

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Bakalářské distanční studium
2010 - 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Markéta Korekáčová

Interpersonální konflikt na pracovišti
mobbing, bossing a sexual harassment

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: Doc. Ing. Stanislav Prečuch, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Full-Time Studies
2010 - 2013

BACHELOR THESIS

Markéta Korekáčová

Interpersonal conflict in the workplace mobbing,
bossing, sexual harassment

Praha 2013

The bachelor thesis work supervisor:

Doc. Ing. Stanislav Prečuch, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

Ve Zlíně dne 5.3.2013

Markéta Korekáčová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce Doc. Ing. Stanislavu Prečuchovi, CSc. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce.

Anotace:

Tato bakalářská práce se zabývá výskytem agresivního chování v pracovním prostředí. Teoretická část vymezuje pojmy mobbing, bossing a sexuální harašení. Dále objasňuje pojmy násilí a konflikt. V praktické části jsem se pomocí dotazníku snažila zjistit, zda se lidé se šikanou v práci setkávají, jaké formy se běžně v pracovním procesu vyskytují a jestli i v praxi je možná obrana proti šikaně. Závěrem je shrnuta situace v reálném čase z pohledu agresivního chování.

Klíčové pojmy:

Agresor, bossing, konflikt, mobbing, násilí, sexuální harašení, šikana

Annotation:

This thesis deals with the occurrence of aggressive behavior in the workplace. The theoretical part defines terms mobbing, bossing and sexual harassment. It also makes the concepts of violence and conflict. In the practical part, I tried using a questionnaire to find out whether people have experienced bullying at work, what forms are commonly found in work in practice and whether it is possible defense against bullying. Finally, it summarizes the situation in real time from the perspective of aggressive behavior.

Key words:

Aggressor, bossing, conflict, mobbing, violence, sexual harassment, bullying

TEORETICKÁ ČÁST	9
ÚVOD	9
1. NÁSILÍ, DRUHY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI.....	11
1.1. Mobbing, bossing a sexuální harašení.....	13
1.1.1. Bossing	13
1.1.2. Mobbing	13
1.1.3. Sexuální obtěžování	14
2. PŘÍČINY VZNIKU MOBBINGU, JEHO OBĚŤ A PACHATEL	16
2.1. Příčiny mobbingu a sexuálního obtěžování.....	16
2.2. Agresor	17
2.3. Oběť.....	18
2.4. Rozdělení konfliktu	19
2.4.1. Základní konflikt	19
2.4.2. Psychický nátlak.....	19
2.4.3. Chování se stává oficiálním a nastává vyloučení z kolektivu	20
2.5. Mobbingové aktivity a strategie mobbingu	21
2.6. Formy sexuálního obtěžování	22
2.7. Způsoby řešení konfliktu.....	24
3. DŮSLEDKY ŠIKANOVÁNÍ PRO ŠIKANOVANÉHO A JEHO OKOLÍ, PRÁVNÍ OBRANA.....	25
3.1. Důsledky šikanování	25
3.2. Odolnost vůči šikanování	26
3.3. Právní úprava.....	27

3.3.1. Ústavně právní rovina	27
3.3.2. Rovina pracovně právní.....	28
3.4. Příklady z praxe.....	29
3.4.1. Bossing	29
3.4.2. Mobbing	30
3.4.3. Sexuální harašení.....	31
PRAKTICKÁ ČÁST	33
4. PRŮZKUM VÝSKYTU ŠIKANY NA PRACOVIŠTI.....	33
4.1. Charakteristika průzkumu	33
4.1.1. Cíl průzkumu.....	33
4.1.2. Průzkumný problém	33
4.1.3. Metodologie.....	34
4.1.4. Průzkumný vzorek.....	34
4.2. Průzkum a jeho vyhodnocení	34
4.3. Závěr průzkumu	52
ZÁVĚR	54
SEZNAM ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ	56
SEZNAM PŘÍLOH	58
BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE	78

TEORETICKÁ ČÁST

ÚVOD

Tématem této práce je násilí, a to konkrétně ty její formy, se kterými se setkáváme v rámci svých pracovních aktivit.

Tato práce by měla přinést celkový pohled na problematiku násilného chování v pracovněprávních vztazích a to počínaje definicí agrese až po konkrétní násilné chování, a to jak ze strany zaměstnanců vzájemně tak ze strany zaměstnavatele.

V úvodní části si vymežíme základní pojmy, vymežíme pojem násilí a seznámíme se s jeho formami, se kterými se můžeme setkat na pracovišti.

V dalších částech podrobně rozebereme jednotlivé typy agresivního chování v pracovním prostředí a to konkrétně mobbing, bossing a sexuální obtěžování. Bohužel v této době ač se to nezdá, se v pracovním prostředí s těmito jevy poměrně velmi často setkáváme a jedná se o velmi závažný interpersonální problém.

Vymezením definic pojmů násilí, násilí na pracovišti jeho formy a vznik řeší kapitola 1.

Co je příčinou vzniku takového chování a kdy k takovému chování dochází? Jak je možné vymezit oběť a pachatele? Je možné se obětí takového chování stát, a nebo se jedná jen o konkrétní typy lidí s vymezenými povahovými rysy? Takovým otázkám se věnuje kapitola 2.

Bossing je jednou forem násilného chování na pracovišti a to z pozice moci. Jedná se o chování, které je velice ošemetné a v této době velmi oblíbené chování zaměstnavatele vůči pracovníkům. Mobbing jako pojem je vysvětlován jako cílená agrese mezi spolupracovníky v pracovním prostředí. Nejedná se zde o jednorázovou akci nýbrž o dlouhodobé nátlakové chování. Jedním ze základních znaků mobbingu je právě dlouhodobé trvání. Vymezení tohoto pojmu a popis jeho jednotlivých fází pojmu.

V následující kapitole se pak pokusíme identifikovat jednotlivé aktivity mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování.

Je velmi složité radit pracovníkovi, jak se má proti těmto projevům agrese bránit, neboť jeho pozice je velmi nepříznivá. Všechny typy šikany, nebo jiné formy agresivního chování na pracovišti mají neblahý vliv na psychiku člověka. Psychický teror je mnohdy mnohem závažnější než jeho bratr v podobě fyzické násilí. Bohužel obě tyto formy jdou ruka v ruce a výsledek psychického týrání má zpravidla za následek i fyzickou újmu na zdraví. Existují teoretické rady jak se tomuto násilí vyhnout, minimalizovat je a poté řešit následky. Příklady šikany na pracovišti naleznete v kapitole 4.

V další kapitole se podíváme na důsledky agresivního chování a právní ochranu před šikanou, kterou nabízí náš právní řád, kde je tato ochrana zakotvena a čeho se může postižený domáhat.

Završením práce je praktická část, v níž se zaměříme na veřejné mínění, které budeme dělat průzkum formou dotazníku. Vyhodnotíme, jak se oslovená veřejnost k této problematice staví, jestli se s ní v pracovním prostředí setkává a jakým způsobem se v praxi interpersonální konflikt řeší. Podíváme se na kompetentnost nadřízených pracovníků řešit tyto mezilidské vztahy a vyhodnotíme, zda jsou manažerské pozice i z tohoto pohledu obsazeny kvalitními lidmi.

V závěru shrneme všechny podstatné informace, které se zabývají agresí na pracovišti, tak jak byly uvedeny v předcházejících kapitolách.

1. NÁSILÍ, DRUHY NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI

Z psychologického hlediska se za násilí považuje použití velké síly, moci přičemž objektem je buď konkrétní osoba, nebo věc. V původním významu tohoto slova se jedná o poškozování člověka, ale zároveň také použití síly k překonávání překážek, jež brání v dosažení určitého cíle. V mezilidských vztazích, se násilí projevuje jako kombinace obou variant.

Pan Spurný v knize¹ uvádí násilí jako patologický způsob interakce daného jedince, skupiny s okolím.

Samotné násilí je možné třídit a to podle různých kritérií. Jedním z nich je způsob agrese vůči postiženému:

- Násilí jako agrese – zde se jedná o násilí psychické či fyzické užívané proti dalším osobám a věcem
- Manipulace – násilí nenápadné, manipulativní a to zejména z pozice podřízeného
- Kombinace dvou předcházejících

Násilí podle délky trvání se rozděluje na:

- Násilí dlouhodobé – skryté a hlavně pokračující
- Násilí, které postupně nabývá na agresi
- Násilí jednorázové

V současné době je v nejčastější násilí skryté čili dlouhodobé. Zde jako příklad může posloužit násilí v rodině nebo šikanování dětí ve škole. Další forma násilí, manipulativní, se vyskytuje méně a u násilí jednorázového se jedná o zanedbatelné množství.

¹ Spurný, Joža. Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu. Praha: Eurounion, 1996, s. 7. ISBN 80-85858-30-4.

U autora pana Josefa Výrosta a Iva Slaměníka² můžeme nalézt dělení podle použití fyzické síly.

Fyzické

1. Aktivní

- Přímé – přímé ubližování samotné osobě, např. vražda, přerušování v řeči nebo obscénní gesta.
- Nepřímé – např. krádež, poškozování majetku atd.

2. Pasívní

- Přímé – znemožnění pomoci, bránění kontaktu s jinými lidmi
- Nepřímé – meškání porad

Verbální

1. Aktivní

- Přímé – obtěžování, zesměšňování
- Nepřímé – pomlouvání, udávání

2. Pasívní

- Přímé – odmítání žádostí, neinformování o telefonních hovorech
- Nepřímé – přehlížení nepravostí, zadržování informací

Musíme si uvědomit, že v mnoha výpadech agresor sám reaguje na strach. Toto v něm může vyvolat neuspokojená potřeba či afekt což může vyvolat u jedince pud sebezáchovy a v důsledku i agresi.

Konfliktní situaci ve většině případů předchází násilné chování. Samotné konflikty dělíme na intrapersonální (ty se odehrávají uvnitř člověka samotného) a interpersonální (odehrávající se ve vztahu mezi lidmi). První články s tematikou konfliktu na pracovišti se začaly objevovat v roce 1984 a jejich autorem byl lékař Heinz Leymann.

² Jozef, Výrost, Slaměník, Ivan. Aplikovaná sociální psychologie II., první vydání, Grada Publishing, spol. s r.o. 2001, s. 181. ISBN 80-7254-593-0.

V současné době je stále agrese na pracovišti tabu. Bohužel ale tato skutečnost může vést, a mnohdy také vede, k sebevraždám a to v nemalé míře (10-20%).

V předešlé části jsme se zabývali obecným pojmem násilí. V této se budeme věnovat jednotlivým typům agrese, které se vyskytují v pracovním prostředí. Šikana na pracovišti bývá označována pojmem mobbing. V české literatuře tento pojem můžeme najít spolu s termínem bullying. Vzhledem k původu těchto slov z hlediska prostředí, ve kterém se vyskytují nepoužívá se jen jednoho pojmu. Z hlediska historie je rozdíl v počátku výzkumu těchto agresí. Ve školách probíhaly průzkumy již během osmdesátých letech zatím co na pracovištích až v průběhu osmdesátých let, proto jsou oba dva typy agrese považovány za na sobě nezávislé³.

1.1. Mobbing, bossing a sexuální harašení

1.1.1. Bossing

Pojem bossing je odvozeno z anglického slova boss (šéf, nadřízený) a jedná se o jednu z variant mobbingu. Právě z postu nadřízenosti a vyšších pravomocí je tato forma šikany velmi závažná. Dále je rozdíl mezi staffingem tedy agresí mezi kolegy, spočívající v tom, že se v jeho rámci používají jiné strategie a metody.

1.1.2. Mobbing

Význam slova mobbing spočívá v anglickém termínu „to mob“ , což v překladu znamená srocovat se, napadnout či obtěžovat.

Profesor Heinz Leymann slovo mobbing definuje jako psychický teror na pracovišti. Mobbing definuje jako: „Psychologický útisk v zaměstnání

³ Jozef, Výrost, Slaměnik, Ivan. Aplikovaná sociální psychologie II., první vydání, Grada publishing, spol. s r.o. 2001, s. 182. ISBN 80-7254-593-0.

zahrnující nepřátelskou a neetickou komunikaci zaměřenou systematicky jednou či více osobami na někoho, kdo je v důsledku takového útisku dotlačen do defenzivní opozice“. Dále uvádí, že tato agrese musí probíhat pravidelně, po delší čas a minimálně jednou týdně po dobu půl roku. Takové chování na pracovišti zanechává na postiženém nejen psychické následky, ale i následky fyzické. Začínají se objevovat bolesti hlavy, nevolnosti, poruchy spánku.

Co je tedy smyslem mobbingu? Smyslem této cílené agrese je většinou vyčlenění osoby z kolektivu. Oběť bývá donucena k odchodu z pracoviště, jelikož není schopna snést tíhu nepřátelství vůči své osobě. A právě odchod oběti z pracoviště je primárním cílem mobblera, který tohoto cíle ve většině případů bohužel i dosáhne. Mobbing se ve většině případů vyskytuje na pracovišti přímo v kolektivu zaměstnanců se stejnými pracovními pozicemi. Agrese z vyšší moci a vyšší pozice se nazývá bossing a věnovali jsme se jí v předešlé kapitole.

1.1.3. Sexuální obtěžování

Je to jedna z dalších variant šikany na pracovišti. Z výzkumů Gender § Sociologie, Sociologický ústav AV ČR⁴, 2005 se s tímto způsobem agrese setkala čtvrtina české populace osob pracujících v kolektivu a to zejména žen. Dnes již neplatný zákoník práce (z. č. 65/1965 Sb., zákoník ve znění pozdějších předpisů) v §1 odstavci devátém⁵ definuje: „Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je dotčen zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících

⁴ Oddělení Gender § sociologie, Sociologický ústav AV ČR. Obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování na pracovišti. 2005.

⁵ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 1.

z pracovněprávních vztahů.“ Odstavec desátý uváděl, že u takového typu chování se jedná o diskriminaci.

V pracovně právních vztazích je taková diskriminace zakázána a pamatuje na ni z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s účinný od 1.1.2007, který ustanovením §16 odstavce druhého diskriminaci zakazuje⁶. Zde se uvádí: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.“ Jedná se o zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon. Tímto zvláštním předpisem měl být zákon o rovném zacházení bohužel tento nebyl doposud schválen a tudíž ani vydán.

Hlediskem násilí na pracovišti se zabývá publikace Rovné příležitosti žen a mužů.⁷ Chování sexuálního charakteru je zde popisováno jako „nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů na pracovišti. Toto chování může zahrnovat nežádoucí fyzické, verbální nebo neverbální projevy.“ Cílem takového chování nejsou sexuální hrátky, ale upevnění pracovní pozice nadřízeného. Účelem jeho chování je upevnit své postavení, moc nebo sebevědomí. Sexuální obtěžování je forma násilí, kterou lze jen velmi těžko prokázat a to z důvodu velmi nejasné hranice. Jsou osoby, jejichž míra tolerance je vyšší než u jiných a z čehož plyne, že to, co ještě může být v normě pro jednoho, to už může obtěžovat druhého. Proto zde může docházet ke střetům. Člověk, který se vůči jinému chová tímto způsobem, může mít dojem normalnosti, únosnosti a ještě i míry slušnosti na rozdíl od osoby, která toto snáší.

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §16.

⁷ Genger centrum FSV, Masarykova univerzita Brno. Příručka Rovné příležitosti žen a mužů. 2001.

2. PŘÍČINY VZNIKU MOBBINGU, JEHO OBĚŤ A PACHATEL

2.1. Příčiny mobbingu a sexuálního obtěžování

Základní otázka zní: je co je důvodem, že si lidé si komplikují život na pracovišti?⁸ Nepřátelské prostředí na pracovišti jsou vyvolávány mnohými situacemi, kolektivem lidí jiných názorů a osobností, strukturou dané organizace, stresem, pracovními tlaky aj.

Mobbler jako člověk není prototypem osobnosti. Tito agresori se liší postavením v zaměstnání. Člověk ve vedení provozuje jiné nátlakové metody než spolupracovník na stejné pracovní pozici. Důvodem agrese ze strany nadřízeného je zejména obava o udržení pozice. Vedoucí může nabýt dojmu ohrožení mladším, zkušenějším či pohlednějším zaměstnancem. Tyto skutečnosti mnohdy vykonstruované vedou k jednomu cíli - zbavit se zaměstnance, který je hrozbou.

Dalším z možných důvodů může být obava z možného komplotu vůči jeho osobě uvnitř organizace.

V neposlední řadě je zde i důvod vysokého tlaku ze strany podniku, managementu, majitele. To vyvolává stres, přetížení a frustraci, kterou potom tento vedoucí vybíjí a přenáší na své podřízené.

Je třeba podotknout, že v každém z uvedených důvodů hraje svou roli vždy povaha a osobnost nadřízeného. Sklony k takovému chování budou mít lidé prahnoucí po moci a lidé, kteří mají potřebu ovládat ostatní.

Dalším typem agrese na pracovišti je opět mobbing, ale tentokrát ze strany spolupracovníků. Zde je samozřejmě jedním z velkých faktorů strach. Na rozdíl o vedoucího se spíše jedná o půd sebezáchovy který se ve většině případů projevuje u nově nastupujícího zaměstnance. Nový zaměstnanec bývá

⁸ Huber, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Mobbing. Martin: Vydavatelstvo Geografie, 1995, s. 17-19. ISBN 80-85186-62-4.

ambiciózní, snaživý, kvalifikovaný a představuje reálné ohrožení, možné změny na pracovišti. Toto je jedním z důvodů proč mobbler má pocit tlaku – snaží se zabránit jakýmkoli změnám.

Lze tedy konstatovat, že chování u obou typů mobblera vždy vyvolávají jeho vlastní nedostatky.

Sexuální obtěžování je fenomén dnešní doby. Ve většině případů se jedná o obtěžování žen ze strany mužů. Jde o upevňování mužské dominance vůči ženě a to ne právě pozitivním způsobem. V myšlení některých mužů se stále objevuje pocit nadřazenosti vůči ženě.

2.2. Agresor

Odborníci se shodují, že nelze přesně definovat typ agresora a to zejména z důvodů nedostatku patřičných to studií. Převážná většina výzkumů se soustředila na potencionální oběti šikany. Brigitte Huber si v knize *Psychický teror na pracovišti*⁹ pokládá „Musí být ten, kdo šikanuje ty ostatní, chorobným sadistou? Anebo je sám spíše obětí, která se brání tak, jak umí?“.

Teror na pracovišti je ve většině případů důsledkem vnějších vlivů. Není jasné, zda si mobbler své chování plně uvědomuje a to v celé jeho šíři. Určitě vnímá změnu, která se na šikanovaném v důsledku takového chování projevuje a je tedy na osobnosti agresora kam a jak daleko hodlá zajít.

Osobnost agresora můžeme rozlišovat:⁹

- Náhodný pachatel – vychází z náhodného konfliktu, který přeroste ve spor delšího trvání, účastníci mají volbu, zda dojde k obraně typické pro šikanujícího. Zde klademe důraz na morální úroveň agresora.
- Strůjci – jedná se o záměrné, cílené chování sledující svůj vlastní prospěch.

⁹ Huber, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. Martin: Vydavatelstvo Geografie, 1995, s. 22-24, s. 23-25, s. 20-22. ISBN 80-85186-62-4.

- Spoluúčastníci – jedná se o spolupracovníky, kteří jsou na pracovišti přítomní mobblera podporují a ignorují jeho chování. Lidé, kteří jen dané situaci tiše přihlížejí jsou automaticky spolupachateli této agresivní činnosti.

Výzkum také nepodal jasné výsledky o tom, zda v roli mobblera převládají spíše muži nebo ženy. Z mé vlastní zkušenosti jsou ženy daleko častější mobblerky mají metody velmi pečlivě připravené, podlé a nenápadné zatímco muži používají průhlednějších metod nátlaku. Ať se jedná o muže či ženu ve výsledku je to nepodstatné. Podstatné je že cílem agrese je vždy oběť ohrozit, ponížit, vyvést z míry a tím ji cíleně a postupně zahnat do kouta.

2.3. Oběť

Ani v tomto případě nelze uvést a přesně specifikovat osobu, jež může být obětí.⁹ Obětí se může stát kdokoliv z nás. Všichni pracujeme, pohybujeme se v kolektivu osob různých názorů, inteligence a tudíž je možnost, že na takové chování narazíme, je velmi pravděpodobná.

Je pravdou, že jsou lidé, kteří agresora prostě něčím přitahují a s chováním tohoto typu mají více zkušeností. Jednoznačně to ale dokázáno není.

Můžeme samozřejmě definovat některé znaky jak osobnostní tak třeba vzhledové jež člověk se sklonem k šikaně dokáže ocenit. Jedná se zejména o lidi osamocené, lidi v existenční krizi, osoby postižené atd. Proč toto mobblera přitahuje? Osoba, jež má pevné rodinné zázemí je spokojená v práci, má přátele má mnoho společenských, pracovních a rodinných aktivit je také v převážné většině sebevědomá a dokáže řešit stres. Člověk, jež ubližovat chce si za svého partnera vybere jedince slabšího a to z důvodu úspěšného cíle. Osoba, která není sama se sebou spokojena bude určitě snadnější cíl než osoba sebevědomá. Mobbler je ve své podstatě slaboch.

Šikanování na pracovišti je vždy dlouhodobý proces. Jedná se o dlouhodobé cílené a systematicky vyvíjené násilí trvající minimálně půl roku.

Mobbing lze členit na několik fází:¹⁰

- Základní konflikt
- Psychický nátlak
- Chování se stává oficiálním, vstupují nadřízení do řešení
- Vyloučení z kolektivu

2.4. Rozdělení konfliktu

2.4.1. Základní konflikt

Ve většině případů vzniká konflikt pouhým nedorozuměním. Důležitým aspektem je však způsob, jakým budou obě strany nastalou konfliktní situaci řešit. Pokud se smíří, je vše v pořádku. Pokud ale nedojde ke smírnému řešení situace, přeroste spor do sporu dlouhodobého a dochází ke vzniku systematické šikany. Může dojít i k situaci, kdy konflikt vznikne v tichosti bez jakékoli vnější příčiny - neexistuje důvod, ale konflikt tu přesto tu je. V této fázi se ale ještě nejedná o mobbing.

2.4.2. Psychický nátlak

Pokud nepřátelská atmosféra na pracovišti není řešena hned v prvopočátku a situace přetrvává delší dobu, nabývá agresivity a pravidelnosti, pak začínáme hovořit o mobbingu. Mobbler se zaměřuje na cílené ubližování a vyčleňování oběti z kolektivu. Následky takového chování bývají snížení sebevědomí, zdravotní komplikace, nedostatečná výkonnost a psychosomatické obtíže.

¹⁰ Huber, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Mobbing. Martin: Vydavatelstvo Geografie, 1995, s. 34-35. ISBN 80-85186-62-4.

2.4.3. Chování se stává oficiálním a nastává vyloučení z kolektivu

V této fázi se dostává zaměstnanec do konfliktních situací. Dochází k výraznému zhoršení jeho pracovních povinností, začíná se jevit jako nezodpovědný, problémový a konfliktní. Nastává moment, kdy do situace vchází vrcholové řízení a konflikt se stává oficiálním. Bohužel management nemá potřebu se zabývat důvody tohoto pracovního stavu, a začíná pracovníka vnímat jako problémového, kterého je potřeba se zbavit. Je totiž velmi jednoduché přehodit vinu na zaměstnance než hledat problém ve vedení.

V této fázi již dochází k rozkladu osobních i pracovně právních vztahů. Cílem mobblera bylo donutit oběť opustit pracoviště a to se jí ve většině případů podaří. Mobbler je člověk který neporušuje předpisy a právní normy podniku a proto je jeho chování tak nebezpečné. Není tudíž ani možné jej za takové chování postihovat. Oběť je ovšem již v takové psychické nestabilitě, že se to odráží na pracovních povinnostech, dalších konfliktech, stresu a zdraví tudíž zaměstnavateli nezbývá nic jiného než přeložení oběti na jiné pracovní místo, a nebo v horším případě propouštění.

Metody a způsoby jež byly v daných situacích použity, jsou vždy závislé na postavení agresora v podniku. Na úrovni spolupracovníků se nejedná o znevažování výkonů zaměstnance, protože úkoly přidělované nejsou závažné a náročné. Zde se většinou jedná o útoky na osobní život zaměstnance, jeho pověst a vlastnosti. Na úrovni vyšší se právě naopak útočí převážně na pracovní schopnosti zaměstnance, jeho plnění úkolů, na jeho profesní znalosti. I zde ale dochází k narušování jeho důstojnosti a cílené izolaci.

2.5. Mobbingové aktivity a strategie mobbingu

Tomuto tématu se věnoval ve svých výzkumech profesor Leymann a došel z těchto závěrů:

Aktivity, které ovlivňují jednání mobblera:

- Chování, které neumožňuje vyjádřit se, ovlivňuje komunikaci oběti.
- Chování, které je zaměřené na ovlivňování sociálních vazeb poškozeného.
- Chování, které ovlivňuje uchování renomé osobnosti, to znamená jeho pověst, úctu a vážnost oběti.
- Chování, jehož důsledky ovlivňují kvalitu práce.
- Chování ovlivňující zdraví šikanovaného.

Strategie mobbingu

Každé agresivní chování má své metody a ne jinak je tomu u mobbingu.¹¹

Základními strategiemi jsou:

- Izolace oběti
- Šíření lživých pomluv
- Znemožňování práce
- Znevažování výkonů, schopností oběti
- Poškozování soukromí poškozeného

Zvláštní formou mobbingu je bossing. Zde se na pozici mobblera dostal vedoucí, zaměstnavatel. Rozdílem mezi mobblerem a bosslerem je tedy

¹¹ Huber, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Mobbing. Martin: Vydavatelstvo Geografie, 1995. ISBN 80-85186-62-4.

postavení na pracovišti. Rozdílnosti také nalezneme ve způsobech a metodách šikanování. Mezi základní strategie bosslera patří:¹²

- Přidělování nesmyslných úkolů
- Stálý dohled
- Neustálé kontroly
- Zbavování kompetencí
- Pracovní izolace
- Zpochybňování inteligence a psychických schopností zaměstnance

2.6. Formy sexuálního obtěžování

Sexuální obtěžování je jednou z forem agrese na pracovišti. Nachází se v podobě jak psychické tak i fyzické. Jedná se o chování, které je jen velmi těžko dokazatelné a to z důvodu pohledu a vnímání lidí. Každý jedinec má hranici vkusu někde jinde a proto co pro jednoho může být ještě příjemné u druhého již může vyvolávat pocit nenáležitosti.

Za sexuální obtěžování se již dá považovat dle studie¹³ Gender § Sociologie, Sociologického ústavu Akademie Věd ČR z 2005:

- Verbální i neverbální projevy nepříjemného charakteru a to sexuální vyjadřování, narážky
- Lechtivé vtipy, obrázky
- Konverzace se sexuálním podtextem
- Flirtování
- Milostné vztahy na pracovišti
- Nevhodné doteky
- Nevhodné otázky
- Vynucování si sexuálních aktů

¹² Janoušek, Václav. Coje to boxing? Dostupný z: <http://www.zena-in.cz/rubrika.asp?idc=8603&id=2>.

¹³ Informační studie oddělení Gender § Sociologie, Sociologický ústav AV ČR, 2005. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů, oddělení Gender sociologie. Dostupn z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>.

Podle průzkumu nejčastější formou sexuálního obtěžování je její verbální podoba. Jedná se o nevhodné vtipy, nářky na soukromí život, poznámky s nevhodným podtextem.

Jedním z dalších projevů sexuálního obtěžování může být i vizuální kontakt, jak uvádí Patrik Matyášek.¹⁴ Jedná se o chování, při kterém dochází k upřeným pohledům na určité lidské partie, k ukazování obrázků se sexuální tematikou. S rozmachem nových technologií se objevují další formy sexuálního obtěžování jako jsou např. sledování pornografických snímků, obesílání nevhodných e-mailů.

Nejzávažnější forma sexuálního obtěžování je přímé a neustálé kontaktování, zvaní na různé společenské akce a to i přes rázné odmítání a v neposlední řadě rovněž fyzické kontakty až po znásilnění.

Základním nástrojem boje proti šikaně je prevence. Paní Brigitte Huber ve své knize¹⁵ uvádí, že mobbing je pro ekonomiku ztrátou. Důrazně doporučuje zvyšovat osvětu formou seminářů a přednášek. Důležitou roli v prevenci hraje samotná instituce a paní Huber popisuje některé z možností jak šikaně předejít.

- Vyzvednout téma mobbingu – mluvit o šikaně, zajistit školení
- Uzavřít dohody na úrovni firmy – antimobbingové předpisy které nám uvádějí způsoby obrany a postih za výskyt takového chování na pracovišti
- Modely urovnání sporů – vedoucí by měli být proškoleni jak takové konflikty řešit pokud si je zaměstnanci nemohou vyřešit sami.
- Jmenovat pracovníka, který by se těmito problémy zaobíral
- Nezávislé poradny
- Pravidelně se zajímat o situaci na svých pracovištích
- U nových zaměstnanců zajistit pracovníka, který převezme patronát nad nově příchozím

¹⁴ Matyášek, Patrik. Sexuální obtěžování. Právník, 1998, č.8, s. 717.

¹⁵ Huber, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Mobbing. Martin: Vydavatelstvo Geografie, 1995, s.130-134. ISBN 80-85186-62-4.

Ne vždy se dá situace řešit prevencí a pokud již agresivní chování vyskytne je nutné ji vyřešit. Zde připadá v úvahu cesta mimoprávní a právní.

2.7. Způsoby řešení konfliktu

Existuje několik možností jak daný problém vyřešit. Hned na počátku snahy o vyřešení problému je třeba položit si otázku, zda existuje možnost jeho smírného urovnání či nikoli?

Pokud existuje možnost smírného řešení máme tyto varianty:

- Řešení promyšleným způsobem – je nutné si uvědomit v čem spočívá náš problém a kde vzniká jeho příčina. Je nutné problém pojmenovat a následně vyhodnotit. Důležité je vytvořit kompromis, který bude vyhovovat oběma stranám. Samotné vyřešení problému ještě neznamená zmizení konfliktu a napětí. Obě strany se musí s konfliktem smířit a navzájem si odpustit.
- Zaměstnavatel a jeho možnosti pomoci – existuje možnost podání stížnosti na nevhodné chování kolegy a pokud zaměstnavatel zkonstatuje, že je stížnost oprávněná je povinen se jí zabývat.¹⁶ Zákoník práce stanoví „Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.“

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. §14 odst. 3.

- Pomoc spolupracovníků – Agrese v práci není věc, která by se dala přehlédnout. Kolegové většinou vysledují, že se děje něco co není v souladu s normálním chováním. Pokud však nezasáhnou a jen pasívně přehlížejí situaci sami se spolupodílejí na šikaně. Situace ve společnosti je bohužel taková, že málokdo je ochoten řešit problémy jiných pokud hrozí, že uškodí sám sobě.

Pokud není šance urovnat konflikt smírnou cestou, zbývá již jen jediná možnost jak se bránit - soudní.

3. DŮSLEDKY ŠIKANOVÁNÍ PRO ŠIKANOVANÉHO A JEHO OKOLÍ, PRÁVNÍ OBRANA

Mobbing, bossing i sexuální harašení jsou závažné, dlouhodobé a jejich důsledky jsou pro oběť obrovské. Takové chování zákonitě musí ovlivňovat celý chod podniku¹⁷.

3.1. Důsledky šikanování

Celkové důsledky šikany představují psychických a fyzických problémů. Ve velké většině se vždy šikanování odrazí u oběti v jejím soukromém životě a to jak z pohledu rodinných vztahů tak i zdraví.

Takováto osoba žije v permanentním stresu, její organismus je zatížen a to se zákonitě musí projevit negativním způsobem na jejím zdraví. Mezi projevy zdravotních obtíží u šikanovaných se řadí trávicí problémy, zvýšený tlak což má za následek výskyt dalších chorob jako je infarkt apod. Psychické

¹⁷ Janoušek, Václav. Důsledky šikanování v zaměstnání. Dostupný z :<http://www.zenain.cz/rubrika.asp?idc=8666&id=2>

obtíže se projevují především nespavostí, poruchami koncentrace, pocity úzkosti, depresivními stavy.

Je samozřejmostí, že takovéto potíže nezůstanou bez následků na pracovišti. Začíná se vyskytovat nekoncentrovanost, chyby, absence a to má za následek ve většině případů ztrátu zaměstnání. Podnik přichází o zaměstnance. Je proto nutné se neustále zabývat kvalitním managementem proškolovat jej na tyto krizové situace, aby byly eliminovány ztráty a aby důsledku špatného řízení nezůstali na pracovišti jen průměrní a podprůměrní zaměstnanci.

3.2. Odolnost vůči šikanování

Všeobecně se nabízí otázka, zda je možné být odolný vůči šikaně. V odborných studiích se ukazuje, že s mobinngem se snáze vyrovnají jedinci s vysokou sebedůvěrou a sebevědomím. Tito lidé mají tu vlastnost, že se nebojí postavit a reagovat na osobní i pracovní útoky. Velkou oporou je i rodina, kde člověk nachází útočiště. Je všeobecně známo, že sdělený problém je poloviční problém.

V životě se ale vyskytuje mnoho faktorů které příznivě či nepříznivě ovlivňují stav člověka. Jedním z nich je jeho existenční situace. Člověk který je finančně bez problému a nemusí se bát o práci není pod takovým tlakem jako zaměstnanec, jenž práci potřebuje aby mohl zachovat chod rodiny.

Mezi další výrazný faktor patří vzdělání a uplatnění na trhu práce. Člověk s vysokým vzděláním, snahou se dovzdělávat a dále zlepšovat je na trhu práce žádan a tudíž má větší šanci novou práci nalézt.

3.3. Právní úprava

3.3.1. Ústavně právní rovina

Mobbing je z pohledu právního porušení zásady jednání v souladu s dobrými mravy. Sexuální obtěžování je v našem právním řádu definováno jako diskriminace v zásadě rovného zacházení.¹⁸

Usnesení č. 2/1993 Sb. Předsednictva České národní rady ze dne 16.12.1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen Listina základních práv a svobod) zakotvuje právo na rovné zacházení, právo na ochranu před diskriminací v čl. 1. Zde se stanoví, že lidé jsou si rovni v důstojnosti i právech. Základní práva a povinnosti jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. V článku 3 se vymezují diskriminační důvody. Této problematice se také věnuje článek 10, v němž je zakotvena ochrana důstojnosti každého člověka.

Této problematice se rovněž věnuje řada norem v mezinárodním právu:

- Úmluva Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.)
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966 (č. 120/1976 Sb.)
- Všeobecná deklarace lidských práv u OSN z roku 1948, která zakotvuje všechny formy diskriminace.
- Úmluva č. 111 MOP o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání z roku 1958 (č. 450/1990 Sb.)
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966 (č. 120/1976 Sb.)
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 (č. 62/1987 Sb.) tato zavazuje státy EU přijmout vhodná opatření a odstranění diskriminace žen v zaměstnání.

¹⁸ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Čl. 3

3.3.2. Rovina pracovně právní

Při vstupu ČR do EU bylo nutné upravit českou právní úpravu do souladu s Evropským společenstvím. Proto bylo nutné přijmout několik novel zákoníku práce a pracovněprávních předpisů.

Nejvýznamnější novelou zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů, jež upravují právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace je zákon č. 155/2000 Sb., kde je uveden zákaz zneužití výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů doplněn o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích. A tím se do našeho zákona dostala ochrana před sexuálním obtěžováním.

Toto znění zásady zákazu zneužití práv bylo v Zákoníku práce změněno novelou č. 46/2004 Sb. přičemž přeformulovaná část má toto znění: „Výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.¹⁹ Mobbing je jednoznačně chování které dobrým mravům odporuje.

Současný Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., obsahuje stejná pravidla v hlavě III nazvané Základní zásady pracovněprávních vztahů a to konkrétně v §14 odstavci 1 a 2. Odstavec 3 upravuje povinnost zaměstnavatele zabývat se podanou stížností zabývat. Zde se můžeme dočíst: „Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.“²⁰

Sexuální obtěžování je označováno za diskriminaci zákonem č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění zákona č. 46/2004 Sb. §7 odstavec 2.

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. §14.

V případě trestně právní roviny se sexuálním obtěžováním zabývají orgány činné v trestním řízení²¹ a to na základě zákona č. 140/1961 Sb. Trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů. Sexuální obtěžování žádnou skutkovou podstatu v Trestním zákoně nemá, avšak tyto skutkové podstaty se dají zahrnout pod konkrétní jednání např. §174 trestný čin křivého obvinění, §206 trestný čin pomluva.

3.4. Příklady z praxe

V mém profesním životě jsem se setkala z různými formami agrese na pracovišti a nebylo lehké se s nimi vypořádat. Vedoucí pracovníci, bohužel, zdaleka nejsou na takové úrovni, aby byli schopní tyto situace řešit. Stále se ještě neklade důraz na dozdělování těchto pracovníků a tudíž oni sami pokud k tomu nemají přirozené schopnosti tyto problémy řešit neumějí.

3.4.1. Bossing

Pan Jan byl v pracovní pozici vedoucím pracovníkem. Z jeho povinností vyplývalo rozdělování úkolů, kontrola a vedení pracovníků. Jeho manželka paní Jana byla ve firmě na pracovní pozici ředitele a tudíž manželovi nadřízená. Bohužel jejich rodinný život byl ovlivněn společnou prací a vysokou nadřízenou pozicí manželky. Docházelo ke kolizím a hádkám pracovního charakteru, které se samozřejmě nutně odrážely v rodinném životě. Tento člověk byl doma velmi zakřiknutý utáhlý a pod silným tlakem vůdčí manželky.

Situaci nezvládal a své stresové přetlaky přenášel na pracoviště. Nedokázal se koncentrovat, byl nervózní a jeho sebevědomí kleslo k bodu mrazu. Celou situaci nedokázal řešit, nedokázal se vžít do pocitů svých podřízených, vyhledával chyby které neexistovali. Vyvolával konflikty

²¹ Orgány činnými v trestním řízení jsou dle §12 odst. 1 zákona č. 141/1961, o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů, soud, státní zástupce a policejní orgán.

pracovního charakteru, rozdával úkoly nesmyslného znění. Celá situace začala být velmi neúnosná. Pan Jan zvyšoval hlas choval se agresivně a neskutečně ztrpčoval pracovní atmosféru. Zaměstnanci začali mít strach z jakéhokoli kontaktu s tímto pánem a tím se začaly problémy pracovního charakteru ještě více prohlubovat. Pracovníci začali chybovat, neradili se o pracovních postupech. Vyskytly se i zdravotní problémy typu nespavosti, depresivních pocitů a úzkostí. Situace ve firmě se stala na neúnosná a vyvrcholila vysokou fluktuací zaměstnanců. Noví lidé se střídali jak na běžícím pásu a kvalita práce rapidně upadala. V tomto případě neexistovala možnost podat stížnost bez jisté ztráty zaměstnání a to z důvodu rodinných vazeb. I když manželka usurpovala v soukromí pana Jana na veřejnosti a v práci se ho zastávala.

Tato situace měla pouze jedno řešení a to výpověď dohodou ze strany zaměstnance.

3.4.2. Mobbing

Další z případů se bude týkat šikanujícího chování mezi spolupracovníky. Bohužel i zde je neznalost a neochota řešit společenské problémy výrazná.

Jednalo se o organizaci státního typu. Zde pracují lidé mnoho let a svůj profesní život zasvětili snad od školních lavic této instituci. I když se jedná o státní organizaci a měly by zde fungovat všechny ochranné, preventivní a zákonné normy, není tomu tak. Tento příklad má ukázat na velice zákeřnou formu šikany - mobbing.

Na pracoviště nastoupila nová pracovnice, jen o pár let mladší než je věkový průměr dané instituce. Paní s praxí ze soukromé sféry nikoli státní. V poklidné kanceláři naučené na určité rituály nastalo zděšení. Na venek se nijak neprojevovalo. Nevznikaly žádné pracovní konflikty, žádné osobní osočování ani nic podobného, ale ve skrytu duše se kolegyně X rozhodla, že nová pracovnice pro ni představuje ohrožení jak z ženského hlediska, tak z hlediska pracovního. Podotýkám, že k tomu neměla žádný pádný a reálný důvod, hnací silou byla jen myšlenka. Tato demagogická myšlenka vyvolala

strach a kolegyně X začala vyvíjet aktivity, spočívající v čistě ženských útocích, na novou pracovníci. Jednalo se zpočátku o špitání v její přítomnosti, koncích rozhovorů po jejím vstupu do kanceláře, nemístných poznámkách určených jí, ale přednášených v její přítomnosti nezúčastněným lidem, pomluvy a drby. Nová zaměstnankyně uvážila, že nemá smysl se těmito řečmi a pocity zabývat - koneckonců, byla přeci v práci, nikoli někde „posedět u kávičky s kamarádkami na kus řeči“, a ignorovala je. Usoudila, že když nebude reagovat a vyvolávat konflikty situace se uklidní. Opak byl však pravdou - kolegyně X nabyla dojmu, že si může dovolit všechno a ve svém iracionálním jednání přitvrdila. Začaly slovní útoky na cizí rozhovory, hodnocení chování nové pracovníce. Nová pracovníce začala mít nepříjemné pocity z příchodu do práce, bála se, co „nového“ zase nový pracovní den přinese, začala být paranoidní, hubnout a v permanentním stresu. Ač všichni nadřízení tuto situaci zaznamenali, nebylo možné z ní uniknout. Pracovnice X v nich vyvolávala takové obavy, že se její nálady otočí proti nim, že raději žádným způsobem na danou situaci nezareagovali. „Osvědčené“ rady typu „nevšímej si jí“ a podobně neměly žádný význam. Neexistovala totiž žádná reálná možnost postihu, žádný mechanismus, který by mohl pod hrozbou kázeňského řízení kolegyni X účinně zamezit v jejím nepřístojném chování - snad – jen domluva. Do té se však nikomu z vedoucích pracovníků nechtělo, protože de facto nebylo co řešit. Vše bylo postaveno na jedné myšlence jednoho jedince, který pomocí jí dokázal v praxi znechutit život i dalším kolegům.

Celá situace vyústila v dobrovolný odchod nové pracovníce, a to k plné spokojenosti dané zaměstnankyně X.

3.4.3. Sexuální harašení

Poslední příklad z praxe se bude týkat sexuálního obtěžování na pracovišti a velice korektním přístupem vedoucího pracovníka k takto ožehavému tématu.

K popisované situaci došlo ve velice seriózním hotelovém a restauračním zařízení. Majitelé jsou mladí lidé v produktivním věku, jež mají zájem udržet se na trhu, mít kvalitní tým pracovníků, vybudovat kolektiv, který spolupracuje. Výsledkem těchto priorit má být fungující hotel a restaurace pro širokou klientelu. Vše se dařilo, protože na společných schůzkách s personálem používali prevenci. Svě zaměstnance o chování na pracovišti informovali, přednesli jim své představy a upozornili je, že jakýkoliv problém jsou ochotni řešit. Situace ve firmě byla stabilní, zaměstnanci spokojeni a zákazníci se rádi vraceli.

Vše se změnilo, když byl do hotelové kuchyně přijat nový pracovník na pozici pomocného kuchaře. I přes všechny zažité a používané preventivní programy se rozhodl projevat náklonnost k další pracovníci. Ta ho rázně upozornila, že si s ním nehodlá nic začínat a na jeho pozvání reagovala přímým ne. Pomocného kuchaře její odmítnutí bohužel nenechalo v klidu a neustále vyvíjel na spolupracovníci nátlaky formou SMS, slovních narážek, e-mailů. Celá situace se ze dne na den stupňovala – relativně příjemné a slušné SMS se postupně měnily na vulgární a obscénní. Zaměstnankyně cítila, že celá situace nabírá na směru, který ji velice obtěžuje. Přednesla svůj problém nadřízené. Ta na problém zareagovala zavolala si oba aktéry a rázně jim sdělila, že si nepřeje, aby kdokoli na kohokoli v práci vyvíjel jakýkoli nátlak, obtěžoval v práci a znemožňoval vykonávání pracovních povinností – to vše pod pohrůzkou sankce či ukončení pracovního poměru z důvodu závažného porušení etického kodexu firmy.

Pomocný kuchař nakonec sám dobrovolně opustil pracoviště. Obtěžovaná kolegyně, která na nepříjemnou situaci zareagovala včas netrpěla žádnými psychickými problémy a celá situace byla vyřešena. V tomto příkladu si opravdu cením kompetentnosti vedoucí pracovníce se k takto choulostivé situaci vyjádřit a odhodlanost včas se takovou situací vůbec řešit.

PRAKTICKÁ ČÁST

4. PRŮZKUM VÝSKYTU ŠIKANY NA PRACOVIŠTI

4.1. Charakteristika průzkumu

4.1.1. Cíl průzkumu

Cílem mého průzkumného šetření byl výskyt mobbingu, boxingu a sexuálního harašení u zaměstnanců. Dílčími cíly jsem se pokusila zjistit, jestli se lidé v zaměstnání setkávají s tímto agresivním chováním.

4.1.2. Průzkumný problém

Hlavní průzkumný problém zněl: Vyskytuje se mobbing, boxing nebo sexuální harašení v pracovním procesu v okrese Zlín?

Dílčími problémy jsou:

Dílčí cíl 1: Setkali se zaměstnanci se šikanou již dříve?

Dílčí cíl 2: Byli zaměstnanci oběťmi šikany, věděli o ní, ale přímo se jí neúčastnili?

Dílčí cíl 3: S jakým druhem šikany se zaměstnanci setkávají?

Dílčí cíl 4: Kdo se stává nejčastěji cílem šikany?

Dílčí cíl 5: Kým jsou lidé šikanováni?

Dílčí cíl 6: Kolik osob je s současností šikanováno?

Dílčí cíl 7: Jaký druh šikany se vyskytuje ve větší míře?

4.1.3. Metodologie

Protože se zde jedná o velmi citlivé téma zvolila jsem formu dotazníku. Sám dotazník obsahoval 15 otázek. Na některé dotazování odpovídali z nabízených možností a na zbývající pouze ANO, NE.

4.1.4. Průzkumný vzorek

Pro tento průzkum jsem zvolila širokou veřejnost a to z důvodu anonymity a pestrosti zaměstnání.

Průzkum jsem provedla na veřejném místě. Oslovila jsem dospělé osoby, které pracují. S ohledem na citlivost dotazů jsem byla příjemně překvapená vstřícností veřejnosti. Celkem mi bylo vyplněno 50 dotazníků.

4.2. Průzkum a jeho vyhodnocení

Otázky jsem vyhodnotila do tabulek podle osobních údajů respondentů. Druhý sloupec je počet respondentů. Ve třetím je počet dotazovaných vyhodnocený procentuálně. Tabulku jsem doplnila o údaje počtu žen a mužů.

Otázka č. 1

Jste muž/žena

- Muž
- Žena

Tab. 1: Pohlaví respondentů

pohlaví	respondenti	%
Muž	23	46
Žena	27	54
Celkem	50	100

Tabulka i graf informují o pohlaví respondentů. Na můj dotazník odpovědělo 27 žen a 23 mužů.

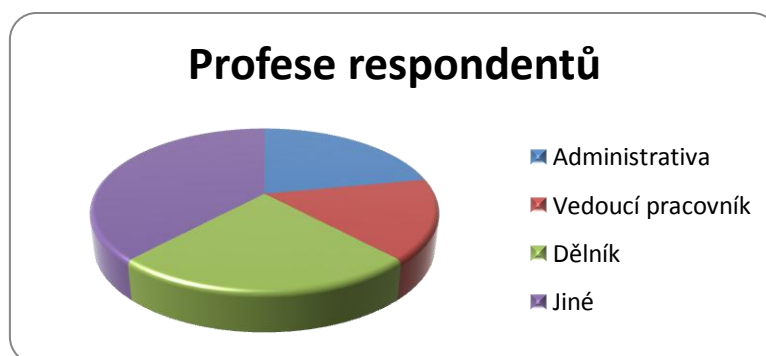
Otázka č. 2

Pracujete jako?

- Administrativní pracovník
- Vedoucí pracovník
- Dělník
- Jiné

Tab. 2: Zaměstnání respondentů

profese	respondenti	%	muži	%	ženy	%
administrativa	11	22	0	0	11	40
Vedoucí	8	16	3	13	5	19
Dělník	12	24	8	34	4	15
Jiné	19	38	12	53	7	25
Celkem	50	100	23	100	27	100



V tabulce č. 2 se odráží zaměstnanecké poměry mnou oslovených respondentů. Administrativní činnost vykonává 11 osob tj. 22% z celkově oslovených respondentů. Ve vedoucí pozici pracuje 8 osob to je 16% z celkového počtu, v pozici dělník 12 osob to je 24% z celkového počtu a v jiných než uvedených zaměstnáních pracuje 19 osob tj. 38% z celkového počtu oslovených.

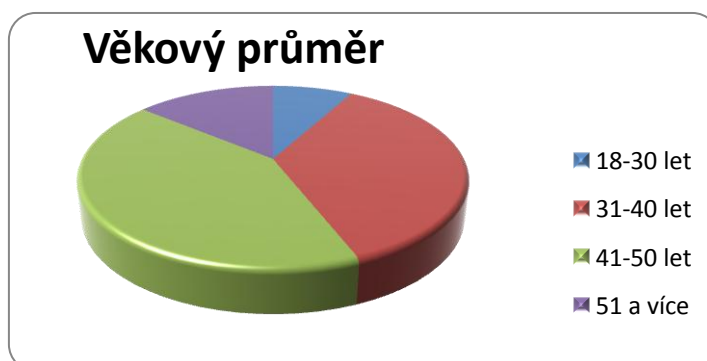
Otázka č. 3

Vaše věková kategorie?

- 18-30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51 a více let

Tab. 3: Věkový průměr respondentů

věk	respondenti	%	muži	%	ženy	%
18 -30let	4	8	2	9	2	7,5
31 -40let	18	36	11	47	7	25
41- 50let	21	42	7	30	14	52
51 a více	7	14	3	14	4	14,5
Celkem	50	100	23	100	27	100



Graf i tabulka č.3 zobrazují věkový průměr oslovených respondentů. Z mnou oslovených osob bylo nejvíce ve věkové kategorii 41-50 let, následoval věkový průměr 31-40 let, dále 51 let a více a nejméně osob bylo ve věkové kategorii 18-30 let.

Otázka č. 4

Nejvyšší Vaše dosažené vzdělání

- ZŠ
- SŠ
- SOU
- VŠ

Tab. 4: Dosažené vzdělání respondentů

vzdělání	respondenti	%	muži	%	ženy	%
ZŠ	2	4	2	8,6	0	0
SOU	20	40	11	47	9	33
SŠ	25	50	9	39	16	59
VŠ	3	6	1	4,3	2	7
Celkem	50	100	23	100	27	100



O dosaženém vzdělání respondentů vypovídá tabulka a graf č. 4 z nichž vyplývá, že nejvíce oslovených má se středoškolské vzdělání 25 osob což bylo 50% z celkového počtu, dále osob se středním odborným vzděláním bylo 20 z toho 40% z celkového počtu, následuje vzdělání vysokoškolské 3 osoby tedy 6% z oslovených a na posledním místě osoby se základním vzděláním 2 tedy 4% oslovených.

Otázka č. 5

Jaká je celková délka Vašeho pracovního poměru u všech zaměstnavatelů?

- Méně než 5 let
- 5 let – 10 let
- 10 let – 20 let
- 20 let a více

Tab. 5: Délka trvání dosavadní pracovní kariéry

Pracovní poměr	respondenti	%	muži	%	ženy	%
Do 5 let	4	8	2	8,6	2	7,9
5 –10 let	18	36	7	30	11	40
10–20 let	21	42	10	43,4	11	40
Nad 20	7	14	4	18	3	11,1
Celkem	50	100	23	100	27	100



U tabulky a grafu č. 5 jsem vyhodnocovala délku pracovní kariéry u oslovených osob. Z průzkumu vyplývá, že nejpočetnější mnou oslovenou skupinou byli osoby s praxí 10-20 let což činilo 42%. Další skupinou byli osoby s kariérou 5-10 let tj. 36%. Třetí skupinou jsou lidé s kariérou 20 let a více a poslední oslovení respondenti nepracují více jak 5let což činí 8%.

Otázka č. 6

Setkal/a jste se někdy se šikanou?

- Nikdy
- Setkal/a jinde než v zaměstnání
- Setkal/a v zaměstnání

Tab. 6: Zkušenosti se šikanou

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
nikdy	22	44	16	69	6	22
mimo zaměstnání	5	10	2	10	3	12
V zaměstnání	23	46	5	21	18	66
Celkem	50	100	23	100	27	100



Z mého výzkumu vyplynulo, že se šikanou se v pracovním životě nesetkalo 22 oslovených to je 44% osob, v zaměstnání se s tímto agresivním chováním setkalo 23 osob což je 46% dotázaných a na jiných místech mimo zaměstnání to bylo 5 osob což je 10% z celkového počtu dotázaných.

Otázka č. 7

Pokud jste se setkal/a se šikanou, pak v pozici?

- Oběti
- Agresora
- Přihlížejícího

Tab. 7:

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
oběť	19	68	0	0	19	90
agresor	0	0	0	0	0	0
přihlížející	9	32	7	100	2	9,9
Celkem	28	100	7	100	21	100



U mnou oslovených respondentů, kteří se setkali se šikanou se za oběť považuje 19 osob což je 68% z odpovídajících, v roli očitého svědka bylo 9 osob což je 32% oslovených.

Otázka č. 8

Pokud jste byl/a obětí šikany, agresor byl/a?

- Kolega
- Nadřízený
- Podřízený
- Jiný člověk

Tab. 8: Kdo je agresorem

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
kolega	18	64	3		15	68
nadřízený	3	10	1		2	9
podřízený	0	0	0		0	0
Jiná osoba	7	25	2		5	22
Celkem	28	100	6		22	100



Tabulka a graf č. 8 vypovídají o osobě agresora. Respondenti se k člověku, který šikanuje vyjádřili takto: 18 respondentů odpovědělo, že se jedná o kolegu to je 64% z oslovených osob, 3 osoby obtěžoval nadřízený to je 10% z oslovených a 7 osob považuje agresora za člověka, který s nimi není v pracovním kontaktu to je 25%.

Je mobbing rozšířen zejména mezi kolegy na stejné pracovní úrovni? Ano hypotéza se potvrdila, že skutečnost je opravdu taková. Nejrozšířenější agresivní chování je mezi kolegy na stejných či podobných pracovních pozicích.

Otázka č. 9

Pokud jste setkal/a se šikanou byl/a jste vůči oběti v pozici?

- Nadřízený
- Kolega
- Stále se potýkám

Tab. 9: Postavení dotazovaného vůči šikanovanému

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
nadřízený	1	2	0	0	1	3
kolega	27	76	7	87	20	73
Potýkám se	7	21	1	12	6	23
Celkem	35	100	8	100	27	100



Na otázku č. 9 odpověděli respondenti takto: 27 osob se setkalo v zaměstnání s mobbingem a bylo v pozici kolegů. 7 osob se stále se situací nestandardního chování na pracovišti potýká a u jednoho osloveného se jednalo o vedoucího pracovníka.

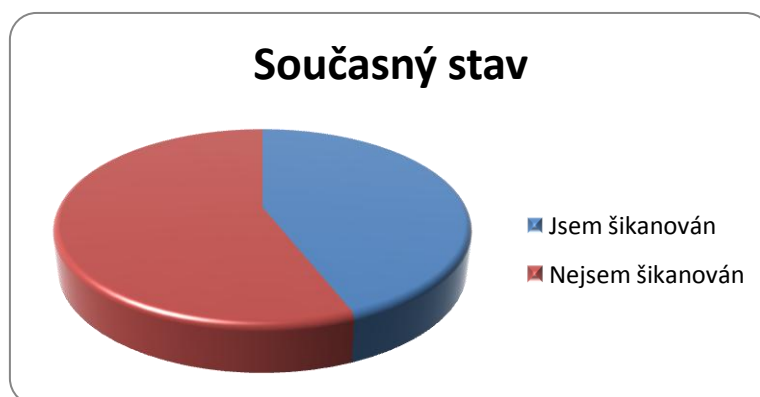
Otázka č. 10

V současné době podle Vašeho názoru ?

- Jsem šikanován
- Nejsem šikanován

Tab. 10: Současný stav

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
Jsem šikanován	22	44	0	0	22	81
Nejsem šikanován	28	56	23	100	5	18
Celkem	50	100	23	100	27	100



Na otázku č. 10 odpovědělo 22 dotazovaných, že jsou v zaměstnání šikanováni to je 44% z dotázaných, odpověď Ne zapsalo 28 osob to je 56% dotazovaných.

Současný stav společnosti ukazuje, že výskyt šikany v zaměstnání je reálný. Zde se hypotéza potvrdila, současný stav společnosti nahrává k takovému negativnímu chování na pracovišti.

Otázka č.11

Pokud jsem v současné době šikanován/a tak kým?

- Nadřízeným
- Podřízeným
- Kolegou
- Jiným člověkem

Tab. 11: Kdo v současné době vyvíjí agresi

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
nadřízeným	5	22	0		5	22
podřízeným	0	0	0		0	0
kolegou	16	72	0		16	72
Jinou osobou	1	4	0		1	4
Celkem	22	100	0		22	100



V otázce č. 11 odpověděli respondenti takto: 16 osob trpí chováním svého kolegy vůči nim samotným, 5 osob vnímá tlak z pozice nadřízeného, 1 z od osoby ne přímo pracovně spjaté a 0 osob odpovědělo, že je šikanuje podřízený.

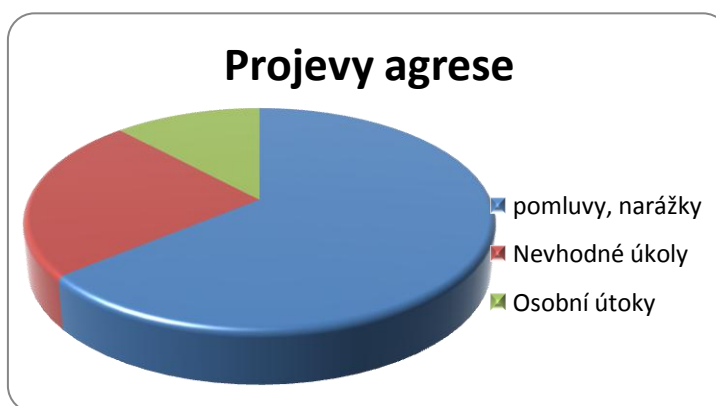
Otázka č. 12

Jak se agrese projevuje?

- Nevhodné úkoly
- Pomluvy a narážky
- Osobní útoky

Tab. 12: Projevy agrese

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
Pomluvy, narážky	32	64	12	52	20	74
Nevhodné úkoly	12	24	8	34	4	14
Osobní útoky	6	12	3	13	3	11
Celkem	50	100	23	100	27	100



Na otázku č. 12 jaké jsou nejčastější projevy agrese odpovědělo 32 respondentů, že se jedná o osobní slovní útoky, jako jsou pomluvy, narážky apod. 12 respondentů dostává úkoly, které nemají smysl, nebo opakované záležitosti a 6 osob uvedlo, že se setkávají přímo s útoky na svou osobu formou naschválů, fyzických kontaktů apod.

Otázka č. 13

Setkal/a jste se někdy se sexuálním obtěžováním vlastní osoby na pracovišti?

- Ano
- Ne

Tab. 13: Výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
Setkal/a	36	72	0	0	36	90
Nesetkal/a	14	28	10	1	4	10
Celkem	50	100	10		40	100



V otázce č. 13 odpovídali respondenti následovně: 36 osob což je 72% se ve své pracovní kariéře setkala s agresí odpovídající sexuálnímu obtěžování, 14 což je 28% se neseťkalo s násilím formou sexuálního obtěžování.

Tlak společnosti, ekonomická krize, strach ze ztráty zaměstnání je důvodem výskytu sexuálního obtěžování. Ano, hypotéza se potvrdila, sexuální

obtěžování je forma agrese, která se v pracovním prostředí poměrně významně vyskytuje.

Otázka č. 14

Pokud ano, ze strany koho?

- Nadřízeného
- Kolegy
- Jiné osoby

Tab. 14: Kdo projevuje agresi formou sexuálního obtěžování

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
Nadřízeného	28	56	0		28	56
Kolegy	12	24	0		12	24
Jiné osoby	10	20	0		10	20
Celkem	50	100	0		50	100



Na otázku č. 14 odpovědělo 28 osob, že se setkala se sexuálním obtěžováním z pozice nadřízeného to je 56%, 12 osob z pozice kolegy to je 24% a 11 osob se setkala s takovým chování v nepřímé souvislosti s výkonem práce.

S možným postavením v zaměstnání roste pozice moci natolik, že se nadřízený stává sexuálním agresorem na pracovišti. Hypotéza se potvrdila, sexuální obtěžování se velmi často objevuje právě z pozice moci a postavení v zaměstnání.

Otázka č. 15

Podle Vašeho názoru měl/a jste možnost obrany na straně zaměstnavatele?

- Ano
- Ne
- Částečně

Tab. 15: Možnost obrany na straně zaměstnavatele

	respondenti	%	muži	%	ženy	%
ANO	14	28	8	34	6	22
NE	7	14	3	13	4	15
Částečně	29	58	12	52	17	63
Celkem	50	100	23	100	27	100



K otázce č. 15 se vyjádřili oslovení: 14 osob bylo přesvědčeno, že se mohou obrátit na zaměstnavatele, 7 osob to vyloučilo jako bezpředmětné a 29 osob bylo přesvědčeno jen o částečné možnosti obrany u zaměstnavatele.

Kvalitní podnik, s kvalitním vedením si umí poradit ve věci agresivního chování na pracovišti. Tato hypotéza se nepotvrdila. Zde mají zaměstnanci pocit ne úplné kompetentnosti, znalosti a chtění vedoucích pracovníků se s takovou situací vyrovnat a řešit ji.

4.3. Závěr průzkumu

Pomocí dotazníku jsem zkoumala, zda se všeobecně v zaměstnání vyskytuje agrese typu mobbing, bossing a sexuální obtěžování.

Po vyhodnocení dotazníku jsem dospěla k názoru, že všechny výše jmenované projevy agrese se v pracovním prostředí vyskytují a to ve srovnatelné míře.

Z průzkumu lze vyvodit tyto následující závěry:

Z výsledků oslovených osob vyplynulo, že se s agresivním chováním, šikanou nebo její formou setkali již dříve. A to buď ve škole, a nebo v zaměstnání. Se šikanou se setkalo 28 osob z oslovených a 22 osob se nikdy s takovým chováním nesetkalo. Z tohoto čísla bylo 23 osob v zaměstnání a 5 osob v nepřímé návaznosti na zaměstnání. Dále z průzkumu vyplynulo, že se s tímto druhem chování setkávají v daleko větší míře ženy a to v 78%.

U osob jež se dostali do kontaktu se šikanou bylo 68% obětí a 32% přihlížejících. Na otázku, zda byli agresorem neodpověděl kladně ani jeden respondent.

Nejvíce oslovených se shodlo na tom, že největšími agresory jsou jejich kolegové ve stejném pracovním postavení a to v 64%, v 10% nadřízený a 25% jiná osoba v nepřímém pracovním kontaktu.

U otázky sexuálního obtěžování na pracovišti byly výsledky průzkumu následující: 72% respondentů se s tímto nevhodným chováním na pracovišti setkalo 14% ne. Z těchto procentuálních výsledků bylo 90% žen. Z toho vyplývá, že diskriminace žen v naší společnosti není na ústupu a z pohledu sexuálního obtěžování se stále hojně vyskytuje. Dalším kritériem a to: z čí strany se s takovým chováním setkávají. Odpovědělo 56% žen ze strany nadřízeného pracovníka 24% žen ze strany kolegy a 20% žen ze strany přímo nezúčastněné s pracovní pozicí. V této otázce neodpověděl žádný muž a to z důvodu nesetkávání se s takovým druhem šikany.

V poslední otázce zazněl dotaz na možnost obrany před takovým to konfliktním chováním přímo u zaměstnavatele popř. vedoucího pracovníka. Zde z průzkumu jasně vyplynulo, že občané tuto oblast považují za velmi nejasnou. Důvodem byl pocit nekompetentnosti dovést řešení problému ke konci. V případě nátlaku ze strany nadřízeného strach o možnost ztráty zaměstnání.

Závěrem bych se pokusila všeobecně shrnout výsledky průzkumu. Dle mých vyhodnocení lze jednoznačně říct, že agresivní chování typu mobbing, bossing a sexuální harašení jsou v naší společnosti rozšířeny. Šikanování se ve většině případů týká hlavně žen a ženského kolektivu. Dalším závěrem je, že ve vedení společností jsou lidé s velkými rezervami k řešení cizích problémů. Zde by bylo velmi vhodné cíleně vedoucí pracovníky proškolovat a to z důvodu nabytí sebevědomí, znalostí, technik řešení konfliktů na pracovišti. Tady jsou velké nedostatky u kvalifikovaných vedoucích pracovníků a ti z důvodu neznalosti se řešení problémů vyhýbají.

ZÁVĚR

Šikana a agresivní chování všeobecně představuje pro společnost velký problém. Ať se jedná o mobbing, bossing či sexuální obtěžování dnešní hektická společnost s uvolněnou morálkou a nejistotami takovému chování jen nahrává. Počty osob, jež se v zaměstnání s takovým chováním potkaly, rostou a dle mého názoru se budou i nadále zvyšovat.

Šikana je obecný pojem, který vyjadřuje fyzické napadání, ponižování a zesměšňování s okamžitým účinkem. U mobbingu a sexuálním harašení je to o to problematičtější, protože se jedná o dlouhodobé, nenápadné, ale cílené chování. Mobbing se také liší podle místa výskytu. Ve školách se jedná spíše o fyzické napadání, kdyžto v případě mobbingu na pracovišti se s fyzickým násilím setkáváme jen ve výjimečných případech. Cílem však je ponížení a to ať se jedná o školní prostředí či pracovní. Šikana se také liší délkou trvání. Na rozdíl od mobbingu který je dlouhodobou agresí je šikana agresí s cílem okamžitě ublížit.

Obětí šikany se může stát kdokoli z nás. Není prototyp oběti, jakož i násilníka.

Dnešní společnost se svou hektičností, vysokým tlakem na zaměstnance a jejich výkony udává velký prostor pro takové agresivní chování. Zaměstnanec se musí vyrovnat s trvalým tlakem na výkonnost, strachem o zaměstnání a svou existencí a proto podléhá některým tlakům snáz.

Je možné se agresí na pracovišti bránit? Zde se odborníci na takové chování shodují v účinnosti prevence a celospolečenské osvětě. Základem je prvotní, rychlá reakce na nevhodné chování na pracovišti. Pak je vedení schopno si s agresorem poradit. Bohužel praxe je zde poměrně výrazně jiná. Ne každé vedení je natolik zdatné a schopné se k takovému konfliktu postavit a vyřešit jej. To samé platí pro oběť. Ne každý člověk si dokáže sám poradit s chováním, které jej dostává do úzkých a komplikuje mu život. Lidé se snaží tyto problémy řešit sami ať už je to z důvodu studu, hanby či slabého

sebevědomí. Zde ovšem dochází z velké většiny k ještě výraznějšímu nárůstu tlaku a to jak ze strany mobblera tak i samotné oběti. Pokud konflikt vzniká na bázi pracovní a existují důkazy, je možné situaci řešit např. s personálním oddělením. Pokud však mobbing vznikne na bázi imaginárního problému bývá velmi složité takovou situaci řešit z pohledu další osoby. Zde nečistota dochází k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Samotná oběť může hledat pomoc i mimo pracoviště a to u specialistů psychologů, některých občanských sdružení. Tyto sdružení např. občanské sdružení Práce a vztahy poskytuje oběťm v zaměstnání pomoc jak psychologickou tak i právní zastupování v dané věci.

Od 1.9.2009 vzešel v platnost Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, jež představuje komplexní ochranu před diskriminací. Zákonná norma tedy existuje, teď je ale mnohem důležitější seznámit, zaškolit a zajistit ve vedení společností takové vedoucí pracovníky, kteří budou schopni reagovat na vznikající konfliktní situace a ty kvalitně vyhodnocovat. Je nutné, aby v této hektické době plné existenčních starostí nebyli lidé ještě stresovaní agresivním chováním v zaměstnání.

SEZNAM ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ

Monografie

BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. vyd. Šlapanice: Era, 2003. ISBN 80-86517-34-9.

FEHLAU, E.G. *Konflikty v práci*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0533-8.

HUBER, BRIGITTE. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. Martin: Vydavatelstvo Geografie, 1995, ISBN 80-85186-62-4.

JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŠUBERTO VÁ, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007*. 1. vyd. Nakladatelství Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-370-8.

JOHN, F., PETERS-KUHLINGER, G. *Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1517-1.

KOLÁŘ, M. *Bolest šikanování*. 2. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-014-3.

KRATZ, H. *Mobbing, jak ho poznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7169-253-0.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-642-X.

NOVÁK, T., CAPPONI, V. *Sám proti agresi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1996. ISBN 80-7169-253-0.

PONĚŠICKÝ, J. *Agrese, násilí a psychologie moci*. 2. vyd. Praha: Triton, 2004. ISBN 80-7254-593-0.

SPURNÝ, JOŽA. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Praha: Eurounion, 1996. ISBN 80-85858-30-4.

VÝROST, JOZEF., SLAMĚNÍK, IVAN. *Aplikovaná sociální psychologie II.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0042-5.

Články

MATYÁŠEK, Patrik. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právní forum, 2005, č. 3, s. 89.

MATYÁŠEK, Patrik. *Sexuální obtěžování*. Právník, 1998, č. 8, s. 717.

MATYÁŠEK, Patrik. *Poslední vývoj právní úpravy zákazu sexuálního obtěžování v pracovněprávních vztazích*. Časopis pro právní vědu a praxi, 200, č. 4, s. 444-447.

VYSLOUŽIL, Petr. *Mobbing, šikana a diskriminace po česku*. Právní rádce, 2005, č. 6, s. 38-39.

Právní předpisy

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové stránky

<<http://www.zena-in.cz/rubrika.asp?idc=8603&id=2>>.

<<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/79ab7aed3.pdf>>. 1

SEZNAM PŘÍLOH

Seznam příloh:

PŘÍLOHA A - Dotazník.....I

PŘÍLOHA B - Grafy.....IV

PŘÍLOHA A

Dotazník

1. Jste muž/žena

- Muž
- Žena

2. Pracujete jako?

- Administrativní pracovník
- Vedoucí pracovník
- Dělník
- Jiné

3. Vaše věková kategorie?

- 18-30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51 a více let

4. Nejvyšší Vaše dosažené vzdělání

- ZŠ
- SŠ
- SOU
- VŠ

5. Jaká je celková délka Vašeho pracovního poměru u všech zaměstnavatelů?

- Méně než 5 let
- 5 let – 10 let
- 10 let – 20 let
- 20 let a více

6. Setkal/a jste se někdy se šikanou?

- Nikdy
- Setkal/a jinde než v zaměstnání
- Setkal/a v zaměstnání

7. Pokud jste se setkal/a se šikanou, pak v pozici?

- Oběti
- Agresora
- Přihlízejícího

8. Pokud jste byl/a obětí šikany, agresor byl/a?

- Kolega
- Nadřízený
- Podřízený
- Jiný člověk

9. Pokud jste setkal/a se šikanou byl/a jste vůči oběti v pozici?

- Nadřízený
- Kolega
- Stále se potýkám

10. V současné době podle Vašeho názoru ?

- Jsem šikanován
- Nejsem šikanován

11. Pokud jsem v současné době šikanován/a tak kým?

- Nadřízeným
- Podřízeným
- Kolegou
- Jiným člověkem

12. Jak se agrese projevuje?

- Nevhodné úkoly
- Pomluvy a narážky
- Osobní útoky

13.Setkal/a jste se někdy se sexuálním obtěžováním vlastní osoby na pracovišti?

- Ano
- Ne

14.Pokud ano, ze strany koho?

- Nadřízeného
- Kolegy
- Jiné osoby

15.Podle Vašeho názoru měl/a jste možnost obrany na straně zaměstnavatele?

- Ano
- Ne
- Částečně

PŘÍLOHA B

Seznam grafů

Graf. 1 Členění dle pohlaví

Graf. 2 Zaměstnání respondentů členěno dle pohlaví

Graf. 3 Věková kategorie respondentů dle pohlaví

Graf. 4 Členění dle dosaženého vzdělání u mužů a žen

Graf. 5 Setkání se šikanou členěné dle pohlaví

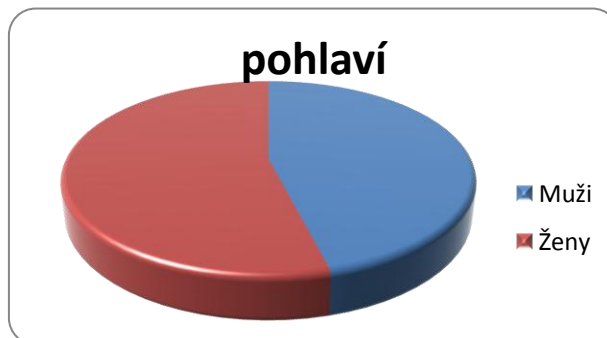
Graf. 6 Při setkání se šikanou byla pozice? Členěno dle pohlaví

Graf. 7 Agresor

Graf. 8 Projevy agrese členěno dle pohlaví

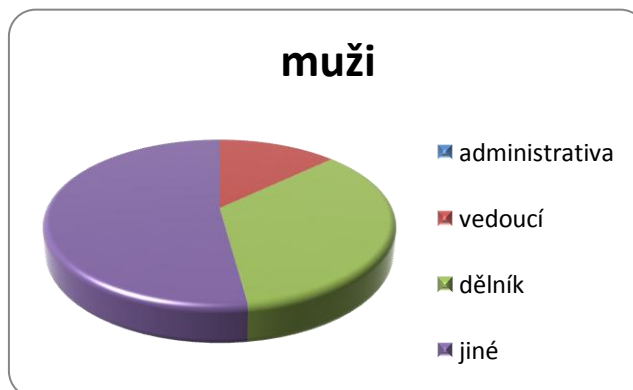
Graf. 9 Řešitelnost konfliktu dle názorů mužů a žen

Grafy č.1 Členění dle pohlaví

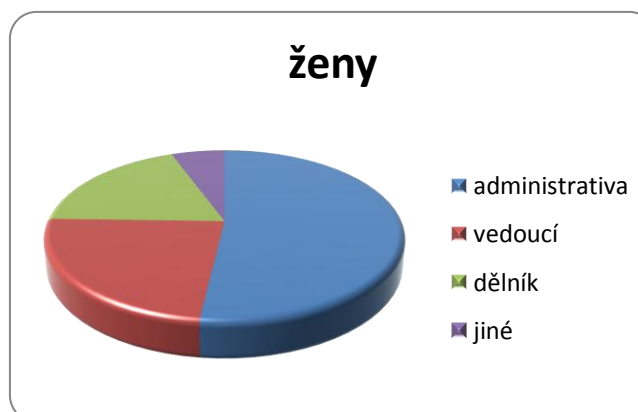


Grafy č. 2 Členění dle zaměstnání oslovených mužů

Muži

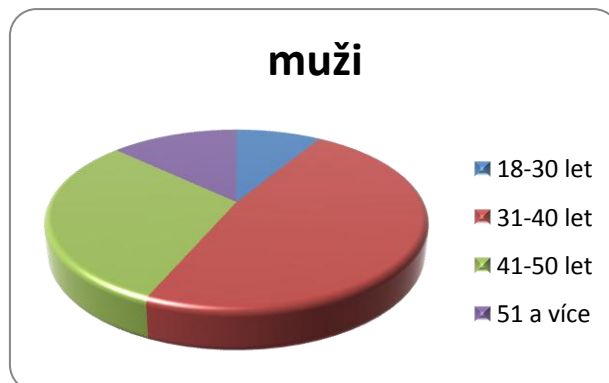


Ženy

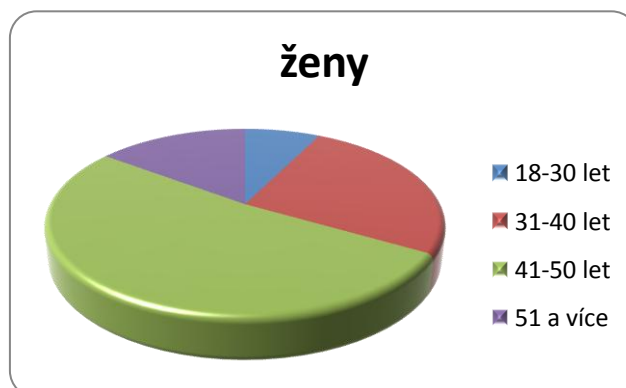


Grafy č. 3 Věková kategorie muži

Muži

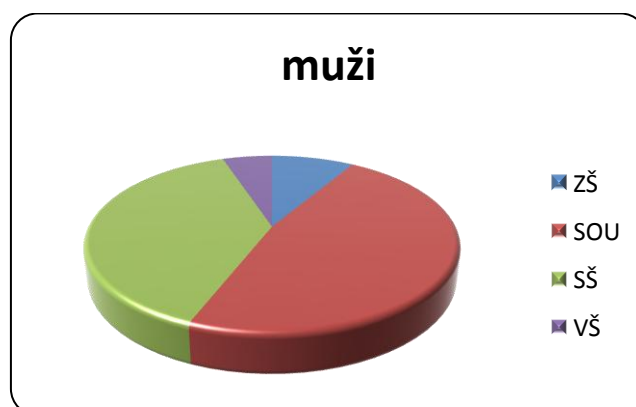


Ženy



Grafy č. 4 Dosažené vzdělání muži

Muži

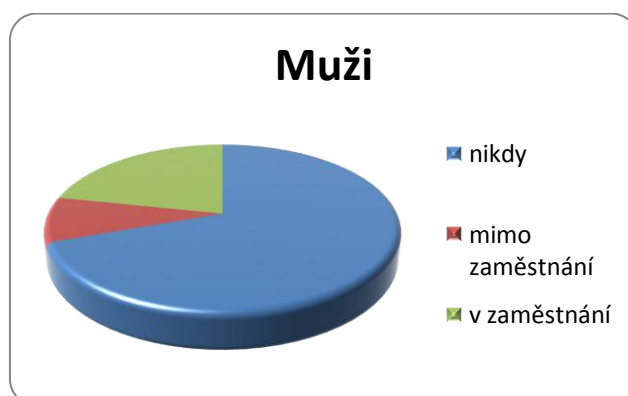


Ženy

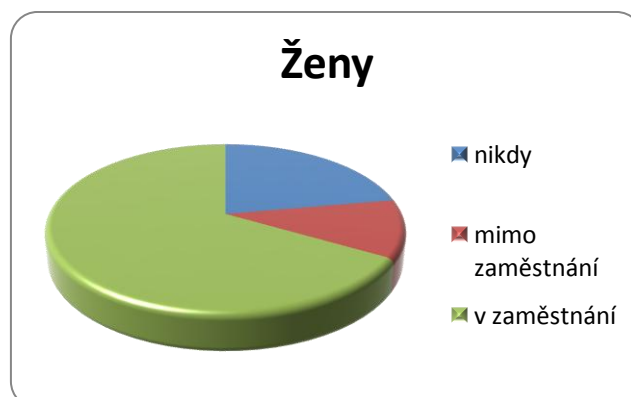


Grafy č. 5 Setkání se šikanou z pohledu pohlaví respondentů

Muži

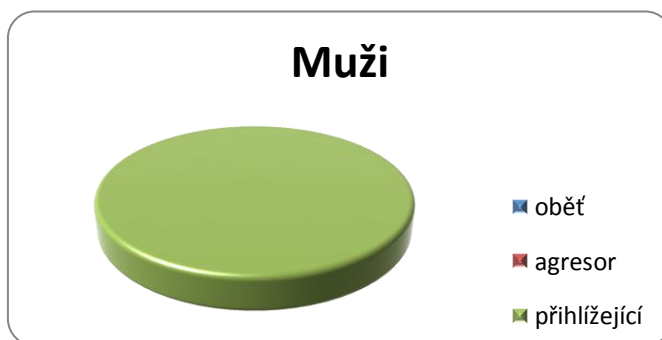


Ženy

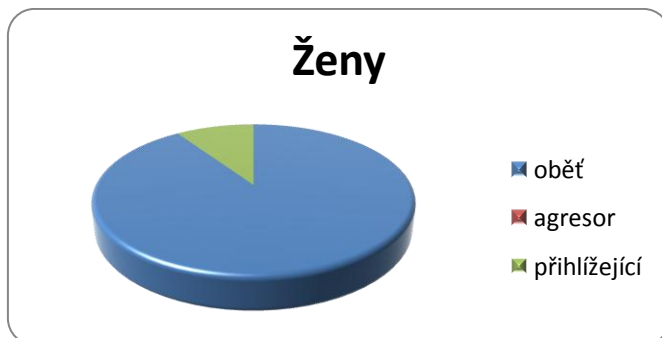


Grafy č. 6 Pozice přihlížejícího

Muži

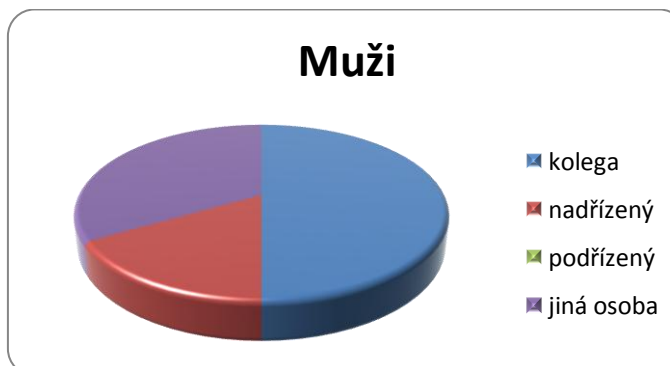


Ženy

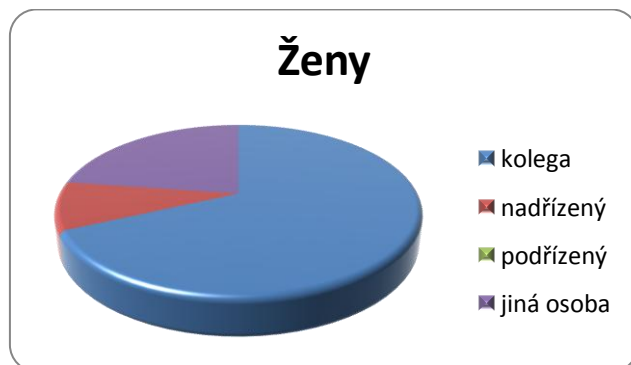


Grafy č. 7 Kdo byl agresor

Muži

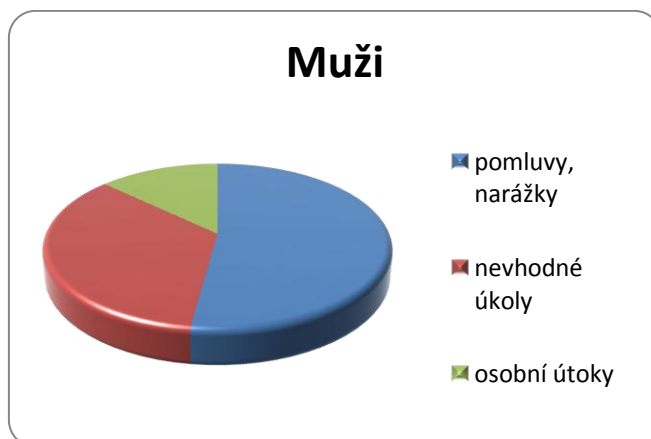


Ženy

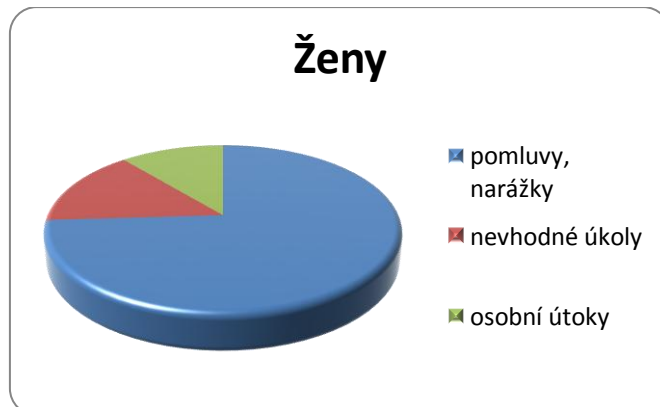


Grafy č. 8 Projevy agrese

Muži

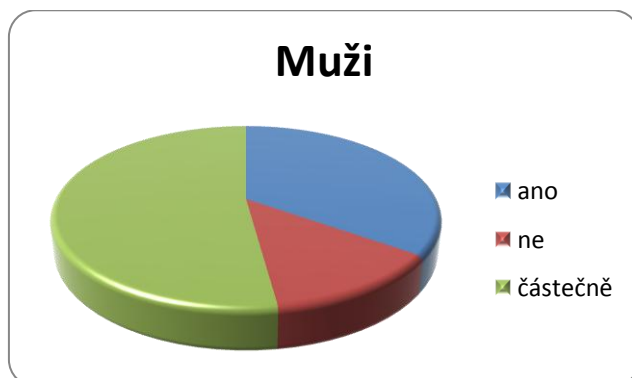


Ženy

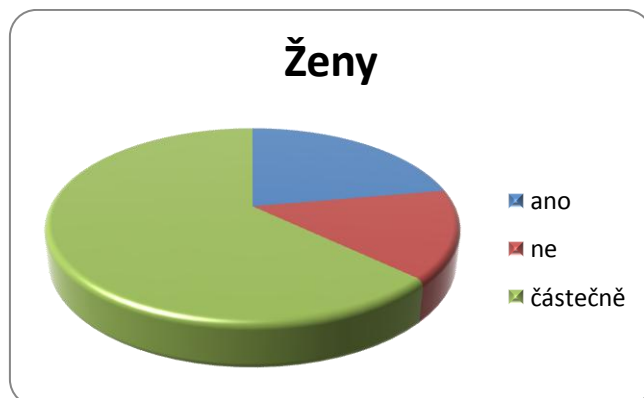


Grafy č. 9 Řešitelnost konfliktů u zaměstnavatele

Muži



Ženy



BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Markéta Korekáčová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Interpersonální konflikt na pracovišti mobbing, bossing, sexual harassment

Rok: 2013

Počet stran bez příloh: 59

Celkový počet stran příloh: 10

Počet titulů české literatury a pramenů: 23

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:

Počet internetových zdrojů: 2

Vedoucí práce: Doc. Ing. Stanislav Prečuch, CSc.