MASARYKOVA UNIVERZITA

Fakulta sportovních studií

Katedra společenských věd a managementu sportu

Mobbing jako problém týmových sportů

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce:

prof. PhDr. Michal Charvát, CSc.

Vypracoval:

Bc. Radek Štěpán

Brno, 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu a jiné zdroje, které jsem použil.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Fakulty sportovních studií Masarykovy univerzity v Brně a byla zpřístupněna ke studijním účelům.

V Brně dne

.....

Radek Štěpán

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat vedoucímu mé diplomové práce panu prof. PhDr. Michalu Charvátovi, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky při tvorbě této diplomové práce.

Obsah

Úvod 6
1. Literární přehled 7
1.1. Mobbing 7
1.1.1. Pojem mobbing 7
1.1.2. Formy mobbingu 9
1.1.3. Výskyt mobbingu 11
1.1.4. Oběti mobbingu 12
1.1.5. Pachatelé mobbingu 14
1.1.6. Fáze mobbingu 16
1.2. Sport a sociologie 18
1.2.1. Socializace ve sportu 19
1.2.2. Sociální skupiny ve sportu 21
1.2.3. Struktura sportovního kolektivu 24
1.2.4. Vztahy ve sportovním kolektivu a řešení konfliktů 29
1.3. Mobbing ve sportu 30
1.4. Výzkum 33
1.4.1. Účastníci 33
1.4.2. Instrukce 33
1.4.3. Postup 35
1.4.4. Výsledky 36
2. Metodologická část 38
2.1. Cíl výzkumu 38
2.2. Výzkumné otázky 38
2.3. Metodika výzkumu 38
2.4. Charakteristika výzkumných souborů 39

3. Výzkumná část 41
3.1. Výzkum 41
3.1.1. Účastníci výzkumu 41
3.1.2. Vyhodnocení otázek druhého bloku 43
3.1.3. Vyhodnocení otázek třetího bloku 45
3.1.4. Výsledky dotazníků 47
3.1.5. Nezapojení účastníci 51
3.1.6. Zhodnocení výsledků výzkumu 51
3.2. Mobbing v různých sportech 52
3.3. Srovnání výzkumů 54
3.3.1. Srovnání průběhu výzkumů 54
3.3.2. Srovnání výzkumných souborů 55
3.3.3. Srovnání výsledků výzkumů 55
Diskuze 57
Závěr 58
Referenční seznam 60
Přílohy 62

Úvod

Mobbing je v dnešní době jedním ze závažných problémů, který se vyskytuje ve velkém množství pracovních prostředí po celém světě. Závažnost tohoto problému je nezpochybnitelná, bývá však velmi často podceňována. Pro spoustu lidí je to možná neznámý pojem, avšak pro málokoho bude mobbing neznámým jevem. Počet obětí mobbingu a celkově šikany roste nejenom v České republice. Lidé zažívají na pracovišti teror jak ze strany kolegů, tak nadřízených, ale i podřízených, který je ve většině případů dožene až k odchodu ze zaměstnání. Tato zkušenost může dokonce postiženého poznamenat i v dalším pracovním životě.

Mobbing se samozřejmě může vyskytovat i ve sportovním prostředí. Není žádné tajemství, že šikana ve sportovních klubech probíhá a rozhodně to není jen u mládežnických kategorií, ale bezesporu i u dospělých. V profesionálních sportovních klubech existuje, stejně jako v běžné práci, pracovní prostředí. Sportovci dostávají za své výkony peněžní odměnu a tato činnost je živí. Proto se můžeme na tyto sportovní kluby dívat úplně stejně jako na jakékoliv jiné zaměstnání.

V práci se budu zabývat především projevy mobbingu v týmových sportech. Jakým způsobem probíhá tento teror a jaký má dopad na kohezi celého týmu. Zaměřím se na týmové sporty, jako jsou basketbal, volejbal, fotbal atd. a na různé věkové kategorie, na kterých provedu výzkum formou dotazníku. Dotazník jsem vybral především proto, že mobbing je velmi citlivé téma a tato forma výzkumu zachovává respondenty v anonymitě.

1. Literární přehled

1.1. Mobbing

Mobbingu je v pracovním životě věnována velká pozornost jelikož v dnešní době je mobbing chápán jako nežádoucí zlo v pracovní prostředí, kterého je potřeba se zbavit. Je společností jednohlasně odmítán a zaměstnavatelé se k němu staví nechápavě až odmítavě. Nedokážou si připustit výskyt tak závažného jevu jako je mobbing v jejich firmě, popřípadě si jej nechtějí vůbec přiznat. Na otázky ohledně výskytu mobbingu v jejich podniku dostáváme odpovědi typu: *„K mobbingu dochází, ale v jiných firmách. U nás vládne dobrá atmosféra, která brání podobným výstřelkům.“* nebo *„Nevzpomínám si, že bych někdy kolem sebe pozoroval náznaky mobbingu.“* a spoustu dalších. Je to především proto, že pokud by zaměstnavatel připustil přítomnost tohoto jevu, ať už ze strany zaměstnanců nebo ze strany jeho samotného, mohly by se vážně zpochybnit jeho řídící schopnosti. Proto je mobbing striktně zamlčován. Realita je však poněkud jiná (Kratz, 2005).

1.1.1. Pojem mobbing

Pojem „Mobbing“ je odvozen od anglického slova „mob“, jež v překladu znamená: rozvášněný dav, masa lidí popřípadě lůza. Překlad slovesa „to mob“ pak znamená: srocovat se, hromadně napadnout, sesypat se na někoho, obklopit popřípadě dotírat (Ešetka, 1996).

Původně výraz mobbing použil rakouský etolog a nositel Nobelovy ceny Konrad Lorenz. Ten jim označoval napadání zvířecí smečky na vetřelce. Až švédský chirurg Peter Paul Heinemann přenesl pojem mobbing do oboru lidského chování v průběhu 60. let minulého století. Zkoumal, co děti dokážou udělat jiným během přestávek ve škole. Půjčil si

tento termín od Lorenze a pojmenoval jím destruktivní chování menší skupiny dětí proti (nejčastěji) samotnému dítěti. Tímto tématem chování dětí se zabýval i jeden z nejvýznamnější norských vědců Dan Olweus. Další kdo následoval tuto tradici a vypůjčil si termín mobbing byl švédský sociolog práce a průkopník mobbingu Heinz Leymann, který pozoroval totožné znaky chování v pracovní prostředí. Záměrně si nevybral ve Velké Británii používaný termín „bullying“, jelikož ten spíše odpovídá klasické šikaně. Ta je charakteristická především fyzicky agresivními činy. Oproti tomu mobbing je o něco sofistikovanější způsob chování, který se projevuje například sociální izolací oběti (www.leymann.se).

Je potřeba i odlišovat mobbing od neshod, ke kterým na pracovišti dochází velmi často. Mezi kolegy, kteří pracují delší dobu v jednom pracovním kolektivu, občas bezpochyby dojde k různým rozmíškám, hádkám či velmi intenzivní výměně názorů. To však ještě nelze označit za mobbing. Jsou to spíše každodenní konflikty se silným emocionálním nábojem, které zpravidla končí hned druhý den.

Jako mobbing se tedy rozumí systematické, cílené, časté a protiprávné zasahování do pracovního a osobního života druhého člověka. Na pracovišti dochází k ponižujícímu psychickému teroru. Podle Kratze zní tedy definice mobbingu takto: *„Mobbing je řada negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně).“*

Charakteristiky mobbingových aktivit podle profesora Leymanna:

- Dlouhodobé a nepřetržité útoky zaměřené na konkrétního jedince;
- Pravidelnost a opakovanost;
- Útoky jsou systematické a cílené;
- Nepřátelská a neetická forma komunikace;

- Hrozby jsou nepřímé a skryté, je tedy těžké rozpoznat, že se něco děje;
- Rafinovanost a zákeřnost;
- Aktivní a trvalý tlak;
- Nelítostnost, bezcitnost, nelidskost;
- Trvale jsou přítomny známky agrese.

(www.sikanavpraci.cz)

1.1.2. Formy mobbingu

Mobbing jako forma násilí na pracovišti překračuje hranice jednoduché lidské agresivity a jeho cílem je způsobit oběti újmu. Mobbing i šikana může mít více podob či forem.

1.1.2.1. Bossing

Autorem termínu bossing je Nor S. Kile, který nazýval tento druh šikany jako: systematické šikanování ze strany vedoucího. Jde tedy o mobbing provozovaný nadřízeným, kdy vedoucí vykonává tlak na svého podřízeného, aby si vynutil buď jeho přizpůsobení a poslušnost nebo aby ho vypudil z jeho pracovního místa. Motivy tohoto chování mohou být také kvůli obavám vedoucího pracovníka o svou pozici. Dále to může být hněv na organizaci nebo další nadřízené či management, který pak posílá vedoucí dál směrem dolů. Projevy tohoto chování jsou zejména přidělování nesplnitelných nebo velmi náročných úkolů zaměstnanci a neustálá kontrola. Bossing zahrnuje i celkovou pracovní izolaci zaměstnance. Podřízený není zván na pracovní porady a nedostávají se k němu informace o důležitých rozhodnutích. Dostává najevo, že s ním není počítáno do budoucna. Dokonce může docházet i k samotné diskriminaci ze strany vedoucího týkající se jakékoliv odlišnosti zaměstnanců na pracovišti (Beňo, 2003)

1.1.2.2. Staffing

Pojem staffing se dá vysvětlit jako mobbing provozovaný podřízenými na vedoucí pracovníky. Cílem staffingu je úplné zničení nadřízeného nebo vedení či veškeré personální a podnikové politiky. Většinou se ale jedná o selhání nadřízeného, jelikož jeho úkolem je získat si důvěru svých podřízených. V takovém případě by měl vedoucí zanalyzovat proč k tomu došlo a jestli se na vedoucí pozici hodí (Kratz, 2005).

1.1.2.3. Stalking

Uvedená forma mobbingu se vyznačuje častým telefonickým terorem, násilným vyhrožováním nebo veřejným slovním napadáním (Beňo, 2003).

1.1.2.4. Sexuální obtěžování

Na rozdíl od klasického mobbingu může docházet k sexuálnímu obtěžování i mimo pracovní prostředí a zahrnuje i složku fyzickou. Je to eroticky podbarvené chování i výzvy jedné strany, které je druhou stranou neopětováno, odmítáno a je vnímáno jako urážející. Sexuální obtěžování může být iniciováno ze strany obou pohlaví, ale většinou jsou oběťmi ženy a útočníky jejich nadřízení (Beňo, 2003).

1.1.2.5. Defaming

Je neférový a otevřený útok na pověst a dobré jméno člověka nebo skupiny osob, který se uskutečňuje pomlouváním, zesměšňováním, znevažováním a hanobením (Beňo, 2003).

Z reprezentativní ankety uspořádané ve Švédsku vyplynulo, že nejčastěji dochází k mobbingu mezi kolegy, to znamená na stejné úrovni. Naproti tomu šikana od zaměstnanců vůči svému nadřízenému nastává jen zřídka, jelikož strach z prohry je zde daleko větší. Mobbing tedy probíhá nejčastěji jako:

- Mobbing na stejné úrovni 44%
- Mobbing shora 37%
- Kombinace 1 a 2 10%
- Mobbing zdola 9%

1.1.3. Výskyt mobbingu

Mobbing se zpravidla vyskytuje v těch podnicích, kde převládá nízká morální úroveň nebo špatné lidské vlastnosti jako je závist, zášť, nadměrná ctižádost, žárlivost, rivalita atd. V hodně firmách jsou přímo vhodné podmínky pro výskyt mobbingu. Například při autoritativním stylu řízení podniku, při neustálém poukazování na velkou poptávku po pracovních místech a snadnou nahraditelnost dosavadních zaměstnanců může díky tomu docházet k velké konkurenci mezi zaměstnanci a tudíž k mobbingu. Dalším problémem je, že lidé často mobbing přehlíží, pokud se nejedná přímo o ně samotné. Jde o takzvanou „solidaritu na pracovišti“, kde lidé raději hledí stranou, než aby se postavili proti agresi.

Mobbing může být také vyjádřením nespokojenosti a frustrace, které si agresor vybíjí na jiné osobě. Oběť pak není přímý původce agrese dotyčného, ale je spíše náhradním objektem. Dochází k tomu například u zaměstnanců, kteří si „netroufnou“ na svého nadřízeného díky hierarchickému postavení a raději si vyberou slabší článek, který nevyhovuje všem skupinovým normám.

V neposlední řadě dochází k mobbingu při různých restrukturalizacích podniku. Při zeštíhlování organizace a zplošťování

hierarchických úrovní přichází i strach zaměstnanců o svá místa. Nejjednodušší strategií boje o udržení svého místa se pak pro ne stává vyvíjení tlaku na ostatní jedince na úkor jejich přežití. Může docházet i k tomu, že při nuceném snižování počtu zaměstnanců ve firmě zaměstnavatel prostřednictvím mobbingu donutí některého zaměstnance k jeho odchodu, čímž ušetří nemalé částky na výplatách nebo odstupném (Kratz, 2005).

1.1.4. Oběti mobbingu

Německý psycholog práce dr. Martin Resch (1995) tvrdí, že neexistuje typická oběť mobbingu. Ten může postihnout úplně každého, normální lidi, jak ženy, tak muže a problém zřídka tkví v osobě. Zkušenosti dále říkají, že k pracovníkům postižené mobbingem je možné připočítat spíš ty méně výkonné, neprůbojné, citlivé, labilní, choulostivé a převážně pesimisticky založené. Takové pracovníky, kteří těžce nesou frustraci a nejsou schopni řešit konflikty. Terčem však mohou být i odolní, sebejistí a kvalifikovaní jedinci.

Avšak problém nastává, jestliže se osoba od ostatních nějak odlišuje. Podle Huberové (1995) jsou obzvláště ohroženy tyto osoby:

1. Osamocené – výzkumy ukázaly, že ženy v čistě mužském kolektivu nebo naopak se často stávají terčem soustředěného útoku. Dochází k tomu především u oborů, které jsou vnímány společností jako čistě mužské nebo opět naopak.

2. Nápadné – lidem, kteří se od ostatních jedinců nějakým způsobem liší, hrozí větší riziko mobbingu. Mohou to být například lidé s tělesnou vadou nebo jiným dialektem. Obecně u mobbingu platí pravidlo, že vyčleňován z kolektivu bývá ten, kdo patří k menšině.

3. Úspěšné – osoba, která byla dříve součástí kolektivu a povýšila na jinou pozici, je mnohdy obětí mobbingu. Stává se tak především díky závisti ostatních kolegů. Paradoxem může být to, že povýšené osoby s dobrými nápady a elánem do práce se stávají terčem šikany, oproti přizpůsobivým a lhostejným kolegům.

4. Nové – pokud se nově příchozí síla prezentuje něčím, co ji odlišuje od ostatních členů, může se stát automaticky obětí mobbingu. Například pokud má osoba lepší vzdělání anebo pokud přišla jako nástupce bývalé oblíbené kolegyně. Je pak velmi složité vyhovět měřítkům ostatních (Huberová, 1995).

Mobbing se samozřejmě může vyskytovat v jakémkoliv pracovním kolektivu a hlavně oboru. Avšak podle psychologa práce prof. Zapfa je největší riziko výskytu mobbingu v oborech zdravotnictví a sociálních věcí (sedminásobné riziko) dále pak v resortu školství a tělesné výchovy (trojapůlnásobné riziko) a ve státní správě (trojnásobné riziko). To je především díky většímu kolektivu, ve kterém učitelé, zdravotníci, úředníci aj. často pracují (Kratz, 2005).

Obecně platí, že mobbing postihuje muže a ženy stejnou měrou. Rozdíl je však v tom, jaké pohlaví se mobbingu dopouští právě na muže nebo ženy. Podle Kratze (2005) je poměr mobbingu u obou pohlaví znázorněn v tabulce č. 1.

Tab. 1: poměr mobbingu u mužů a žen.

Ženy jsou šikanovány...		Muži jsou šikanováni...	
...ženami	40%	...muži	76%
...muži	30%	...ženami	3%
...ženami i muži	30%	...ženami i muži	21%

Věková skupina šikanovaných, se pak podle statistik pohybuje u žen okolo 35 let a u mužů 50 let. Průměrný věk původců mobbingu je pak okolo 40 let (Kratz, 2005)

1.1.5. Pachatelé mobbingu

Stejně jako u obětí mobbingu opět neexistuje typický pachatel, který by se šikany dopouštěl. Může jim být jak muž či žena na různých pracovních pozicích. Nicméně u nich lze pozorovat jisté charakteristické znaky. Pachatel mobbingu neboli „mobber“ je nejčastěji člověk, který se vyznačuje určitými osobnostními zvláštnostmi. Může se jednat o osoby, které mají sklony k dětinskému agresivnímu chování nebo lidé, kteří se pomocí mobbingu snaží zvednout své nízké sebevědomí. Kariéristé snažící se dosáhnout úspěchu na úkor druhých, popřípadě lidé, kteří se náhle dostali do lepší, vyšší pozice než ostatní a začnou si dokazovat svou převahu právě pomocí mobbingu (Svobodová, 2008).

Rozdělení pachatelů proto probíhá jen na všeobecné úrovni a například Huberová (1995) je rozlišuje takto:

1. Strůjci – jsou to ti, kteří stále vymýšlejí nové praktiky a zákeřnosti a oběť pak nemá čas si od mobbingu oddechnout. Takto činí sami, popřípadě mohou najít své spojence v kolektivu.

2. Náhodní pachatelé – na začátku je bezvýznamný konflikt mezi dvěma účastníky, z kterého vznikne trvalý spor. Postupem času jeden může získat výhodu a je pak na jeho morálním rozhodnutí, zda se bude snažit protivníka „zničit“.

3. Spoluúčastníci – zde se tato skupina rozděluje na dva typy. Spoluúčastníci, kteří svým chování přispívají k mobbingu a pomáhají tak strůjcům, například různými poznámkami k oběti. A druhý typ, který mobbing přehlíží. I tito lidé jsou bráni jako

spoluúčastníci, jelikož pomáhají pachateli tím, že mu nikdo nebrání v jeho praktikách (Huberová, 1995)

Svobodová (2008) zase rozdělila pachatele mobbingu podle jejich převažujících motivů, které je k šikaně vedou:

1. Mobber závistivec a upír energie – závist je jedním z nejčastějších důvodů k mobbingu.
2. Mobber tyran a manipulátor – neschopnost respektovat druhého člověka. Útoky na sebedůvěru a sebevědomí oběti. Snaha poštvat ostatní proti sobě, například lživými informacemi.
3. Mobber diktátor – touha po moci. Nadměrná potřeba obdivu a uznání. Tendence rozkazovat a udělovat úkoly.
4. Mobber ničitel konkurence – neschopnost snést srovnání například s novým kolegou. Strach že není tak dobrý jako ostatní.
5. Nespokojený mobber – nespokojenost je v podstatě charakteristická pro všechny mobbery. Svalování svých chyb, potíží a nedostatků na druhé.
6. Stresovaný mobber – neschopnost vypořádat se s velkým napětím a zátěží jak v práci, tak v soukromém životě.
7. Znuděný mobber – nuda v práci může být dobrým spouštěcím mechanismem mobbingu.
8. Mobber bývalá oběť – člověk, který byl dříve sám obětí a má strach, že by se mohli útoky opakovat.
9. Mobber středobod vesmíru – specifický druh mobbera. Staví se do role chudáka a snaží se dotlačit oběť k reakci. Nejlépe pokud se mu tento pocit podaří úplně převrátit (Svobodová, 2008).

Existují však rozdíly mezi způsobem mobbingu u žen a mužů. Každé pohlavím má své typické metody, které při mobbingu používá. Ženy zpravidla preferují aktivní metody. Například posmívání se kolegyni kvůli vzhledu či gestům, které používá, šíření pomluv, neustálá kritika a narážky nebo emoční vydírání. Oproti tomu muži používají spíše pasivní formy mobbingu, jako jsou naprostá ignorace kolegy, upozorňování na slabé

stránky, vyhrožování někdy až násilím anebo používání cynických poznámek o způsobu života oběti.

Opět není jednoznačně dáno, který způsob mobbingu je horší nebo závažnější. Oba dva typy mohou být velmi zraňující. Podstatné je, že ve všech případech je stejný cíl, a to postiženého zneklidnit, dotknout se jeho sebeúcty a krok za krokem ho zahánět do izolace (Huberová, 1995).

1.1.6. Fáze mobbingu

Mobbing je déle trvající proces, jehož prvky se podle odborníků zkoumajících tento problém mohou simulovat. Leymann (2006) dělí mobbing do čtyř uzavřených a navzájem ohraničených fází, které na sebe stupňovitě navazují. V praxi se ukazuje, že ne v každém individuálním případě musí proběhnout všechny fáze, aby bylo možné v konkrétním případě mluvit o mobbingu (Barancová, 2014).

- 1. fáze: Konflikty na pracovišti – jak už bylo řečeno, na počátku mobbingu je konflikt, který může být banální, malicherný nebo náhodný. Ale v osobním i pracovním životě jsou tyto konflikty nevyhnutelné, ba někdy dokonce i nutné. Tyto konflikty se mohou rychle vyřešit, ale pokud to zúčastněné strany řešit nechtějí, nepovažují problém za závažný nebo se jeho řešení vyhýbají, je to start do druhé fáze.

- 2. Fáze: Systematický psychický teror – v této fázi se stává jedinec terčem útoků. Nejdříve nejsou útoky tak časté a mobber zkouší, kam až může zajít. Příčina prvotního problému jde do ústraní a je pomalu zapomenuta. Už se začínají projevovat i známky psychického onemocnění. U jedince rapidně klesá sebedůvěra, pracovní výkon se snižuje a dostavují se úzkosti a první příznaky psychosomatických onemocnění. Postižená osoba se dostává do sociální izolace a defenzivy.

- 3 fáze: Případ se stává oficiálním – útoky ze strany mobbera jsou mnohem častější, krutější a záludnější. Oběť si již plně uvědomuje, že je cílem útoků. K útočníkovi se v této fázi mohou přidat další spolupracovníci. Situace se může dostat i do stavu, kde všichni půjdou proti jednomu. Mobbing se začíná podepisovat i na pracovním nasazení oběti a proto se dostává i do konfliktu se zaměstnavatelem. Z toho se nakonec může stát spolupachatel ba dokonce i samotný mobber (bosser), když se bude chtít po konfliktech nepříjemného pracovníka zbavit.

- 4 fáze: Vyloučení – poslední fáze, ve které dochází k oficiálnímu vyloučení z kolektivu (neoficiální proběhlo už mnohem dřív). Pokud postižený nechce odejít dobrovolně, je spousta dalších možností jak ho k odchodu donutit, zvláště pokud je osoba slabší povahy. Oběť je přeložena do jiného oddělení, dostává podřadné práce, omezují se její kompetence a je neustále kontrolována. Pod takovým tlakem začíná dělat tato osoba přesně ty chyby, které ji byly zpočátku neprávem vytýkány. Může dojít i k tomu, že vedení si je vědomo i své zodpovědnosti za špatné pracovní prostředí, ale odmítá tuto zodpovědnost přijmout (Barancová, 2014).

1.2. Sport a sociologie

Pojem sport je podle Sekota (2013) chápán jako *„institucionalizovaná pohybová aktivita motivovaná zvýšením celkové kondice, osobním prožitkem či cíleným výsledkem nebo výkonem“*. Sport však není zdaleka brán jen jako soubor pohybových aktivit, popřípadě dosahování určitých výsledků. Musíme se na něj dívat i jako na součást našeho sociálního a kulturního života. Tento vztah sportu a společnosti odráží i různost základních názorů na svět, hodnotové směřování, politické postoje či ideologická východiska. Pro každého člověka sport znamená rozdílnou součást jeho života. Někdo si život bez sportu a aktivního vyžití nedokáže představit, další ve sportu vidí pasivní formu vzrušení a rozptýlení a pro někoho je sport jen okrajovou součástí každodenního života. V dnešní době u sociologie sportu vyvstává několik otázek, které vyplývají ze vztahu sportu a společnosti. Jsou to otázky:

1. Které aktivity lze nazvat sportem?
2. Proč a do jaké míry se liší organizace sportu v různém společenském kontextu?
3. Nakolik sport a sportovní aktivity ovlivňují individuální a společenský život?
4. Jak spoluutváří sport a sportování naše pojetí přirozenosti, maskulinity, soutěživosti, úspěšnosti, radosti, zármutku, konformity, agrese a násilí?
5. Do jaké míry souvisejí základní charakteristiky sportu s dynamikou sociálních, vlastnických a mocenských vztahů?
6. Jakým způsobem a do jaké míry je sport provázán s důležitými sociálními sférami, jako je rodina, ekonomika a masová média?
7. Jak lze využít relevantní znalosti o sportu na cestě k demokratizaci sociálního života?
8. Do jaké míry mohou naše znalosti o sportu přispívat k plnějšímu pochopení dynamiky společenských změn, a stát se tak součástí progresivních trendů soudobého světa?

9. Jakou roli může sehrát sport v socializačních procesech? (Charvát, 2008)

Jak už bylo řečeno, sport je fenoménem moderní doby, který zasahuje do společnosti a odráží její různorodost a složitost. V současné sociologii sportu je nespočet různých témat, která jsou předmětem zkoumání. Pro tuto práci jsou však nejdůležitějším tématem negativní jevy sportovní společnosti, jako jsou násilí, agresivita, zastrašování a hostilita, konkrétně pak šikana a mobbing a s tím spojené chování a socializace ve skupině respektive ve sportovním týmu.

1.2.1. Socializace ve sportu

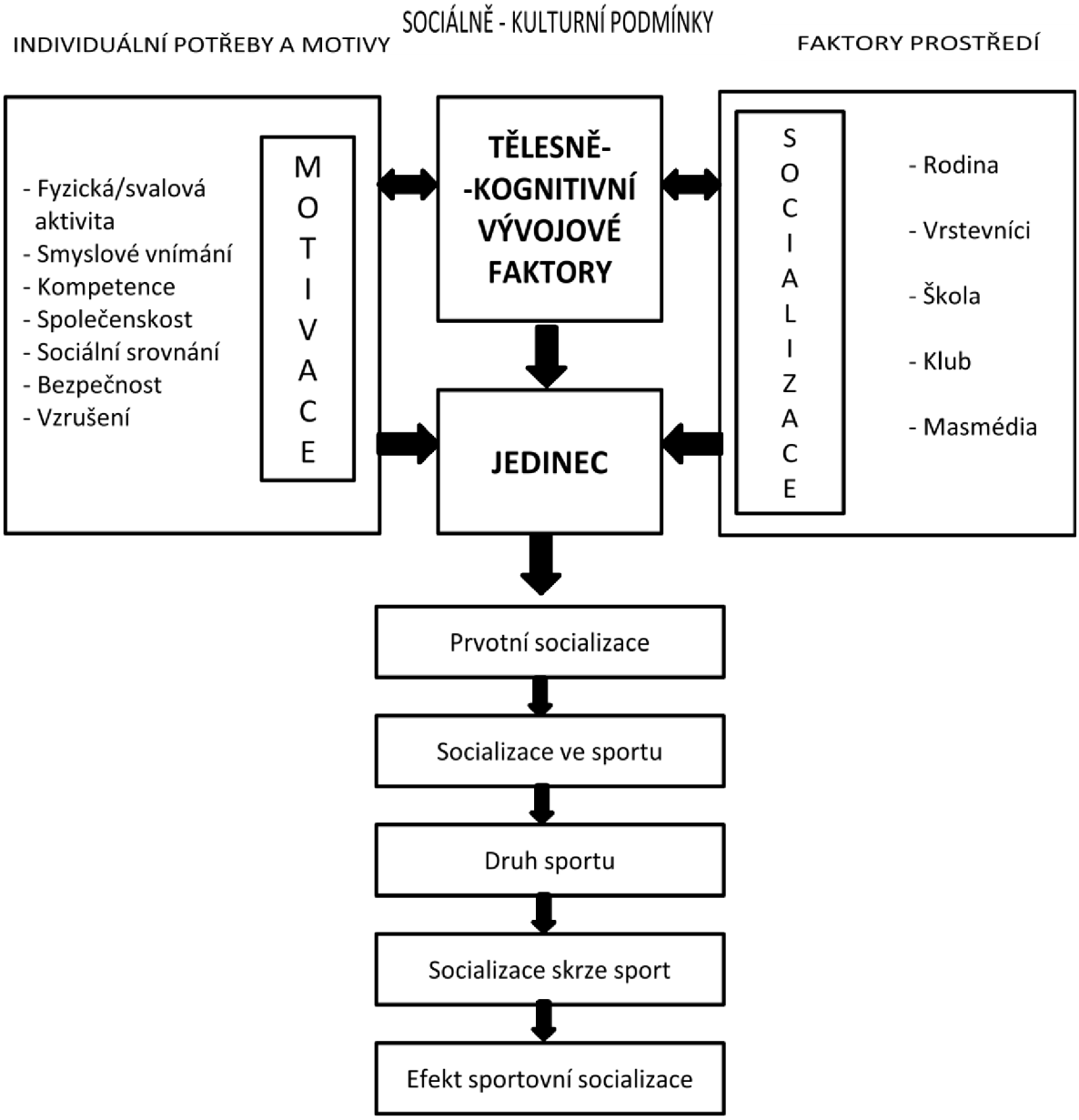
„Socializace je komplexní proces, v jehož průběhu se člověk jako biologický tvor stává prostřednictvím sociální interakce a komunikace s druhými sociální bytostí schopnou chovat se jako člen určité skupiny či společnosti.“ (Velký sociologický slovník, 1996).

Můžeme tedy říct, že socializace je neustálý a celoživotní interaktivní proces, při kterém dochází k formování jedince, uvědomění si sebe samého a zorientování se ve své vlastní kultuře již od jeho narození. Nejde však jen o jednosměrný proces. I ze strany každého člověka probíhá formování okolního světa. Říká se tomu zpětná socializace, která popisuje situace, kdy ti, kteří ovlivňují druhé, jsou jimi zpětně socializováni. Jde tedy o osvojování si sociálních rolí (chování, které se od nás v určitých situacích očekává). Těchto rolí má člověk více, jelikož se většinou pohybuje mezi několika sociálními skupinami. Mezi nejčastější patří rodina, škola, vrstevníci nebo zájmové skupiny (Sekot, 2006).

Na socializaci a sport je však potřeba nahlížet ze dvou stran. Za prvé, zda jde o socializaci do běžného života prostřednictvím sportovní činnosti nebo za druhé jestli se jedná o socializaci přímo uvnitř sportu, která plyne ze specifického sociálního prostředí toho konkrétního sportu. U prvního případu jsou v popředí ty dovednosti a vlastnosti, které získáme

díky sportu, ale jsou použitelné i v jiných oblastech života. Na druhé straně socializace ve sportu se zaměřuje především na to, co je aktuálně určeno „skrze sebe“, bez nutnosti přihlížení k užitečnosti mimo sport. Jde však jen o teoretické vymezení těchto dvou variant. Ve skutečnosti se obě roviny prolínají (Slepička, 2009).

Tab. 2: Model sportovního socializačního procesu (Slepička, 2009)



V tabulce č. 2 je znázorněn model sportovního socializačního modelu, kdy jsou zdůrazněny významné vstupní proměnné. V tomto modelu je naznačeno vzájemné působení motivačního a kognitivního rozvoje spolu se socializačními vlivy specifického společensko-kulturního kontextu (Slepička, 2009).

1.2.2. Sociální skupiny ve sportu

Ve většině sportovních odvětví dochází ke sdružování a velmi blízkému sociálnímu kontaktu mezi dalšími lidmi, respektive mezi dalšími sportovci. Vzniká potřeba se sdružovat do celků, které jsou obecně nazývány jako sociální skupiny. Ve sportovním prostředí jsou spíše uváděny jako sportovní týmy, sportovní oddíly či sportovní družstva. Podstatnou složku těchto sportovních odvětví tvoří právě vzájemná interakce sportovců uvnitř skupiny a střetávání se s ostatními zájmovými skupinami. Jedna z nejobecnějších definicí sociální skupiny zní: „*Sociální skupina je sdružení dvou a více osob, které jsou ve vzájemné interakci, přičemž každá osoba je ovlivňována ostatními a sama je také ovlivňuje.*“ (Slepička, 2009).

Ve vymezení hlavních znaků sociální skupiny se názory různých autorů liší. Avšak můžeme uvést ty, které se nejčastěji objevují:

1. Sociální interakce, tj. vzájemné působení členů skupiny v procese jejich činnosti. Každá skupina si vytváří vlastní pravidla interakce, které závisí od jejich charakteru, činnosti, kterou vykonává, vnitřní struktury, skupinových hodnot a norem.

2. Pocit sounáležitosti ke skupině a ztotožnění se s ní, s jejími hodnotami, normami a vzory chování.

3. Skupinová identita – identita jednotlivce se odvozuje od skupinové identity (např. hráč fotbalového klubu Sparta, student fakulty apod.). Příslušnost ke skupině uznávají i ti, kteří do skupiny nepatří.

Dalšími společnými znaky mohou být například: společné cíle, motivy a zájmy, pravidla chování členů skupiny v sociálních vztazích, skupinová solidarita, podobný způsob vyjadřování atd. (Slepička, 2009).

1.2.2.1. Primární sportovní skupina

Sportovní družstva ve sportovních hrách jsou ovšem specifické sociální skupiny, jelikož jsou formovány za účelem dosáhnutí jednoho cíle a jejich velikost je většinou limitována pravidly daného sportu. Můžeme je tedy nazvat jako primární sociální skupiny, které mají určité znaky. Uváděny jsou tyto znaky:

- Společné cíle spojené s činností skupiny,
- Značný stupeň vzájemné znalosti,
- Vytvořená síť interpersonálních vztahů,
- Komunikace tváří v tvář,
- Existence společných norem regulujících chování členů skupiny,
- Vytvořený systém pozic a rolí (struktura skupiny) umožňující organizaci skupinového života a jeho dynamiku (Tod, 2012).

1.2.2.2. Sekundární sportovní skupina

Ovšem ve sportu existují i sekundární sportovní skupiny, které mají větší počet členů, vztahy mezi nimi jsou spíše náhodné a komunikace je zpravidla zprostředkovaná. Jejich vytvoření a existence jsou důsledkem nějakého úkolu. Jako dobrý příklad může posloužit český olympijský tým, který je složený z aktivních účastníků reprezentujících Českou republiku na olympijských hrách. Členové tohoto týmu (pokud se nejedná zrovna o spoluhráče jednoho sportovního družstva) nepotřebuju k vykonávání

svého sportovního odvětví spolupráci ostatních účastníků, ale přesto pracují pro společný cíl, a tím je dobře reprezentovat Českou republiku.

1.2.2.3. Formální a neformální skupiny

Dělení skupin na formální a neformální se v mnoha ohledech podobá předchozímu dělení na skupiny sociálně primární a sekundární. V neformální skupině existuje volná organizační struktura, kde nejsou jednoznačně vymezeny jednotlivé sociální role členů skupiny. Ty nejsou formalizovány jinými společenskými organizacemi. Příkladem jsou rekreační sportovní skupiny, které slouží spíše k plnění osobních cílů jejich členů.

Na druhé straně, formální skupiny jsou řízeny především zvenčí, jejich činnost je řízena stanovenými normami a jejich efektivita je kontrolována a hodnocena. Tyto skupiny většinou plní cíle, které stanovil zřizovatel a jejich existence je s těmito cíly svázána.

1.2.2.4. Velikost skupiny

Velikost každé skupiny, nejenom té sportovní, se určuje podle počtu členů. Základní rozdělení je na malé a velké skupiny.

Malé skupiny jsou vyznačovány bezprostřední sociální interakcí. Každý člen skupiny si formuje o ostatních členech určitý názor a při dalších střetnutích je schopen reagovat na každého člena jako na individuální bytost. U malé skupiny se udává počet do dvaceti členů. Nejmenší možnou skupinu tvoří dva členové, v takové případě mluvíme o diádě.

Charakteristika velké skupiny je opačná než u skupin malých. Počet osob ve skupině je větší než dvacet. Vztahy jsou formálnější a ne tak intenzivní mezi všemi členy a jsou zpravidla zprostředkované přes vedení skupiny.

1.2.2.5. Vznik sportovních skupin

Při vzniku skupiny nezáleží jen na shromáždění určitého počtu lidí. Rozhodující je společný cíl a záměr skupiny a nakolik společná činnost dokáže uspokojit potřeby členů skupiny. Sport je sociálním prostředím nabízejícím různé možnosti vzniku skupin. Existuje několik postupných kroků, které bývají časté při formování především neformálních skupin.

1. Prvotní setkání členů, u kterých existují společné zájmy a cíle. Při tomto setkání dochází k vzájemnému poznávání a vytváření základních pravidel fungování.

2. Dalším krokem je zaujímání jednotlivých rolí členů a vytváření struktury skupiny. Vytváří se i společný systém hodnot a zájmů, začnou se diferencovat kontakty mezi členy, což napomáhá k tvorbě skupinové atmosféry.

3. Třetím krokem je formování vzájemných vztahů souvisejících s již poměrně stabilizovanou strukturou pozic a rolí, s vlivem na spolupráci a vzájemnou komunikaci.

Dále se skupina orientuje na svůj hlavní záměr a tím je dosahování stanovených cílů. Ty se samozřejmě liší v každé skupině podlé výkonnostní úrovně a podle toho je i v různých skupinách věnován rozdílný čas, který je potřebný k úspěšné realizaci určených cílů.

Výše popsané kroky jsou spíše obecné a je to jen jedna z možností, jak může sportovní skupina vznikat. Každé sportovní odvětví má své konkrétní podmínky, na kterých vznik skupiny závisí.

1.2.3. Struktura sportovního kolektivu

V procesu vzájemného působení členů skupiny vzniká velké množství vazeb, určité uspořádání vztahů a interakce, které se nazývají struktura skupiny. Tu můžeme tedy chápat jako soustavu sociálních

interakcí a vzájemných vztahů členů skupiny, které ji charakterizují jako celek. Tento systém pozic vyjadřuje, jak jsou jedinci přijímáni, hodnoceni, jaký podíl na moci mají, jaký je jejich přínos ke skupinové činnosti a jaký vztah k jedinci v určité pozici mají ostatní.

Opět lze rozlišit strukturu na formální a neformální. Ve formálních strukturách je přesně stanovena soustava pozic, statusů a rolí ve sportovním družstvu. Neformální struktura vzniká na základě vzájemných sympatií, antipatií a přátelských vztahů.

Sociální pozice – je to místo, které člen zaujímá v sociální skupině. To znamená komu je nadřazen, podřazen nebo ke komu je přiřazen. K tomu, aby člověk zaujal jakoukoliv sociální pozici, jsou bezesporu potřeba minimální osobnostní dispozice. Spolu s nimi pak o zaujetí konkrétní pozice spolurozhodují zejména i vnější podmínky. Poměr těchto vnějších a vnitřních podmínek je značně proměnlivý. Konkrétně ve sportovním týmu je pozice odvozena ze sestavy tohoto týmu a pravidel hry. Jestliže dochází k tomu, že sportovec se sám ohodnocuje a srovnává s ostatními členy, tak se subjektivně zařazuje na určité místo ve struktuře. Říká se tomu *subjektivní pozice*. Na druhé straně, každý jedinec je hodnocen i druhými sportovci a tím se dostává opět na určité místo v sociálním žebříčku družstva, což se označuje jako *objektivní pozice*.

Sociální status – úzce souvisí s pozicemi. Opět se jedná o místo člena ve skupině, ale tentokrát z hlediska prestiže, významu a hodnoty člena pro skupinu. Ve sportu je souvislost sociálního statusu a výkonnostní úrovní velmi těsná. Toto sociální zařazení se při změně výkonnosti mění. Proto si zejména profesionální sportovci snaží udržet výkonnost co nejdéle, aby jeho sociální status zůstal také na vysoké úrovni. Sportovec se pak snaží použít všechny prostředky, které zvyšují pravděpodobnost úspěchu.

1.2.3.1. Sociální role

představuje soubor chování, respektive jednání, které se od sportovce očekává v závislosti na jeho pozici. Toto vymezení jednotlivých rolí v týmu, přispívá k efektivnějšímu výsledku a k uspokojení potřeb všech členů. Každý hráč si během zápasu plní svoje role. Tato struktura však není úplně statická, ale může se měnit v závislosti na průběhu hry, herních situacích, rozhodnutí trenéra anebo kreativitě samotného hráče. Role mohou být krátkodobé, například zraněný nebo vyloučený hráč, dlouhodobé, jako například role kapitána a role vrozené, například muž či žena (Slepička, 2009).

Pokud má být plnění rolí co nejefektivnější, je potřeba, aby byl jedinec přesvědčen o důležitosti činností spojených s touto rolí a aby se s ní identifikoval. Důležité je také to, zda jedinec při plnění požadavků spojených s rolí realizuje své osobní či skupinové cíle.

Ve sportovním týmu se objevuje spousta rolí, které jsou pro daný sport typické. Jsou to především role vůdce, černé ovce, bažanta, obětního beránka nebo zlého muže. Tyto role nejsou nikterak teoreticky propracované, ovšem praxe ukazuje, že ve většině sportovních družstev se vyskytují a ovlivňují jejich dynamiku a atmosféru uvnitř.

Role vůdce – tato role je velice podobná rolím vůdců ve skupinách mimo sportovní prostředí. Vůdce družstva musí být člověk, který kontroluje aktivity skupiny navenek a ovlivňuje činnosti a cíle skupiny. Osoba, která má dobrou sociální pozici a z ní plynoucí vliv na ostatní členy skupiny. Mezi základní faktory vůdcovství se uvádí:

a) Uznání a porozumění potřebám skupiny,
b) iniciativa, organizační schopnosti podpořené vlastní účastí na životě skupiny,
c) výkonnost v souvislosti s motivací členů skupiny,
d) sociální citlivost vůči dění ve skupině spojená se starostlivostí o členy skupiny.

Vůdců v týmu může být hned několik, a proto je potřeba je rozdělit na vůdce formální a neformální. Formálním vůdcem je ten, kdo byl do své funkce nominován administrativní cestou. Ve sportovních týmech to jsou trenéři, ale je jím i kapitán, který byl zvolen spoluhráči a trenérem. Měl by to být člověk, který je vedoucí osobou celého týmu, stmeluje, mobilizuje a burcuje kolektiv a strhává ho k maximálním výkonům. Na druhé straně je neformální vůdce, který by měl opět splňovat předpoklady tahouna družstva. Může se jím stát kterýkoliv člen družstva, který plní nároky kladené na vůdcovskou roli ostatními členy. Vůdcem se stává situačně a je to člověk s přirozenou autoritou, který dokáže nabídnout optimální řešení v krizových situacích. Podle Slepičky (2009) by měl neformální vůdce splňovat tyto základní podmínky:

a) Musí být pokládán za jednoho „z nich“,
b) Musí být pokládán za „nejlepšího z nich“, i když to neznamená, že je vždy zcela výjimečný, musí však být zejména z hlediska sportovní výkonnosti jedním z velmi výkonných členů družstva,
c) Musí plnit očekávání svých stoupenců, neboť je předmětem jejich hodnocení, které souvisí se zaujetím a setrváním v pozici neformálního vůdce.

Tomuto problému vůdcovství byl věnován velký počet studií, které ale nedokázali jednoznačně určit, jaké by měly být osobnostní vlastnosti vůdců. Nicméně nejčastěji se udává inteligence, sebeovládání, dominance. Ovšem vůdce tvoří i další situační faktory, které hrají ve sportu nemalou roli.

Role černé ovce – jedinec, který zastává tuto roli je většinou zdrojem konfliktů. Jeho projevy jsou spíše negativní a vztahy ostatních členů s ním jsou spíše záporné. Pozice černé ovce je zpravidla stabilní, nemění se a jedinec je v jakési sociální izolaci vzhledem k ostatním členům.

Role obětního beránka – do této role se většinou dostávají jedinci, kteří jsou opět sociálně izolovaní, ale i výkonnostně slabší či aktuálně selhávající, jelikož se takovému jedinci snadno připisují příčiny

neúspěchu družstva. Ovšem tato role nemá tak silnou vazbu na určitou sociální pozici a obětním beránkem se může stát téměř každý člen týmu. Rozdíl je v tom, jak se člověk, který se do této situace dostal, dokáže s rolí vypořádat. Snaha o přesunutí viny za neúspěch na někoho jiného může vést ke konfliktu a zhoršení skupinové atmosféry.

Role bažanta – časově omezená role, do které se dostává nově příchozí člen do týmu. Zpravidla se jedná o mladší hráče, kteří přichází do družstva vyšších věkových kategorií. Ti jsou pak tlačeni do „povinností“, které jsou s touto rolí spojené a mají formu služeb, které plynou ze specifických norem vytvořených staršími členy.

Role zlého muže – stejně jako u role černé ovce je i role zlého může stabilní. Většinou se do této role dostává jedinec, který má určité osobnostní faktory a fyzické dispozice. Chování spojené s touto rolí je prezentováno během utkání a je namířeno proti soupeři. Některé týmy využívají této role záměrně jako taktického prvku. Výsledkem by mělo být zastrašení soupeře a narušení jeho herní koncepce a klidu. Jde o projevy instrumentální agrese.

Doposud nebyl výzkumně ověřen a teoreticky zpracován význam těchto rolí pro efektivitu sportovního družstva, avšak ty se často dostávají do zátěžových situací, při kterých stoupá psychické napětí jednotlivých členů. Toto napětí potřebují hráči ventilovat a ovlivňovat tak skupinovou atmosféru. Tyto tenze mohou uvolňovat ven ze skupiny vůči soupeři nebo se tak může dít uvnitř skupiny a pak mohou nastat konflikty mezi jedinci a jejich rolemi. Záleží na každém, jak svou roli příjme a smíří se s ní. Při těchto situacích nastává příklad vmanipulování jedince do role obětního beránka a soustředění negativních projevů ostatních členů plynoucích z neúspěchu právě vůči němu (Slepička, 2009).

1.2.4. Vztahy ve sportovním kolektivu a řešení konfliktů

Jednu z nejdůležitějších úloh ve sportovním kolektivu sehrává komunikace, která je vlastně sociální výměnou informací, hodnot, cílů. Základními prvky mezilidské komunikace jsou: komunikátor – člověk, od kterého informace vychází, komuniké – samotná informace, komunikant – člověk, který informaci přijímá, komunikační kanál – cesta, kterou se informace přenáší. Jestliže je přijatá informace, respektive zpráva shodná s vysílanou, pak můžeme hovořit o dorozumění.

Komunikace má tři základní podoby:

1) Verbální komunikace – uváděná často také jako slovní, je charakterizována jako dorozumívání pomocí slov. Do verbální komunikace můžeme zařadit veškeré prostředky, jejichž základem je mluvený nebo psaný projev.

2) Neverbální komunikace – je tvořena prostředky neslovní komunikace, mezi které patří mimika, gestikulace, postavení těla a jeho částí, pohled, dotyky, melodie a zabarvení hlasu, úprava zevnějšku, ale i prostředí ve kterém komunikujeme a další.

3) Činy – svoje postoje, názory, emoce, záměry vyjadřujeme činy či konkrétním jednáním.

Komunikace ve většině případů probíhá všemi třemi způsoby naráz, které se navzájem podporují a doplňují. Pokud jsou všechny shodné a ukazují stejným směrem, mluvíme pak o kongruentní komunikaci. V případe, že jsou jednotlivé způsoby komunikace neshodné a navzájem si odporují, pak se jedná o komunikaci nekongruentní.

Pakliže dochází v kolektivu k informačnímu šumu nebo dokonce vzniká informační bariéra, může docházet ke konfliktům. K těm dochází především při řešení společných úloh a dosahování co nejlepších výsledků. Při komunikaci je třeba se zaměřit na jasnost a jednoznačnost přenášené

informace. K dalším zásadám efektivní komunikace patří pozitivní přístup k druhým osobám, přirozená komunikace, obousměrnost, srozumitelnost atd. (Sekot, 2009).

1.3. Mobbing ve sportu

Jak už bylo řečeno výše, šikana je způsob chování umožňující v bezprostřední komunikaci, fyzickým a psychickým týráním druhých získat nad nimi pocit převahy, moci, určité výhody (Velký sociologický slovník, 1996). Ve sportovním prostředí se šikana bezesporu objevuje ve všech věkových kategoriích. Právě tady jde především o chování hrubě porušující principy fair play, jelikož je to jednání agresivní, často nezákonné, ale trpěné a mnohdy záměrně podporované. Oběti šikany jsou pak zejména slabší jedinci, kteří se do této pozice dostali především díky pocitu nadřazenosti a žárlivosti a souběžnému pěstování elitářských manýru těch úspěšnějších a silnějších.

Šikana ve sportu je historický a mezinárodní problém, který ovlivňuje celou řadu jedinců. Pro příklad, v Anglii na veřejných školách byla šikana na denním pořádku od osmnáctého století do současnosti. Dřívější formy studenty organizovaného tzv. „rugby football games“ (v přesném překladu: rugby fotbalové hry), se staly hlavním prostředkem pro starší, silnější chlapce k doslova převzetí kontroly nad mladšími a slabšími chlapci. Ke specifickým formám šikany může docházet před, během nebo po sportovních událostech ve formách verbálních posměšků, sociálního vyloučení, fyzickými útoky a kyber obtěžování. Konkrétně šikana ve sportu může zahrnovat:

a) Neodůvodněné pokřikování a ječení přímo na sportovce;
b) Neustálé kritizování sportovcových schopností;
c) Obviňování sportovce za chyby, kterých se dopustil;
d) Vymýšlení nesmyslných požadavků souvisejících s konkrétní činností;

e) Neustálé urážení a ponižování sportovce;
f) Opakované omezování práv a výsad;
g) Popírání sportovcových úspěchů;
h) Zastrašování nebo dokonce fyzické násilí;
i) Neustálé zprávy (emaily, smsky, atd.) obsahující urážky a hrozby.

Většina těchto urážek a ponižování je homofobní, zaměřující se na jejich sexuální orientaci, ženskost či mužství (Bryshun, 1997).

Šikana byla v historii rozšířena jako forma zasvěcování do různých bratrstev, klubů, školních a sportovních týmů. Během té doby vešlo v platnost několik legislativních úprav a dalších programů zaměřených proti šikaně, které měly snižovat negativní dopady šikany ve sportu. Ačkoliv je šikana ve většině států nezákonná, existují jistá tvrzení, že právě toto jednání plní důležitou funkci v týmu jako je například názor, že šikana je spojena se zvýšenou soudržností v týmu.

Vzhledem k velkému počtu sociálních a dalších faktorů není šikana ve sportu již považována za přijatelné chování. Například v Americe má 44 států z 50 platné zákony, jejich cílem je omezit šikanu a dokonce postihy pro ty, kdo šikanu nenahlásí (www.stophazing.org). Zvýšení počtu těchto zákonů předcházela spousta negativních dopadů šikany včetně vážných zranění a úmrtí, jakož i zvýšení zodpovědnosti za následky šikany. Jako další příklad může posloužit, kdy univerzita ve Vermontu v roce 2000 zakázala svému hokejovému týmu start v celé sezóně, kvůli zjištěným faktům o probíhající šikaně v týmu. A však i přes zpřísněné legislativní úpravy zde stále zůstává otázka, zda šikana ze sportu úplně vymizela nebo jestli k ní stále dochází.

Velkým problémem je, a netýká se to jen sportovního prostředí, že lidé jsou dosti opatrní v ohlašování šikany. Americká společnost LexisNexis, která provádí výzkumy například i pro řešení rizikových managementů, prohledala přes 18,000 souvisejících zdrojů, včetně novinových a časopisových článků, internetových zdrojů či přepisů televizního vysílání. Klíčové slovo byla „šikana“ („hazing“) v rámci

sportovních zpráv za kalendářní rok končící 7. ledna roku 2004 a bylo nalezeno pouhých 154 záznamů. Z toho 150 popisovalo šikanu ve sportu a z těchto obsahovalo samotné incidenty z různých sportů jen 62 nalezených (tabulka 3). Typy šikany, které se objevovaly v těchto článcích, byly různé. Od mírných případů, kdy si sportovec byl nucen obléct si směšné oblečení, až po vážné případy popisující sexuální obtěžování a jeho dopady (Bryshun, 1997).

Tab č. 3: Počet incidentů šikany v různých sportech podle výzkumu LexisNexis

Sport	Počet incidentů
Americký fotbal	33
Automobilové sporty	1
Basebal	3
Basketbal	16
Běžecké závody	1
Dostihy koní	1
Fotbal	4
Lacrosse	1
Powder puff football *	1
Zápasení	1
Dohromady	62

* Specifický druh amerického fotbalu pro ženy

1.4. Výzkum

V americkém časopise: *„Journal of Sport Behavior“* (v překladu: deník sportovního chování) byla v roce 2007 vydána studie s názvem *The Relationship Between Hazing and Team Cohesion* od autorů: Judy L Van Raalte, Allen E Cornelius, Darwyn E Linder a Britton W Brewer, která se zabývala výzkumem problému šikany. Všichni jmenovaní, byly a stále jsou profesory psychologie na amerických univerzitách a jejich cílem bylo zhodnotit tvrzení, že šikana je spojena se zvýšenou soudržností týmu (Raalte a kol., 2007).

1.4.1. Účastníci

Výzkumu se zúčastnilo 167 sportovců, kteří byli přijati ke studiu na šesti vysokých školách na různých místech Ameriky. Z toho bylo 98 mužů, 66 žen a 3 nenahlásili své pohlaví. Účastníci byli členy sportovních týmů a klubů: basketbalu (26% = 44), gymnastiky (26% = 43), běžeckých závodů (22% = 36), ledního hokeje (10% = 17) a plaveckých týmů (16% = 27). Studenti prvního ročníku tvořili 35% (= 59) z testovaných lidí, 31% (= 52) studenti druhého ročníku, 23% (= 39) studenti třetího stupně, 7% (= 12) studenti čtvrtého ročníku a 2% (= 3) studenti posledního ročníku, (3 studenti neodpověděli na otázku, jak dlouho jsou na škole). Většina účastníků byla bílé rasy (89% = 148), dále Afro-američané (3% = 5), Asiati (2% = 4), Hispánci (2% = 3) a další (3% = 5), dva studenti opět neuvedli etnickou příslušnost (Raalte a kol., 2007).

1.4.2. Instrukce

K výzkumu byla použita upravená forma dotazníku s názvem: *„Group Environment Questionnaire“ (GEQ) co* v překladu znamená dotazník na prostředí ve skupině. Jedná se o dotazník, který posuzuje čtyři složky týmové soudržnosti:

- Soudržnost skupiny co se činností týká (my všichni bereme na sebe zodpovědnost za porážku nebo špatnou hru našeho týmu).

- Soudržnost skupiny v rámci socializace (náš tým chce spolu trávit čas i mimo tělocvičnu, hřiště, atd.).

- Individuální obliba skupiny vzhledem k činnostem (líbí se mi styl, jakým můj tým hraje).

- Individuální obliba skupiny v rámci socializace (někteří moji nejlepší kamarádi hrají v tohle týmu).

Dotazník obsahoval 18 otázek a respondenti hodnotili jednotlivé otázky na stupnici od jedné do devíti, kdy jednička znamenala „rozhodně nesouhlasím“ a devítka „rozhodně souhlasím“. Dotazník můžeme vidět v příloze č. 1.

Jako druhý použili američtí psychologové dotazník s názvem *„Team Initiation Questionnaire“ (TIQ),* ten v překladu znamená dotazník na zasvěcení do týmu. Měl zjistit, jak probíhají v týmu zasvěcovací procesy, včetně: přijatelného chování, sporné chování, chování spojené s užíváním alkoholu a nepřijatelné chování. Respondentům bylo prezentováno 24 situací, na které měli odpovědět, zda je udělali nebo viděli, slyšeli nebo o nich tušili, popřípadě zda je nedělali, neviděli a neslyšeli. Pokud studenti odpověděli, že situace udělali nebo slyšeli, museli ještě odpovědět, zda šlo jednání spojené s tradicí nebo zda to byla podmínka pro přijetí do skupiny.

Dále byly použity *„Social Desirability Questionnaire“* (dotazník na sociální vhodnost). Výsledky z tohoto dotazníku byly měřeny pomocí Marlowe-Crowneovi stupnice. A samozřejmě *„Demographic Questionnaire“* (demografický dotazník), ve kterém byli respondenti požádáni, aby zodpověděli na otázky: věk, pohlaví, ročník ve škole, rasa/etnický původ, bydliště (zda bydlí na akademické půdě či nikoliv), zapojení v bratrstvu nebo v dívčím spolku, umístění školy (městská,

příměstská, venkovská) a samozřejmě sport a sportovní tým ve kterém působí (Raalte a kol., 2007).

1.4.3. Postup

Sportovci, kteří souhlasili s účastí na tomto výzkumu, obdrželi balíček všech čtyř dotazníků v různém pořadí. Všichni zúčastnění zodpověděli na *„Demographic Questionnaire“, GEQ, TIQ a „Social Desirability Questionnaire“*.

Odpovědi z dotazníku TIQ byly analyzovány a byly použity pouze ty, na které respondenti odpověděli, že se na dotazovaných činnostech podíleli, viděli je nebo o nich slyšeli. Ty aktivity, na které většina odpověděla, že jsou nevhodné, byly označeny jako šikanování (nevhodné team-buildingové chování) a ty, na které většina odpověděla, že jsou vhodné, byly označeny jako aktivity pro tvorbu dobrého týmu. Jedenáct z aktivit bylo označeno jako šikanování a dalších 13 jako vhodné chování. Všechny aktivity byly roztříděné do podskupin, které jsou zobrazeny v příloze č. 2. Aktivity definované jako nevhodné, potažmo jako šikana byly zaraženy do podskupin: fyzických a psychických útoky, přinucování k sebepoškozování nebo nucení k zneužívání ostatních. Přijatelné aktivity pak byly rozděleny do následujících podskupin: aktivity spojené se zlepšováním dovedností, donucení k deviantnímu chování, socializační aktivity v týmu a požadování pozitivního chování. Za zmínku stojí, že v podkategorii *„donucování k deviantnímu chování“* byly uváděny aktivity jako: tetování, piercing, holení hlavy a zapojení se nebo předstírání sexuálního aktu, které by měly být vnímány pro společnost jako nepřijatelné, avšak většina respondentů je označilo jako vhodné chování pro budování týmu.

Při zkoumání vlivu šikany na kohezi v týmu byl zaznamenán počet všech nevhodných a vhodných aktivit, které byly prováděny nebo viděny účastníky a na základě výsledků tohoto zkoumání byly autory vytvořeny

čtyři různé indexy: Hazing Index“ (index šikany), „Appropriate Team Building Activity Index“ (index vhodných teambuildingových aktivit), „Task Cohesiveness Index“ (index herní soudržnosti) a „Social Cohesiveness Index“ (index sociální soudržnosti). Ty byly poté vzájemně porovnávány a následně z nich vzešel výsledek a závěr této studie (Raalte a kol., 2007).

1.4.4. Výsledky

Šikana je stále problém, který ovlivňuje účastníky sportovních disciplín. Ačkoliv jak můžeme vidět v příloze č. 1, tak některé praktiky jsou zaznamenány velmi zřídka, některé aktivity naopak sportovci označili ve větším počtu.

Názory, které v podstatě ospravedlňují šikanu a které tvrdí, že nevhodné chování je nástroj vedoucí ke zlepšení koheze v týmu, nejsou podle výsledků této studie potvrzeny. Mezi aktivity šikany, které byly označeny jako nevhodné chování a týmovou soudržností, popřípadě integrací do týmu, byla velmi negativní souvztažnost. A mezi šikanou a sociální soudržností v týmu dokonce nevzešla žádná spojitost. Naopak vhodné týmové chování mělo velký vliv na sociální soudržnost a integraci do týmu. Je však potřeba zaznamenat, že některé deviantní chování, ke kterému jsou sportovci přinuceni ostatními členy, bylo označeno ve výzkumu jako přijatelné chování. Je bezesporu nemožné pokoušet se vymezit normy, které by definovaly přijatelné chování v současné vysokoškolské kultuře, avšak výzkumy, které byly prováděny jinými vědeckými pracovníky, ukázaly, že například nadměrné užívání alkoholu a další riskantní chování jsou více přijatelné a tolerované u vysokoškolských studentů. Navíc chování, které se vyskytlo v podskupině „donucené deviantní chování“, je bráno jako méně ponižující než to, které se objevilo v podskupině „přinucování k sebepoškozování a ponižování“ a tudíž i přijatelnější k budování týmu. Samozřejmě je jasné, že k identifikaci specifických aktivit používaných v šikaně nebo budování týmu a určování

norem, podle kterých lze posuzovat přijatelnost chování, je zapotřebí dalších výzkumů.

Jedním z omezení této studie však bylo, že výzkumná jednotka se skládala spíše z individuálních sportovců. Následující výzkumy se tak mohou o tuto práci opřít a zkoumat například vztah mezi šikanou a kohezí v týmech jednoho velkého klubu, popřípadě rozdíly v šikanovacích procesech v jednom sportu u různých klubů. Ovšem k tomu je potřeba velkého testovacího vzorku (Raalte a kol., 2007).

2. Metodologická část

2.1. Cíl výzkumu

Cílem předložené diplomové práce je ověřit možnosti sledování a dopadu mobbingu v prostředí týmových her. Součástí sledovaného problému je zaujmout erudované stanovisko k výzkumu z roku 2007, prováděného v Americe s názvem „The Relationship Between Hazing and Team Cohesion“. Teoretický rozbor vztahového problému šikany a mobbingu tvoří významnou část teoretické části. Předpokládáme, že výzkumné otázky odpoví na problematiku mobbingu v týmových hrách.

2.2. Výzkumné otázky

1) Jak působí mobbing na kohezi týmu?

2) Jaké jsou odlišnosti mobbingu v různých týmových hrách?

3) Je možno najít souvislosti ve výsledcích námi provedeného výzkumu a výzkumu The Relationship Between Hazing and Team Cohesion?

2.3. Metodika výzkumu

Metoda výzkumu pro předkládanou práci bylo zvoleno dotazníkové šetření, jako možná forma výzkumu tak široké vztahové oblasti v kolektivních sportech. Dotazník byl použit především kvůli zachování anonymity respondentů. Dalším důvodem byl fakt, že dotazníkem je

možné oslovit větší množství respondentů jak osobně, tak především prostřednictvím sociálních sítí a získat tak snáze potřebné množství respondentů, které je nezbytné k vyhodnocení výsledků výzkumu.

Výhodou tohoto typu výzkumu je samozřejmě úspora času a financí. Vytvoření dotazníku na internetových stránkách je zcela zdarma, pokud nám stačí základní funkce pro úpravu dotazníku. Další výhodou je také to, že získaná data lze obvykle velmi dobře kvantifikovat. Na druhé straně má dotazník i nevýhody, jako je například menší pružnost, než je třeba u rozhovoru. Dotazovatel nemůže pokládat různé doplňující otázky, některé otázky nemusí být srozumitelně formulovány pro všechny respondenty a bezesporu i věrohodnost odpovědí může být pro výzkum dalším problémem.

Jako vzor pro vytvoření dotazníku bylo použito dotazníkové šetření z výzkumu, který je popsán v teoretické části práce. Mnou vytvořený dotazník se skládá z demografických otázek, otázek zaměřených na sociální vztahy ve skupině a otázek ke konkrétnímu tématu mobbingu. Odpovědi se liší podle typu otázek (odpověď ano/ne, výběr z více možností, jednoslovná odpověď).

2.4. Charakteristika výzkumných souborů

Výzkumu z roku 2007 se zúčastnilo 167 sportovců. Všichni účastníci byli vysokoškoláci, tedy ve věku mezi 18 a 25 rokem. Velká část z nich provozovala individuální sporty a problém šikany byl zkoumán v jejich klubech. Všichni dotazovaní byli požádáni, aby dotazník nevyplňovali bezprostředně před nebo po utkání, aby odpovědi nebyly ovlivněny aktuálním rozpoložením sportovců.

Respondenti dotazníku jsou především aktivní sportovci, provozující kolektivní sport. Byli oslovováni přímo v jejich klubech popřípadě prostřednictvím sociálních sítí. Velká část respondentů jsou členové týmů: TBS Přerov (basketbal) a VK Precheza Přerov (volejbal).

Celkový počet účastníků výzkumu je 50 a jejich věk se pohybuje od 16 do 37 let. Také byli požádáni, aby nevyplňovali dotazník bezprostředně před nebo po utkání.

3. Výzkumná část

3.1. Výzkum

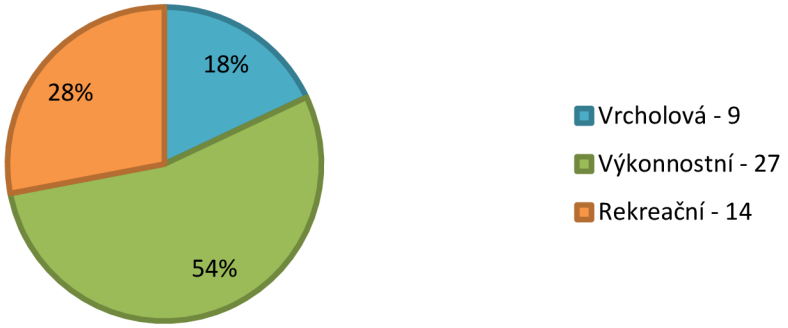
Pro výzkum byl tedy vytvořen dotazník se stejným názvem, jaký nese tato diplomové práce a tedy: Mobbing jako problém týmových sportů a je zaměřen na vztah sportovců k jejich týmům, na zkušenosti s mobbingem a zda má mobbing vliv na soudržnost týmu. Dotazník má dvě formy zpracování. Tištěnou a internetovou. Tištěné dotazníky byly rozdány v basketbalovém týmu v Přerově. Internetová forma byla sdílena na sociální síti ve skupinách, které jsou určené pro aktivní sportovce a ve velké většině provozující nějaký týmový sport ve sportovním klubu. Při vytvoření internetového dotazníku byla využita internetová stránka *Survio,* kde je velmi snadné takový dotazník vytvořit a následně sdílet. Internetový dotazník je v tomto výzkumu upřednostněn zejména z důvodu finanční a časové úspory. Respondenti byli na začátku dotazníku stručně informováni o podstatě mobbingu a o struktuře dotazníku a zároveň byli požádáni, aby neodpovídali bezprostředně před nebo po sportovní aktivitě z důvodu možné zkreslenosti díky aktuálnímu rozpoložení. Následně byly tištěné dotazníky sesbírány a společně s internetovými vyhodnoceny.

3.1.1. Účastníci výzkumu

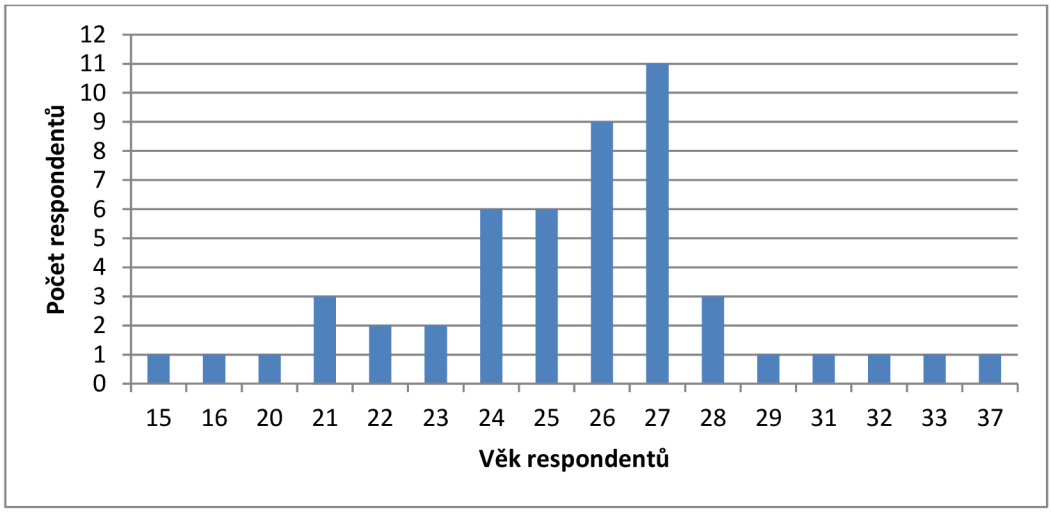
Na dotazník odpovědělo celkově 50 dotazovaných. Největší část ze zúčastněných respondentů byli aktivní sportovci, kteří se věnují svému sportu na výkonnostní úrovni. Ostatní provozují sport na rekreační úrovni a nejmenší část na vrcholové úrovni (Graf 1). Pohlaví dotazovaných nebylo samozřejmě vyhrazeno, avšak na dotazník odpovědělo větší množství mužů než žen v poměru 38 mužů (76%) ku 12 ženám (24%). Věkové rozmezí se pohybovalo mezi patnácti a třiceti sedmi roky. Průměrný věk respondentů byl však okolo 25,5 roků. Celkové věkové vyhodnocení

můžeme vidět v grafu č. 2. Na otázku, zda jsou účastníci pracující nebo studenti mohli uvést obě možnosti a výsledek byl, že 31 zúčastněných jsou jen pracující, 8 jen studentů a 11 lidí již pracuje a zároveň stále studuje. Provozované sporty se ve výzkumu objevily různé. Nejvíce se vyskytovaly týmové sporty: basketbal, fotbal, volejbal, lední hokej a v menším zastoupení byly sporty jako florbal, házená, baseball. Do kategorie „ostatní“ jsou zařazeny sporty, které se objevili v dotaznících jen jednou a jsou to sporty: rugby, korfbal, lacrosse a street dance. Konkrétní počty můžeme vidět v grafu číslo 3. Poslední otázka z demografického bloku byla na dobu, po kterou daný sport respondenti provozují. Ta se pohybovala od 4 roků až po 23 roků a průměrná doba byla lehce přes 13 roků (Graf 4).

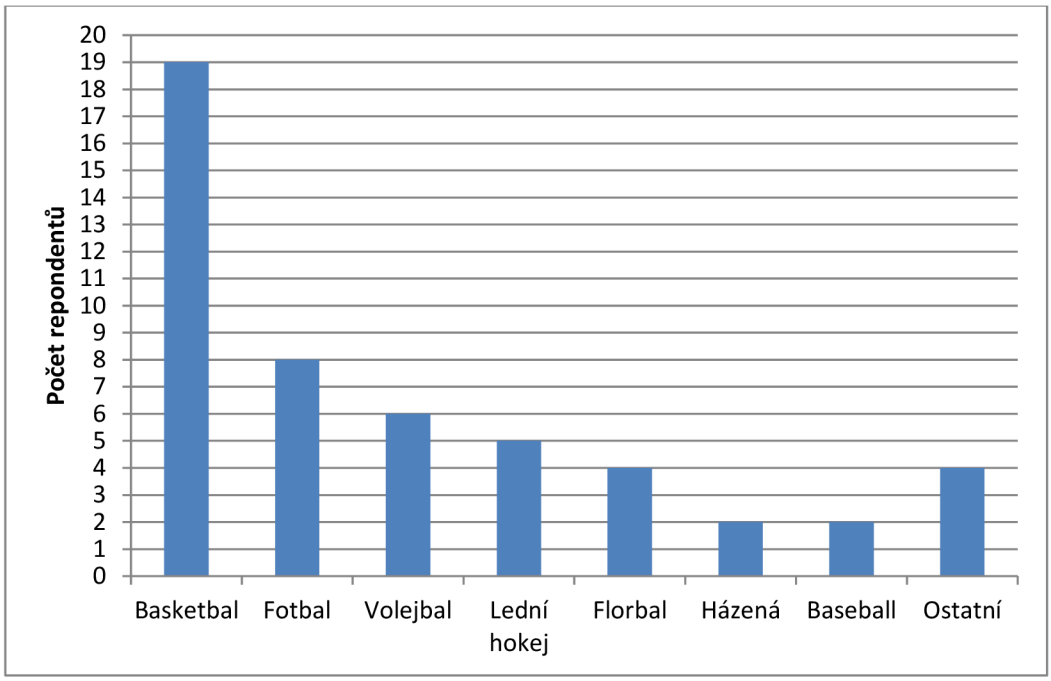
Graf 1.: Úroveň provozovaných sportů



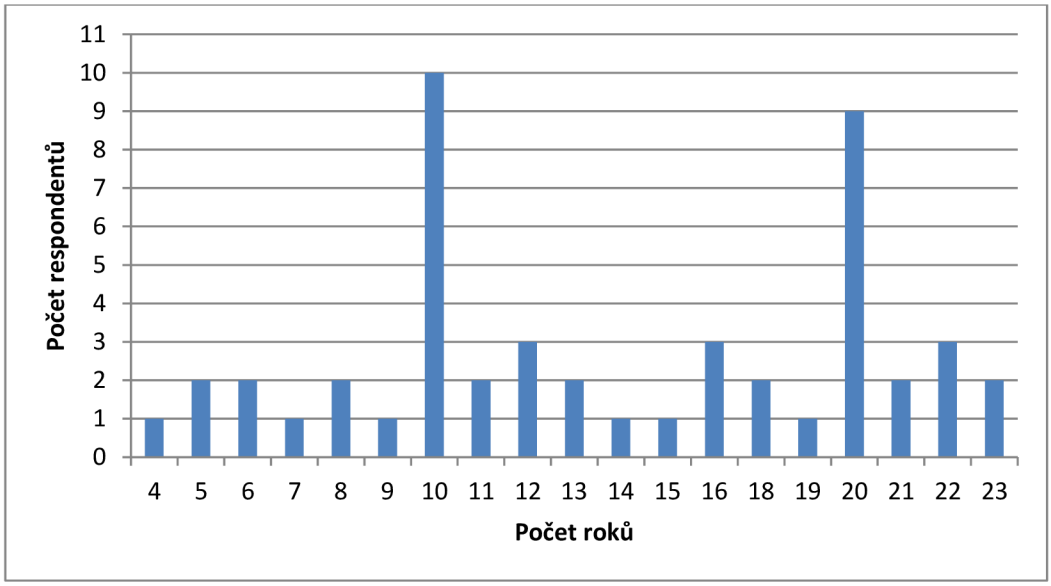
Graf 2.: Věk respondentů



Graf 3.: Provozované sporty účastníků



Graf 4.: Doba provozování sportu



3.1.2. Vyhodnocení otázek druhého bloku

V druhé části dotazníku měli respondenti odpovídat na otázky ohledně jejich spokojenosti v týmu, jak vnímají tým z hlediska sociální skupiny a na soudržnost jejich týmu jak v sezóně, tak mimo ni. Blok

obsahoval 10 otázek, na které bylo možné odpovědět buď „ANO“ nebo „NE“.

1) Po skončení sezóny mi budou spoluhráči z týmu chybět.
   ANO 88% (44), NE 12% (6)
2) Jsem spokojený s množstvím času, který dostávám při zápasech (závodech).
   ANO 82% (41), NE 18% (9)
3) V týmu mám některé ze svých nejlepších přátel.
   ANO 84% (42), NE 16% (8)
4) Líbí se mi styl hry mého týmu.
   ANO 64% (32), NE 36% (18)
5) Tento tým je pro mne jedna z nejdůležitějších sociálních skupin.
   ANO 84% (42), NE 16% (8)
6) Všichni na sebe bereme zodpovědnost za špatně odvedený výkon a prohry.
   ANO 68% (34), NE 32% (16)
7) Členové našeho týmu raději chodí ven sami než s ostatními členy.
   ANO 16% (8), NE 84% (42)
8) Náš tým chce spolu trávit čas i mimo sezónu.
   ANO 86% (43), NE 14% (7)
9) Náš tým je sjednocený při snaze dosáhnout stanovených cílů.
   ANO 76% (38), NE 24% (12)
10) Členové našeho týmu chodí spolu na večírky velmi zřídka.
   ANO 82% (41), NE 18% (9)

Otázky 1,3 a 5 byly na osobní oblíbenost týmu jako sociální skupiny. Byly zaměřeny na to, zda je hráč ve skupině spokojený a jaký má vztah ke spoluhráčům. Otázky 2 a 4 se týkaly spokojenosti v týmu z herního hlediska, stylu hry a množstvím přiděleného času na zápas. Otázky 6 a 8 byly zaměřeny na ohodnocení týmu jako kolektivu, který chce dosáhnout úspěchu. A poslední otázky 7,9 a 10 se věnovaly opět hodnocení týmu, tentokrát z hlediska soudržnosti při sociálních aktivitách.

Jak lze vidět na procentuálních poměrech odpovědí na otázky, většina z dotazovaných se shodli, že jsou ve svých týmech spokojeni a že tým jako sociální skupina je pro ně velmi důležitá, stejně tak jako soudržnost celého týmu. Například na otázky, které jsou zaměřeny vyloženě na soudržnost týmu a vztahy ve skupině, odpovědělo zhruba 85% dotazovaných kladně.

3.1.3. Vyhodnocení otázek třetího bloku

V této části dotazníku byly otázky na vlastní zkušenosti s mobbingem. Respondenti tady odpovídali celkově na 13 otázek. 4 otázky byly hlavní a ke třem z nich byly vytvořeny další 3 podotázky, které nebyly povinné, pokud na hlavní otázku bylo odpovězeno „NE“. Přehled otázek a jejich procentuální vyhodnocení viz níže.

1) Slyšeli jste někdy o pojmu „MOBBING“?
   ANO 54% (27), NE 46% (23)

2) Byli jste svědky mobbingu ve vašem týmu?
   ANO 38% (19), NE 62% (31)
   a. Byla oběť mobbingu nováček?
      ANO 37% (7), NE 63% (12)
   b. Byla oběť mobbingu fyzicky méně zdatný člen?
      ANO 68% (13), NE 32% (6)
   c. Byla oběť mobbingu jiné národnostní menšiny, národnosti, vyznání?
      ANO 5% (1), NE 95% (18)

3) Byli jste někdy oběti mobbingu?
   ANO 12% (6), NE 88% (44)
   a. Jak dlouho mobbing trval? (odpověď v měsících přibližně)
      6, 12, 15, 24, 36 a 99 měsíců

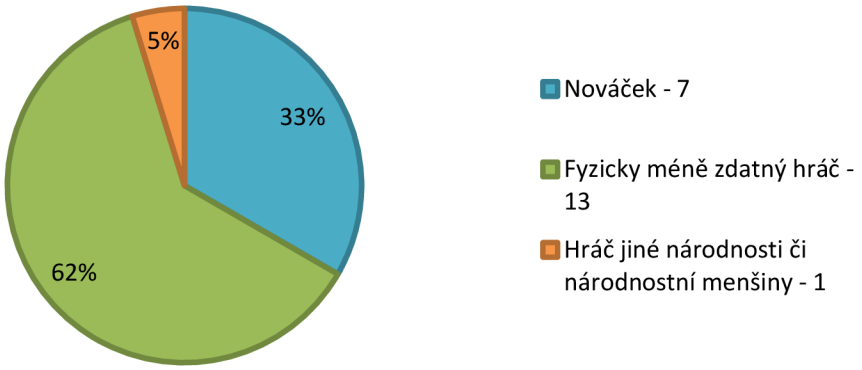
b. Byli jste donuceni opustit tým díky mobbingu?
   ANO 33% (2), NE 67% (4)
c. Řekli jste někomu o problémech s mobbingem?
   ANO 83% (5), NE 17% (1)

4) Účastnili jste se někdy mobbingu?
   ANO 34% (17), NE 66% (33)
   a. Byl jsem hlavní strůjce?
      ANO 18% (3), NE 82% (14)
   b. Pomáhal jsem ostatním při mobbingu?
      ANO 88% (15), NE 12% (2)
   c. Aktivní účast při mobbingu mi pomohla při začlenění do kolektivu.
      ANO 71% (12), NE 29% (5)

Jelikož mobbing není až tak známý pojem, hned první otázka byla, zda respondenti o tomto pojmu již něco slyšeli. Všeobecná neznalost tohoto pojmu se potvrdila i při vyhodnocování této otázky, kde účastníci odpovídali přibližně půl na půl. Proto byl i na začátku dotazníku krátký odstavec, v kterém bylo stručně popsáno, co je to mobbing. I následující odpovědi se už neshodovali tak, jako na otázky v druhém bloku. K mobbingu tedy bezesporu ve sportech dochází, ale ne každý má s ním zkušenosti. To samozřejmě může být i tím, že si někdo mobbingu jednoduše nevšimne.

Z poslední části dotazníků vychází, že svědky mobbingu bylo celkově 19 účastníků výzkumu. Pod touto otázkou následovali další tři doplňující otázky, které měli zjistit, kdo byla šikanovaná oběť. Zda se jednalo o nováčka, fyzicky méně zdatného spoluhráče nebo o spoluhráče jiné národnosti menšiny či národnosti. Poměr těchto obětí můžeme vidět v následujícím grafu č. 5.

Graf 5: Poměr obětí mobbingu



Na otázku zda byli účastníci oběti mobbingu odpovědělo jen 6 dotazovaných „ANO“. Doby trvání u všech obětí byly: 6, 12, 15, 24, 36 a 99 měsíců (u poslední odpovědi lze těžko říct, zda nejde o překlep respondenta nebo zda mobbing opravdu trval tak dlouhou dobu). Pět respondentů z šesti odpovědělo, že se o tomto problému svěřili někomu jinému a jen dvě oběti byly donuceny opustit svůj tým díky mobbingu.

K mobbingu a aktivní účasti na něm se přihlásilo celkem 17 dotazovaných. Z tohoto počtu byli tři, kteří se přiznali, že byli hlavní strůjci a dalších patnáct, že se podíleli na mobbingu s ostatními. A dvanáct účastníků dokonce tvrdili, že aktivní účast při mobbingu jim pomohla se začleněním do kolektivu svého týmu na úkor oběti.

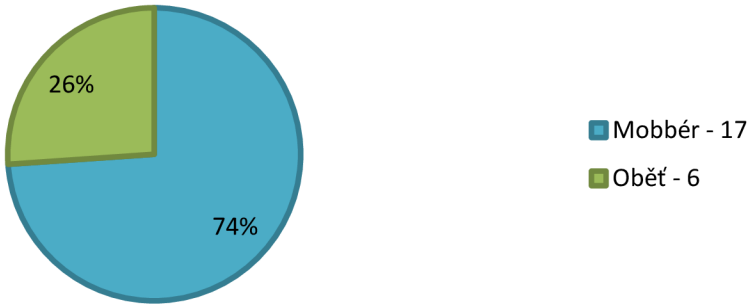
3.1.4. Výsledky dotazníků

Při výzkumu na takové citlivé téma jako mobbing, je zapotřebí počítat s tím, že spoustě dotazovaným může být nepříjemné se o tomto bavit, popřípadě se mohou za své jednání stydět a účast na mobbingu vůbec nepřiznat. Tenhle problém jsem se snažil vyřešit tím, že byl použit pro výzkum dotazník, který zaručuje anonymitu respondentů. Budu teda

předpokládat, že všichni dotazovaní odpověděli na všechny otázky podle pravdy a tak, jak bylo uvedeno v zadání dotazníku.

Hlavním cílem dotazníku bylo zjistit, jaký vliv má mobbing na kohezi neboli soudržnost týmu. Většina respondentů ve svých dotaznících uváděla, že je pro ně jejich tým velice důležitá sociální skupina, která drží pospolu a samotní účastníci se cítí velmi dobře v tomto kolektivu. Dále je z výzkumu zřejmé, že pokud už měl respondent zkušenosti s mobbingem, tak spíše v roli mobbéra nebo spoluúčastník mobbingu (17), než v roli oběti (6). Poměr opět můžeme vidět na grafu č. 6. Celkový počet lidí ze zkoumaných padesáti, kteří se tedy dostali do kontaktu s mobbingem, je konkrétně 19 lidí. Když vezmeme v potaz, že dvanácti lidem mobbing pomohl při začlenění do kolektivu, tak se dá říct, že každý jeden sportovec ze čtyř dotazovaných má s mobbingem dobrou zkušenost v souvislosti s kohezí týmu.

Graf 6: Poměr obětí mobbingu a mobbérů.



Z mého výzkumu tedy vyplývá, že u jedné čtvrtiny dotazovaných (konkrétně 12 z 50) se ukázalo, že mobbing měl dobrý vliv na kohezi jejich týmů. Dále se ukázali respondenti (konkrétně 5), kteří se sice na mobbingu podíleli, ale podle odpovědí jejich účast nějak neovlivnila soudržnost týmu. U obětí by se dalo čekat, že projevy mobbingu ovlivní jejich sounáležitost k týmu spíše negativně, avšak z odpovědí těchto šesti respondentů vyplynulo, že i přes problémy s mobbingem je, popřípadě byla, pro ně skupina velmi důležitá a u odpovědí, které se vztahovali k jejich osobní

oblibě týmu, odpovídali kladně. To ukazuje, že i postihnuté osoby se dokážou s tímto problémem ve větším kolektivu vyrovnat.

Je však zajímavé, že čtyři respondenti, kteří označili v dotazníku, že se stali obětí mobbingu, tak se ho i sami zúčastnili ať už jako hlavní strůjce nebo jako jeden z několika mobbérů.

Další fakt, který se ve výzkumu objevil, byl, že sportovci, kteří záporně odpovídali na otázky zaměřené na osobní oblíbenost týmu, vůbec žádné zkušenosti s mobbingem neměli. A navíc jejich odpovědi na soudržnost týmu byly většinou ano. Z toho lze tedy soudit, že mobbing zde nehrál roli a šlo spíše o jedince, u kterých se neprojevuje sounáležitost k týmu jako u ostatních členů.

3.1.4.1. Muži x ženy

Při rozdělení respondentů na muže a ženy můžeme pozorovat, že mobbing se objevuje spíše u mužského pohlaví. Jen dvě ze dvanácti žen se přiznaly, že mají zkušenosti s mobbingem, kterého byly součástí a nebyly ani oběťmi. A úplně všechny ženy byly spokojené se soudržností týmu.

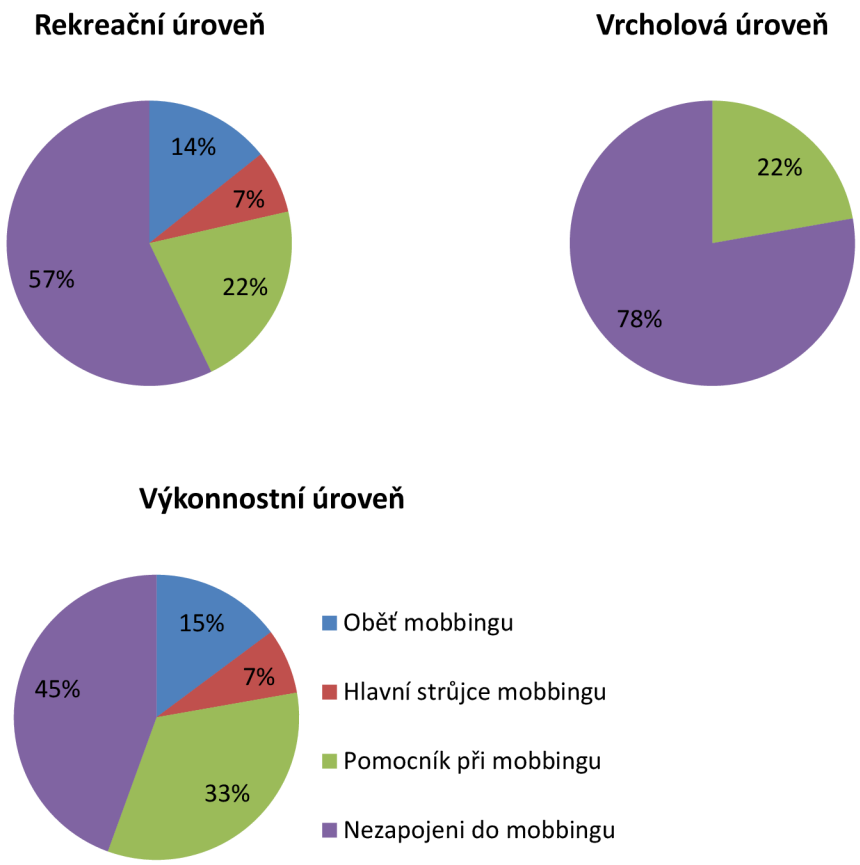
Poměr mužů, kteří s mobbingem zkušenosti mají a těch, kteří se s ním nikdy nesetkali, je poněkud odlišnější než u žen. Z třiceti osmi mužů se dostali do kontaktu s mobbingem 17 z nich a 21 nikoliv, to znamená téměř polovina. Většina z nich samozřejmě jen jako spolupachatelé. I přesto se ve všech otázkách na soudržnost týmu shodlo okolo 80% z nich na kladné odpovědi.

3.1.4.2. Vrcholový x výkonnostní x rekreační sportovec

Na rekreační úrovni se mobbing vyskytl u 6 ze 14 respondentů. Z toho byly dvě oběti mobbingu, jeden hlavní strůjce a 3 účastníci při mobbingu. U sportovců, kteří provozují svůj sport vrcholově se mobbing vyskytl jen u dvou respondentů z devíti a to v podobě účastníků. Nejvíce se

mobbing objevoval u sportovců na výkonnostní úrovni, což je i podle jejich četnosti ve výzkumu očekávané. Těch se výzkumu účastnilo celkem 27 a z toho byly 4 oběti, 9 spoluúčastníků při mobbingu a 2 hlavní strůjci. Poměr sportovců u jednotlivých kategorií, kteří mají zkušenosti s mobbingem, můžeme vidět na třech grafech pod sjednoceným názvem: Graf 7.

Graf 7.: Poměr sportovců a jejich zkušenosti s mobbingem na jednotlivých úrovních



Pokud se podíváme na poměr mobbingu ve sportech na různé úrovni, můžeme vidět, že nejméně se mobbing vyskytuje na vrcholové úrovni. Samozřejmě musíme brát ohled na počet respondentů u jednotlivých kategorií, ale i přesto poměr těch, kteří se s mobbingem ještě nesetkali ve svém sportu, je na vrcholové úrovni největší. U zbývajících

dvou kategorií lze vidět jisté podobnosti, například u poměru obětí a hlavních strůjců mobbingu.

3.1.5. Nezapojení účastníci

Celkový počet respondentů, kteří odpověděli, že nemají vůbec žádné zkušenosti s mobbingem, bylo celkem 31. Což je samozřejmě dobrá zpráva, že u většiny dotazovaných sportovců se tento patologický jev neukázal, na druhou stranu pro tento výzkum by větší počet účastníků zapojených do mobbingu byla výhoda. Samozřejmě je potřeba vzít v potaz, že někteří sportovci mohou mobbing přehlédnout, i když se jim odehrává přímo před očima, jelikož mobbing, jak už bylo řečeno dříve, je velmi záludná a sofistikovaná forma týrání.

3.1.6. Zhodnocení výsledků výzkumu

Ze sesbíraných informací z dotazníkového šetření tedy vyplývá, že většina sportovců se nikdy mobbingu neúčastnila a ani se nestali obětí tohoto jednání. Mezi zbývajícími respondenty se objevili jak oběti, tak i mobbéři a spoluúčastníci na mobbingu. Pokud se teď zaměříme jen na oběti, tak i přes jejich zkušenosti s tímto chováním vůči nim, pět z šesti hodnotili tým jako sociální skupinu kladně. Mobbéři a spoluúčastníci mobbingu se ve dvanácti případech ze sedmnácti shodli na tom, že mobbing měl pozitivní vliv na jejich začlenění. A i u zbývajících respondentů se objevovali kladné odpovědi na soudržnost týmu. Je z toho tedy patrné, že u většiny týmových sportů má mobbing pozitivní vliv na kohezi týmu i přesto, že pro většině lidí by se mohlo zdát, že by tomu mělo být právě naopak.

3.2. Mobbing v různých sportech

Nejčastější respondenti našeho výzkumu byli hráči basketbalu. Těch nakonec bylo dohromady 19 z celkového počtu v poměru 14 mužů a 5 žen. A z jejich odpovědí vyplynulo, že téměř polovina z nich má zkušenosti s mobbingem. Ovšem mezi všemi basketbalisty se objevila jen jedna oběť mobbingu a i tento člověk opět hodnotil kladně svou sounáležitost k týmu, stejně tak jako celkovou soudržnost týmu. U ostatních sedmi respondentů z osmi, kteří se aktivně účastnili na mobbingu někoho jiného, se u otázky, zda jim mobbing pomohl při začlenění do kolektivu, objevila kladná odpověď.

Druhý sport, který se v dotaznících objevoval nejvíce, byl fotbal, který měl ve výzkumu zastoupení v podobě 8 účastníků a všichni byli muži. Podobně jako u basketbalu se s mobbingem setkala půlka z nich, tedy čtyři. Dva fotbalisti byli oběťmi, jeden byl v roli mobbéra a jeden jako spoluúčastník mobbingu. Znovu se i u fotbalistů ukázalo, že oběma členům, kteří se na mobbingu podíleli, pomohlo jejich chování k začlenění do kolektivu. A při otázkách na soudržnost kolektivu se na pozitivních odpovědích shodlo okolo devadesáti procent respondentů. U některých otázek z této části se shodli dokonce úplně všichni a tedy sto procent dotazovaných fotbalistů.

Šestkrát se v průzkumu vyskytl volejbal, z toho byli účastníci 4 muži a 2 ženy. U tohoto sportu se mobbing vyskytl úplně nejméně. Z dotazníků vyšel jen jeden respondent, který se podílel na mobbingu během svého působení v týmu. I tento člověk tvrdí, že mu tato činnost pomohla se začleněním do skupiny. Avšak tentokrát se respondenti při týmových otázkách nejvíce rozcházejí. Oproti fotbalistům se na kladné odpovědi shodlo okolo 66% respondentů provozujících volejbal.

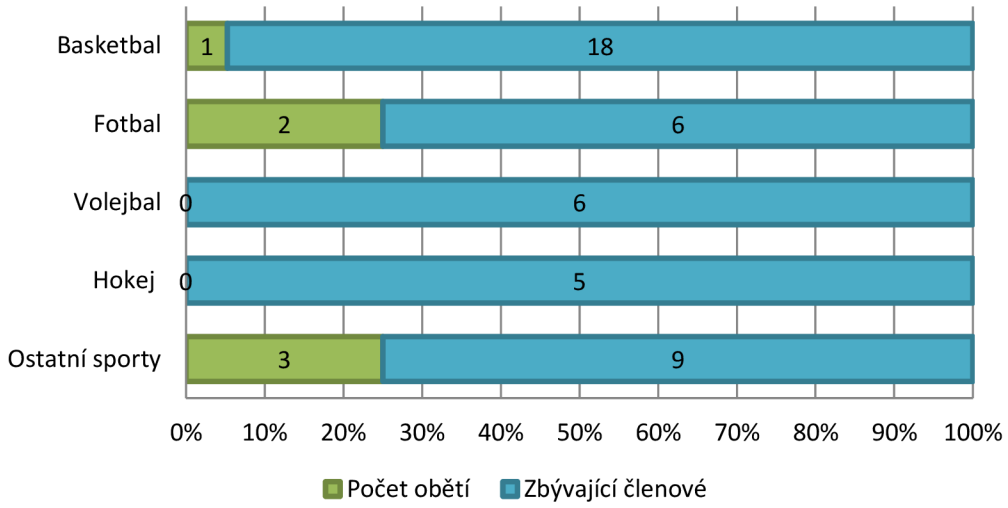
Obdobně dopadl výzkum i u pěti účastníků, kteří se věnují lednímu hokeji. Znovu se mezi nimi nenašla ani jedna oběť mobbingu, ale naopak se ukázali dva respondenti, kteří se účastnili při mobbingu. Tentokrát však oba odpověděli, že jim mobbing ve skupině nijak nepomohl v začlenění do

skupiny, ale druhá sada otázek na prostředí ve skupině dopadla velmi podobně jako v předcházejících sportech. Konkrétně čtyři z pěti hokejistů byli spokojení s týmovou kohezí a jejich sounáležitosti k týmu oproti jednomu, pro kterého očividně skupina nebyla blízká, a neměl k ní vytvořené silnější pouta.

Ostatní sporty se vyskytovaly v menším zastoupení, a proto nebudou vyhodnoceny jednotlivě. Výsledky však vesměs odpovídaly obecným výsledkům výzkumu, které byly uváděny výše ve výzkumné části práce, především u otázek na sociální a herní prostředí v týmu. Zajímavé však může být, že mezi dvanácti sportovci z různých sportů, se objevili tři, kteří se stali obětí mobbingu. Další čtyři sportovci se na mobbingu podíleli a jen dvěma z nich pomohla účast na začlenění.

U různých sportů tedy lze vidět spoustu podobností. Zejména v soudržnosti skupiny, ale i podílem účastníků na mobbingu a zcela nezapojených členů týmů do mobbingových aktivit. Většinou se s mobbingem setkala asi polovina respondentů z daných sportů. Pokud se však podíváme na poměr počtu obětí k celkovému množství respondentů u jednotlivých sportů, tak lze vidět, že například u basketbalistů je výskyt o něco menší, než u fotbalistů a ve volejbale a hokej se neobjevila ani jedna. Výsledky prezentuje graf č. 8.

Graf 8.: Poměr obětí mobbingu k ostatním členům u jednotlivých sportů



3.3. Srovnání výzkumů

V této části práce proběhne srovnání výzkumu, který byl popsán v teoretické části práce (dále už jen výzkum č. 1) a námi vypracovaného výzkumu (dále jen výzkum č. 2), který je zase popsán výše ve výzkumné části.

Hlavní rozdíl těchto výzkumů byl v jejich zaměření. Výzkum č. 2 se věnoval mobbingu a jeho vlivu na kohezi týmu. První výzkum se však v originále jmenuje: „The Relationship Between Hazing and Team Cohesion“, což v přesném překladu znamená: Vztah mezi šikanou a týmovou kohezí. Samozřejmě by se k tématu této práce hodil výzkum, který je zaměřený také na mobbing, avšak tento výzkum byl nejbližší, který byl možný z dostupných zdrojů vyhledat. Mobbing bezesporu nelze se šikanou zaměňovat. Tato forma teroru, jak už bylo zmíněno v teoretické části práce, je o něco sofistikovanější, promyšlená a má většinou konkrétní záměr. Neprojevuje se ve většině případů fyzickým násilím proti oběti, ale je spíše skrytá. I přes to můžeme mezi mobbingem a šikanou pozorovat jisté podobnosti, které lze v této části porovnat.

3.3.1. Srovnání průběhu výzkumů

Na začátek je třeba porovnat, jakým způsobem výzkumy probíhaly. V obou případech byl použit dotazník, při získávání informací od respondentů. U výzkumu č. 1 se však skládal ze čtyř částí, zatímco u výzkumu č. 2 jen ze tří a každá tato část byla zaměřena na jinou zkoumanou oblast. Oblasti, které se v dotaznících objevovaly, byly tyto:

- Demografické otázky;
- Otázky na prostředí v týmu;
- Otázky na šikanování (u výzkumu č. 1) nebo mobbing (u výzkumu č. 2);
- Otázky na sociální vhodnost.

U výzkumu č. 2 byly použity jen první tři části a otázky na sociální vhodnost byly vynechány, jelikož k výzkumu nebyly potřebné.

3.3.2. Srovnání výzkumných souborů

Účastníci těchto dvou výzkumů měli společné samozřejmě to, že všichni byli aktivní sportovci. Výzkumu č. 1 se však účastnili i respondenti, kteří se věnovali různým individuálním sportům, jako je plavání nebo závodní běhání. V druhém případě byli vybráni jen sportovci z kolektivních sportů. Pro americký výzkum byli osloveni jen studenti vysokých škol, zatímco druhého výzkumu se zúčastnili převážně pracující lidé a v menším poměru studenti. Účastníci obou výzkumů byli bílé rasy až na pár výjimek u výzkumu č. 1, kde se objevili i lidé hispánské, afro-americké či asijské rasy a u obou výzkumů byl větší poměr mužů než žen.

3.3.3. Srovnání výsledků výzkumů

Jak už bylo řečeno, tak jsou srovnávány dva výzkumy, z nichž první je zaměřen na šikanu a druhý na mobbing. U obou těchto jevů je pak zkoumán jejich dopad na kohezi týmu. Je tedy potřeba stále rozlišovat mobbing a šikanu, jako dva rozdílné, avšak podobné jevy ve sportu. Nicméně jejich vlivy na kohezi týmu mohou mít sejné nebo aspoň podobné následky.

Výsledky amerického výzkumu nepotvrdily názory prezentující prospěšnost šikany pro tým a jeho soudržnost. Ukázalo se, že mezi výsledky z jednotlivých částí dotazníku je jen velmi malá souvztažnost, například mezi výsledky z otázek na šikanu a otázek na týmovou soudržnost. A dokonce ani při porovnávání otázek na šikanu a sociální soudržnosti nebyla souvztažnost žádná. Avšak když měli účastníci označovat různé aktivity, jestli je to šikana nebo jestli jsou to aktivity, které jsou pro ně přijatelné, tak se mezi přijatelným chováním objevilo například

„přinucování k deviantnímu chování“, což je ve většině společností vnímáno jako šikanování nebo minimálně jako nevhodné chování. Z toho je tedy patrné, že i když se nepotvrdil názory, že šikana je prospěšná týmové kohezi, tak jisté deviantní chování je u těchto sportovců tolerováno, někdy dokonce vnímáno jako chování, které právě týmové soudržnosti přispívá.

Při pohledu na výsledky výzkumu, který byl proveden na základě této práce, se ukázalo, že spousta sportovců, kteří mají zkušenosti s mobbingem v jejich týmech, jsou v tomto kolektivu spokojeni. Z výsledků je patrné, že mezi sociální nebo týmovou soudržností a mobbingem je o dost větší souvztažnost, než v americkém výzkumu. Dokonce i u většiny respondentů, kteří tvrdí, že byli oběťmi mobbingu, se objevovali pozitivní reakce na sociální soudržnost týmu.

Ze srovnání dvou výzkumů zaměřených na podobné téma tedy vyplývá, že výsledky se poměrně rozcházejí a námi prováděná studie se spíše přiklání k názoru, že mobbing má pozitivní vliv na soudržnost týmu. K přesnějším výsledkům by bylo zapotřebí bezesporu několikanásobně větší množství respondentů.

Diskuze

Základním problémem při psaní diplomové práce byla skutečnost, že informace o mobbingu ve sportu jsou velmi těžko dostupné. Proto byl vybrán výzkum „The Relationship Between Hazing and Team Cohesion“, kterého výsledky byly následně ve výzkumné části srovnávány s těmi našimi. Nicméně slovo „hazing“ v překladu znamená šikana a proto je potřeba brát v úvahu že dva předkládané výzkumy nejsou zcela totožné.

Pro účely naplnění cíle výzkumu byly položeny tři výzkumné otázky. Jako první bylo zkoumáno, působení mobbingu na kohezi týmu. Na základě získaných odpovědí jsme dospěli k závěru, že i přes zkušenosti respondentů s mobbingem v týmu, nemá tento jev výrazný vliv na soudržnost kolektivu. V jistých případech by se dalo říct, že mobbing může mít i opačný vliv, než by se dalo očekávat a v lehčí formě může dokonce i tým stmelovat.

Zodpovězení druhé otázky týkající se odlišností mobbingu v různých sportech je vzhledem na nerovnoměrné zastoupení jednotlivých sportů v odpovědích mírně náročnější, nicméně byly zjištěny následující skutečnosti. I přes to, že nejvíce respondentů je z řad basketbalistů, objevila se zde jen jedna oběť. Naopak největší poměr obětí k počtu dotazovaných je v řadách fotbalistů. Co se týká zastoupení mobbérů, výsledky se nijak zvlášť neliší a u všech sportů představují zhruba polovinu z dotazovaných.

Základní potíž při odpovídání na třetí otázku, která se zaobírá hledáním souvislostí s již uváděným americkým výzkumem, představuje rozdíl mezi zaměřením jednotlivých výzkumů. Další faktory, které mohli způsobit rozdílné výsledky, jsou například diverze vzorků, rozdíly v mentalitách respondentů, počet účastníků výzkumu a nebo lehce odlišně sestavený dotazník.

Závěr

Cílem předložené práce bylo ověřit možnosti sledování a dopadu mobbingu v prostředí týmových her. Součástí výzkumné práce bylo nalézt podobnosti u výsledků, které vzešli z výzkumu prováděného v Americe v roce 2007 čtyřmi americkými psychology s názvem „The Relationship Between Hazing and Team Cohesion“ a námi prováděného výzkumu s názvem „Mobbing jako problém týmových sportů“. Dále proběhlo srovnání dopadu mobbingu v různých týmových hrách.

V teoretické části práce byl pomocí dostupných zdrojů proveden rozbor vztahového problému mobbingu a šikany ve sportovním prostředí. Dále zde bylo teoreticky popsáno prostředí sportovních týmů a sociální vztahy a role jednotlivých členů. Významnou část práce tvořil i rozbor amerického výzkumu „The Relationship Between Hazing and Team Cohesion“.

Pro výzkum byl použit dotazník, který dohromady obsahoval 29 otázek. Ty byly rozděleny do tří částí: demografická část, otázky na prostředí ve sportovním kolektivu a otázky na zkušenosti s mobbingem. Zkoumaný soubor se skládal z padesáti náhodně vybraných respondentů, kteří provozují jen týmové sporty.

Ze získaných odpovědí bylo zjištěno, že 31 zúčastněných se nikdy nestali obětí mobbingu a ani se mobbingových aktivit nikdy neúčastnili. Tato informace je samozřejmě velmi potěšující, avšak pro výzkum by byl větší počet lidí se zkušenostmi s mobbingem přínosnější. Nicméně ze zbývajících odpovědí respondentů je patrné, že větší část se na mobbingu podílela s ostatními členy týmu, popřípadě byli hlavními strůjci mobbingu. Celkem šest respondentů se v minulosti stali obětí mobbingu. Nicméně ve většině případů se respondenti shodli na tom, že v týmu je velmi dobré prostředí a jsou ve svých týmech spokojeni.

Výsledek práce je tedy pozitivní v tom, že větší množství účastníků výzkumu se s mobbingem nikdy nesetkalo a pokud ano, tak i přesto dobře hodnotí prostředí svého týmu. Je komplikované určit, do jaké míry se v konkrétních situacích vůbec jedná o mobbing a kde lze mluvit spíše o šikaně. Je zapotřebí nezaměňovat tyto dva jevy, jelikož šikana má odlišné projevy, průběh a zpravidla i následky. Pro výzkum tak obsáhlého problému jako je mobbing, je samozřejmě zapotřebí mnohonásobně většího počtu respondentů.

Referenční seznam

1. Beňo, P. (2003). *Můj šéf, můj nepřítel?*. (1. vyd., 181 s.) Brno: ERA.

2. Barancová, H. (2014). *Šikana a mobing na pracovisku: právne problémy*. (Vyd. 1., 224 s.) Praha: Leges.

3. Bryshun, J. (1997). Hazing in Sport: An Exploratory Study of Veteran/Rookie Relations. (Master's thesis, University of Calgary, Canada). Retrived from http://dspace.ucalgary.ca/bitstream/1880/26954/1/24577Bryshun.pdf (accessed November 11, 2015)

4. Ešetka, M. (1996). *Anglicko-český slovník: [cesta k zastavení epidemie šikanování ve školách]*. (1. vyd., 64 s.) Olomouc: Fin Publishing.

5. Huber, B. (1995). *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Vydavateľstvo Neografie.

6. Charvát, M. (2008). *Hostilita ve sportovním prostředí*. I. Brno: BMS creative s.r.o.

7. Charvát, M. & Nykodým, J. (2003). *Mobbing jako součást prostředí vrcholového sportu. In sportovně pohybové aktivity ve vztahu ke zdraví a kvalitě života*. (Vyd. 1). Brno: Masarykova univerzita

8. Kolář, M. (2001). *Bolest šikanování [cesta k zastavení epidemie šikanování ve školách]*. (Vyd. 1., 255 s.) Praha: Portál.

9. Kratz, H. (2005). *Mobbing :jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. (Vyd. 1.) Praha: Management Press.

10. Leymann, Heinz. *The Mobbing Encyclopaedia* [online]. 2006 [cit. 2015-09-03]. Dostupné z: http://www.leymann.se/

11. Navrátilová, Monika. *Oběti mobbingu zažívají peklo na pracovišti* [online]. 2012 [cit. 2015-09-03]. Dostupné z: http://www.zapnimozek.cz/

12. Novák, T., & Capponi, V. (1996). *Sám proti agresi*. (1. vyd., 123 s.) Praha: Grada.

13. Sekot, A. (2004). *Sociální dimenze sportu*. (1. vyd., 245 s.) Brno: Masarykova univerzita.

14. Sekot, A. (2013). *Sociologie sportu: aktuální problémy*. (1. vyd., 191 s.) Brno: Masarykova univerzita.

15. Slepička, P., Hošek, V., & Hátlová, B. (2006). *Psychologie sportu*. (Vyd. 1., 230 s.) Praha: Karolinum.

16. *Stop Hazing*. (2015). Retrived from http://www.stophazing.org/ (accessed November 4, 2015)

17. Svobodová, L. (2008). *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing – skrytá hrozby*. (1. vyd., 108 s.) Praha: Grada.

18. *Šikana v práci* [online]. [cit. 2015-09-03]. Dostupné z: http://www.sikanavpraci.cz/

19. Tod, D., Thatcher, J., & Rahman, R. (2012). *Psychologie sportu*. (Vyd. 1., 194 s.) Praha: Grada.

20. Van Raalte, J., Cornelius, A., Linder, D., & Brewer, B. (2007). The Realtionship Between Hazing and Team Cohesion. *Journal of Sport Behavior*. 30 (4), 491 – 507.

21. *Velký sociologický slovník*. (1996). (Vyd. 1., S. 749-1627). Praha: Karolinum.

Přílohy

Příloha č. 1: *Group Environment Questionnaire*

GEQ

The GEQ is a general, rather than situation specific, measure of cohesiveness in sport teams.

Administration

Should be completed independently, away from distraction, and not immediately before or after a game.

Scoring

Individual Attractions to the Group-Social (ATGS)		**Individual Attractions to the Group-Task (ATGT)**	
Item#	Score	Item#	Score
1*		2*	
3*		4*	
5		6*	
7*		8*	
9			
Sum		**Sum**	
Mean		**Mean**	
Group Integration-Social (GIS)		**Group Integration-Task (GIT)**	
Item#	Score	Item#	Score
11*		10	
13*		12	
15		14*	
17*		16	
		18*	
Sum		**Sum**	
Mean		**Mean**	

(*) Items are reverse scored.

Each factor is summed and then an average taken for individuals, and then the team.

Group Environment Questionnaire (GEQ)

Name: _____ Team: _____ Date: _____

This questionnaire is designed to assess your perceptions of your team. There are no wrong or right answers, so please give your immediate reaction. Some of the questions may seem repetitive, but please answer ALL questions. Your personal responses will be kept in strictest confidence.

The following statements are designed to assess your feelings about YOUR PERSONAL INVOLVEMENT with this team. Please CIRCLE a number from 1 to 9 to indicate your level of agreement with each of these statements.

1. I do not enjoy being a part of the social activities of this team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

2. I'm not happy with the amount of playing time I get.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

3. I am not going to miss the members of this team when the season ends.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

4. I'm unhappy with my team's level of desire to win.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

5. Some of my best friends are on this team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

6. This team does not give me enough opportunities to improve my personal performance.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

7. I enjoy other parties rather than team parties.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

8. I do not like the style of play on this team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

9. For me, this team is one of the most important social groups to which I belong.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

The following statements are designed to assess your perceptions of YOUR TEAM AS A WHOLE. Please CIRCLE a number from 1 to 9 to indicate your level of agreement with each of these statements.

10. Our team is united in trying to reach its goals for performance.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

11. Members of our team would rather go out on their own than get together as a team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

12. We all take responsibility for any loss or poor performance by our team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

13. Our team members rarely party together.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

14. Our team members have conflicting aspirations for the team's performance.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

15. Our team would like to spend time together in the off season.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

16. If members of our team have problems in practice, everyone wants to help them so we can get back together again.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

17. Members of our team do not stick together outside of practice and games.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strongly Disagree								Strongly Agree

18. Our team members do not communicate freely about each athlete's responsibilities during competition or practice.

Příloha č. 2

Table 2.

Team Initiation Questionnaire Behaviors Categorized as Unacceptable or Acceptable and the Number and Percent of Respondents Who Reported Doing or Seeing the Behavior and Who Reported Hearing About or Suspecting the Behavior

	Number and (%) who reported doing or seeing it	Number and (%) who reported hearing about or suspected it
Unacceptable team building behaviors		
Passive victim of abuse*		
Kidnapped or transported and abandoned	14 (9%)	20 (12%)
Yelled, cursed, or sworn at	90 (55%)	27 (17%)
Paddled, whipped, beaten, kicked, or beating up others	23 (14%)	25 (15%)
Tied up, taped, or confined in small places	28 (17%)	17 (11%)
Coerced self-abuse or degradation*		
Consuming extremely hot or disgusting concoctions	27 (16%)	23 (14%)
Participating in a drinking contest	85 (53%)	34 (21%)
Depriving oneself of food, sleep, or hygiene	31 (19%)	30 (18%)
Acting as personal servant to other players off the field, court	20 (12%)	28 (17%)
Coerced abuse of others*		
Associating with only specific people, not others	33 (20%)	45 (27%)
Making prank phone calls or harassing others	51 (31%)	21 (13%)
Destroying or stealing property	33 (20%)	26 (16%)
Acceptable team building behaviors		
Skill development or assessment*		
Attending pre-season practice	138 (91%)	5 (3%)
Tested for skill, endurance, or performance in a sport	120 (76%)	11 (7%)
Taking an oath or signing a contract of standards	82 (51%)	22 (14%)
Participating in a calisthenics contest not related to sport	39 (24%)	23 (14%)
Completing a ropes course or team trip	65 (40%)	21 (13%)
Coerced deviant behaviors*		
Tattooing, piercing, head shaving, or branding	58 (36%)	27 (17%)
Wearing embarrassing clothing	67 (41%)	29 (18%)
Engaging in or simulating sex acts	45 (28%)	19 (12%)
Consuming alcohol during recruitment visits	68 (43%)	34 (21%)
Team socialization activities*		
Attending a skit night or team roast	67 (41%)	18 (11%)
Dressing up for team functions (other than uniforms)	113 (70%)	16 (10%)
Required positive behaviors*		
Keeping a specific grade point average	112 (70%)	25 (16%)
Doing volunteer community service	87 (54%)	31 (19%)

Příloha č. 3: Dotazník: Mobbing jako problém týmových sportů

Dotazník – Mobbing ve sportovních klubech

Mobbing je v dnešní době chápán jako nežádoucí zlo v pracovním prostředí. Oproti šikaně je mobbing o něco sofistikovanější způsob chování, který se projevuje například sociální izolací oběti. Mobbingem se tedy rozumí systematické, cílené, časté a protiprávné zasahování do pracovního a osobního života druhého člověka po dobu nejméně 6 měsíců.

Tento dotazník byl navržen tak, aby zhodnotil vaše vnímání vašeho týmu a vaše zkušenosti s mobbingem ve sportovních klubech. Neexistuje správná nebo špatná odpověď, proto Vás prosím o bezprostřední reakce. Může se zdát, že některé otázky se opakují, ale prosím odpovězte na VŠECHNY otázky. Vaše odpovědi jsou zcela anonymní.

Otázky 1-6 se věnují demografickým údajům.

1) Jste? Muž / Žena
2) Váš věk? _____
3) Jaký sport provozujete? _____
4) Na jaké úrovni sport provozujete? Vrcholový/Výkonnostní/Rekreační
5) Jak dlouho se sportu věnujete? (v rocích) _____
6) Studujete či pracujete? Student / Pracující

Otázky 7-16 se věnují osobním sociálním problémům v týmu.

7) Po skončení sezóny mi budou spoluhráči z týmu chybět. Ano/Ne
8) Jsem spokojený s množstvím času, který dostávám při zápasech (závodech). Ano/Ne
9) V týmu mám některé ze svých nejlepších přátel. Ano/Ne
10) Líbí se mi styl hry mého týmu. Ano/Ne
11) Tento tým je pro mne jedna z nejdůležitějších sociálních skupin. Ano/Ne
12) Všichni na sebe bereme zodpovědnost za špatně odvedený výkon a prohry. Ano/Ne
13) Členové našeho týmu raději chodí ven sami než s ostatními členy. Ano/Ne

14) Náš tým chce spolu trávit čas i mimo sezónu. Ano/Ne
15) Náš tým je sjednocený při snaze dosáhnout stanovených cílů. Ano/Ne
16) Členové našeho týmu chodí spolu na večírky velmi zřídka. Ano/Ne

Otázky 17-20 se věnují zkušenostem s mobbingem v týmu

17) Slyšeli jste někdy o pojmu „MOBBING“? Ano/Ne
18) Byli jste svědky mobbingu ve vašem týmu? (pokud „Ne“, přeskočte na otázku č. 19) Ano/Ne
    a. Byla oběť mobbingu nováček? Ano/Ne
    b. Byla oběť mobbingu fyzicky méně zdatný člen? Ano/Ne
    c. Byla oběť mobbingu jiné národnostní menšiny, národnosti, vyznání? Ano/Ne
19) Byli jste někdy oběti mobbingu? (pokud „Ne“, přeskočte na otázku č. 20) Ano/Ne
    a. Jak dlouho mobbing trval? (odpověď v měsících přibližně) _____
    b. Byli jste donuceni opustit tým díky mobbingu? Ano/Ne
    c. Řekli jste někomu o problémech s mobbingem? Ano/Ne
20) Účastnili jste se někdy mobbingu? (pokud „Ne“, přeskočte na konec) Ano/Ne
    a. Byl jste hlavním strůjcem? Ano/Ne
    b. Pomáhali jste ostatním při mobbingu? Ano/Ne
    c. Aktivní účast při mobbingu vám pomohla při začlenění do kolektivu. Ano/Ne

Resumé

Diplomová práce je zaměřena na problém mobbingu v týmových hrách. Cílem práce bylo ověřit možnosti sledování a dopadu mobbingu v prostředí týmových her a zhodnotit jaké jsou odlišnosti mobbingu v různých týmových hrách. Součástí sledovaného problému je i zaujmout erudované stanovisko k výzkumu z roku 2007, prováděného v Americe s názvem „The Relationship Between Hazing and Team Cohesion“

Summary

This diploma thesis deals with the problem of mobbing in team sports. The main goal was to verify the possibilities of monitoring and impact of mobbing in environment of team sports and evaluate the differences of mobbing in various team sports. Part of the observed problem is to take knowledgeable opinion on research from 2007, conduced in America named „The Relationship Between Hazing and Team Cohesion“.