

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Plzeň 2023

Hana Hajšmanová

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Mobbing, bossing a šikana na pracovišti

Předkládá: Hana Hajšmanová

Vedoucí práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Hana HAJŠMANOVÁ**
Osobní číslo: **R20B0033P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Mobbing, bossing a šikana na pracovišti**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

- Úvod
- Vysvětlení pojmů
 - Mobbing
 - Bossing
 - Šikana na pracovišti
- Důsledky šikany na pracovišti
- Prevence šikany na pracovišti
- Praktická část
- Závěr

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

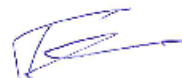
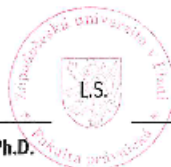
SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4
CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3
PONČÍČKÝ, Jan. Agrese, násilí a psychologie moci. V Praze: Triton, 2005. ISBN 80-725-4593-0
FEHLAU, Eberhard G. Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi. Praha: Grada, c2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8
DURRÉ, Linnda. Jak přežít na intoxikovaném pracovišti: braňte se problémovým chvastounům, vztekounům, sabotérům, sexuálním manipulátorům, závislákům. Praha: Práh, 2012. ISBN 978-80-7252-366-5
BEŇO, Pavel. Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-767-0938-6

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2023**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 31. srpna 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Mobbing, bossing a šikana na pracovišti“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

Hana Hajšmanová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí práce Mgr. Heleně Sequensové za vedení, cenné rady, připomínky a vstřícnost při vypracovávání této bakalářské práce.

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod | 1 |
| 1 Pojem šikana | 2 |
| 1.2 Stádia šikany | 2 |
| 2 Šikana na pracovišti | 3 |
| 3 Mobbing | 4 |
| 3.1 Historie pojmu mobbing | 5 |
| 3.2 Fáze mobbingu | 6 |
| 3.2.1 Kritické události – konflikt | 6 |
| 3.2.2 Psychický teror a stigmatizace | 7 |
| 3.2.3 Zapojení kolektivu a managementu | 7 |
| 3.2.4 Vyloučení z kolektivu a viktimizace oběti | 8 |
| 3.3 Mobber | 8 |
| 3.4 Oběť mobbingu | 10 |
| 3.5 Přihlízející mobbingu | 11 |
| 3.6 Důsledky mobbingu | 11 |
| 3.5.1 Důsledky pro zaměstnavatele | 12 |
| 4 Bossing | 13 |
| 4.1 Fáze bossingu | 14 |
| 4.2 Bosser | 14 |
| 5 Prevence šikany na pracovišti | 16 |
| 5.1 Prevence ze strany zaměstnavatele | 16 |
| 5.2 Prevence ze strany zaměstnance | 17 |
| 5.3 Typy prevence | 18 |
| 5.3.1 Primární prevence | 18 |
| 5.3.2 Sekundární prevence | 19 |
| 5.3.3 Terciální prevence | 20 |
| 6 Postup při řešení šikany na pracovišti | 20 |
| 6.2 Instituce řešící šikany na pracovišti | 22 |
| 7 Šikana na pracovišti a právo | 23 |
| 8 Příběh šikany na pracovišti z praxe | 24 |
| 9 Praktická část | 27 |
| 9.1 Analýza jednotlivých odpovědí | 27 |
| 9.1.1 Otázka č.1: „Uveďte pohlaví“ | 28 |
| 9.1.2 Otázka č.2: „Uveďte, do jaké věkové skupiny patříte“ | 28 |
| 9.1.3 Otázka č.3: „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“ | 29 |
| 9.1.4 Otázka č.4: „Kde jste v současné době zaměstnán/a?“ | 30 |

| | |
|---|----|
| 9.1.5 Otázka č.5: „Jste seznámen/a s problematikou šikany na pracovišti?“ | 31 |
| 9.1.6 Otázka č.6: „Znáte pojmy mobbing a bossing?“ | 32 |
| 9.1.7 Otázka č.7: „Stal/a jste se někdy obětí šikany na pracovišti?“ | 33 |
| 9.1.8 Otázka č.8: „Stal/a jste se někdy svědkem takového chování?“ | 34 |
| 9.1.9 Otázka č.9: „Znáte někoho, kdo se obětí šikany na pracovišti stal?“ | 35 |
| 9.1.10 Otázka č.10: „Jak se případná šikana řešila?“ | 36 |
| 9.1.11 Otázka č.11: „Existuje ze strany Vašeho zaměstnavatele snaha o prevenci šikany na pracovišti?“ | 38 |
| 9.1.12 Otázka č.12: „Cítíte se dobře mezi svými kolegy?“ | 39 |
| 9.1.13 Otázka č.13: „Jste spokojen/a ve svém současném zaměstnání?“ | 40 |
| 9.2 Zhodnocení praktické části | 41 |
| Závěr | 43 |
| Resumé | 44 |
| Seznam použité literatury | 46 |
| Seznam internetových zdrojů..... | 47 |
| Právní prameny | 47 |
| Seznam grafů | 48 |
| Seznam použitých zkratek | 49 |
| Seznam příloh | 50 |

Úvod

Téma této bakalářské práce se týká šikany na pracovišti a jejím konkrétním typům, tedy mobbingu a bossingu. Problematika šikany na pracovišti je v dnešní společnosti stále bohužel poměrně tabu, i když je tento negativní jev mezi lidmi celkem rozšířený. Dnešní doba není jednoduchá, a proto se autorka této práce domnívá, že šikany na pracovišti bude stále více přibývat. Lidé si od své frustrace mohou pomáhat vyléváním vzteku na svých kolezích. Podle autorky je tedy třeba s touto problematikou seznámit co nejvíce lidí, především zaměstnance a samozřejmě zaměstnavatele.

Tato bakalářská práce se bude dělit do dvou částí, a to do teoretické a praktické části. Cílem teoretické části bude seznámení se základními pojmy, tedy se šikanou, mobbingem a bossingem. Na tyto pojmy bude současně navazovat charakteristika obětí i agresorů a také důsledky tohoto agresivního chování. Jedním z důležitých témat teoretické části bude také prevence šikany na pracovišti především ze strany zaměstnavatele, ale také ze strany zaměstnance. K této části bude připojen také popis šikany na pracovišti, která se v reálném životě opravdu odehrála.

Praktická část bude zpracována pomocí dotazníkového šetření. Hlavním cílem tohoto dotazníku bude zjistit, kolik respondentů se někdy stalo obětí šikany na pracovišti a také zda se někdy se šikanou setkali na svém pracovišti vůči jiné osobě. Autorka si dala za cíl zjistit, jak moc jsou cizí pojmy „mobbing“ a „bossing“ známy ve společnosti. Výsledky jednotlivých otázek dotazníku budou prakticky znázorněny pomocí grafů.

Hlavním cílem této bakalářské práce je tedy snaha uvést čtenáře do tohoto problému a seznámit je se základními pojmy této problematiky. Zároveň se autorka této práce bude snažit upozornit na to, že se jedná o velmi závažný problém, který může mít mnohdy fatální důsledky zejména pro oběť tohoto agresivního chování.

1 Pojem šikana

V literatuře, člancích nebo i na několika webových stránkách existuje velké množství definic pojmu šikana. Za nejvýstižnější, považuje autorka práce tuto definici: „Šikanování je jakékoliv záměrné a opakované chování, jehož cílem je ublížit, ohrozit, zastrašovat či ponižovat jiného člověka, případně skupinu lidí. Je to cílené a opakované užití fyzických a psychických útoků jedincem nebo skupinou vůči jedinci či skupině jedinců, kteří se neumí nebo z nejrůznějších důvodů nemohou bránit. Zahrnuje jak fyzické útoky v podobě bití, vydírání, loupeží, poškozování věcí, tak i útoky slovní v podobě nadávek, pomluv, vyhrožování či ponižování. Může mít i formu sexuálního obtěžování až zneužívání.“¹

Se šikanou se osoba může setkat prakticky kdykoliv a kdekoliv. Tento problém se může týkat jak dětí v mateřských školách, tak i seniorů v domovech důchodců, protože u šikany nezáleží na věku. Šikana se často objevuje i v rodinách, v partnerských nebo sousedských vztazích a také právě v zaměstnání mezi kolegy nebo nadřízenými.²

1.2 Stádia šikany

Šikanování se dělí do pěti stádií, které určují závažnost a v jakém stádiu vzniku se šikana momentálně nachází.

První stádium: zrod ostrakismu. První stádium šikany se považuje za její úplný zrod. Toto stádium šikanování se na první pohled může zdát jako lehké, avšak pro šikanovanou osobu už se jedná o zásah na psychiku. Většinou se toto stádium projevuje vyčleňováním z kolektivu, vytvářením pomluv anebo například kanadských žertů. Kolektiv v tomto případě ani nebere vážně názory dotyčného. První stádium šikany ve většině případů přechází ve tvrdší šikanu.

Druhé stádium: fyzická agrese a přitvrzování manipulace. V případě druhého stádia šikanování se mohou jevit první známky fyzického násilí. Agresoři

¹ NADAČNÍ FOND STOP ŠIKANĚ. *Co je šikana?* [online]. [cit. 21.11.2022]. Dostupný na WWW: <https://www.stop-sikane.cz/co-je-sikana/>

² CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3. Str.17

v tomto stádiu dokážou zmanipulovat k šikaně i ostatní členy kolektivu. Dobře se dá toto stádium ukázat ve školách mezi žáky. Oběť je například šikanována za to, že agresor má problémy s vyučujícím, čeká ho náročná zkouška anebo nerad chodí každý den do školy. Agresori si tak na svých obětech „vylévají“ zlost a napětí.

Třetí stádium (klíčový moment): vytvoření jádra. Ve třetím stádiu šikany se již jedná o systematické šikanování. V tomto momentě dojde ke spojení několika agresorů, kteří si vytvoří svoji skupinu. Tato skupina si pak vyhledává k šikanování oběti, které jsou slabé, většinou se jedná o introverty.

Čtvrté stádium: většina přijímá normy. V tomto stádiu šikany se do čela kolektivu dostává skupina agresorů, která zaujímá pozici pomyslných vůdců. Ostatní členové kolektivu se agresorům většinou nedokážou postavit. Často se stává, že mentalitě agresorů podlehnu i mírní členové kolektivu, kteří by se takto jinak nikdy nechovali.

Páté stádium: totalita neboli dokonalá šikana. V tomto posledním stádiu šikany nastává absolutní kontrola skupiny agresorů nad kolektivem. Členové kolektivu je poslouchají a nedovolí si jim odporovat. Kolektiv je tedy rozdělen na dvě skupiny – skupinu agresorů (vůdců) a skupinu obětí. Podle internetové stránky Minimalizace šikany je kolektiv rozdělen na otroky a otrokáře.³

2 Šikana na pracovišti

Šikana na pracovišti se dá definovat podobně jako samostatný termín šikana. Jedná se o agresivní chování, kdy má násilník potřebu utlačovat jak jednotlivce, tak i celou skupinu. Nejčastěji se jedná o osoby, které se nemohou anebo nechtějí bránit.

Šikanování na pracovišti jeví jasné známky negativního společenského chování, které směřuje k diskriminaci a utlačování šikanovaných. Oběti šikany na pracovišti jsou vystaveny bezpochyby psychickému, v některých případech i fyzickému násilí. Od tohoto násilí se většinou oběti odvíjí problémy nejenom

³ AISIS. *Stádia šikanování* [online]. [cit. 28.11.2022]. Dostupný na WWW: <http://www.minimalizacesikany.cz/chci-se-dozept/informace-o-sikane/195-stadia-sikanovani>

v pracovním životě, ale i v tom osobním. Největším rizikem je však ohrožení psychického i fyzického zdraví.⁴

Šikana na pracovišti je rozdělena do několika forem. Tato práce se dále bude podrobněji věnovat formám mobbing a bossing. Mezi další formy této šikany patří staffing – šikana nadřízeného podřízenými, straining – nadměrný nátlak a zátěž na oběť anebo chairing, což znamená šikana mezi vedoucími pracovníky. Dalšími formami jsou defaming a shaming, které útočí na dobrou pověst dotyčného a poslední formou je sexuální obtěžování.⁵

3 Mobbing

Stejně jako u pojmu šikana, je i pojem mobbing těžké přesně definovat, protože existuje velké množství charakteristik. Autorka této práce považuje za výstižnou Beňovu definici: „*Definován je jako útoky a psychické násilí ze strany spolupracovníků, kteří jsou ve firemní hierarchii na stejné úrovni. Někdy je přitom těžké určit, jaká je role nadřízeného. Mobbing je definován i jako psychické násilí či teror na pracovišti.*“⁶

Lenka Svobodová (2008) popisuje mimo jiné mobbing za snahu vyloučit kolegu z kolektivu, ponížít jej anebo zesměšnit. Toto chování se snaží oběť donutit k tomu, aby opustila pracoviště. Mobbing může vést i k tomu, že oběti klesá pracovní výkon anebo jí je výkon práce přímo znemožněn.⁷

Jako charakteristický znak mobbingu považuje Cakirpaloglu (2016) mocenskou asymetrii mezi obětí šikany a šikanujícím – mobberem. V mocenské asymetrii se jedná o nerovnováhu, která se projevuje neschopností se mobberovi bránit nebo jeho hrubé chování zastavit. Mocenská asymetrie se projevuje také

⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Šikana na pracovišti* [online]. [cit. 28.11.2022]. Dostupný na WWW: <https://www.dustojnepracoviste.cz/o-sikane/sikana-na-pracovisti>

⁵ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3. Str.18,19

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

⁷ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.18

v závislosti oběti na mobberovi nebo také tím, jakým způsobem je na daném pracovišti rozložena formální moc.⁸

3.1 Historie pojmu mobbing

První zaznamenaná zmínka termínu mobbing sahá do roku 1919, kdy jej použil anglický ornitolog Frank Finn. Slovo mobbing je ve svém základu vytvořeno ze slovesa *to mob*, které v českém překladu znamená obtěžovat, srocovat, vrhnout nebo například vulgárně vynadat. *Mob* lze také přeložit jako gang nebo mimo jiné i jako zločineckou partu. O tom, že toto slovo neskrývá nic dobrého usvědčuje spojení *mob boss*, které představuje šéfa mafie.

Pojem mobbing byl původně používán v souvislosti s chováním zvířat, konkrétně ptáků mezi sebou. Rakouský etolog Konrád Lorenz použil slovo mobbing k popisu útoku zvířecí smečky na narušitele, který vnikl do jejího území. Tento pojem používal také k definování protiofenzivy kořisti.

Za osobu, která aplikovala termín mobbing do psychologie, je považován švédský, původem německý lékař a psycholog Heinz Leymann. Stal se prvním člověkem, který aplikoval zvířecí chování na chování lidí na pracovišti. Při svém výzkumu přišel s tvrzením, že někteří pracovníci se ke svým kolegům na pracovišti chovají stylem *útočící smečky*.

V psychologii se jedná o poměrně nový termín, jelikož byl ukotven až na začátku osmdesátých let minulého století. Díky Leymannovi, který se problematikou mobbingu zabýval, se pojem mobbing rozšířil do celého světa.⁹

⁸ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.Str.15

⁹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.Str. 19,20

3.2 Fáze mobbingu

Jelikož mobbing je považován za proces, který je dlouhodobějšího rázu, lze jej rozdělit do čtyř vývojových fází. Cakirpaloglu (2016) uvádí, že do těchto fází jsou řazeny kritické události, psychický teror a stigmatizace, zapojení kolektivu a managementu, a nakonec vyloučení z kolektivu a viktimizace oběti.¹⁰

Podle Svobodové nemusí mobbing vygradovat do všech uvedených čtyř fází. Pokud mobber od šikany upustí nebo se na teror včas přijde, nenastanou další fáze mobbingu.¹¹

3.2.1 Kritické události – konflikt

Za první fázi mobbingu je podle Cakirpaloglu (2016) považována kritická událost. Jako kritická událost se v tomto případě většinou udává konflikt. Je však nutné podotknout, že ne vždy musí konflikt na pracovišti okamžitě znamenat mobbing. Stejně tak ani neznamená to, že je jediným spouštěčem mobbingu je konflikt, může to být spousta jiných situací.

Konflikt je považován za nejčastější první fázi, jelikož většinou dojde mezi subjekty mobbingu k nějakému nedorozumění nebo nepochopení. Pokud se pak mezi subjekty konflikt nedořeší, bude už mezi nimi vládnout určité napětí.

Cakirpaloglu (2016) podotýká, že tato první fáze mobbingu ještě není šikana jako taková. V této fázi se dá právě ještě konflikt vyřešit a nemusí přerůst v teror.¹²

¹⁰ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3 Str.46

¹¹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.40

¹² CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3. Str.46,47

3.2.2 Psychický teror a stigmatizace

Druhá fáze mobbingu – psychický teror a stigmatizace, je typická pro agresivní chování a tvrdou manipulací oběti. Cíl tohoto chování je prostý – vyloučit tohoto zaměstnance z kolektivu. Mobber svoji oběť dlouhodobě psychicky terorizuje a pracovní výkonnost poškozeného se rapidně snižuje.

V této fázi už se mohou projevovat také psychické, možná i zdravotní problémy. Oběť ztrácí chuť do práce, je demotivovaná a vystresovaná. Jelikož se její pracovní morálka snižuje, stává se terčem celého kolektivu a začíná se jí negativně všimnout také vedení společnosti.¹³

Jelikož je oběť již pod neustálým stresem, napětím a nejspíše i strachem, začne se měnit její chování. Na okolí reaguje podrážděně, výbušně a stává se pro kolektiv nepochopenou a tím bude oběť ještě více vyčleňována z pracovního týmu.¹⁴

3.2.3 Zapojení kolektivu a managementu

Ve třetí fázi mobbingu už většinou dochází k naprostému psychickému rozložení oběti. Oběť mobbingu již absolutně nezvládá své pracovní povinnosti a jak kolegové, tak i kolektiv ji začínají vnímat jako nespolehlivou, dá se říci i nepotřebnou. S klesající pracovní morálkou se zvyšuje i absence na pracovišti, často z nesmyslných důvodů.

Jakmile začne docházet k vyšší absenci a k již zmiňovanému pracovnímu poklesu, začne si problém všimnout vedení společnosti a rozjede se prošetřování. Cakirpaloglu (2016) ve své knize uvádí, že vedení často neví, jak takovou situaci řešit a dopadá to tak, že potrestána je nevinná oběť. Jelikož si v době šikany

¹³ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3. Str.47

¹⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.41

zaměstnanec získá nepěknou pověst, vedení vidí viníka právě v něm a nezajímají ho okolnosti celého problému.¹⁵

3.2.4 Vyloučení z kolektivu a viktimizace oběti

Vyloučení z kolektivu a viktimizace oběti je to, o co šlo mobberovi od samého začátku šikany. Mobber se snaží o to, aby oběť opustila své pracoviště ať už se svojí vůle nebo i z vůle nadřízeného. I když si je mobber moc dobře vědom, že svým chováním porušuje zákony i interní předpisy firmy, nemůže si od svého chování pomoci. Bohužel se ve většině případů stává, že nedojde ke spravedlivému potrestání mobbera a on tak může ve svém chování pokračovat i vůči jiným obětem.

Celá tato situace se většinou vyřeší tím, že oběť podá výpověď sama anebo je mu doručena ze strany zaměstnavatele. Dalším řešením může být to, že bude oběť přemístěna na jinou pracovní pozici a mimo šikanující kolektiv.

Pokud byl mobbing dlouhodobý a velmi tvrdý, může dojít i k psychickému narušení oběti, která je pak nucena vyhledat odborníka. Tyto psychické potíže se pak s obětí mohou nést celý život a už navždy bude mít problém zapojit se do pracovního kolektivu.¹⁶

3.3 Mobber

Mobber je člověk, který vykonává mobbing – šikanující. Tento člověk, nemá typický charakteristický rys. I když jejich rysy nejsou přímo charakterizovat, nejčastěji mobberů oplývají podobnými vlastnostmi. Jejich nejvýraznější vlastností bývá výborná schopnost manipulace a také to, že umí zodpovědnost a povinnost snadno „přehodit“ na druhé. Dost často umí své chování a názory přizpůsobovat situacím, jsou mistři v intrikách, výhrůžkách a také nepřijímají kritiku na svoji osobu od ostatních. Tito lidé nemají problém ani lhát a bývají hodně závistiví,

¹⁵CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3. Str.47

¹⁶CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3. Str. 47,48

nesnesou cizí štěstí. Mobberři jsou nejčastěji lidé, kteří mají nízké sebevědomí a mají potřebu sami sobě něco dokazovat. Jedná se o lidi, kteří mají touhu mít moc nad ostatními, jsou agresivní a jsou emočně nevyrovnaní.

Wagnerová (2011) uvádí ve své knize, že existují tři typy mobberů – strůjce, náhodný pachatel a spoluúčastník. Strůjce je ten, který celý mobbing iniciuje a promýšlí nové útoky na oběť. Náhodný pachatel je charakterizován jako člověk, který se s obětí střetl v konfliktu a ten nadále přerostl v mobbing. Náhodný pachatel v tomto sporu získal převahu a nyní se může stavět do role agresora, mobbera. Do role spoluúčastníka je stavěn člověk, který například šikanózní chování přehlíží a předstírá, že o ničem neví. Může se jednat také o osobu, která hlavnímu mobberovi v šikaně pomáhá, anebo ho v ní podporuje.

Důvodů pro toto chování může mít mobber několik. Jedním z nich může být potřeba „vybít“ si své vlastní problémy na ostatních. Dalším důvodem může být potřeba pomsty, a to z jakéhokoli důvodu. Mobberři se snaží získat sami pro sebe různé výhody a zisky a jsou pro to schopni udělat cokoli. Takové jednání může být způsobeno také tím, že už ho v minulosti praktikoval na jinou osobu a procházelo mu to bez trestu. Existují případy, že mobbující lidé trpí duševními poruchami, a proto se takto chovají.

Předpokladem k mobbingu jsou i výhodné vnější podmínky k tomuto chování. Pod pojmem výhodné vnější podmínky si lze představit například špatné vztahy na pracovišti, způsob, jakým je oddělení řízeno, špatná firemní kultura anebo způsob, jakým se okolí staví k dané společnosti.¹⁷

Nedá se určitě odpovědět na to, jestli častěji či drsněji mobbuje muž anebo žena. Profesor Leymann, který se zabývá problematikou mobbingu provedl výzkum na toto téma a dospěl k cíli, že mobbing ze strany žen i mužů je tak na stejno. Z průzkumu vyšlo najevo, že ženy mobbují své pohlaví a muži zase to své. Málokdy se najde případ, že žena šikanuje muže nebo naopak. Ženy často šikanují velmi emocionálně a toto chování nedávají příliš najevo. Podle Svobodové (2008) je pro ženy typické, že lpí na detailech, hledají na oběti i ty nejmenší chyby, které mohou vyčíst a také k šikaně využívají šíření pomluv. Muži jsou oproti ženám

¹⁷ WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0. Str. 130,131

fyzicky agresivnější. Libují si v dokazování fyzické síly a konflikty řeší napřímo. Muži se nebojí ani různých výhrůžek či nevhodných vtipů na osobu oběti.¹⁸

3.4 Oběť mobbingu

Obětí mobbingu se může stát prakticky kdokoli a v drtivé většině případů oběť za takové chování vůbec nemůže, nedělá nic špatného. Nejčastějšími oběťmi mobbingu jsou osoby, které určitým způsobem vyčnívají z kolektivu. Často se jedná o vzhled, rozdílné názory, vzdělání, rasu, státní příslušnost nebo politické či náboženské názory. Může se jednat i o osoby, které jsou introvertní a nemají potřebu se v kolektivu projevovat anebo se začleňovat. Obětí se může stát i člověk, který podává nadprůměrné výsledky ve své práci a ostatní mu mohou závidět, anebo naopak osoba, která podává průměrné, spíše až podprůměrné výsledky.¹⁹

Terčem mobberů se stávají také noví kolegové. Problém je v tom, že stávající kolektiv už je nějakým způsobem zaveden, funguje a všichni se vzájemně znají. Nový kolega pro ně může představovat hrozbu, že by je mohl nahradit na jejich místě a přebírat jim jejich práci. Mobberů se také obávají, že je nový člen kolektivu bude převyšovat ve vzdělání nebo vědomostech a stávají se tak ideální obětí pro mobbera. Nový pracovník nemusí nutně splňovat výše uvedená kritéria k tomu, aby se stal obětí. K mobbingu postačí pouze to, že se oběť nebude mobberovi líbit a nemusí k tomu existovat ani žádný normální důvod. Pracovník může mobbera vyprovokovat k mobbingu ale také sám, pokud bude dávat příliš najevo svoji vědomostní vybavenost.

V každém případě však platí to, že chování mobbera je neomluvitelné a zcela špatné. Oběť si to během mobbingu nedokáže uvědomit, ale pravda je taková, že problém není ona, ale mobber, který trpí vlastními problémy.²⁰

¹⁸ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.Str.53,54

¹⁹ VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2.Str.116

²⁰ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.Str.59

3.5 Přihlížejí mobbingu

Přihlížejí jakéhokoli druhu šikany se stává jejím aktérem. U problematiky šikany na pracovišti se přihlížejími stávají ostatní kolegové z pracovního kolektivu. Za přihlížejího je typicky považován člověk, který tomuto násilnému chování pouze nečinně přihlíží a nesnaží se ho zastavit. Tyto osoby si často ani neuvědomují, že právě ony mohou mít na svědomí celý průběh mobbingu. Přihlížejí mohou být aktivními nebo i pasivními aktéry mobbingu.

Van Heuteg, který provedl výzkum o obětech šikany, rozdělil přihlížejí aktéry do tří skupin. **První skupinou** se rozumí lidé, kteří ani neskrývají, že stojí na straně agresora, a navíc mu pomáhají tvořit ideální podmínky pro útok. Tito přihlížejí se často na mobbingu podílejí také agresivním chováním vůči oběti. K tomuto chování je nejčastěji vede určitá zášť k oběti anebo snaha zavděčit se mobberovi.

Do **druhé skupiny** typů přihlížejích jsou řazeny osoby, které se snaží předstírat, že nic nevidí a žádný problém neexistuje. Tato skupina je pravděpodobně nejpočetnější. Kritická chvíle nastává v momentě, kdy je touto osobou vedoucí pracovník, který by proti těmto problémům měl bojovat.

Třetí skupina zahrnuje osoby, které jsou více nakloněny na strany obětí. Tyto osoby sice mají snahu oběť vyslechnout nebo uklidnit, avšak nemají dostatek odvahy na to, se mobberovi postavit. K tomuto chování je nejčastěji vede strach z toho, že se stanou obětí i ony.²¹

3.6 Důsledky mobbingu

Následky mobbingu mohou být různé. Může se jednat jak o fyzické, tak především o psychické problémy. Častým důsledkem šikany jsou také psychosomatické problémy.

²¹ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3. Str.31,32

Každý člověk prožívá stresové situace jinak a také na něj tyto situace i různě působí. Většinou se stres, v tomto případě stres z mobbingu může začít jako první projevovat bolestmi hlavy. Dále tento problém může vyústit v bolesti zad nebo žaludku. Oběti pod návalem úzkosti často trpí nechutenstvím či naopak záchvatovým přejídáním. Pokud tyto problémy přetrvávají dlouhodobě, může časem dojít k zánětu žaludku nebo například žlučníku.

Pokud má oběť strach z blížícího se útoku mobbera nebo pokud už útok probíhá, může u oběti nastat záchvat dušnosti, který do budoucna může u člověka vyvolat astma.²²

Oběti mobbingu někdy hledají také východisko z jejich situace pitím alkoholu, či v požívání jiných omamných nebo návykových látek. V tomto případě je nutné podotknout, že toto řešení je velmi nešťastné, protože požití podobných látek poskytuje pocit úlevy jen na krátkou dobu. Požívání návykových látek může snadno prohloubit jak psychické, tak i fyzické potíže.

Z psychického hlediska se u oběti i dlouhou dobu po tom, co je mobbing ukončen mohou objevovat záchvaty úzkosti, nízké nebo spíše žádné sebevědomí, vyčerpanost nebo nesoustředěnost. Oběť má často pocit neustálého strachu nebo smutku a v mnoha případech nemá motivaci zapojit se zpět do normálního a běžného života. Nejhorším možným důsledkem mobbingu je pro oběť deprese, která pak často vede k sebepoškození, v tom nejkrajnějším případě i k sebevraždě.²³

3.5.1 Důsledky pro zaměstnavatele

Na první pohled se může zdát, že následky šikany se nacházejí pouze u oběti případně u mobberu, v rámci nějakého trestu. Pravda je taková, že důsledky mobbingu se dotýkají také zaměstnavatele – společnosti.

Mobbing působí na společnost především z ekonomického hlediska. Jelikož na oběť působí velký psychický nátlak, její pracovní morálka a výkonnost klesají,

²² NOVÁK, Tomáš a Věra CAPPONI. *Sám proti agresí*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-253-0.Str.82

²³ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.Str.83

tudíž nepodává takové výkony, které by měla. Stejně jako na oběť, působí vliv mobbingu i na celý pracovní kolektiv, kterému se pracovní výkonnost též může snižovat. Tento jev je možným předpokladem k poklesu zisku dané společnosti.

Dalším zásahem do ekonomické stránky společnosti jsou časté pracovní neschopnosti nebo celkové absence obětí, které jsou považovány za velké zásahy do financí společnosti.

Poměrně závažným důsledkem pro zaměstnavatele je také pošpinění jeho dobré pověsti. Oběti mobbingu nikdy nebudou o pracovišti, na kterém se toto chování vyskytlo, hovořit jako o zaměstnání, které by doporučili ostatním. Noví zájemci o pracovní místa tak ztratí o práci v této společnosti zájem a stejně tak může problém představovat i odchod stálých zaměstnanců, kteří už v takovém prostředí nechtějí pracovat.

Následky mobbingového chování se z dlouhodobého hlediska budou dotýkat i celé společnosti, jelikož psychické i fyzické následky obětí budou muset být řešeny odborníky. Celý tento proces se pak dotýká daňových plátců, kteří se platbě těchto zákroků musí podílet. Dalším problémem je pak také nemocenské pojištění a zbytečně brzké odchody do důchodů.²⁴

4 Bossing

Nejvýstižněji pojem bossing definoval Beňo (2003) jako: „*systematické šikanování ze strany vedoucího*“.²⁵ Tento pojem i jeho výše uvedené vysvětlení se připisuje norskému profesorovi Sveinovi Kile. Byl také prvním, kdo upozornil na tuto problematiku. Bossing bývá také označován německým slovem Rufmord, které se dá do českého jazyka přeložit jako „*zdraví poškozující vedení*“.²⁶

Bossing velmi často vzniká ze samotného mobbingu. Jde o případ, kdy je vedoucí vystaven rozhodnout o tom, zda je v právu mobber nebo oběť. Častějším

²⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.Str.85,86

²⁵ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9.Str.10

²⁶ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9.Str.10

rozhodnutím bývá to, že vedoucí se postaví na stranu mobbera, protože si nechce znepřátelit ostatní podřízené.²⁷

4.1 Fáze bossingu

Stejně jako mobbing, je i bossing dělen do několika vývojových fází. Za **první fázi** bossingového chování se považují zdánlivě nevinné konflikty mezi zaměstnancem a vedoucím.

Tato fáze se může velmi snadno zvrtnout ve **druhou fázi**, za kterou je považován psychický teror ze strany vedoucího. V této fázi šikany se však stále jedná o spor skrytý, o kterém ostatní kolegové nevědí a odehrává se tedy pouze mezi vedoucím a podřízeným.

Třetí fáze bossingu je již označována jako šikana, ve které dochází k otevřenému bossování oběti a celé pracoviště už o ní ví. I když už jsou s tímto faktem obeznámeni všichni kolegové, většinou se proti němu nikdo nesnaží bojovat. K tomuto jednání je v drtivé většině vede strach z toho, že by se jim mohl nadřízený mstít anebo aby dokonce nepřišli o své pracovní pozice.²⁸

4.2 Bosser

Existuje mnoho důvodů, proč má vedoucí potřebu šikanovat své podřízené. Nejčastějším důvodem bývá to, že má vedoucí pracovník osobní problémy a svou frustraci si pak vylévá na svých podřízených.

Dalším důvodem k bossování může být strach z toho, že nedisponuje dostatkem autority, je plný zloby a nenávisti vůči dané osobě anebo proto, že jeho oddělení nemá dostatek finančních prostředků.

Beňo (2003) ve své knize rozdělil bossery do různých typologií podle toho, co je k provádění šikany vede anebo podle toho, jak ji provádí.

²⁷ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9. Str. 61

²⁸ KARTUSOVÁ, Alžběta. *Bossing aneb můj nadřízený mě šikanuje* [online]. [cit. 22.2.2023]. Dostupný na WWW: <https://mylaw.cz/clanek/bossing-aneb-muj-nadrizeny-me-sikanuje-260>

Prvním typem vedoucího je **Klasický boss**. Takový vedoucí šikanuje hlavně proto, jelikož má pocit, že má moc a smí si tak dovolit všechno. Takový člověk si svoji moc i rád dokazuje a dává svoji pozici velmi tvrdě najevo. Tento typ bossa má své jednání velmi dobře promyšlené a v tomto chování je velmi úspěšný. Šikanu provádí nejčastěji přidělováním nesmyslné práce, přehnanou kritikou ostatních nebo tím, že neuznává práci svých podřízených a hledá na ni sebemenší chyby. K bossování také rád využívá porady, na kterých má potřebu zesměšňovat svou oběť před větším počtem lidí.

Závistivec je považován za druhý typ bossa. Tohoto vedoucího vede k šikanóznímu chování fakt, že nesnese pocit, pokud ho někdo převyšuje v pracovních schopnostech, vzdělání, vlastnostech anebo také v tom, že je v kolektivu oblíbeným. K šikaně často používá šíření pomluv anebo celkové ponižování jeho osoby.

Jako třetí typ bossa se uvádí **Zbabělec**. Takového člověka vede k bossování nízké sebevědomí anebo to, že někdo může být lepší než on. Zbabělec nemá rád přímý kontakt, a proto se vyhýbá přímým konfrontacím. Je velmi zdatný v intrikách, které také používá ke své šikaně. Beňo uvádí, že tento typ je často také sám obětí šikany svého nadřízeného.

Čtvrtý typ bossa se nazývá **Škodolibec**. Tento člověk šikanuje, protože ho to jednoduše baví a vyžívá se v cizím neštěstí. Stejně jako zbabělec, je zdatný v intrikách a rád vytváří negativní atmosféru na pracovišti. Vedoucí škodolibec využívá své moci k tomu, aby zakryl své problémy tím, že viní svoji oběť.

Dalším typem je **Tradicionalista**. Takový vedoucí nemá rád změny a drží se zavedených pravidel. Nemá rád, pokud pravidla někdo porušuje a pokud k tomu dojde, ihned ho potrestá. Jeho terčem bývají zejména noví pracovníci, kterým se snaží dokázat, že on je ten, kdo tu má moc.

Ušlechtilý pomocník je posledním typem bossa. Je to člověk, který vyniká v manipulaci a chce mít kontrolu nad vším, i když jeho znalosti k tomu nedostačují. Pokud se takovému bosserovi někdo vzepře, neváhá na něj donášet u jeho vedoucích a nejspíše mu pak i znepříjemňuje život na pracovišti.²⁹

²⁹ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9. Str. 74, 75, 76

5 Prevence šikany na pracovišti

Jelikož žádný zaměstnavatel ani zaměstnanec nechce, aby se na jeho pracovišti vyskytovala šikana, je vhodné proti tomuto jevu udělat nějaké opatření. V tomto případě je nejvhodnějším opatřením prevence jak ze strany společnosti, tak i ze strany zaměstnance.³⁰

5.1 Prevence ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel má několik možností, jak proti šikaně na pracovišti bojovat anebo ji přímo předcházet. Předpokladem správně fungujícího pracoviště je firemní kultura a schopný a empatický vedoucí, který bude zkušený i v řešení mezilidských vztahů.

Jedním z opatření by měl být strategický plán společnosti, ve kterém bude uveden přesně daný postup, jak se chovat, pokud šikana nastane. Současně v něm bude také uveden postup prevence samotné šikany a případně plán po skončení mobbingu. V zahraničí je běžné, že společnosti zaměstnávají osobu, která problémy spojené se šikanou na pracovišti pomáhá řešit.

Další způsob, jakým lze šikaně na pracovišti předejít je již u přijímacích pohovorů, kdy se vybírají vhodní zaměstnanci. K tomu, aby společnost správně fungovala, musí mít také schopné personalisty, kteří budou umět vést kvalitní pracovní pohovory. Při těchto pohovorech je nutné, aby personalisté z chování uchazečů poznali, zda mají sklony k agresivitě či nikoliv. Jejich úkolem je také zjistit, zda jsou to týmoví hráči nebo zda nejsou například konfliktní či příliš soutěživí.

Možnost, jak předcházet mobbingu nebo bossingu je také taková, že zaměstnavatel bude informovat své zaměstnance o tom, jak se chovat v případě, kdy se šikana vyskytne. Je nutné, aby lidé byli seznámeni s termíny mobbing, bossing nebo obecně šikana na pracovišti. Zaměstnanci musí rozpoznat, kdy už

³⁰ Poznámka autorky

chování jedince nebo i skupiny překračuje hranice etického chování. Pracovníci by od svých zaměstnavatelů měli vědět, jak se proti případné šikaně efektivně bránit.

Za nejdůležitější preventivní opatření je považováno vybírání správných vedoucích pracovníků. Vedoucí pracovník by měl být osobou, která bude dohlížet na vztahy na pracovišti, bude ostatním naslouchat a také mít zájem o to, jak se nový pracovník do kolektivu začlení, a i mu s tím pomoci. Správný vedoucí by měl problémy řešit hned v zárodku. Jeho úkolem je i motivovat své podřízené a podporovat je v dalším pracovním rozvíjení.³¹

Svobodová (2008) vytvořila desatero prevence a řešení šikany na pracovišti, kterými jsou:

1. *Správný výběr pracovníků*
2. *Patron pro nového pracovníka*
3. *Podnikové dohody, ujednání, kodexy*
4. *Školení, semináře, výcviky*
5. *Odstranění možných příčin*
6. *Sledování situace, dotazníky, hodnocení*
7. *Pravidelná sezení*
8. *Pokud mobbing vznikne, určitě o něm mluvit*
9. *Osoby zabývající se mobbingem*
10. *Modely na urovnání, sebeobrana*³²

5.2 Prevence ze strany zaměstnance

Nejjednodušší možností prevence z pohledu zaměstnance nebo v tomto případě ještě uchazeče o pracovní pozici, je zjištění všech dostupných informací o dané společnosti. Pokud má uchazeč v této společnosti nějaké kamarády, je to nejlepší možnost, jak si zjistit, jaká atmosféra na pracovišti panuje. Důležitým bodem je také zjištění, jak celé pracoviště funguje.

³¹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str. 88-90

³² SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str. 90,91

Další způsob prevence ještě před nástupem do zaměstnání je důkladné seznámení se s pracovní smlouvou. Uchazeč o novou práci by nikdy neměl přistoupit na smlouvu, která se už na první pohled jeví podezřele a jsou v ní uvedené nesmyslné požadavky nebo nemístné zákazy.

Po nástupu na nové pracoviště je vhodné, aby byl člověk na pozoru a snažil se seznámit s celkovou situací a se vztahy mezi ostatními kolegy a nadřízenými. V novém kolektivu by na sebe člověk neměl výrazně upozorňovat a měl by se snažit přirozeně včlenit do pracovního týmu.

Prevenčí ze strany zaměstnance je také snaha komplexně se rozvíjet. Je vhodné zkvalitňovat své vzdělání například různými kvalifikačními kurzy či učením nových jazyků anebo se rozvíjet po psychické stránce – sebedůvěra nebo sebevědomí.

Pro prevenci šikany na pracovišti je také nezbytné, aby byl zaměstnanec primárně spokojen ve svém osobním životě. Znamená to, že bude mít hlavně rodinné zázemí a také vlastní záliby a koníčky.³³

5.3 Typy prevence

Cakirpaloglu (2015) uvádí, že existují tři typy prevence šikany na pracovišti – primární, sekundární a terciální. Každý typ prevence obsahuje pravidla, kterými by se měl zaměstnavatel řídit v případě předcházení šikany, řešení, a nakonec přijímání opatření, v důsledcích šikany.³⁴

5.3.1 Primární prevence

Za primární typ prevence je považováno to, že zaměstnavatel se včas a pravidelně snaží své podřízené informovat o problematice šikany na pracovišti.

³³ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.91

³⁴ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3. Str.62-64

S informováním jsou také spojena školení, které jsou pořádány jak pro zaměstnance, tak i pro vedoucí pracovníky společnosti. Preventivní opatření by měla prohlubovat vztahy na pracovišti, důvěru a také vzájemný respekt.

Nejdůležitějšími formami primární prevence je tedy již výše uvedené proškolení a informování zaměstnanců o této problematice nebo existence vnitřních předpisů, které se věnují etickému chování. Další metodou je pak forma sepsání pracovních smluv, které budou obsahovat články o šikaně na pracovišti a budou rovnou poukazovat na tresty spojené s nedodržením těchto článků.³⁵

5.3.2 Sekundární prevence

Sekundární prevencí šikany na pracovišti se už rozumí podpora obětí tohoto jevu. Zaměstnavatel by se měl v tomto typu snažit zjistit, proč a jakým způsobem k šikaně došlo. K tomuto zjišťování často zaměstnavateli pomáhají tzv. zprostředkovatelé a důvěryhodné osoby.

Zprostředkovatelem se rozumí většinou externí nezaujatá osoba, která má za úkol sjednat schůzku oběti a mobberovi. Při těchto setkání nechává obě strany vyjádřit svůj pohled na daný problém a chce pochopit, co vedlo mobbera k takovému chování. Hlavním úkolem zprostředkovatele je najít řešení problému a dovést obě strany k nějaké formě smíru, aby spolu mohly i nadále fungovat na jednom pracovišti.

Důvěryhodná osoba je v převážné většině člen pracovního týmu, ale může jí být také externista. Tato osoba má za úkol sblížit se s obětí a naslouchat jejím problémům. Pokud si oběť k někomu vytvoří důvěrný vztah, může získat odvalu v boji proti mobberovi. Důvěryhodná osoba by při zjištění takového problému měla co nejdříve kontaktovat vedení společnosti.³⁶

³⁵ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.Str.62,63

³⁶ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.Str.63

5.3.3 Terciální prevence

Hlavním úkolem terciální prevence je odstraňování zejména psychických následků u obětí mobbingu. Jedná se také o pomoc při navrácení sebevědomí, sebedůvěry a celkového zdraví. Oběti jsou v tomto typu prevence obeznámeny s tím, že se proti mobberovi mohou bránit i právní cestou.

Jednou z metod této terciální prevence je schopnost ostatních zaměstnanců nebo nadřízených poznat, že se s obětí něco děje. Je důležité, aby si ostatní všimli i jeho zdravotního stavu. Pokud bude tento jev rozpoznán včas, může se zabránit rozsáhlejším problémům jak s psychickým, tak i s fyzickým stavem jedince.

Pokud k mobbingu na pracovišti dojde, je vhodné sjednat setkání oběti i s jinými oběťmi šikany na pracovišti. Oběti mobbingu se navzájem dokážou velmi dobře pochopit a mohou si vyměnit rady a zkušenosti v boji proti mobbingu nebo bossingu. Oběti se při těchto setkání mohou snáze zbavit pocitu sebeobviňování a toho, že si myslí, že za nastalý mobbing mohou oni sami.

Obětem je v této prevenci poskytována i právní pomoc, ve které jsou seznamovány s tím, jak se mohou právně bránit proti šikaně na pracovišti. Jsou jim poskytovány také právní předpisy k příslušné problematice.³⁷

6 Postup při řešení šikany na pracovišti

Ačkoliv se to může zdát velmi náročné, měla by oběť při řešení jednat nejlépe bez emocí. Oběť šikany by si měla vyhradit jasný postup a své kroky v boji proti šikaně na pracovišti by měla důkladně promýšlet.

Prvním krokem v boji proti šikaně je jakési **zmapování situace**. V tomto kroku nejčastěji dochází k tomu, že se oběť utvrdí v tom, že se obětí opravdu stala. V této situaci je třeba pozorovat chování agresora a také to v jakých situacích má potřebu se takto chovat. Je důležité také sledovat, jakým způsobem šikanu provádí.

³⁷ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.Str.64

Důležitým krokem v řešení je **shromaždování veškerých důkazů**, které by mohly agresora usvědčit. Nejlepší formou shromaždování je rozhodně uchování přímých důkazů, typicky výhrůžných e-mailů nebo zpráv. Vhodným důkazním prostředkem je také svědectví ostatních kolegů, které šikanózní chování agresora může potvrdit. Podle názoru autorky by mohly pomoci fotografie různých kanadských žertíků, které byly na osobu oběti vykonány.

Třetím krokem je **vytvoření plánu**. Takový plán by měl obsahovat, kam ještě šikana může dále zajít. Obsahuje také nějaký časový úsek, ve kterém se budou sbírat důkazy a zároveň po jakou dobu bude oběť toto chování schopná akceptovat, než začne problém řešit.

Vymezení vůči šikaně je dalším krokem v boji proti agresorovi. V tomto bodu by se měla oběť snažit s mobberem nebo bossrem domluvit a dát mu jasně najevo, že jeho chování je už za hranicí slušného chování. Oběť by s agresorem měla jednat klidně a bez zbytečných emocí, které by mohly agresora vyprovokovat k dalšímu útoku anebo by se celá situace mohla obrátit proti oběti.

Velmi důležitým krokem je **postoupení šikany na pracovišti** vedení společnosti. Tento krok nastává v případě, kdy jakékoliv snahy o domluvu a ukončení agresivního chování jsou zbytečné. Oběť se v tomto případě obrací na svého vedoucího anebo na personální oddělení dané společnosti. Zaměstnanec v roli oběti má právo podat také stížnost, ve které požaduje prošetření celé situace zaměstnavatelem. Podle Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen se touto stížností zabývat.

Posledními kroky jsou **vlastní bezpečnost a vyhledání odborné pomoci**. Je nutné, aby oběť udělala vše pro to, aby nebyla ohrožena její bezpečnost v případě kolem šikany na pracovišti. Co se týče vyhledání odborné pomoci, má oběť šikany právo na to obrátit se i na jiné orgány. Může se jednat o případ, kdy se zaměstnavatel nebude případu dostatečně věnovat a rozhodne ve prospěch mobbera nebo bossera.³⁸

³⁸ MORAVEC, Matěj. *Kolektivní šikana na pracovišti: Co je mobbing a jak se proti němu bránit* [online]. [cit. 1.3.2023]. Dostupný na WWW: <https://www.welcometothejungle.com/cs/articles/mobbing-prace-sikana>

6.2 Instituce řešící šikanu na pracovišti

Existuje několik možností, jak řešit šikanu, pokud se vedení společnosti v tomto problému dostatečně neangažuje.

Jedno z nejmírnějších řešení je prošetřování šikany na pracovišti prostřednictvím **mediátora**, který byl již zmíněn v kapitole 5.3.2 Sekundární prevence. Takový člověk se snaží konflikt vyřešit s oběma stranami a dojít ke smířcímu řešení. Pokud by měla oběť šikany o tento způsob řešení zájem, musel by s ním souhlasit i zaměstnavatel.

Další formou, už poměrně radikálnější, je řešení s pomocí **advokáta**. Advokát je vhodnou volbou, pokud zaměstnavatel v prošetřování tohoto problému selhal anebo ho z nějakého důvodu řešit nechce. Advokát slouží jako takový poradce oběti a pomáhá ji s kroky v boji proti agresorovi. Advokát má snahu přimět oběť k tomu, aby hromadila veškeré důkazy o probíhající šikaně.

Další možností, kam se oběť může obrátit je **inspekce**. V případě řešení šikany na pracovišti se oběť obrací na inspektorát práce. Inspektorát je povinen prošetřit každý případ, který by byl v rozporu se Zákoníkem práce. Pokud by inspekce na dané pracoviště byla poslána, je daný inspektor povinen neodkrývat identitu oběti nebo obecně toho, kdo podnět na inspektorát podal.

Pokud je řešení neúspěšné prostřednictvím všech výše uvedených institucí, připadá v úvahu oslovit **veřejného ochránce práv** neboli ombudsmana. Ombudsman je nápomocný zejména v šikaně, která je diskriminačního rázu – šikana kvůli pohlaví, rase nebo například víře. Veřejný ochránce práv radí obětem, jak a kdy podat návrh, který zahájí řízení. N ombudsmana se může oběť obrátit také v případě, kdy by nabyla dojmu, že inspektorát práce v řešení pochybil.

Nejkrajnější možností je obrácení se na **soud**. Toto řešení se v praxi moc neuplatňuje. Často se jedná o velmi dlouhý a náročný proces. Soudci v České republice tyto případy často neřeší, a tak ani nemají možnost opírat se anebo se

inspirovat u jiných případů. Pokud by byla oběť u soudu úspěšná a celý proces by vyhrála, má velkou šanci na finanční odškodnění.³⁹

7 Šikana na pracovišti a právo

Pojem šikana na pracovišti není v právních úpravách uveden. Existuje však několik zákonů a mezinárodních dokumentů, které jsou tento problém schopny řešit.

Základní právní úpravou v České republice je rozhodně Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod. V Ústavě je velmi důležitý čl.4 o ochraně základních lidských práv a svobod. Listina základních práv a svobod zahrnuje hned několik článků, kterými je možné se v této problematice držet. Důležitý je např. čl.1 o svobodě a rovnosti v důstojnosti a právech, čl.7 o nedotknutelnosti osoby a soukromí nebo čl.10 o právu na ochranu lidské důstojnosti.⁴⁰

Řešení šikany na pracovišti se opírá také o Občanský zákoník. Podstatný je §82, odst.1, který uvádí, že: „*Člověk, jehož osobnost byla dotčena, má právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek.*“⁴¹

Zákoník práce je dalším zákonem, který upravuje zejména stejné podmínky pro všechny zaměstnance, ustanovuje ochranu postavení zaměstnanců a naprosto vylučuje znaky diskriminačního chování. Zákoník práce je zároveň úzce spjat s antidiskriminačním zákonem.⁴²

Oběť šikany na pracovišti může vyhledat pomoc také ve správním právu, a to konkrétně v zákoně č.251/2016 Sb. Zákon o některých přestupcích. Ochrana ohledně šikany na pracovišti se týká zejména §7 o přestupcích proti občanskému soužití.

³⁹ AUTOR NEUVEDEN. *Jak se bránit šikaně v práci* [online]. [cit. 3.3.2023]. Dostupný na WWW: <https://www.randstad.cz/karierni-poradna/kariera/jak-se-branit-sikane-v-praci/>

⁴⁰ TRITOVÁ, Markéta. *Právní analýza násilí na pracovišti v právním řádu ČR* [online]. [cit. 7.3.2023]. Dostupný na WWW: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/pravni-analyza-sikana-v-cr.pdf> Str.38-40

⁴¹ Zákon č.89/2012 Sb., občanský zákoník §82 odst.1

⁴² Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce §1a

V závažných případech šikany se může oběť vyhledat pomoc také v Trestním zákoníku, kde se může odkazovat na ublížení na zdraví, omezování lidské svobody, vydírání nebo například na pomluvy.⁴³

Ochrana oběti šikany se opírá také o velké množství mezinárodních dokumentů. Pro příklad se jedná o Všeobecnou deklaraci lidských práv, Úmluvu o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Evropskou sociální chartu nebo Rámcovou dohodu u obtěžování a násilí na pracovišti atd.⁴⁴

8 Příběh šikany na pracovišti z praxe

Na základě dotazníkového šetření, které je součástí této bakalářské práce, byla autorka kontaktována dotazovanou paní, která si šikanou na pracovišti prošla. Tato paní autorce nabídla, že by se podělila o svůj příběh a souhlasila s tím, že ho použije ve své práci.

Tento příběh je o čtyřiceti pěti leté ženě, která pracovala přes 18 let v nejmenované pražské firmě, s pobočkou v Plzni a stala se obětí mobbingu. Celý problém začal ve chvíli, kdy byl vedoucí plzeňské pobočky na hodinu vyhozen ze své funkce. Na jeho místo byl dosazen úplně nový člověk, který ve firmě předtím nikdy nepracoval. Tento nový vedoucí však do Plzně dojížděl naprosto minimálně a pracoval z Prahy. Na plzeňské pobočce tedy nastalo tzv. bezvládí.

Do pozice mobbera jsou v tomto příběhu postaveny dvě kolegyně, které s obětí sdílely několik let kancelář. Po celou dobu na pracovišti spolu všechny kolegyně vycházely velmi dobře a měly přátelské vztahy na takové úrovni, že se se svými rodinami scházely i ve volném čase. Zlom však nastal v létě v roce 2022 a tuto změnu chování doteď oběť nedokáže pochopit. Obě kolegyně se proti ní spojily a začaly ji postupně psychicky terorizovat, zpočátku poměrně nenápadně a postupně tento teror vyústil ve veřejné ponižování. Postupem času si na svoji stranu dostaly i ostatní kolegy a oběť neměla zastání ze žádné strany.

⁴³ TRITOVÁ, Markéta. *Právní analýza násilí na pracovišti v právním řádu ČR* [online]. [cit. 7.3.2023]. Dostupný na WWW: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/pravni-analyza-sikana-v-cr.pdf> Str. 87,88 a 109,110,112

⁴⁴ TRITOVÁ, Markéta. *Právní analýza násilí na pracovišti v právním řádu ČR* [online]. [cit. 7.3.2023]. Dostupný na WWW: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/pravni-analyza-sikana-v-cr.pdf> Str. 21,23,27,36

Tato šikana se začala projevovat tím, že oběť nutily vynášet odpadkové koše, i když tuto práci měla na starosti přímo paní na úklid. Dále ji také poručily, že ona musí objednávat kávu do kávovaru, i když ji ve skutečnosti ona ani nepije. Když oběť proti tomuto vznesla námitku, kolegyně ihned informovaly vedoucího, že je neochotným článkem v kolektivu. Oběť nechtěla zbytečné problémy a hádky, a proto tyto úkoly plnila. Další problém nastal ve chvíli, kdy mobberky vykonávaly svoji práci špatně a zásadně chybovaly. Oběť vždy jejich chyby opravovala a ani je na ně neupozorňovala. Ve chvíli, kdy jim však práci vrátila k přepracování, osočily ji, že má na ně přehnané nároky a pouze se je kritizovat. Stejně tak měly časté pozdní příchody a v pracovní době chodily např. na kosmetiku.

Problém nastal ve chvíli, kdy se ředitelkou plzeňské pobočky stala jedna z mobberek. Druhá agresorka ji začala dávat ultimáta, že si musí vybrat mezi ní a obětí. Po neustálém psychickém nátlaku a začínajících projevech zdravotních potíží (únava, bolesti hlavy, srdeční problémy) poškozené došlo, že se jedná o mobbing a našla v sobě sílu říci to vedení – vedoucí, která byla mobberkou. Ta svolala radu, na které došlo ke konfrontaci mezi všemi stranami a jedna z hlavních mobberek požadovala, aby poškozená opustila kancelář. Mobberka všechnu vinu sváděla oběť a na poradě k žádnému konci nedošlo, tudíž byl do Plzně povolán ředitel celé společnosti, který předvedl způsob, jakým by se takový problém rozhodně řešit neměl. Celou situaci se snažil vyřešit kompromisem a bez zbytečných problémů. Oběť byla i na této poradě shazována přede všemi a mobberka ji nepustila ke slovu, tudíž neměla šanci se vyjádřit. Ředitel pak slíbil, že doručí výpovědi všem, kdo se na mobbingu podíleli. To se však nestalo, protože za necelý týden oznámil, že končí ve své funkci ředitele.

Celý problém měl šanci se vyřešit, ale změna vedení tuto šanci zcela zničila. Jelikož se šikana začala stupňovat – šíření pomluv, když oběť odešla z kanceláře, zesměšňování a ignorování osoby, podala oběť k poslednímu lednu letošního roku výpověď, kde uvedla že je to z důvodu mobbingu. Tato výpověď byla však personálním oddělením zamítnutá s tím, že výpověď musí sepsat přímo personální oddělení. Současně ji byl nabídnut odchod klasickou výpovědní lhůtou, ale prý by tam celé dva měsíce nemusela chodit. Na to oběť odmítla přistoupit, a nakonec se domluvili na výpovědi dohodou. Současně s výpovědí rozeslala e-maily všem kolegům a vedení, ve kterých poděkovala za léta strávená ve

společnosti a s vysvětlením problému. Oběť v tomto e-mailu navrhovala vedení společnosti, aby do budoucna zapojilo školení v prevenci proti šikaně na pracovišti.

Oběť nyní pracuje v jiné firmě podobného zaměření, kde pracuje v příjemném kolektivu. V tomto příběhu bohužel naprosto selhalo vedení společnosti, kdy takový problém nechtělo řešit a nechali si odejít pracovitěho, zkušeného a spolehlivého člověka. Problémové osoby si však ve společnosti nechali. I když je oběť ve svém novém zaměstnání spokojená, psychické i fyzické následky si bohužel nese doteď.

9 Praktická část

Praktická část této práce byla vytvořena pomocí dotazníkového šetření, které se zaměřovalo hlavně na zjištění, kolik osob se se šikanou na pracovišti setkalo a do jaké míry jsou lidé seznámeny s pojmy „mobbing“ a „bossing“.

Sběr odpovědí byl prováděn pomocí internetového dotazníku na platformě [survio.com](https://www.surveymonkey.com).⁴⁵ Tento anonymní dotazník byl rozeslán náhodným lidem, kteří pracují ve státní správě, soukromém sektoru a ve zdravotnictví. Sběr odpovědí probíhal také prostřednictvím sociálních sítí. Celkově se podařilo nasbírat odpovědi od 156 respondentů. Dotazník byl složen ze 13 otázek, na které měli dotazovaní možnost odpovídat většinou „ano“ nebo „ne“. U jedné otázky měli možnost vybrat jednu či více odpovědí anebo napsat i svoji vlastní odpověď. První čtyři otázky měly za úkol zjistit základní údaje o dotazovaných, tedy jejich pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, a nakonec v jaké sféře jsou zaměstnání. Zbylé otázky se zaměřovaly již čistě na problematiku šikany na pracovišti.

V následujících podkapitolách autorka této práce rozebere výsledky otázek, které následně znázorní pomocí grafů a přidá vždy svůj vlastní pohled na věc a komentář.

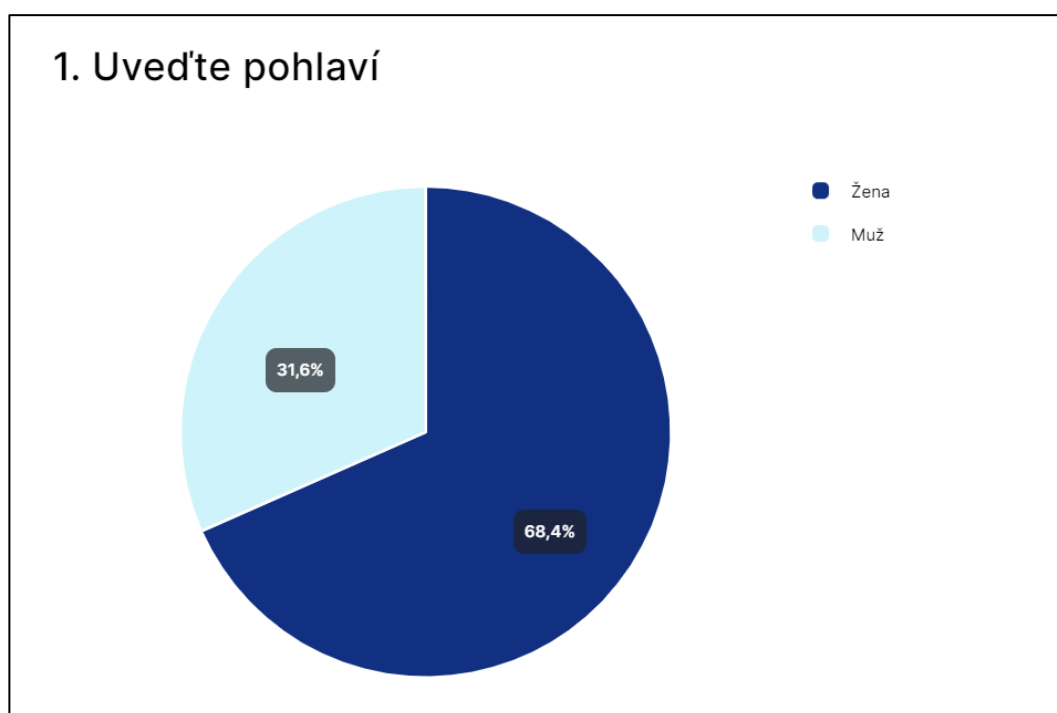
9.1 Analýza jednotlivých odpovědí

Tato a následné podkapitoly se zaměřují na výsledky jednotlivých odpovědí, které jsou prakticky znázorněny na grafech. Autorka této práce zde popisuje dané výsledky a zároveň přikládá svůj vlastní názor na to, proč takový výsledek je.

⁴⁵ <https://www.surveymonkey.com/cs/>

9.1.1 Otázka č.1: „Uved'te pohlaví“.

První otázka tohoto dotazníku byla určena ke zjištění pohlaví dotazovaného. Dotazník vyplnilo 155 lidí, z toho 106 žen (68,4 %) a 49 mužů (31,6 %). Z těchto čísel jasně vyplývá, že nejčastěji na tento dotazník odpověděly ženy. Dle názoru autorky je to hlavně proto, jelikož ve státní správě většinou převažují ženy a ve sféře zdravotnictví nejspíše nejčastěji odpovídaly zdravotní sestry.

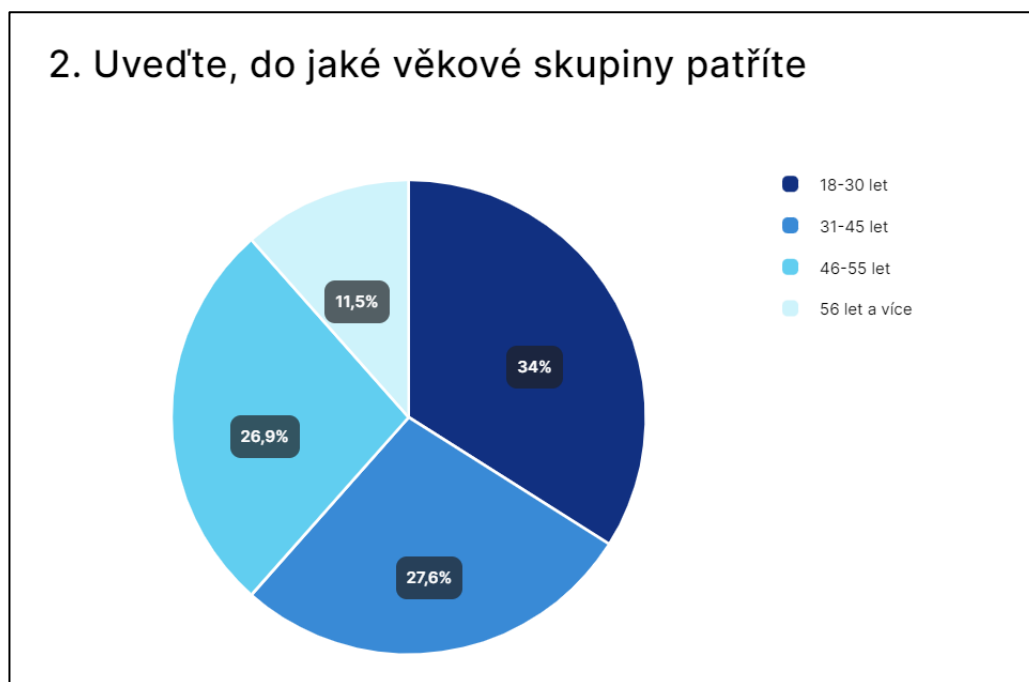


Graf č.1: „Uved'te pohlaví“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.2 Otázka č.2: „Uved'te, do jaké věkové skupiny patříte“.

Tato otázka byla zaměřena na zjištění věku dotazovaných osob. Respondenti měli možnost vybírat ze skupiny 18-30 let, kde odpovědělo 52 lidí (34 %), tudíž nejvíce. Dále 31-45 let, kdy tuto možnost zvolilo 43 dotazovaných (27,6 %) a stala se tak druhou nejčastější. Věková skupina 46-55 let byla vybrána 42 respondenty (26,9 %) a skupina 56 let a více byla zvolena 18 lidmi (11,5 %), tedy byla vybírána nejméně.

Věk dotazovaných lidí si autorka nijak nevysvětluje. Zde pravděpodobně záleželo na tom, kdo dotazník vyplňoval. Převaha nejmladší skupiny by však mohla být způsobena tím, že byl dotazník vyvěšen na sociálních sítích.

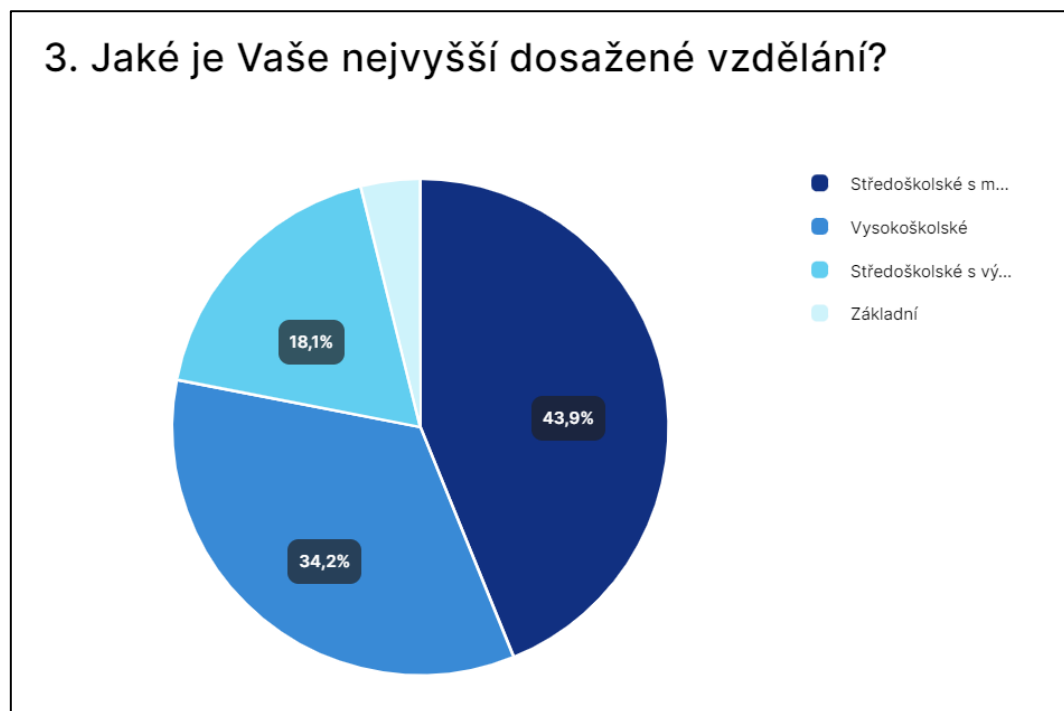


Graf č.2: „Uved'te, do jaké věkové skupiny patříte“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.3 Otázka č.3: „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“

U této otázky měli respondenti na výběr ze čtyř možností. V tomto průzkumu bylo nejvíce lidí se středoškolským vzděláním s maturitou, tedy 69 (43,9 %). Vysokoškolské vzdělání se stalo druhým nejčastějším. Tuto možnost zvolilo 53 lidí (34,2 %). Středoškolské vzdělání s výučním listem bylo dosaženo 28 respondenty (18,1 %) a pouhých 6 osob (3,9 %) zvolilo základní vzdělání.

Z průzkumu vyplývá, že nejvíce vysokoškolsky vzdělaných lidí je zaměstnáno ve státní správě. Lidé s maturitním vysvědčením jsou ve stejném počtu zaměstnáni jak ve státní správě, tak i v soukromém sektoru. Dotazovaní, kteří dosáhli výučního listu nebo základního vzdělání jsou v největší míře zaměstnáváni v soukromém sektoru. Našel se však jedinec, který se základním vzděláním pracuje ve zdravotnictví.



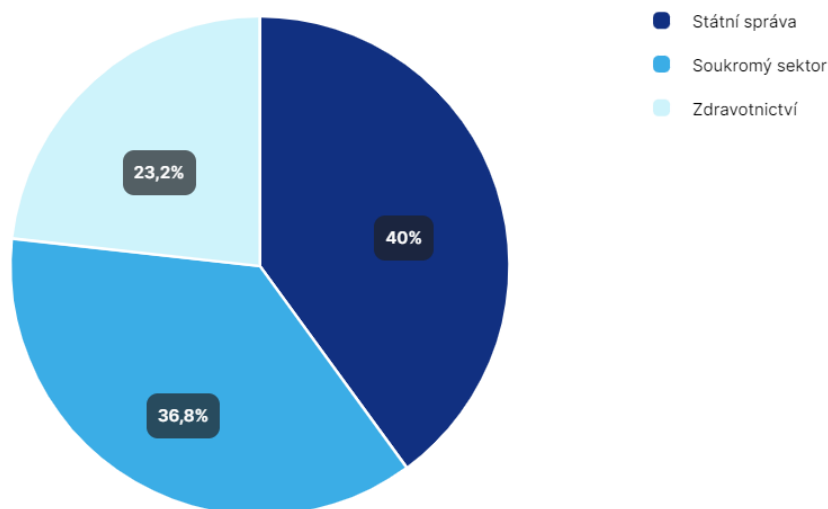
Graf č.3: „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.4 Otázka č.4: „Kde jste v současné době zaměstnán/a?“

Jak je již zmíněno výše, tento dotazník byl zaměřený na osoby pracující ve státní správě, soukromém sektoru a ve zdravotnictví. Z těchto možností měli respondenti také na výběr. Nejčastější odpovědí byla „státní správa“, ve které je zaměstnáno 62 dotazovaných (40 %). Soukromý sektor se stal druhou nejčastější odpovědí s počtem 57 osob (36,8 %). Nejméně osob bylo ze sféry zdravotnictví, a to 36 (23,2 %).

Autorka této práce předpokládala, že nejvíce dotazovaných bude pracovat v soukromém sektoru, už jen kvůli vyvěšení dotazníku na sociálních sítích. Je tedy zajímavým překvapením, že zvítězila možnost státní správy a docházelo zde k rozsáhlému preposílání dotazníku mezi pracovníky státní správy.

4. Kde jste v současné době zaměstnán/a?



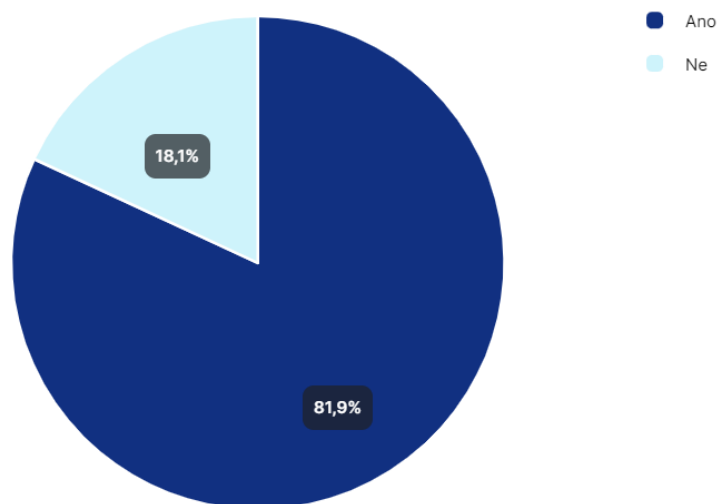
Graf č.4: „Kde jste v současné době zaměstnán/a?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.5 Otázka č.5: „Jste seznámen/a s problematikou šikany na pracovišti?“

Hlavním účelem této otázky bylo zjištění, zda jsou pracující lidé obeznámeni s tím, že problém jako je šikana na pracovišti vůbec existuje. Autorka této práce předpokládala, že velká většina lidí bude s tímto problémem seznámena a tento předpoklad se také potvrdil. Celkem 127 dotazovaných (81,9 %) zvolilo možnost „ano“, tudíž uvedli, že mají povědomí o této problematice. Našlo se však i poměrně hodně jedinců – 28 (18,1 %), kteří vybrali možnost „ne“, tedy že nevědí, že nějaký takový problém existuje. Lidé, kteří s touto problematikou nejsou seznámeni, pracují nejčastěji v soukromém sektoru. Dále pak ze státní správy a nejméně ve zdravotnictví.

Důvodů, proč tito lidé nejsou seznámeni s problematikou šikany na pracovišti může existovat mnoho. Podle autorky je však velmi dobrým ukazatelem to, že drtivá většina o tomto problému ví.

5. Jste seznámen/a s problematikou šikany na pracovišti?



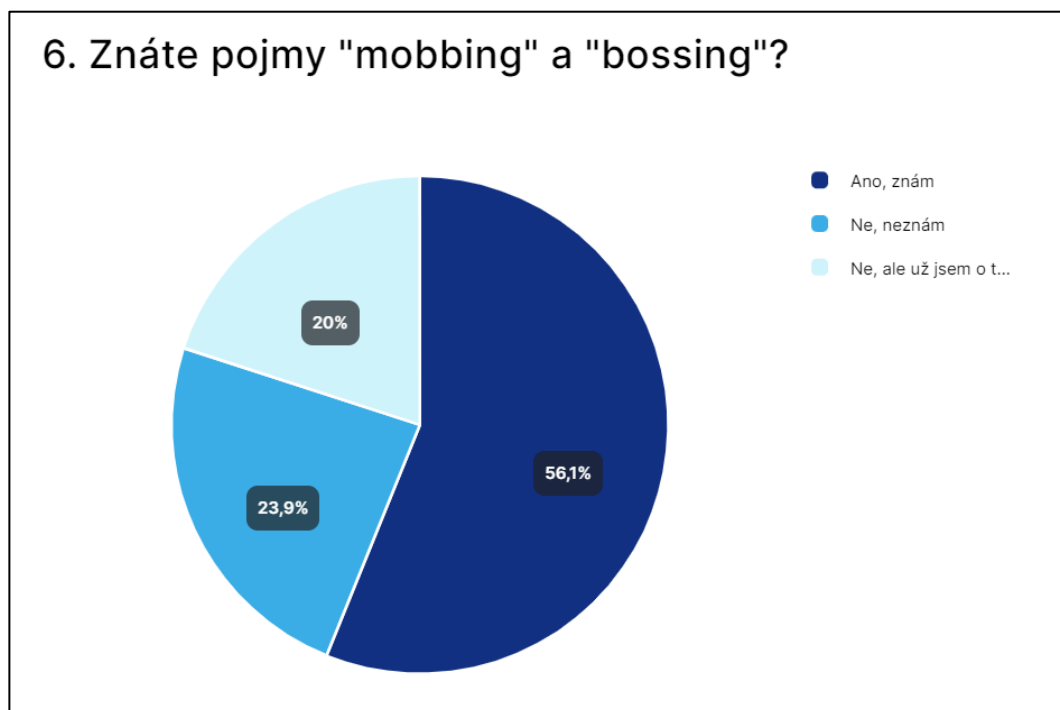
Graf č.5: „Jste seznámen/a s problematikou šikany na pracovišti?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.6 Otázka č.6: „Znáte pojmy mobbing a bossing?“

Cílem šesté otázky tohoto dotazníku bylo zjištění, kolik lidí ví, co znamenají pojmy „mobbing“ a „bossing“. Dotazovaní mohli odpovědět třemi variantami – „ano, znám“, „ne, neznám“, „ne, ale už jsem o těchto pojmech někdy slyšel/a“. Z odpovědí vyšlo najevo, že více než polovina dotazovaných – 87 (56,1 %), zná význam těchto pojmů. 37 respondentů (23,9 %) uvedlo, že tyto pojmy vůbec neznají a ani o nich nikdy neslyšeli. Dotazovaných, kteří sice neznají přesný význam těchto pojmů, ale už o nich alespoň někdy zaslechli, bylo dohromady 31 (20 %).

Podle názoru autorky je velký úspěch to, že většina dotazovaných je s těmito pojmy seznámena a ví co znamenají. Stále je zde však dohromady 68 osob, které významy těchto pojmů neznají. Autorka se domnívá, že v tomto případě stále existuje prostor pro zlepšení jak ze strany zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatelů např. formou nějaké osvěty. Toto téma je bohužel mezi lidmi pořád tzv. tabu a je třeba rozšířit ho do povědomí co nejvíce lidí, jelikož autorka zastává názoru, že v dnešní těžké době bude toto chování jen přibývat.

Autorka předpokládala, že s těmito pojmy bude nejčastěji seznámena nejmladší věková skupina, a naopak nejméně s nimi bude seznámena nejstarší věková skupina. Význam těchto pojmů je však nejčastěji znám věkové skupině 31-45 let a paradoxně nejméně seznámení lidé s těmito pojmy patří do nejmladší skupiny 18-30 let.



Graf č.6: „Znáte pojmy mobbing a bossing?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.7 Otázka č.7: „Stal/a jste se někdy obětí šikany na pracovišti?“

Tato otázka je jednou z nejdůležitějších v tomto dotazníku. Jejím záměrem bylo zjistit, kolik dotazovaných se stalo přímou obětí agresora. Dotazovaní zde měli opět možnost zvolit prosté odpovědi „ano“ či „ne“. Obětí šikany na pracovišti se nikdy nestalo 125 respondentů. 30 osob uvedlo, že se obětí šikany na pracovišti někdy stalo.

Stále je velmi pozitivní, že z velké většiny převládají lidé, kteří se obětmi nikdy nestali. I když se na první pohled může zdát, že 30 osob je málo, v takovém případě je to bohužel pořád hodně. Z průzkumu plyne, že se nejvíce stávají obětmi ženy. To je však nejspíše způsobené tím, že nejčastěji na tento dotazník odpovídaly právě ženy. Šikana na pracovišti se také nejvíce dotýká osob ve věkové skupině

poměrně už starší, a to 46-55 let a osob se středoškolským vzděláním zakončeným maturitní zkouškou.

Tento průzkum ukázal, že nejčastěji jsou osoby šikanované v soukromém sektoru, poté ve zdravotnictví a nejméně možné setkání se šikanou je ve státní správě, i když případy obětí se v ní také nacházejí. V tomto případě bude primárně záležet na postoji zaměstnavatele v soukromém sektoru k šikaně na pracovišti.



Graf č.7: „Stal/a jste se někdy obětí šikany na pracovišti?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.8 Otázka č.8: „Stal/a jste se někdy svědkem takového chování?“

Odpovědi k otázce, zda se respondenti někdy stali svědky šikanózního chování, byly poměrně vyrovnané a nebyl v nich tak velký rozdíl jako např. v předchozí otázce. Opět zde byly na výběr odpovědi „ano“ nebo „ne“.

Svědkem šikany na pracovišti se stalo 58 dotazovaných (37,4 %). U takové problematiky považuje autorka takové číslo za opravdu vysoké. Nejvíce svědků šikany pochází opět ze soukromého sektoru, kde i šikana probíhá zřejmě nejčastěji. V takových případech pak dále záleží, jak se k tomu svědek/přihlízející postaví. Záleží jen na něm, zda se oběti zastane a bude mít situaci snahu řešit, anebo v horším případě bude tento problém přehlížet.

Druhou možnost „ne“ vybralo 97 respondentů (62,6 %), tudíž se svědky šikany nikdy nestaly. Lidé, kteří zvolili tuto možnost se svědky stát mohli, ale ani si toho nevšimli. Šikana mohla být ve fázi, kdy ji agresor provádí skrytě a ví o ni pouze on a oběť.



Graf č.8: Stal/a jste se někdy svědkem takového chování?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.9 Otázka č.9: „Znáte někoho, kdo se obětí šikany na pracovišti stal?“

Tato otázka směřuje ke zjištění, zda se dotazovaní někdy setkali se šikanou na pracovišti prostřednictvím svých známých nebo přátel, respektive zda se šikana týkala právě jich. Respondenti odpovídali opět jednoduše „ano“ nebo „ne“.

V této otázce nastal poněkud překvapivý výsledek, kdy převahovala možnost „ano“, tedy že respondenti znají nějakou oběť šikany. Osob, které někoho takového znají bylo dohromady 79 (51 %). Naopak osob, které odpověděly záporně bylo 76 (49 %). Mezi těmito možnostmi je sice nepatrný rozdíl, ale i tak je zde bohužel převaha kladných odpovědí.

Osoby, které znají nějakou oběť šikany na pracovišti v převážně většině odpovídali kladně i na předchozí otázku, zda se někdy staly svědky takového chování. Z toho tedy jasně vychází, že tyto osoby považují za známého svého

kolegu na pracovišti. Zde stejně jako u předchozí otázky záleží, jak se k tomu svědek postavil. Několik dotazovaných však také uvedlo, že se svědky nestali, ale nějakou oběť šikany znají. V takovém případě se může jednat např. o rodinné příslušníky, kamarády nebo jiné známé.



Graf č.9: „Znáte někoho, kdo se obětí šikany na pracovišti stal?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.10 Otázka č.10: „Jak se případná šikana řešila?“

Otázka č.10 byla položena tak, aby na ni odpověděli pouze ti respondenti, kteří kladně odpověděli na otázky č.7, 8 nebo 9. Cílem této otázky bylo zjistit, jak se šikana na pracovišti vyřešila. V této otázce bylo možné vybrat jednu nebo více odpovědí a zároveň odpovědět vlastními slovy. Dotazovaní měli možnost vybrat odpovědi „Došlo ke smíru obou stran“ – 10 (9,5 %), „Oběť opustila pracoviště“ – 45 (42,6 %), „Agresor opustil pracoviště“ – 10 (9,5 %), „Šikana se neřešila“ – 39 (37,1 %) a nakonec možnost „jiná“, kterou vybral pouze jeden respondent (1 %). Tato odpověď zněla: „Oběť požádala o změnu pracovní pozice a přesun na jiné pracovní místo.“ Současně s touto odpovědí byla zvolena i možnost, že oběť opustila pracoviště. Tato situace působí dojmem, že oběti nebylo vyhověno a byla

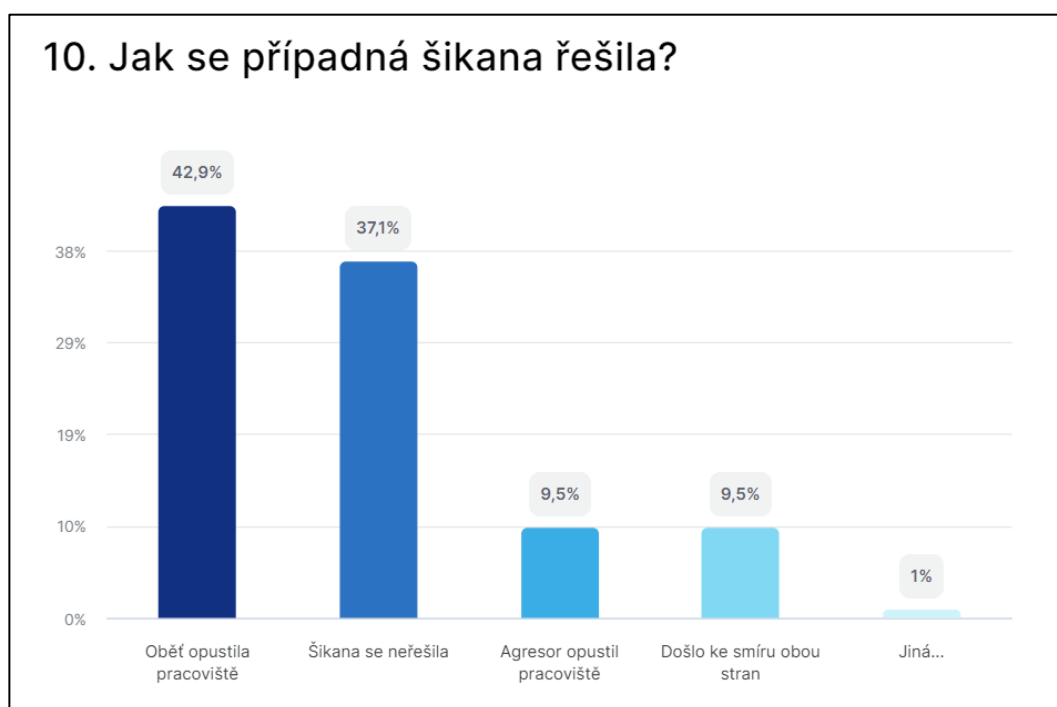
nucena opustit své zaměstnání. Je nutné zmínit, že na tuto otázku odpovědělo 105 respondentů.

Je velmi překvapivé, že nejčastěji se tento problém vyřešil odchodem oběti. V takovém případě se však nic nevyřeší, protože agresor bude na svém místě zůstat a v takovém chování pokračovat i vůči jiným osobám.

Znepokojivý je tak fakt, že druhé nejčastější řešení je naprosté neřešení a ignorování šikany. Dle názoru autorky zde hraje velkou roli přístup zaměstnavatele a ostatních přihlížejících kolegů, kteří se oběti nesnaží pomoci. Pokud se šikana neřeší, může vyústit ve velmi závažné problémy primárně u oběti, ale také v celém kolektivu v rámci vztahů.

Stejným počtem (10 případů) se šikana řešila opuštěním agresora a vzájemným smírem. I když se takové řešení zdají být neadekvátnější, bohužel se v praxi objevují nejméně. Jestli se šikana na pracovišti vůbec bude řešit a jakým způsobem, záleží primárně na zaměstnavateli a také na přihlížejících zaměstnancích.

U této otázky autorka zvolila sloupcový graf, jelikož je u většího množství odpovědí přehlednější.



Graf č.10: „Jak se případná šikana řešila?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.11 Otázka č.11: „Existuje ze strany Vašeho zaměstnavatele snaha o prevenci šikany na pracovišti?“

Tato otázka má za úkol prověřit, kolik zaměstnavatelů se snaží proti šikaně na pracovišti bojovat v rámci nějaké prevence. Jelikož se toto téma dostává více do povědomí lidí a s mobbingem a bossingem se setkává pořád více lidí, je nutné, aby se zaměstnavatelé snažili tomuto problému předcházet. V této otázce se odpovídalo opět formou „ano“ či „ne“.

Autorku této práce překvapila naprostá vyrovnanost v odpovědích. Bylo předpokládáno, že více odpovědí bude záporných, i když by měl být opak. Prevenci ze strany zaměstnavatele zažívá celkem 78 osob (50,3 %). Naopak v 77 případech (49,7 %) zaměstnavatel proti šikaně nijak nebojuje.

Podle průzkumu je prevence proti šikaně na pracovišti nejběžnější ve státní správě, což zpočátku autorka předpokládala. Našlo se však i několik odpovědí, že ve státní správě k prevenci nedochází. Zde už záleží, v jaké konkrétní instituci je dotazovaný zaměstnanec a také jak k této problematice přistupují nadřízení.

Nejméně probíhá prevence šikany v soukromém sektoru, což také dopadlo podle očekávání.



Graf č.11: „Existuje ze strany Vašeho zaměstnavatele snaha o prevenci šikany na pracovišti?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.12 Otázka č.12: „Cítíte se dobře mezi svými kolegy?“

Jelikož jsou mezilidské vztahy na pracovišti velmi důležité a prakticky nejvíce se podílejí na mobbingu a bossingu, byla vytvořena tato otázka, aby zjistila, jak se lidé mezi svými kolegy cítí.

Bylo předpokládáno, že většina lidí odpoví „ano“, tudíž se cítí dobře ve svém pracovním týmu. Tento předpoklad se naplnil, protože tuto možnost zvolilo 143 dotazovaných (92,3 %). Výsledek této otázky je uspokojivý a není třeba k němu nic dodávat.

Našlo se však 12 respondentů (7,7 %), kteří se ve svém pracovním týmu necítí dobře. Nejvíce nespokojené se cítí ženy nejčastěji zaměstnané ve státní správě. Podle názoru autorky bývají v ženských kolektivech často náznaky pomluv nebo závisti, je tedy možné, že by to mohly být důvody nespokojenosti.

Velmi důležitým výsledkem této otázky je zjištění, že 9 z 12 nespokojených zaměstnanců ve svém kolektivu se někdy stali oběťmi šikany na pracovišti. Autorka zastává názoru, že osoby, které takto odpovídaly se v současné době potýkají se šikanou na pracovišti. Autorka doufá, že je tento dotazník povzbudí do boje proti takovému chování.

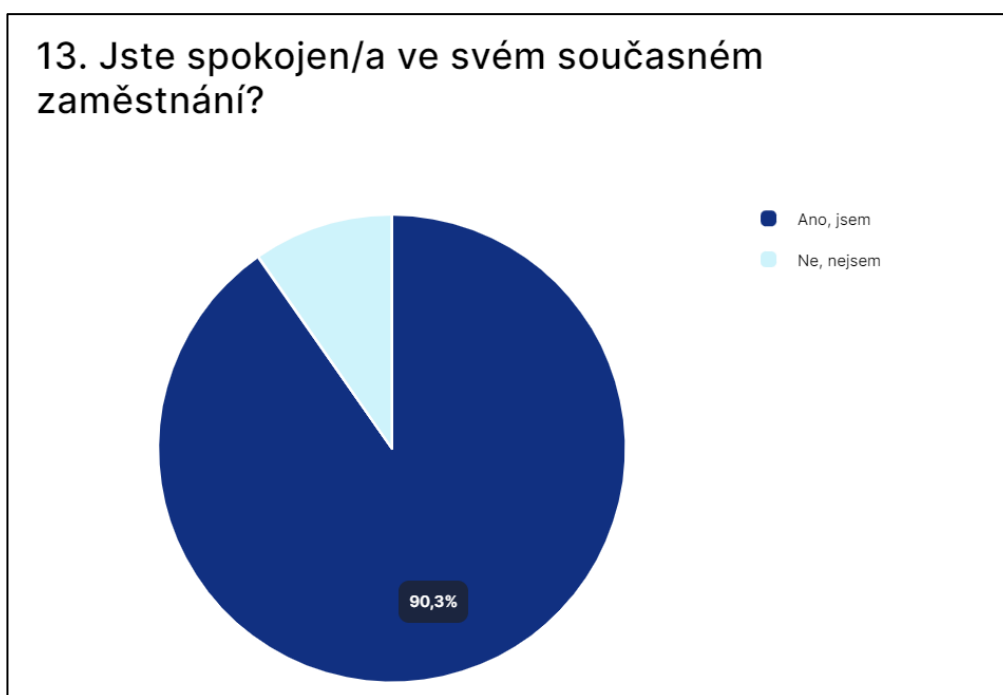


Graf č.12: „Cítíte se dobře mezi svými kolegy?“, zdroj: vlastní zpracování

9.1.13 Otázka č.13: „Jste spokojen/a ve svém současném zaměstnání?“

Tato otázka byla určena pro zjištění toho, zda jsou dotazovaní lidé spokojeni ve svém současném zaměstnání. Spokojenost na pracovišti a celkově skutečnost, že zaměstnanci jejich práce baví a naplňuje, je předpokladem pro pracoviště bez výskytu šikany. Respondenti vybírali z možností „ano, jsem“ nebo „ne, nejsem“. Autorka předpokládala, že budou převažovat odpovědi od lidí, kteří jsou ve svém zaměstnání spokojeni. I v tomto případě se autorčin předpoklad naplnil a kladně odpovědělo celkem 140 respondentů (90,3 %). To je rozhodně dobrý ukazatel pro vyrovnané a klidné pracoviště.

Na tento dotazník však odpovědělo 15 dotazovaných (9,7 %), kteří ve svém zaměstnání nejsou spokojeni. 6 osob z 15 současně uvedlo, že se někdy staly obětí šikany na pracovišti, což by mohl být důvod k nespokojenosti v zaměstnání. 8 nespokojených zaměstnanců uvedlo, že se někdy stali svědky šikanózního chování na pracovišti. Tento fakt by mohl být opět důvodem k nespokojenosti, protože na jeho pracovišti pravděpodobně probíhá šikana a nachází se tak v nepříjemném prostředí. Pokud jsou tito respondenti nespokojeni ve svém současném zaměstnání, stálo by za úvahu popřemýšlet o změně pracoviště nebo celého zaměstnání. Je však otázkou, v jaké životní situaci se dotyční nacházejí a zda si změnu mohou dovolit v rámci např. finanční či rodinné situací.



Graf č.13: „Jste spokojen/a ve svém současném zaměstnání?“, zdroj: vlastní zpracování

9.2 Zhodnocení praktické části

Praktická část této práce byla vypracována pomocí dotazníku, který byl zaměřen na to, zda jsou zaměstnanci seznámeni s pojmy „mobbing“ a „bossing“ a zda se někdy se šikanou setkali vůči vlastní osobě, či ji byli svědkem. Celkově se vrátilo 156 odpovědí ze státní správy, soukromého sektoru a ze zdravotnictví. Takový počet respondentů autorka považuje za velmi uspokojivý. Nejvíce odpovědí bylo získáno ze strany žen a nejčastěji odpovídaly osoby ve věku 18-30 let. Na dotazník současně odpovědělo nejvíce respondentů pracujících ve státní správě.

Z velké většiny se naplnily veškeré autorčiny předpoklady o výsledcích jednotlivých otázek. Jelikož bylo jedním z hlavních témat tohoto dotazníku znalost pojmů „mobbing“ a „bossing“, byl velmi důležitý výsledek této otázky. Bylo velmi příjemné, že většina lidí pojmy znala, avšak pořád velká skupina lidí ne. Autorka této práce doufá, že díky tomuto dotazníku se lidé s těmito pojmy seznámili.

Výskyt šikany na pracovišti byl dalším z hlavních témat dotazníku. Autorka zpočátku předpokládala, že budou převažovat osoby, které se se šikanou nikdy nesetkali vůči vlastní osobě, ani vůči osobě ze svého okolí. Tento předpoklad se také naplnil. Předpoklad se však nenaplnil u otázky, zda respondenti znají někoho, kdo byl šikanovaný. Tam bohužel převládala možnost „ano“.

Další část dotazníku směřovala k tomu, jakým stylem se šikana na pracovišti řešila. Zde se šikana nejčastěji řešila odchodem oběti anebo se neřešila vůbec. Otázka ohledně prevence šikany na pracovišti byla pro autorku překvapující z důvodu vyrovnanosti odpovědí. Zde se původní autorčin předpoklad nenaplnil, jelikož očekávala fakt, že zaměstnavatelé prevenci spíše neprovádějí.

Poslední dvě otázky byly zaměřeny na spokojenost respondentů mezi svými kolegy a celkově i v zaměstnání. Zde se autorčin předpoklad také naplnil, jelikož většina dotazovaných odpověděla kladně, i když se několik záporných odpovědí také našlo.

Autorka této práce by celkový výsledek dotazníkové části zhodnotila kladně, i přes to, že se v odpovědích nacházely záporné odpovědi. Autorka je

přesvědčena, že by se zaměstnavatelé měli více snažit o prevenci šikany na pracovišti ve své společnosti. Tento krok by jim mohl zajistit klidné a fungující pracoviště a v neposlední řadě také lepší výsledky firmy, protože spokojený zaměstnanec bude podávat kvalitnější pracovní výkon. Autorka by prevenci navrhovala formou školení, osvěty a častějších teambuildingů, na kterých se mohou kolegové vzájemně lépe poznat.

Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce na téma Mobbing, bossing a šikana na pracovišti bylo seznámit čtenáře s touto problematikou a těmito cizími pojmy, což se podle autorky naplnilo.

Celá tato práce je rozdělena do dvou částí, a to do teoretické a praktické. Teoretická část se zabývá především definicí základních pojmů jako je mobbing, bossing a šikana. Tato práce i lehce nahlíží do historie vzniku pojmu mobbing. Čtenář se v této práci také seznámí s důsledky šikany a také s tím, jakým stylem se šikana na pracovišti může řešit, anebo jak ji úplně předcházet.

Praktická část byla vypracována pomocí dotazníkového šetření, jehož hlavním cílem bylo zjištění znalosti lidí pojmů mobbing a bossing a také na osobní zkušenosti se šikanou na pracovišti. V případě znalosti těchto pojmů, bylo příjemným překvapením, že většina lidí tyto slova zná. Je zajímavým výsledkem, že tyto termíny jsou nejméně známé u nejmladší věkové skupiny. Výsledky zkušenosti se šikanou na pracovišti potvrdily autorčiny předpoklady, že ve velké většině odpovídali lidé, kteří se s ní nikdy nesečkali vůči svojí osobě. Avšak se objevuje již vyšší procento lidí, kteří se znají s osobou, která byla nebo je postižena šikanou. Byl potvrzen fakt, že o šikaně na pracovišti se málo mluví nebo není řešena, což přímo dokazuje otázka č. 10, na kterou odpovědělo 37,1 % dotazujících, že šikana na pracovišti nebyla řešena. A bezmála 43 % respondentů odpovědělo, že oběť opustila pracoviště, což by mohlo napovídat tomu, že šikana nebyla vůbec řešena.

Je opravdu nutné podotknout, že se jedná o velmi závažný problém, který může v některých případech skončit opravdu tragicky. Je třeba, aby se toto téma rozšířilo do většího povědomí lidí a samozřejmě také mezi zaměstnavatele. Oběti šikany by se neměli bát se proti tomuto chování vzepřít a začít se bránit, i když to určitě nebude jednoduché. Oběť si musí uvědomit, že problém je agresor, a ne ona sama. Je nutné, aby zaměstnavatelé proti tomuto problému začali předcházet všemi dostupnými prostředky.

Autorka této práce doufá, že rozeslaný dotazník někomu pomohl k uvědomění, že ona sám je obětí šikany, anebo mu dopomohl k tomu, aby tento problém začal řešit. Řešení je v nalezení odvahy vyjít s tímto problémem ven.

Resumé

The main goal of this bachelor's thesis on the topic of Mobbing, bossing and bullying in the workplace was to familiarize the reader with this issue and these foreign terms, which according to the author, was fulfilled.

This entire work is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part mainly deals with the definition of basic terms such as mobbing, bossing and bullying. This work takes a light look at the history of the emergence of the concept of mobbing. In this work, the reader will also learn about the consequences of bullying, as well as how bullying can be dealt with in the workplace, or how to prevent it altogether.

The practical part was developed using a questionnaire survey, the main goal of which was to find out people's knowledge of the concepts of mobbing and bossing, as well as personal experience with bullying in the workplace. In these concepts, it was a pleasant surprise that most people know these words. It is an interesting result that these terms are least familiar among the youngest age group. The results of the experience with bullying at the workplace confirmed the author's assumptions that the vast majority of responses were from people who had never encountered it either towards their own person or towards a stranger. However, there is already a higher percentage of people who know a person who has been or is affected by bullying. The fact that bullying in the workplace is little talked about or not addressed was confirmed, which is directly demonstrated by question 10, to which 37,1 % of respondents answered that bullying in the workplace was not addressed. And almost 43 % of respondents answered that the victim left the workplace, which could indicate that the bullying was not addressed at all.

It is really necessary to point out that this is a very serious problem, which in some cases can end really tragically. This topic needs to a greater awareness of people and, of course, also among employers. Victims of bullying should not be afraid to stand up against this behavior and start defending themselves, although it will certainly not be easy. The victim must realize that the problem is the aggressor, not the victim. It is necessary for employers to start preventing this problem by all available means.

The author of this work hopes that the sent out questionnaire helped someone to realize that she is a victim of bullying, or helped her to start solving this problem. The solution is to find the courage to come out with this problem.

Seznam použité literatury

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

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

CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

DURRÉ, Linnda. *Jak přežít na intoxikovaném pracovišti: braňte se problémovým chvastounům, vzteklounům, sabotérům, sexuálními manipulátorům, závislákům*. Praha: Práh, 2012. ISBN 978-80-7252--366-5.

FEHLAU, Eberhard G. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada, c2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8.

NOVÁK, Tomáš a Věra CAPPONI. *Sám proti agresi*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-253-0.

PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci*. V Praze: Triton, 2005. ISBN 80-7254-593-0.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2.

WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

Seznam internetových zdrojů

AISIS. *Stádia šikanování* [online]. [cit. 28.11.2022]. Dostupný na WWW: <http://www.minimalizacesikany.cz/chci-se-do-zvedet/informace-o-sikane/195-stadia-sikanovani>

AUTOR NEUVEDEN. *Jak se bránit šikaně v práci* [online]. [cit. 3.3.2023]. Dostupný na WWW: <https://www.randstad.cz/karierni-poradna/kariera/jak-se-branit-sikane-v-praci/>

KARTUSOVÁ, Alžběta. *Bossing aneb můj nadřízený mě šikanuje* [online]. [cit. 22.2.2023]. Dostupný na WWW: <https://mylaw.cz/clanek/bossing-aneb-muj-nadrizeny-me-sikanuje-260>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Šikana na pracovišti* [online]. [cit. 28.11.2022]. Dostupný na WWW: <https://www.dustojnepracoviste.cz/o-sikane/sikana-na-pracovisti>

MORAVEC, Matěj. *Kolektivní šikana na pracovišti: Co je mobbing a jak se proti němu bránit* [online]. [cit. 1.3.2023]. Dostupný na WWW: <https://www.welcometothejungle.com/cs/articles/mobbing-prace-sikana>

NADAČNÍ FOND STOP ŠIKANĚ. *Co je šikana?* [online]. [cit. 21.11.2022]. Dostupný na WWW: <https://www.stop-sikane.cz/co-je-sikana/>

TRITOVÁ, Markéta. *Právní analýza násilí na pracovišti v právním řádu ČR* [online]. [cit. 7.3.2023]. Dostupný na WWW: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/pravni-analyza-sikana-v-cr.pdf>

Právní prameny

Zákon č.89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam grafů

Graf č.1: „Uveďte pohlaví“

Graf č.2: „Uveďte, do jaké věkové skupiny patříte“

Graf č.3: „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“

Graf č.4: „Kde jste v současné době zaměstnán/a?“

Graf č.5: „Jste seznámen/a s problematikou šikany na pracovišti?“

Graf č.6: „Znáte pojmy „mobbing“ a „bossing“?“

Graf č.7: „Stal/a jste se někdy obětí šikany na pracovišti?“

Graf č.8: „Stal/a jste se někdy svědkem takového chování?“

Graf č.9: „Znáte někoho, kdo se obětí šikany na pracovišti stal?“

Graf č.10: „Jak se případná šikana řešila?“

Graf č.11: „Existuje ze strany Vašeho zaměstnavatele snaha o prevenci šikany na pracovišti?“

Graf č.12: „Cítíte se dobře mezi svými kolegy?“

Graf č.13: „Jste spokojen/a ve svém současném zaměstnání?“

Seznam použitých zkratk

Atd. – a tak dále

Č. – číslo

Např. – například

Sb. – sbírka

Tzv. – takzvaný

Seznam příloh

Příloha č.1 – Dotazník Mobbing, bossing a šikana na pracovišti

DOTAZNÍK
MOBBING, BOSSING A ŠIKANA NA PRACOVIŠTI

Dobrý den,

jmenuji se Hana Hajšmanová a jsem studentkou 3.ročníku právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni, konkrétně oboru Veřejná správa. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto krátkého a anonymního dotazníku, který mi pomůže s vypracováním mé bakalářské práce na téma: Mobbing, bossing a šikana na pracovišti.

Moc Vám děkuji za vyplnění a Váš čas.

Hana Hajšmanová

- 1. Uveďte pohlaví**
 - a) Muž
 - b) Žena
- 2. Uveďte, do jaké věkové skupiny patříte**
 - a) 18–30 let
 - b) 31-45 let
 - c) 46-55 let
 - d) 56 let a více
- 3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**
 - a) Základní
 - b) Středoškolské s výučním listem
 - c) Středoškolské s maturitou
 - d) Vysokoškolské
- 4. Kde jste v současné době zaměstnán/a?**
 - a) Státní správa
 - b) Zdravotnictví
 - c) Soukromý sektor
- 5. Jste seznámen/a s problematikou šikany na pracovišti?**
 - a) Ano
 - b) Ne
- 6. Znáte pojem mobbing a bossing?**
 - a) Ano, znám
 - b) Ne, neznám
 - c) Ne, ale už jsem o těchto pojmech někdy slyšel/a

Mobbing = šikana mezi kolegy

Bossing = šikana ze strany vedoucího

- 7. Stal/a jste se někdy obětí této šikany?**
 - a) Ano
 - b) Ne

- 8. Stal/a jste se někdy svědkem takového chování?**
- a) Ano
 - b) ne
- 9. Znáte někoho, kdo se obětí šikany na pracovišti stal?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 10. Jak se případná šikana řešila? Vyberte jednu nebo více odpovědí; Odpovězte v případě, že jste kladně odpověděl/a na otázky č.7, 8 nebo 9. Jinak tuto otázku prosím přeskočte.**
- a) Došlo ke smíru obou stran
 - b) Oběť opustila pracoviště
 - c) Agresor opustil pracoviště
 - d) Šikana se neřešila
 - e) Jinak-uveďte jak
- 11. Existuje ze strany Vašeho zaměstnavatele snaha o prevenci šikany na pracovišti?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 12. Cítíte se dobře mezi svými kolegy?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 13. Jste spokojen/a ve svém současném zaměstnání?**
- a) Ano, jsem
 - b) Ne, nejsem