

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2015–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kamila Sojková

Patologické chování v organizaci

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Entler Eudard, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2015-2016

BACHELOR THESIS

Kamila Sojková

Pathological behaviour in the organization

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Entler Eduard, 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 použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Kamila Sojková

Poděkování

Děkuji panu PhDr. Eduardu Entlerovi, CSc. za vedení mé bakalářské práce, jeho konzultace a poskytnuté potřebné rady.

Dále bych chtěla poděkovat zaměstnavateli a zaměstnancům zkoumané organizace, kteří se podíleli na spolupráci mé praktické části a za jejich ochotu a vstřícnost.

V poslední řadě mé rodině za pomoc a podporu, kterou mi poskytovala v době psaní mé bakalářské práce.

Anotace

Téma této bakalářské práce je „Patologické chování v organizaci“. Hlavním cílem této bakalářské práce je popis patologických jevů vyskytujících se na pracovištích a jejich účinná eliminace. Tato práce je rozdělena na dvě části.

Teoretická část má 3 kapitoly. Popisuje patologické chování obecně, a konkrétně patologické chování vzniklé v organizaci. Dále se zabývá otázkou forem násilí na pracovišti tj. šikana, mobbing, bossing, sexuální obtěžování a diskriminace. Poslední dvě kapitoly tvoří preventivní opatření pro předcházení násilí na pracovišti a následná obrana proti již vzniklému násilí.

Praktická část uvádí dotazníkové šetření se zaměstnanci, doplňující o rozhovor se zaměstnavatelem zkoumané organizace. Zabývá se metodami kvantitativního a kvalitativního průzkumu, jejich cílem, interpretací a výsledky. Bylo zpracováno patnáct otázek pro zaměstnance formou dotazníku a šest otázek pro zaměstnavatele zkoumané organizace formou rozhovoru.

Závěrem této bakalářské práce je, že ve zkoumané organizaci nevznikl žádný druh chování, který by se považoval za patologický. Tudiž zaměstnavatel vytváří takovou atmosféru v organizaci, která prosperuje všem zaměstnancům, a tím se zvyšuje jejich efektivnost pracovního výkonu.

Klíčová slova

Patologické chování, násilí na pracovišti, patologická kultura, šikana, mobbing, bossing, sexuální obtěžování, diskriminace, prevence, obrana, dotazníkové šetření, rozhovor

Annotation

The topic of this Bachelor thesis is "Pathological behavior in the organization." The main aim of this Bachelor thesis is the description of the pathological phenomena occurring at the workplace and their effective elimination. This work is divided into two parts.

A theoretical part consists of three chapters. It describes the pathological behavior in general, and specifically the pathological behavior occurring in organization. It also deals with the question of the forms of violence in the workplace, i.e.. bullying, mobbing, bossing, sexual harassment and discrimination. The last two chapters make up the preventive measures for the prevention of violence in the workplace and the subsequent defence against the already resulting from the violence.

A practical part of the public opinion survey shows employees supplement for an interview with the employer of investigated organization. The work deals with methods of quantitative and qualitative research, their aim, results, and interpretations. There were processed fifteen questions for the employees in the form of the questionnaire and six questions for the employer of investigated Organization in the form of an interview.

The conclusion of this Bachelor thesis is that in the investigated Organization wasn't identified any kind of behavior that would be considered pathological. Therefore, the employer creates such an atmosphere in the Organization, which prospers to all employees, and this increases their efficiency of working performance.

Keywords

Pathological behavior, violence the workplace, pathological culture, bullying, mobbing, bossing, sexual harassment, discrimination, prevention, defence, survey, interview

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 PATOLOGICKÉ CHOVÁNÍ V ORGANIZACI.....	11
1.1 Šikana na pracovišti	16
1.2 Mobbing.....	16
1.2.1 Příčiny Mobbingu	18
1.2.2 Fáze mobbingu.....	19
1.2.3 Oběť mobbingu	20
1.2.4 Agresor- Mobber.....	21
1.2.5 Typy mobberů.....	21
1.2.6 Důsledky mobbingu	22
1.3 Bossing.....	23
1.3.1 Podněty k bossingu	23
1.3.2 Způsoby týrání podřízeného	24
1.4 Sexuální obtěžování.....	25
1.5 Diskriminace	26
1.6 Shrnutí.....	27
2 PREVENCE PŘED PATOLOGICKÝM CHOVÁNÍM V ORGANIZACI.....	29
2.1 Preventivní postupy a opatření v organizaci.....	31
2.1.1 Preventivní opatření managementu	33
2.2 Shrnutí.....	34
3 OBRANA PROTI PATOLOGICKÉMU CHOVÁNÍ V ORGANIZACI.....	35
3.1 Shrnutí.....	37
PRAKTICKÁ ČÁST	39
4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	39
4.1 Vymezení zkoumaného cíle.....	39
4.2 Stanovení hypotéz a zkoumaných otázek	40
4.3 Výzkumný vzorek.....	42
4.4 Výzkumná metodika	43
4.5 Časová Organizace	44

4.6	Výsledky šetření a jejich interpretace	45
4.7	Doplňující rozhovor o dotazníkové šetření	52
4.7.1	Vymezení zkoumaného cíle	52
4.7.2	Stanovení otázek	52
4.7.3	Výzkumný vzorek	53
4.7.4	Výzkumná metodika	53
4.7.5	Časová organizace	53
4.7.6	Výsledek rozhovoru	54
4.8	Shrnutí	56
	ZÁVĚR	59
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	62
	SEZNAM GRAFŮ	66
	SEZNAM PŘÍLOH	67
	PŘÍLOHY	I-IV

ÚVOD

Nežádoucí patologické jevy se začaly objevovat již od samotného vzniku společnosti, ve které se utvářely mezilidské vztahy mezi lidmi a sociální skupiny. Současná společnost se neustále, dalo by se říct i každým dnem setkává s patologickým chováním a hledá způsoby, jak ho neúčinněji eliminovat. Vzhledem k tomu, že se jedná o velmi rozsáhlou oblast, zkoumá ho mnoho vědních disciplín, zejména psychologie, medicína, sociologie, a další.

Mezi nežádoucí patologická chování, kterými se autorka v této bakalářské práci zabývala, patří šikana, mobbing, bossing, sexuální obtěžování a též i diskriminace s výskytem v organizacích. Pokud by se v organizaci vyskytl jakýkoli druh patologického chování, neměla by tuto skutečnost „ponechat náhodě“, nýbrž okamžitě zasáhnout a snažit se tento jev eliminovat.

Každá organizace má své specifikum, vždy se něčím odlišuje od ostatních a samozřejmě také lidé, kteří v ní pracují, mají odlišné názory, postoje a toto může být podkladem pro vznik patologického chování v organizaci. V současné době vzhledem k 8% míře nezaměstnanosti a celkové ekonomické situaci, se může v organizaci zvyšovat výskytu patologického chování. Hlavním důvodem pro tento vznik je strach o své pracovní místo, tudíž někteří zaměstnanci používají na své kolegy nevhodných jednání (mobbing), jen proto, aby to nebyli právě oni, kteří ztratí své pracovní místo.

Je tedy nezbytné, aby se organizace touto problematikou dostatečně zabývala, protože zaměstnanci si utvářejí mezi sebou různé vztahy, které nemusejí být stále jen pozitivní. Zaměstnanecké vztahy se považují za jedno z hlavních kritérií úspěšnosti organizace, tudíž pokud je někdo ze zaměstnanců šikanovaný, nepodává chvályhodný výkon a tím se může efektivnost organizace snižovat. Doporučuje se tedy, aby organizace častěji prováděla kontroly na svých pracovištích a to z důvodu případného předcházení vzniku patologického chování.

Cílem této bakalářské práce je popis patologických jevů, vyskytujících se na pracovištích a jejich účinná eliminace. Následně na to budou tyto skutečnosti převedeny do praxe.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. První kapitola teoretické části se bude zabývat pojmy sociální patologie a sociální deviace, též nastíní zkoumanou problematiku této bakalářské práce, násilí na pracovišti a s ním spojené druhy patologickým kultur. V podkapitolách teoretické části první kapitoly autorka popíše šikanu, mobbing, bossing, sexuální obtěžování a diskriminaci.

V druhé kapitole teoretické části se autorka zaměří na prevenci proti tomuto patologickému chování. Bude se zabývat preventivními opatřeními a postupy celé organizace, jak nejefektivněji předcházet patologickému chování v organizaci. V poslední kapitole teoretické části se zaměří na následnou obranu proti patologickému chování, kterému se již nedalo předejít. Autorka v této kapitole odkáže na právní normy, které upravují obranu proti násilí na pracovišti.

Praktická část bude zpracována na základě dotazníkového šetření se zaměstnanci zkoumané organizace, který bude sestaven z patnácti otázek a doplňujícího rozhovoru o dotazníkové šetření se zaměstnavatelem zkoumané organizace, který bude sestaven z šesti otázek. Tyto metody bude autorka provádět ve zkoumané organizaci, na základě kterých bude zjišťovat, zda se v této organizace objevuje patologické chování a popřípadě v jakém rozsahu.

K tomuto tématu autorka našla převážně dost odborné literatury, ze které bude čerpat při vytváření teoretické části.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PATOLOGICKÉ CHOVÁNÍ V ORGANIZACI

Patologické chování je zkoumáno mnoha vědními disciplínami, jako např. sociologie, lékařské vědy, kriminologie apod. Největší důraz je kladen na druhy patologických jevů z oblasti alkoholismu, prostituce, toxikomanie, které jsou více nebezpečné vnější společnosti.¹ Deviací se tedy rozumí odchýlné, nežádoucí i abnormální chování, které je nepřijatelné vnější společností.²

Disciplíny, které se zabývají patologickým chováním, mají za úkol pozorovat projevy tohoto chování, které působí na společnost jako nežádoucí, protože porušují nastavené morální, sociální i právní normy.³ Problémem zůstává, jaké vlastně chování se považuje za to, které porušuje právní normy, do jaké míry se chování odlišuje a jaké jsou možné sankce za jejich porušení.⁴

Sociální deviace a sociální patologie jsou dva odlišné reálné jevy, které společnost neuznává a uchopuje je jako nežádoucí. Sociální patologii je možné chápat jako chování, které je součástí sociologické disciplíny. Touto otázkou se zabýval H. Spencer, který byl zastáncem tzv. „organického proudu“ v sociologii. Důraz se v tomto „organickém proudu“ kladl na lidskou společnost a její biologický organismus. Výsledkem Spencerova bádání bylo, že na základě nemoci vzniká patologické chování ve společnosti. Není pravidlem, že se sociálně deviantní chování jeví vždy jako patologické, nýbrž sociálně patologické chování je pro společnost vždy negativní.⁵

Sociální patologie je často nahrazována termínem sociální deviace, která je definována jako způsob jednání, chování, které není žádoucí vůči vnější společnosti a nahlíží na toto chování jako na něco abnormálního. Sociální deviace je tedy porušení

¹ HAVLÍK, R. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, s. 103. ISBN 80-246-0381-0

² FISHER, S. a ŠKODA J. *Sociální patologie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, s. 14. ISBN 978-80-247-2781-3

³ HRČKA M. *Sociální deviace*. 1. vyd. Praha: Slon, 2001, ISBN 80-85850-68-0

⁴ HAVLÍK, R. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, s. 103. ISBN 80-246-0381-0

⁵ KAPR, J., et al. *Sociální deviace, sociologie nemoci a disciplíny*. Praha: Slon, 1991, ISBN 80-901059-1-2

právních, morálních i sociálních norem, za které může být člověk s takovým chováním sankcionován i právně potrestán.⁶

Sociální deviace je relativní jev, tudíž je přirozené, že se člověk každodenně setkává s porušování norem a i on sám nemusí být pouhým svědkem, nýbrž samotným pachatelem. Je tedy nezbytné si uvědomit, že každá společnost má své nepsané toleranční normy, které je třeba dodržovat, aby společnost zůstala v rovnováze.⁷

Za zmínku tedy stojí tzv. **objektivní deviace**. Pro její překročení musí být splněny následující **podmínky**:

- opakující se porušování norem na různých místech
- páčání deviace ve větších skupinách lidí
- chování, které je konkrétním znakem pro sociokulturní prostředí
- umožňování predikce vytvořeného deviantního jevu

Dalším pojmem je sociální dezorganizace, která je vnímána jako narušení nebo úplný rozklad nepsaným norem v dané společnosti. Tento pojem do sociologie přivedla jako první tzv. Chicagská škola.⁸ Sociální dezorganizací se zabývalo i mnoho dalších sociologů, kteří se spíše zajímali o otázku kriminality a řešení jejích sociologických procesů, nežli samotného řešení problému.⁹

Sociální deviace se objevuje v široké veřejnosti, v domácnostech, ve školských zařízeních, ale také i na pracovištích, čímž se v této bakalářské práci autorka zabývala.

Násilí na pracovišti začínalo v Evropě poprvé v 80. letech 20. století. V tomto období, ale pojem násilí na pracovišti nemělo objektivní pohled na danou problematiku, zahrnoval tedy jen fyzické útoky, které se vyskytovaly na pracovišti a byly spojené s pracovní činností.

⁶ HRČKA, M. *Sociální deviace*. 1. vyd. Praha: Slon, 2001, ISBN 80-85850-68-0

⁷ GIDDENS, A. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999, s. 185. ISBN 80-7203-124-4

⁸ MUNKOVÁ, G. *Sociální deviace*. Praha: Karolinum, 2001, ISBN 80-246-0279-2

⁹ HRČKA, M. *Sociální deviace*. 1. vyd. Praha: Slon, 2001, ISBN 80-85850-68-0

Postupem času pojem násilí na pracovišti dostával větších rozměrů a začaly se pojmenovávat i ostatní druhy násilí na pracovišti a to sexuální obtěžování, druhy šikany apod.

Mezi základní druhy násilí řadíme fyzické, psychické, sexuální. Fyzické násilí znamená kopání, fackování, bití pěstmi, atd. Psychické násilí znamená zesměšňování, vyhrožování, nadávky atd. Sexuální násilí znamená nucený sexuální styk, ale také i praktiky se sexuálním podtextem. Do násilí se začleňuje i ekonomické násilí, které se objevuje spíše jen v partnerském násilí. Jeho podoba spočívá např. v zákazu vybírání účtu jednoho z partnerů.

Násilí na pracovišti není nikde ustáleně specifikováno, tudíž jeho charakteristika je vymezena do **tří základních atributů**:

- **Místo činu** znamená pracoviště nebo místo určené k výkonu práce. Pracoviště je tedy prostor, budova, místo, kde zaměstnavatel vytvořil bezpečné prostředí pro zaměstnance k výkonu práce.
- **Pachatel** může být v tomto případě zaměstnavatel, vedoucí zaměstnanec, zaměstnanec nebo i jiná osoba vykonávající na pracovišti zadaný úkol. Pachatelem je tedy ten, kdo je v pracovněprávním vztahu a je vázáný pracovní smlouvou.
- **Oběť** může být též zaměstnavatel, vedoucí zaměstnanec, zaměstnanec nebo i jiná osoba vykonávající na pracovišti zadaný úkol. V tomto případě, ale tato osoba nemusí být vázána pracovněprávním vztahem.

Šikana, sexuální obtěžování, fyzické napadení i psychické vydírání a další, které jsou páchané pachatelem v prostorách určených pro výkon práce, na předem vybrané oběti, je tedy definováno jako násilí na pracovišti.¹⁰

¹⁰ CHROMÝ, J. *Násilí na pracovišti*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 23-25. ISBN 978-80-7478-52-8

Za zmínku, co dále patří do patologického chování, které se vyskytuje na pracovišti, na kterém je závislé vzniklé násilí na pracovišti, stojí v každém případě zmínit tzv. **patologickou firemní kulturu**, což znamená, že do organizace přichází někdo s „toxických chováním“ na vedoucí pozici nebo na důležitou pracovní pozici.

Odlišuje se několik druhů patologické firemní kultury, kterými jsou:

Depresivní kultura se projevuje neustálým pesimismem, skepsí, a dalšími depresivními jevy. Osoba je pevně rozhodnuta, že se již nedá nic změnit, vše je úplně ztracené a nemá chuť dodělat své stávající úkoly, protože není správně motivován k práci, natož aby začal s nějakým novým pracovním úkolem a vytváření si vlastní iniciativy.

Kultura marnosti znamená projev byrokratické kultury, která se objevuje nízkými zaměstnaneckými pravomocemi. V organizaci tedy panuje „diktatura“, vše je na předpis nebo na příkaz od samotného vedení, iniciativnost zaměstnanců není v žádném případě povolena. Všichni zaměstnanci musí poslouchat své vedení, za kterým nesmí přijít, že je potřeba něco změnit, protože by byl zaměstnanec potrestán. V takovém případě si každý zaměstnanec dělá svou práci dle stanovených předpisů a musí dodržovat vnitřní řád organizace.

Paranoidní kultura se projevuje permanentním stresem, strachem o nesplnitelnosti zadaných úkolů, a tudíž ve firmě zaměstnanci pracují pod tlakem, který brání tomu, aby svou práci dostatečně vykonávali. Takové chování zaměstnanců nemusí být způsobeno vedením, může to být pouhé chování dotyčných zaměstnanců, kteří mají strach ohlásit svému vedení, že potřebují, aby jim bylo udělováno úkolů méně, protože nestíhají zadané úkoly plnit do řádného termínu.¹¹

¹¹ LUKÁŠOVÁ, R. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada, 2010, s. 132-136. ISBN 978-80-247-2951-0

Dramatická kultura znamená kulturu moci. Jediný kdo se v této kultuře projevuje, je samotný šéf organizace, který chce být obdivován, a jeho pravomoci jsou neomezené a nikdy se nemýlí. Je to tzv. „**divadlo pro jednoho herce**“. Zaměstnanci v této organizaci vysloveně trpí, protože nemohou za svým zaměstnavatelem přijít a sdělit mu, že by bylo vhodné něco změnit pro lepší efektivnost firmy nebo dokonce i opravit chyby, které udělal sám zaměstnavatel.

Schizoidní kultura znamená výskyt nástrah, intrik, mocenských konfliktů, v míře abnormálnosti. V této situaci je lépe se neprojevovat a čekat na vhodnou příležitost. Vhodná příležitost nastává v případě, kdy zaměstnanec na nižší úrovni získává náklonnost svého nadřízeného, snaží se mu splnit jakékoli přání, ale skutečným cílem nižšího zaměstnance je prosadit své zájmy a tím ovlivnit i své nadřízené.

Všechny tyto uvedené typy patologických kultur se označují za neurotické charakterní rysy každého zaměstnance, vedoucího zaměstnance i zaměstnavatele, kterých se to týká. Čím více se jejich neurotické charakterní rysy podobají těmto kulturám, tím má organizace větší negativní důsledek.

Někdy se ovšem může stát, že jeden z typů patologické kultury vznikl v závislosti na celkovém vývoji organizace, tudíž se mohla vytvořit již v době zakládání organizace, např. zvolená špatná organizační struktura, a na tomto základě se vytvářela i špatná atmosféra mezi zaměstnanci.¹²

V následujících podkapitolách autorka vymezí pojmy šikany, mobbingu, které rozdělila z důvodu jejich rozdílu výskytu, dále bossingu, sexuálního obtěžování a diskriminace s jejich případnými druhy, fázemi a důsledky. Poslední kapitoly se bude zabývat preventivním opatřením, jak lze předcházet těmto patologickým jevům a následnou obranou proti vzniklým patologickým jevům.

¹² LUKÁŠOVÁ, R. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada, 2010, s. 132-136. ISBN 978-80-247-2951-0

1.1 ŠIKANA NA PRACOVIŠTI

Pojem šikana se vyskytuje spíše v prostředí vojenském a školském, ale pod pojmem šikana na pracovišti se rozumí mobbing, ale také bossing, sexuálního obtěžování, diskriminace a další. Ve 20. století, kdy se začalo modernizovat veškeré pracovní vybavení a techniky, bylo nejdůležitějším koordinovat mezilidské vztahy, aby nedocházelo k utlačování slabších jedinců těmi silnějšími.

Šikana se dělí na přímou a nepřímou, verbální, aktivní a pasivní. Šikana může být prováděna v kombinaci výše uvedených druhů. Tento problém je někdy příliš těžko prokazatelný, hlavně pokud jde pouze o psychické týrání nikoli fyzické. Lidé, kteří jsou šikanováni, se bojí o své pracovní místo, a proto se nesnaží tuto skutečnost nahlásit.

Přímá šikana spočívá v tom, že pachatel pokud svou oběť jakýmkoli způsobem týrá, neskrývá se před svým okolím, naproti šikana **nepřímá** znamená, že pachatel se k týrání oběti nehlásí a dokonce i využívá k týrání napomáhající osobu.

Verbální šikana znamená slovní napadání oběti, různými pomluvami, urážkami apod., naproti **fyzická** šikana spočívá v útocích pachatele na oběti formou kopání, fackování apod.

Aktivní šikana je cílené útočení pachatele na oběť např. v rámci pomluvy a **pasivní** šikana znamená např. ignorování oběti.¹³

1.2 MOBBING

Prvním průkopníkem mobbingu se stal Heinz Leymann, byl to německý rodák, který studoval psychologii a medicínu a od roku 1955 začal pracovat ve Švédsku. Jeho výzkumnou činností se stala případová studie zdravotních sester, které páchaly sebevraždy anebo se o to pokusily vzhledem k nedůstojným podmínkám na pracovišti. V té době se zakládala specializovaná klinická pracoviště, která pomáhaly obětem mobbingu.

¹³ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 210- 214. ISBN 978-80- 247-1593-3

V anglosaských zemích se slovo mobbing přeměnilo na slovo bullying, které je překládáno jako tyranizování, šikanování, zastrašování. „*Pojem bullying je odvozen od podstatného jména bully, které znamená slovo brutální člověk nebo také tyran, bulvát, krobián*“.¹⁴

Často je mobbing ztotožňován se slovem šikana na pracovišti, pokud se má shodně na mysli opakované týrání oběti, které se začleňuje pod násilí na pracovišti. Šikana jak již bylo zmiňováno, se objevuje převážně ve školských zařízeních nebo i v armádě v podobě týrání, naproti mobbing je v podobě šíření klepů, intrik, ignorace oběti apod. a jedná se o psychický teror na pracovišti.¹⁵

Mobbingem se rozumí opakovaný psychický teror vyskytující se na pracovišti. Je to cílevědomý útok, který je velmi často nenápadný, šíří se velmi pomalu, a tím svou oběť postupně ničí.¹⁶ Pachatelem mobbingu může být jedna osoba nebo více osob najednou. Oběť je psychicky terorizována i ve svém soukromém životě a to ve formě např. neustálého mobilního buzení v nevhodnou dobu a dalších nepříjemností, které oběti nedovolují vést soukromý život.¹⁷

Dalším útokem v podobě mobbingu může být vyjádření sociálního napětí, kdy oběť posloužila pachateli pouze jako náhradní objekt, při konfliktu s jeho nadřízeným, vzhledem k tomu, že si ke svému nadřízenému pachatel nic nedovolí.¹⁸

Psychický teror označován jako mobbing se může objevit i jako manipulace s informacemi, které oběť bezprostředně potřebuje ke své práci. Cílem je tedy záměrně poškodit, zesměšnit, dokonce i vyštvať oběť od dělání dobře konané práce.¹⁹

¹⁴ Cit., BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1.vyd. Brno: Era, 2003, s. 10, ISBN 80-86517-34-9

¹⁵ CHROMÝ, J. *Násilí na pracovišti*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 46. ISBN 978-80-7478-52-8

¹⁶ SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1.vyd. Praha: Grada,2008, s. 20. ISBN 978-80-247-2474-4

¹⁷ PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 237- 239. ISBN 80-247-1706-9

¹⁸ KRATZ, H. *Mobbing, Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Press, 2005, s. 19 ISBN 80-7261-127-5

¹⁹ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. vyd. Brno: Era, 2003, s. 9. ISBN 80-86517-34-9

Vzhledem k tomu, že mobbing často bývá velmi nenápadný, vytváří v oběti pocit, že se nic neděje nebo dokonce má situaci pod kontrolou. Zdání je bohužel klamné a díky jeho zákeřnosti mohou být způsobené následky srovnatelné s ostatními druhy násilí.²⁰

Mobbing je páchan oběma pohlavími bez rozdílu věk, barvu pleti, náboženství apod. Ženy preferují spíše klasickou formu mobbingu v rámci pomluv, šíření klepů, posměšků, naopak muži používají pasivní formu mobbingu tedy např. shazování oběti před ostatními nebo systematické vyhrožování oběti.²¹

Páchaného psychického teroru je v průměru vystaveno 10% zaměstnanců na pracovišti. V České republice najdeme i vyšší procento než je 10% z celého světa a v severských zemích EU najdeme vyšší počet postižených mobbingem než v jižních státech EU.²²

1.2.1 PŘÍČINY MOBBINGU

Mobbing se nejčastěji objevuje ve špatně sestavené organizační struktuře, tudíž není správné vytvořené pracovní prostředí, které by umožňovalo zaměstnancům dobře vykonávat svou práci. Nelze tedy říci, že jedinou příčinou je pouze pachatel. Zaměstnavatelé by neměli brát mobbing na lehkou váhu a už vůbec ne vztahovat pouze k oběti, nýbrž se zaměřit na strukturu celé organizace.²³

Nejčastějšími příčinami mobbingu na pracovišti jsou:

- zvýšené napětí a stresu mezi zaměstnanci;
- špatně vytvořená firemní kultura- špatné kolegiální vztahy;
- špatně sestavená organizační struktura-související s organizačními změnami;
- neustále vyvíjený tlak na zvyšování výkonů;
- obava z nezaměstnanosti;

²⁰ SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegy*. 1.vyd. Praha:Grada, 2008, s. 24. ISBN 978-80-247-2474-4

²¹ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 214. ISBN 978-80-247-1593-3

²² PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 237- 239. ISBN 80-247-1706-9

²³ PROVAZNÍK, V. *Psychologie pro ekonomy a manažery*, Praha: Grada, 2002, s. 207. ISBN 80-247-0470-6

- strach z konkurence;
- špatné vypořádání se s konfliktem;
- nedostatečným úkolováním- umožňuje psychický teror

1.2.2 FÁZE MOBBINGU

Mobbing má čtyři vývojové fáze, které charakterizují přílišnou aktivitu pachatele a narůstající pasivitu oběti. Základem mobbingu je slovní útok pachatele s cílem ponížit svou oběť. V prvním případě se oběť snaží bránit, tudíž pachateli vrací útok, bohužel neúspěšně.²⁴

První fázi je nevyřešení vzniklého konfliktu. V první fázi najdeme nenápadné škádlení, neomalenosti, legrácky, které jsou způsobovány obětí, od ostatních kolegů. Jedná se tedy o úplný začátek konfliktu, a pokud nebude konflikt dostatečně vyřešen, může být řečeno, že pachatel dostal, to co hledal, a tím vznikají další fáze.

Druhá fáze je typická pro opakující se psychický teror a oběť se začíná stahovat do ústraní. V tomto případě pachatel již jako agresor začíná svou oběť před ostatními pomlouvát, shazovat, zatajovat informace potřebné oběti k výkonu její práce a zpochybňovat kompetence oběti. Oběti je zasahováno již do soukromého života za pomoci mobilního telefonu- opětovné buzení v nevhodnou dobu, anonymní vyhrožující hovory, a mnoho dalšího.

Ve třetí fázi již do konfliktu mezi agresorem a obětí vstupuje jejich vedení, které má za úkol vyřešit tuto závažnou situaci. K agresorovi se začíná přidávat i širší okolí, což jsou ostatní kolegové, kteří mobbují pasivně nebo aktivně oběť společně s agresorem, čímž se oběť dostává do většího traumatu.²⁵ V tomto případě se oběť, která již nekontroluje svá jednání, snaží se bránit, ale tím se bohužel dopouští stále větších chyb, nepodává obvyklý pracovní výkon a má přílišnou absenci v práci. Oběť se již v tomto případě snaží obrátit na odbornou pomoc.²⁶

²⁴ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. vyd. Brno: Era, 2003, ISBN 80-86517-34-9

²⁵ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, ISBN 978-80-247-1593-3

²⁶ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. vyd. Brno: Era, 2003, s. 46. ISBN 80-86517-34-9

Čtvrtá fáze vyloučila oběť z celého kolektivu organizace. Oběť je v této fázi přinucena odejít z organizace tedy podat výpověď díky každodenním útokům na její osobu. Bohužel i nadřízený je nucený, aby jeho zaměstnanec podal výpověď, vzhledem k jeho zhoršení pracovního výkonu. Čtvrtá fáze dožene oběť v krajních případech až k sebevraždě.²⁷

1.2.3 OBĚŤ MOBBINGU

Obětí mobbingu je každý bez ohledu na jeho pohlaví, věk i pracovní postavení. Oběť může být člověk, který je od ostatních kolegů odlišný, jak v dobrém tak špatném slova smyslu např. jedinec má lepší pracovní výkon, než ostatní, a tím se stává snadným terčem pro agresory.²⁸

Oběti mobbingu jsou nejvíce postiženi nově přijatí zaměstnanci, kteří se stávají pro agresory snadnou kořistí. Dostávají nepřiměřené úkoly, které nejsou v náplni jejich práce, jsou zostuzováni před ostatními kolegy. Jsou jim zadržovány potřebné informace k výkonu jejich práce, přestávají s nimi ostatní kolegové komunikovat a jsou odstrčeny na okraj pracovního kolektivu. Pokud se oběť pokusí bránit před tím čemu je vystavena, čeká jí pouze zesměšnění a poslání na vyšetření k psychologovi, protože bude označena za „blázna“.²⁹

V těchto případech je oběť donucena podat výpověď a v těch nejkrajnějších případech spáchá sebevraždu.³⁰

²⁷ KRATZ, H. *Mobbing, Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Press, 2005, s. 23. ISBN 80-7261-127-5

²⁸ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. vyd. Brno: Era, 2003, s. 50. ISBN 80-86517-34-9

²⁹ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, ISBN 978-80-247-1593-3

³⁰ KRATZ, H. *Mobbing, Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Press, 2005, s. 30. ISBN 80-7261-127-5

1.2.4 AGRESOR- MOBBER

Mobbeři jsou pachatelé psychického teroru a nelze je konkrétně specifikovat. Mohou to být stejně jako u obětí, muži i ženy bez ohledu na věk, pohlaví, postavení, s typickým rozdílem mobbera jako agresora, který oběť psychicky týrá a oběti jako člověka, na němž je pácháno násilí.

Typické rysy mobbera jsou:

- zvýšená agrese;
- nižší inteligenční schopnosti;
- dědičné predispozice;
- sklony k vyvolání konfliktu;
- vysoké sebevědomí;

Mobber začíná psychicky týrat vždy z nějakého důvodu, ať je to závist vůči oběti, frustrace z dětství, která je odrážena právě na vybrané oběti apod. Vždy to má za následek jediné a to způsobit bolest týrané osobě.

1.2.5 TYPY MOBBERŮ

Rozlišují se tři typy mobberů, kteří se vyskytují na pracovišti a týrají svou oběť.

Prvním takovým typem je tzv. **strůjce**. Je to člověk, který si sám vymýšlí různé druhy psychického týrání a nenechá oběť na pokoji, kompenzuje si tím svou frustraci anebo si dokonce od toho slibuje nějaké výhody. Většina z nich jedná samo a někteří k tomu potřebují ostatní spojence.

Druhým typem jsou tzv. **náhodní pachatelé**, kteří jsou vytrvalý v neřešení vzniklého konfliktu. Lze říci, že obě strany spolu bojují, dokud jeden ze zúčastněných nezíská převahu.³¹

³¹ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 212.
ISBN 978-80-247-1593-3

Třetí typ jsou tzv. **spoluúčastníci**. Jedním typem spoluúčastníků jsou aktivní jedinci, kteří se přidávají k agresorovi a ponižují oběť společně. Druhým typem spoluúčastníků jsou jedinci, kteří pouze přihlížejí, jak je mobberova oběť ponižována. V tomto případě jde, ale také o spoluúčast, protože vzhledem k tomu, že tito spoluúčastníci pouze přihlížejí, dostává se mobberovi přílišného prostoru pro týrání své oběti.³²

Mobber je vlastně účinný manipulátor, který dokáže ovlivnit své kolegy, aby za něj vykonávali jeho práci. Dokáže rozeštvat kolegy mezi sebou, aby případně získal své spojence při týrání své oběti. Jedná se i o mobbera, který byl v minulosti též obětí a svůj vztek si vylévá na týrané osobě, která je určitým způsobem podobná jeho samotnému agresorovi.

Mluví se tedy o mobberovi, který má vysoké ego je sám sobě pánem a cítí se neohrožený pracovním kolektivem. Tudíž si myslí, že mu je vše dovoleno a vše mu ve většině případů vyjde, protože působí věrohodněji než samotná oběť, která je již nevyrovnaná sama se sebou.³³

1.2.6 DŮSLEDKY MOBBINGU

Jsou dva typy důsledků: psychické a ekonomické. Mezi **psychologické důsledky** patří deprese, porucha úzkosti, izolace od pracovního kolektivu, což má za následek až psychiatrické syndromy. Dalšími projevy mohou být nemoci spojené se zdravím člověka nejenom s tím duševním. Pokud se mobbing včas neodstraní a přeměňuje se na dlouhodobý proces, dožene toto chování oběť až k sebevraždě.

Ekonomické důsledky začínají dlouhodobou pracovní neschopností oběti, která má strach přijít do zaměstnání, aby nebyla opět týrána od svých kolegů. Díky dlouhodobé pracovní neschopnosti oběti vzniká i ztráta na výdělku, protože je snížena pracovní síla. Tímto není zadaný úkol dostatečně splněn a není možné dosáhnout zadaného cíle, protože část pracovního úkolu, která byla oběti zadána, nebyla splněna.³⁴

³² HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Neografie, 1995, s. 101. ISBN 80-85186-61-6

³³ SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegy*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008, s.35. ISBN 978-80-247-2474-4

³⁴ PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 239.

ISBN 80-247-1706-9

1.3 BOSSING

Mezi další druhy násilí na pracovišti patří také bossing, který je odvozený od slova „boss“, „šéf“. Tudíž se jedná o týrání ze strany zaměstnavatele a vedoucího zaměstnance, kteří mají strach o svou pracovní pozici.

O bossingu se dá říci, že je to mobbing prováděný shora. V tomto postavení, má agresor rozsáhlejší možnosti a prostředky, jimiž psychicky týrá oběť, nežli u mobbingu, kde agresor používá nenápadné prostředky, tak aby si vedoucí zaměstnanec i zaměstnavatel mysleli, že je vše v naprostém pořádku.³⁵

1.3.1 PODNĚTY K BOSSINGU

Hlavním podnětem zaměstnavatele i vedoucího zaměstnance je šikana svého podřízeného, kvůli obavám ze ztráty vlastní pracovní pozice, které jsou způsobeny žárlivostí na schopnějšího pracovníka, než jsou oni sami. Pachatel bossingu, který se označuje také jako **boss**, vnímá svou oběť jako hrozbu vzhledem k jejímu vyššímu vzdělání, a proto na ni používá nekalé praktiky a snaží se svou oběť distancovat od dobrého pracovního výkonu.

Vedoucí zaměstnanec se cítí frustrován z vlastních neúspěchů, a tudíž si svou frustraci léčí na svých podřízených. U zaměstnavatele vzniká obava ze ztráty kontroly nad svými zaměstnanci, a také že nebude jimi respektován. Někteří vedoucí zaměstnanci mají obavy z nevytvoření přirozené autority u svých podřízených, a tím začínají na své podřízené útočit. Tímto způsobem vytváří na svém pracovišti nepříznivou atmosféru.³⁶

³⁵ HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Neografie, 1995, s. 101. ISBN 80-85186-61-6

³⁶ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 214. ISBN 978-80-247-1593-3

1.3.2 ZPŮSOBY TÝRÁNÍ PODŘÍZENÉHO

Bossing se rozlišuje na několik způsobů týrání podřízeného svým zaměstnavatelem i vedoucím zaměstnancem.

Při **sisyfovské taktice** jsou oběti přidělovány nesmyslné úkoly, které nejsou náplní její práce a nedosáhne tím ani žádných cílevědomých výsledků.

Malé požadavky znamenají přidělování úkolů, které jsou mimo jeho kvalifikaci, většinou takové úkoly, které jsou pod jeho úroveň.

Přehnané požadavky jsou opakem malých požadavků. Oběti je přidělováno úkolů nad jeho kvalifikační úroveň.

Metoda Achillovy paty znamená přidělování až nepříjemných úkolů podřízenému zaměstnanci a i když se oběti ostatní zaměstnanci zastanou, že zadanou práci vykonají oni sami, zaměstnavatel si však stále trvá na svém.

U **trvalé kontroly** požaduje zaměstnavatel od své oběti, aby mu předkládala všechnu svou práci, i když není dokončená a každé bezvýznamné rozhodnutí musí oběť se zaměstnavatelem konzultovat.

Překvapující útoky přináší oběti nepříjemnosti týkající se jeho pracovní pozice, kdy zaměstnavatel svou oběť bez jeho účasti přesadí např. na nižší pracovní pozici.

Oklešťování kompetencí znamená odebírání kompetencí oběti spojené s jeho pracovní pozicí.

Izolace postiženého znamená neumožnění se zúčastnit pracovních porad nebo dokonce i neinformovanost o přesunu místa výkonu práce.

Útoky na zdraví oběti znamenají pracovní úkoly, které by mohly poškodit jeho zdraví, a které by neměl vykonávat.³⁷

³⁷ HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Neografie, 1995, s. 101. ISBN 80-85186-61-6

Může být velice obtížné prokázat týrání podřízených svým zaměstnavatelem, protože nejen že mají strach o své pracovní místo, ale také proč by si stěžovali na svého šéfa, jen proto, že je označován za tyrana.

To není, ale důvodem, proto, aby organizace tento problém ignorovala. Měla by být jasně stanovená pravidla, které sdělují, že šikanování jakýmkoli způsobem je nepřijatelné a kdokoli se ho dopouští, bude disciplinárně potrestán.³⁸

1.4 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Sexuálním obtěžováním se rozumí proces, který nutí oběť vykonat služby se sexuálním podtextem svému vedoucímu zaměstnanci. Společnost je k takovému druhu násilí velice lhostejná a spíše se starají o své problémy vzniklé na pracovišti. Sexuální obtěžování se objevuje většinou v malých organizacích, protože mají vyšší sociální kontrolu.³⁹

Ženy, mezi 20- 30 lety jsou nejvíc ohroženou skupinou, která je sexuálně obtěžována, nemající stále místo a řadí se mezi řadové pracovníky. Naopak tyranem je člověk mezi 40- 50 lety, většinou ženatý mající děti. Do takové skupiny patří šéfové obtěžovaných žen. Není pravidlem, že sexuální obtěžování je páčáno pouze muži, jedná se i o ženy, které obtěžují své podřízené mladé muže. Tyto případy jsou většinou jen ojedinělé.

Sexuální obtěžování může být pouze slovní obtěžování nikoli samotný nucený styk. V českém právu se taková to situace hodnotí jako přestupek proti občanskému soužití. Jedná se o slovní sexuální narážky namířené na konkrétní osobu. Pokud by se oběť rozhodla bránit, tak to není příliš doporučováno, vzhledem k hierarchickému postavení tyrana, který řekne, že byl napaden svou podřízenou, když jí vysvětloval zadaný pracovní úkol. V dnešní době se sexuální obtěžování rozšířilo i o technologie mobilních telefonů, kdy tyran odesílá své oběti oplzlé až nechutné textové zprávy.

³⁸ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007, s. 706. ISBN. 978-80-247-1407-3

³⁹ PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 239. ISBN 80-247-1706-9

Dle zákoníku práce č 262/2006 Sb., v platném znění, stanoví některé paragrafy rovného zacházení se všemi pracovníky a s tím spojené rovné pracovní příležitosti. Již ale neupravuje zavedené postupy, jak by se měly bránit ženy z hlediska jejich důstojnosti a také diskriminace a útoků na jejich pohlaví, což znemožňuje oběti se dostatečně bránit.⁴⁰

1.5 DISKRIMINACE

Diskriminací se rozumí šikana ve formu mobbingu i bossingu na základě diskriminačních znaků, jimiž jsou např. pohlaví, věk, etnický původ, náboženství apod. V případě bossingu se může jednat o soukromou schůzku mezi zaměstnavatelem a podřízenou pracovnící, která ale schůzku odmítne a tím zaměstnankyni např. nepošle na důležitá školení. Dalším příkladem diskriminačního bossingu může být přidělování práce přes čas, aniž by podřízený zaměstnanec dostal za ně zapláceno nebo nepřidělování směn, tudíž se tato skutečnost odrazí v měsíčním příjmu apod.

Diskriminační mobbing, znamená šikanu mezi spolupracovníky, je v rámci pomluv, rasistických urážek, posměšků na osobu, která je jinak sexuálně orientována apod., a aby se dalo mluvit o diskriminačním mobbingu, je třeba, aby s tím souvisely diskriminační znaky vybrané oběti spojené s pohlavím, věkem, náboženstvím apod.⁴¹

Pokud se jedná o diskriminaci mezi pohlavími, je viditelné, že na pracovních pozicích ředitelů firem je stále malý podíl žen oproti mužům. Ženám je stále bráněno, aby dosáhly na vyšší pracovní post, díky nedůvěře organizace a jejím zájmem o práci, který je spojovaný s ženskou primární biologickou funkcí, s mateřstvím.⁴²

Každá kvalifikovaná žena, která by se svými znalostmi a zkušenostmi na danou pracovní pozici hodila. Je jí často u vstupního pohovoru položena otázka směrem k péči

⁴⁰ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 217.
ISBN 978-80-247-1593-3

⁴¹ Ombudsman-<http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>

⁴² HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 179.
ISBN 978-80-247-1593-3

o rodinu. Takovéhle jednání se považuje za diskriminační a bohužel bývá důvodem pro nepřijetí ženy na vybranou pracovní pozici.

A i když se postavení žen od 19. století díky feministickým hnutím výrazně změnilo a ženy nebyly pouhé „hospodyňky“, které se staraly o rodinu a celou domácnost, nýbrž se začaly zapojovat do vzdělávacího a pracovního procesu, stále se v dnešní době, i když poněkud nenápadně naleznou diskriminační rozdíly na pracovní pozice, jak již bylo výše zmiňováno.⁴³

1.6 SHRNU TÍ

Autorka v této kapitole uvedla, že sociálně patologické jevy jsou rozdělovány na sociální patologii a sociální deviaci. U sociální patologie je vždy nemorální až protizákonné jednání, naopak sociálně deviantní chování se nemusí považovat za patologické, tudíž je nutno tyto dva pojmy rozlišovat. Sociální deviace se objevuje v široké veřejnosti, v domácnostech, ve školských zařízeních, ale také i na pracovištích, čímž se v této bakalářské práci autorka zabývala.

Násilím na pracovišti se tedy rozumí páchané násilí ve všech jeho podobách na místě, které je určeno k výkonu práce a prováděné pachatelem, který je v pracovněprávním vztahu s organizací. Objevuje se v podobě šikany, mobbingu, tyto dva pojmy je třeba od sebe odlišovat, protože jejich hlavním rozdílem je místo, kde jsou páchany. Dále ve formě bossingu, sexuálního obtěžování i diskriminace.

Šikana je tedy týrání osoby, která je jakýmkoli způsobem znevýhodněná oproti pachateli, nebo naopak je lepší než samotný pachatel, a proto je na ní pácháno násilí. Za šikany se označuje mobbing, bossing a všechny druhy násilí páchané na pracovišti, ale u šikany nejde pouze o druhu násilí na pracovišti, nýbrž se vyskytuje i v domácnostech jako pojem „domácí násilí“ a též se tento pojem objevuje ve školských a vojenských zařízeních, nikoli pouze na pracovišti.

⁴³ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 181.
ISBN 978-80-247-1593-3

Mobbing je výrazem pro šikanu, která se odehrává na pracovišti mezi zaměstnanci většinou formou psychického týrání, nežli fyzického napadání. Psychické týrání tedy znamená šířit pomluvy o zaměstnanci, posmívat se mu, znemožňovat mu přístup k informacím, které jsou důležité pro jeho práci apod. Mobber si vždy určí, kdo se stane jeho obětí, kterou může dokonce i psychicky týrat v jeho soukromém životě, přes neustálé buzení v nevhodnou hodinu nebo psaním anonymním vyhrožujících zpráv. Oběti v tomto případě není doporučováno, aby se mobberovi sama postavila je odkázána na příslušné pracovní odbory, případně právní normy.

Bossingem se rozumí šikana podřízených svým vedoucím zaměstnancem nebo samotným zaměstnavatelem. U bossingu je někdy až obtížné poznat, že není něco v pořádku, protože se zaměstnanci svého šéfa bojí a není pro ně důležité tuto skutečnost nahlásit. Pokud by již takové týrání ze strany zaměstnavatele nebo vedoucího zaměstnance nastalo, měla by ho organizace nebo příslušná organizace zevnějšku, pokud by se jedno o zaměstnavatele, předvést před disciplinární komisí, které rozhodne o jeho „osudu“.

U sexuálního obtěžování jde o vykonání nucených sexuálních praktik podřízené svému vedoucímu zaměstnanci. Sexuální obtěžování spočívá i v psaní oplzlých textových zpráv, e-mailů, ale i nevhodných obrázků pachatele. Nejvíce ohroženou skupinou jsou ženy mezi 20- 30 lety, které nemají stálou pracovní pozici a právě proto se bojí, že pokud nevykonají, to co po nich jejich nadřízený chce, aby udělaly, přijdou o svou pracovní pozici. Tito pachatelé jsou nejvíce muži mezi 40- 50 lety, ženatí a s dětmi. Není samozřejmě pravidlem, že sexuálně obtěžovány jsou jen ženy, mohou to být i mladí muži.

Rozdíl mezi muži a ženami z hlediska pracovního se může zdát pro některé až příliš veliký, tudíž na některých pracovních pozicích mohou být obě dvě skupiny pohlaví diskriminovány. Nic méně stále se v dnešní době nalezne diskriminace mezi pohlavími, ať už si to člověk uvědomí nebo ne, např. obava z toho, aby organizaci vedla žena, protože vzhledem k její biologické funkci, nemá dostatek potenciálu, aby organizace byla vedena správně. Společnost se snaží tyto nedostatky odstraňovat, ale předsudky nikomu odepřít nelze.

2 PREVENCE PŘED PATOLOGICKÝM CHOVÁNÍM V ORGANIZACI

Výskyt patologického chování v organizaci není žádně organizaci příjemný, proto se jim každá organizace snaží předcházet a eliminovat potencionální adepty a tím předcházet i celému vzniku tohoto chování.⁴⁴

Organizace se tedy snaží o to, aby se našly nejúčinnější prostředky, postupy, jejichž aplikací by se předcházelo případnému vzniku patologického chování v organizaci a následného pokusu o omezení jejich rozvoje. Prevence před patologickým chováním v organizaci znamená aktivitu zamezování rizikových faktorů, které umožňují jejich samotné páchání. Represe je dalším postupem pro předcházení těchto vzniklých jevů, která se nejvíce zaměřuje na příčiny vzniku a jejich pachatele.⁴⁵

Prvním předcházením vzniku patologického chování na pracovišti se dá považovat zvýšená pozornost při sociální adaptaci nového zaměstnance, tudíž jeho správného začlenění do pracovního kolektivu.⁴⁶

V případě podceňování sociální adaptace a vytváření příjemné atmosféry v pracovním kolektivu, může dojít právě ke vzniku násilí na pracovišti. Tomuto násilí přispívá i špatně uspořádaná organizační kultura, tudíž je nutno udržovat takovou organizační kulturu, ve které by se přiměřeně rozdělovaly pracovní úkoly a vytvářely se takové podmínky, které by přispívaly ke spokojenosti zaměstnanců.⁴⁷

⁴⁴ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Press, 2007, s. 798. ISBN 978-80-7261-169-0.

⁴⁵ CHROMÝ, J. *Násilí na pracovišti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 60. ISBN 978-80-7478-52-8

⁴⁶ MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. *Moderní personální management*. 1. vyd. Praha: H&H, 2000, s. 74. ISBN 978-80-8602-265-9

⁴⁷ PÍTRA, Z. *Management inovačních aktivit*. 1. vyd. Praha: Profesional Publishing, 2006, s. 127. ISBN 978-80-86946-10-8

K prevenci také přispívá role vedoucího pracovníka, jde o tzv. **manažerskou kompetentnost**, jejímž úkolem je vytváření zdravých mezilidských vztahů na pracovišti a také samotné řízení lidí.⁴⁸

Manažerská role z interpersonálního pohledu znamená být dobrým reprezentativním manažerem, který zvládne vést organizaci. Nelze spoléhat na to, že se násilí na pracovišti vždy optimálně zabraní, tudíž je nutné mít zvládnuté příslušné znalostní zázemí. Manažerům a nejen vedení jsou doporučována školení, které pomáhají rozpoznat příznaky vzniklého násilí na pracovišti.⁴⁹

K dalšímu preventivnímu opatření přispívá **etická infrastruktura organizace**, která zahrnuje soubor všech postupů a prostředků vedoucích zaměstnanců k odstranění nebo potlačení patologických jevů na pracovišti a dále posiluje jednání a rozhodnutí týmové práce k zvládnutí stanovených úkolů. Na etickou infrastrukturu organizace se váže i etická kodex, který upravuje a upevňuje vnitřní vztahy organizace, kterým se musí každý zaměstnanec řídit a dodržovat jej.

Etický kodex přispívá k předcházení vzniku násilí na pracovišti, ale bohužel není pravidlem, že ho každý zaměstnanec dodržuje, tudíž tento kodex může popisovat případné reakce, které by měly následovat.

V 90. letech minulého století se v zahraničí rozšířil pojem **etický audit**, který spočívá v kontrole zaměstnanecké politiky, ekonomického rozvoje ale i dobročinnosti. Rozebírá organizační klima, ze kterého je patrné každé rozhodnutí vedení celé organizace, posiluje motivaci zaměstnanců, snižuje stresovou zátěž, a tudíž se snaží „uzdravit kolektivní vztahy na pracovišti“.⁵⁰

⁴⁸ BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 97. ISBN 978-80-8685-117-4

⁴⁹ CHROMÝ, J. *Násilí na pracovišti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 60. ISBN 978-80-7478-52-8

⁵⁰ PUTNOVÁ, A. *Etické řízení ve firmě*. Praha: Grada, 2007, s. 75. ISBN 978-80-247-1621-3

2.1 PREVENTIVNÍ POSTUPY A OPATŘENÍ V ORGANIZACI

Celá organizace by si tedy měla být vědoma těchto rizikových faktorů, a proto by měla mít zavedené případné postupy, plány a opatření, jak situaci nejvhodněji vyřešit.

Tyto postupy by měly vypadat následovně:

Organizace by měla více informovat své zaměstnance o možných patologických jevech v organizaci. Poskytovat takové informace, které pomohou násilí na pracovišti rozeznat a v případě jeho vzniku, na koho se oběť může obrátit.

Podporovat zaměstnance při výkonu jejich práce a zlepšovat komunikaci mezi nimi i celým vedením organizace. Poskytovat přesné údaje o zadaných úkolech včetně pracovního řádu, případném povýšení, odměn apod.

Provádět zhodnocení násilí na pracovišti, které spočívá rozpoznání všech ovlivňujících faktorů, které by mohly vést k násilí, aby bylo možné zhodnotit, zda preventivní opatření organizace jsou dostatečně bezpečná a efektivní. Zhodnocení násilí na pracovišti má tři základní kroky, kterých by se měl účastnit, v případě vzniku, každý zaměstnanec. Tudiž závisí na aktivitě všech zaměstnanců. Třemi základními kroky jsou **identifikace nebezpečí** (kontrola místa výkonu práce, knihy úrazů apod.), **vyhodnocování rizik** (zvážit příčiny vzniku násilí a možné následky apod.) a použít správná **opatření pro odstranění nebo omezení těchto rizik**.⁵¹

Zabránit vzniku obtěžování tím, že organizace bude podporovat firemní kulturu, která se snaží eliminovat násilí v organizaci. Dále se snaží zlepšovat komunikaci mezi zaměstnanci a vedením organizace a pravidelně hodnotit rizika související s prací.⁵²

⁵¹ ARMSTRONG, M. - STEPHENS, T. *Management a leadership*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. s. 268., ISBN 978-80-247-2177-4.

⁵² PROVAZNÍK, V. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1.vyd. Praha: Grada, 2002. s. 226., ISBN 80-247-0470-6.

Připravit se k boji proti násilí na pracovišti bezpečnou politikou vytvořenou organizací. Zaměstnanci by v takovém případě měli získat plnou podporu od svého vedení a organizace by se měla snažit zamezovat opětovnému výskytu násilí. Proškolovat zaměstnance i vyšší management, jak čelit násilí na pracovišti, jak předcházet jeho vzniku, a případně jak postupovat, když se zaměstnanec stane obětí násilí na pracovišti.⁵³

V neposlední řadě dbát na pečlivou dokumentaci a monitorování vzniklých rizik, které napomáhají k odhalení pachatele. Posledním postupem je podpora a poradenství, kdy se organizace nebo i samotný jedinec postižený násilím na pracovišti obrátí na služby a poskytovatele, kteří se touto problematikou zajímají.

Ze státní správy to jsou orgány:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR;
- Státní úřad inspekce práce v Opavě;
- státní zdravotní ústav ČR;
- Úřad práce podle regionu;
- Výzkumný ústav bezpečnosti práce;
- Veřejný ochránce práv;
- Inspekce ministra obrany;

Ze soukromé správy to jsou sdružení:

- Oborový svaz zdravotnictví a sociální péče;
- Českomoravský odborový svaz, školské odbory;
- Občanské sdružení Práce a vztahy v Praze;
- Obecně prospěšná společnost Gender Studies v Praze⁵⁴

⁵³ BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Press, 2007. s. 798, ISBN 978-80-7261-169-0.

⁵⁴ ŠTIKAR, J. a kol. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. s. 332-335., ISBN 80-246-0448-5

2.1.1 PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ MANAGMENTU

Managment by se měl snažit o to, aby organizace a zaměstnanci v ní fungovali, co nejefektivněji, aby se cítili motivovaní ke své práci a přinášeli do organizace úspěchy, a proto by personalisté měli zvládnout základní postupy, jak předcházet vzniku násilí na pracovišti. **Jsou jimi:**

- nastavit takové postupy, aby zaměstnanci byli schopni zvládat stres, předcházet rizikům a také nastavit správné komunikační dovednosti
- hodnotit a odměňovat všechny zaměstnance bez rozdílu v závislosti na jejich vykonané práci
- věnovat dostatek času pro zlepšení schopností zaměstnanců případně vytvořit rekvalifikační kurz
- přizpůsobit pracovní dobu a zadávání úkolů, tak aby se zaměstnanci necítili být stresováni

Dále je personalista nebo i vedoucí zaměstnanec povinen poskytnout dostatek času na zkonzultování jakéhokoli problému, se kterým si zaměstnanci nevědí rady apod.

Neměl by zlehčovat žádný problém, se kterým za ním zaměstnanec přijde, i když se netýká přímo pracovní činnosti a okamžitě by tento problém měl začít řešit. Též by měl kontrolovat atmosféru na svém pracovišti, a přizpůsobit pracovní prostředí, tak aby splňovalo podmínky stanovené v BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci).

Pokud by všechna výše uvedená opatření personalista nebo vedoucí zaměstnanec řádně plnil, mohla by tato opatření přispět k úplnému předcházení nebo odstranění vzniklého násilí na pracovišti.⁵⁵

⁵⁵ ARMSTRONG, M. - STEPHENS, T. *Management a leadership*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. s. 268., ISBN 978-80-247-2177-4.

2.2 SHRNU TÍ

Autorka v této kapitole uvedla preventivní opatření a postupy před násilím na pracovišti celé organizace.

Preventivní opatření a postupy organizace proti vzniklým patologickým jevům by měla mít každá organizace dobře zpracované, aby zaměstnanci, kteří se do takové situace dostanou, věděli jaké z těchto opatření použít. Tudiž by organizace měla podporovat své zaměstnance při výkonu jejich práce a snažit se zlepšovat komunikaci mezi nimi, ale i se samotným vedením.

Dalšími preventivními postupy by mělo být častější monitorování místa výkonu práce a zhodnocování případných rizik, aby se daly včas eliminovat a nedocházelo tím k dalšímu násilí mezi zaměstnanci. Důležitou funkcí organizace je začleňování nového zaměstnance do pracovního kolektivu, a jeho motivace k pracovnímu výkonu, pokud tuto funkci organizace plní správně, nemělo by v tomto případě dojít ke vzniku násilí.

Neopomenout proškolení zaměstnanců v této oblasti, a pokud by se násilí na pracovišti objevilo, informovat zaměstnance o možnostech obrany, služeb a orgánů, kteří se touto problematikou zajímají.

Preventivní opatření a postupy celé organizace, se dají rozložit i na **preventivní opatření jejího managementu**, který spočívá v roli personalisty i vedoucího zaměstnance a v jejich efektivním vedení a správném zavádění opatření proti násilí na pracovišti.

Jako chvályhodný personalista i vedoucí zaměstnanec by měli umět správně své zaměstnance motivovat k výkonu jejich práce. Věnovat novému zaměstnanci dostatečnou pozornost, kdyby si nevěděl s něčím rady. Dále nezanedbat žádný vzniklý problém a snažit se o co nejefektivnější odstranění, byť by tento problém byl pouze banalitou. V poslední řadě ohodnotit a odměňovat zaměstnance bez rozdílu, za dobře vykonanou práci a přizpůsobit pracovní prostředí, tak aby splňovalo podmínky stanovené v BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci).

3 OBRANA PROTI PATOLOGICKÉMU CHOVÁNÍ V ORGANIZACI

Účinná obrana proti násilí na pracovišti vůbec není konkretizována a její řešení je velmi náročné. V první řadě jde o úlohu managementu organizace, aby se snažil za pomoci preventivních opatření předcházet patologickému chování. Pokud by došlo k násilí v organizaci, management organizace by měl zasáhnout a snažit se zabránit dalším útokům na oběť. Oběť by měla být informována, na koho se může v takovémto případě obrátit a koho může požádat o pomoc.

Pokud by se nedovolala pomoci ve svém zaměstnání, měla by být též informována o odborových organizacích, které se touto činností zabývají a snaží se oběti pomoci a také jaké právní normy upravují obranu proti násilí na pracovišti. Zaměstnanci by měli dobře znát svá práva a povinnosti, kde je uvedeno, že žádné násilí na pracovišti není tolerováno. Měli by být seznámeni s problematikou šikany a následné ochraně, v rámci školení, které sjednává zaměstnavatel.⁵⁶

V první řadě se snaží zaměstnanec o sjednání nápravy přímo s pachatelem. Bohužel pokus o sjednání nápravy přímo s pachatelem, je ve většině případů neúspěšný. Tudíž je velmi důležitý další krok, který říká, aby zaměstnanec shromáždil veškeré důkazy usvědčující pachatele a případně si zajistil i svědecké výpovědi svých kolegů.

V takovém případě se oběť může obrátit na zaměstnavatele se **stížností zjednání nápravy** dle zákoníku práce. Pokud se zaměstnavatel se stížností srozumí, nesmí v žádném případě svého zaměstnance znevýhodňovat.

Pokud by se oběť u svého zaměstnavatele s podanou stížností nedovolala, může kontaktovat příslušný **Inspektorát práce**, jehož povinností je kontrolovat a dohlížet na dodržování pracovněprávních vztahů. Inspektorát je povinen dodržovat mlčenlivost o identitě oběti, která podala podnět k následné kontrole.

⁵⁶ PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 240., ISBN 80-247-1706-9

V případech, kdy by oběť požadovala finanční odškodnění, musí být podána žaloba k soudu. Vzhledem k závažnosti této situace je vhodné nejdříve vyhledat právní poradenství, které je poskytováno advokáty.⁵⁷

Oběť se dále může bránit dle **Zákoníku práce**, ale též se může odvolat na **Občanský zákoník. Zákon č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, pomáhá v obraně oběti proti patologickému chování v organizaci, ve kterém je i mimo jiné stanovený zákaz diskriminace a rovného zacházení. Dále je v tomto zákoně stanoveno, že se zaměstnavatel nesmí uchazečů tázat na informace, které by se týkaly etnického původu, náboženství, sexuální orientace, politických názorů.

Jedinec, který se stane obětí sexuální obtěžování, se může obrátit na příslušné právní normy. Jsou jimi listina základních práv a svobod, občanský zákoník, zákoník práce a trestní zákon a antidiskriminační zákon. **Listina základních práv a svobod** upravuje zákaz diskriminace a rovného zacházení a je součástí ústavního řádu.

Občanský zákoník upravuje paragrafy na ochranu osobnosti a všeho co souvisí s občanskou ctí, lidskou důstojností a samozřejmě s jejím zdravím.

V **zákoníku práce** je napsáno, že nikdo nesmí porušovat práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů, nesmí přivodit jinému účastníku jakoukoli újmu a nesmí ponižovat jeho lidskou důstojnost. Zaměstnavatel má povinnost vytvořit takové podmínky, aby nedocházelo k případným úrazům, týrání apod. Tudiž vytvořit bezpečné prostředí a ochranu při práci pro své zaměstnance dle stanovené smlouvy, v pracovní době a podle pracovního řádu.⁵⁸

⁵⁷ Ombudsman-<http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>

⁵⁸ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, ISBN 978-80-247-1593-3

„Pokud by zaměstnavatel byl nečinný, mohl by přicházet v úvahu jeho postih ve smyslu zákona č. 251/2005 o inspekci práce v důsledku toho, že zaměstnavatel nezajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve smyslu § 11 odst. 1 písm. a) výše uvedeného zákona. Za takovýto přestupek by bylo možné uložit pokutu až do výše 400 000,-Kč.“⁵⁹

V **trestním zákoně** je zakotveno heterosexuální i homosexuální pohlavní zneužívání. Dále je také definováno, že pachatel nutí svou oběť, aby něco vykonala, trpěla i opominula. V tomto případě se jedná o tzv. útisk.⁶⁰

Antidiskriminační zákon v roce 2009 nabyl účinnosti. Tento zákon říká, že s každým by mělo být zacházeno bez rozdílu na etnický původ, pohlaví, náboženství, politických postojů a dále se zabývá právními prostředky ochrany před diskriminací.⁶¹

3.1 SHRNU TÍ

Autorka v poslední kapitole teoretické části uvedla následnou obranu před vzniklou jakoukoli formou násilí na pracovišti, když již žádná preventivní opatření a postupy oběti nepomohou.

V České republice je několik účinných právních norem, kterými se případná oběť může bránit, aby se domáhala svých práv, když selže vedení organizace.

Oběť se tedy v takovém případě může odvolat na příslušný Inspektorát práce, jehož povinností je kontrolovat, zda jsou dodržovány pracovněprávní vztahy a povinnost dodržovat mlčenlivost o získaných údajích oběti.

Dále se oběť může odvolat na účinné právní normy, kterými jsou Listina základních práv a svobod, Zákon o zaměstnanosti, Zákoník práce, Občanský zákoník, Trestní zákon a i antidiskriminační zákon.

⁵⁹ Cit. Epravo- <http://www.epravo.cz/top/clanky/sexualni-obtezovani-a-jeho-postih-36540.html>

⁶⁰ HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, ISBN 978-80-247-1593-3

⁶¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí- http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

V Listině základních práv a svobod oběť nalezne zákaz diskriminace a rovného zacházení bez rozdílu etnického původu, náboženství, barvě pleti apod. Listina základních práv a svobod je součástí ústavního řádu.

Zákon o zaměstnanosti přináší obranu proti patologickému chování v organizaci, ve kterém je i mimo jiné stanovený zákaz diskriminace a rovného zacházení s každým jedincem, který je v pracovněprávním vztahu.

Občanský zákoník naopak chrání osobnost jedince a všeho co souvisí s občanskou ctí, lidskou důstojností a samozřejmě s jejím zdravím.

V zákoníku práce se může oběť odvolat na porušování práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Dále je zde uvedeno, že zaměstnavatel má povinnost vytvořit takové podmínky, aby se předcházelo případným úrazům i samotnému násilí, a pokud by zaměstnavatel řádně tyto podmínky nesplnil, bylo možné mu uložit pokutu až v řádech tisíců korun českých.

V poslední řadě je pro účinnou obranu připravený i antidiskriminační zákon, který se snaží o rovné zacházení každého jedince bez rozdílu jeho etického původu, věku, pohlaví apod., a zabývá se právními prostředky, kterými se lze bránit před diskriminací.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazníkové šetření neboli dotazník se nachází v kvantitativním výzkumu. Kvantitativní výzkum znamená uspořádané aspekty, procesy, které formují postupy výzkumu a celou jeho organizaci v rámci měření, srovnání a třídění získaných informací. Tyto informace slouží k analýze statistických metod se záměrem ověřit platnost představ zkoumaných objektů, vlastností a jejich vzájemných vztahů.⁶²

V kvantitativním přístupu jde nejdříve o stanovení zkoumaného předmětu, objektu a cíle, kterého chce výzkum dosáhnout. Tudiž se musí stanovit hypotézy, sběru dat, analýzy a následném vyhodnocování výsledků. Předem stanovené hypotézy se po všech zkoumaných metodách celého výzkumu, vyvracejí nebo potvrzují.⁶³

Autorka si vytvořila, ke stanovenému cíli zkoumané problematiky, hypotézy. Pro tuto praktickou část si autorka při sběru dat vybrala metodu formou dotazníkového šetření. Výsledky z dotazníkového šetření byly vyhodnoceny až po samotném ukončení sběru empirických dat a přeneseny do grafů s popisem získaných dat.

4.1 VYMEZENÍ ZKOUMANÉHO CÍLE

V této části bakalářské práce se autorka zaměřila na průzkum, zda se ve zkoumané organizaci objevuje patologické chování, popřípadě v jakém rozsahu. Zjišťovala vnímání patologického chování zejména v rámci sexuálního obtěžování, diskriminace, ale také mobbingu a bossingu mezi zaměstnanci, vedoucími zaměstnanci a zaměstnavatelem.

⁶² REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, s. 40. ISBN 978-80-247-3006-6

⁶³ HAVLÍK, R. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, s. 13. ISBN 80-246-0381-0

4.2 STANOVENÍ HYPOTÉZ A ZKOUMANÝCH OTÁZEK

V této podkapitole jsou uvedené čtyři základní hypotézy, které autorka předpokládá a otázky obsažené v dotazníku.

Základní hypotézy

Hypotéza č. 1: Nejčastější formou mobbingu budou pomluvy mezi zaměstnanci.

Hypotéza č. 2: Zkušenost s diskriminací mají spíše ženy než muži.

Hypotéza č. 3: V případě vyskytnutí bossingu by více než 50% zaměstnanců podalo výpověď.

Hypotéza č. 4: Se sexuálním harašením budou mít zkušenosti spíše ženy než muži.

Otázky uvedené v dotazníku

Otázka č. 1. Jaké je vaše pohlaví?

Otázka č. 2. Jaký je Váš věk?

Otázka č. 3. Jaká atmosféra je mezi vámi a ostatními zaměstnanci?

Otázka č. 4. Jak byste charakterizoval/a vztah mezi svými kolegy?

Otázka č. 5. Setkal/a jste se vy nebo vaši kolegové s mobbingem (šikana mezi zaměstnanci) na pracovišti v rámci pomluvy?

Otázka č. 6. Byl/a jste někdy diskriminován/a ve vaší nynější nebo dřívější práci?

Otázka č. 7. Kdybyste byl/a šikanován/a svým zaměstnavatelem podal/a byste výpověď?

Otázka č. 8. Kdybyste zjistil/a, že je váš kolega od svého zaměstnavatele šikanovaný a podal by výpověď, podal/a byste ji také?

Otázka č. 9. Bál/a byste se ohlásit svému zaměstnavateli, že jste od svého vedoucího zaměstnance šikanovaný/a?

Otázka č. 10. Kdybyste viděl/a, že je váš nový kolega šikanovaný od svých kolegů nebo svého vedoucího zaměstnance ohlásil/a byste to zaměstnavateli?

Otázka č. 11. Kdyby byl váš kolega šikanovaný, zastal/a byste se ho nebo ne?

Otázka č. 12. Setkal/a jste se někdy se sexuálním obtěžováním?

Otázka č. 13. Myslíte si, že může být šikanovaný každý bez ohledu na věk?

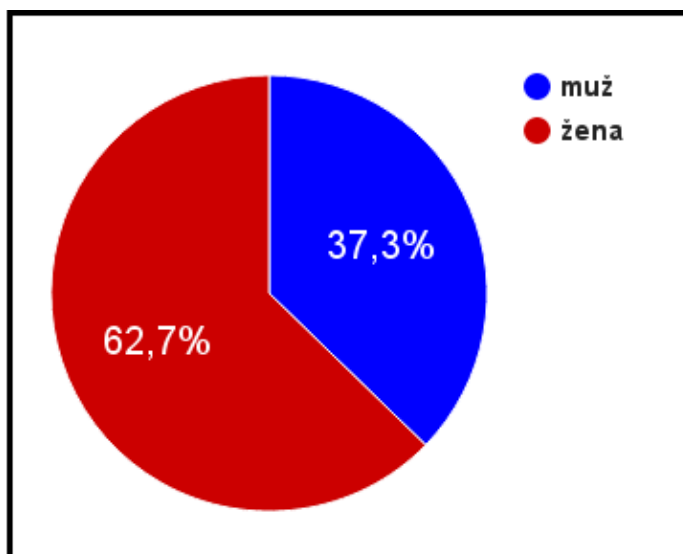
Otázka č. 14. Má váš zaměstnavatel vydanou směrnici o prevenci a následné ochraně před násilím na pracovišti nebo se tyto případy řeší individuálně v závislosti na stupni násilí?

Otázka č. 15. Pokud jste si vědomi, že prevence před násilím na pracovišti ve vaší firmě existuje, seznámil vás s tím váš zaměstnavatel?

4.3 VÝZKUMNÝ VZOREK

Výzkumným vzorkem pro tuto praktickou část byli zaměstnanci zkoumané organizace. V praktické části bylo použito kvantitativního šetření formou dotazníku, kterého se zúčastnilo 103 respondentů (zaměstnanců) všech oddělení zkoumané organizace. V následujících grafech je uveden počet dotazovaných mužů a žen ve zkoumané organizaci a dále ukazatel jejich věkové hranice.

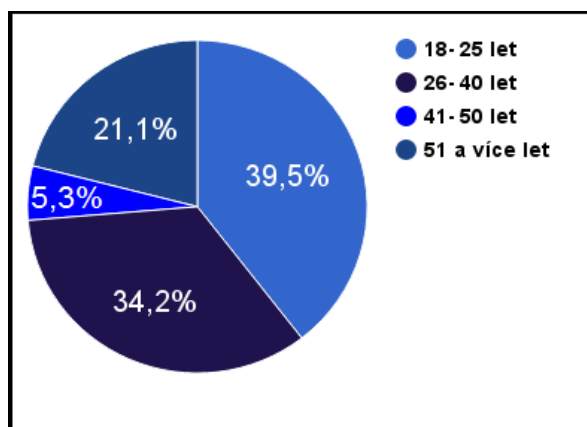
Graf 1: Pohlaví



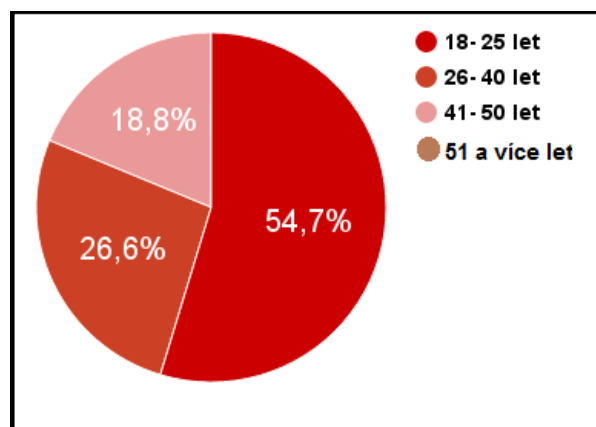
Z prvního grafu vyplývá, že dotazník vyplnilo více žen, než mužů. Z celkového počtu 103 respondentů, odpovědělo 62,7% žen. Tento výsledek odpovídá počtu 65 žen. Podíl mužů je výrazně menší a tato skupina tvoří 37,3%, který odpovídá počtu 38 mužů zaměstnaných ve zkoumané organizaci.

Následující dva grafy, tudíž graf 2 a 3 vyjadřuje věk zvlášť mužů a žen. Ve druhém grafu je ukázáno, že nejpočetnější věkovou skupinou tvoří muži ve věku 18- 25 let, kteří tvoří 39, 5%, tudíž tvoří počet 15 mužů. Ve třetím grafu je ukázáno, taktéž že nejpočetnější věkovou skupinu tvoří ženy ve věku 18- 25 let, které tvoří 54, 7% v počtu 35 žen. Dále je ukázáno, že žádná žena ve věku 51 a více let v organizaci nepracuje naproti mužům, kteří tvoří v organizaci 5, 3%.

Graf 2: Věk- muži



Graf 3: Věk- ženy



4.4 VÝZKUMNÁ METODIKA

Pro zjištění stanoveného cíle a ověření hypotéz byla vybrána metoda formou dotazníkového šetření.

Dotazníkové šetření neboli dotazník je méně náročnou a levnou formou v získání informací prostřednictvím vyhotovení písemných dotazů, na které anonymně nebo svým jménem sám respondent odpovídá. Na základě zpracovaného dotazníku se mohou získat informace od velké skupiny respondentů, avšak jsou tyto informace pouze okrajové a neprohlubují danou problematiku.⁶⁴

V tomto dotazníkovém šetření bylo použito patnáct uzavřených otázek, ve kterých dotazovaný odpovídá pomocí výběru předem formulované odpovědi. Uzavřené otázky jsou pro tazatele výhodou, protože jsou snadno zpracovatelné.⁶⁵

⁶⁴ ZICH, F. *Úvod do sociologického výzkumu*. vyd. Praha: VŠFaS, 2005, ISBN 80-86754-19-7

⁶⁵ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálního výzkumu*. 1 vyd. Praha: Grada, 2009, ISBN 978-80-247-3006-6

4.5 ČASOVÁ ORGANIZACE

Autorka koncem měsíce prosince 2015 vytvořila dotazník obsahující patnáct uzavřených otázek. Cílem bylo zjistit, jestli se ve zkoumané organizaci objevuje patologické chování a popřípadě v jakém rozsahu. Autorka si vyhledala danou organizaci za pomoci internetového vyhledavače.

Před vyplněním celého dotazníku v zaslaném e-mailu, autorka vyslovila cíl dotazníku a také respondenty ujistila, že výsledky budou zcela anonymní a budou použity pouze do bakalářské práce. Vyplňování dotazníku proběhlo od 3. ledna do 25. ledna 2016.

Vybraná organizace zaměstnává přes 150 zaměstnanců a na dotazník zaslaný na jejich společnou e-mailovou adresu, odpovědělo 103 zaměstnanců ze všech oddělení zkoumané organizace. Autorka měla možnost se setkat se zaměstnanci a v případě jakýchkoli nejasností se na ni mohli obrátit, případně ji obohatit o další zkušenosti.

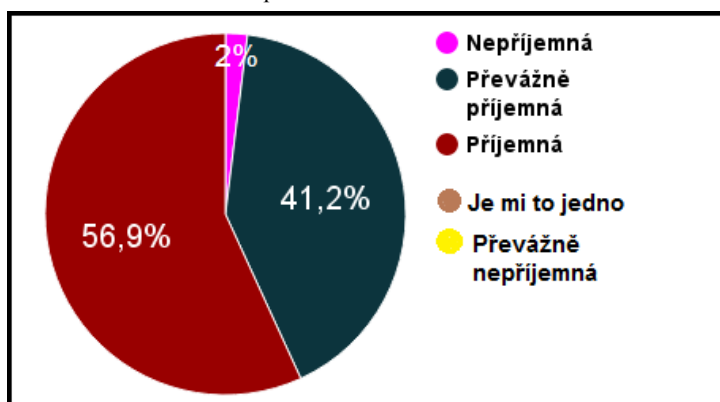
K výslednému zpracování dotazníků a ověření všech stanovených hypotéz v dané organizaci měla autorka necelé tři týdny.

4.6 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ A JEJICH INTERPRETACE

V předchozí kapitole byly již zobrazeny dvě otázky, otázka č. 1. Jaké je vaše pohlaví?, a otázka č. 2. Jaký je Váš věk?. V této podkapitole se autorka zaměřila na zbylé odpovědi k následujícím otázkám.

Otázka č. 3. Jaká atmosféra je mezi vámi a ostatními zaměstnanci?

Graf 4: Atmosféra na pracovišti



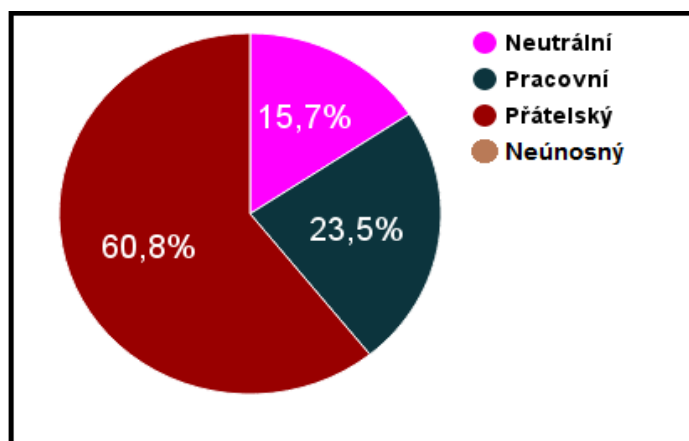
Z uvedeného grafu 4 vyplývá, že se dotazovaní respondenti respektují a utvářejí si mezi sebou příjemné prostředí, kdy nejvíce procent získala atmosféra příjemná a to

56,9%, tudíž v počtu 59 respondentů. Další největší procento se 41,2% v počtu 42 respondentů, získala atmosféra převážně příjemná, ve které již najdeme drobné nedostatky mezi kolegy. Pouhé 2% získala atmosféra nepříjemná a na zbylé dvě odpovědi- **převážně nepříjemná** a **je mi to jedno**, nikdo neodpověděl.

Otázka č. 4. Jak byste charakterizoval/a vztah mezi svými kolegy?

Graf 5: Vztahy na pracovišti

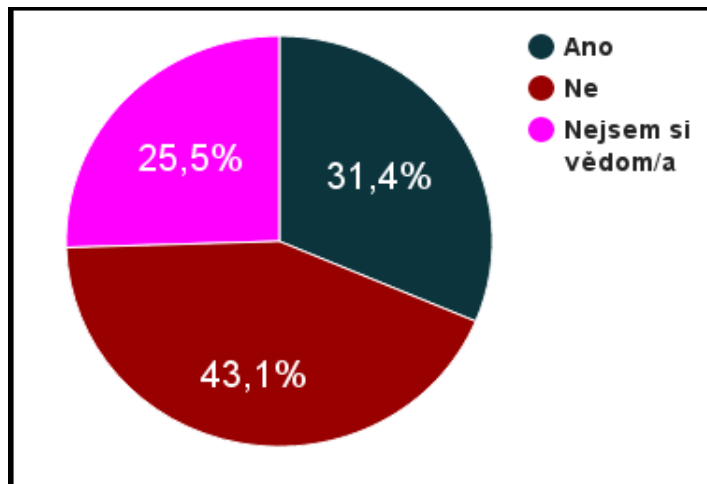
Z grafu 5 vyplývá, že ve zkoumané organizaci převládá vztah **přátelský** mezi kolegy, který tvoří 60,8% v počtu 63 respondentů. Zbylá procenta respondentů tvoří 23,5% s počtem 24 osob pro které je to pouze vztah **pracovní** a 15,7% s počtem 16 osob pro které je jejich vztah s ostatními kolegy **neutrální**. Neúnosný vztah nezískal žádné procento.



Otázka č. 5. Setkal/a jste se vy nebo vaši kolegové s mobbingem (šikana mezi zaměstnanci) na pracovišti v rámci pomluvy?

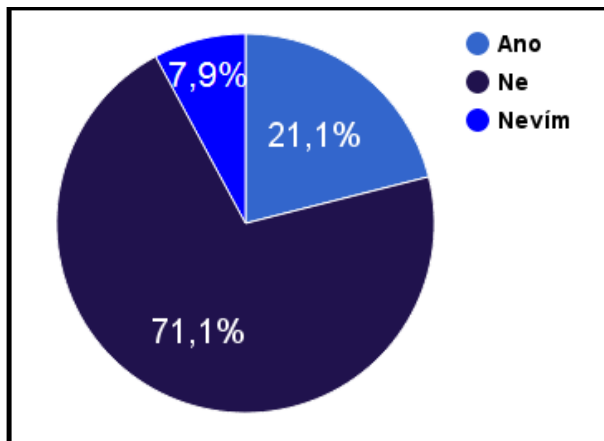
Graf 6: Mobbing na pracovišti

Respondenti na tuto otázku odpověděli ve 43,1%, že se oni i jejich kolegové s mobbingem na pracovišti v rámci pomluvy nesetkali s počtem 44 osob. Respondenti, kteří tvoří 31,4% odpovědělo, že se setkala s mobbingem v rámci pomluvy a zbylá procenta, která činí 25,5% odpovědělo, že si mobbingu v rámci pomluvy ve svém okolí nejsou vědomi, jak vyplývá z grafu 6.

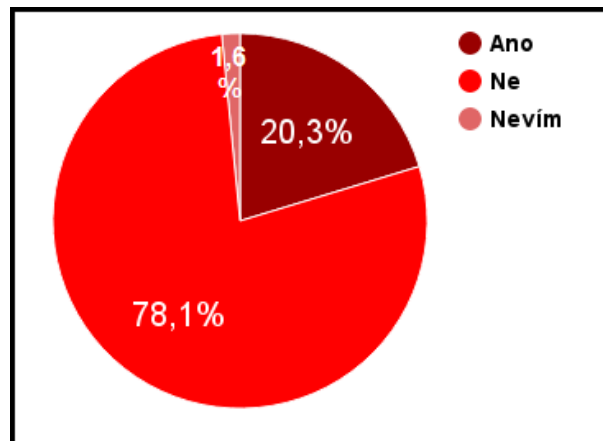


Otázka č. 6. Byl/a jste někdy diskriminován/a ve vaší nynější nebo dřívější práci?

Graf 7: Diskriminace- muži



Graf 8: Diskriminace- ženy



V obou případech, v grafu 7, tak i v grafu 8, je zřetelné, že se muži i ženy z mnoha procent nesetkali s diskriminací na pracovišti.

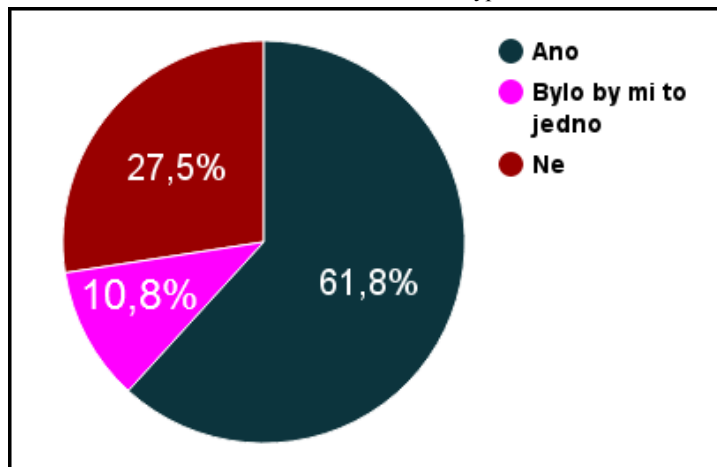
V grafu 7 se nesetkalo s diskriminací 71,1% mužů s počtem 27 osob. 21,1% mužů v počtu 8 osob se diskriminací na svém dřívějším pracovišti setkala a zbylé procento mužů odpovědělo, že si nejsou vědomi.

Graf 8 ukazuje, že se 78,1% nesetkalo s diskriminací v počtu 51 žen. Ženy, které odpověděly, že se s diskriminací setkaly, tvoří 20,3% a 1,6% žen, odpovědělo, že si nejsou vědomy diskriminace páchané na jejich osobě.

Otázka č. 7. Kdybyste byl/a šikanován/a svým zaměstnavatelem podal/a byste výpověď?

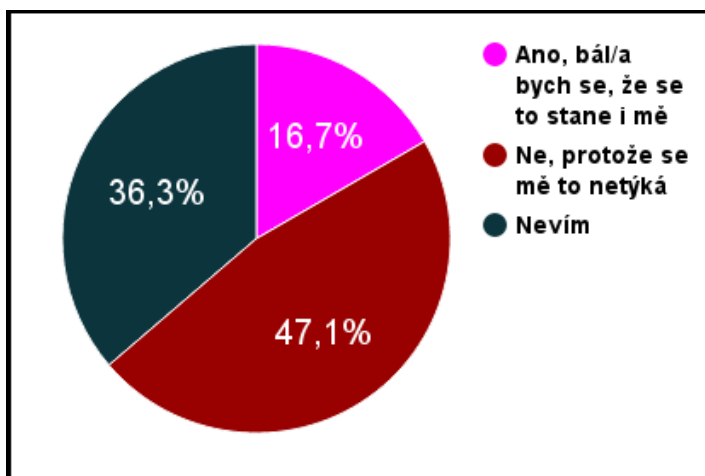
Z grafu 9 vyplývá, že by 61,8% respondentů podalo výpověď, pokud by bylo svým zaměstnavatelem šikanováno s počtem 64 osob. Respondenti, kteří by ve svém zaměstnání nadále zůstali, tvoří 27,5% a zbylá 10,8% by se o to nezajímala.

Graf 9: Výpověď – šikana od ZL



Otázka č. 8. Kdybyste zjistil/a, že je váš kolega od svého zaměstnavatele šikanovaný a podal by výpověď, podal/a byste ji také?

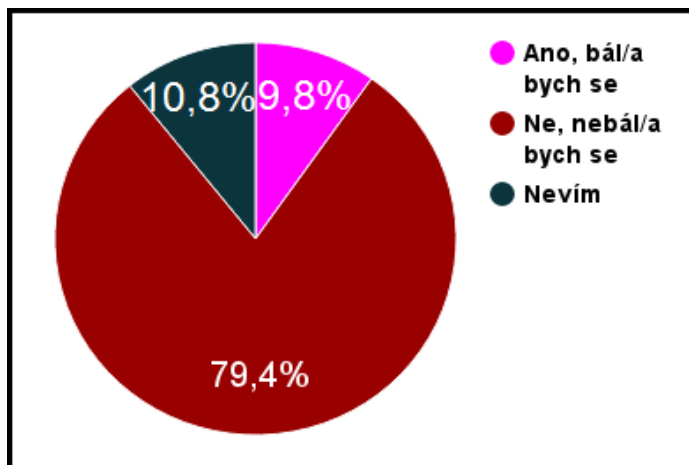
Graf 10: Výpověď- šikanovaný kolega od ZL



Graf 7 poukazuje na to, že 47,1% znázorňujících 48 dotazovaných respondentů by se nebálo nadále zůstat v zaměstnání, pokud by byl jejich kolega šikanovaný od jejich zaměstnavatele. U odpovědi- Nevím bylo zaznamenáno 36,3% a zbylých 16,7% by podalo výpověď, protože by se bálo, že bude od svého zaměstnavatele také šikanováno.

Otázka č. 9. Bál/a byste se ohlásit svému zaměstnavateli, že jste od svého vedoucího zaměstnance šikanovaný/a?

Graf 11: Strach z ohlášení šikany



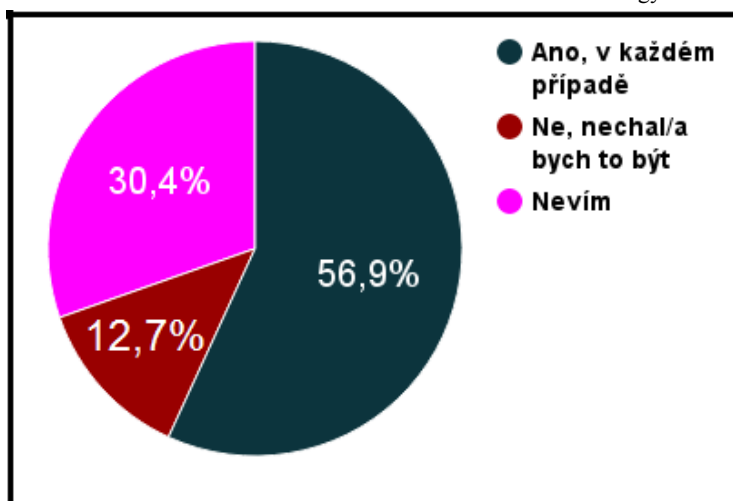
Z uvedeného grafu 11 je zřetelné, že 79,4% s počtem 82 respondentů by se nebálo ohlásit svému zaměstnavateli, že je od svého vedoucího zaměstnance šikanováno. Zbýlých 10,8% odpovědělo, že by nevědělo, zda to mají ohlásit a 9,8% by se bálo

svého nadřízeného, tudíž by se bálo přijít i za svým zaměstnavatelem.

Otázka č. 10. Kdybyste viděl/a, že je váš nový kolega šikanovaný od svých kolegů nebo svého vedoucího zaměstnance ohlásil/a byste to zaměstnavateli?

Graf 12: Hlášení ZL- šikana kolegy

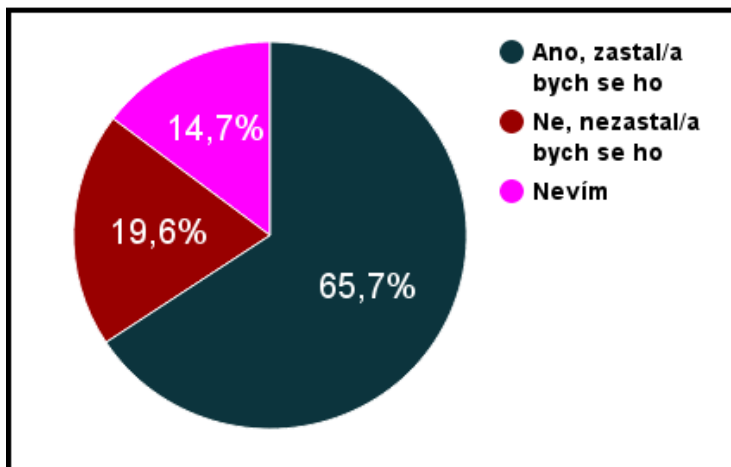
Graf 12 říká, že 56,9% s počtem 59 respondentů by ohlásila svému zaměstnavateli, že je jejich kolega šikanovaný od svých kolegů i od vedoucího zaměstnance. Další respondenti, kteří tvoří 12,7% by nechalo svého kolegu, aby byl nadále šikanovaný od zaměstnanců a



zbylých 30,4% respondentů by nevědělo, jak se mají v takové situaci zachovat.

Otázka č. 11. Kdyby byl váš kolega šikanovaný od vedoucího zaměstnance, zastal/a byste se ho nebo ne?

Graf 13: Zastání kolegy



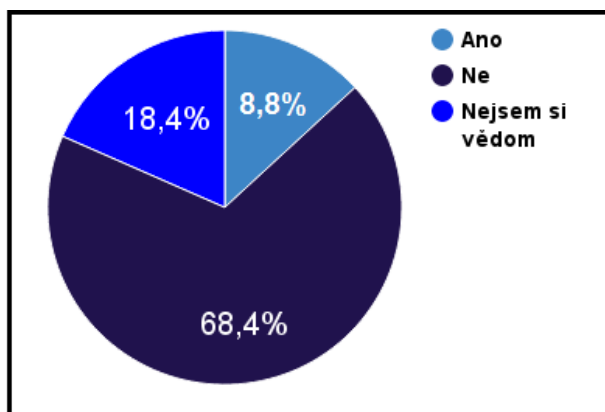
V uvedeném grafu 13 je viditelné, že by se 65,7% s počtem 68 respondentů zastalo svého kolegy, pokud by byl od vedoucího zaměstnance šikanovaný. Respondenti, kteří by se svého kolegy nezastali, tvoří

v uvedeném grafu 19,6%. Zbýlých 14,7% by nevědělo, kterou si již z výše uvedených odpovědí vybralo, kdyby se do takové situace dostalo.

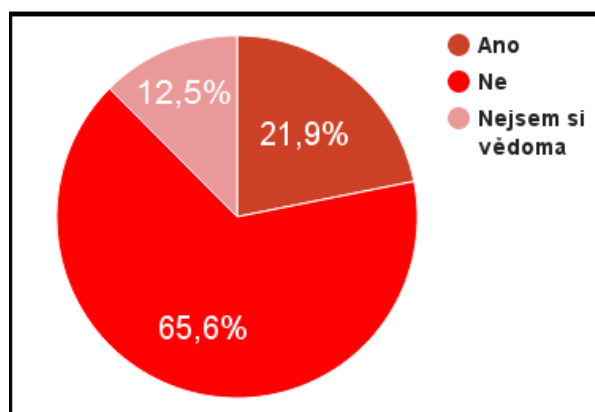
Otázka č. 12. Setkal/a jste se někdy se sexuální obtěžováním?

Graf 14 a 15 je rozdělený na muže a ženy, aby bylo lépe prokazatelné, která skupina respondentů se více setkala se sexuální obtěžováním.

Graf 14: Sexuální obtěžování- muži



Graf 15: Sexuální obtěžování- ženy



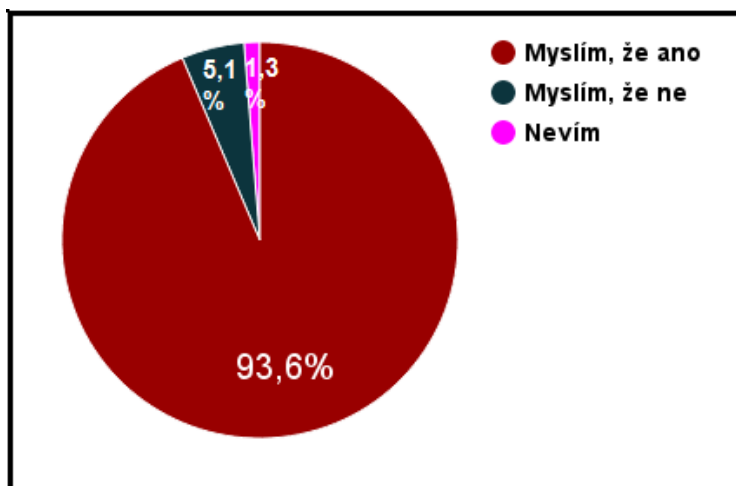
Z výše uvedených grafů je výlučné, že obě dvě skupiny respondentů se z mnoha procent s žádným sexuální obtěžováním neselekaly.

Graf 14, tedy ukazuje, že se 68,4% s počtem 26 mužů neselekalo se sexuální obtěžováním. V 8,8% mužů se setkalo se sexuální obtěžováním mezi ostatními zaměstnanci i od svého vedení a 18,4% si nejsou vědomi žádného sexuálního harašení.

Z grafu 15 vyplývá, že se 65,6% v počtu 43 žen, také nesetkalo se sexuálními obtěžováními obdobně jako u mužů. Rozložení zbylých procent činí 21,9% žen, které se setkaly se sexuálními obtěžováními a ženy, které si nejsou vědomy toho, že by se sexuálními obtěžováními někdy setkaly, tvoří 12,5%.

Otázka č. 13. Myslíte si, že může být šikanovaný každý bez ohledu na věk?

Graf 16: Šikana bez ohledu na věk



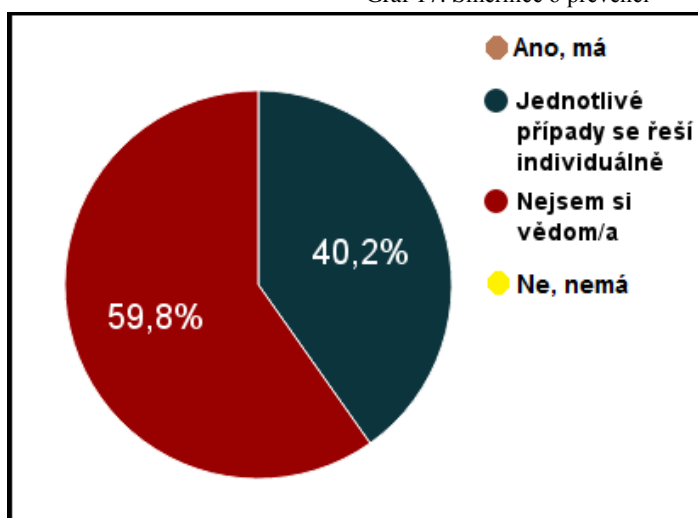
Graf 16 názorně zobrazuje, že si 93,6%, dotazovaných respondentů, které tvoří 96 osob, myslí, že může být šikanovaný každý bez ohledu na věk. V 5,1% si respondenti nemyslí, že by mohl být šikanovaný každý a 1,3%

respondentů neví, že by šikanování osob mohl záviset i na jejich věku.

Otázka č. 14. Má váš zaměstnavatel vydanou nějakou směrnici o prevenci a následné ochraně před násilím na pracovišti nebo se tyto případy řeší individuálně v závislosti na stupni násilí?

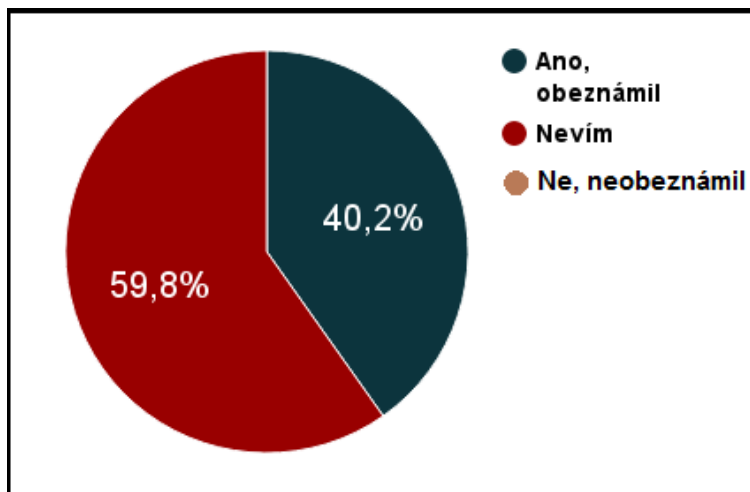
Graf 17: Směrnice o prevenci

Z uvedeného grafu 17 vyplývá, že si skupina o 59,8% respondentů, která činí 62 osob, vůbec není vědoma nějaké směrnice na ochranu proti násilí nebo individuálního řešení před vzniklým násilím, na pracovišti. Respondenti, kteří tvoří skupinu o 40,2%, si myslí, že se jednotlivé případy v jejich organizaci řeší individuálně v závislosti na stupni násilí. Na zbývající dvě odpovědi nebylo zaznamenáno žádného procenta.



Otázka č. 15. Pokud jste si vědomi, že prevence před násilím na pracovišti ve vaší firmě existuje, seznámil vás s tím zaměstnavatel?

Graf 18: Seznámení s prevencí



Z posledního grafu 18 vyplývá, že dotazovaní respondenti, odpověděli, že s prevencí před násilím na pracovišti byli seznámeni. V předchozím grafu 17 je zřetelné, že respondenti, kteří v tomto grafu 18 odpověděli, že jsou

seznámeni s prevencí před násilím na pracovišti, odpověděli, že se jednotlivé případy řeší individuálně v závislosti na stupni násilí. V ostatních procentech, která činí 59,8% s počtem 62 dotazovaných respondentů, je zřetelné, že tito v předchozím grafu 17 odpověděli, že si nejsou ničeho vědomi a tudíž v grafu 18 odpověděli, že nevědí o žádné prevenci před násilím na pracovišti. Poslední odpověď nepřipadá žádnému procentu.

4.7 DOPLŇUJÍCÍ ROZHOVOR O DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Rozhovor je součástí kvalitativního šetření, u kterého rostou nároky na jeho rozvoj, tudíž se snaží při svém šetření vytvořit komplexní obraz. Kvalitativní šetření nepracuje pouze s měřitelnými znaky, ale získávání všech údajů závisí na hlubším kontaktu s výzkumným vzorkem. V průběhu shromažďování dat, mohou být během získávání informací, základní otázky upravovány.⁶⁶

Autorka si na základně vymezeného cíle prevence proti patologickému chování, připravila doplňující rozhovor o dotazníkové šetření (vyplněného zaměstnanci zkoumané organizace) určený pro zaměstnavatele zkoumané organizace.

4.7.1 VYMEZENÍ ZKOUMANÉHO CÍLE

Autorka zjišťovala, zda ve zkoumané organizaci existují zavedené nějaké postupy, které popisují prevenci a následnou obranu proti vzniklému patologickému chování, anebo se řeší tyto případy individuálně v závislosti na stupni násilí.

4.7.2 STANOVENÍ OTÁZEK

Autorka si vytvořila, ke stanovenému cíli zkoumané problematiky, otázky pro rozhovor se zaměstnavatelem zkoumané organizace.

Otázka č. 1. Setkal jste se na svém pracovišti s patologickým chováním u svých zaměstnanců?

Otázka č. 2. Byl jste někdy svědkem, od doby, kdy jste začal chodit do zaměstnání, nějakého patologického chování?

Otázka č. 3. Pokud by za vámi přišel váš zaměstnanec, že je šikanovaný od vedoucího zaměstnance nebo svých kolegů, jak byste tuto situaci řešil?

Otázka č. 4. Máte vydanou nějakou směrnici o ochraně před násilím na pracovišti nebo každý případ řešíte individuálně v závislosti na stupni násilí?

⁶⁶ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálního výzkumu*. 1 vyd. Praha: Grada, 2009, ISBN 978-80-247-3006-6

Otázka č. 5. **Jakým kárným postihem byste zasáhl např. při mobbingu mezi vašimi zaměstnanci v rámci každodenních, neúnosných pomluv?**

Otázka č. 6. **Seznámil jste své pracovníky o možnosti nějaké prevence před násilím na pracovišti?**

4.7.3 VÝZKUMNÝ VZOREK

Výzkumným vzorkem doplňujícího rozhovoru o dotazníkové šetření se stal samotný zaměstnavatel zkoumané organizace, který byl velmi ochotný autorce zodpovědět všechny otázky, které byly určeny pro rozhovor mezi autorkou a zaměstnavatelem zkoumané organizace.

4.7.4 VÝZKUMNÁ METODIKA

Autorka si vybrala pro tuto metodiku polostrukturovaný rozhovor se zaměstnavatelem zkoumané organizace, který pro ni byl nejvíce přehledný a snadný ke zpracování.

Polostrukturovaný rozhovor tedy spočívá v předem vytvořených otázkách, které se mohou v průběhu rozhovoru doplňovat, přeformulovat a nemusí být stanoveno jejich pořadí. Velice důležité je, aby všechny položené otázky dotazovanému byly zodpovězeny.⁶⁷

4.7.5 ČASOVÁ ORGANIZACE

Autorka při rozesílání dotazníků, které byly určeny zaměstnancům ze všech oddělení zkoumané organizace, si sjednala také osobní schůzku se zaměstnavatelem zkoumané organizace, který si z důvodu diskrétnosti a anonymity celého šetření nepřál, aby jejich organizace byla zveřejňována, a právě proto bylo vybráno označení „zkoumaná organizace“.

⁶⁷ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálního výzkumu*. 1 vyd. Praha: Grada, 2009, ISBN 978-80-247-3006-6

Zaměstnavatel autorce poskytl odpovědi na otázky přímo v místě zkoumané organizace, tudíž měla možnost se setkat i se zaměstnanci zkoumané organizace a v případě nejasností se autorky mohli na cokoli zeptat a i ji obohatit o více informací.

Se zaměstnavatelem zkoumané organizace, se autorka setkala 18. ledna 2016 a rozhovor zpracovala do estetické podoby druhý den.

4.7.6 VÝSLEDEK ROZHOVORU

Autorka v této podkapitole zahrnuje polostrukturovaný rozhovor jeho stanovené otázky a promítnuté odpovědi, které získala od zaměstnavatele zkoumané organizace.

Otázka č. 1 Setkal jste se na svém pracovišti s patologickým chováním u svých zaměstnanců?

Na svém pracovišti jsem se ještě s ničím takovým nesetkal nebo mne o tom zatím nikdo neinformoval.

Otázka č. 2 Byl jste někdy svědkem, od doby, kdy jste začal chodit do zaměstnání, nějakého patologického chování?

Ano, byl jsem toho svědkem. Odehrálo se to mezi dvěma mými kolegy, kdy šlo o slovní napadání ze strany jednoho zaměstnance na druhého. Urážky se bohužel vystupňovaly až v napadání fyzické a po důkladem prošetření, zda to nebyl jen pouhý výmysl, dostal šikanující okamžitou výpověď.

Otázka č. 3 Pokud by za vámi přišel váš zaměstnanec, že je šikanovaný od vedoucího zaměstnance nebo svých kolegů, jak byste tuto situaci řešil?

Samozřejmě, že bych tuto závaznou věc řešil. Bohužel každý zaměstnavatel i zaměstnanec se musí řídit postupy, které jsou dány zákonem a nemohl bych jen tak bez důkazu někoho potrestat. Nejdříve bych potřeboval získat důkaz o tom, že se na mém pracovišti něco takového děje. Pokud by se prokázalo, že ano, vyřešil bych to např. kárným postihem. Takové řešení je samozřejmě individuální, protože bych asi neřešil fyzické napadení pouze kárným postihem, ale rovnou výpovědí.

Otázka č. 4 Jakým kárným postihem byste zasáhl např. při mobbingu mezi vašimi zaměstnanci v rámci každodenních, neúnosných pomluv?

V takovém případě bych zaměstnanci asi odebral bonusové prémie, a pokud by s mobbingem nepřestal a už by to nebylo jen u „pouhých“ pomluv. Byl bych nucen tohoto zaměstnance vyhodit.

Otázka č. 5 Máte vydanou nějakou směrnici o ochraně před násilím na pracovišti nebo každý případ byste řešil individuálně v závislosti na stupni násilí?

Žádnou směrnici vydanou naše firma nemá, pouze jen zavedené postupy, co by každý ze šikanovaných měl v první řadě udělat. Tudíž by se jednotlivé případy řešily individuálně v závislosti na stupni násilí.

Otázka č. 6 Seznámil jste své pracovníky o možnosti nějaké prevence před násilím na pracovišti a jaké postupy jste doporučil?

Ano, proběhl u nás tzv. meeting o prevenci před násilím na pracovišti, aby každý náš zaměstnanec, pokud by byl šikanovaný, se nebál vystoupit a požádal někoho z vedení včetně mě jako zaměstnavatele o pomoc. Na tomto setkání jsme řešili, jak by se měl šikanovaný v první řadě zachovat:

- Zaměstnanec by si měl být jistý, že jde opravdu o šikanu a ne pouze o nějaké „pošťuchování“.
- Pokud by bylo zřejmé, že se opravdu zaměstnanec stal obětí šikany od svých kolegů nebo i od svého nadřízeného, v žádném případě by se neměl bát vystoupit a ohlásit to důvěryhodné osobě, která mu je schopna pomoci.
- V žádném případě zaměstnanec nesmí zaútočit na agresora, nejenom, že by se celá situace zhoršila, ale na šikanovaného by byl vyvíjen větší nátlak šikany.
- V neposlední řadě musí zaměstnanec shromáždit důkazy dostačující k následnému prošetření celé situace.

Při tomto postupu by sem já jako zaměstnavatel nebo i zaměstnancův nadřízený pokud by se jednalo o šikanu mezi kolegy, začal provádět šetření na základě podložných důkazů a pokud by se opravdu prokázalo hrubé porušení morálních pravidel organizace, čekal by agresora kárný postih v rámci např. důtky, nevyplacení prémie a v tom nejzazším případě by mohl agresor dostat okamžitou výpověď.

Myslím si, že takovéhle opatření je na každém zaměstnavateli individuálně, tudíž jakýkoli jiný zaměstnavatel má postupy před případným vzniklým násilím nastavené jinak, i když mám dojem, že obdobně jako v naší organizaci. Domnívám se, že hodně závisí i na vytvořené správné firemní kultuře a vhodně zvolené organizační struktuře, protože pokud jsou vytvořené správně, tak si zaměstnanci dokonce mezi sebou vytvářejí i přátelské vztahy.

4.8 SHRNUTÍ

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jestli se ve zkoumané organizaci objevuje patologické chování a popřípadě v jakém rozsahu. Dále zjistit vnímání patologického chování zejména v rámci sexuálního obtěžování, diskriminace, ale také mobbingu a bossingu mezi zaměstnanci, vedoucími zaměstnanci a zaměstnavatelem. V poslední řadě zjistit, zda existuje ve zkoumané organizaci nějaká směrnice, která popisuje prevenci proti takovému chování, nebo se jednotlivé případy řeší individuálně. V závislosti na zkoumaný cíl byly vyhotoveny 4 základní hypotézy a polostrukturovaný rozhovor se zaměstnavatelem.

Dotazníkové šetření

Z výsledků vyplývá, že ve zkoumané organizaci pracuje více žen než mužů. Nejpočetnější věkovou skupinou v pracovním kolektivu jsou zaměstnanci ve věku 18-25 let. Zkoumaná organizace vytváří příjemné pracovní prostředí pro své zaměstnance a zaměstnanci mají mezi sebou převážně přátelské vztahy.

Z hypotézy č. 1, kterou si autorka stanovila, tedy **nejčastější formou mobbingu budou pomluvy mezi zaměstnanci**, vyplývá počet 44 všech dotazovaných zaměstnanců zkoumané organizace, které tvoří nejvyšší procento 43,1%, se nesetkali s mobbingem na pracovišti.

Zaměstnanci zkoumané organizace se nesetkali ani z jeho nejrozsáhlejší formou, jimiž jsou pomluvy svých kolegů. Procento, které odpovědělo, že se s tímto typem mobbingu setkalo, tvořilo 31,4% z celých 100%. Autorce se tato stanovená hypotéza vyvrátila.

V hypotéze č. 2, kterou si autorka stanovila, byla, zkušenost **s diskriminací mají spíše ženy než muži**, kde autorka zjišťovala, zda opravdu jsou více diskriminované ženy než muži. V dotazníkovém šetření se ukázalo, že skoro žádná žena nebyla po dobu svého zaměstnání diskriminována, což také dokazuje 78,1% s počtem 51 odpovídajících žen ve zkoumané organizaci z celkového počtu 65. Tímto se autorce opět její stanovená hypotéza vyvrátila, která poukazovala na jistý opak celého výsledku.

Ve zkoumané organizaci se dotazovaní zaměstnanci nesetkali s žádnou formou mobbingu, jimiž jsou pomluvy, anonymní vyhrožování, zatajování informací apod.

Hypotéza č. 3, tedy **v případě vyskytnutí bossingu by více než 50% zaměstnanců podalo výpověď**, se autorce potvrdila, jak v uvedené hypotéze předpokládala. Ukázalo se, že opravdu více než 50% zaměstnanců by podalo výpověď, přesněji celých 61,8% s počtem 64 osob.

Hypotéza č. 4 **se sexuálním obtěžováním budou mít zkušenosti spíše ženy než muži**, autorka zjišťovala obdobně jako u diskriminace, zda s tímto typem patologického chování mají zkušenost více ženy než muži. V dotazníkovém šetření se ukázalo, že 65,6% žen se vůbec nesetkalo se sexuálním obtěžováním. Opravdu jen malé procento žen se někdy setkalo se sexuálním obtěžováním na pracovišti a to jen v pouhých 21,6% s počtem 23 osob a ostatní ženy si toho nebyly ani vědomy. Autorce se tato hypotéza vyvrátila.

Rozhovor

Z uvedeného rozhovoru vyplývá, že se zaměstnavatel na svém pracovišti neseťkal s žádným patologickým jevem nebo o tom nebyl informován. Zaměstnavatel dále uvedl, že se ve svém předchozím zaměstnání setkal s násilím na pracovišti a to mezi jeho dvěma kolegy, až byl jeden z nich ze zaměstnání vyhozen.

V případě vzniklého násilí na jeho pracovišti by pachateli hrozil kárný postih např. nevyplacení prémie, samozřejmě tento postih závisí na samotném stupni násilí, tudíž pokud by šlo již např. o fyzické napadení, dostal by pachatel okamžitou výpověď.

Dále bylo zjištěno, že zaměstnavatel nemá vydanou žádnou směrnici proti násilí na pracovišti, ale pouze zavedené postupy v případě jeho vzniku a tyto postupy převedl na školení, které připravil pro všechny své zaměstnance v podobě tzv. meetingu, kde se řešila otázka preventivních opatření. Tudíž je možné říct, že zkoumaná organizace splnila jedno ze stanovených kritérií pro předcházení patologických jevů v organizaci.

Další zjištěnou skutečností bylo, že se na zaměstnavatele každý ze zaměstnanců zkoumané organizace s jakýmkoli vzniklým problémem, může obrátit a případně ho bezodkladně začít okamžitě řešit.

Tímto by autorka chtěla říci, že zkoumaná organizace vytvořila správnou organizační strukturu a příjemnou firemní kulturu pro své zaměstnance, kde nedochází k chování, které by se označovalo za patologické.

ZÁVĚR

Teoretická část byla zaměřena na popis patologického chování v organizaci. Byly zde srovnány pojmy sociální patologie a sociální deviace. Poté se autorka zaměřila na konkrétní oblast tj. násilí na pracovišti, a s ním spojené druhy patologické kultury. Dále se zabývala druhy násilí na pracovišti, konkrétně šikanou, mobbingem, bossingem, sexuálním obtěžováním a diskriminací. U šikany zmínila druhy šikanování, a že je možné tento pojem rozlišovat od samotného mobbingu. Mobbing autorka přiblížila více, protože je nejvíce rozsáhlou formou násilí na pracovišti. Zmínila jeho fáze, příčiny, důsledky, a také kdo je mobber a kdo oběť. Jako dalším druhem násilí zmínila bossing, jeho podněty a způsoby týrání podřízeného. Sexuální obtěžování popsala jako jev, kterým jsou postiženy spíše ženy než muži, ale není to pravidlem. U diskriminace se zabývala postavením muže a ženy, a jak si i v dnešní době ženy počínají s vyšším pracovním postavením. V posledních dvou kapitolách autorka řešila otázky preventivních opatření, jak efektivně předcházet vzniku patologického chování a následné obrany již proti vzniklým patologickým jevům v organizaci.

Cílem této bakalářské práce byl popis patologických jevů vyskytujících se na pracovištích a jejich účinná eliminace. Autorka též zjišťovala vnímání patologického chování zejména v rámci sexuálního obtěžování, diskriminace, ale také mobbingu a bossingu mezi zaměstnanci, vedoucími zaměstnanci a zaměstnavatelem. Dále autorka zjišťovala, zda ve zkoumané organizaci existují zavedené nějaké postupy, které popisují prevenci a následnou obranu proti vzniklému patologickému chování, anebo se řešení těchto případů individuálně v závislosti na stupni násilí.

Pro tento účel autorka zpracovala anonymní dotazník, který byl zaměřen na otázky týkající se mobbingu, bossingu, sexuálního obtěžování, diskriminace, ale také na otázky zjišťující, zda existuje ve zkoumané organizaci prevence proti patologickému chování. Dále vytvořila rozhovor, který byl pouze doplňující složkou pro zpracovaný dotazník. Dotazník, který byl zaslán na společný e-mail zkoumané organizace, vyplnilo 103 zaměstnanců ze všech oddělení organizace a rozhovor byl proveden se samotným zaměstnavatelem, se kterým si autorka sjednala osobní schůzku, tudíž měla možnost se i osobně setkat se zaměstnanci.

Otázky v dotazníku byly zaměřeny nejen na zjišťování výskytu tohoto patologického chování, ale také na to, jak by dotazovaní respondenti reagovali, kdyby se stali sami oběťmi anebo pouhými svědky. Otázky uvedené v rozhovoru směřovaly více na zavedená preventivní opatření a postupy.

Výsledky některých otázek z dotazníku autorka od sebe odlišila v závislosti na pohlaví, tím chtěla docílit závěru, kdo je více vystavován patologickému chování, zda více ženy nebo muži. Výsledky zbylých otázek se již týkali všech respondentů společně. Z výsledků dotazníkového šetření bylo patrné, že se někteří respondenti s formami násilí, které autorka uvedla v teoretické části, setkali, nikoli ale ve svém dosavadním zaměstnání.

Se šikanou mezi kolegy, a respondenti, jako potenciální oběti všech uvedených druhů, by se ve většině případů tuto skutečnost nebálo ohlásit, aby se vzniklá skutečnost začala řešit. Respondenti, pokud by se setkali s bossingem na svém pracovišti by ve většině případů podali okamžitou výpověď. Na otázku sexuálního obtěžování, kdy autorka předpokládala, že budou obtěžovány více ženy než muži, odpověděli respondenti, zvláště muži a ženy, ve více jak polovině, že se s touto formou násilí nesešli. S otázkou diskriminace, zda byli někdy diskriminováni, se respondenti vypořádali, by autorka řekla velice kladně.

Na základě prostudované literatury a osobního pohledu si autorka stanovila čtyři hypotézy. První hypotéza se autorce vyvrátila, protože jen pouhých 31,4% respondentů s počtem 32 osob, se setkalo s mobbingem na pracovišti, tudíž ani ne polovina odpovídajících respondentů.

V druhé hypotéze, že by respondenti jako potenciální oběti bossingu podali z více než 50% výpověď, se autorce jednoznačně potvrdila s 61,8% odpovídajících respondentů.

Třetí hypotéza směřující na diskriminaci více u žen než mužů se v praxi autorce nepotvrdila, nýbrž že se setkali obě dvě skupiny pohlaví s diskriminací ve velmi malých procentech.

Poslední čtvrtá hypotéza se zaměřuje na sexuální obtěžování spíše u žen než mužů, autorka zde může konstatovat, že se opět jako ve třetí hypotéze malé procento obou pohlaví setkala někdy se sexuálním obtěžováním.

Odpovědi získané metodou rozhovoru se zaměstnavatelem, ukázaly, že zaměstnanec dokázal vytvořit příjemné prostředí, které nikoho nesvádí a nenutí k tomu, aby se ve zkoumané organizaci objevoval jakýkoli druh násilí. Dále bylo zjištěno, že zaměstnavatel vytvořil preventivní opatření i postupy, co by v takovém případě každý zaměstnanec měl udělat. Zaměstnavatel se též snaží mít přirozenou autoritu ale zároveň i přátelské vztahy se svými podřízenými, aby se k němu nebáli přijít s jakýmkoli vyskytlým problémem.

Na úplný závěr by autorka chtěla říct, i přesto, že ve zkoumané organizaci nevzniklo žádné patologické chování, že jí zkoumání toho problému přivedlo k poznání uvedených a pospaných forem násilí na pracovišti a zamyšlení se nad tím, kde tedy ostatní organizace po celém světě udělaly tu prvotní zásadní chybu, která přispěla ke vzniku násilí na pracovišti. Autorka by svou bakalářskou práci doporučila k četbě všem organizacím, kde se násilí vyskytuje, aby zjistili, že organizace s dobrým vedením, dobře sestavenou organizační strukturou, s vytvořenými přátelskými vztahy mezi zaměstnanci, se správnou motivací zaměstnanců apod., existuje a velice se této organizaci na trhu práce daří.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. - STEPHENS, T. *Management a leadership*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2008, ISBN 978-80-247-2177-4.

ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, a. s., 1999, ISBN 80-7169-614-5

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007, ISBN 978-80-247-1407-3

BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. Praha: Alfa Publishing, 2006, ISBN 978-80-8685-117-4

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

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-169-0.

FISHER, S. a ŠKODA J. *Sociální patologie. Analýza příčin a možnosti ovlivňování závažných sociálně patologických jevů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009, ISBN 978-80-247-2781-3

GIDDENS, A. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999, ISBN 80-7203-124-4

HAVLÍK, R. *Úvod do sociologie*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, ISBN 80-246-0381-0

HRČKA M. *Sociální deviace*. Praha: Slon, 2001, ISBN 80-85850-68-0

HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Neografie, 1995, ISBN 80-85186-61-6

HUBÍNKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*, Praha: Grada Publishing a. s., 2008, ISBN 978-80-247-1593-3

CHROMÝ J. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, ISBN 978-80-7478-52-8

KAPR J., et al. *Sociální deviace, sociologie nemoci a disciplíny*. Praha: Slon, 1991, ISBN 80-901059-1-2

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2009, ISBN 978-80-7261-288-8

KRATZ, H. *Mobbing, Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, ISBN 80-7261-127-5

LUKÁŠOVÁ, R. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada, 2010, ISBN 978-80-247-2951-0

MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. *Moderní personální management*. 1. vyd. Praha: H&H, 2000, ISBN 978-80-8602-265-9

MUNKOVÁ, G. *Sociální deviace*. Praha: Karolinum, 2001, ISBN 80-246-0279-2

PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*, Praha: Grada Publishing a. s., 2006, ISBN 80-247-1706-9

PÍTRA, Z. *Management inovačních aktivit*. 1. vyd. Praha: Profesional Publishing, 2006, ISBN 978-80-86946-10-8

PROVAZNÍK, V. *Psychologie pro ekonomy a manažery*, Praha: Grada Publishing a. s., 2002, ISBN 80-247-0470-6

PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P., UHLÁŘ, P. *Etické řízení ve firmě*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007, ISBN 978-80-247-1621-3

REICHEL J. *Kapitoly metodologie sociálního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2009, ISBN 978-80-247-3006-6

SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegy*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2008, ISBN 978-80-247-2474-4

ŠTIKAR, J. a kol. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, ISBN 80-246-0448-5

ZICH, F. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2005, ISBN 80-86754-19-7

Seznam použitých internetových zdrojů

EPRAVO.CZ. *Sexuální obtěžování a jeho postih*. [online]. [cit. 2016-01-31]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/sexualni-obtezovani-a-jeho-postih-36540.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Práce a právo. Příručka pro personální a platovou agendu*. [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Šikana na pracovišti: mobbing, bossing, diskriminace*. [online]. [cit. 2016-02-05]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-%20reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>

SEZNAM ZKRATEK

BOZP - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ZL - Zaměstnavatel

ZC - Zaměstnanec

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Pohlaví.....	42
Graf 2: Věk- muži	43
Graf 3: Věk- ženy	43
Graf 4: Atmosféra na pracovišti.....	45
Graf 5: Vztahy na pracovišti	45
Graf 6: Mobbing na pracovišti.....	46
Graf 7: Diskriminace- muži	46
Graf 8: Diskriminace- ženy.....	46
Graf 9: Výpověď – šikana od ZL.....	47
Graf 10: Výpověď- šikanovaný kolega od ZL.....	47
Graf 11: Strach z ohlášení šikany	48
Graf 12: Hlášení ZL- šikana kolegy	48
Graf 13: Zastání kolegy	49
Graf 14: Sexuální obtěžování- muži	49
Graf 15: Sexuální obtěžování- ženy.....	49
Graf 16: Šikana bez ohledu na věk	50
Graf 17: Směrnice o prevenci	50
Graf 18: Seznámení s prevencí	51

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - DotazníkI-III

Příloha B- Otázky k rozhovoru se zaměstnavatelem.....IV

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Kamila Sojková a jsem studentkou Vysoké školy Jana Ámose Komenského. Následující dotazník je podkladem pro mou bakalářskou práci s názvem "Patologické chování v organizaci". Dotazník je zcela anonymní, tudíž se nemusíte bát pravdivých odpovědí, výsledky budou použity pouze do mé bakalářské práce.

Děkuji Vám za Váš čas při vyplnění tohoto dotazníku.

S pozdravem

Kamila Sojková, DiS.

1. Jaké je vaše pohlaví?

- a) muž
- b) žena

2. Jaký je Váš věk?

- a) 18- 25 let
- b) 26- 40 let
- c) 41- 50 let
- d) 51 a více let

3. Jaká atmosféra je mezi vámi a ostatními zaměstnanci?

- a) Příjemná
- b) Nepříjemná
- c) Převážně příjemná
- d) Převážně nepříjemná
- e) Je mi to jedno

4. Jak byste charakterizoval/a vztah mezi svými kolegy?

- a) Pracovní
- b) Přátelský
- c) Neutrální
- d) Neúnosný

5. Setkal/a jste se s mobbingem (šikana mezi zaměstnanci) na pracovišti v rámci pomluvy?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nejsem si vědom/a

6. Byl/a jste někdy diskriminován/a ve vaší nynější nebo dřívější práci?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

7. Kdybyste byl/a šikanován/a od svého zaměstnavatele podal/a byste výpověď?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Bylo by mi to jedno

8. Kdybyste zjistil/a, že je váš kolega od svého zaměstnavatele šikanovaný a podal by výpověď, podal/a byste jí také?

- a) Ano, bál/a bych se, že se to stane i mě
- b) Ne, protože se mě to netýká
- c) Nevím

9. Bál/a byste se ohlásit svému zaměstnavateli, že jste od svého vedoucího zaměstnance šikanovaný/á?

- a) Ano, bál/a bych se
- b) Ne, nebál/a bych se
- c) Nevím

10. Kdybyste viděl/a, že je váš nový kolega šikanovaný od svých kolegů nebo svého vedoucího zaměstnance, ohlásil/a byste to?

- a) Ano, v každém případě
- b) Ne, nechal/a bych to být
- c) Nevím

11. Kdyby byl váš kolega šikanovaný, zastal/a byste se ho nebo ne?

- a) Ano, zastal/a bych se ho
- b) Ne, nezastal/a bych se ho
- c) Nevím

12. Setkal/a jste se někdy se sexuálním harašením (obtěžování)?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nejsem si vědom/a

13. Myslíte si, že může být šikanovaný každý bez ohledu na věk?

- a) Myslím, že ano
- b) Myslím, že ne
- c) Nevím

14. Má váš zaměstnavatel vydanou nějakou směrnici o prevenci a následné ochraně před násilím na pracovišti nebo se tyto případy řeší individuálně v závislosti na stupni násilí?

- a) Ano, má
- b) Ne, nemá
- c) Jednotlivé případy se řeší individuálně
- d) Nejsem si vědom/a

15. Pokud jste si vědomi, že prevence před násilím na pracovišti ve vaší firmě existuje, seznámil vás s tím váš zaměstnavatel?

- a) Ano, obeznámil
- b) Ne, neobeznámil
- c) Nevím

Příloha B- Otázky k rozhovoru se zaměstnavatelem

1. Setkal jste se na svém pracovišti s patologickým chováním u svých zaměstnanců?
2. Byl jste někdy svědkem, od doby, kdy jste začal chodit do zaměstnání, nějakého patologického chování?
3. Pokud by za vámi přišel váš zaměstnanec, že je šikanovaný od vedoucího zaměstnance nebo svých kolegů, jak byste tuto situaci řešil?
4. Jakým kárným postihem byste zasáhl např. při mobbingu mezi vašimi zaměstnanci v rámci každodenních, neúnosných pomluv?
5. Máte vydanou nějakou směrnici o ochraně před násilím na pracovišti nebo každý případ řešíte individuálně v závislosti na stupni násilí?
6. Seznámil jste své pracovníky o možnosti nějaké prevence před násilím na pracovišti?

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kamila Sojková, DiS.

Obor: Manažerská studia- Řízení lidských zdrojů

Forma studia: prezenční

Název práce: Patologické chování v organizaci

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 24

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 3

Vedoucí práce: PhDr. Entler Eduard, CSc.