., 2020. Association Between Workplace Bullying Occurrence and Trauma Symptoms Among Healthcare Professionals in Cyprus. *Frontiers in psychology*. [online]. Switzerland: Pully, Switzerland : Frontiers Research Foundation, 2020(11) [cit. 2024-01-14]. ISSN 1664-1078. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.575623>

AVERBUCH, Tauben et al., 2021. Systematic review of academic bullying in medical settings: dynamics and consequences. *BMJ Open* [online]. 2021-07-12, 11(7) [cit. 2024-03-02]. ISSN 2044-6055. Dostupné z: doi:10.1136/bmjopen-2020-043256

BAMBI, Stefano, 2019. Negative interactions among nurses: An explorative study on lateral violence and bullying in nursing work settings. In: *Journal of Nursing Management* [online]. 2019-04-10, s. 749–757 [cit. 2024-01-17]. ISSN 0966-0429. Dostupné z: doi:10.1111/jonm.12738

BEŇO, Pavel, 2015. Šarmanční násilníci: antimobbingová příručka. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0938-6.

BEZPEČNÝ PODNIK, 2016. Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby [online]. Druhé. Praha: Bezpečný podnik [cit. 2023-10-29]. ISBN 978-80-87676-21-9. Dostupné z:

<https://www.vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/mobbing-nebezpecny-fenomen-nasi-doby.pdf>

BIRKS, Melanie et al., 2018. A ‘rite of passage?’: Bullying experiences of nursing students in Australia. *Collegian* [online]. Elsevier, 25(1), 45–50 [cit. 2024-01-03]. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2017.03.005>

BŘEZINOVÁ, Kristina a Alena RAKOUŠOVÁ, 2021. Co je mobbing a bossing a jak se projevují? In: NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČESKÉ REPUBLIKY. [Zapojmevsechny.cz](https://www.zapojmevsechny.cz) [online]. [cit. 2023-10-21]. Dostupné z: <https://www.zapojmevsechny.cz/clanek/detail/co-je-mobbing-a-bossing-a-jak-se-projevuji>

BUDDEN, Lea M. a Melanie BIRKS et al., 2017. Australian nursing students’ experience of bullying and/or harassment during clinical placement. *Collegian* [online]. Elsevier, 22(2), 125–133 [cit. 2024-01-03]. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2015.11.004>

CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona Dobešová CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA, 2016. *Šikana na pracovišti v České republice*. Olomouc. ISBN 978-80-244-5080-3.

GILLEN, Patricia A, et al., 2017. Interventions for prevention of bullying in the workplace. *Cochrane Database of Systematic Reviews* [online]. 2017(1) [cit. 2024-03-02]. ISSN 14651858. Dostupné z: doi:[10.1002/14651858.CD009778.pub2](https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2)

HALIM, U A a D M RIDING, 2018. Systematic review of the prevalence, impact and mitigating strategies for bullying, undermining behaviour and harassment in the surgical workplace. In: *British Journal of Surgery* [online]. 2018-10-17, s. 1390–1397 [cit. 2024-01-18]. ISSN 0007-1323. Dostupné z: doi:[10.1002/bjs.10926](https://doi.org/10.1002/bjs.10926)

HARSA, Pavel et. al, 2014. Mobbing – vážné potíže v pracovním soužití s důrazem na problémy ve zdravotnickém prostředí. *Psychiatrie pro praxi* [online]. Olomouc: Solen medical education, 2014(2), 71–74 [cit. 2024-04-01]. ISSN 1213-0508. Dostupné z: <https://www.psychiatriepropraxi.cz/pdfs/psy/2014/02/06.pdf>

HAVLÍNOVÁ, Miluše a Michal MICHAL, 2001. Sociální klima v prostředí základních škol ČR [online]. Praha [cit. 2023-09-13]. Dostupné z: <http://www.klimes.us/mojeprace/socialniklima.pdf>. Výzkumná studie. MŠMT ČR.

- CHATZIOANNIDIS, Ilias et al., 2018. Prevalence, causes and mental health impact of workplace bullying in the Neonatal Intensive Care Unit environment. *BMJ Open* [online]. 8(2) [cit. 2024-01-17]. ISSN 2044-6055. Dostupné z: doi:10.1136/bmjopen-2017-018766
- CHEUNG, Teris et al., 2018. The association between workplace violence and physicians' and nurses' job satisfaction in Macau. In: *PLOS ONE* [online]. [cit. 2024-01-17]. ISSN 1932-6203. Dostupné z: doi:10.1371/journal.pone.0207577
- CHROMÝ, Jakub, 2014. Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory specifické formy a právní souvislosti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 216 s. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8.
- KRESSA, Jiří, 2019. Zastánce jako klíčový hráč v eliminaci šikany. *Pedagogická orientace: Vědecký časopis České pedagogické společnosti* [online]. 29(2), 129–148 [cit. 2023-09-13]. ISSN 1805-9511. Dostupné z: doi:10.5817/PedOr2019-2-129
- LI, Yiqiong et al., 2023. Changing the Underlying Conditions Relevant to Workplace Bullying through Organisational Redesign. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 20(5) [cit. 2024-03-02]. ISSN 1660-4601. Dostupné z: doi:10.3390/ijerph20054373
- LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV EVROPSKÉ UNIE (2010/C 83/02), 2010: Úřední věstník Evropské unie, 2010. In: 2010/C 83/02. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:cs:PDF>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2019. Omnibusová šetření GFK a STEMI/MARK. In: Důstojné pracoviště ve veřejné správě [online]. [cit. 2024-01-14]. Dostupné z: <https://www.dustojnepracoviste.cz/o-sikane/vyzkumy-nasili-na-pracovisti>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2019. Šikana na pracovišti. *Důstojné pracoviště ve veřejné správě* [online]. [cit. 2023-09-13]. Dostupné z: <https://www.dustojnepracoviste.cz/o-sikane/sikana-na-pracovisti>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2021. Příčiny a cíle mobbingu. STOPPER | stop šikaně na pracovišti [online]. [cit. 2023-10-29]. Dostupné z: <https://www.stopper.cz/o-sikane/priciny-cile-mobbingu>

- MINTON, Claire a Melanie BIRKS, 2019. „You can't escape it”: Bullying experiences of New Zealand nursing students on clinical placement. *Nurse Education Today* [online]. 77, 12–17 [cit. 2024-03-27]. ISSN 02606917. Dostupné z: doi:10.1016/j.nedt.2019.03.002
- MOBBING FREE INSTITUT. Mobbing – šikana ze strany kolegů. In: MOBBING FREE INSTITUT Z.Ú. Encyklopedie šikany [online]. Praha: Mobbing Free Institut z.ú [cit. 2024-04-01]. Dostupné z: <https://sikanavpraci.cz/encyklopedie-sikany/druhy-sikany/>
- NESNÍDAL, Vlastimil, 2021. Moobbing na pracovišti: mechanismy a dopady. *Psychiatrie pro praxi* [online]. Olomouc: Solen medical education, 22(3), 132–137 [cit. 2024-04-01]. ISSN 1213-0508. Dostupné z: <https://www.psychiatriepropraxi.cz/pdfs/psy/2021/03/02.pdf>
- NOTELAERS, Guy a Ståle EINARSEN, 2013. The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology* [online]. 22(6), 670–682 [cit. 2024-04-05]. ISSN 1359-432X. Dostupné z: doi:10.1080/1359432X.2012.690558
- PARK, Mihyun et al., 2015. Prevalence and Perpetrators of Workplace Violence by Nursing Unit and the Relationship Between Violence and the Perceived Work Environment. In: *Journal of Nursing Scholarship* [online]. s. 87–95 [cit. 2024-01-18]. ISSN 1527-6546. Dostupné z: doi:10.1111/jnu.12112
- PUGNEROVÁ, Michaela, 2019. *Psychologie pro studenty pedagogických oborů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0532-8.
- RANGLOVÁ, Jana, Kateřina VANČUROVÁ a Lenka SCHEU, 2022. Mechanizmy právní obrany zaměstnance v případě mobbingu, bossingu a staffingu. ISSN 978-80-87676-55-4. © Výzkumný ústav bezpečnosti práce.
- SEHNALOVÁ, Alena, 2020. Revence mobbingu, pravidla soužití ve škole (vztahy mezi učiteli, návrh kodexu učitele). Olomouc: Pedagogická fakulta – Fakulta Palackého v Olomouci, 16 s.
- SIVÁK, Jakub, 2023. Pilíře a limity ochrany osobnosti nejen ve dvacátém prvním století. Praha: Wolters Kluwer, 296 s. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-683-9.
- STÁTNI ZDRAVOTNÍ ÚSTAV, 2023. Šikana na pracovišti (mobbing a bossing). Národní zdravotnický informační portál [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. [cit. 02.12.2023]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz>. ISSN 2695-0340.

ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ, 2015. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3.

TRUSINOVÁ, Alžběta, 2023. Šikana na pracovišti poškozuje zaměstnance i firmy. Jak jí předcházet? [online]. 8. 8. 2023 [cit. 2023-12-02]. Dostupné z: <https://www.nntb.cz/blog/jak-predchazet-sikane-na-pracovisti>

VEČERKOVÁ, Barbora, 2019. S různými formami šikany na pracovišti má aktuálně zkušenost více než třetina osob [Tisková zpráva]. Dostupné také z: https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/Veceranova_TZ_sikana_na%20pracovisti_2019.pdf

ZANNETOS, Savvas et al., 2018. Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among Health-care Professionals in Cyprus: Greek Version of „Leymann Inventory of Psychological Terror” Instrument. In: Safety and Health at Work [online]. s. 339–346 [cit. 2024-01-17]. ISSN 20937911. Dostupné z: doi:10.1016/j.shaw.2017.11.003

ZHAO, Lin et al., 2024. Nursing students' experience of bullying and/or harassment during clinical placement. Nurse Education Today [online]. 136 [cit. 2024-03-27]. ISSN 02606917. Dostupné z: doi:10.1016/j.nedt.2024.106151

ZSBOZP. Psychologické faktory – Mobbing. *Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. [cit. 2024-03-27]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/mobbing>

12 PŘÍLOHY

Patologické jevy se kterými se studenti potýkají během klinické výuky ve zdravotnických zařízeních

Dobrý den,

jmenuji se Vít Jelínek a jsem studentem 3. ročníku Fakulty zdravotnických studií Univerzity Pardubice. Dovoďte mi, abych Vás poprosil o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci, která se zabývá patologickými jevy se kterými se mohou studenti setkat v rámci klinické výuky ve zdravotnických zařízeních, kde konají svou praxi a hodnotí přítomnost těchto jevů za **posledního půl roku** výuky na klinických pracovištích.

Dotazník je určený studentům **Všeobecného ošetrovatelství ve 2. a 3. ročníku VŠ či VOŠ**. Vyplnění dotazníku Vám zabere 10-15 minut, vlastní dotazník čítá celkem 21 otázek, kde vybíráte z 5 určených možností (nikdy-někdy-měsíčně-týdně-denně). Vyplnění dotazníku je zcela dobrovolné a anonymní. Získaná data budou použita pouze pro potřeby mé závěrečné práce.

V případě jakýchkoliv dotazů se na mě neváhejte obrátit na emailu st65140@student.upce.cz

Děkuji za případné vyplnění dotazníku,
Vít Jelínek
student FZS UPCE

* Označuje povinnou otázku

1. Byl/a jste někdy vystaven/a následující otázce *

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně
Někdo zadržuje/zadržoval informace, které ovlivňují/ili Vaš výkon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čelil/a jste ponižování či výsledku v souvislosti s Vaší prací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti byly odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepříjemnými úkoly	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Někdo proti Vám šířil pomluvy nebo fámy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Obrázek 1 Dotazníkové šetření – část 1/4 (autorská tvorba)

Byl/a jste ignorován/a, vyloučen/a nebo marginalizován/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čelil/a jste urážkám nebo útočným poznámkám na adresu Vaší osoby (např. zvyky, minulost atd.), Vašich postojů či soukromí život	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Křičeli na Vás nebo jste byl/a terčem někoho vyvolaného hněvu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čelil/a jste zastrašování, jako je ukazování prstem, porušení osobního prostoru, strkání či zatarasení cesty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čelil/a jste narážkám nebo poznámkám ostatních, že nejste vhodný/á pro studium tohoto oboru nebo že byste měl/a studovat jiný obor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opakované připomínání Vašich omylů a chyb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Byl/a jste ignorován/a nebo jste čelil/a nepřátelské reakci při příchodu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trvalé kritizování Vaší práce a snažení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ignorování Vašich myšlenek a názorů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanadské žerty ze strany osob, se kterými nevycházíte dobře	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obdržení úkolů s nesmyslným až nemožným cílem nebo termínem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neopodstatněné obviňování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přehnaná kontrola Vaší práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nátlak něco nežádat, na co máte nárok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Byl/a jste terčem nadměrného posmívání či sarkazmu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Byl/a jste vystaven/a nezvladatelnému množství práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čelil/a jste výhrůzkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Obrázek 2 Dotazníkové šetření – část 2/4 (autorská tvorba)

Informace o Vás

Dovolte mi o Vás získat pár osobních informací.

2. Jaké je Vaše pohlaví *

Označte jen jednu elipsu.

Žena

Muž

Jiné: _____

3. Jaký je Váš věk *

Označte jen jednu elipsu.

0-19 let

20-24 let

25-29 let

30-39 let

40-49 let

+50 let

4. V jakém ročníku právě studujete *

Označte jen jednu elipsu.

1. ročník

2. ročník

3. ročník

Obrázek 3 Dotazníkové šetření – část 3/4 (autorská tvorba)

5. Jaký obor právě studujete? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Všeobecné ošetřovatelství
- Dětská sestra
- Porodní asistence
- Zdravotnický záchranář
- Zdravotně-sociální péče

Obrázek 4 Dotazníkové šetření – část 4/4 (autorská tvorba)