

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM**

2011 – 2014

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

*Jakub Prošek*

*Negativní sociální jevy na pracovišti a možnosti jejich řešení*

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce:

doc. PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2011 - 2014

**BACHELOR THESIS**

*Jakub Prošek*

*The negative social phenomena in the workplace and their  
possible solutions*

Prague 2014

The bachelor thesis work supervisor:

doc. PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 13. 3. 2014

Jakub Prošek

## **Poděkování**

Chtěl bych poděkovat doc. PhDr. Jaroslavu Veteškovi, Ph.D. za jeho cenné rady, připomínky a doporučení. Dále bych rád poděkoval všem respondentům, kteří věnovali čas vyplnění dotazníku.

## **Anotace**

Bakalářská práce „**Negativní sociální jevy na pracovišti a jejich možná řešení**“ se zabývala v první řadě analýzou násilí na pracovišti a její hlavní část formami násilí na pracovišti, jeho příčinami a důsledky pro zaměstnance. Násilí na pracovišti má mnoho podob. Jedná se o šikanu na pracovišti, nebo li mobbing a některé jeho formy bossing, staffing a sexuální obtěžování. Dále se věnuje možným pachatelům a obětem mobbingu, fázím a strategiím mobbingu a možné obraně proti němu. Praktická část této práce se zaměřila pomocí výzkumné sondy na zjištění, jaké panují u českých občanů postoje a názory na násilí na pracovišti.

## **Klíčové pojmy**

Agrese, bossing, mobbing, násilí, násilí na pracovišti, prevence, sexuální obtěžování, staffing, šikana na pracovišti.

## **Annotation**

Bachelor thesis "The negative social phenomena in the workplace and their possible solutions" dealt primarily an analysis of workplace violence and its main forms of workplace violence, its causes and consequences for employees. Workplace violence takes many forms. It is a workplace bullying or mobbing and if some of its forms bossing, staffing and sexual harassment. It also discusses potential perpetrators and victims of mobbing, mobbing stages and strategies and can defend against it. The practical part of this work has focused on using research probe to determine what prevailing among Czech citizens' attitudes and views on violence in the workplace.

## **Key words**

Agression, bossing, mobbing, prevention, sexual harassment, staffing, violence, workplace bullying, workplace violence.

## **OBSAH**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>8</b>
<b>1 NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI .....</b>	<b>10</b>
1.1 Násilí a agrese .....	10
1.2 Konflikt .....	12
<b>2 ANALÝZA FOREM NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI .....</b>	<b>14</b>
2.1 Mobbing .....	14
2.2 Jak lze definovat mobbing .....	15
2.3 Bossing a staffing .....	16
2.4 Sexuální obtěžování .....	17
<b>3 PŘÍČINY VZNIKU, OBĚTI A PACHATELÉ MOBBINGU .....</b>	<b>18</b>
3. 1 Příčiny vzniku mobbingu .....	18
3. 2 Oběti a pachatelé mobbingu .....	19
<b>4 FÁZE A STRATEGIE MOBBINGU .....</b>	<b>21</b>
4.1 Fáze mobbingu .....	21
4.2 Mobbingové strategie .....	22
<b>5 DŮSLEDKY, PREVENCE, OBRANA A PRÁVNÍ ÚPRAVA .....</b>	<b>26</b>
5.1 Důsledky mobbingu .....	26
5.2 Prevence .....	27
5.3 Obrana proti mobbingu .....	28
5.4 Právní úprava .....	30
<b>6 EMPIRICKÝ VÝZKUM .....</b>	<b>31</b>
6.1 Charakteristika výzkumu a použitá metodologie .....	31
6.2 Cíle a výzkumné otázky .....	32
6.3. Analýza a interpretace získaných dat.....	33
6.3. Analýza a interpretace získaných dat.....	52
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>57</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>61</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>62</b>

## ÚVOD

Při každodenní interakci různých osob dochází vždy ke střetu názorů, platí, že sto lidí sto názorů. Ale tak to má být, díky rozdílným názorům a lidem, kteří si za nimi stáli, by společnost nebyla tam, kde dnes je. Rozumní lidé umí přijímat názory druhých, poučit se z nich, rozumě je vyvrátit nebo s nimi jen tiše nesouhlasit. Existuje ale bohužel řada případů, kdy jedna či druhá strana není ochotna jiný názor respektovat a reaguje různě, často agresivně. V případě, že se jedná o jednorázový rozpor, neznámá to ještě nic vážného, vždyť každý může mít zrovna špatný den, nervy na pochodu a zrovna v tu chvíli neudrží emoce na uzdě. Tyto situace, ale mohou přerůst v dlouhodobé konflikty, které mohou přejít až k násilnému chování.

Náš život velmi ovlivňují pracovní vztahy, protože v zaměstnání trávíme spoustu času a řada lidí hodnotí sama sebe podle úspěchů a vztahů na pracovišti. V osobním životě můžeme od konfliktu jednoduše utéct, to ovšem není v pracovním prostředí možné. S kolegou, podřízeným či nadřízeným musíme dále setrvávat v jedné místnosti např. během porad, musíme s nimi řešit pracovní úkoly apod. Konflikty v práci nejsou v zásadě špatné, ale pouze v případě, že se k nim přistupuje rozumě a konstruktivně. Správně řešený konflikt může přinést pracovnímu kolektivu spoustu užitku, nových nápadů a pomáhá posilovat vztahy uvnitř pracovního týmu. V případě jeho nevyřešení, může docházet až k opakovanému násilí na pracovišti. Nevyřešené konflikty mají často katastrofální důsledky nejen pro jednotlivce, ale pro celou organizaci.

Tato práce se zabývá šikanou na pracovišti, nebo-li mobbingem. Mobbing může mít mnoho forem, autor se v práci zaměřil na bossing (šikana z pozice nadřízeného), staffing (šikana z pozice podřízeného) a sexuální obtěžování. Bohužel tomuto fenoménu převážně posledních let, se u nás nevěnuje dostatek pozornosti. Jedná se např. o oblast prevence a informovanosti zaměstnanců/zaměstnavatelů. Právní úprava mobbingu není v České republice také dostatečná. Právě z těchto důvodů si autor toto téma zvolil pro svou bakalářskou práci.

Cílem této práce je popis a analýza negativních sociálních jevů na pracovišti a nalezení možností jejich řešení. Tato bakalářská práce je rozdělena na dvě části, na teoretickou část a praktickou část.



Teoretická část je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola se zabývá násilím na pracovišti. Definuje základní pojmy – agrese, násilí a konflikty. Poznáme konflikty jako spouštěče negativních sociálních jevů na pracovišti.

V druhé kapitole si objasníme pojmy mobbing, bossing, staffing a sexuální obtěžování. Krátce si zmíníme historii mobbingu. Největší pozornost je zde kladena mobbingu, jako nadřazenému pojmu ostatních.

Třetí kapitola nás seznámí s příčinami vzniku mobbingu, možnými oběťmi a pachateli mobbingu. Zjistíme, že ve spojitosti s pachateli a oběťmi mobbingu výraz typický nelze použít.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na jednotlivé fáze a strategie mobbingu. Hlavní část je věnována mobbingovým strategiím.

Závěrečná pátá kapitola teoretické části se zabývá důsledky, prevencí, obranou a právní úpravou mobbingu.

V empirické části se autor zaměřil na kvantitativní sondu, která byla realizována pomocí dotazníkového šetření. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké panují u českých občanů postoje a názory na násilí na pracovišti.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

V každém, nejen pracovním, prostředí se vždy vyskytuje řada konfliktních situací, které mají na svědomí v člověku zakořeněná agrese potažmo násilí. Jedná se o celkem běžný jev, jelikož při spolupráci různých lidí s různými názory, postoji, cíly apod. jsou konflikty takřka na denním pořádku.

Spouštěčem negativních sociálních jevů na pracovišti je tedy vždy nějaký konflikt, především v případech že nedojde k jeho urovnání. Často se jedná o úplnou banalitu, která ale v konečném důsledku může mít nedozírné následky. Samozřejmě jedna neshoda s kolegou, podřízeným či nadřízeným neznamená, že se jedná o některou z forem šikany na pracovišti, ale pokud se tyto konflikty pravidelně opakují, může se již jednat o mobbing. Co je mobbing a jeho formy si definujeme důkladněji v kapitole druhé. V této kapitole si definujeme násilí, agresi a konflikty na pracovišti, neboli pojmy které nám lépe pomohou pochopit, proč k negativním sociálním jevům na pracovišti dochází.

### 1.1 Násilí a agrese

**Násilí** lze pojmut z mnoha různých hledisek, ale pro naši práci asi nejvýznamnější psychologický přístup „*chápe násilí jako patologický způsob interakce konkrétního jedince (skupiny) s okolím. Řadíme sem všechny aktivity, pomocí nichž si jedinec či skupina /subjekt, aktér) vytváří a reguluje vztahy vůči sociálnímu okolí způsobem, který je vnímán jako agresivní či manipulativní.*“<sup>1</sup> Existuje celá řada projevů násilí, s kterými se setkáváme v podstatě každodenně, ať už přímo, nebo nepřímo jako svědci. Často se jedná jen o banální projevy například v dopravní zácpě, kde se většinou jedná o verbální agresivní chování vůči druhému řidiči, tento projev nemá samozřejmě pro napadeného žádné nedozírné následky a jedná se o problém dané chvíle, ale mohou nastat jiné

---

<sup>1</sup> SPURNÝ, Joža. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Praha: Eurounion, 1996. s. 7.

situace, které mohou trvat déle a postupně gradovat. Tyto situace zpravidla mají větší intenzitu s mnohem horšími následky. Typů aktérů a příčin vzniku je nepřehledné množství. Za násilí lze také považovat i různé způsoby manipulace.

Spurný uvádí, že následky násilí mohou být nehmotné (např. ohrožení společenského uplatnění pomluvou), hmotné (na majetku, finanční), nebo fyzické (zdraví, život). Prožitky těchto typů vždy zanechají následky i v naší psychice, které se projevují, často i trvalou, emocionální újmou. Důsledkem dlouhodobého působení násilí na naši psychiku může být:

- negativní úzkostný pohled na svět,
- tendence přeceňovat reálné nebezpečí (vidíme je všude, ve všech situacích),
- snížení citlivosti na vnímání a rozlišování násilných projevů,
- otupení, přivyknutí danému stavu,
- zvýšení tolerance k násilí, tendence omlouvat jeho projevy, bagatelizovat důsledky, popřípadě dochází k
- zařazení prvků násilí do repertoáru chování.<sup>2</sup>

*„Existence násilí na pracovišti nemusí být nutně v rovině zaměstnavatel versus zaměstnanec, ale také v rovině klient versus zaměstnanec. V tomto ohledu je zajímavým faktem skutečnost, že nejvyšší výskyt tohoto typu je ve zdravotnictví, sociálních službách a ve školství.“<sup>3</sup>*

**Agresi** lze definovat jako „*chování, které cíleně směřuje ke způsobení negativních důsledků jiné osobě s úmyslem poškodit ji.*“<sup>4</sup> Spurný tuto definici v podstatě doplňuje o formy útoků, jedná se o agresi fyzickou (brachiální), slovní (urážka, pomluva) nebo symbolické útoky (pomocí gest).<sup>5</sup>

Agrese probíhá jak nárazově, často se jedná jen o pudovou reakci, nezřídka ale bývá promyšlená a probíhá dlouhodobě. Agrese je všude přítomná v našem životě, např.

---

<sup>2</sup> SPURNÝ, Joža. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Praha: Eurounion, 1996. s. 8 – 9.

<sup>3</sup> BEDNÁŘ, Vojtěch a kol. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 181.

<sup>4</sup> VÝROST, Jozef. *Sociální psychologie: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. s. 268.

<sup>5</sup> SPURNÝ, Joža. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Praha: Eurounion, 1996. s. 17.

v případě, že narazíme na nějakou překážku, kterou máme problém překonat, tělo často reaguje agresivně. Zdrojem agresivního chování může být afekt, potřeba (něčeho dosáhnout, něco získat) nebo zvyk, často bývá agrese projevem strachu, v tomto případě se jedná způsob jeho zamaskování, nebo o určitou formu obrany.

Mnoho lidí nevidí zcela jasně rozdíl mezi násilím a agresí, jednoduše lze říci, že agresivní chování napomáhá přežití jedince ve volné přírodě a nijak se nevymyká z normálního chování. Na druhou stranu násilné chování přímo úmyslně někomu ubližuje, snaží se ho poškodit nebo dokonce zabít. Agrese je jednou z forem násilí.

## 2.1 Konflikt

Nejen v pracovním prostředí jsou konflikty zcela běžné, doslova na denním pořádku. Neznamená to, ale že konflikty jsou pro společnost vždy špatné, pokud je konflikt správně řešen nebo řízen může mít pro společnost i pozitivní důsledky.

*„Dá se tedy říci, že konflikt představuje faktor, který systém deekvilibrizuje (uvádí do nerovnováhy nebo destabilizuje (uvádí v labilitu) a tím jej dynamizuje (nutí měnit se). A protože je změna přirozeným průvodcem existence, je obtížné říci, že konflikty jsou jednoznačně pozitivní nebo jednoznačně negativním jevem.“<sup>6</sup>*

Konflikty mají tři formy:

- **intrapersonální konflikty** s těmi bojuje člověk uvnitř sebe. Tyto konflikty vznikají, když např. nevíme jak se správně rozhodnout a co je skutečně důležité,
- **interpersonální konflikty** se týkají dvou nebo více osob, které spolu nevychází, nebo mají rozdílné názory,
- **konflikty ve skupinách, nebo mezi nimi** často ovlivňují nejen osobní neshody, ale také problémy, které jsou specifické pro celý podnik, nebo jen jejich oddělení. Vliv na ně mají také mimo jiné změny ve vedení nebo reorganizace.

Příčin konfliktů může být celá řada, každý konflikt je jiný, ale podstata jednotlivých konfliktů nebo příčin je velmi podobná, protože základem pro ně jsou různé potřeby, motivy, hodnoty a cíle. *„Konflikt souvisí spíše se způsobem komunikace než s jejím*

---

<sup>6</sup> PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání: umění vyhrávat, aniž by někdo prohrál*. 3., upr. a dopl. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 15.

*obsahem. Vzniká zpravidla kvůli tomu, jak se k těmto rozdílům stavíme nebo jak o nich hovoříme, ne kvůli rozdílům samotným.*<sup>7</sup> Za základní příčiny konfliktů E. Fehlaau považuje:

- rozdíly ve vnímání problémů a pracovního hodnocení,
- rozdíly v motivech a cílech,
- neslučitelnost různých rolí,
- zápas o uznání a zdroje,
- obtížné mezilidské vztahy,
- události, které mění život v podniku.<sup>8</sup>

Pokud přerostou konflikty v cílené poškozování druhých (podřízených, nadřízených nebo kolegů na stejném stupni hierarchie) začíná se již jednat o šikanu na pracovišti, neboli mobbing.

---

<sup>7</sup> McCONNON, Shay, McCANNON, Margaret. *Jak řešit konflikty na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2009. s. 38.

<sup>8</sup> FEHLAU, Eberhard. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada, 2003. s. 20-23.

## 2 ANALÝZA FOREM NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI

V následující kapitole si analyzujeme negativní sociální jevy na pracovišti, hlavní důraz bude samozřejmě kladen na šikanu na pracovišti, neboli mobbing. Dále si blíže analyzujeme související pojmy, jako jsou bossing, staffing a sexuální obtěžování.

### 1.1 Mobbing

Systematická šikana, začala být v počátku řešena převážně kvůli jejímu značnému výskytu na školách, v pozdější době začal narůstat její výskyt i v pracovním prostředí. Za první průkopníky, kteří se začali o tuto oblast více zajímat, a mezi prvními ji zkoumali, se dají považovat Skandinávci, odtud se začal zájem a výzkum této problematiky šířit dále do zbylých částí světa.

Pro šikanu na pracovišti se uchytil název mobbing, tento výraz je odvozen z anglického jazyka, ze slova „to mob“, které lze přeložit jako dotírat, utlačovat, napadat, srovnávat se atd. Výraz mobbing nejdříve razil rakouský etolog Konrád Lorenz. Ten výraz lobbing používal ale ve zcela jiném kontextu, v jeho podání se jednalo o útok zvířecí tlupy na vetřelce. Později tento pojem začal používat také lékař a psycholog Peter-Paul Heinemann, který jím ale popisoval agresivní počínání u dětí. Masové rozšíření pojmu mobbing má na svědomí profesor Heinz Leymann, který vyzoroval, že v mnoha případech se pracovníci chovali ke svému kolegovi jako útočící smečka, zde si lze povšimnout zcela patrné souvislosti s původním výkladem Konráda Lorenze.

Velká část z vás se již s mobbingem určitým způsobem již na pracovišti setkala, ať už přímo nebo z doslechu. Agentura STEM/MARK provádí pravidelné výzkumy a zjistila, že s některou z forem mobbingu se na pracovišti setkala 21% osob starších 15 let. Dále výsledky ukázali, že šikana na pracovišti postihuje všechny osoby bez rozdílu např. v určité úrovni vzdělání, věku či pohlaví. 55% dotazovaných uvedlo, že jsou vystavováni mobbing minimálně jednou týdně nebo ještě častěji a 63% vyplnilo, že se jim toto děje po dobu delší než jeden rok. Tento výzkum proběhl v loňském roce 2013.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> VEČERKOVÁ, Barbora. STEM/MARK. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: [http://www.stemmark.cz/mobbing\\_2013/](http://www.stemmark.cz/mobbing_2013/).

## 2.1 Jak lze definovat mobbing

Pojem mobbing nemá jedinou jednoznačně danou definici, pro přiblížení si zde některé uvedeme. Podle Leymann se jedná o negativní formy komunikace, které jsou zaměřeny vůči určité osobě (ze strany jedné nebo více jiných osob), velmi často přetrvávající po delší dobu, a kterými je charakterizován také vztah pachatele a jeho oběti.<sup>10</sup>

Nakonečný zase říká, že mobbing je „*v čase se prodlužující proces vzájemných agresí, který vede ke vzniku jevu označovaného jako psychostres, kdy se jeden z partnerů konfliktní dvojice stává v důsledku opakovaných a zvýšených agresí oběti druhého, který ve vzájemném střetávání získal převahu a kontroluje nyní chování své oběti.*“<sup>11</sup>

„*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).*“<sup>12</sup> V této definici je uvedena i doba, po kterou by k šikaně mělo docházet, aby se dalo hovořit o mobbingu. Tato doba je uváděna i v další literatuře, ale dle názoru autora této práce jednoznačně vymezit období, po kterém by bylo jasně stanoveno, že se jedná již o mobbing nejde. Každý případ je individuální, k určité formě šikany může docházet např. velmi intenzitě nebo se stane obětí velmi labilní zaměstnanec, může dojít až k tragickým následkům během mnohem kratší doby, než je půl rok, v takové situaci se tedy jedná o mobbing daleko dříve. Proto považujte období půl roku a alespoň jednou týdně jako čistě orientační údaj.

Pokud tedy předešlé definice shrnu, platí, že mobbing, je určitá intenzivně se opakující forma negativního chování/komunikace vůči jiné osobě (oběti) na pracovišti po delší časový úsek.

---

<sup>10</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* ERA Group, 2003. s. 9.

<sup>11</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha: ERA Group, 2005. s. 206.

<sup>12</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Editor Ivan Slaměnik. Praha: Management Press, 2005. s. 16.

### 3.1 Bossing a staffing

S pojmem mobbing souvisí celá řada dalších pojmů, nejrozšířenější jsou bossing a staffing. Bossing označuje šikanu z pozice nadřízeného, staffing je naopak výraz pro šikanu podřízeného směrem k nadřízenému.

Výraz **bossing** prvně použil Nor S. Kile v roce 1990 a definoval ho jako „*systematické šikanování ze strany vedoucích.*“<sup>13</sup> V případě šikany od nadřízené osoby, má oběť velmi malou šanci těmto útokům uniknout, jelikož útočník využívá svého postavení. Oběť má také velmi málo možností jak se bránit, protože odpadá možnost na dovolání se spravedlnosti u svého nadřízeného.

Motivy nadřízených pro šikanu na pracovišti mohou být velmi prosté, např. se nadřízený bojí o své postavení kvůli šikovnému a ambicióznímu podřízenému, nadřízený se snaží si vynutit poslušnost podřízených nebo chce jen určitého zaměstnance donutit k odchodu z pracovního místa.

Autoři, zabývající se touto problematikou, se shodnou že mezi nejčastější formy útoků patří znevažování a zostuzování oběti před kolegy, přidělování příliš náročné práce nebo nesmyslných úkolů, odebírání kompetencí a privilegií, zatajování informací a neoprávněné přisuzování určitých chyb. Může se také jednat o podporu útoků z řad jiných zaměstnanců nebo vyhrožování vyhazovem. Hlavním problémem u bossingu je obava oběti ze ztráty zaměstnání, proto si často nechávají útoky nadřízených líbit i když se jedná o jasné porušování práv nadřízeného. „*Z hlediska zvládnutí a eliminování jde o nejobtížnější stránku pracovněprávního vztahu.*“<sup>14</sup>

Opakem bossingu je staffing, nebo-li útoky podřízených vůči nadřízenému. Útočníci se snaží nahlodat a zničit cíleně buď některého z nadřízených, nebo celé vedení. Šance na úspěch, je ale daleko menší než v případě nátlaku nadřízených, protože podřízení mají daleko méně pák, jak znepríjemnit život nadřízeného.

---

<sup>13</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* ERA Group, 2003. s. 10.

<sup>14</sup> PRŮCHA, Jan, VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2., aktual. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. S. 57.



## 4.1 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování, známé také jako sexuální harašení, je velmi často diskutovanou formou mobbingu, které se týká obou pohlaví, avšak více se o něm hovoří ve spojitosti s obtěžováním žen jejich nadřízenými. „*Sexuální obtěžování je nevyžádané chování sexuální povahy, nejčastěji směřované od kolegy nebo nadřízeného směrem ke kolegyni.*“<sup>15</sup> U této definice je důležité zdůraznit, že se zde uvádí nejčastější nasměrování směrem ke kolegyni, ale ne vždy je to pravidlem.

Stejně jako u jiných forem násilí na pracovišti i u sexuálního obtěžování platí, že jedna narážka se sexuálním podtextem ještě neznamena sexuální obtěžování, i v tomto případě lze o tomto termínu hovořit v případě pravidelného opakování různých forem útoků, ať už jsou to např. sexuální narážky, svádění, nabídky k pohlavnímu styku, nucení ke styku nebo sexuální útoky.

Většina z vás se jistě domnívá, že sexuální obtěžování značí jen náklonnost sexuální povahy k oběti, ale vždy tomu tak není, z větší části tímto chováním útočník vystavuje na odiv svou moc a snaží se oběť ponížit. Útočník si představuje, že tu oběť pro něj je neustále k dispozici a nepřipouští si, že by mohla být proti. Pokud se oběť brání, začne být útočník agresivní a ponižuje ji, často se stává, že nakonec útočník svaluje vinu ze sexuálního útoku na oběť, že ta ho svedla. Výjimečně dochází k fyzickému násilí, většinou se jedná o nátlak psychický. Oproti jiným formám mobbingu, kde oběť často dlouho netuší, že se stala stálým terčem, u sexuálního obtěžování je toto jasné v podstatě od začátku.

Se sexuálním obtěžováním se podle Gender Studies setkala skoro 28% žen, z toho 13% osobně a 15% z doslechu. Z mužských respondentů se s ním setkala 22%, z toho 4% osobně a 18% z doslechu. Nejčastější oběti jsou ženy a útočníci muži.<sup>16</sup>

V České republice je sexuální obtěžování bohužel stále velmi podceňováno, ale na druhou stranu je česká společnost také velmi tolerantní, např. oproti Spojeným státům americkým nebo jiným západním zemím, k různým formám narážek a různého chování, obsahující sexuální podtext.

---

<sup>15</sup> VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Grada Publishing, Praha: 2011. s. 123

<sup>16</sup> HOVORKOVÁ, Kateřina. Idnes.cz. [online]. [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/o-sexualnim-obtezovani-se-v-cesku-nemluvi-presto-je-pripadu-mnogo-1ca-/podnikani.aspx?c=A110421\\_1571643\\_podnikani\\_hru](http://finance.idnes.cz/o-sexualnim-obtezovani-se-v-cesku-nemluvi-presto-je-pripadu-mnogo-1ca-/podnikani.aspx?c=A110421_1571643_podnikani_hru).

### 3 PŘÍČINY VZNIKU, OBĚTI A PACHATELÉ MOBBINGU

#### 1.1 Příčiny vzniku mobbingu

Co je spouštěčem šikany na pracovišti jsme si již popsali výše a jelikož v lidském společenství vždy konflikty byly, jsou a budou takřka na denním pořádku, je zcela jasné, že k cílené šikaně docházelo již v dávných dobách. Nejedná se tedy o nový jev, ale v poslední době se šikana začíná více řešit a dostává se do popředí zájmů veřejnosti, což znamená, že před ní již nemůžou manažeři nebo majitelé klopat oči a předstírat, že se to přece zrovna u nich v oddělení, respektive firmě rozhodně nemůže dít.

Velmi důležité je pracovní klima v podniku, pokud se zaměstnanec cítí dobře, snižuje se riziko, že se některý z konfliktů zvrtné v mnohem větší problém. Hlavními příčinami špatné nálady v podniku jsou:

- **stres z přetížení nebo špatné organizace práce**, s čímž souvisí i nedostatek času, ten uvádí zaměstnance do vysokého napětí, často dochází k chybám a v případě, že veškerá ochota či spolupráce jsou v nedohlednu, dochází ve spojení s tímto stresem k narůstání agresivity, kterou lidé potřebují někde ventilovat.
- **Jednotvárnost a nuda** mají za následek touhu po změně. Někteří jedinci mohou tuto potřebu uspokojovat tak, že začnou znepříjemňovat život ostatním.
- **Špatný styl řízení** je jedním z hlavních důvodů, proč se lidé uchylují k těmto negativním jevům. Slabý vedoucí vytváří skoro stejně špatné prostředí jako příliš autoritativní šéf. Na jednu stranu slabý vedoucí znervózňuje celý kolektiv tím, že nestačí na svou práci, nebo nechává dělat zaměstnance, co se jim líbí. Na druhou stranu příliš autoritativní šéf nedává žádný prostor k diskuzím a otevřené kritice. S tímto souvisí, že morální úroveň firmy určují řídící pracovníci.
- V neposlední řadě konkurenční **tlak a strach z nezaměstnanosti** napomáhají k vytvoření klimatu ve společnosti, které přitahuje mobbingové aktivity. V případě, že společnost sama podporuje konkurenční tlak jako podnět

k zvyšování konkurence, vládne ve společnosti závist a strach. Lidé se bojí o místo, nebo o jejich možný čestný postup. Když se k tomu ještě přidá strach z nezaměstnanosti a špatné hospodářské situace často slabší jedinci přejdou k psychickému teroru.

Tyto faktory často spolu souvisí a mohou se i násobit. Čím horší jsou tyto vnější podmínky, tím je pravděpodobnější že lidé začnou reagovat agresivně. Tyto negativní emoce se mohou lehce obrátit proti některému jednotlivci či skupině v zaměstnání, lidé si najdou tzv. obětního beránka, který je pak této agresi vystavován.

## 2.1 Oběti a pachatelé mobbingu

Autoři, kteří se zabývají problematikou mobbingu se shodnou, že typická **oběť mobbingu** neexistuje. Vesměs neplatí, že jen slabší jedinci se stanou obětí mobbingu, i když jsou možná lehce náchylnější. I sebejistí jedinci se mohou snadno stát terčem mobbingových aktivit.

Rozdíl je patrný v porovnání malých a velkých podniků, zatímco pro malé podniky se jedná o velkou zátěž a může jím přinést značné potíže, naopak u podniků velkých často jejich struktury mobbing spíše podporují.

Řada lidí si myslí, že mobbing postihuje spíše ženy, ale není tomu tak, muže a ženy postihuje zhruba stejnou měrou. Rozdíl podle pohlaví je ale značný z pohledu útočníků, zatímco ženy jsou nejvíce šikanovány ženami (40%) a zbylých 60% si shodně rozdělí muži a ženy i muži, tak na druhou stranu muži jsou nejvíce šikanováni muži (76%), poté ženami a muži (21%) a v poslední řadě jen ženami (3%). Podle statistiky čelí mobbingu spíše mladší ženy (pod 35 let) a starší muži (nad 50 let). Velmi náchylné jsou také ženy, které vykonávají převážně „mužskou“ práci v kolektivu mužů, nebo naopak muži, kteří vykonávají „ženskou“ práci v kolektivu žen.<sup>17</sup>

Podle Huberové jsou obzvláště ohroženi noví, nápadní, úspěšní a osamocení zaměstnanci.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Editor Ivan Slaměnik. Praha: Management Press, 2005. s. 20-22.

<sup>18</sup> HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Vydavatel'stvo Neografie, 1995. s. 21.

Kdo jsou vlastně typičtí **pachatelé mobbingu**? Stejně jako u obětí se to nedá přesně určit. Pachateli se mohou stát jak osoby, které mají určité agresivní sklony, tak i lidé, kteří se tímto chováním v podstatě brání. Pachatele mobbingu lze alespoň přibližně rozdělit do třech skupin.:

- První skupinou jsou tzv. **strůjci**, kteří neustále vymýšlejí nové způsoby, jak oběti znepríjemnit život, jelikož se snaží z jejich konání získat nějaké vlastní výhody, nebo se jen zbavují vlastní frustrace. Strůjci mohou jednat sami nebo se spojenci.
- Dále se jedná o **náhodné pachatele**, kteří neměli původně v úmyslu někoho šikanovat, ale z banálního konfliktu se vyvinul konflikt trvalý, kdy se obě strany snaží získat převahu.
- Třetí skupinou jsou **spoluúčastníci**, kteří se dále dělí na dva typy:
  - o první typ **aktivně podporuje strůjce**,
  - o druhý typ spoluúčastníků **mobbingové aktivity přehlíží**, čímž v podstatě pachatele mlčky podporují, jelikož pachateli nikdo nepřekáží v jeho konání.

## 4 FÁZE A STRATEGIE MOBBINGU

### 1.1 Fáze mobbingu

Mobbing je dlouhodobý a dynamický proces. „*Mobbing má několik gradujících fází, které jsou charakteristické narůstající aktivitou tyрана a narůstající pasivitou oběti. Někdy se však oběť rozhodne bojovat a pak to vypadá na pracovišti spíše jako v ringu.*“<sup>19</sup> Beňo popisuje čtyři fáze mobbingu - nevyřešený konflikt, psychoteror dostává zelenou, do hry vstupuje šéf a vyloučení oběti z kolektivu, firmy či organizace, zároveň také dodává, že ovšem ne ze sta procent platí pro všechny případy, jelikož je řada faktorů, které ho mohou ovlivnit, a průběh může být nakonec jiný.<sup>20</sup> Ale je dobré znát tyto fáze, protože nám mohou pomoci odhalit případnou šikanu u nás na pracovišti.:

- **Nevyřešený konflikt** může začínat celkem pozvolna, formou nějakých legráček a popichováním. Postupně dochází k znejišťování osoby a již v tuto chvíli konflikt začíná a oběť by ho měla začít konstruktivně řešit. Pokud se tento konflikt nevyřeší a útočníci začnou získávat na vrch, může se mobbing dále rozvíjet.
- **Psychoteror dostává zelenou**, v této fázi již přechází popichování do cíleného a systematického psychoteroru. Oběť bývá ignorována, dochází k omezování jejich kompetencí, jsou jim zatajovány důležité informace, útočníci začínají o nich šířit pomluvy a podobně.
- Ve třetí fázi, kterou lze nazvat „**Do hry vstupuje šéf**“, se mobberům většinou podařilo oběť lidově „zpracovat“ tak, že se již chová velmi nestandardně a jeho podivného chování si začíná všimnat nadřízený. Toto může nastat až po několika letech, ale většinou k tomu dochází dříve. Oběť tuto chvíli útoky již nezvládá a hledá pomoc u vedoucích autorit, nebo také mimo své pracoviště, například u odborů nebo klidně i médií. Oběť je pod takovým stresem, že již nezvládá své pracovní úkony. Mobbeři dosáhli svého. Může docházet k tomu, že oběť začne

---

<sup>19</sup> HUBINKOVÁ, Zuzana a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 213.

<sup>20</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* ERA Group, 2003. s. 45.

vynášet informace ven z firmy a vedení označí nakonec oběť tohoto napadání za strůjce špatných vztahů na pracovišti a zpochybní jeho loajalitu.

- **Vyloučení oběti z kolektivu, firmy či organizace** je poslední fází, do které často ani oběť mobbingu nevydrží. Vedoucí rozhodne, že by měla oběť odejít. Oběť bývá z pravidla donucena, aby odešla, jelikož je jinak velmi složité z právního hlediska, aby tuto osobu vyhodili. Většinou bývá donucena, aby odešla sama podáním výpovědi, nebo dohodou. Pokud dojde až do této situace, je velmi pravděpodobné že se toto bude v podniku neustále opakovat, protože klima v podniku přímo vybízí k mobbingovým aktivitám.

## 2.1 Mobbingové strategie

Mezi nejčastější mobbingové strategie patří: šíření pomluv, izolování kolegy, sabotování práce, znevažování výkonů a schopností, poškození soukromí a osobnosti a v neposlední řadě poškození zdraví.

**Šíření pomluv** – pomluvy mají místo v našem každodenním životě a mají i své kladné stránky, jedná se o určitou formu komunikace, při které si aktéři vyměňují své názory a díky tomu mohou odbourat i svou agresivitu. Pokud ale začnou pomluvy někoho očerňovat a ubližovat mu, v tu chvíli byla překročena pomyslná mez únosnosti. Začíná docházet k cílenému roznášení pomluv. V Huberové se dočteme o jednotlivých formách šíření pomluv:

- zákeřné šuškáni (oběť s jistotou neví, jestli se šušká o jeho osobě),
- tajuplné narážky (oběť nechápe dvojsmyslné narážky, jelikož neví, že se dotýkají jeho osoby),
- jednotlivé případy se zveličují a zevšeobecňují (např. v případě, že byla žena spatřena při konverzaci s jiným mužem, než se svým přítelem a útočníci z ní začnou dělat poběhlici),
- zlomyslné osočování (roznáší se, že má např. kolega problém s drogami),
- očerňování u nadřízeného (zde se snaží útočník blýsknout v lepším světle a nenápadně sdělí nadřízenému určité klamavé informace o oběti),
- oběti se připisují provinění, kterých se nikdy nedopustila (oběti se přisuzuje například rozbité kancelářské vybavení apod.),

- cílený odstřel (v tomto případě vznikají o oběti nové a nové pomluvy a anonymně se dále rozšiřují mezi kolegy a nadřízené).<sup>21</sup>

Velmi nepříjemnou strategií mobbingu je **izolování kolegy**. Představte si, že jste vystaveni ignoraci ze strany kolegů, nikdo s vámi nepromluví a vy netušíte, proč se tak děje. Pokud vás ignoruje kolega z jiného oddělení, s kterým často nespolupracujete, není to tak vážné, jako když vás ignoruje váš nejbližší spolupracovník, nebo dokonce všichni spolupracovníci. Většina lidí potřebuje k životu komunikaci, pokud je jím odepřena začnou se cítit nejistě a podléhají stresu. Mezi nejčastější strategie Huberová řadí:

- odmítnutí podpory v případě např. časové tísně,
- zavírání dveří (zavíráme dveře v případě, že se oběť blíží),
- odmítnutí spolupráce (např. při týmových aktivitách)
- ignorování oběti (útočníci s obětí vůbec nekomunikují)
- oběti se zabrání vyjádřit svůj názor (oběť je napadána v případě, že chce něco sdělit kolektivitu),
- zadržování nových informací,
- zapírání důležitých informací pro práci, nebo činnosti s ní spojené,
- náhlé ukončení rozhovoru (všichni zmlknou, ve chvíli kdy oběť vstoupí do místnosti),
- vyloučení ze společenských částí běžného pracovního dne (např. hromadný odchod na oběd),
- prostorová izolace (např. přemístění do malé kanceláře).<sup>22</sup>

Jak nejlépe poškodíme zaměstnance v jakékoliv firmě? Odpověď je jednoduchá, znemožníme mu vykonávat jeho pracovní náplň. **Sabotování práce** může mít mnoho podob:

- zcizování podkladů k práci,
- falšování nebo poškozování (dokumentů, výrobků apod.),

---

<sup>21</sup> HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Vydavatelství Neografie, 1995, s. 39-40.

<sup>22</sup> HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Vydavatelství Neografie, 1995, s. 46-47.

- zatajování informací např. o změnách, nebo podávání špatných informací,
- zpronevěry (např. dopisů, které oběť očekává),
- blokáda oběti (může se týkat třeba odmítání spolupráce),
- a duchovní krádež (kradení nápadů a myšlenek a jejich vydávání za své).

**Znevažování výkonů a schopností** každého z nás vždy jistě rozčílí, především v případě, že děláme svojí práci svědomitě, čehož jsou si vědomi i útočníci, pro znepríjemnění života oběti proto využívají tyto strategie:

- dělání z komára velblouda,
- kritizování a výčitky,
- kompromitace,
- zpochybňování rozhodnutí,
- zrazování od motivace („Vy to rozhodně nedokážete splnit včas“),
- ubírání kompetencí (přidělování podřadné práce apod.),
- a zpochybňování dovedností a odborné způsobilosti.

Znepríjemňovat život oběti mobbingu lze i skrze jeho osobní život, tím že útočníci začnou **poškozovat jeho soukromí a osobnost**, nejčastěji se to podle Huberové týká:

- vtipkování na adresu vzhledu,
- napodobování oběti,
- pachatelé se vysmívají vadám/handicapům,
- rýpání v otevřených ranách (např. rozvod),
- kritika přesvědčení (politické názory, náboženská vyznání),
- přetřásání soukromého života,
- poškozování či odcizování osobních předmětů,
- zveřejňování důvěrných informací,
- terorizování prostřednictvím telefonu,
- zavlékání rodiny oběti do celé záležitosti,
- a podezírání oběti z duševní choroby.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Vydavatel'stvo Neografie, 1995, s. 65.



Při mobbingu dochází často k **poškození zdraví** oběti, jelikož psychická a fyzická stránka spolu souvisejí. Pokud tedy není v pořádku psychika, mohou nastat různá psychosomatická onemocnění. K poškození zdraví lze může také samozřejmě dojít přímo tělesným násilím, které na pracovišti nebývá zase až tak obvyklé. Huberová uvádí tyto nejčastější metody, které útočníci využívají:

- vyhrožování fyzickým násilím,
- tělesná zranění a špatné zacházení,
- zvrácené jednání (znepříjemňování pobytu na pracovišti konáním úkonů, které ohrožují zdraví oběti),
- a nucení oběti k výkonu zdraví škodlivé práce.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Vydavatel'stvo Neografie, 1995, s. 70-71.

# 5 DŮSLEDKY, PREVENCE, OBRANA A PRÁVNÍ ÚPRAVA

## 1.1 Důsledky mobbingu

Důsledky mobbingu jsou pro oběť velmi závažné. „*Oběť se každý den vrací z práce unavená, ponížena, zdrcená, zlomená. Žije v trvalém strachu z mobbera, ze ztráty zaměstnání...*“<sup>25</sup> Je evidentní, že vliv na zdraví má mobbing neoddiskutovatelně. Utrpení a bolest oběti v ní zůstává i dlouho po skončení mobbingových aktivit. Oběti často závažné a dlouhodobě onemocní, ve výjimečných případech oběť spáchá dokonce sebevraždu.

Ne každá oběť reaguje stejně, záleží také na její odolnosti, zázemí a na dalších faktorech. Silnější povahy se brzy oklepou a nemají problém dál normálně žít a pracovat, jiní jedinci jsou sužováni psychickými a fyzickými potížemi a mají problém se začleněním do pracovního kolektivu. Je řada případů, kdy jsou jejich potíže na takové úrovni, že již nejsou schopni pracovat.

Řada obětí také řeší své problémy požíváním psychotropních látek, aby se vyrovnali s potížemi, častým pomocníkem je též alkohol. Jejich požívání z dlouhodobého hlediska problém nevyřeší.

Důsledky mobbingu mohou být psychického rázu, psychosomatické a sociální.

Mezi psychické důsledky mobbingu patří mimo jiné nervozita, úzkost, oběť ztrácí důvěru v sebe sama. Neustávající stres oběť vyčerpává a je pro ni velmi unavující. S tím je spojen i pokles výkonnosti oběti. Postupně dochází ke snížení komunikativnosti oběti, narůstá její agresivita, což dále přechází ve smutek a pesimismus ohledně pracovního i osobního života. Oběti často trpí depresemi a velká část pokusů o sebevraždu je připisována problémům v zaměstnání.

Při dlouhodobých psychických potížích se často přidávají i problémy psychosomatické. Oběti se zhoršuje celkový zdravotní stav. Může docházet k bolestem hlavy, zad, problémy s dýcháním, vysoký krevní tlak, poruchám příjmu potravy atd.

---

<sup>25</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu*. Praha: Grada, 2008. s. 82.

Dochází k celkovému oslabení imunity, což také zvyšuje možnost vzniku nádorových onemocnění.

Nezanedbatelné jsou též sociální důsledky, jelikož mobbing neovlivňuje jen pracovní vztahy, ale velmi ovlivňuje soukromí oběti. Oběť se často izoluje, je mrzutá a vytváří problémy kolem sebe. Snižuje se schopnost komunikace. Zhoršují se vztahy v rodině, s přáteli a hrozí také ztráta zaměstnání.

Je důležité si také uvědomit, že důsledky mobbingu se nevztahují pouze na oběť, ale i na pracovní kolektiv, potažmo celou společnost. Oběť ani útočník nevykonávají svou práci na sto procent a určitým dílem negativně ovlivňují celý kolektiv. Celý tým se rozpadá, vzniká nefunkční pracovní prostředí, což přináší ekonomické ztráty pro firmu. Často oběť i řada pracovníků podnik opustí, což přináší další ekonomické problémy pro společnost, nábor a zaučení nových pracovníků je drahé, často zůstanou jen průměrní zaměstnanci, odchod těch lepších znamená také posílení konkurence. Bývalí zaměstnanci se mohou uchýlit k očerňování jméno organizace a tak dále, negativních dopadů je celá řada.

## 2.1 Prevence

Bránit se mobbingu je velmi složité, protože předvídat takovéto chování je prakticky nemožné, jelikož, jak jsme si již řekli, neexistují typičtí pachatelé ani oběti a situací, jak může k mobbingu dojít, je celá řada. Za základní poučku v této problematice lze považovat následující větu. „*Nejjednodušší cesta k tomu, jak se mobbingu vyhnout, je prevence.*“<sup>26</sup>

Základem pro prevenci na pracovišti je správně nastavená firemní kultura a dobrá atmosféra na pracovišti. Důležité je, aby firmy nepodceňovaly rizika plynoucí z mobbingu a měly připraveny strategie v případě, že k němu dojde. Určitá opatření lze podniknout již při výběru nových pracovníků, pomocí vhodného způsobu přijímacího řízení. Jedno z nejdůležitějších preventivních opatření v podniku je dostatečná informovanost zaměstnanců, aby věděli, jak mají postupovat v případě, že se s násilím na pracovišti setkají. Velmi také záleží na řídicích schopnostech vedoucích pracovníků a na tom, jak dokážou řešit konflikty. Vedoucí pracovník má za úkol budovat takové

---

<sup>26</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha: Grada, 2008. s. 88.

prostředí u něj v týmu, které bude vůči těmto situacím imunní, měl by rozvíjet pozitivní atmosféru a v případě problémů v čas a konstruktivně zakročit.

Před nástupem na nové pracovní místo je důležité se seznámit s prostředím společnosti a atmosférou na pracovišti. I jasná pracovní smlouva, bez jakýchkoli klíčků může o leccčem napovědět. Z počátku je lepší si počínat ostražitě a příliš nevyčínat, tak abychom se někomu nestali trnem v oku.

### 3.1 Jak se lze mobbingu bránit

Z pohledu oběti v případě, že prevence selhala a mobbing již započal, je důležité si pořádně promyslet, zda chcete zůstat ve stávajícím zaměstnání, nebo jestli nebude lepší odejít. Pokud opustíte stávající místo, je to rozhodně snazší volba, ale v případě, že místo opustit nechcete, musíte bojovat a nesmíte si to nechat líbit. Mobber na vás také určitě nezapomene, pokud se mu budete vyhýbat a budete doufat, že ho to přestane bavit. „*Účinná obrana proti mobbingu na pracovišti je především záležitostí osobní odvahy zaměstnance vystoupit proti agresi asertivním chováním a získáním podpory v bezprostředním okolí.*“<sup>27</sup> Svobodová uvádí ideální postup, jak správně vést obranu proti mobbingu.:

- Udělejte si soukromou inventuru a poznejte svého protivníka,
- zkuste oslovit mobbera,
- veďte si podobné záznamy,
- najděte si spojence a rozvíjejte svoje zázemí,
- aktivně se braňte,
- informujte nadřízeného,
- obraťte se na další instituce,
- vyhledejte odbornou pomoc.<sup>28</sup>

*„Podnik by měl v každém případě brát mobbing vážně a řádně prověřit vzniklou situaci. Podnik prostě nemůže nečinně přihlížet mobbingu, ať už z morálních, nebo z ekonomických hledisek. Musí dát příslušnými opatřeními najevo, že si mobbing*

---

<sup>27</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Zákoník práce*. ČR: Anag, 2012. s. 63.

<sup>28</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy*. Praha: Grada, 2008. s. 93.

*neřeje ani ho nestrpí!“*<sup>29</sup> Když se ale na problematiku obrany proti mobbingu podíváme z pohledu zaměstnavatele, často se od vedoucích pracovníků dozvíme, že mobbing se jich opravdu netýká, buď z důvodu jeho podceňování, naivity, nebo jen v důsledku nedostatečné informovanosti. Pokud ale chce vedení této problematice čelit, mělo by nejprve provést průzkum uvnitř podniku a zjistit, jestli v nějakém útvaru nedochází k přílišné fluktuaci zaměstnanců, v případě že ano je možné, že se zde odehrávají nějaké mobbingové aktivity.

Je důležité klást důraz na správný podnikový styl řízení, protože příliš autoritativní řízení může vést k mobbingu z hora (bossingu). Ve velkých podnicích je vhodné zřídit krizové centrum, které napomáhá k informovanosti zaměstnanců a dále řeší již vzniklé konflikty. Obranou proti mobbingu je také jeho možný zákaz v kolektivní smlouvě. V případě že zaměstnavatel zjistí šikanu na pracovišti, musí okamžitě zasáhnout a provést řádné pracovní právní kroky, protože v případě že tak neučiní, je skoro jasné, že se tyto negativní situace budou dále rozmáhat a v ještě větší míře.

Řada nadřízených si myslí, že se do konfliktů mezi svými zaměstnanci nemusí vměšovat a předpokládá, že si je vyřeší sami. Tento předpoklad je ale zcela milný, protože kvůli neřešeným konfliktům vzniká mobbing. Nadřízený neručí jen za plnění úkolů, ale také na něm závisí spokojenost zaměstnanců, která je pro dobrý výkon velmi podstatná. Šéf se tedy musí snažit tyto problémy konstruktivně řešit, jinak nepřímě toto negativní chování podporuje. Pokud se mobbing i přes preventivní opatření stejně rozšířil, má za úkol řešit daný konflikt, jelikož jeho neúplné vyřešení by mělo za následek jeho další opakování a útoky na další zaměstnance.

Základem je dobré pracovní klima, pokud dochází k jeho zhoršování, měl by nadřízený zpozornět. Výstrahou by pro něj měl být např. pokles pracovního nasazení, kvality práce, spolupráce nebo naopak vzestupu donašečství, dobírání si kolegů, fluktuace atd. Kratz doporučuje vedoucím pracovníkům tato opatření.:

- Zajistěte úspěšnou integraci nových spolupracovníků do týmů,
- sledujte pracovní klima, abyste včas rozpoznali lobbingové aktivity a mohli jím čelit,
- bojujte proti pletichářství a donášení,
- nezlehčujte stížnosti podřízených,

---

<sup>29</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Editor Ivan Slaměnik. Praha: Management Press, 2005. s. 41.

- hovořte o mobbingu jako o špatnosti, kterou je třeba potírat,
- podílejte se na „sociálně únosném“ řešení konfliktů,
- zásobujte oběti lobbingu potřebnými informacemi.<sup>30</sup>

## 4.1 Právní úprava mobbingu

V naší zemi bohužel není, na rozdíl od jiných zemí, mobbing uzákoněn, proto je velmi těžké útočníka zažalovat. Nedostatečná informovanost a nezkušenost s touto problematikou má za následek, že ji výkonné orgány podceňují. Oproti jiným zemím jsou soudní spory v této oblasti ještě v plenkách. V případě, že k soudnímu přelíčení dojde, je důležité, aby měla oběť důkazy ve formě různých písemných materiálů, vzkazů apod. V případě jejich absence, je velmi složité mobbingové útoky prokázat.

Antimobbingový zákon u nás bohužel chybí, ale existuje určitá možnost, opřít se o zákony jiné, které alespoň částečně tuto problematiku nějakým způsobem upravují. Již v Listině základních práv a svobod stojí že „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcižitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“<sup>31</sup> Oběť se tedy může odvolat na již zmíněnou Listinu základních práv a svobod, která je součástí Ústavy ČR, dále pak na Občanský zákoník, Trestní zákoník, Zákoník práce a Zákon o přestupcích.

Pro potřeby naší práce není důležité znát přesná znění těchto zákonů, ale považují za důležité, aby oběti násilí na pracovišti věděli o existenci zákonných možnostech jejich obrany, v případě zajetí situace tak daleko, že je potřeba řešit ji soudní cestou.

---

<sup>30</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Editor Ivan Slaměník. Praha: Management Press, 2005. s. 54.

<sup>31</sup> Listina základních práv a svobod. [online]. [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 6. EMPIRICKÝ VÝZKUM

Cílem následující empirické části této bakalářské práce je zjistit jaké panují u českých občanů postoje a názory na násilí na pracovišti.

### 6.1. Charakteristika výzkumu a použitá metodologie

Pro praktickou část byla zvolena metoda výzkumné sondy. Použitá metoda měla kvantitativní charakter. Díky této metodě lze získat data a informace od velkého množství respondentů v relativně krátkém čase. Po ukončení výzkumné sondy se data zpracovávají a následně vyhodnocují. Prvním krokem při kvantitativní výzkumné sondě je stanovení výzkumných otázek. Tyto výzkumné otázky budou buď potvrzené, nebo ho výsledky výzkumné sondy vyvrátí. Výzkumná sonda probíhala pomocí anonymních dotazníků, které byly předloženy respondentům.

Dotazníkové šetření probíhalo elektronickou formou, v dnešní době kdy má skoro každý přístup k internetu, se jedná jistě o nejrychlejší metodu. Elektronické šetření se také vyznačuje velkou návratností dotazníků v krátkém časovém období. Při tomto druhu šetření je možné se setkat s nějakými technickými problémy a starší věkové skupiny stále ještě často nemají přístup k internetu.

Dotazník celkem vyplnilo 133 respondentů ze 190 oslovených. Jednalo se o náhodný vzorek respondentů.

Dotazník se skládá z 1 polootevřené a 17 uzavřených otázek. Otázky byly dále rozděleny do několika logických celků. První část dotazníku se zaměřila na obecná demografická fakta a na velikost organizace, pro kterou respondenti pracují (otázky č. 1 - 4). Druhá část dotazníku (otázky č. 5 - 9) se zaměřuje na obecnou informovanost dotazovaných a na povědomí o této problematice. Třetí část dotazníku (otázky č. 10 – 15) se zabývá již přímo projevy negativních sociálních jevů na pracovišti, zkušenostmi dotazovaných a zjišťuje nejčastější původce a nejčastější oběti mobbingu.

Čtvrtá a zároveň závěrečná část (otázky č. 16 – 18) zjišťuje, jak lidé obecně k mobbingu přistupují a jak si myslí, že by mělo být v případě šikany na pracovišti postupováno.

Harmonogram výzkumu:

1) Přípravná fáze: 2. 1. 2014 – 4. 1. 2014

V přípravné fázi byly stanoveny cíle, výzkumné otázky a na jejich základě byl poté vypracován dotazník.

2) Pilotní šetření: 6. 1. 2014 – 17. 1. 2014

Pro potřeby pilotního šetření bylo náhodně vybráno 25 respondentů.

3) Realizační fáze: Zveřejnění dotazníku na internetu: 20. 1. 2014

Sběr dat trval po dobu pěti týdnů: 20. 1. 2014 – 21. 2. 2014

Zpracování dat probíhalo: 22. 2. 2014 – 26. 2. 2014

4) Hodnotící fáze: 26. 2. 2014 – 2. 3. 2014

Během hodnotící fáze byla vypracována signální zpráva, došlo k interpretaci dat. Dále došlo k potvrzení nebo vyvrácení výzkumných otázek a ke shrnutí výsledů.

## **6.2. Cíle a výzkumné otázky**

Cílem našeho dotazníkového šetření je zjištění postojů a názorů českých občanů na danou problematiku.

Hlavním cílem sondy je potvrzení či vyvrácení následujících výzkumných otázek.:

- VO 1: Problematice mobbingu není mezi občany věnován dostatek pozornosti.
- VO 2: Řada občanů tuto problematiku podceňuje a nepřikládá jí velký význam.
- VO 3: Za nejčastější oběti lze považovat zaměstnance na nižší úrovni hierarchie.
- VO 4: Problém násilí na pracovišti není ze strany nadřízených dostatečně řešen.

Jednotlivé části dotazníku byly sestaveny v logickém sledu ve vztahu k těmto výzkumným otázkám.

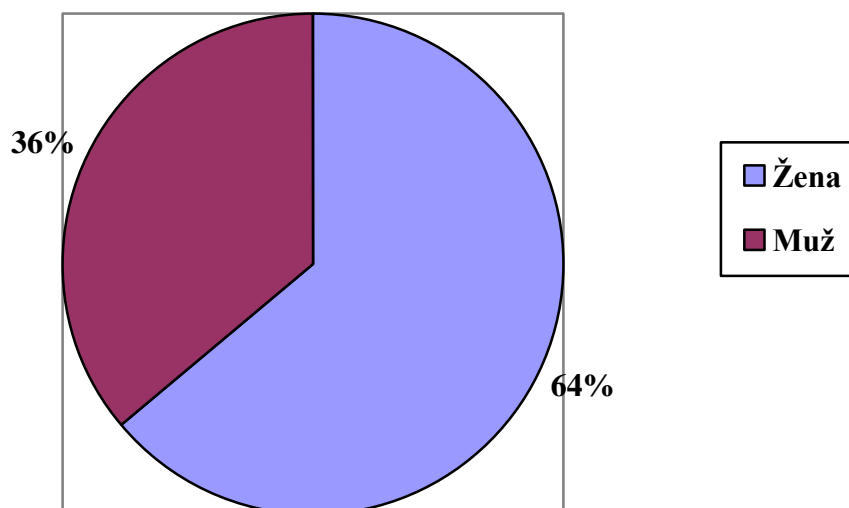


### 6.3. Dotazníkové šetření

Získaná data byla vyhodnocena, sumarizována a jejich výsledky jsou zobrazeny v grafech. Procenta jsou v dotazníkovém šetření a při jeho vyhodnocení zaokrouhlena na celá čísla.

#### Otázka č. 1: Jaké je vaše pohlaví?:

Graf č. 1: Jaké je vaše pohlaví?

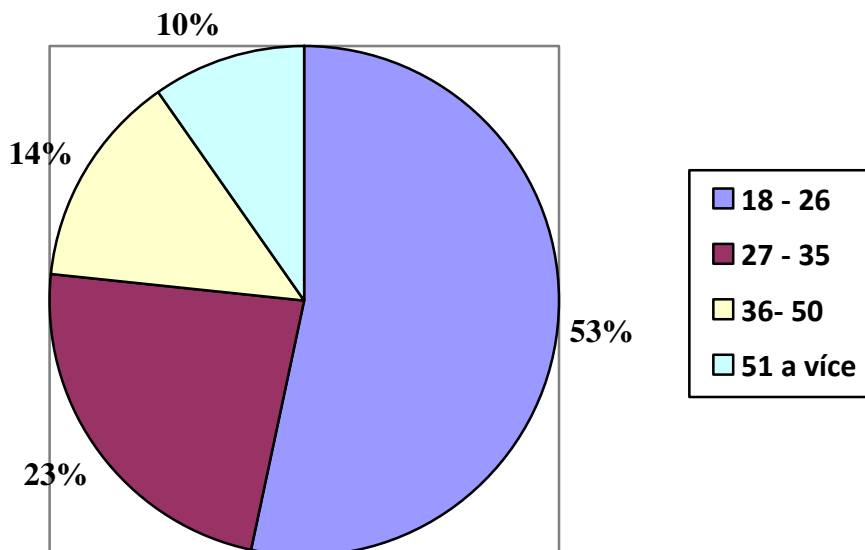


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Graf číslo 1 nám ukazuje rozvrstvení respondentů dle pohlaví. Ze všech dotázaných bylo 85 respondentů (64%) ženského pohlaví a 48 respondentů (36%) pohlaví mužského. Protože byl celkový počet oslovených žen a mužů v podstatě 1:1, tak z této otázky vyplývá, že o danou problematiku mají větší zájem ženy.

## Otázka č. 2: Kolik je vám let?

Graf č. 2: Kolik je vám let?

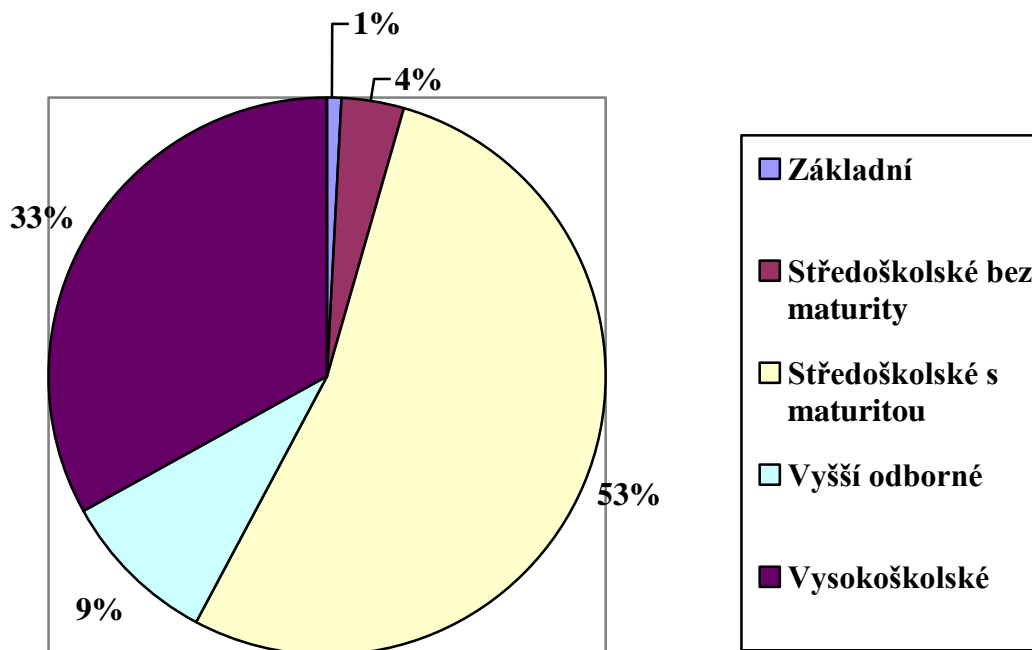


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Podle grafu č. 2, který znázorňuje věk respondentů, je patrné, že nejvíce respondentů bylo ve věku 18 – 26, celkem 71 osob (53%), což je více než polovina všech dotázaných. Mezi 27 – 35 lety se pohybovalo 31 dotázaných (23%). 18 respondentů (14%) zvolilo 36 – 50 let a nejméně početnou skupinou jsou lidé, kterým je 51 a více, osob v tomto věkovém rozmezí vyplnilo dotazník 13 (10%). Díky této otázce si můžeme povšimnout, že o toto téma jeví zájem spíše mladší generace a že starší občané nemají, nebo tolik nevyužívají internet.

### Otázka č. 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf č. 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

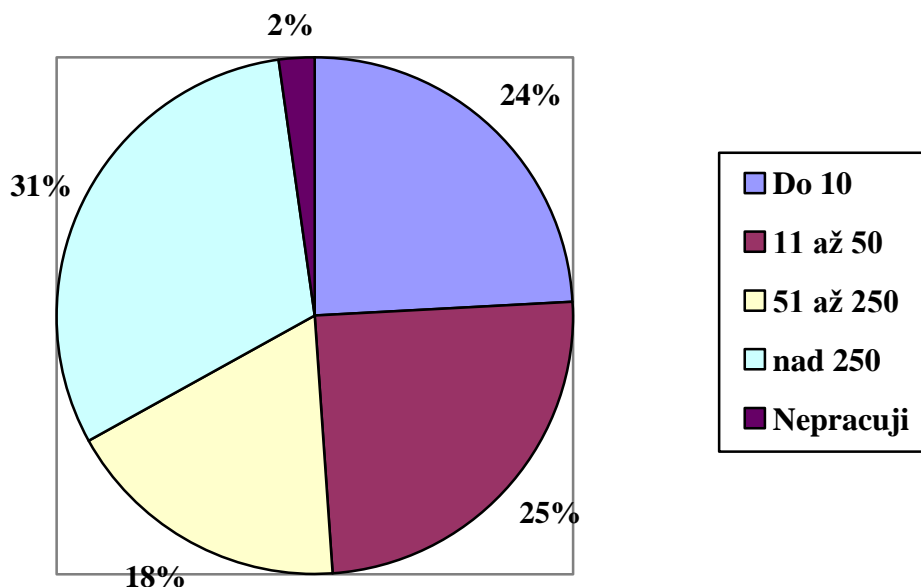


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

V pořadí třetí graf nám uvádí, jakého nejvyššího vzdělání respondenti dosáhli. Největší počet respondentů 71 (53%) dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou, druhé místo zauímají respondenti s vystudovanou vysokou školou v počtu 44 (33%). Dvanáct respondentů (9%) uvedlo vzdělání vyšší odborné. Čtvrtý v pořadí jsou respondenti, kteří vystudovali střední školu bez maturity, jichž je 5 (4%) a pouze jeden účastník výzkumu (necelé 1%) dosáhl základního vzdělání.

#### Otázka č. 4: Kolik má podnik, v kterém pracujete, zaměstnanců?

Graf č. 4: Kolik má podnik, v kterém pracujete, zaměstnanců?

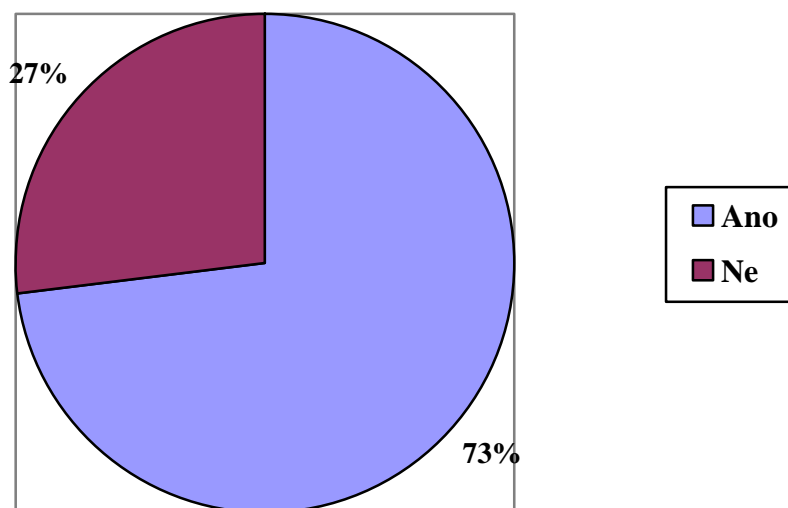


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Z následujícího čtvrtého grafu je patrné, kolik z respondentů pracuje v mikro, malých, středních nebo velkých podnicích. Nejvíce respondentů 41 (31%) uvedlo, že pracuje v podniku nad 250 zaměstnanců. Druhou skupinu v pořadí, 11 až 50 zaměstnanců, dělí od zaměstnanců pracujících v podnicích do 10 zaměstnanců jen jediné procento. Zatímco 33 dotazovaných (25%) uvedlo, že pracuje v podnicích mezi 11 až 50 zaměstnanci, 32 dotazovaných (24%) uvedlo, že pracuje v malých podnicích, které mají do 10 zaměstnanců. Dalším v pořadí jsou zaměstnanci středních podniků mezi 51 a 250 zaměstnanci, těch je 24 (18%). Pouze tři dotazovaní (2%) uvedli, že v současnosti nepracují.

**Otázka č. 5: Setkali jste se již s termínem mobbing (obecně šikana na pracovišti)?**

Graf č. 5: Setkali jste se již s termínem mobbing?

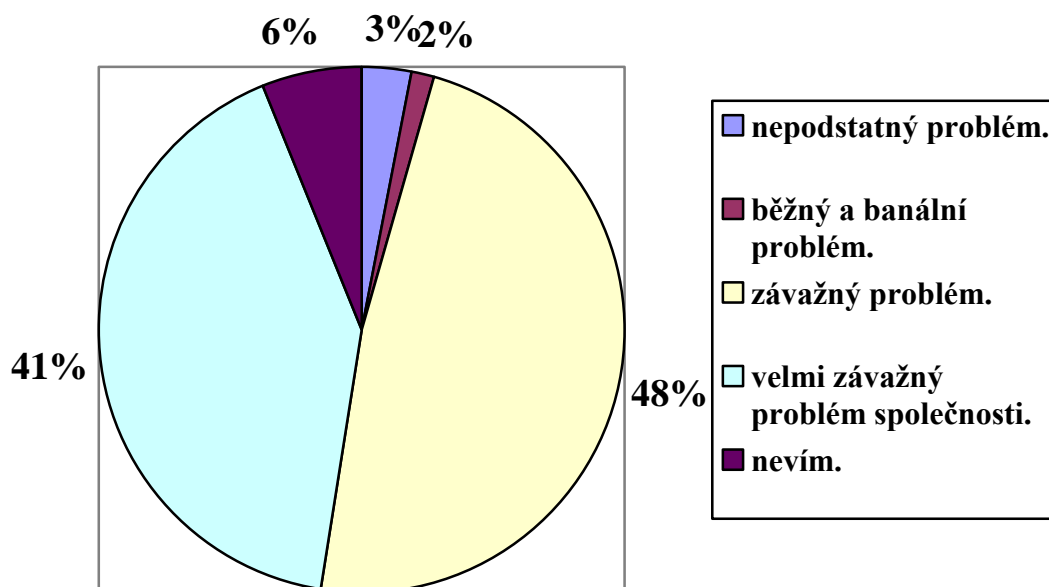


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Graf číslo 5 uvádí kolik z dotazovaných se již s termínem mobbing setkalo. 97 respondentů (73%) se s termínem mobbing již setkalo, naopak 36 dotazovaných (27%) s termínem mobbing ještě žádné zkušenosti nemají.

### Otázka č. 6: Mobbing považují za....:

Graf č. 6: Mobbing považují za....:

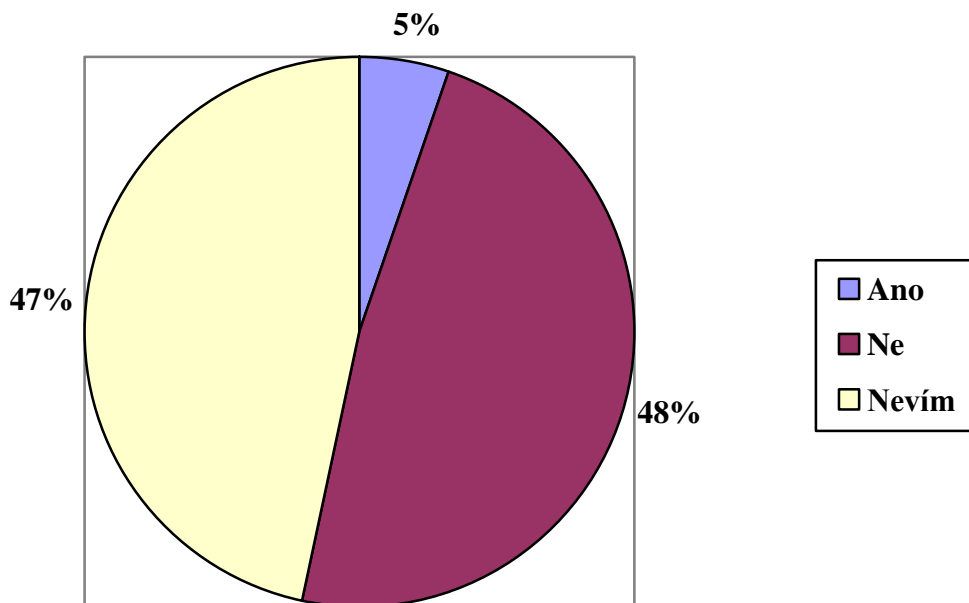


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Z grafu číslo 6 vyplývá za jak závažný, jestli vůbec, problém respondenti mobbing považují. Nejvíce respondentů, 64 (48%) považuje mobbing za závažný problém. Druhá velmi významná část dotazovaných považuje mobbing za velmi závažný problém společnosti a to v počtu 55 respondentů (41%). Další tři skupiny dotazovaných mají velký odstup od prvních dvou, 8 dotazovaných (6%) nevěděla jak na tuto otázku odpovědět. Na chvostu jsou 4 respondenti (3%), kteří nepovažují mobbing za podstatný problém a pouze dva respondenti (2%) považují mobbing za běžný a banální problém.

**Otázka č. 7: Myslíte si, že je právní úprava v ČR v oblasti šikany na pracovišti dostačující?**

Graf č. 7: Myslíte si, že je právní úprava v ČR v oblasti šikany na pracovišti dostačující?

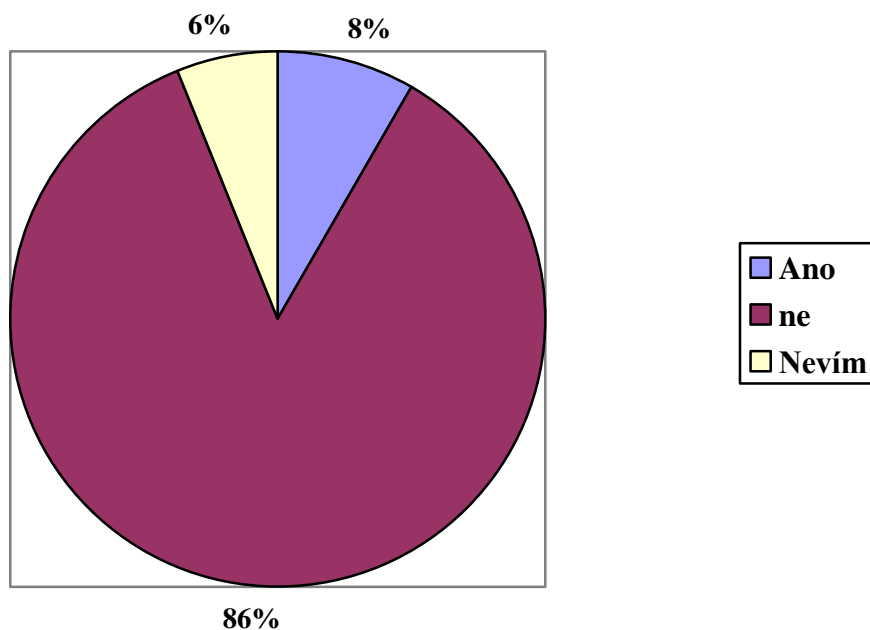


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Autor si nemyslí, že někoho překvapí výsledky, které nám dokládá graf číslo 7 ohledně dostatečnosti právní úpravy šikany na pracovišti v ČR. Tento graf ukazuje, že si 64 (48%) dotázaných nemyslí, že je právní úprava šikany na pracovišti u nás dostatečně řešena, v těsném závěsu jsou respondenti, kteří nevědí, zda je informovanost dostatečná nebo ne. Tuto možnost vyplnilo 62 respondentů (47%). Pouze 7 dotázaných (5%) si myslí, že je tato problematika u nás dostatečně řešena právně upravena.

**Otázka č. 8: Myslíte si, že je společnost dostatečně informovaná o této problematice?**

Graf č. 8: Myslíte si, že je společnost dostatečně informovaná o této problematice?



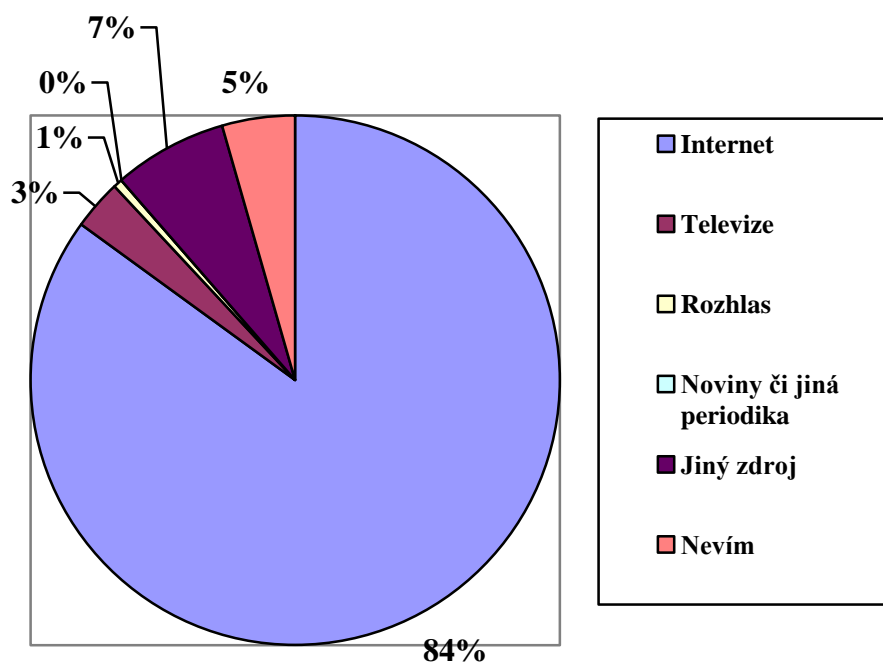
Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Z grafu číslo 8, který znázorňuje výsledky otázky týkající se informovanosti ohledně násilí na pracovišti, vyplývá, že převážná většina respondentů, 114 (86%), si nemyslí, že je společnost dostatečně informovaná o problematice šikany na pracovišti. Pouze 11 respondentů (8%) si myslí, že je informovanost dostačující a 8 dotazovaných (6%) nevědí.



**Otázka č. 9: Kde lze podle vás získat nejvíce informací ohledně šikany na pracovišti?**

Graf č. 9: Kde lze podle vás získat nejvíce informací ohledně šikany na pracovišti?

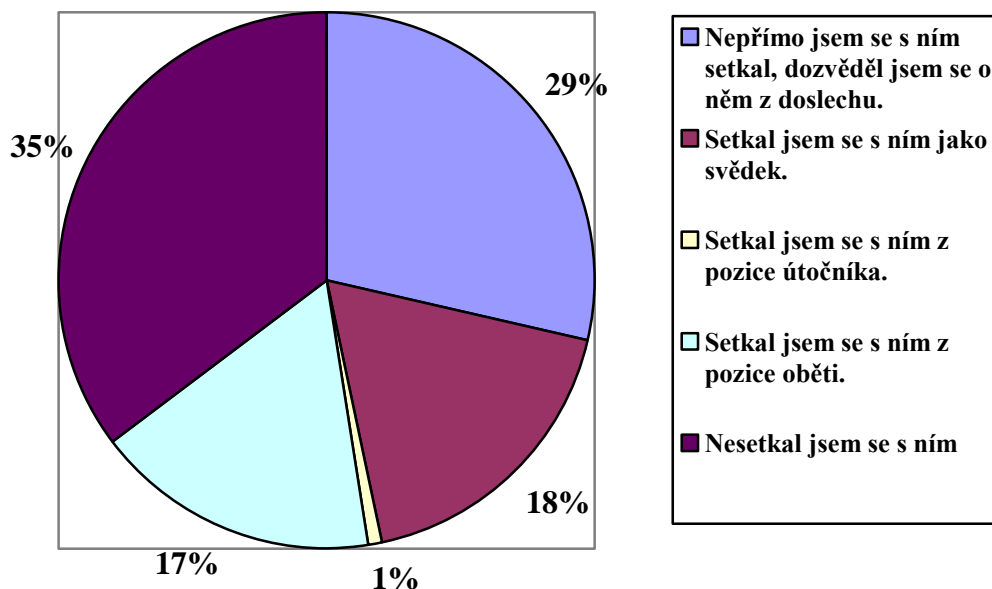


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Graf číslo 9 je celkem jasným důkazem dnešní „internetové“ společnosti, protože převážná většina respondentů, 113 (84%), odpověděla na otázku „Kde lze podle vás získat nejvíce informací ohledně šikany na pracovišti?“, že nejvíce informací ohledně mobbingu naleznou na internetu, nedovolujeme si nesouhlasit. 9 respondentů (7%) uvedlo jako možnost jiný zdroj. Pouze jeden z nich uvedl, o jaký zdroj se jedná a tím je psychologická poradna. Možnost nevím vyplnilo 6 respondentů (5%). Pouze čtyři respondenti (3%) uvedli, jako médium dobré pro získání informací o dané problematice, televizi. Jeden dotazovaný (1%) zaškrtnul rozhlas a nikdo z respondentů se nepřiklonil k možnosti získání informací z novin či jiných periodik.

### Otázka č. 10: Byli jste svědkem, nebo nesetkali jste se s mobbingem na pracovišti?

Graf č. 10: Byli jste svědkem, nebo nesetkali jste se s mobbingem na pracovišti?

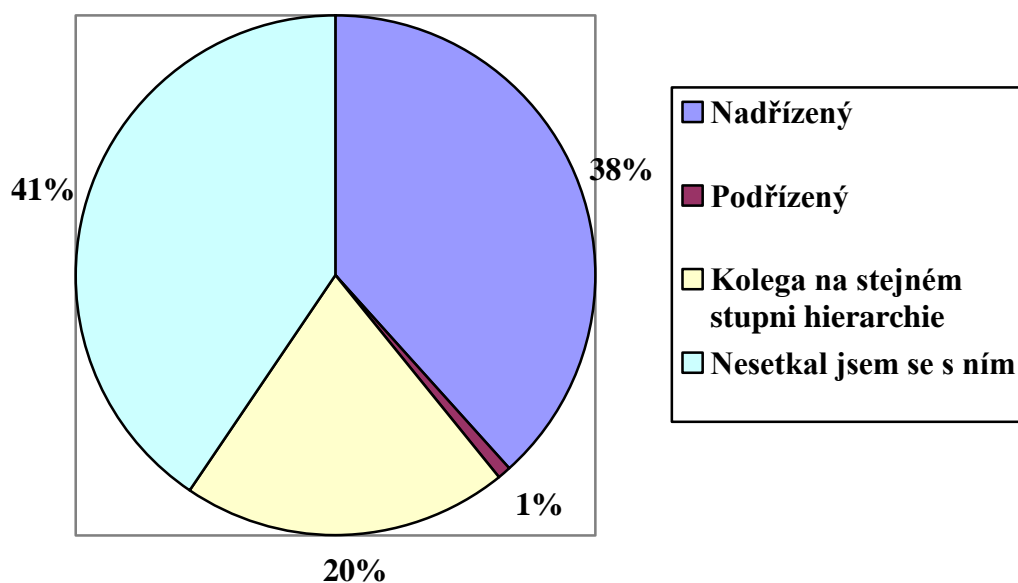


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Graf číslo 10 nás informuje, o tom kolik z respondentů se setkalo s mobbingem na pracovišti. Tento graf ukazuje, že největší podíl 47 respondentů (35%) se s mobbingem na pracovišti ještě nesetkalo. Druhou nejpočetnější skupinou jsou respondenti, kteří se s ním setkali nepřímo z doslechu, jedná se o 38 dotazovaných (29%). Dále následuje dvacet čtyř členná skupina dotazovaných (18%), která se s mobbingem setkala z pozice svědka. Přímo oběťmi mobbingu z našich respondentů bylo 23 (17%), oproti výzkumu agentury StemMark se lišíme o čtyři procenta směrem ke kladným číslům. Pouze jeden respondent (1%) se přiznal, že někoho na pracovišti šikanoval.

**Otázka č. 11: Pokud jste se někdy setkali s mobbingem na pracovišti, kdo byl jejím původcem?**

Graf č. 11: Pokud jste se někdy setkali s mobbingem na pracovišti, kdo byl jejím původcem?

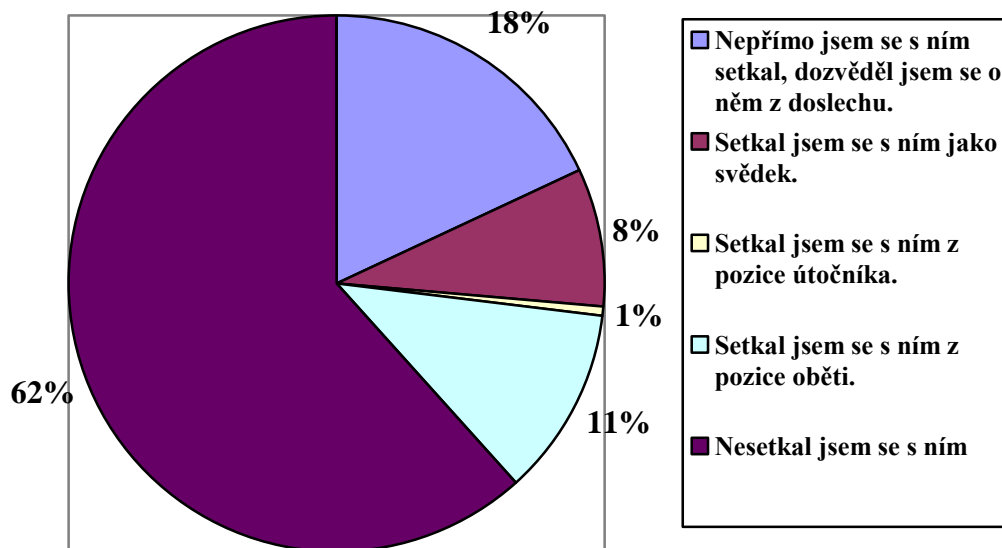


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Z grafu číslo jedenáct, který zobrazuje, kdo byl původcem mobbingu na pracovišti, můžeme vidět, že největší skupina respondentů 54 (41%) se s mobbingem na pracovišti doposud neseťkalo. V 51 případech (38%) uvedli respondenti, že původcem násilí na pracovišti byl nadřízený, 27 respondentů (20%) označilo za původce kolegu na stejném stupni hierarchie. A pouze jeden dotazovaný (1%) zažil jako původce mobbingu podřízeného.

**Otázka č. 12: Setkali jste se někdy přímo se sexuálním obtěžováním na pracovišti?**

Graf č. 12: Setkali jste se někdy přímo se sexuálním obtěžováním na pracovišti?

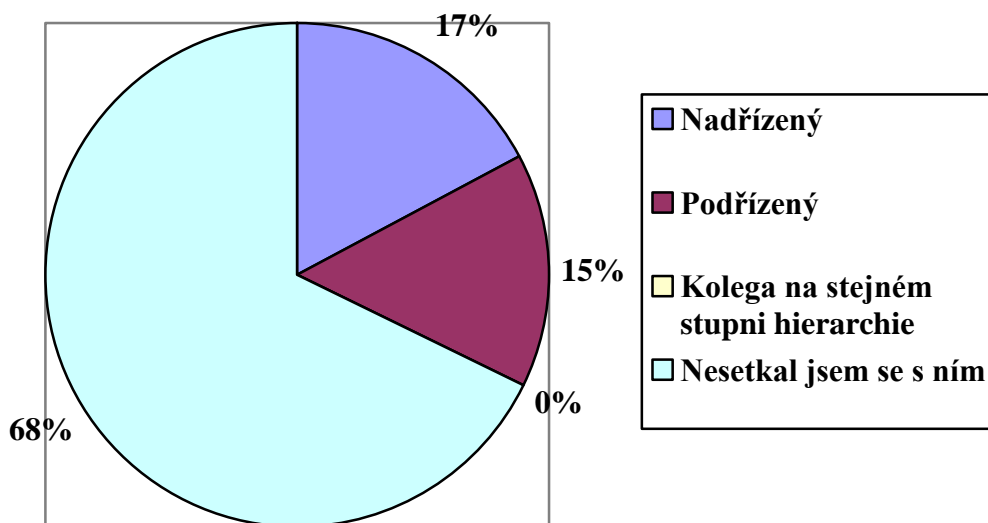


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Z grafu č. 12 je jasné patrné, že největší část respondentů 82 (62%) se sexuálním obtěžováním na pracovišti žádné zkušenosti nemá. 24 respondentů (18%) se o sexuálním obtěžování u nich na pracovišti dozvěděl z doslechu. 15 respondentů (11%) bylo přímo oběťmi této formy mobbingu. 8% respondentů (11 osob) se s tímto problémem setkalo z pozice svědka a pouze jeden respondent (1%) se přiznal, že byl pachatelem sexuálního obtěžování.

**Otázka č. 13: Pokud jste se někdy setkali se sexuálním obtěžováním na pracovišti, kdo byl jejím původcem?**

Graf č. 13: Pokud jste se někdy setkali se sexuálním obtěžováním na pracovišti, kdo byl jejím původcem?

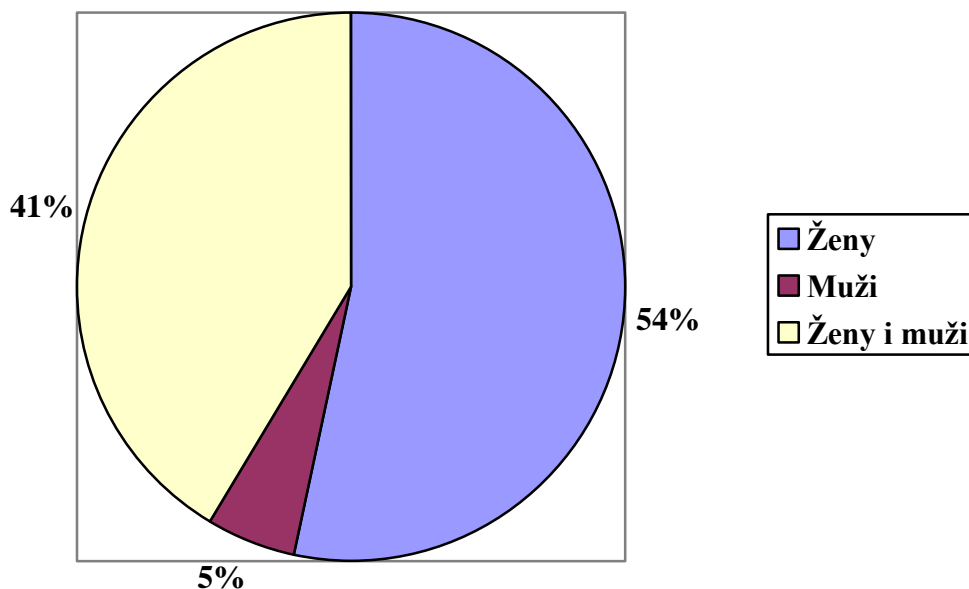


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Graf číslo 13 celkem jednoznačně ukazuje, že se sexuálním obtěžováním se nesetkalo 68% dotazovaných (90 osob). 23 respondentů (17%) se setkalo se sexuálním obtěžováním ze strany nadřízeného a 20 (15%) se nějakým způsobem na pracovišti setkali se sexuálním obtěžováním ze strany podřízeného. Nikdo z dotazovaných nezaškrtl možnost „Kolega na stejném stupni hierarchie“. Velký počet osob, které uvedly, že nebyli svědky sexuálního obtěžování, přisuzují podceňování a tolerantnosti české společnosti vůči této problematice.

**Otázka č. 14: Jaké jsou podle vás nejčastější oběti násilného chování na pracovišti?**

Graf č. 14: Jaké jsou podle vás nejčastější oběti násilného chování na pracovišti?



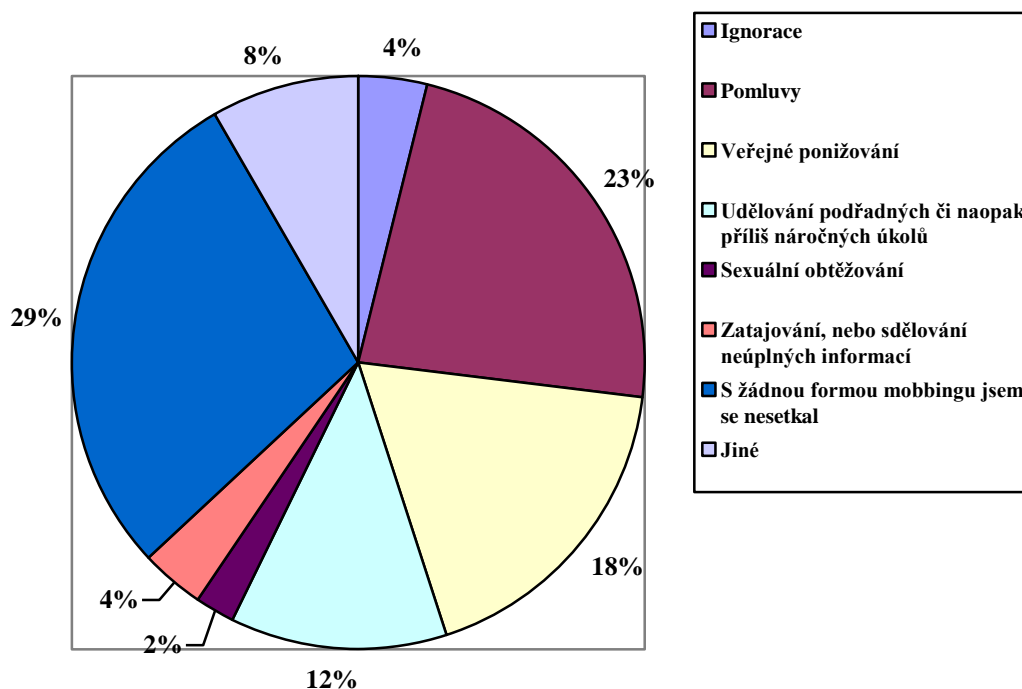
Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 14 nám ukazuje poměr mezi muži a ženami jako oběťmi násilného chování na pracovišti, více jak polovina z celkového počtu respondentů (71/54%) uvádí za nejčastější oběti násilného chování na pracovišti ženy. 55 respondentů (41%) uvedlo za nejčastější oběti ženy i muže a jen 7 respondentů (5%) si myslí, že nejčastějšími oběťmi jsou muži.

U této otázky, respektive u jejích odpovědí, musíme brát v potaz, že sice 54% respondentů označilo ženy, ale pro znalos skutečného počtu, bychom museli k tomuto číslu, přičíst určitý poměr z odpovědí „ženy i muži“.

### Otázka č. 15: S jakou formou mobbingu jste se na pracovišti setkali?

Graf č. 15: S jakou formou mobbingu jste se na pracovišti setkali?



Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Graf číslo 15 ukazuje přehled jednotlivých forem mobbingu se kterými se respondenti setkali. Nejvíce respondentů v počtu 38 (29%) se s žádnou formou mobbingu nesetkalo. Z těch co mají s mobbingem zkušenosti se nejvíce dotazovaných setkalo s pomluvami 31 (23%). Dále se 24 respondentů (18%) setkalo s veřejným ponižováním. Udělování podřadných či naopak příliš náročných úkolů zaškrtno 16 respondentů (12%). Shodně pět respondentů (4%) označilo ignoraci a zatajování nebo sdělování neúplných informací. Pouze tři respondenti (2%) uvedli jen sexuální obtěžování.

V případě, že u této otázky někdo vybral možnosti jiné, mohl buď doplnit jinou formu mobbingu, s kterou se setkal nebo mohl vypsát více forem ze seznamu odpovědí. Jednotlivý respondenti vypsali následující:

*„veřejné ponižování, sdělování neúplných informací, pomluvy - z těch výše jmenovaných“*

*„Pomluvy, Sexuální obtěžování, Veřejné ponižování“*

*„Sexuální obtěžování, Pomluvy, Udělování podřadných či naopak příliš náročných úkolů“*

*„Sexuální obtěžování, veřejné ponižování, pomluvy“*

*„Jiné“*

*„Zatajování, nebo sdělování neúplných informací, pomluvy, veřejné ponižování sexuální ponižování, ignorace, pomluvy...“*

*„záměrné nepovýšení, naopak udělení důtky za běžnou praxi“*

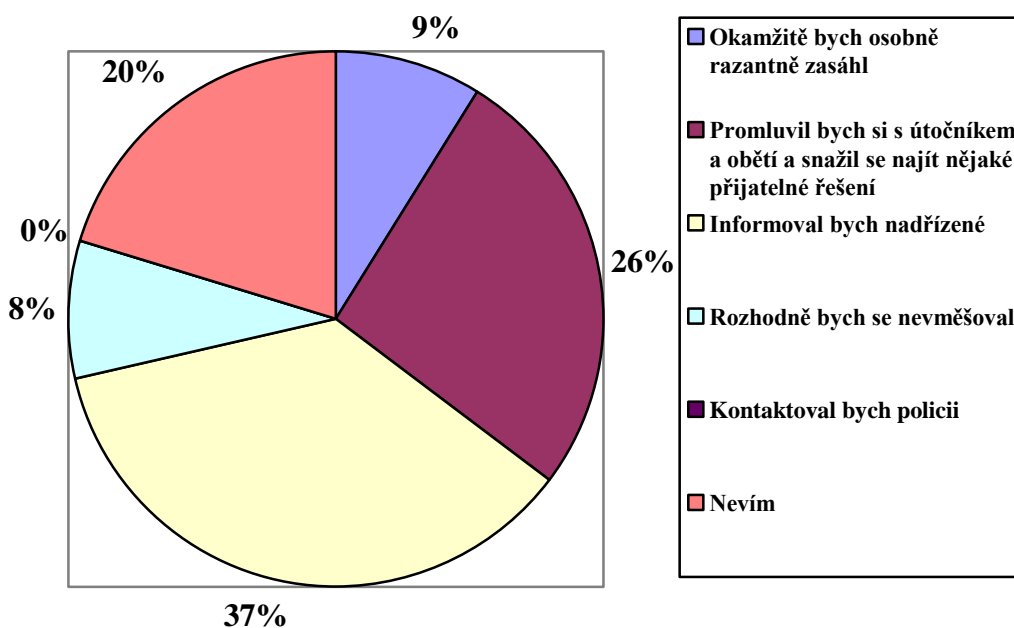
*„ignorace, pomluvy, podřadné úkoly, neúplné informace“*

*„pomluvy, zatajování informací“*



**Otázka č. 16: V případě, že byste se s těmito negativními jevy setkali, jak byste reagovali?**

Graf č. 16: V případě, že byste se s těmito negativními jevy setkali, jak byste reagovali?

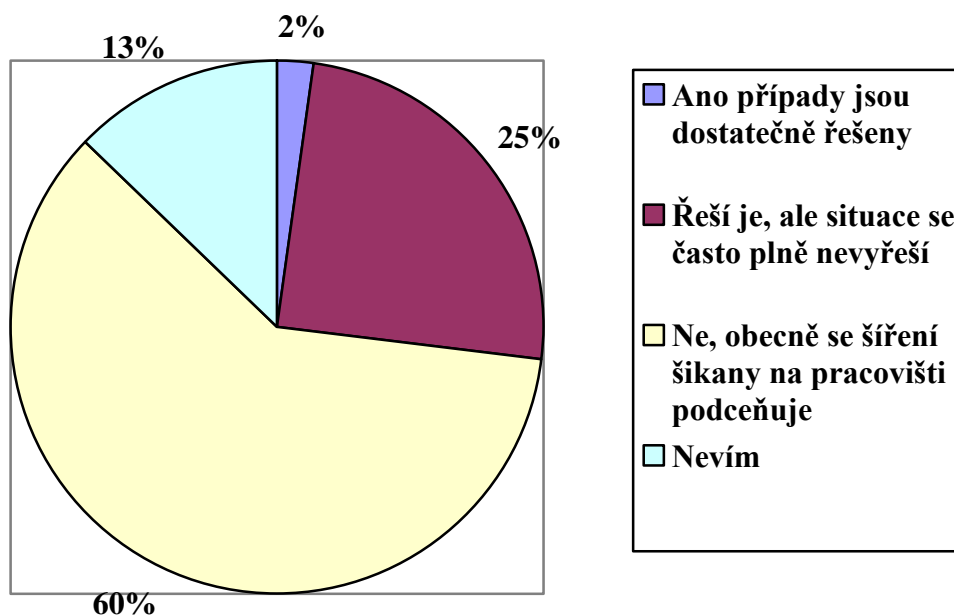


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Z grafu číslo 16 se dozvíme, jak by jednotliví respondenti reagovali v situaci, kdy jsou svědky násilí na pracovišti. Nejvíce respondentů, a to 48 (37%) z celkového počtu, by v takové situaci informovalo nadřízené. 35 (26%) by tuto situaci řešilo promluvou s oběma stranami. 20% (27) dotazovaných neví, jak by se v takové situaci zachovali. 12 respondentů (9%) by situaci řešilo na vlastní pěst razantním zásahem. Dokonce 11 (8%) dotazovaných by se v žádném případě do konfliktu nevměšovalo, nejspíše z obavy, aby se také nestali obětí nebo z čistého nezájmu či podpory útočníka. Žádný z respondentů by nekontaktoval policii.

**Otázka č. 17: Myslíte si, že nadřízení nebo jiné pověřené osoby dostatečně řeší případy násilí na pracovišti?**

Graf č. 17: Myslíte si, že nadřízení nebo jiné pověřené osoby dostatečně řeší případy násilí na pracovišti?

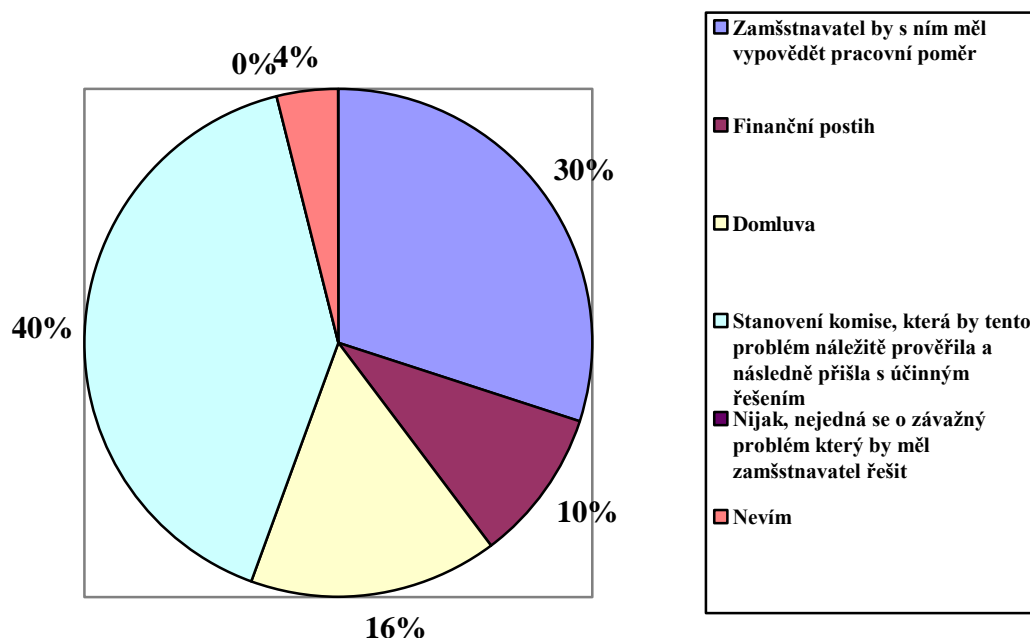


Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

Graf číslo 17 nám ukazuje, že 60% (80) respondentů si nemyslí, že jsou případy šikany na pracovišti dostatečně řešeny a že je tato problematika podceňovaná řídicími pracovníky. Čtvrtina respondentů (33/25%) vybrala možnost „Řeší je, ale situace se často plně nevyřeší“. 17 respondentů (13%) neví, jak nadřízení násilí na pracovišti řeší a pouze 3 respondenti (2%) se domnívá, že jsou případy dostatečně řešeny.

### Otázka č. 18: Jak by měl podle vás naložit zaměstnavatel s útočníkem?

Graf č. 18: Jak by měl podle vás naložit zaměstnavatel s útočníkem?



Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

K otázce č. 18 (Graf č. 18) se respondenti vyjádřili takto. Nejvíce z nich, 54 (40%) si myslí, že v případě násilí na pracovišti by měl nadřízený stanovit komisi, která by tento problém náležitě prověřila a následně by přišla s účinným řešením, jak s útočníkem naložit. Druhá nejpočetnější skupina 40 respondentů (30%) se domnívá, že by měl zaměstnavatel s útočníkem okamžitě ukončit pracovní poměr. 16% (21) dotázaných by útočníkovi jen domluvila, naopak 13 respondentů (10%) by žádala po útočníkovi finanční postih. 5 (4%) respondentů neví, jak by se měl nadřízený v tomto případě zachovat a naštěstí žádný respondent nezvolil možnost „Nijak, nejedná se o závažný problém, který by měl zaměstnavatel řešit“.

## 6.4. Analýza a interpretace získaných dat

Výzkumná sonda zaměřená na postoje a názory českých občanů na násilí na pracovišti nám přinesla tyto výsledky:

První část dotazníku (otázky č. 1 – 4) se věnovala demografickým údajům a velikostí podniků, kde občané pracují. Dotazník vyplnilo 85 žen (64%) a 48 mužů (36%). Největší zastoupení respondentů bylo ve věkovém rozmezí 18 – 26 let celkem 53 %, nejméně pak občané přes 51 let, jednalo se o 13% z celkového počtu respondentů. Z pohledu vzdělání byla největší část zastoupena respondenty, kteří dosáhli středoškolského vzdělání s maturitou v počtu 71 (53%), naopak pouze jeden respondent (1%) z dotazovaných dosáhl pouze základního vzdělání. Nejvíce z dotazovaných pracuje ve velkých podnicích, které mají přes 250 zaměstnanců, jedná se 41 respondentů (31%), pouze tři respondenti (2%) v současné době nepracují.

Druhá část dotazníkového šetření (otázky č. 5 – 9) se zaměřovali na obecnou informovanost a na podvědomí občanů o této problematice. S termínem mobbing se setkala 97 respondentů (73%). 119 respondentů (89%) považuje mobbing za závažný respektive velmi závažný problém společnosti, naopak pouze 6 dotazovaných (5%) tuto problematiku podceňuje. Na otázku, zabývající se dostatečnou právní úpravou lobbingu, odpovědělo 64 dotazovaných (48%), že si nemyslí, že je právní úprava dostatečná, značná část respondentů neví, zda je tato úprava dostatečná (62/47%), pouze 7 dotazovaných (5%) si myslí, že je právní úprava u nás dostačující. 114 (86%) respondentů si nemyslí, že je v České republice dostatečná informovanost o tomto problému. Převážná část respondentů 113(84%), vyplnilo, že nejvíce informací o mobbingu lze najít na internetu.

Třetí část dotazníku (otázky č. 10 – 15) zabývající se projevy mobbingu, zkušenostmi dotazovaných s touto problematikou, oběťmi a útočníky mobbingu zjistila, že se s mobbingem nějakým způsobem setkalo 65% respondentů, z toho 23 (17% z celkového počtu) bylo přímo obětí násilného chování na pracovišti. Nejpočetnější skupina respondentů, která se s mobbingem na pracovišti setkala, v počtu 51 (38%) uvedlo, že nejčastějšími původci, v tomto případě vlastně již bossingu, byli nadřízení. Naopak pouze jeden dotazovaný (1%) označil za původce podřízenou osobu. 82 respondentů (62%) nemá žádnou zkušenost se sexuálním obtěžováním na pracovišti.

Z těch respondentů, kteří s ním mají nějakou zkušenost, uvedlo jako nejčastější původce nadřizené (17%) a podřizené (15%). Za nejčastější oběti zvolilo 54% respondentů možnost „ženy“ a 41% možnost „ženy i muži“. Z čehož vyplývá, že občané považují za nejčastější oběti ženy. Výsledky poslední otázky z této části nám říkají, že respondenti se jako s nejčastějšími formami mobbingu na pracovišti setkali s pomluvami (23%) a s veřejným ponižováním (18%)

Čtvrtá a závěrečná část dotazníku (otázky č. 16 – 18) zjišťovala přístup lidí v případě střetu s lobbingem, řešení této problematiky ze strany nadřizených a názory na případný postup při odhalení útočnicka. 37% respondentů by okamžitě informovalo nadřizené v případě, že by se s mobbingem setkali. Dokonce 60% dotazovaných si myslí, že případy šikany na pracovišti nejsou dostatečně řešeny a že je tato problematika podceňovaná. Založení komise, která by po detailním prozkoumání případu přišla s účinným řešením jak naložit s útočníkem, považuje 40% respondentů jako ideální řešení této situace.

**Tabulka č. 1: Tabulkové znázornění výsledů šetření.**

Otázky/možnosti	A	B	C	D	E	F	G
Jaké je vaše pohlaví?	85	48					
Kolik je vám let?	71	31	18	13			
Vaše nejvyšší dosažené vzdělání.	1	5	71	12	44		
Pokud pracujete, kolik zaměstnanců podnik má?	32	33	24	41	3		
Setkali jste se již s termínem mobbing (obecně šikana na pracovišti)?	97	36					
Mobbing považují za:	4	2	64	55	8		
Myslíte si, že je právní úprava v ČR v oblasti šikany na pracovišti dostačující?	7	64	62				
Myslíte si, že je společnost dostatečně informovaná o této problematice?	11	114	8				
Kde lze podle vás získat nejvíce informací ohledně šikany na pracovišti?	113	4	1	0	9	6	
Byli jste svědkem, nebo nesetkali jste se s mobbingem na	38	24	1	23	47		

pracovišti?							
Pokud jste se někdy setkali s mobbingem na pracovišti, kdo byl jejím původcem?	51	1	27	54			
Setkali jste se někdy přímo se sexuálním obtěžováním na pracovišti?	24	11	1	15	82		
Pokud jste se někdy setkali se sexuálním obtěžováním na pracovišti, kdo byl jejím původcem?	23	20	0	90			
Jakého pohlaví jsou podle vás nejčastější oběti násilného chování na pracovišti?	71	7	55				
S jakou formou mobbingu jste se na pracovišti setkali?	5	31	24	16	3	5	38
V případě, že byste se s těmito negativními jevy setkali, jak byste reagovali?	12	35	48	11	0	27	
Myslíte si, že nadřízení nebo jiné pověřené osoby dostatečně řeší případy násilí na pracovišti?	3	33	80	17			
Jak by měl podle vás naložit zaměstnavatel s útočníkem?	40	13	21	54	0	5	

Zdroj: Autor práce (vlastní šetření)

### Výzkumné otázky:

**VO 1: Problematice mobbingu není obecně ve společnosti věnován dostatek pozornosti.**

Dostatek pozornosti skutečně není mezi občany mobbingu věnován protože 114 respondentů (86%) si myslí, že není naše společnost dostatečně informovaná ohledně násilí na pracovišti, pouze 11 dotazovaných (8%) si myslí, že je tato informovanost dostatečná. Výzkumná otázka č. 1 se potvrdila.

**VO 2: Řada občanů tuto problematiku podceňuje a nepřikládá jí velký význam.**

Z výzkumné sondy vyšlo najevo, že tato problematika není podceňována z pohledu zaměstnanců, jelikož 64 (48%) považuje mobbing za závažný problém a druhá nejpočetnější část dotazovaných považuje mobbing za velmi závažný problém společnosti a to v počtu 55 respondentů (41%). Zatímco pouze 8% dotazovaných

považuje mobbing za běžný nebo banální problém. Výzkumná otázka č. 2 se nepotvrdila.

### **VO 3: Za nejčastější oběti lze považovat zaměstnance na nižší úrovni hierarchie.**

Respondenti, kteří se setkali s mobbingem na pracovišti uvedli jako nejčastější původce mobbingu nadřízené a to 51 hlasy (38%) a v další otázce o původcích v tomto případě sexuálního obtěžování uvedlo 23 respondentů (17%), že se setkalo se sexuálním obtěžováním ze strany nadřízeného. Naopak 20 respondentů (15%) se nějakým způsobem na pracovišti setkali se sexuálním obtěžováním ze strany podřízeného, ale jen 1 dotazovaný (1%) uvedl jako strůjce násilí na pracovišti podřízeného. Tato výzkumná otázka se potvrdila.

### **VO 4: Problém násilí na pracovišti není ze strany zaměstnavatelů dostatečně řešen.**

U této výzkumné otázky jsme se snažili zjistit jak si dotazovaní myslí, že jsou případy násilí na pracovišti řešeny. Dokonce 60% (80) respondentů si nemyslí, že jsou případy šikany na pracovišti dostatečně řešeny a že je tato problematika podceňovaná řídicími pracovníky. Pouze 36 respondentů (27%) se domnívá, že jsou případy nějakým způsobem řešeny, ale převážná většina uvádí, že se problémy málokdy plně vyřeší. Výzkumná otázka se tedy potvrdila.

V této souvislosti je ale také důležité zmínit, že i přes časté podceňování mobbingu ze strany nadřízených, nepadá vždy všechna tíže viny na jejich ramena. Z šetření totiž mimo jiné vyplývá, že často se o případech násilí na pracovišti nedozví, protože jen 37% dotazovaných by informovalo nadřízeného v případě svědectví násilného chování na pracovišti. A informovanost či právní úprava v této problematice také není nikterak valná.

### **Doporučení:**

Z průzkumu vyplynulo, že informovanost naší společnosti o mobbingu je velmi nízká. Zaměstnanci i zaměstnavatelé často útoky neřeší. A hlavně často nevědí jak je řešit a nadřízení jsou omezováni také z toho důvodu, že se o násilí na pracovišti ne vždy dozvědí. Této situaci ani nijak nepomáhá nedostatečná právní úprava mobbingu v České

republice. V těchto případech bych doporučil zřízení specializovaných komisí v podnicích, které by se touto problematikou zabývali a vytvoření antimobbingového zákona, který by do detailu tuto problematiku upravoval a nejen tyto komise by se o něj mohli dostatečně opřít. Dále považuji za vhodné zařazení nějakých kurzů, jak pro nadřízené tak i pro podřízené, na oblast negativních sociálních jevů na pracovišti. Zařazení antimobbingových opatření do vnitřních předpisů organizace. Ze všeho nejdůležitější je prevence a vytváření zdravého pracovního klimatu.

V případě, že k nějaké formě negativního chování na pracovišti dojde, je nejdůležitější komunikace, obě strany (útočník/oběť) by měli o problému hovořit, vyříkat si svá stanoviska a pohnutky, jen tak lze tyto útoky omezit již v začátku. Bohužel v případě, kdy mobbing bere útočník jako „sport“ oběti moc šancí na urovnání přímo s ním nezbývá. Je to sice velice složité, ale doporučuji obětem, aby o útocích tohoto typu nemlčely. Důležité je v první řadě najít si spojence, který nás bude podporovat, ale nejdůležitější je informování nadřízeného. Pokud on případu tohoto typu nebude věnovat dostatečnou pozornost, využijte všech právních opor, protože v opačném případě pro vás může mít mobbing katastrofální důsledky např. v podobě různých zdravotních potíží (fyzických i psychických), sociálních problémů atd.



## ZÁVĚR

Bakalářská práce byla rozdělena na dvě části, na část teoretickou a část praktickou.

Cílem bakalářské práce „Negativní sociální jevy na pracovišti a možnosti jejich řešení“ byla problematika násilí na pracovišti a to především šikany v pracovním prostředí.

V jednotlivých kapitolách byla analyzována problematika agrese, násilí a konfliktů na pracovišti. Hlavní pozornost byla věnována mobbingu, nejdříve jsme si tento negativní sociální jev definovali společně s jeho formami bossingem, staffingem a sexuálním obtěžováním. Dále jsme téma mobbingu rozvinuly analýzou příčin jeho vzniku, vyčlenili jsme jeho možné oběti a pachatele. Pozornost byla také věnována jednotlivých fázím a strategiím mobbingu. Závěrem teoretické části jsme odhalili nedozírné důsledky těchto jevů na pracovišti a seznámili jsme se s důležitostí prevence, možnostmi obrany proti mobbingu a s jeho nevalnou právní úpravou. Prevence je v této problematice opravdu stěžejní, je mnohem lehčí se s násilným chováním na pracovišti vůbec nepotýkat, než se s ním snažit bojovat.

V praktické části jsem pomocí výzkumné sondy zjistil postoje a názory občanů České republiky na negativní sociální jevy na pracovišti. Pomocí dotazníkového šetření jsem dosáhl kvantitativních výsledků, které jsou prezentovány analýzou získaných dat, tabulkou a verifikací výzkumných otázek. Výzkumné otázky VO1 *Problematice mobbingu není obecně ve společnosti věnován dostatek pozornosti*, VO 3 *Za nejčastější oběti lze považovat zaměstnance na nižší úrovni hierarchie*, VO 4 *Problém násilí na pracovišti není ze strany zaměstnavatelů dostatečně řešen*, se potvrdily, pouze VO2 *Řada občanů tuto problematiku podceňuje a nepřikládá jí velký význam*, se nepotvrdila.

Z průzkumu vyplynulo, že naše společnost není o této problematice dostatečně informovaná. I přesto, že zaměstnanci i zaměstnavatelé z velké části tyto problémy nepodceňují, nevědí jak se ve vzniklých situacích zachovat, nevědí jak je řešit. Nadřízení jsou omezováni také z důvodu, že se o násilí na pracovišti často vůbec nedozví. Nedostatečná právní úprava mobbingu v České republice rovněž celou situaci ztěžuje, protože je velmi složité jednotlivé případy prokázat a vůbec je právní cestou

spolehlivě řešit. Dle mého názoru je opravdu stěžejní vytvoření anti mobbingového zákona, který by tuto problematiku dopodrobna upravoval. Jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům by značně zjednodušil řešení případů násilí na pracovišti.

Domnívám se, že cíl práce byl celkem naplněn, při jejím zpracování jsem se opíral o odbornou literaturu věnující se této problematice, které byl dle mého názoru dostatek.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BEDNÁŘ, Vojtěch a kol. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada Publishing, 2013. 224 s. ISBN 978-80-247-4211-3.

BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* ERA Group, 2003. 181 s. ISBN 80-865-1734-9.

FEHLAU, Eberhard. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada, 2003. 112 s. ISBN 80-247-0533-8.

HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Vydavatelství Neografie, 1995. 143 s. ISBN 80-851-8661-6.

HUBINKOVÁ, Zuzana a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 280. ISBN 978-80-2471593-3

KOLEKTIV AUTORŮ. *Zákoník práce*. ČR: Anag, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3

KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Editor Ivan Slaměník. Praha: Management Press, 2005. 131 s. ISBN 80-726-1127-5.

McCONNON, Shay, McCANNON, Margaret. *Jak řešit konflikty na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2009. 144 s. ISBN 978-80-247-3003-5

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha: ERA Group, 2005. 225 s. ISBN 80-247-0577-X.

PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání: umění vyhrávat, aniž by někdo prohrál*. 3., upr. a dopl. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 134 s. ISBN 978-80-247-4485-8.

PRŮCHA, Jan, VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2., aktual. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.

SPURNÝ, Joža. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Praha: Eurounion, 1996. 225 s. ISBN 80-858-5830-4.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha: Grada, 2008. 108 s. ISBN 978-80-247-2474-4.

VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Grada Publishing, Praha: 2011. 192 s. ISBN 978-80-247-3174-2

VÝROST, Jozef. *Sociální psychologie: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. 404 s. ISBN 978-802-4714-288.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

HOVORKOVÁ, Kateřina. Idnes.cz. [online]. [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/o-sexualnim-obtezovani-se-v-cesku-nemluvi-presto-je-pripadu-mnoho-1ca-/podnikani.aspx?c=A110421\\_1571643\\_podnikani\\_hru](http://finance.idnes.cz/o-sexualnim-obtezovani-se-v-cesku-nemluvi-presto-je-pripadu-mnoho-1ca-/podnikani.aspx?c=A110421_1571643_podnikani_hru).

Listina základních práv a svobod. [online]. [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

VEČERKOVÁ, Barbora. STEM/MARK. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: [http://www.stemmark.cz/mobbing\\_2013/](http://www.stemmark.cz/mobbing_2013/).

### **Ostatní zdroje**

Informace a dokumentace – Bibliografické citace – Část 2 Elektronické dokumenty nebo jejich části. ČSN ISO 690-2. Praha: Český normalizační institut, 2000

## SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK

### Seznam grafů

Graf 1: Jaké je vaše pohlaví? .....	33
Graf 2: Kolik je vám let? .....	34
Graf 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? .....	35
Graf 4: Kolik má podnik, v kterém pracujete, zaměstnanců? .....	36
Graf 5: Setkali jste se již s termínem mobbing? .....	37
Graf 6: Mobbing považují za... ..	38
Graf 7: Myslíte si, že je právní úprava v ČR v oblasti šikany na pracovišti dostatečující? .....	39
Graf 8: Myslíte si, že je společnost dostatečně informovaná o této problematice? .....	40
Graf 9: Kde lze podle vás získat nejvíce informací ohledně šikany na pracovišti? .....	41
Graf 10: Byli jste svědkem, nebo nesetkali jste se s mobbingem na pracovišti? .....	42
Graf 11: Pokud jste se někdy setkali s mobbingem na pracovišti, kdo byl jejím původcem? .....	43
Graf 12: Setkali jste se někdy přímo se sexuálním obtěžováním na pracovišti? .....	44
Graf 13: Pokud jste se někdy setkali se sexuálním obtěžováním na pracovišti, kdo byl jejím původcem? .....	45
Graf 14: Jaké jsou podle vás nejčastější oběti násilného chování na pracovišti? .....	46
Graf 15: S jakou formou mobbingu jste se na pracovišti setkali? .....	47
Graf 16: V případě, že byste se s těmito negativními jevy setkali, jak byste reagovali? .....	49
Graf 17: Myslíte si, že nadřízení nebo jiné pověřené osoby dostatečně řeší případy násilí na pracovišti? .....	50
Graf 18: Jak by měl podle vás naložit zaměstnavatel s útočníkem? .....	51

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Tabulkové znázornění výsledů šetření .....	53
---	----

## **SEZNAM PŘÍLOH**

<b>Příloha A – Dotazník použitý při výzkumné sondě .....</b>	<b>I</b>
--	----------

# PŘÍLOHY

## Příloha A – Dotazník použitý při výzkumné sondě

- 1) Jaké je vaše pohlaví
  - a. Žena
  - b. Muž
  
- 2) Kolik je vám let?
  - a. 18 až 26
  - b. 27 až 35
  - c. 36 až 50
  - d. 51 a více
  
- 3) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání
  - a. Základní
  - b. Středoškolské bez maturity
  - c. Středoškolské s maturitou
  - d. Vyšší odborné
  - e. Vysoko školské
  
- 4) Pokud pracujete, kolik zaměstnanců podnik má?
  - a. Do 10 - 32
  - b. Do 50 - 33
  - c. Do 250 - 24
  - d. Nad 250 – 41
  - e. Nepracuji
  
- 5) Setkali jste se již s termínem mobbing (obecně šikana na pracovišti)?
  - a. Ano
  - b. Ne
  
- 6) Mobbing považuji za:
  - a. Nepodstatný problém
  - b. Běžný a banální problém
  - c. Závažný problém
  - d. Velmi závažný problém společnosti
  - e. Nevím
  
- 7) Myslíte si, že je právní úprava v ČR v oblasti šikany na pracovišti dostačující?
  - a. Ano
  - b. Ne

- c. Nevím
- 8) Myslíte si, že je společnost dostatečně informovaná o této problematice?
- a. Ano
  - b. Ne
  - c. Nevím
- 9) Kde lze podle vás získat nejvíce informací ohledně šikany na pracovišti?
- a. Internet
  - b. Televize
  - c. Rozhlas
  - d. Noviny či jiná periodika
  - e. Jiný zdroj
  - f. Nevím
- 10) Byli jste svědkem, nebo nesetkali jste se s mobbingem na pracovišti?
- a. Nepřímo jsem se s ním setkal, dozvěděl jsem se o něm z doslechu
  - b. Setkal jsem se s ním jako svědek
  - c. Setkal jsem se s ním z pozice útočníka
  - d. Setkal jsem se s ním z pozice oběti
  - e. Nesetkal jsem se s ním
- 11) Pokud jste se někdy setkali s mobbingem na pracovišti, kdo byl jejím původcem?
- a. Nadřízený
  - b. Podřízení
  - c. Kolega na stejném stupni hierarchie
  - d. Nesetkal jsem se s ním
- 12) Setkali jste se někdy přímo se sexuálním obtěžováním na pracovišti?
- a. Nepřímo jsem se s ním setkal, dozvěděl jsem se o něm z doslechu
  - b. Setkal jsem se s ním jako svědek
  - c. Setkal jsem se s ním z pozice útočníka
  - d. Setkal jsem se s ním z pozice oběti
  - e. Nesetkal jsem se s ním
- 13) Pokud jste se někdy setkali se sexuálním obtěžováním na pracovišti, kdo byl jejím původcem?
- a. Nadřízený
  - b. Podřízení
  - c. Kolega na stejném stupni hierarchie
  - d. Nesetkal jsem se s ním



- 14) Jaké jsou podle vás nejčastější oběti násilného chování na pracovišti?
- Ženy
  - Muži
  - Ženy i muži
- 15) S jakou formou mobbingu jste se na pracovišti setkali?
- Ignorace
  - Pomluvy
  - Veřejné ponižování
  - Udělování podřadných či naopak příliš náročných úkolů
  - Sexuální obtěžování
  - Zatajování, nebo sdělování neúplných informací
  - S žádnou formou mobbingu jsem se nesetkal
  - Jiné – v případě zvolení této možnosti vypište formu, s kterou jste se setkali, nebo v případě, že jste se setkali s více formami, taktéž je všechny vypište.
- 16) V případě, že byste se s těmito negativními jevy setkali, jak byste reagovali?
- Okamžitě bych osobně a razantně zasáhl
  - Promluvil bych si s útočníkem a obětí a snažil se najít nějaké přijatelné řešení
  - Informoval bych nadřízené
  - Rozhodně bych se nevměšoval
  - Kontaktoval bych policii
  - Nevím
- 17) Myslíte si, že nadřízení nebo jiné pověřené osoby dostatečně řeší případy násilí na pracovišti?
- Ano, případy jsou dostatečně řešeny
  - Řeší je, ale situace se často plně nevyřeší
  - Ne, obecně se řešení šikany na pracovišti podceňuje
  - Nevím
- 18) Jak by měl podle vás naložit zaměstnavatel s útočníkem?
- Zaměstnavatel by s ním měl vypovědět pracovní poměr
  - Finanční postih
  - Domluva
  - Stanovení komise, která by tento problém náležitě prověřila a následně přišla s účinným řešením
  - Nijak – nejedná se o závažný problém, který by měl zaměstnavatel řešit
  - Nevím

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Prošek Jakub**

**Obor: Manažerská studia – Řízení lidských zdrojů**

**Forma studia: Prezenční**

**Název práce: Negativní sociální jevy na pracovišti a možnosti jejich řešení**

**Rok: 2014**

**Počet stran textu bez příloh: 51**

**Celkový počet stran příloh: 3**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 15**

**Počet internetových zdrojů: 3**

**Počet ostatních zdrojů: 1**

**Vedoucí práce: doc. PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D.**