

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA, O.P.S.**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R087 Podniková ekonomika a management obchodu

## **NEGATIVNÍ JEVY NA PRACOVÍŠTI**

**NELA DUDYCHOVÁ**

Vedoucí práce: PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.

*Tento list vyjměte a nahradte zadáním bakalářské práce*

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury pod odborným vedením vedoucího práce.

Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a v práci jsem neporušil(a) autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Mladé Boleslavi dne .....

Děkuji PhDr. Ingrid Matouškové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce, poskytování rad a informačních podkladů. Za celkové vedení a pomoc při zpracovávání podkladů. Dále za to, že mi byla vždy k dispozici, vždy se mi dostalo velice rychlé reakce z její strany. Dále děkuji všem zaměstnancům firmy Technistone a.s., především pak vedení této společnosti za umožnění a poskytnutí všech nezbytných rad a informací k tématu a možnost zaslat zaměstnancům firmy svůj dotazník.

## Obsah

Úvod.....	8
Teoretická východiska.....	10
1 Negativní jevy na pracovišti.....	10
1.1 Mobbing.....	10
1.1.1 Vznik mobbingu.....	11
1.1.2 Průběh mobbingu.....	11
1.1.3 Prevence před vznikem mobbingu.....	12
1.2 Bossing.....	13
1.3 Dopady mobbingu či bossingu.....	14
1.4 Proč je důležité zabývat se mobbingem či bossingem.....	16
1.5 Sexuální obtěžování.....	18
1.6 Bullying.....	19
1.7 Staffing.....	19
1.8 Kyberšikana.....	20
Empirická část.....	21
2 Analýza vybrané společnosti.....	21
2.1 Popis vybrané společnosti.....	21
2.1.1 Produkt.....	22
2.1.2 Organizační struktura.....	22
2.2 Výběr výzkumného souboru.....	23
2.3 Metodika výzkumu.....	24
2.4 Výsledky výzkumu.....	24
3 Shrnutí výsledků výzkumu a formulace doporučení.....	40
Závěr.....	42
Literatura.....	43

Elektronické zdroje .....	43
Seznam grafů .....	45
Přílohy.....	46

## **Seznam použitých zkratek a symbolů**

ČR	Česká republika
a.s.	akciová společnost

## Úvod

Mobbing neboli šikana na pracovišti, se vyskytuje v prostředí, kde jsou šikana a intrikování na denním pořádku a dlouhodobě útočí osoba či více osob na daného jedince. Při šikaně na pracovišti nejde o jednorázový konflikt, ale o stále opakující se proces, při kterém jsou postiženi zaměstnanci všech profesí, bez ohledu na vzdělání, věk či pohlaví. Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma: "Negativní jevy na pracovišti", z důvodu stále rostoucí problematiky v tomto oboru a můj zájem o mezilidské vztahy a komunikaci. Důležitým rozhodovacím faktorem při výběru tématu bakalářské práce byla skutečnost, že tato problematika šikany na pracovišti se stává stále aktuálnější napříč celým světem. Vlivem dlouhodobé a systematické šikany oběť trpí velkým sociálním stresem, je frustrována a objevují se u ní psychosomatické obtíže. Šikana má také negativní důsledky na pracoviště, na kterém se šikana či další formy negativních jevů odehrávají a to má neblahý vliv na pracovní vztahy, ale také na výkon zaměstnanců a hospodářské výsledky společnosti. Šikana na pracovišti se odehrává už delší dobu a není to úplně nový jev, ale nyní se jí začíná dostávat mnohem vyšší pozornosti. Šikana na pracovišti se začala odehrávat již v 90. letech 20. století. Jako první se negativními jevy na pracovišti, a to zejména mobbingem, začal zabývat švédský lékař německého původu Heinz Leymann, který jako první využil analogii chování zvířat na situaci na pracovišti. Od této doby začal stoupat zájem o tuto problematiku, začalo se tedy s výraznými společenskými změnami a to hlavně v oblasti zdravotní, sociální a ekonomické. Mobbing je základní formou psychického teroru na pracovišti. Nejedná se o běžné občasně neshody či konflikty, které se mohou vyskytovat na každém pracovišti. Mobbing bychom, ale neměli zaměňovat za klasickou šikanu, která se vyskytuje zejména ve fyzické podobě. Klasické šikaně, na rozdíl od mobbingu, je věnována mnohem větší a dlouhodobější pozornost ze strany výzkumů. Publikací, které se zabývají problematikou negativních jevů na pracovišti není stále dostatek. Z českých autorů, kteří se tímto tématem zabývají můžeme jmenovat např. odborníka na mezilidské vztahy na pracovišti a vztahové konflikty psychologa Pavla Beňa. Významnou autorkou knihy o mobbingu je také psycholožka Lenka Svobodová. V zahraničí se tímto tématem zabývají např. Brigitte Huber, Hans Jürgen Kratz a Noa Zanolli Davenport. Faktorů, díky kterým vzniká tento jev, je spousta, jde tedy o multietologický jev, hlavní příčina je



zejména v nedostatcích firemní kultury, např. špatný styl řízení společnosti a špatná organizace práce. I přesto, že se o negativních jevech na pracovišti mnoho nehovoří a znalost veřejnosti o významu mobbingu a šiky je stále nedostatečná, s projevy mobbingu se ve svém profesním i soukromém životě setkala velká část veřejnosti, ať už v roli oběti, útočníka či svědka. Ve Francii, Norsku či Švédsku existuje tzv. antimobbingový zákon. V českém právním řádu antimobbingový zákon nenalezneme, ale v několika právních dokumentech můžeme nalézt pasáže, které se týkají vztahů na pracovišti (např. Listina základních práv a svobod, občanský zákoník, zákoník práce, trestní zákoník, antidiskriminační zákon aj.). Teoretická část práce obsahuje definice pojmů, vymezení základních pojmů jako mobbing, bossing, staffing, bullying, šikana, sexuální obtěžování a kyberšikana. Dále jsou uvedeny charakteristické znaky, formy, cíle, fáze procesu mobbingu a rozdíly mezi mobbingem a bossingem. Následující kapitoly a podkapitoly pojednávají o obětech mobbingu a pachatelích, původu a průběhu mobbingu. Dále je kladen důraz na uvedení aktuální právní úpravy platné v podmínkách České republiky a na možnosti prevence a řešení problematiky mobbingu. Empirická část práce se zabývá problematikou mobbingu ve vybrané společnosti s využitím kvantitativní metody dotazování.

Cílem bakalářské práce "Negativní jevy na pracovišti" je analýza negativních jevů na pracovišti v konkrétním podniku a následně dle výsledku analýzy vytvoření preventivního programu pro manažery podniku.

## Teoretická východiska

### 1 Negativní jevy na pracovišti

#### 1.1 Mobbing

Mobbing pochází z Anglie a má několik významů, které ale v důsledku popisují stejnou věc. Definice vychází z anglického sloveso „to mob“, které znamená napadnout, dotírat, urážet, útočit, utlačovat, vrhat se na někoho atd. <sup>1</sup>.

Termín mobbing, který jako první použil již rakouský etolog před 2. světovou válkou, vnímal profesor Heinz Leymann jako psychický teror na pracovišti.

Mobbing definuje jako: „psychologický útisk v zaměstnání zahrnující nepřátelskou a neetickou komunikaci zaměřenou systematicky jednou nebo více osobami na někoho, kdo je v důsledku takového útisku dotlačen do defenzivní pozice“<sup>2</sup>.

Pokud se tedy rozhoduje, zda se jedná o mobbing, často se využívá tzv. Leymannovo pravidlo: „O mobbingu lze hovořit tehdy, jestliže se na postiženého útočí alespoň jednou týdně nejméně po dobu půl roku a útoky provádí jedna nebo více osob“ <sup>3</sup>.

Další definici uvádí např. Bednář a kol.: „mobbing je způsobem psychického trýznění v pracovním životě, kdy dochází k nepřátelským a neetickým formám komunikace a ataku na osobní integritu napadeného“ <sup>4</sup>.

Definice mobbingu můžete nalézt velké množství, ale všechny mají něco společného a využívají stejné pojmy jako např: šikana, vyhrožování, intriky, pomluvy, sexuální obtěžování, očeňování, opovržení, pronásledování na pracovišti, psychický teror, slovní napadání.

---

<sup>1</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. s. 19.

<sup>2</sup> LEYMANN, H., oficiální stránky, 1996, [citováno 13. srpna 2018]. Dostupné z: <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

<sup>3</sup> HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. s. 10.

<sup>4</sup> BEDNÁŘ, Miloš; BEŇO, Pavel. *Patologie pracovních vztahů aneb opět mobbing: Psychické trýznění v práci je nepřijatelné*. Soudy, 2000, roč. 11, č. 2, s. 14.

### 1.1.1 Vznik mobbingu

Kratz (2005) ve své knize uvádí několik skutečností, které mohou působit na vznik mobbingu:

- závistivost, žárlivost, zášť nebo ctižádost apod.;
- monotónnost na pracovišti můžou zpestřit intriky, pomluvy a drby, které zaměstnanci mohou záměrně šířit;
- styl vedení společnosti, pokud zaměstnavatel využívá autoritativního stylu vedení, mohou zaměstnanci pociťovat svou nahraditelnost, a proto si mezi sebou vzájemně škodí a podráždí se;
- neurovnané konflikty, mohou být příčinou mobbingu, ve společnosti se spory neřeší a tím se spory prohlubují;
- napětí na pracovišti, zaměstnanci si mohou např. kvůli špatné náladě vybíjet zlost na jiném zaměstnanci a poté dochází k neshodám;
- pocit nebezpečí ze ztráty zaměstnání, zaměstnanci se ze strachu, že přijdou o zaměstnání, snaží zviditelňovat před nadřízeným;
- outplacement, tzn., že se firma snaží snižovat stavy za co nejnižší náklady, tudíž se všemožnými prostředky snaží donutit zaměstnance, aby dal sám výpověď a vzdal se nároku na odstupné<sup>5</sup>.

### 1.1.2 Průběh mobbingu

Průběh mobbingu můžeme rozdělit do několika fází:

1. spor se na pracovišti neřeší a společnost se nesnaží dalším sporům předcházet
2. využívá se psychického teroru
3. sporem se začíná zabývat personální vedení
4. postižený mobbingem je vyloučen z kolektivu, což může mít za následek např. dlouhodobé onemocnění, zbavení pravomocí, výpověď ze zaměstnání, odchod do předčasného důchodu, léčení v psychiatrické léčebně, sebevražda<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. s. 16.

Důležitou roli hrají také charaktery obětí mobbingu. Obětí mobbingu se může stát kterýkoliv zaměstnanec. Více náchylní mohou být pracovníci, kteří nejsou tak výkonní jako ostatní nebo jsou málo průbojní, více citliví, psychiky labilní a málo optimističtí. Tito zaměstnanci špatně snášejí frustraci a nedokáží se mobbingu ubránit. Samozřejmě se obětí mobbingu může stát i odolný a sebejistý zaměstnanec<sup>7</sup>. Svobodová (2008) uvádí některé aspekty, pro které se může osoba stát snadněji terčem psychického teroru. Patří k nim fyzická odlišnost, psychická odlišnost a nový pracovník<sup>8</sup>.

### 1.1.3 Prevence před vznikem mobbingu

Prevenčí před vznikem mobbingu je zejména nenechat jednotlivce ovládnout kolektiv a odolat nátlaku. Žádnému zaměstnanci by nemělo být lhostejné, co se na pracovišti děje. Pokud se mobbing na pracovišti vyskytne, je důležité nalézt v kolektivu někoho, kdo by na šikanu upozornil HR manažera či nadřízeného. Mobbing je velice nebezpečný, což by si měl každý uvědomit. Pro toho, koho se mobbing týká, to může mít fatální následky. Každý zaměstnanec, který se o šikaně dozví, by ji měl nahlásit.

Dle knihy Brigitte Huberové (1995) uvádím několik bodů, které se zabývají nápravou mobbingu:

1. Snažit se spory urovnat: je důležité nejdříve zajistit veškeré informace o sporu. Poté, co budeme mít důležité informace, můžeme tento spor prodiskutovat a zjistit, v čem tkví problém. Nakonec by se měli zaměstnanci pokusit o smíření a spor se pokusit vyřešit. O návrhu řešení by měl být informován nadřízený.
2. Spor řešit se zaměstnavatelem: stížnostmi na šikanu by se měl zabývat každý zaměstnavatel a měl by se snažit zajistit vyřešení sporu.
3. Požádat kolegy o pomoc: šikany si většinou nejdříve všimnou nejbližší kolegové. Avšak pokud se zapojí do řešení sporu, mohou se tak stát také oběťmi

---

<sup>6</sup> Tamtéž, s. 16

<sup>7</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. s. 16.

<sup>8</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. s. 19.

mobbingu. Mohou např. informovat další kolegy či nadřízené a tím se pokusit oběti pomoci<sup>9</sup>.

Pokud není v moci zaměstnavatele či dalších osob spor urovnat, má společnost už pouze možnost výpovědi.

## 1.2 Bossing

Dalším typem šikany na pracovišti mimo mobbingu může být také bossing. V případě bossingu terorizuje zaměstnance jeho nadřízený. U mobbingu a bossingu jde o podobné termíny, odlišné je to pouze v tom, kdo psychický teror na zaměstnance vytváří. Avšak následky pro oběť teroru ze strany nadřízeného mohou být mnohem vážnější. Dle Huberové se zaměstnanec: „může dostat do situace, která ho ohrožuje mnohem více, než cokoliv jiného. Nejedná se jen o společenskost na pracovišti a pocit osobního štěstí, ale také o pracovní rozvoj a také i o vlastní existenci“<sup>10</sup>.

Autorem bossingu je norský autor S. Kile, který takto označoval ve svých šetřeních „systematické šikanování ze strany nadřízených“, a tak na tento jev upozornil. Někdy se u slova bossing můžeme setkat také s označením Rufmord (německé slovo Mord znamenající v překladu do českého jazyka slovo vražda a Ruf přeloženo jako pověst) nebo s popisným překladem „zdraví poškozující vedení“<sup>11</sup>.

Někteří autoři nepoužívají pojem bossing, ale nahrazují ho termínem „mobbing nadřízeného“<sup>12</sup>. Kratz ve své knize píše o „mobbingu nadřízeného“: „Pokud nadřízený vykonává tlak na podřízeného, tak aby si vynutil jeho přizpůsobení či poslušnost, nebo aby ho vypudil z jeho pracovní pozice, označují se tyto ataky jako „bossing“<sup>13</sup>. Tyto pojmy se dají pokládat za synonymní. Na základě literatury zabývající se touto problematikou, můžeme bossing definovat jako negativní chování na pracovišti, většinou psychickým či fyzickým násilím, které je páčáno na jednotlivci ze strany jeho nadřízeného pracovníka. Nezbytným předpokladem

---

<sup>9</sup> HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995.s. 95.

<sup>10</sup> Tamtéž s.93.

<sup>11</sup> BEŇO P. *Můj šéf, můj nepřítel*. Era group spol. s r.o., Brno 2003, s.181.

<sup>12</sup> HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995.s. 93.

<sup>13</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. s. 16.

bossingu je stejně jako v případě mobbingu, jeho úmyslnost, dlouhodobost a soustavnost.

Fehlau (2003) uvádí, že za bossing je považováno nejen samotné špatné chování nadřízeného, ale i dokonce je-li toto chování nadřízeným akceptováno<sup>14</sup>.

### 1.3 Dopady mobbingu či bossingu

Ať je forma šikany na pracovišti jakákoliv, vždy jí trpí její oběť. Dopady mobbingu či bossingu mohou být velmi rozsáhlé. Mohou totiž překročit hranice vztahu pachatel – oběť a projevit se negativně v celém kolektivu, dokonce i v celé firmě.

Dopady mobbingu či bossingu na jedince se dají považovat za ty nejzávažnější. Zasáhnou celou osobnost napadeného člověka, mohou ovlivnit celý jeho život. Přesahují hranice pracoviště a pohltní všechny oblasti jeho žití. Negativní nálada na pracovišti se projevuje jak na psychickém stavu, tak i na tom fyzickém. Zasahuje pracovní, rodinné i přátelské vztahy člověka a má nežádoucí účinky na veškeré jeho činnosti. Šikana na pracovišti může mít katastrofální důsledky v pracovním i soukromém životě šikanovaného jedince. Podle Huberové: „šikana v pracovním prostředí může dojít až k úplnému duševnímu a tělesnému vyčerpání“<sup>15</sup>.

Dle Svobodové (2008) jsou nejčastějšími psychickými následky mobbingu neklid, nervozita, úzkost, porucha koncentrace, porucha sebehodnocení, pochybnosti o sobě a narušené sebevědomí. Tyto následky dále vedou k velmi časté až trvale špatné náladě, depresím, pesimismu a v nejkrajnějším případě to může dojít až ke ztrátě chuti do života<sup>16</sup>. Huberová toto rozšiřuje ještě o poruchy soustředění, problémy s úzkostí a myšlenkami sáhnout si na život. Tyto poruchy mohou vést až ke zhoršení zdravotního stavu, což se nejčastěji projevuje obtížemi s trávicím traktem, častými bolestmi hlavy, vyrážkou, která se objevuje v důsledku

---

<sup>14</sup> FEHLAU G. EBERHARD. *Konflikty v práci. Jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Grada Publishing a.s, Praha 2003, s.112.

<sup>15</sup> HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. s. 14.

<sup>16</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. s. 83.

psychických potíží. Dost časté jsou také problémy se spánkem<sup>17</sup>. Většina autorů se v této oblasti shoduje. Svobodová uvádí tyto důsledky: „Neustálý pocit napětí často způsobuje problémy s dýcháním, bolestmi hlavy, zad a problémy s trávicím traktem. Častý stres zvyšuje hladinu stresových hormonů v krvi a to má za následek vysoký krevní tlak, tím se zvyšuje riziko kardiovaskulárních onemocnění.“ Časté bývají problémy se spánkem a dochází také k poruchám příjmu potravy. Také se mohou objevit kožní problémy<sup>18</sup>. Další důležitou skupinou dopadů na jedince jsou důsledky sociální. Tyto důsledky mají za následek předchozí kategorie, díky kterým vznikají. Kvůli zvýšenému stresu se změní osobnost oběti šikany. Z veselého člověka se stává člověk, který se ukrývá před svým okolím, uzavírá se do sebe, což se projevuje na mezilidských vztazích člověka i mimo hranice organizace, ve které pracuje. Dle Svobodové, psychický teror v pracovním prostředí se prolíná jak do pracovní oblasti, tak také do soukromého života oběti. „Oběť se nedokáže odpoutat od myšlenek na pracovní problémy, stává se problémovou a izoluje se od společnosti, uzavírá se postupně do sebe a stahuje se z reality, čímž se odcizuje svému okolí. Postupem času začíná ztrácet smysl pro humor, nedokáže se bavit a užívat si života. Také začíná mít problém s komunikací, čímž se zhoršují rodinné vztahy a vztahy s přáteli“<sup>19</sup>. Silné a kvalitní vztahy mohou oběti pomoci nastalou situaci řešit. Pokud nemá oběť moc sociálních kontaktů, nemá rodinu, žije sama, nemá dostatek přátel, může se snadno stát terčem agresora a potom se se šikanou hůře vyrovnává. Sociální důsledky pro ni nemusí být tolik závažné, o to více zdrucující budou ovšem následky v oblasti psychické a psychosomatické.

Mobbing a bossing se dějí většinou před ostatními zaměstnanci, a týkají se více lidí, než jen pachatele a oběti. I přestože se spolupracovníci tváří, že „nikdo nic neviděl a jeho se to netýká“, jsou i oni do tohoto incidentu zapleteni. Jakýkoliv mobbing či bossing na pracovišti narušuje náladu na pracovišti. To zmiňuje i Huberová ve své knize a označuje to jako nepřímý důsledek šikany pro organizaci.

---

<sup>17</sup> HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. s. 13.

<sup>18</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. s. 84.

<sup>19</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. s. 84.

„Negativní nálada na pracovišti demotivuje zaměstnance a často vede až k výpovědi.“ Všimá si také další problematiky, která může vést až k poškození dané firmy. „Průměrní zaměstnanci většinou ve firmách zůstávají a naopak šikovní a kvalifikovaní zaměstnanci odcházejí. V dnešní době, kdy je velmi nízká nezaměstnanost si mohou dovolit odejít, jelikož se momentálně firmy o kvalitní zaměstnance přetahují a je o ně velký zájem“<sup>20</sup>. Nejsou to samozřejmě jediné důsledky, se kterými se musí firma potýkat, jde-li o mobbing. U oběti mobbingu se začne většinou snižovat pracovní nasazení a to samé se stává u pachatele, který se nevěnuje své práci, ale zajímá se o oběť, vymýšlí a plánuje různé strategie, jak znepříjemnit život oběti. Většina autorů, kteří se zabývají mobbingem se shoduje na tom, že mobbing vede většinou k dlouhodobé pracovní neschopnosti oběti. Zvyšují se tedy náklady na nemocenské pojištění, což vede k dopadům šikany v organizaci na celou společnost. Huberová píše: „Náklady na lékaře a nemocenské dávky se musí financovat, stejně jako i předčasný odchod do důchodu, z důvodu psychického teroru na pracovišti“<sup>21</sup>.

Devenportová a kol. (1999) popisují tři základní dopady mobbingu na oběť a její schopnost se začlenit zpět do zaměstnání. V prvním dopadu je osoba schopna se do zaměstnání a kolektivu začlenit a to hlavně proto, že mobbing na ní nemá žádný dopad. V druhém případě se začleňuje s velkými obtížemi, jelikož oběť může mít psychické a fyzické problémy. Třetí nejzávažnější dopad je, že došlo vlivem mobbingu k tak velkému narušení psychiky oběti, že se již do práce není schopna vrátit<sup>22</sup>.

#### **1.4 Proč je důležité zabývat se mobbingem či bossingem**

Dle různých výzkumů se ukazuje, že mobbingem si prochází poměrně vysoké procento lidí. Jedná se o čtvrtinu pracujících v ČR, kteří zažili šikanu na pracovišti. Dle serveru Stem/mark se oproti roku 2013 zvýšila šikana žen. V současnosti se jedná o zhruba 27% žen, které zažily šikanu na pracovišti a asi o 19% mužů.

---

<sup>20</sup> HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. s. 15.

<sup>21</sup> Tamtéž s. 15.

<sup>22</sup> DAVENPORT, N., SCHWARZ, R.D., ELLIOT, G.P. *Mobbing – Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing, Ames 1999.



V současnosti jsou nejčastějšími projevy nedocení pracovního nasazení, které vede ke ztrátě sebevědomí, zadávání nespílitelných úkolů a povinností neodpovídající kvalifikaci, zesměšňování a pomlouvání v rámci pracovního kolektivu nebo neustálou kritiku práce. Zhruba 43 % šikanovaných osob je těmto vlivům vystavována i několikrát týdně, a to ve více než polovině případů (54 %) po dobu delší než jeden rok.

*Tři pětiny postižených jsou šikanovány svým nadřízeným, čtvrtina pak kolegy. Celých 15 % osob v této souvislosti uvedlo jak své kolegy, tak i nadřízeného.*

*Více než tři pětiny postižených měly snahu problém na pracovišti řešit, a to nejčastěji oznámením skutečnosti o podezření na šikanování svému nadřízenému (46 %), případně vedení či managementu firmy nebo podniku (13 %). Druhým nejčastějším řešením byla snaha promluvit si přímo s člověkem, který šikanu provádí, a věci si s ním vyjasnit. Nicméně osmina postižených řešila situaci výpovědí z pracovního poměru a nalezením si jiného zaměstnání. Vyhledání instituce či organizace specializující se na řešení problémů šikany využilo minimálně osob (4 %). Více než třetina osob (37 %) své problémy se šikanou nijak neřešila či neřeší. Bud' je dle jejich vyjádření situace ještě snesitelná (53 %) či se bojí o ztrátu zaměstnání (33 %)<sup>23</sup>.*

Mobbing či bossing se tak stává vážným problémem celé společnosti ve všech zemích. Svobodová ve své knize uvádí, že mobbing „není specialitou jen České republiky, ale dochází k němu po celém světě“<sup>24</sup>. V České republice je toto téma stále celkem nové a ještě se tolik nedostalo napovrch. Třeba ve Skandinávii se první výzkumy šikany na pracovišti začaly dělat již v osmdesátých letech 20. století. Vykopalová uvádí, že by „Veřejnost měla být více informována o mobbingu a jeho důsledcích, aby se lidem dostal do podvědomí. Mobbing postihuje zejména psychosociální integritu osobnosti, která je nositelem významných sociálněprávních vlastností člověka, které jsou chráněny právními úpravami na ochranu osobnosti. Mobbing můžeme nalézt ve všech typech pracovišť, napadá

---

<sup>23</sup> STEM/MARK [citováno 13. srpna 2018]. dostupné z: [www.stemmark.cz/mobbing-22015](http://www.stemmark.cz/mobbing-22015).

<sup>24</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. s. 21.

veškeré profese, osoby v každém věku a s jakýmkoliv vzděláním<sup>25</sup>. Tím, že se šikanou bude více zabývat, tím se oběť dozví, jaká má práva a jaká práva jsou porušovaná. Dále bude oběť informovaná, kam se může obrátit o pomoc a jak se domůže nápravy.

Vykopalová prohlašuje, že: „Není dospělý pracující člověk, který by se za svůj život alespoň jednou s mobbingem na pracovišti nesetkal. Dokonce někteří museli změnit zaměstnaní, bydliště či profesi<sup>26</sup>.”

## 1.5 Sexuální obtěžování

Dost často se stává, že se můžeme dostat do situace, kdy budeme v zaměstnání dostávat sexuální návrhy, můžeme se stát obětí snah o sexuální sbližování či dokonce terčem sexuálních útoků. Tento jev se označuje jako sexuální obtěžování. Sexuální obtěžování může přicházet jak od spolupracovníků, tak od nadřízených. Většinou je pokládáno za součást šikany a je specifickou formou mobbingu. Kratz sexuální obtěžování vyjmenovává v rozsáhlém seznamu mobbingových postupů: „Zdánlivě neúmyslné doteky, ohmatávání, sexuální narážky nebo verbální sexuální nabídky porušují zákon nedotknutelnosti a degradují šikanovanou osobu na pouhé „zboží“<sup>27</sup>. Dle Huberové: „jeden sexuální útok, nelze označit za mobbing. O mobbingu hovoříme, pokud je žena obtěžována několikrát a opakovaně“<sup>28</sup>. Samozřejmě obětí sexuálního obtěžování mohou být i muži. Již se vyskytly případy, kdy napadenou osobou byl muž.

Podle Pauknerové (2003) je sexuální obtěžování určitý proces, kdy si nadřízený vynucuje určité rozhodnutí kontaktem, protislužbou v sexuální oblasti. Sexuální obtěžování má poměrně velkou škálu projevů od gest, slov po žádosti o kontakt,

---

<sup>25</sup> VYKOPALOVÁ, Hana. *Sociálně patologické jevy v současné společnosti*. 1. vydání. Olomouc : Univerzita Palackého, 2001. s. 113.

<sup>26</sup> Tamtéž, s. 107.

<sup>27</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. s. 31.

<sup>28</sup> HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. s. 82.

fyzické doteky, z nichž často skutečně není zřejmé, zda jde o společensky uznávaný rituál dvoření či již o sexuální obtěžování<sup>29</sup>.

## 1.6 Bullying

Na významu bullyingu se autoři neshodnou. Dle Kratze se jedná o termín, který se používá ve Velké Británii a popisuje chování, které je například v ostatních evropských zemích označováno za mobbing<sup>30</sup>. Ale Svobodová upozorňuje na některé odlišnosti: „Dle některých autorů je vlastně bullying souhrn mobbingu a bossingu<sup>31</sup>. Jiní zase mobbing a bullying odlišují (u bullyingu se totiž používá fyzického násilí).“

## 1.7 Staffing

Mobbing, bossing a bullying nejsou jediné patologické vztahy, se kterými se můžeme v pracovním prostředí setkat. Například Svobodová ve své knize uvádí ještě další formu psychického teroru na pracovišti, a to staffing. Jedná se o případ, kdy podřízení obtěžují či napadají svého nadřízeného<sup>32</sup>. Kratz definuje staffing takto: „Napadání zaměstnanců své nadřízené se nazývá „staffing“, jde vlastně o mobbing, který provozuje podřízený. Cílem zaměstnance (podřízeného) je zničit svého nadřízeného“<sup>33</sup>. Tato situace se nevyskytuje příliš často, jde spíš o okrajové téma.

---

<sup>29</sup> PAUKNEROVÁ Daniela. Psychologie pro ekonomy a manažery. Grada Publishing a.s, Praha 2006, s.256

<sup>30</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005. s. 31.

<sup>31</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. s. 19.

<sup>32</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. s. 19.

<sup>33</sup> KRATZ, Hans-Jürgen. Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005. s. 16.

## 1.8 Kyberšikana

Skoro každé dítě má v dnes profil na sociálních sítích. Což znamená, že se přihlašuje do nějaké sítě pod přihlašovací jménem a heslem a zveřejňuje informace, které mohou vidět ostatní uživatelé. Může mít na svém profilu jméno a příjmení, věk či adresu, popř. dosažené vzdělání nebo dokonce i telefonní číslo. Na některých sítích mohou sdílet s ostatními fotografie či videa. Tyto informace se mohou stát oběťmi hackerů. Je tedy důležité, aby byly děti poučeny o nástrahách internetu, u kterého často tráví i několik hodin denně<sup>34</sup>.

### Definice pojmu

Podle Priceové a Dalglesha „kyberšikana je souhrnné označení forem šikany prostřednictvím elektronických médií, jako je internet a mobilní telefony, které slouží k agresivnímu a záměrnému poškození uživatele těchto médií. Stejně jako fyzická šikana zahrnuje i kyberšikana opakované chování a nepoměr sil mezi pachatelem a obětí“<sup>35</sup>.

Kyberšikana se může od šikany lišit těmito znaky:

Anonymita: málokterá oběť kyberšikany se dozví, kdo je pachatel. Přezdívka, anonymní telefonní číslo, emailová adresa dávají pachateli možnost zůstat v anonymitě. Proto může svoji agresi neustále stupňovat a dovolit si to, co by si při klasické šikaně nedovolil.

Proměna agresora: pachatelem nebývá ve většině případů fyzicky silný člověk, tak jako tomu je u fyzické šikany, ale pachatelem je osoba, která je silná v informačních technologiích a může to být prakticky kdokoliv.

Proměna oběti: obětí útoků je ve většině případech nějaký outsider, ale nebývá to pravidlem, tak jako je tomu u fyzické šikany. Pachatel si může svou oběť vybírat náhodně a pouze v kyberprostoru. Vyšší riziko může hrozit dětem, které jsou na svých mobilech a počítačích závislé. Šikana se většinou odehrává ve škole, po cestě domů, apod. – jde tedy o fyzická setkání, která se dají i trochu předvídat a je

---

<sup>34</sup>Zpracováno

podle

<http://www.kybersikana.eu/search/label/Co%20je%20to%20kyber%C5%A1ikana%3F> .

<sup>35</sup> PRICE, M., DALGLEISH, J., 2010. Cyberbullying: Experiences, impacts and coping strategies as described by Australian young people. Youth Studies Australia [online]. 29(2), 51-59. [citováno 5. listopadu 2018]. Dostupné z: <https://kidshelpline.com.au/upload/22882.pdf>.

možné se jí částečně vyhnout, ale před kyberšikanou není únik. Pachatel může svou oběť kontaktovat kdykoli se mu zachce, 24 hodin denně, 7 dní v týdnu.

Kontrola: kyberšikana znesnadňuje kontrolu jak ze strany rodičů, tak i školy. U kyberšikany chybí klasické znaky šikanování, kterých by si mohli dospělí všimnout.

Čas: fyzická šikana se opakuje, ale vždy se jedná o jednorázovou záležitost. V případě kyberšikany se může oběť k agresivním SMS, emailům, odkazům, apod. stále vracet.

Publikum: publikem kybernetické šikany se může pomocí webových stránek stát jakákoliv osoba na světě, která má internet. Kyberšikana se navíc nemusí odehrávat opakovaně, stačí, když pachatel např. dá na internet fotku oběti, tu si už kdokoliv může zkopírovat a šířit dál po světě, ještě dříve než ji poskytovatel serveru stačí stáhnout<sup>36</sup>.

## **Empirická část**

### **2 Analýza vybrané společnosti**

#### **2.1 Popis vybrané společnosti**

Technistone, a.s. je inovativní výrobce a dodavatel tvrzeného (konglomerovaného) kamene v licenční technologii BRETON. Jedná se o unikátní produkt, který v ČR nemá přímou konkurenci. Používá se na kuchyňské, koupelnové a stolní desky, parapety, pulty, konstrukční prvky, schodiště, dlažby, obklady a mozaiky. Společnost Technistone, a.s. se svým obratem 550 mil. Kč a počtem cca 180 zaměstnanců se řadí do kategorie malých a středních firem. Disponuje vlastním výzkumem a vývojem a pravidelně zavádí nové vývojové řady výrobků. Inovace

---

<sup>36</sup> KYBERŠIKANA, [citováno 13. srpna 2018]. Dostupné z <https://www.internetembezpecne.cz/internetem-bezpecne/rizika-online-komunikace/kybersikana/>.

významným způsobem podporují růst tržeb. Společnost je silně proexportně zaměřená. Využívá téměř 90 % své produkce do 60 zemí světa.

### **2.1.1 Produkt**

Technistone® je konglomerovaný (uměle tvrzený) kámen vyráběný licenční technologií BRETON®. Technistone® obsahuje více než 90 % přírodních surovin. Skládá se především z drcené tříděné žuly, křemičitého písku a případně zrcadlových stěpů. Dalšími složkami jsou pryskyřice, barevné pigmenty a vybrané doplňkové frakce, dodávající materiálu jeho charakteristické vlastnosti. Jako pojivo je použita kvalitní polyesterová pryskyřice. Vzhledem k použitým surovinám a technologii výroby Technistone® dosahuje výborných vlastností zejména díky své pevnosti a kompaktnosti. Široká škála barevných odstínů, povrchových úprav, tloušťek a rozměrů umožňuje vždy zvolit vhodnou kombinaci slučující estetické a kvalitativní požadavky zákazníků.

### **2.1.2 Organizační struktura**

Nejvyšší orgánem, který dělá nejdůležitější rozhodnutí je valná hromada. Orgánem s kontrolními pravomocemi je dvoučlenná dozorčí rada. Statutárním orgánem, zastupujícím společnost vůči třetím osobám je čtyřčlenné představenstvo společnosti v čele s předsedou představenstva. Firma nyní zaměstnává 250 pracovníků.

Cílem průzkumného šetření je zjistit u respondentů problematiku mobbingu s využitím kvantitativní metody ve formě dotazování. Cílovou skupinou průzkumného šetření jsou zaměstnanci společnosti Technistone z výroby a administrativy ve věku 18-65 let. Šetření je zaměřeno hlavně na zjištění, jaká je míra osobní zkušenosti respondentů s šikanou na pracovišti. Dále šetřením zjišťujeme, jaká je informovanost respondentů o této problematice, s jakými projevy šikany se respondenti setkali, jakým způsobem šikanu řešili atd.

## **Výzkumné otázky:**

VO 1: Oběťmi mobbingu se stávají ve společnosti Technistone a.s. více ženy, než muži.

Tuto otázku jsem stanovila na základě šetření společnosti STEMMARK, kdy dle jejich výzkumů se více stávají oběťmi mobbingu ženy než muži. Proto mě zajímalo jak je to ve společnosti Technistone, a.s.

VO 2: Více jak 50% respondentů, kteří mají zkušenost s nějakou formou negativních jevů na pracovišti, má snahu to řešit.

Ve své teoretické části jsem se zabývala také tím, jakým způsobem oběti řeší setkání s negativními jevy na pracovišti, proto mě zajímalo, zda oběti ve společnosti Technistone a.s., mobbing a další jeho formy řeší a jakým způsobem.

VO 3: Oběťmi mobbingu se stávají více zaměstnanci v administrativě, než ve výrobě.

Společnost Technistone a.s. je rozdělena na výrobu a administrativu. Zajímalo mě tedy, na kterém oddělení se zaměstnanci setkávají častěji s mobbingem nebo jeho formami.

## **2.2 Výběr výzkumného souboru**

Při dotazníkovém šetření bylo osloveno celkem 70 zaměstnanců firmy Technistone, které jsem požádala elektronickým způsobem o vyplnění dotazníku. Na vyplnění dotazníku jsem stanovila období od 3.9.2018 do 17.9.2018. Oslovení zaměstnanci byli z různých oddělení a to hlavně z administrativy a výroby, různého pohlaví a věku. Zaměstnanci z administrativy jsou rozděleni na oddělení obchodní, finanční, logistické, IT, HR a marketingové. Do oddělení výroby patří dále sklad, technologické oddělení, oddělení kvality a plánování. Šikana se neustále opakuje, pokud se to stane jednou, není to šikana. Ze 70 rozeslaných dotazníků mi bylo vráceno 53 dotazníků.

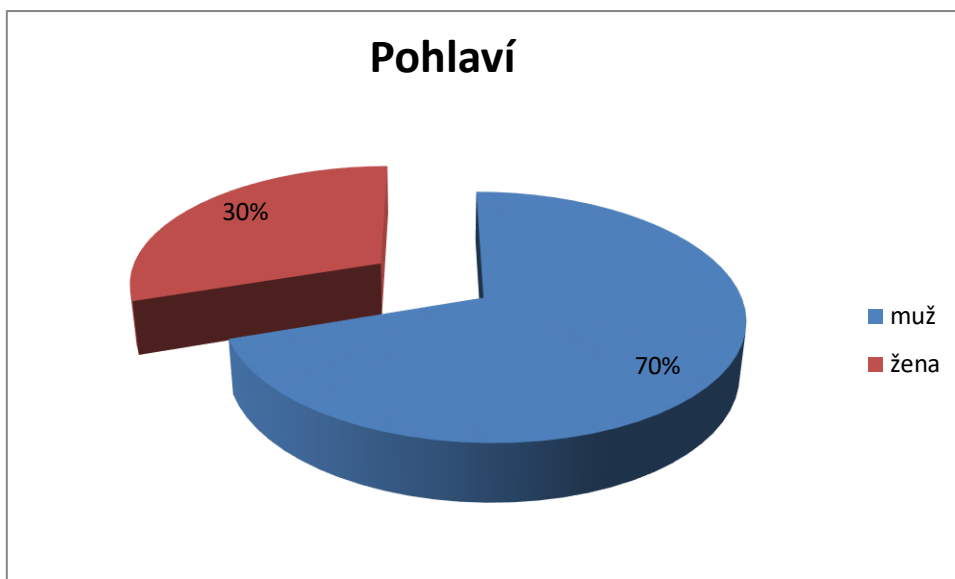
## **2.3 Metodika výzkumu**

Pro kvantitativní průzkumné šetření jsem zvolila metodu anonymního dotazníku. Dotazník je nejoblíbenější metodou sběru dat. Dotazník se využívá zejména pro hromadné sbírání dat, proto je dotazník považován za velmi ekonomický výzkumný nástroj. Dle Pelikána je podstatou dotazníku sběr dat a informací o dotazovaném, ale také jeho názorů a postojů k problémům, které dotazujícího zajímají. Dotazník, jako většina výzkumných metod má své klady a zápory. Mezi klady můžeme řadit snadnou administraci, možnost oslovit větší cílovou skupinu a získat informace, které nelze získat jinou technikou. Musíme ale počítat s určitou subjektivitou výpovědí. Dalším velkým záporem je, že dotazovaný může své odpovědi přizpůsobit tak, jak je podle něho vhodné odpovědět. Dotazník také omezí prostor pro odpovědi dotazovaných, přičemž někdy dotazovaný musí zvolit variantu, kterou by nezvolil. Dotazníkovému šetření často vytýkají, že nezjišťuje, jací dotazovaní doopravdy jsou, ale pouze to, jak sami sebe vidí, nebo chtějí, aby byli viděni. Při sestavování dotazníku byly dodržovány základní zásady, např. jasně, a srozumitelně formulované otázky, které se týkaly pouze daného tématu, vyhýbání se předpojatým otázkám, dvojitým otázkám a záporným výrazům. Do dotazníku byly vybírány takové položky, aby celkově vystihovaly šetřenou problematiku a aby bylo možné jejich pomocí potvrdit či vyvrátit stanovené výzkumné otázky. Dotazník je tedy tvořen položkami zjišťujícími fakta, znalosti, vědomosti, mínění a postoje.

## **2.4 Výsledky výzkumu**

V následujících grafech uvedu složení respondentů dle pohlaví, věku, vzdělání a oddělení, ve kterém pracují. Dále se mé otázky v dotazníku týkají negativních jevů na pracovišti a v grafech je znázorněno, zda se respondenti setkali s nějakým typem negativních jevů a jakým způsobem. Nakonec mě zajímalo, zda tuto problematiku nějak řešili.

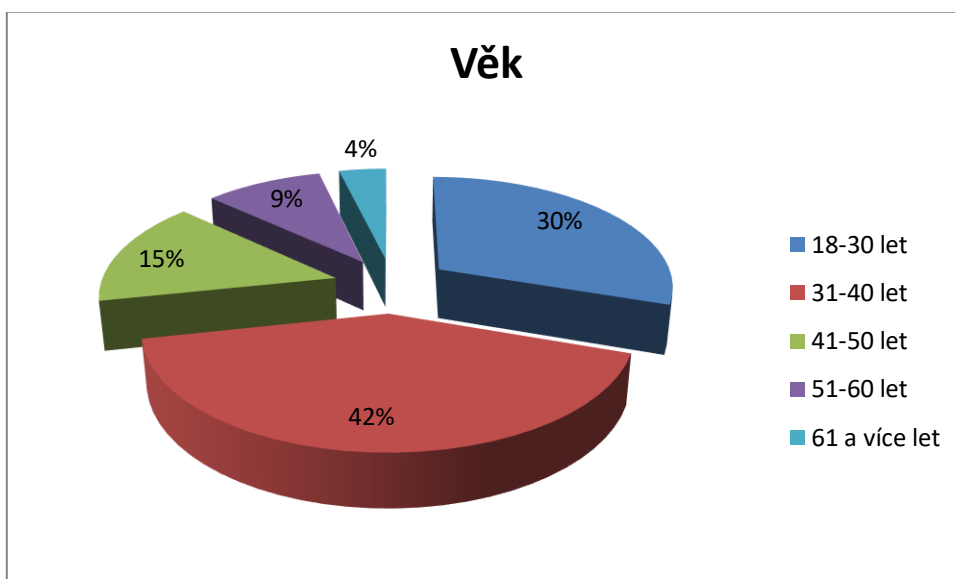




**Graf 1 - procentuální podíl respondentů dle pohlaví**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Graf č. 1 ukazuje rozdělení dotazovaných podle pohlaví. Z 53 respondentů je 70% mužů a 30% žen. Většina mužů byla z výroby a většina žen z administrativy.

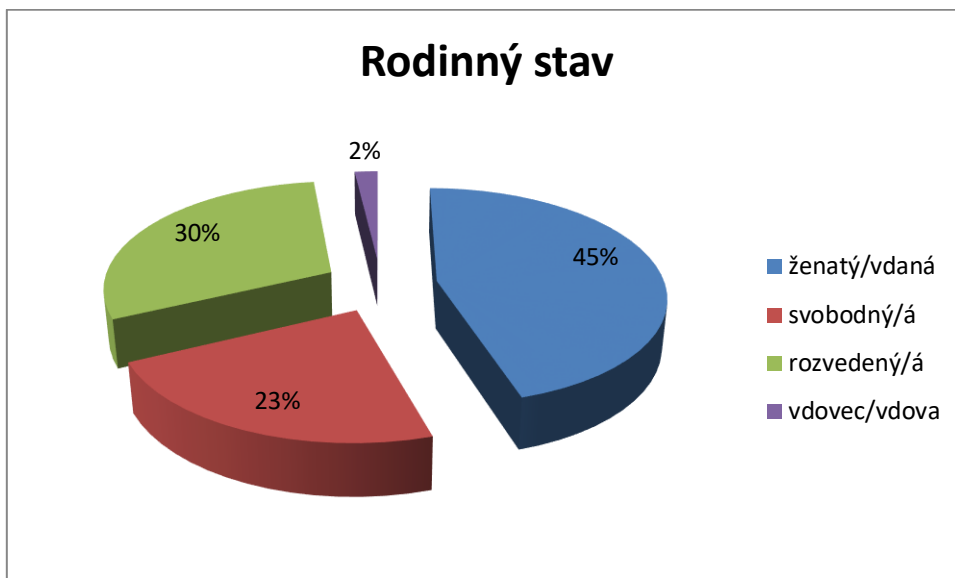


**Graf 2 - procentuální podíl respondentů dle věku**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Graf č.2 ukazuje rozdělení respondentů podle věku. Z 53 dotazovaných je 42% ve věku 31-40let, 30% ve věku 18-30let, 15% ve věku 41-50let, 9% ve věku 51-60let

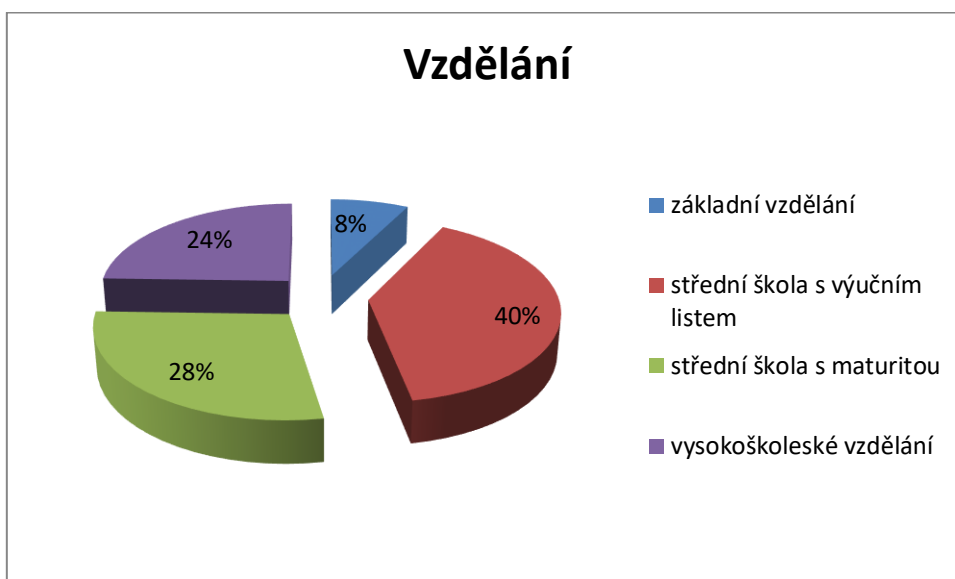
a 4% ve věku 61let a více. To vypovídá o tom, že ve firmě pracují převážně lidé do 40 let. Firma najímá tedy spíše mladé zaměstnance.



**Graf 3 - procentuální podíl respondentů dle rodinného stavu**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

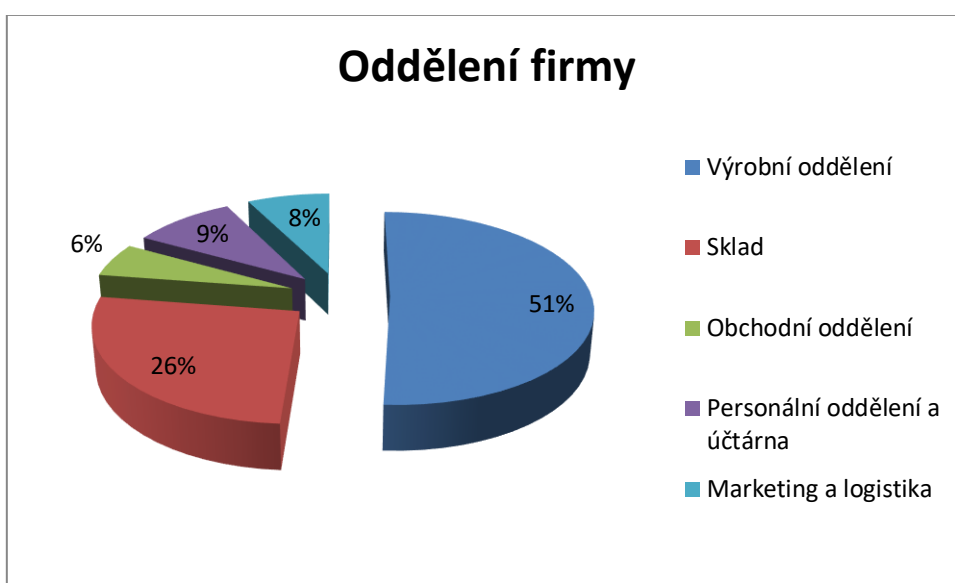
Z grafu č.3 můžeme vidět že, 45% dotazovaných je ženatých/vdaných, 30% rozvedených, 23% svobodných a 2% vdov či vdovců.



**Graf 4 - procentuální podíl respondentů dle vzdělání**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Graf č.4 ukazuje, jaké je složení respondentů dle vzdělání. 40% dotazovaných má střední školu s výučním listem, 28% má střední školu s maturitou, 24% má vysokoškolské vzdělání a 8% má základní vzdělání. Ve firmě Technistone se na vyšší pozice typu manažer či ředitel nějakého úseku vyžaduje vysokoškolské vzdělání, u zaměstnanců v administrativě, tedy podřízených manažerů či ředitelů je vyžadováno minimálně středoškolské vzdělání s maturitou. Ve výrobních pozicích není většinou požadováno žádné vzdělání.

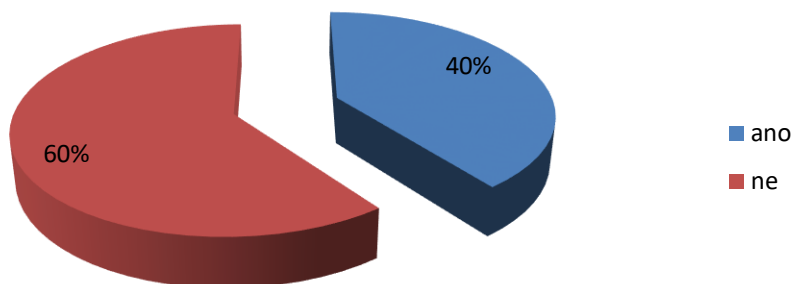


**Graf 5 - procentuální podíl respondentů dle oddělení**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Z grafu č.5 můžeme vidět, že 51% dotazovaných bylo z výrobních oddělení firmy, 26% ze skladu, 9% z HR a účtárny, 8% z marketingu a logistiky a 6% z obchodního oddělení. Jelikož se jedná o výrobní firmu, velká část zaměstnanců je tedy z výroby. Ve výrobních odděleních pracuje více zaměstnanců, než v odděleních administrativy.

## Setkali jste se někdy se šikanou na pracovišti?

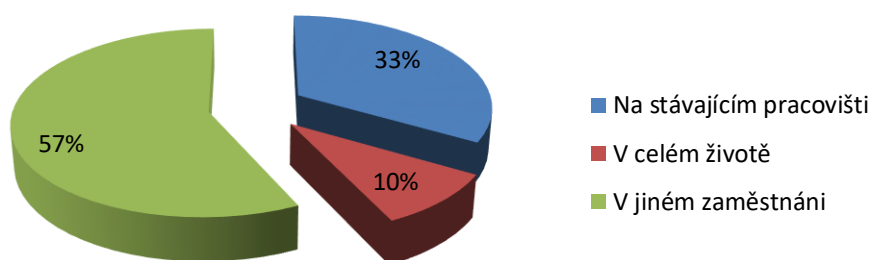


**Graf 6 - procentuální podíl respondentů, kteří se setkali s šikanou**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Nyní se dostáváme k otázkám, které souvisejí se šikanou na pracovišti. V dotazníku jsem se ptala zaměstnanců, zda se již někdy setkali se šikanou na pracovišti. Z grafu č.6 je vidět, že 40% dotazovaných odpovědělo "ano" a 60% "ne". Z 53 dotazovaných tedy "ano" odpovědělo 21 lidí a 32 lidí odpovědělo "ne".

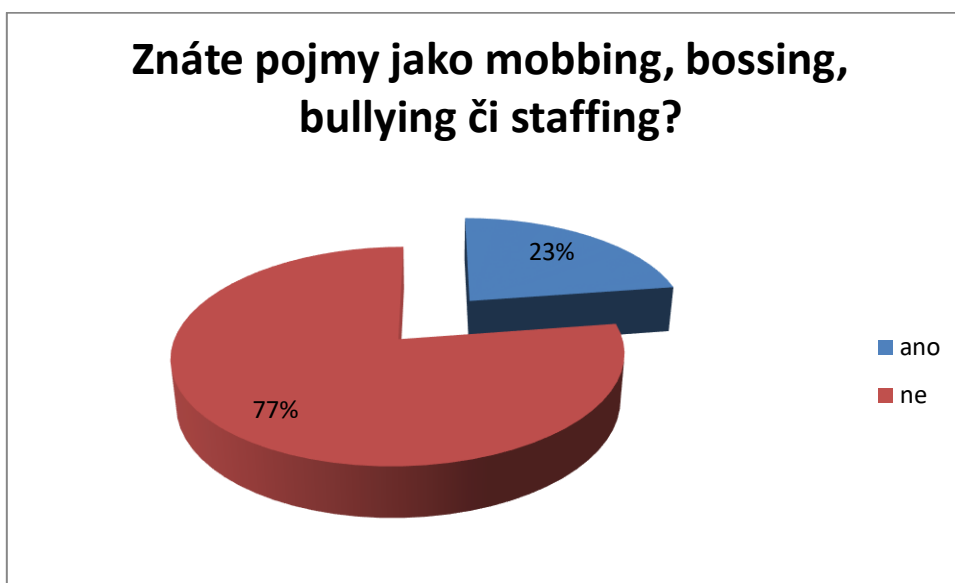
## Kde jste se setkali se šikanou?



**Graf 7 - respondenti rozdělení podle toho, kde se setkali se šikanou**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Dále mě zajímalo, kde se se šikanou respondenti setkali. Nabídla jsem jim 3 možnosti: na stávajícím pracovišti, v celém životě, v jiném zaměstnání. Graf č. 7 ukazuje, že 57% respondentů odpovědělo, že se se šikanou setkalo v jiném zaměstnání, 10% v celém životě a 33% na stávajícím pracovišti. Z 21 respondentů, kteří se se šikanou na pracovišti setkali, jich 7 odpovědělo, že se se šikanou setkalo ve stávajícím zaměstnání. To znamená, že z 53 respondentů je 13% šikanováno na pracovišti firmy Technistone.

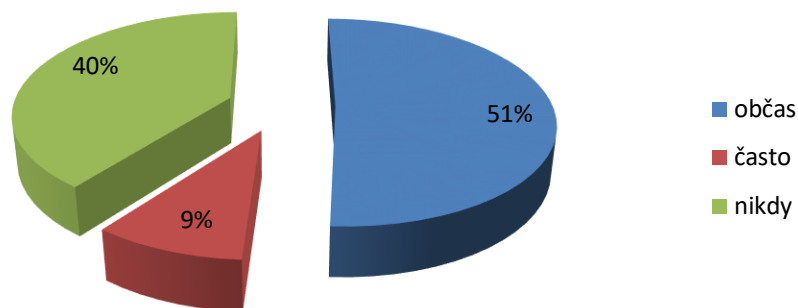


**Graf 8 - procentuální podíl respondentů dle znalosti pojmů**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Dále mě zajímalo, jak je to se znalostí pojmů mobbing, bossing, bullying či staffing, o kterých je má bakalářská práce. Z grafu č. 8 je vidět, že 77% respondentů nezná tyto pojmy a pouze 23% dotazovaných, tyto pojmy zná. Je tedy vidět, že respondenti nejsou o této problematice dostatečně informováni.

### Stalo se Vám někdy, že si kolegové či nadřízení z Vás utahovali?

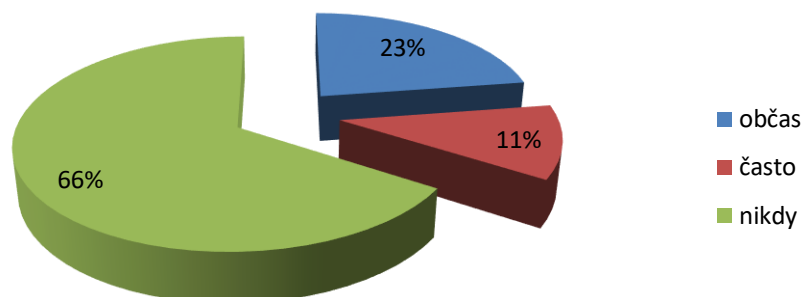


Graf 9 - procentuální podíl respondentů, dle toho zda si z nich kolegové utahovali

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Další otázky se zabývají přímou šikanou na pracovišti. Zajímalo mě, zda si z respondentů někdy utahovali kolegové či nadřízení. 51% respondentů odpovědělo, že si z nich občas utahovali, 9% odpovědělo, že si z nich často někdo utahuje a 40% se s tímto problémem neseťkalo. Z 9% respondentů si tady často kolegové či nadřízení utahovali, což může již ukazovat, že se setkali se šikanou, jejíž základním znakem je, že se neustále opakuje.

### Kritizovali někdy kolegové či nadřízení Vaši práci?



Graf 10 - procentuální podíl respondentů, kteří se setkali s kritikou své práce

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Dále mě zajímalo, zda se respondenti setkali s kritikou své práce ze strany kolegů či nadřízených. Jak můžeme vidět v grafu č. 10, většina respondentů zvolila odpověď "nikdy" a to 66% dotazovaných. 23% respondentů odpovědělo "občas" a 11% respondentů se často setkává s kritikou své práce, buď ze strany kolegů či nadřízených. Což opět může ukazovat na šikanu na pracovišti.



**Graf 11 - procentuální podíl respondentů, kterým bylo někdy vyhrožováno ze strany kolegů či nadřízeného**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Další otázka je směřována na přímé vyhrožování, a to buď slovně, nebo písemně. Dle grafu č. 11 se s vyhrožováním opakovaně ze strany kolegů či nadřízených setkali 4% respondentů, tedy 2 osoby. 85% respondentů se s vyhrožováním nesetkalo a 11% se s vyhrožováním ze strany kolegů či nadřízených setkalo, ale ne opakovaně.



**Graf 12 - procentuální podíl respondentů dle komunikace s kolegy**  
 Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Dále mě zajímalo, jak je to s komunikací mezi kolegy. Graf č. 12 ukazuje, že 79% respondentů nemá problém s komunikací s kolegy a 21% respondentů má problém s komunikací. S těmito respondenty kolegové z nějakého důvodu nekomunikují. Bohužel důvod není jasný.



**Graf 13 - Procentuální podíl respondentů, kteří mají nelichotivou přezdívku**  
 Zdroj: vlastní zpracování, 2018.



V další otázce jsem zjišťovala, zda mají respondenti nějakou nelichotivou přezdívku od kolegů. Z grafu č. 13 je vidět, že 23% respondentů má od kolegů nelichotivou přezdívku, což ukazuje na jeden z několika znaků šikany na pracovišti, 77% respondentů nelichotivou přezdívku nemá.

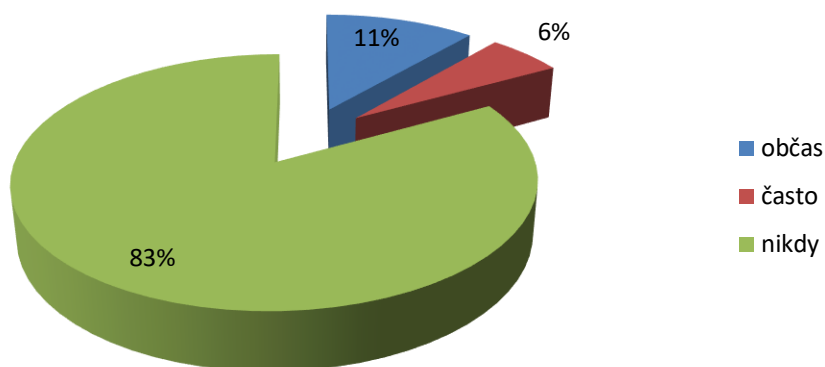


**Graf 14 - Procentuální podíl respondentů, kteří jsou ponižováni ze strany kolegů či nadřízených**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Graf č. 14 ukazuje, že 4% respondentů je ze strany kolegů či nadřízených ponižováno (dle jejich subjektivního vnímání) a 96% respondentů se s ponižováním na pracovišti nesešlo.

## Je Vaše práce často znevažována?

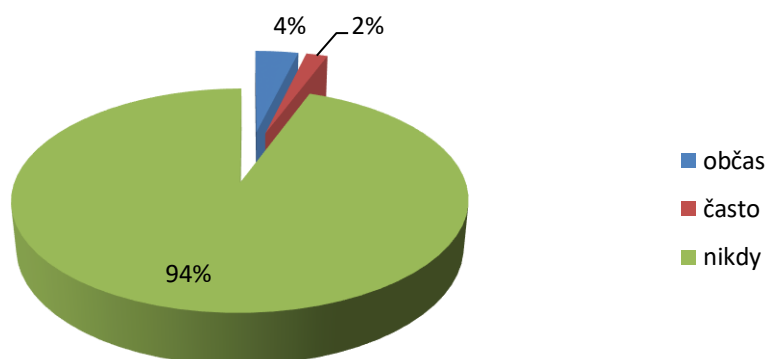


**Graf 15 - Procentuální podíl respondentů, jejichž práce je znevažována ze strany kolegů či nadřízených**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

V 15. otázce jsem zjišťovala, zda je práce respondentů znevažována ze strany kolegů či nadřízených. 83% respondentů se nikdy nesetkalo s tím, že by byla jejich práce znevažována. 11% respondentů se to občas stalo a 6% respondentů se často setkává s tím, že je jejich práce nějakým způsobem znevažována, buď ze strany kolegů či nadřízených.

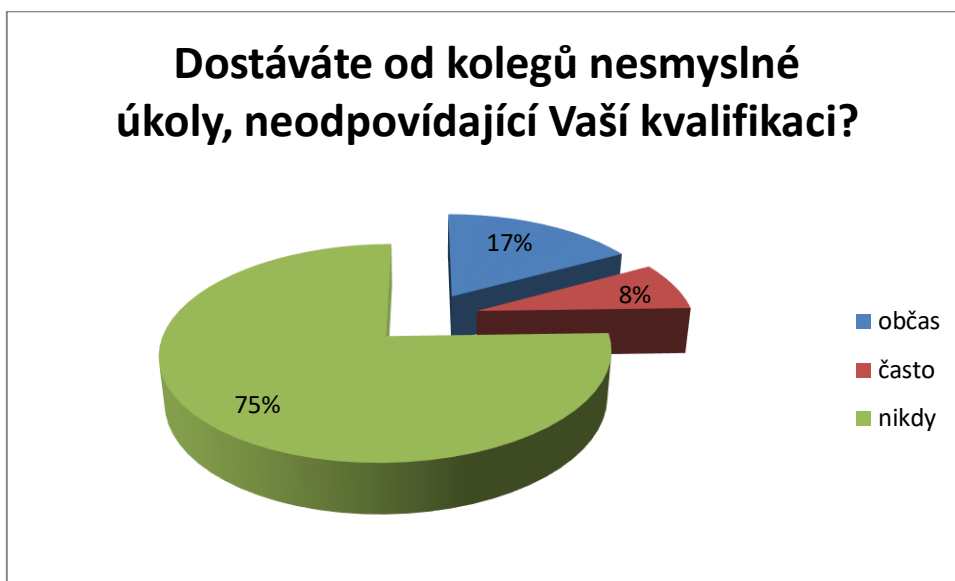
## Máte pocit, že jste obětním beránkem?



**Graf 16 - Procentuální podíl respondentů, kteří jsou obětními beránky**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Graf č. 16 ukazuje, že 4% respondentů má pocit, že je obětním beránkem kolegů či nadřízených. 94% respondentů tento pocit nemá a 2% respondentů se s tím občas setkala.

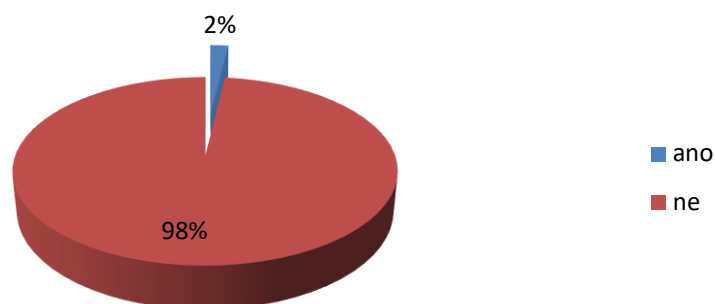


**Graf 17 - Procentuální podíl respondentů, kteří dostávají nesmyslné úkoly neodpovídající jejich kvalifikaci**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Graf č. 17 ukazuje, že 17% respondentů občas dostává nesmyslné úkoly od kolegů či nadřízených, které neodpovídají jejich kvalifikaci (otázkou je, zda jsou v organizaci správně nastaveny procesy a kompetence). 8% respondentů se s tímto problémem setkává často a 75% respondentů se s tím nikdy neseetkala.

### Bylo Vám někdy ze strany kolegů či nadřízených vyhrožováno fyzickým násilím?

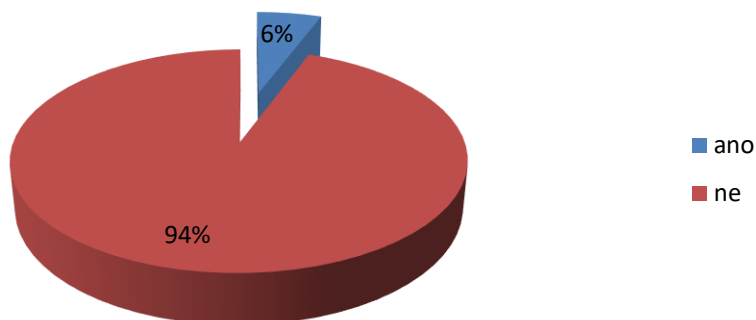


Graf 18 - Procentuální podíl respondentů, kterým bylo ze strany kolegů či nadřízených fyzickým násilím

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Graf č. 18 ukazuje, že 2% dotazovaných bylo vyhrožováno fyzickým násilím ze strany kolegů či nadřízených. To může být považováno za znak šikany, pokud by se tyto výhrůžky opakovaly minimálně po dobu půl roku.

### Byl Vám někdy dán sexuální návrh ze strany kolegů či nadřízených?



Graf 19 - Procentuální podíl respondentů, kterým byl dán sexuální návrh ze strany kolegů či nadřízených

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

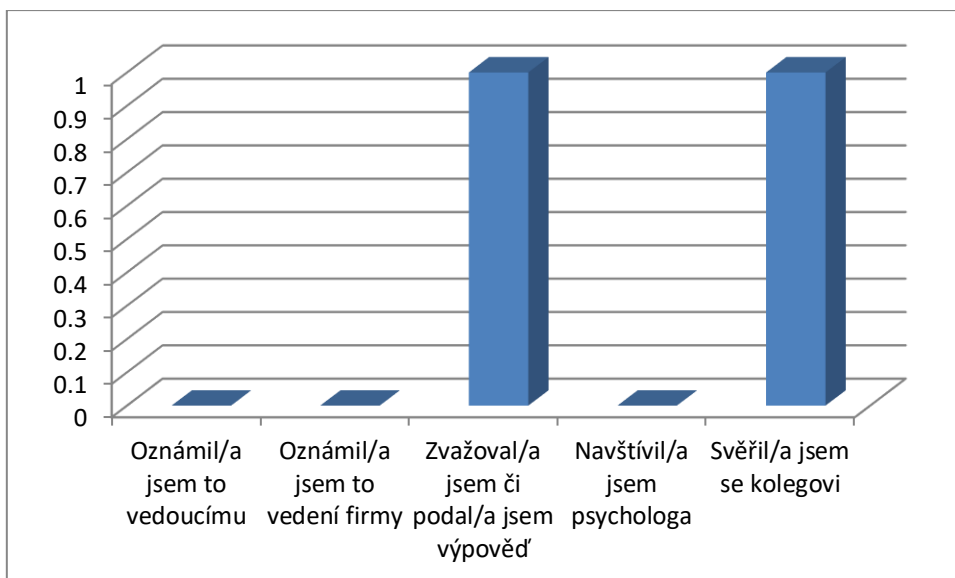
Z grafu č. 19 je vidět, že 6% respondentům byl dán sexuální návrh ze strany kolegů či nadřízených. Nevíme, zda opakovaně a po delší dobu, takže se může jednat pouze o sympatie apod.



**Graf 20 - Procentuální podíl respondentů, kteří řešili šikanu**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

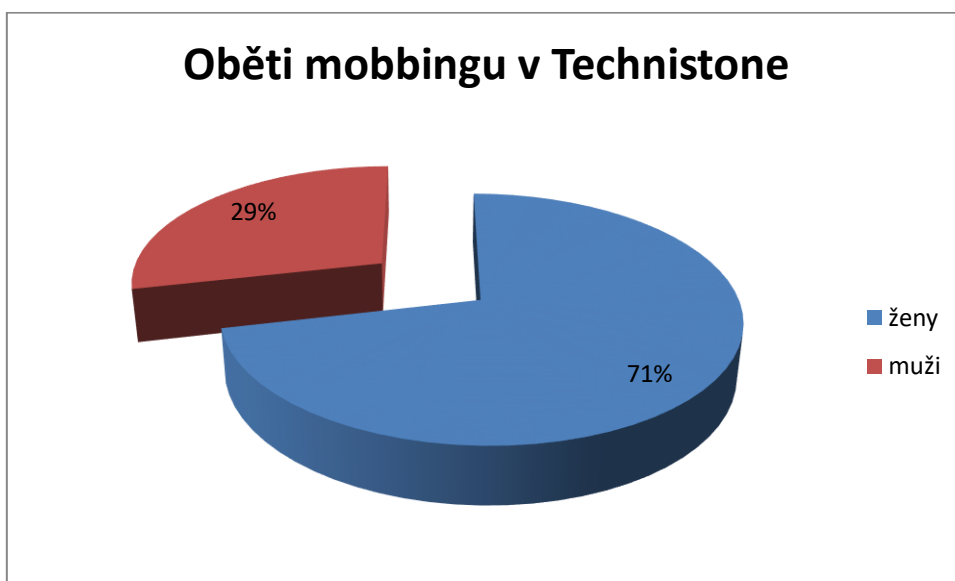
V poslední otázce mě zajímalo, zda respondenti, kteří se setkali se šikanou na pracovišti, tento problém nějakým způsobem řešili a pokud ano, tak jakým způsobem. Graf č. 20 ukazuje, že ze 7 respondentů, kteří se se šikanou na pracovišti setkali, tento problém řešilo; 29% respondentů (2 osoby) a 71% respondentů (5 osob) tento problém vůbec neřešilo.



**Graf 21 - Způsob řešení šikany dle respondentů**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

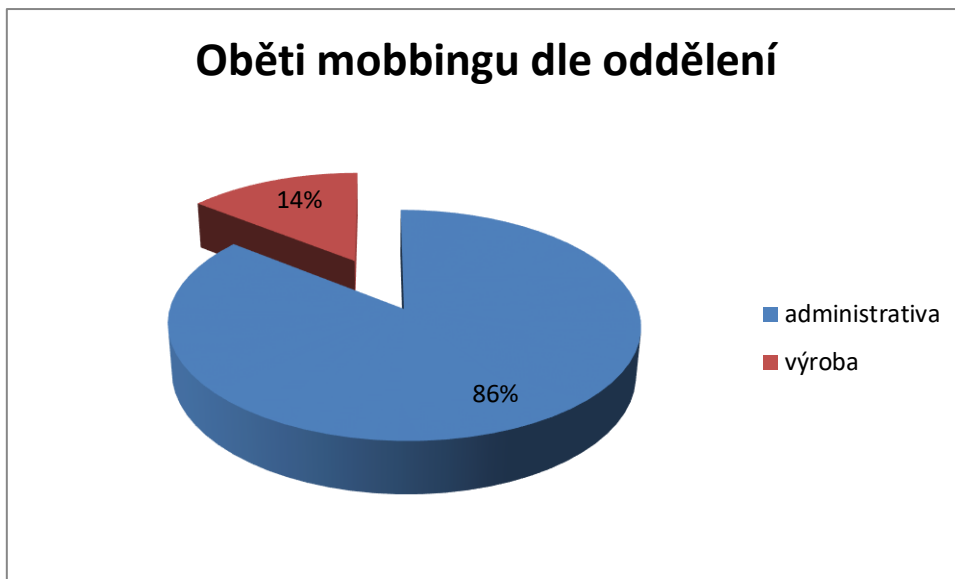
Graf č. 21 ukazuje, že 2 osoby, které šikanu na pracovišti řešili, tak z toho 1 respondent zvažoval či podal výpověď a druhý respondent se svěřil svému kolegovi.



**Graf 22 - oběti mobbingu ve společnosti Technistone**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Graf č. 22 nám potvrzuje výzkumnou otázku č. 1 a to, že s mobbingem ve společnosti Technistone se setkává více žen než mužů.



**Graf 23 - procentuální podíl obětí mobbingu dle oddělení**

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Graf č. 23 nám potvrzuje hypotézu č. 3 a to, že oběťmi mobbingu se stávají více zaměstnanci v administrativě než ve výrobě.

### 3 Shrnutí výsledků výzkumu a formulace doporučení

Cílem průzkumného šetření bylo zanalyzovat problematiku mobbingu u respondentů ve společnosti Technistone a.s. s využitím kvantitativní metody ve formě dotazování. Dotazník byl zaměřen zejména na zjištění, jaká je míra osobní zkušenosti respondentů s formami negativních jevů na pracovišti. Dále bylo zjišťováno, jaká je znalost respondentů této problematiky a zda tuto problematiku řešili, pokud se s ní setkali. V rámci průzkumného šetření byly stanoveny 3 výzkumné otázky. Při tvorbě těchto otázek jsem vycházela zejména z výsledků šetření společnosti STEM/MARK, která v České republice od roku 2001 provádí nejrozsáhlejší vícetématické šetření výskytu mobbingu v české společnosti. První, nejdůležitější výzkumná otázka dotazníkového šetření zjišťovala, zda jsou oběťmi negativních jevů na pracovišti spíše ženy či muži. Výzkumná otázka byla stanovena takto: Oběťmi mobbingu se stávají ve společnosti Technistone a.s. více ženy než muži. Při tvorbě výzkumné otázky jsem vycházela z toho, že v EU jsou oběťmi mobbingu či dalších forem spíše ženy než muži. Dle šetření se výzkumná otázka potvrdila i ve společnosti Technistone a.s. Ze 7 respondentů, kteří označili, že se setkávají na svém momentálním pracovišti s nějakou formou šikany, bylo 5 žen a 2 muži. Tuto hypotézu potvrzuje graf č. 22. Dle dalšího zkoumání se jedná zejména o zaměstnance ve věku od 18-40 let s vysokoškolským či středoškolským vzděláním. Z průzkumného šetření také vyplývá, že opakovanou zkušenost s některou z forem mobbingu má téměř 23 % respondentů, přičemž oběťmi mobbingových útoků se stávaly více ženy než muži. V souvislosti s touto výzkumnou otázkou mne také zajímalo, jestli se jedná o zaměstnance administrativy nebo výrobního oddělení.

Druhá výzkumná otázka byla stanovena takto: oběťmi mobbingu se stávají více zaměstnanci v administrativě, než ve výrobě. Dle grafu č. 23 můžeme vidět, že více než polovina respondentů, kteří se stali oběťmi mobbingu pracuje v administrativě, čímž byla část potvrzena. Z výzkumného šetření také vyplývá, jakým způsobem bylo na oběti útočeno. To můžeme vidět v grafech. Jednalo se například o špatnou komunikaci mezi kolegy, někteří zaměstnanci dostávají nelichotivé přezdívky, je jim ukládána práce, která neodpovídá jejich kvalifikaci,



mají často pocit, že se stávají obětním beránkem kolegů či nadřízených, kolegové si z nich často utahují.

Poslední výzkumná otázka se zaměřila na to, zda oběti mobbingu mají snahu to řešit. Výzkumná otázka byla položena takto: více jak 50% respondentů, kteří mají zkušenost s negativními jevy na pracovišti, má snahu to řešit. Na tuto otázku nám ukazuje graf č. 20. Ze 7 obětí, pouze 2 respondenti, nějakým způsobem šikanu na pracovišti řešili. Dle grafu č. 21 jeden respondent přemýšlel nebo podal výpověď a druhý respondent se svěřil kolegovi. Pokud by se jednalo o šikanu, byli by nuceni ji řešit všech 7 „obětí“.

Z výsledků průzkumného šetření vyplynulo, že 23% respondentů má zkušenost s mobbingem či jinou formou patologických jevů na pracovišti v současném zaměstnání. Ale to nám odpověděla na dotazník pouze 1/4 zaměstnanců. Naši dotazovaní byli hlavně z výrobního oddělení, kde byl dotčen pouze 1 respondent. Kdybychom oslovili více respondentů z administrativy, možná by byly výsledky mnohem vyšší. Je důležité uvést, že toto výzkumné šetření je pouze určitá sonda do dané problematiky ve výrobní společnosti, výsledky průzkumu není z objektivního hlediska možné generalizovat. I přesto se domnívám, že stanoveného cíle průzkumného šetření bylo dosaženo. Pomocí šetření společnost zjistila, že se vyskytují různé formy mobbingu na pracovišti a to zejména u žen a v oddělení administrativy. Většina těchto osob, tento problém neřeší. Dále je patrné, že zaměstnanci Technistone a.s. nejsou o dané problematice dostatečně informovaní, jak ukazuje graf č. 8 a neví jak s ní naložit.

Následně bych doporučila společnosti Technistone a.s., dle zjištěných informací průzkumným šetřením, aby se na danou problematiku více zaměřila a informovala o ni své zaměstnance. Ze šetření vyplynulo, že lidé v administrativě mají více zkušeností s touto problematikou, proto by bylo dobré, aby se na to nadřízení více zaměřili. Doporučila bych např. nějakou přednášku o negativních jevech na pracovišti a více mluvit o této problematice se svými podřízenými. Dále by bylo dobré více utužovat vztahy mezi kolegy a nadřízenými a to třeba formou Team buildingu, kde spolu musí zaměstnanci spolupracovat a komunikovat.

## Závěr

Pro zpracování mé bakalářské práce jsem si zvolila velmi aktuální, závažné a citlivé téma. Negativní jevy na pracovišti a jejich základní forma mobbing představuje pro dnešní společnost velmi významný problém, jelikož obětí, kteří jsou na pracovišti vystaveni různým formám mobbingu je neustále více. Jak bylo zmíněno již v teoretické části práce, mobbing je formou psychického i fyzického teroru na pracovišti. Nemůžeme tyto patologické jevy zaměňovat s běžnými neshodami, konflikty a občasnými hádkami, které se v menší míře vyskytují na každém pracovišti. Mobbing a další formy mají velmi špatný dopad na pracovní, či soukromý život napadaného jedince a jeho zdravotní stav. Cílem bakalářské práce byla analýza negativních jevů na pracovišti v konkrétním podniku a následně dle výsledku analýzy vytvoření preventivního programu pro manažery podniku.

V rámci práce byly u respondentů analyzovány negativní jevy na pracovišti za využití kvantitativní metody ve formě dotazování. Cílovou skupinou průzkumného šetření byli zaměstnanci výrobní společnosti Technistone a.s. Dotazník byl rozeslán elektronicky a bylo vyplněno 53 dotazníků. Pozornost byla zaměřena zejména na to, jaká je míra zkušenosti respondentů s negativními jevy na pracovišti. Také byla zjišťována znalost respondentů o dané problematice, s jakými nejčastějšími projevy mobbingu se respondenti setkali, jakým způsobem mobbing nebo jiné formy šikany řešili. Ve výzkumném šetření byly stanoveny 3 výzkumné otázky, pomocí kterých bylo zjišťováno, kolik respondentů se setkalo s mobbingem či jinými formami šikany. Výzkumné otázky byly rozděleny podle věku, pohlaví, dosaženého vzdělání a oddělení, na kterém pracují. Dvě stanovené otázky byly následně šetřením potvrzeny. Druhá otázka a to, zda více jak 50% obětí, mělo snahu tuto problematiku nějakým způsobem řešit. Ve firmě je poměrně velká skupina zaměstnanců, která nezná pojmy mobbing a jeho formy a není o této problematice dostatečně informována. Pokud se zaměstnanci setkají s mobbingem, dost málo zaměstnanců má snahu to nějakým způsobem řešit.

## Seznam literatury

BEDNÁŘ, Miloš; BEŇO, Pavel. *Patologie pracovních vztahů aneb opět mobbing: Psychické trýznění v práci je nepřipustné*. Sondy, 2000, roč. 11, č. 2, s. 14.

BEŇO Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Era group spol. s r.o., Brno 2003, ISBN 80-86517-34-9.

DAVENPORT, N., SCHWARZ, R.D., ELLIOT, G.P.: *Mobbing – Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing, Ames 1999.

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

HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. ISBN 80-85186-62-4.

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

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

PRICE, Megan., DALGLEISH, John., 2010. *Cyberbullying: Experiences, impacts and coping strategies as described by Australian young people*. Youth Studies Australia [online]. 29(2), 51-59. [citováno 5. listopadu 2018]. Dostupné z: <https://kidshelpline.com.au/upload/22882.pdf>.

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

VYKOPALOVÁ, Hana. *Sociálně patologické jevy v současné společnosti*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. 154 s. ISBN 80-244-0337-4

## Elektronické zdroje

LEYMANN, Heinz. oficiální stránky, 1996, [citováno 13. srpna 2018]. Dostupné z: <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

KYBERŠIKANA, [citováno 13. srpna 2018]. Dostupné z <http://www.kybersikana.eu/search/label/Co%20je%20to%20kyber%C5%A1ikana%3F>.

KYBERŠIKANA, [citováno 13. srpna 2018]. Dostupné z <https://www.internetembezpecne.cz/internetem-bezpecne/rizika-online-komunikace/kybersikana/>.

## Seznam grafů

Graf 1 - procentuální podíl respondentů dle pohlaví .....	25
Graf 2 - procentuální podíl respondentů dle věku .....	25
Graf 3 - procentuální podíl respondentů dle rodinného stavu .....	26
Graf 4 - procentuální podíl respondentů dle vzdělání .....	26
Graf 5 - procentuální podíl respondentů dle oddělení .....	27
Graf 6 - procentuální podíl respondentů, kteří se setkali s šikanou .....	28
Graf 7 - respondenti rozdělení podle toho, kde se setkali se šikanou.....	28
Graf 8 - procentuální podíl respondentů dle znalosti pojmů .....	29
Graf 9 - procentuální podíl respondentů, dle toho zda si z nich kolegové utahovali .....	30
Graf 10 - procentuální podíl respondentů, kteří se setkali s kritikou své práce .....	30
Graf 11 - procentuální podíl respondentů, kterým bylo někdy vyhrožováno ze strany kolegů či nadřízeného .....	31
Graf 12 - procentuální podíl respondentů dle komunikace s kolegy .....	32
Graf 13 - Procentuální podíl respondentů, kteří mají nelichotivou přezdívku .....	32
Graf 14 - Procentuální podíl respondentů, kteří jsou ponižováni ze strany kolegů či nadřízených .....	33
Graf 15 - Procentuální podíl respondentů, jejichž práce je znevažována ze strany kolegů či nadřízených.....	34
Graf 16 - Procentuální podíl respondentů, kteří jsou obětními beránky.....	34
Graf 17 - Procentuální podíl respondentů, kteří dostávají nesmyslné úkoly neodpovídající jejich kvalifikaci .....	35
Graf 18 - Procentuální podíl respondentů, kterým bylo ze strany kolegů či nadřízených fyzickým násilím .....	36
Graf 19 - Procentuální podíl respondentů, kterým byl dán sexuální návrh ze strany kolegů či nadřízených.....	36

Graf 20 - Procentuální podíl respondentů, kteří řešili šikanu.....	37
Graf 21 - Způsob řešení šikany dle respondentů .....	38
Graf 22 - oběti mobbingu ve společnosti Technistone .....	38
Graf 23 - procentuální podíl obětí mobbingu dle oddělení .....	39

## Přílohy

### Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Nela Dudychová a jsem studentkou oboru Podniková ekonomika a management obchodu na vysoké škole Škoda auto vysoká škola o.p.s. Tento dotazník je součástí výzkumu, který realizuji v rámci své bakalářské práce na téma "Negativní jevy na pracovišti". Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku, který Vám nezabere více jak 5 minut. Tento dotazník je zcela anonymní.

Označte prosím křížkem odpovídající variantu.

1.

Pohlaví

- žena  
 muž

2.

Věk

- 18 - 30 let  
 31 - 40 let  
 41 - 50 let  
 51 - 60 let  
 61 a více let

3.

Rodinný stav

- ženatý/vdaná  
 svobodný/á  
 rozvedený/á  
 vdovec/ vdova

4. Vzdělání

- základní  
 střední s výučním listem  
 střední s maturitou  
 vysokoškolské vzdělání

5. Uveďte oddělení na, kterém pracujete

- výrobní oddělení  
 sklad  
 obchodní oddělení  
 personální oddělení a účtárna  
 marketing a logistika

6. Setkal/a jste se někdy s nějakou formou šikany na pracovišti?

- ano  
 ne

Pokud ano, kde?

- na stávajícím pracovišti  
 v celém životě  
 v jiném zaměstnání

7. Znáte pojmy jako mobbing, bossing, bullying či staffing?

- ano  
 ne

8. Stalo se Vám někdy, že si kolegové či nadřízení z Vás utahovali?

- občas  
 často  
 nikdy

9.

Kritizovali někdy kolegové či nadřízení Vaši práci, i přesto, že jste přesvědčený/á o tom, že byla odvedena dobře?

- občas  
 často  
 nikdy

10. Bylo Vám někdy ze strany spolupracovníků či nadřízeného vyhrožováno buď slovně nebo písemně?

- občas  
 často  
 nikdy

11. Komunikují s Vámi Vaši spolupracovníci?

- ano  
 ne

12. Stává se, že Vás spolupracovníci či nadřízení pomlouvají anebo přestanou mluvit, když přijдете?

- občas  
 často  
 nikdy

13. Máte v zaměstnání nějakou nelichotivou přezdívku?

- ano  
 ne

14. Stává se, že Vás kolegové či nadřízení ponižují? Pokud ano, uveďte jak.

15. Je Vaše práce často znevažována ze strany kolegů či nadřízených?

- občas  
 často  
 nikdy

16. Máte pocit, že jste obětí beránkem a že vše co se nepovede je shozeno na Vás?

- občas  
 často  
 nikdy

17. Dostáváte od kolegů nesmyslné úkoly, které neodpovídají Vaší kvalifikaci?

- občas  
 často  
 nikdy

18. Bylo Vám někdy ze strany kolegů či nadřízených vyhrožováno fyzickým násilím?

- ano  
 ne

19. Byl Vám někdy dán ze strany kolegů či nadřízených sexuální návrh?

- ano  
 ne

20. Pokud jste se někdy setkal/a se šikanou na pracovišti ze strany kolegů či nadřízených, řešil/a jste to někdy?

- ano  
 ne

Pokud ano, jakým způsobem?

- oznámil/a jsem to vedoucímu  
 oznámil/a jsem to vedení firmy  
 zvažoval/a jsem či podal/a jsem výpověď  
 navštívil/a jsem psychologa  
 svěřil/a jsem se kolegovi

Děkuji za Váš čas

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Nela Dudychová		
<b>STUDIJNÍ OBOR</b>	6208R087 Podniková ekonomika a management obchodu		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Negativní jevy ve vztazích na pracovišti		
<b>VEDOUČÍ PRÁCE</b>	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
<b>KATEDRA</b>	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	<b>2018</b>
<b>POČET STRAN</b>	47		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	23		
<b>POČET TABULEK</b>	0		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	1		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Bakalářská práce se zabývá problematikou negativních jevů na pracovišti. Cílem teoretické části práce je shrnutí dostupných poznatků z této oblasti. Práce obsahuje vývoj konceptu, definiční vymezení a etiologii negativních jevů na pracovišti. Daná práce se zabývá vybranými formami násilného chování v prostředí pracoviště. Praktická část práce analyzuje problematiku negativních jevů na pracovišti s využitím kvantitativní metody dotazování. Hlavním cílem průzkumného šetření je zjistit u respondentů míru výskytu této formy patologických vztahů na pracovišti.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	bossing, mobbing, staffing, bullying, šikana, sexuální obtěžování		



## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Nela Dudychová		
<b>FIELD</b>	6208R087 Business Management and Sales		
<b>THESIS TITLE</b>	Negative phenomena in workplace relationships		
<b>SUPERVISOR</b>	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2018
<b>NUMBER OF PAGES</b>	47		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	23		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	0		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	1		
<b>SUMMARY</b>	<p>The bachelor thesis deals with the issue of negative phenomena in the workplace. The aim of the theoretical part is to summarize the available knowledge from this area. The work includes development of the concept, definition and etiology of negative phenomena in the workplace. This work deals with selected forms of violent behavior in the work environment. The practical part analyzes the issue of negative phenomena in the workplace using the quantitative method of questioning. The main objective of the survey is to find out in the respondents the rate of occurrence of this form of pathological relationships at the workplace.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	mobbing, bossing, staffing, bullying, sexual harassment		

