

Dôsledky mobbingu na učiteľov

Soňa Kariková, SR

Abstrakt: Príspevok je zameraný na problematiku výskytu násillia (mobbingu) medzi učiteľmi. Popisuje niektoré základné pojmy, ktoré sa viažu na problematiku násillia v edukačnom prostredí a zaoberá sa podrobnejšie mobbingom, jeho príčinami a dôsledkami na osobnosť učiteľa. Súčasťou príspevku sú aj empirické zistenia výskumu, realizovaného na vzorke učiteľov slovenských škôl, pričom sme zisťovali: výskyt mobbingu v edukačnom prostredí slovenských školských zariadení, najčastejší výskyt mobbingu z hľadiska pôsobenia učiteľov, jeho konkrétne prejavy. Porovnávali sme rozdiely v osobnostných charakteristikách učiteľov, mieru fluktuálnych tendencií a vnímanie kvality ich života, z hľadiska subjektívne prežíwanej miery mobbingu.

Teoretické východiská

V doterajších odborných publikáciách a empirických zisteniach sa problematika násillia v edukačnom prostredí sústreďuje hlavne na výskyt šikanovania, teda násillia vyskytujúceho sa medzi žiakmi. Keďže problematika násillia, zvyšujúcej sa agresie je jav celospoločenský a dotýka sa aj dospeljej populácie, v prednáške bližšie popisujem aj možné formy násillia, týkajúce sa učiteľov. Výber tejto témy považujem za dôležitý z toho dôvodu, že:

- pocit bezpečia každého jedinca je neodmysliteľnou podmienkou vytvárania produktívneho prostredia, preto by sociálna klíma školy mala takéto prostredie zabezpečovať,
- prostredie škôl vytvára priestor pre bullying (šikanovanie medzi žiakmi), mobbing (násillie medzi učiteľmi), ale aj bossing (násillie voči podriadeným zo strany vedenia škôl), pričom v rámci SR sa problematika násillia na školách nerieši komplexne,
- všetky typy násillia majú spoločného menovateľa, ktorý sa týka negatívnych dôsledkov na psychické, ale aj fyzické zdravie obetí,
- tieto dôsledky predstavujú najmä v oblasti mobbingu a bossingu aj ekonomické straty, ktoré sú spôsobené práceneschopnosťou, nákladmi na liečbu vyvolaných ochorení, ale aj fluktuáciou,
- za významné považujem to, že negatívne následky mobbingu a bossingu na osobnosť učiteľa, môžu mať ďalekosiahly dopad na celý výchovno-vzdelávací proces v súvislosti s modelovým správaním učiteľa voči žiakom, ako aj s kvalitou jeho pracovného výkonu,
- dôležitou sa v tejto súvislosti javí aj hľadanie odpovede na otázku, do akej miery sú učitelia schopní predchádzať a profesionálne riešiť násillie medzi žiakmi vtedy, keď sa tento fenomén týka aj ich osoby, teda keď sú v analogickej situácii v akej sa nachádzajú žiaci ako obeť šikanovania?

Násillie súvisiace so školou, inak **školské násillie** (V. Poliach, 2006), sa používa na označenie tých školských situácií, v ktorých dochádza k použitiu fyzickej alebo symbolickej sily jednou stranou proti záujmom druhej strany. J. W. Osborne (2004) rozlišuje v edukačnom prostredí násillné činy proti objektom, činy proti rovesníkom toho istého pohlavia, činy proti

rovesníkom opačného pohlavia, činy proti osadenstvu a inštitúcii školy, iné deviantné a neželateľné správanie, ktoré je zdanlivo "bez obetí".

Popri legislatívnom vymedzení obťažovania a diskriminácie sa vzhľadom na výskyt prípadov nielen školského násilia spolupárnili aj pojmy **bullying**, **mobbing**, a **bossing** ako súčasť oficiálnych dokumentov a správ o výskyte takéhoto správania aj v Slovenskej republike.

Bullying sa používa najmä k popisu šikanovania na školách, ktoré je obvykle doprevádzané fyzickými útokmi, pričom ide obvykle o obťažovanie jednej osoby. Oproti tomu mobbing, teda šikanovanie na pracovisku, je zriedka doprevádzaná fyzickými útokmi.

Mobbing je charakteristický ďaleko „solistikovnanejším“ správaním, akým je napr. úmyselná sociálna izolácia obeť. Leymann preto navrhuje používať termín bullying v súvislosti s detským šikanovaním a pojem mobbing vyhradiť pre šikanovanie dospelých na pracovisku (podľa Řičan, 1998).

Bossing je pojem vyjadrujúci psychický teror nadriadených voči podriadeným pracovníkom.

1. Definícia pojmu mobbing

Pojem **mobbing** po prvýkrát použil rakúsky etológ a nositeľ Nobelovej ceny Konrad Lorenz, keď popisoval skupinové správanie sa u zvierat.

Pojem mobbing je prevzatý z anglického slovesa „*to mob*“, čo znamená „vrhnúť sa na“, „dotierať“, „obťažovať“, „hromadne napadnúť“. Za jeho významom sa skrýva systematické šikanovanie, terorizovanie a poškodzovanie osoby na pracovisku, ktoré spravidla smeruje k tomu, aby obeť ukončila pracovný vzťah (Kmoníčková, Wágnerová, 2005).

O mobbingu sa hovorí v okamihu, keď je človek terorizovaný pravidelne, aspoň raz za týždeň, po dobu najmenej pol roka.

Hranica pre popis násilia na pracovisku je veľmi neistá a vnímanie tohto správania je u rôznych ľudí rôzna. Odborná literatúra upozorňuje na rôzne kultúrne kontexty, v ktorých sa jednotlivé pojmy používajú, čo sťažuje presné vymedzenie, ako aj popis tohto fenoménu (Di Martino, Hoel, Cooper, 2003). Títo autori ďalej uvádzajú, že práve presný pojem označujúci daný prejav správania - teda mobbingu, umožní detekovať jeho výskyt a následne presnejšie formulovať zásady jeho prevencie.

V Írskom dokumente Report of the Force on the Prevention of Workplace Bullying z roku 2001 sa uvádzajú nasledovné prejavy mobbingového správania (podľa Lednická, 2006):

- ponižovanie,
- zastrašovanie,
- verbálne útoky,
- obviňovanie,
- izolovanie,
- sledovanie a neprimeraná kontrola,
- opakované pridelenie povinností, ktoré sú pre jednotlivca očividne nepríjemné,
- opakované zadávanie neprimeraných termínov a úloh, ktoré nemožno splniť.

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

- očierňovanie a ohováranie zamestnanca alebo jeho/jej rodiny

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

2. Príčiny mobbingu (nielen) v edukačnom prostredí

Príčiny mobbingu tvoria komplex viacerých faktorov, nakoľko ťažko je možné dať do popredia len jeden z nich. Na základe viacerých teórií rôznych autorov som spracovala toto rozdelenie.

1. Individuálne - osobnostné faktory, ktoré zvyšujú riziko, že sa niekto stane obeťou mobbingu, alebo sám bude šikanovať, pričom tieto sa týkajú najmä osobnostných vlastností konkrétnych pracovníkov.

Obet' – konkrétne osobnostné vlastnosti a správanie pracovníka, môžu do istej miery vyvolať agresívne správanie zo strany spolupracovníkov. Jedným z takýchto prejavov je paradoxne **hostilita**, ktorá podľa A. Heretika (1994) znamená postoj (zameranosť osobnosti), ktorý je charakterizovaný nepriateľskosťou, negativizmom, zatrpknutosťou, odporom (resentimentom) voči ostatným ľuďom. Hostilita je formovaná prevažne psychosociálnymi vplyvmi. V anamnéze hostilných ľudí sa vyskytuje nehostinné rodinné prostredie, nedostatok citového uspokojenia, skúsenosť ľahostajného či odmietavého postoja druhých ľudí, nadmerne tvrdé spoločenské sankcie. Hostilita ako postoj sám o sebe, alebo ako projekcia vlastnej hostility do okolia (očakávanie nepriateľskosti, útočnosti), môže potenciovat' či nepriamo motivovať agresívne správanie.

Obeťami ale môžu byť aj pracovníci, ktorí sa niečím odlišujú od väčšiny – vek, telesný vzhľad, vyššia kvalifikácia, podávanie vyšších – kvalitnejších pracovných výkonov, pohlavie, náboženské vyznanie a pod.

Mobber – pri tomto správaní ide obyčajne o **uplatňovanie tzv. ofenzívnej agresie** – jednotliviec sa snaží poškodiť niekoho, kto sa nepokúša a ani sa predtým nepokúsil daného jednotlivca poškodiť, pričom tento typ agresie sa uplatňuje najmä v situáciách frustrácie alebo ohrozenia.

Švédski psychológovia uvádzajú štyri základné motívy, ktoré spôsobujú, že zdraví dospelí zamestnanci vykazujú násilné správanie voči kolegom (podľa Lednická, 2002). Je to vtedy, keď:

- je ohrozený ich sociálny status;
- je ohrozená ich práca, funkcia;
- je ohrozená ich sloboda v rámci rozhodovania;
- je dominujúca snaha byť uznávaný.

Niektoré atribúty však majú aktéri mobbingu spoločné. Predovšetkým bývajú zdatnými manipulátormi, so znakmi, ktoré definovala Nazare Ara: navodzujú pocit viny u ostatných, komunikujú nejasne, menia názory a správanie podľa potreby, spochybňujú názory a schopnosti druhých, stavajú sa do role obeť, využívajú druhých vo svoj prospech, vyhrážajú sa alebo vydierajú buď priamo alebo nepriamo, klamú, sú egocentrickí, závistliví,

odmietajú kritiku svojej osoby, popierajú fakty, nerešpektujú práva a potreby iných (podľa Wágnerová, 2005).

Netreba zabúdať, že k mobbingu dochádza za predpokladu „vhodnej“ konštelácie podmienok, teda, ak sa stretne mobbujúci jedinec ako subjekt interakcie s obeťou mobbingu, teda objektom interakcie a „nahrávajú“ mu aj vonkajšie podmienky.

2. Situačné faktory, ktoré zvyšujú riziko výskytu fyzického a psychického násillia na pracovisku, najmä možnosť prepúšťania a neistota/nestabilita zamestnania. Súčasná ekonomická situácia a trh práce totiž vytvárajú priaznivé podmienky na vznik mobbingu, konkrétne strach z prepustenia, takže jednotliví zamestnanci sa snažia o vlastnej osobe vytvárať čo najlepší obraz, často na úkor druhého (Horváth, 2001). Táto situácia sa týka aj nášho edukačného prostredia – znižujúci sa počet žiakov v triedach, doteraz chýbajúci zákon o pedagogických zamestnancoch, časté zmeny zákonov a vyhlášok a pod.

3. Organizačné faktory - riziko vzniku mobbingu je podľa názorov odborníkov najvyššie v organizáciách, ktoré majú byrokratickú organizáciu, ale aj v organizáciách, v ktorých prevláda nejasná komunikácia, bez jasného určenia kritérií na obsadzovanie funkcií alebo kariérneho rastu. Odmeňovanie a postup na vyššiu funkciu, je okrem iného často založený aj na „zásluhovosti“, čo dáva živnú pôdu pre vznik mobbingu hlavne vtedy, keď na obsadenie jedného pracovného miesta je viac kandidátov.

4. Spoločenské faktory zvyšujúce riziko výskytu násillia na pracovisku možno zaradiť celkovú mieru násillnej kriminality v spoločnosti, ako i ekonomické zmeny súvisiace s udržateľnosťou ekonomického rastu a konkurencieschopnosti. Rýchla spoločenská zmena spojená so sociálnou depriváciou je tiež úzko previazaná na mieru násillia na pracoviskách (Di Martino, Hoel, Cooper, 2003).

3. Psychické dôsledky mobbingu na osobnosť učiteľa

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

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

Pre jedinca je teror na pracovisku vysoko škodlivý, často vedie k úplnému duševnému a telesnému vyčerpaniu. Davenportová popísala typické symptómy v jednotlivých stupňoch mobbingu :

1. stupeň mobbingu - častý plač, občasné poruchy spánku, podráždenosť, znížená schopnosť koncentrácie.
2. stupeň mobbingu - pretrvávajúce poruchy spánku, vyšší krvný tlak, porucha pozornosti, depresia, zneužívanie alkoholu alebo drog, vyhýbanie sa pracovisku.
3. stupeň mobbingu – rozvinutá depresia, suicidálne tendencie a pokusy, panické ataky, rozvinuté psychosomatické ochorenia a pôsobenie násillia tretej strane (podľa Lednická, 2002).

Mobbing môže byť príčinou chronických dlhodobých ťažkostí, fyzických či mentálnych, nielen pre samotnú obeť, ale tiež pre jej rodinu, prípadne blízkych. Mobbing teda možno práve z dôvodov závažnosti jeho efektov zaradiť medzi významný zdroj sociálnych poškodení, ktorý je však napriek tomu pomerne zanedbávaný.

Leymann sa zmieňuje o tom, že každá šiesta oficiálne zaznamenaná samovražda vo švédskych štatistikách, môže byť zapríčinená mobbingom (podľa Kmoníčková, Wágnerová, 2005). Beňo (2003) uvádza, že každý piaty pokus o samovraždu v dospeljej populácii v ČR je spojený s problémami v zamestnaní.

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

Empirické zistenia

1. Cieľ výskumu

- zmapovanie výskytu prejavov mobbingu a bossingu v prostredí slovenských škôl, resp. školských zariadení a deskripcia určitých fenoménov vo vzťahu k vybraným demografickým, anamnestickým a osobnostným premenným.

Vychádzajúc zo stanoveného cieľa sme si položili nasledujúce výskumné otázky:

1. Aký je výskyt mobbingu v edukačnom prostredí slovenských školských zariadení?
2. V rámci ktorého typu školských pôsobísk sa mobbing vyskytuje najčastejšie?
3. Ktoré konkrétne prejavy mobbingu sa v slovenskom edukačnom prostredí vyskytujú najčastejšie?
4. V ktorých ukazovateľoch sa signifikantne líšia učitelia, ktorí sa subjektívne vnímajú ako obeť mobbingu od tých, ktorí sa takto nevnímajú?
5. V ktorých osobnostných vlastnostiach sa líšia učitelia vnímajúci sa ako obeť mobbingu od učiteľov, ktorí sa takto nevnímajú?
6. V ktorých oblastiach spokojnosti života sa líšia učitelia vnímajúci sa ako obeť mobbingu od učiteľov, ktorí sa takto nevnímajú?

2. Výskumná vzorka

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

3. Výskumné metódy

1. Dotazník skonštruovaný vlastnej proveniencie, ktorý sme pracovne pomenovali **Dotazník subjektívnej miery mobbingu**. Z daného dotazníka sme sa výberovo zamerali na spracovanie položiek orientovaných na:
 - zistenie základných demografických a anamnestických údajov o respondentovi (pohlavie, typ a lokalita školského pôsobiska, vek, dĺžka praxe, kariérny plán respondenta a pod.);
-

- zistenie subjektívneho vnímania a prežívania respondentov vo vzťahu k spolupracovníkom, k nadriadeným, k samotnej práci, ale aj vplyvu na zdravotný stav respondenta a pod.;
 - zistenie výskytu konkrétnych príznakov mobbingu, resp. bossingu.
2. **Osobnostný inventár piatich faktorov (NEO-FFI)** autorov P. T. Costu a R. R. McCraeho, ktorý je určený na meranie piatich všeobecných dimenzií či faktorov osobnosti – tzv. veľkú päťku, resp. Big Five. Ide o nasledujúce faktory (Hřebíčková, Urbánek, 2001): **neurotizmus, extraverziu, otvorenosť voči skúsenosti, prívetivosť, svedomitosť**.
 3. **Dotazník životnej spokojnosti** (autorov J. Fahrenberga, M. Myrteka, J. Schumachera a E. Brählera v modifikácii K. Rodnej a T. Rodného, 2001) zameraný na zisťovanie miery životnej spokojnosti v siedmich oblastiach: zdravie, práca, financie, voľný čas, partnerstvo, vlastná osoba, priatelia.

4. Spracovanie získaných údajov

Pri spracovávaní výsledkov sme postupovali v dvoch etapách. V prvej sme sa zamerali na štatistickú deskripciu celého výskumného súboru, ako aj vo vybraných podskupinách respondentov. V druhej etape spracovania výsledkov sme analyzovali rozdiely v sledovaných anamnesticko-demografických a osobnostných premenných medzi extrémnymi skupinami zostavenými podľa subjektívne vnímanej miery mobbingu, resp. bossingu.

Štatistickú významnosť rozdielov medzi podskupinami respondentov (1. etapa) a medzi extrémnymi skupinami (2. etapa) sme testovali prostredníctvom dvojjvýberového t-testu, Mann-Whitneyho U-testu a χ^2 -testu homogenity (volených podľa typu premennej vstupujúcej do diferenciačnej analýzy).

5. Výsledky výskumu

Výsledky výskumu prezentujeme na základe odpovedí na stanovené výskumné otázky.

1. Aký je výskyt mobbingu, resp. bossingu v edukačnom prostredí slovenských školských zariadení?

Výskyt mobbingu, resp. bossingu v slovenskom edukačnom je približne 15%.

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

2. V rámci ktorého typu školských pôsobísk sa mobbing vyskytuje najčastejšie?

Najvyšší výskyt (50%-tný) sme zistili v školských kluboch detí, nasledovali materské školy s 19%-tným výskytom a stredné školy s 18%-tným výskytom mobbingu. Najnižšiu prevalenciu mobbingu sme zistili na základných školách (1. stupeň: 4%, 2. stupeň: 9%).

Podľa názoru 38,5% našich respondentov sa mobbing na školách vyskytuje, resp. vyskytuje často.

3. Ktoré konkrétne prejavy mobbingu/bossingu sa v slovenskom edukačnom prostredí vyskytujú najčastejšie?

Na základe odpovedí respondentov sme zistili tieto údaje:

1. časté **poverovanie suplovaním** (28,4%)
2. poverovanie **úlohami nezodpovedajúcimi kvalifikácii** (27,77%)
3. **náhle sa končiace rozhovory** pri vstupe do miestnosti (20,75%)
4. **neposkytnutie pomoci** pri pracovných problémoch zo strany kolegov (16,8%)
5. neoprávnené **pripisovanie chýb** (14,2%)
6. **zatajovanie dôležitých informácií** (12,96%)
7. **šírenie klebiet** o osobe respondenta (12,18%)
8. **nemožnosť vyjadriť sa** (11,73%)
9. neodôvodnené **kritizovanie práce** respondenta (9,87%)
10. nutnosť **učiť predmety, ktoré iní odmietajú** (7,5%)

4. V ktorých ukazovateľoch sa signifikantne líšia učitelia, ktorí sa subjektívne vnímajú ako obeť mobbingu od tých, ktorí sa takto nevnímajú?

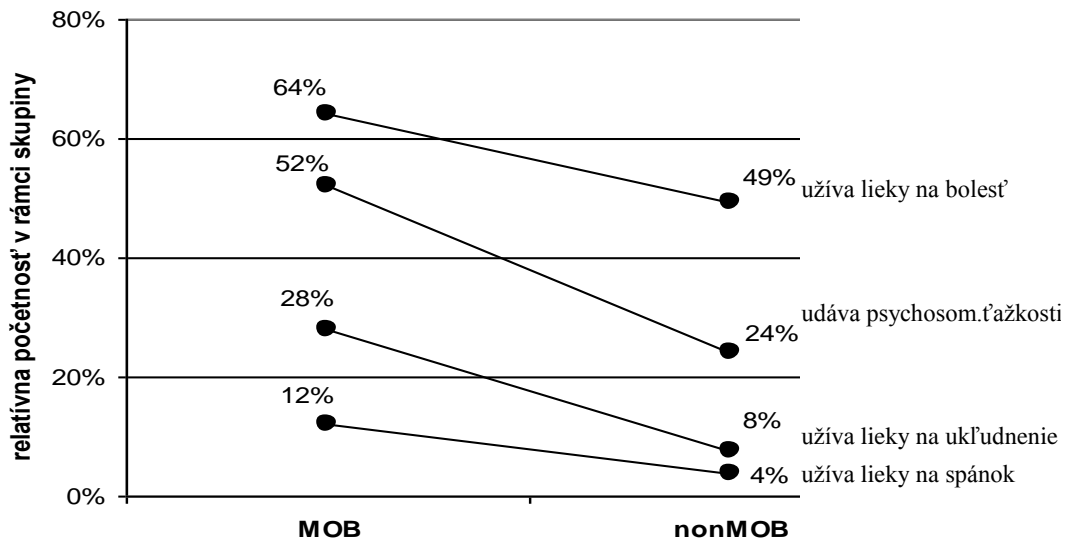
Štatisticky významné rozdiely sme zistili v týchto ukazovateľoch:

Dĺžka praxe - MOB - priemerná dĺžka praxe 17,5 rokov, nonMOB 12,8 rokov praxe.

Kariérne plány - na základe grafickej prezentácie výsledkov v obrázku č. 1 môžeme konštatovať, že takmer polovica respondentov skupiny MOB (46%), by chcela zmeniť nielen pôsobisko (konkrétne školu), ale aj učiteľskú profesiu, ak by sa im vyskytlo niečo výhodnejšie – oproti len 23% respondentov zo skupiny nonMOB. Celkovo fluktučné tendencie vykazujú približne 69% respondentov zo skupiny MOB a 34% respondentov zo skupiny nonMOB. Na základe testovania významnosti rozdielu v **zastúpení kariérnych plánov** (χ^2 -test homogenity) medzi extrémnymi skupinami môžeme označiť tento rozdiel za štatisticky významný ($p=0,04$).

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

Čo sa týka psychosomatických ťažkostí, taktiež bol percentuálny podiel respondentov udávajúcich tieto ťažkosti vyšší v skupine MOB.



Obrázok 1 Percentuálny výskyt ťažkostí a užívania liekov v rámci skupiny MOB a v rámci skupiny nonMOB

Ďalšie signifikantné rozdiely v prejavoch mobbingu, resp. bossingu

- možnosti pracovného postupu (*v práci nemám možnosť pracovného postupu*)
- vzťahu k práci (*na práci mi nezáleží*),
- radosti z práce (*do práce sa neteším*),
- vnímanej záťažovosti práce (*práca je pre mňa zaťažujúca*)
- názoru na výskyt mobbingu v školstve (*mobbing v školstve sa vyskytuje*)

5. V ktorých osobnostných vlastnostiach sa líšia učitelia vnímajúci sa ako obeť mobbingu od učiteľov, ktorí sa takto nevnímajú?

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

Tabuľka 1 Výsledky štatistického testovania rozdielov vo faktoroch Big Five medzi skupinami podľa príznakov mobbingu/bossingu

| | | priemer | sm.odchýlka | t-štatistika | p-hodnota |
|---------|--------|---------|-------------|--------------|-----------|
| NEUROT. | MOB | 36,40 | 8,24 | 2,55 | 0,02 |
| | nonMOB | 31,89 | 5,75 | | |
| EXTRAV. | MOB | 38,28 | 6,33 | -2,46 | 0,02 |
| | nonMOB | 41,47 | 5,40 | | |

| | | | | | |
|---------|--------|-------|------|-------|------|
| OTVOR. | MOB | 40,12 | 5,53 | 0,26 | 0,79 |
| | nonMOB | 39,77 | 5,78 | | |
| PRÍVET. | MOB | 42,60 | 4,84 | -1,89 | 0,06 |
| | nonMOB | 44,51 | 4,25 | | |
| SVEDOM. | MOB | 47,36 | 5,73 | -0,88 | 0,38 |
| | nonMOB | 48,67 | 6,70 | | |

Čo sa týka osobnostných vlastností, príznačná je pre nich **vyššia miera neurotizmu a nižšia miera extravenzie a prívetivosti**. Je však otázne, či sú uvedené osobnostné charakteristiky príčinou toho, že sa určití učitelia častejšie stávajú obeťami mobbingu/bossingu, alebo sú následkom tohto násilného správania.

6. V ktorých oblastiach spokojnosti života sa významne líšia učitelia vnímajúci sa ako obeť mobbingu od učiteľov, ktorí sa takto nevnímajú?

Tabuľka 2: Rozdiely v životnej spokojnosti učiteľov v závislosti od vnímania príznakov mobbingu

| Oblasť životnej spokojnosti | T-test t - hodnota | Významnosť p - hodnota | Aritmetický priemer (AM) MOB | Aritmetický priemer (AM) nonMOB |
|-----------------------------|--------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Zdravie | -3,921 | 0,0004 | 28,542 | 36,506 |
| Práca | -5,504 | 0,0000 | 26,333 | 37,076 |
| Financie | -1,455 | 0,1431 | 24,292 | 27,494 |
| Voľný čas | -1,462 | 0,1467 | 30,25 | 33,228 |
| Partnerstvo | -1,610 | 0,1112 | 36,313 | 39,048 |
| Vlastná osoba | -1,171 | 0,2500 | 35,000 | 36,823 |
| Priatelia... | -0,221 | 0,8250 | 37,000 | 37,127 |
| Životná spokoj. | -4,504 | 0,0002 | 127,326 | 135,240 |

Z tabuľky 2 jednoznačne vyplýva, že učitelia, ktorí boli obeťou mobbingu udávali v priemere nižšiu životnú spokojnosť (AM = 127,326) ako učitelia, ktorí sa necítili ako obeť mobbingu (AM = 135,240) (p = 0,0002). Učitelia, ktorí neboli obeťou mobbingu sú výrazne spokojnejší aj s oblasťou financií, voľného času, partnerstva, sebou samým i so svojimi priateľmi a známymi. Testovanie štatistickej významnosti rozdielov však potvrdilo len významnosť rozdielu v celkovej životnej spokojnosti a v oblasti zdravia a pracovnej spokojnosti.

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

Záver a odporúčania pre prax

Konkrétne odporúčania pre prax sme nesformulovali do jednotlivých záverov, nakoľko od 1. 11.2009 vstúpil do platnosti Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch. Pokiaľ by sa tento zákon dôsledne dodržiaval v praxi, do veľkej miery by sa

dali eliminovať aj prejavy mobbingu v edukačnom prostredí. Ide konkrétne o aplikovanie a dodržiavanie týchto paragrafov:

§ 5 – Práva a povinnosti pg. zamestnanca a odborného zamestnanca

Ods. 4 – Nikto nesmie práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého pg. zamestnanca. Pg. zamestnanec nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca školy a lebo šk. zariadenia sťažnosť, žalobu alebo podnet na začatie trestného stíhania.

§ 10 Zdravotná spôsobilosť

Ods. 1 – Zdravotnou spôsobilosťou sa rozumie telesná a duševná spôsobilosť pg. zamestnanca potrebná na výkon pedagogickej alebo odbornej činnosti

§ 20 Školský psychológ

Ods. 1 -vykonáva aj odborné činnosti psychologického poradenstva pre pg. zamestnancov škôl a školských zariadení

§ 25 – 33 , ktoré explicitne popisujú profesijný rozvoj a kariérový systém, ako súbor pravidiel ustanovených na zaradenie pg. zamestnanca alebo odborného zamestnanca do kariérového stupňa a na kariérovú pozíciu

§ 35 – 40, ktoré sa týkajú kontinuálneho vzdelávania ako súčasti celoživotného vzdelávania, konkrétne ide o:

- § 36 Adaptačné vzdelávanie... získanie profesijných kompetencií začínajúceho pg. zamestnanca
- § 38 Funkčné vzdelávaniezískanie profesijných kompetencií potrebných na výkon riadiacej činnosti
- § 39 Aktualizačné vzdelávanieudržanie si profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pg. činnosti.....
- § 40 Inovačné vzdelávanie.....zdokonaľovanie profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pg. činnosti.....

§ 53 - Starostlivosť o pg. zamestnanca, jeho ochrana oceňovanie – podpora a úhrada nákladov spojených s rekondičnými a lebo liečebnými pobytmi

§ 55 - Riaditeľ zabezpečí pg. zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

POUŽITÁ LITERATÚRA

BEŇO, P.: *Můj šéf, můj nepřítel?* ERA, Brno 2003, 148 s. ISBN 80-86517-34-9

Di MARTINO, V. – HOEL, H. – COOPER, C.I.: *Preventing violence and harassment in the workplace.* Dublin : 2003. 202 p. ISBN 92-897-0211-7

HERETÍK, A.: *Základy forenzní psychologie.* 1. vyd. Bratislava: 1993. 224 s. ISBN 80-08-01870-4

HORVÁTH, G.: Mobbing - šikanovanie na pracovisku. In: *Rodina a škola.* 2001, roč. 49, č. 8, s.12.

HOLUBOVÁ, B.: *Šikanovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku.* Záverečná správa Inštitútu pre výskum práce a rodiny MPSVR SR, 2006.

HUBEROVÁ, M.: *Psychický teror na pracovisku.* 1. vyd. Martin: 1995. 144 s. ISBN 80-254- 5

HŘEBÍČKOVÁ, M. - URBÁNEK, T.: *NEO pětifaktorový osobnostní inventář – příručka.* Praha: 2001. 52 s. ISBN 80-86471-06-3

- KMONÍČKOVÁ, J – WAGNEROVÁ, I.: Mobbing a další druhy násilí na pracovišti. In: *Psychologie v ekonomické praxi*. 2005, roč. 40, č. 3-4, s. 135-144.
- LEDNICKÁ, J.: *Psychologické aspekty mobbingu*. Praha: 2006 (Diplomová práce Katedry psychologie KU).
- OLWEUS, D. *Bullying at school. What we know and what we can do*. Cambridge: 1993. 108 p. ISBN 063 119 2417
- OSBORNE, J. W. Identification with Academics and Violence in Schools. *Review of General Psychology*. 2004, Vol. 8, No.3, pp.147-162.
- POLIACH, V. Pojmy “násilie” a “agresia” v kontexte edukačnej reality. In *Zborník príspevkov z Medzinárodnej konferencie “Ďuričove dni” : Násilie na školách*. 2006. ISBN 80-8083-3125
- RODNÁ, K. - RODNÝ, T. *Dotazník životní spokojenosti – DŽS*. Praha: 2001. 80 s. ISBN 80 – 86471 – 16 – 0.
- ŘÍČAN, P.: *Agresivita a šikana mezi dětmi*. 1. vyd. Praha: 1995. 95 s. ISBN 80-7178-423-2
- SPURNÝ, J.: *Psychologie násilí*. 1. vyd. Praha: 1996. 92 s. ISBN 80-8585-30-4
- WÁGNEROVÁ, I.: *Mobbing – zdroj stresu na pracovišti*. Praha: Výskumná správa Katedry psychologie KU, 2005.
- Zákon č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch.