

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Bakalárske kombinované štúdium

2009 – 2012

BAKALÁRSKA PRÁCA

Tomáš Sax

Mobbing-psychický teror na pracovisku

Praha 2012

Vedúci bakalárskej práce:

PhDr. Jana Urbanovský

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined (Part time) Studies

2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Mobbing-psychological terror at workplace

Tomáš Sax

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Jana Urbanovský

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktorý som vypracoval samostatne. Uvedenú literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpal, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením mojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa:

Tomáš Sax

.....

Pod'akovanie

Moje pod'akovanie patrí PhDr. Jane Urbanovský za výbornú spoluprácu a pomoc pri spracovaní bakalárskej práce.

ABSTRAKT

Cieľom bakalárskej práce je objasniť problém mobbingu, ktorý sa v súvislosti s pracovným prostredím objavuje čoraz častejšie a ovplyvňuje život na pracovisku, aj pracovné výsledky.

Bakalárska práca je rozdelená do piatich častí vrátane úvodu a záveru. Prvá časť bakalárskej práce obsahuje teoretické vymedzenie mobbingu históriu mobbingu, znaky a charakteristiku aktérov mobbingu. Pokúsime sa objasniť tento sociálno-patologický jav spoločnosti, aké príčiny vedú k vzniku mobbingu, aké stratégie používajú mobberi pri útokoch a ako sa mobbing vyvíja. Tretia kapitola je zameraná na prevenciu a riešenie mobbingu na pracovisku a jeho právnu ochranu.

Posledná štvrtá kapitola sa zameriava na prípadové štúdie prieskumu v danom pracovisku. Pomocou štruktúrovaného dotazníka sme sa snažili preskúmať situáciu v I.F.Trade, s.r.o. SNV. Táto kapitola ponúka aj odporúčania pre prax.

Kľúčové pojmy:

Mobbing, história mobbingu, znaky mobbingu, obeť mobbingu, páchatelia mobbingu, príčiny mobbingu, priebeh mobbingu, prevencia a riešenie mobbingu

ABSTRACT

The goal of the Bachelor thesis is to clarify the problem of mobbing. This phenomenon is connected to the working environment and it occurs more and more frequently. Moreover, this problem influences not only the life in the workplace but also the working results.

The Bachelor thesis is divided into five chapters, including introduction and conclusion. The first part involves the theoretical definition of the term mobbing, its history and features and characteristics of the people who are participants of mobbing. Our aim is to clarify this socio-pathological phenomenon of society, the causes of its beginning, the strategies which mobbers use by their attacks and the mobbing's development. In the third chapter we focus on the prevention, the solution of this particular problem and its legal protection.

The last four chapter is aimed to conduct a survey in a workplace. By means of structured questionnaire we tried to examine the situation in the I.F.Trade, s.r.o. SNV. This last chapter also offers the recommendations for the praxis.

Keywords:

Mobbing, history of mobbing, signs of mobbing, victim mobbing, perpetrators of mobbing, causes of mobbing, mobbing course, prevention and resolution of mobbing

OBSAH

ÚVOD.....	9
1. MOBBING-OBJASNENIE ZÁKLADNYCH POJMOV.....	11
1.1. História mobbingu.....	11
1.2. Mobbing a jeho znaky.....	12
1.3. Páchatelia a obeť mobbingu.....	13
1.4. Determinanty – vplyvy vyvolávajúce vznik mobbingu.....	15
1.5. Formy mobbingu a jeho priebeh.....	16
2. PREVENCIA A RIEŠENIE MOBBINGU.....	19
2.1. Prevencia mobbingu.....	19
2.2. Prevencia mobbingu z pohľadu firmy.....	19
2.3. Prevencia mobbingu z pohľadu jednotlivca.....	21
2.4. Riešenie mobbingu.....	22
2.5. Pomoc obetiam mobbingu.....	24
2.6. Právna ochrana a legislatíva Slovenskej republiky v oblasti mobbingu.....	25
3. PRIESKUM MOBBINGU V SPOLOČNOSTI I.F.TRADE SPIŠSKÁ NOVÁ VES.....	26
3.1. Profil spoločnosti I.F.Trade.....	26
3.2. Metodika a organizácia prieskumu.....	26
3.2.1. Ciele prieskumu mobbingu.....	26
3.2.2. Stanovenie hypotéz o mobbingu.....	27
3.2.3. Charakteristika prieskumnej vzorky respondentov.....	27
3.2.4. Metódy prieskumu.....	32
3.3. Interpretácia výsledkov prieskumu.....	32

3.4. Vyhodnotenie prieskumu a odporúčania pre prax.....	44
ZÁVER	46
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	47
ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV.....	48
ZOZNAM PRÍLOH.....	50

ÚVOD

Mobbing je v súčasnej dobe pre veľkú časť populácie čoraz častejšie používaným pojmom aj keď ide o novovytvorený pojem dnešnej - vyspelej doby. Napriek tomu, že nie vždy každý jedinec pozná význam tohto slova stáva sa stále populárnejším. Ešte pred pár rokmi aj napriek tomu, že sa tento pojem používal, takmer nikto nevedel čo znamená a aj vďaka tomu vyvoláva v značnej miere veľký záujem. V pracovnom živote je na problematiku mobingu stále viac kladená pozornosť ako doposiaľ aj keď problémy a konflikty na pracovisku boli vždy od vzniku samotnej práce. Je tzv. „strašiakom“ pracujúcej populácie.

Mobbing predstavuje cielený sociálno – psychologický teror na pracovisku. Predstavuje veľké nebezpečenstvo a preto sa nesmie nechať nepovšimnutý. Znamená stále sa opakujúce a čo je dôležité tak aj systematické útoky mobbera na vybraného jednotlivca, resp. skupiny ľudí. Ide o psychický teror, ktorý vyvíja mobber - agresor na svoju obeť v pravidelne opakujúcich sa intervaloch minimálne jedenkrát do týždňa, a to po dobu aspoň pol roka. Týmto nátlakom agresor vyvíja svojim obetiam stresové situácie, ktoré musí postihnutý neustále riešiť. To znamená, že pracuje pod nátlakom. Taktiež je dôležité spomenúť, že terčom tohto psychického teroru sa môže stať ktokoľvek, bez rozdielu pohlavia, veku, či pracovného zaradenia. Ktokoľvek sa môže ocitnúť na slabšej strane, na strane obeť a tak isto sa ktokoľvek môže ocitnúť na druhej strane, strane mobbera, útočníka. Práve preto predstavuje mobbing také veľké nebezpečenstvo.

Medzi ďalšie pojmy týkajúce sa práve mobbingu patrí taktiež tyrana, agresia a obťažovanie. Tento problém nikdy nie je problémom len jednej osoby, ale problémom celej pracovnej skupiny, celého kolektívu. Považuje sa za normálne keď sa v pracovnej skupine riešia bežné problémy, menšie nedorozumie alebo konflikty. No v okamihu, keď sa to stane rutinnou záležitosťou stáva sa to zlým, nechceným stavom na pracovisku. Týmto vyvíjaním tlaku sa navodzujú stresové situácie, ktoré neskôr spôsobujú psychické ťažkosti, ktoré môžu prerásť až do depresíí.

Existuje viacero dôvodov prečo sa mobbing začína objavovať čoraz častejšie. Ide predovšetkým o zlú podnikovú kultúru, zlý manažment, nedostatočnú kontrolu práce zamestnancov, rovnako aj o rôzne negatívne vplyvy, ktoré pôsobia na pracovisku. Je veľmi

dôležité povedať, že problém mobbingu na pracovisku nezmizne zo dňa na deň a bez akejkoľvek pomoci.

Nadriadený v pracovnej skupine by mali dbať hlavne nato, že teror na ich pracovisku nemá vplyv len na obeť teroru, ale na celú pracovnú skupinu v ktorej obeť pracuje. Veľmi často je mobbing podceňovaný a nevenuje sa mu pozornosť taká ako si v skutočnosti vyžaduje. Nikto si často krát nedokáže ani len predstaviť, akú škodu a zlo dokáže napáchať. Patrí medzi problémy s negatívnym vplyvom.

1. MOBBING – OBJASNENIE ZÁKLADNÝCH POJMOV

Mobbing je definovaný z pohľadu psychológie ako teror z oblasti psychológie práce a sociálnej psychológie. Vzniká v pracovnom procese kde neetická a nepriateľská komunikácia jednotlivca, alebo určitej skupiny, má za cieľ znepriemňovať pracovnú situáciu jedinca až do takej miery, že je dotlačený k odchodu z pracoviska. Dnešné poznatky ukazujú, že mobbing ovplyvňuje výkonnosť zamestnancov v práci a pre firmu, mnohokrát znamená nevyčísliteľné straty, odchodom kvalifikovaných zamestnancov, manažérov a nadaných odborníkov.

V súčasnosti, v dobe vysokej nezamestnanosti, konkurenčného tlaku a obáv zo zhoršenia ekonomickej a hospodárskej situácie sa mobbing rozmáha do gigantických rozmerov. Mobbing prebieha ústnou aj písomnou formou, nevhodnými poznámkami, gestami, narážkami, sústavným kritizovaním, ale aj zadávaním nezmyselných a nesplniteľných úloh. Úlohou manažmentu, je zabezpečiť aby vzťahy na pracovisku neovplyvňovali výkonnosť pracovníkov, teda eliminovať výskyt mobbingových aktivít a prijať opatrenia na prevenciu mobbingu. Prevencia proti mobbingu spočíva aj v dostatočnej informovanosti pracovníkov o spôsobe riešenia konfliktov a sporov na pracovisku.

1.1. História mobingu

Pojem mobbing sa prvýkrát vyskytuje v súvislosti so zvieratami. Za mobbing bolo označované útočné správanie skupiny zvierat voči jedincovi toho istého druhu. Ako prví sa týmto javom u zvierat zaoberali rakúsky etológ Konrád Lorenz /1903-1989/, ale aj anglický ornitológ Frank Finn /1868-1932/. Mobbing nie je totižto terminus technicus týkajúci sa pôvodne človeka, ale prišiel z ríše zvierat.

Slovo mobbing vzniklo zo slovesa to mob - obliehať, obklopiť, obťažovať, hromadne napadnúť, vulgárne vynadať. Hlavnú zásluhu na aplikácii slova mobbing v psychológii má švédsky lekár a psychológ Heinz Leymann /1932-1999/. Pri svojich výskumoch pacientov prvýkrát použil analógiu správania sa zvierat a ľudí a zistil, že niektorí pracovníci vo firmách sa k svojmu kolegovi správajú rovnako útočným spôsobom ako zvieratá. Okolo roku 1969-70

sa o mobbingu alebo o šikanovaní hovorí v Škandinávii a pomenúva sa ním deštruktívne správanie detí v skupine. Za mobbing sa označuje agresívne správanie jednotlivca alebo menšej skupiny detí voči inému jednotlivcovi alebo skupine. S týmto pojmom sa teda stretávame predovšetkým v škole v detskom kolektíve. Šikanovanie alebo mobbing je jedným z najrozšírenejších problémov, ktoré do veľkej miery ovplyvňuje zdravý duševný a mravný vývoj jednotlivca. Mobbing znamená psychické týranie, trvalé ponížovanie jednotlivca neustálym tlakom, ktorý sa pravidelne v určitých intervaloch opakuje.

Až v 80. rokoch 20. storočia po objavení a skúmaní šikanovania na školách sa začína objavovať pojem mobbing aj v súvislosti so vzťahmi na pracovisku. Na rozdiel od šikanovania sa mobbing odohráva výhradne medzi dospelými a predovšetkým na pracovisku.

K mobbingu dochádza na celom svete, nie všade sa však jeho sledovaniu venuje rovnaká pozornosť. Najlepšie zmapovaný je mobbing v Škandinávii, Veľkej Británii, Holandsku, Nemecku, Austrálii alebo v USA. Mnohé zahraničné štúdie ukazujú, že mobbing je rozšírený naozaj všade. Až v roku 1993 bol pojem mobbing zavedený v Nemecku švédskym psychológom Leymannom a odvtedy zaznamenávame rôzne výskumy týkajúce sa tohto javu v rámci pracovných vzťahov aj v iných krajinách. Leymann označuje za mobbing systematické, cieľavedomé a predovšetkým opakované útoky na jednotlivca, keď sa tak deje aspoň raz za týždeň po dobu aspoň pol roka. V podstate ide o psychický teror na pracovisku, ktorý v súčasnosti stále viac pozorujeme pri vzťahoch na pracovisku.

Najviac obetí mobbingu je vo Veľkej Británii, nasleduje Švédsko, Francúzsko, Írsko a Nemecko. Vo Francúzsku je mobbing od roku 2000 dokonca trestným činom.

Po nežnej revolúcii sa mobbing pozvoľna dostáva do povedomia aj na Slovensku. Neexistujú tu síce špeciálne pracoviská, ktoré by problémy mobbingu riešili, ale zaoberá sa ním Slovenské stredisko pre ľudské práva.

1.2. Mobbing a jeho znaky

Nie každý druh psychického týrania na pracovisku možno zahrnúť pod pojem mobbing. Ten má niektoré charakteristické znaky a je to presne vymedzená forma teroru.

Jedná sa o opakované, dlhodobé nezmyselne agresívne správanie voči zamestnancovi, ktoré ohrozuje jeho zdravie a bezpečnosť. Mobbing môže zahŕňať verbálne aj fyzické napádanie a prejavuje sa v jednaní, v slovách a v gestách.

Charakteristickými znakmi mobbingu sú - dlhodobé a nepretržité útoky zamerané na konkrétneho jedinca, pravidelnosť a opakovanosť útokov, útoky bývajú systematické a cielené, nepriateľská a neetická forma komunikácie, rafinovanosť a zákernosť, aktívny a trvalý tlak, bezcitnosť a neľudskosť, trvale sú prítomné známky nepriateľstva a agresie.

Mobbing ako dlhodobý nátlak nezanecháva na svojej obeti stopy hneď viditeľné stopy, dá sa nazvať aj takzvaným čistým násilím. Pre mobbing je charakteristická jeho skrytosť, jav prebieha zvyčajne nenápadne a pozvoľna, tak aby si ho obeť hneď neuvedomila. Dôsledkom jeho skrytosti je, že sa dá len ťažko dokázať. Zákernosť mobbingu spočíva v jeho utajovaní, v pracovnom kolektíve sa môže sa prejavovať ako nenápadné podpichovanie, hecovanie, kanadské žartíky, neškodné naschvály, ktoré sa ale stávajú pravidelnou súčasťou pracovnej doby a svojej obeti riadne znepríjemňujú život. Mobbing ako negatívny jav rastie priamo úmerne s rastúcou agresivitou a stresom v spoločnosti, je dôsledkom zlej ekonomickej situácie spoločnosti a jednotlivcov. V dôsledku mobbingu sa znižuje pozornosť jedinca a stúpa vnútorné napätie a úzkosť, tie mu nedovoľujú úplne sa sústrediť na pracovný výkon, následkom čoho je zvýšený počet chýb a v neposlednej rade aj pracovné úrazy.

Cieľom mobbingu je psychická a niekedy aj fyzická likvidácia jedinca v pracovnom kolektíve. Neustále intrigy, zosmiešňovanie, ohováranie vedie k vyčleneniu z kolektívu a destabilizácii jedinca. Mobber sa prostredníctvom najrôznejších skrytých praktík snaží svoju obeť donútiť chovať neprirodzene, čo následne speje k jej znemožneniu, spôsobeniu školy a zničeniu jej pracovného aj súkromného života. Všetky tieto útoky v konečnom dôsledku vyústia do toho, že obeť nátlak neunesie a pracovisko viacmenej dobrovoľne opustí.

1.3. Páchatelia a obeť mobbingu

A kto vlastne páchatelia mobbing sú. Teoreticky by mohol byť mobberom každý z nás, nakoľko mobbing vzniká z neriešeného konfliktu. V snahe riešiť konflikt sa mnohí z nás uchýlia k manipulácii, alebo niekoho cielene niekam tlačia. Tento jav ale za mobbing označiť nemožno, nedeje sa totiž trvale a systematicky a na rozdiel od mobbera máme výčitky.

Páchateľ mobbingu býva často egocentrický, silne autoritatívny človek, ktorý má pocit vlastnej výnimočnosti a nadradenosti. K jeho charakterovým vlastnostiam nezriedka býva to, že je nervózny, výbušný, aj keď sa snaží a mnohokrát úspešne tieto nedostatky maskovať. Mobberom bývajú často aj nezrelé osobnosti a nevyrovnaní jedinci, ktorí majú strach zo svojho vlastného zlyhania a týraním iných sa snažia svoje sebavedomie zdvihnúť.

Emočná nezrelosť patrí k ďalším charakteristickým znakom mobbera. Väčšinou nie je schopný hlbších citov a pojem empatia je mu takmer úplne cudzí. Tu môžeme hovoriť o veľmi slabo vyvinutej emočnej inteligencii. Je bezcitný, rád ponižuje ostatných, svojimi obeťami pohŕda.

O obetiach mobbingu sa zvyčajne hovorí ako o ľuďoch slabých, prípadne handicapovaných, ale to je len mýtus. Typický profil obetí mobbingu neexistuje - môžu sa nimi stať muži i ženy, mladí i starí, ľudia v rozličnom postavení, rôzneho vzhľadu.

Už samotná fyzická odlišnosť púta. Poznáme to takmer všetci už zo školských čias. Akákoľvek fyzická odlišnosť - farba pleti, farba vlasov, účes, vada reči, či nejaký akcent, spôsob obliekania alebo zvláštnosti v chovaní, toto všetko predurčuje jedinca aby sa stal možnou obeťou mobbingu.

Obeťami mobbingu však nebývajú len jedinci s fyzickými odlišnosťami a nie je pravidlom, že sú to len ľudia slabí a hendicepovaní. neschopní a leniví jedinci. Nie je zvláštnosťou, keď sa obeťou mobbingu stane mimoriadne usilovný, svedomitý a mimoriadne nadaný jedinec. Jeho hendicepom sa tak stáva to, že sa nezradil do šedého priemeru a vytŕča z radu. Vo všeobecnosti sa traduje, že obeťami mobbingu bývajú častejšie ženy, nie je to však pravidlo. Ohrozenie žien mobbingom sa vyskytuje hlavne v prípadoch, keď sa žena snaží presadiť v mužskom kolektíve, prevažne na stredných stupňoch riadenia.

Mimoriadna aktivita a angažovanosť býva tiež častým dôvodom pre mobbing. Títo jedinci sa stávajú hrozbou pre kolektív a podvedome ich vlastne provokujú k mobbingu, pretože v pracovnom prostredí predstavujú tvrdú konkurenciu.

Charakteristické znaky páchatel'ov a obetí mobbingu naznačujú, že na jednej aj druhej strane sa môže ocitnúť každý z nás. Na takéto správanie však nie sme nikdy pripravení, preto ak znaky mobbingu objavíme či už u seba, alebo je mobbing páchaný na niekom v našom

okolí, je potrebné zmobilizovať všetky sily a začať aktívny boj s týmto nezdravým javom na pracovisku.

1.4. Determinanty - vplyvy vyvolávajúce vznik mobbingu

Mobbing predstavuje škodlivý druh konfliktu na pracovisku. Pozorujeme ho takmer vo všetkých oblastiach, najčastejšie sa vyskytuje vo firmách s neorganizovaným vedením. Páchateľmi aj obeťami mobbingu môžu byť ako muži, tak aj ženy, pričom sa či už jednotlivo alebo v skupine snažia zničiť jednotlivca a donútiť ho k extrémnym riešeniam situácie. Psychický teror na pracovisku sa môže vyskytnúť v horizontálnych alebo vertikálnych vzťahoch. Pri horizontálnych vzťahoch ide o tyranizovanie pracovníka na rovnakej funkčnej úrovni, medzi rovnocennými pracovníkmi. Pri vertikálnych vzťahoch je to predovšetkým tyranizovanie podriadeného, alebo skupiny podriadených nadriadeným.

Podľa rôznych dostupných výskumov sa mobbing častejšie vyskytuje v štátnej správe, vo verejnom sektore, v zdravotníctve, školstve, menej v súkromných firmách. Mobbing nie je nový jav, ten tu bol aj v minulosti, len sa jeho sledovaniu nevenovala dostatočná pozornosť. Oficiálne ani v súčasnosti sa mobbingom na pracovisku nezaobera žiadna špeciálne na to určená inštitúcia. Zvyšujúca sa nezamestnanosť a rastúci tlak na udržanie si pracovného miesta vytvárajú živnú pôdu pre vznik mobbingu. Ďalším faktorom, ktorý vplýva na rozvoj mobbingu na pracovisku je zvyšovanie pracovného zaťaženia v dôsledku znižovania počtu zamestnancov a reštrukturalizácie. Mobbing sa vyskytuje často v organizáciách kde nie sú správne zadané právomoci a kompetencie. Takto sa vytvára možnosť na to, aby si niektorí jedinci privlastnili kompetencie, ktoré im nepatria a pokúšali sa ovplyvňovať konanie ostatných spolupracovníkov aj keď na to nemajú dostatočné predpoklady.

Mobbing je extrémny typ systematického teroru, ktorý poškodzuje pracovný kolektív a narúša vzťahy na pracovisko a tým aj chod celej organizácie. V zásade platí, že na strane páchatel'a aj obeť môže byť ktokoľvek. Mobbing postihuje rovnako mužov aj ženy, robotníkov aj vedúcich pracovníkov. Zaujímavosťou je, že muži sú väčšinou šikanovaní svojimi mužskými kolegami a naopak ženy sa sústreďujú na svoje spolupracovníčky.

Mobbing zanecháva na svojich obetiach ďalekosiahle následky, ktoré v podstate ani nie je možné jednoznačne vyčíslieť. Sú to predovšetkým následky na jeho psychike, obeť mobbingu bývajú často práceneschopné, nakoľko nie sú schopné uniesť tlak na svoju

osobnosť. Nezriedka sa obeť mobbingu dobrovoľne vzdá a opustí pracovisko, pretože nie je schopná odolávať tlaku páchatel'ov. Firmy takto prichádzajú o niektorých vysoko kvalifikovaných pracovníkov, prípadne o odborníkov, ktorí predstavujú pre ostatných členov pracovného kolektívu ohrozenie, tým, že vytrčajú z radu a sú schopní dosahovať vyššie výkony ako ostatní.

Vplyvov, ktoré zapríčiňujú vznik mobbingu je veľa. Pracovné prostredie je rozhodujúcim podnetom. Niekedy ním býva nudná a monotónna práca, ktorá umožňuje, že človek začína prenasledovať niekoho iného, niekedy je podnetom práve stresujúca a frustrujúca atmosféra na pracovisku. Dôvodom vzniku mobbingu býva aj zlý štýl riadenia a prílišný konkurenčný tlak.

1. 5. Formy mobbingu a jeho priebeh

Mobbing ako tyrania na pracovisku má rôzne podoby a formy, ktoré sa od seba dosť výrazne líšia. Môžeme povedať, že základné členenie spočíva v rozdelení na ženské a mužské formy mobbingu. Muži používajú odlišné techniky psychického týrania ako ženy.

Medzi najznámejšie formy ženského mobbingu patrí:

- výsmech a zosmiešňovanie na adresu obeť, ktoré je vedené buď priamou alebo skrytou formou
- šírenie klebiet o konkrétnej osobe, bez toho aby sa overila ich pravdivosť
- slovné narážky na výzor, postavu, účes, oblečenie, ktoré vyústia až do prehnanej kritiky obeť
- špehovanie, odpočúvanie obeť
- štvavá politika vedená s ostatnými členmi pracovného kolektívu proti obeť poza jej chrbát
- šírenie rôznych nepravdivých fám a klamstiev, ktoré majú negatívny vplyv na povest' obeť
- neprestajné skákanie do reči a neustála kritika práce a správania sa obeť

Ženské obeť mobbingu vychádzajú z porovnania obetí mobbingu, zvyčajne ako tie slabšie v porovnaní s mužmi a častokrát si nedokážu sami pomôcť. Väčšinou využijú odbornú psychologickú pomoc, alebo si nájdu spriaznenú osobu, pomocou ktorej dokážu mobbingu čeliť. Nezriedka sa však bez ďalšieho boja vydajú na ústup a pracovisko opúšťajú, s tým, že mobbing na nich zanecháva trvalé psychické následky.

Mužské formy mobbingu sú od ženských odlišné, patrí k nim predovšetkým:

- ignorovanie obeť mobbingu, prehliadanie, neodpovedanie na pozdrav
- vyradenie obeť z pracovného kolektívu /v prípade spoločných stretnutí a posedení obeť nepozývajú a stretávky pred ňou zatajujú/
- zadávanie nezmyselných a nesplniteľných úloh a vyžadovanie ich plnenia
- cynické narážky a poznámky na konanie obeť a jeho súkromný život
- vyhrážky a nátlak, bez použitia argumentov
- neochota s obeťou komunikovať.

Dá sa povedať, že mužské formy mobbingu sa sústreďujú predovšetkým na pracovnú oblasť a častokrát bývajú veľmi drastické, pretože znemožňujú obeť mobbingu vykonávať svoju prácu dobre, zamedzujú mu prístup k informáciám potrebným na vykonávanie pracovných úloh a vedú tak k jeho pracovnej degradácii.

Mobbing prebieha v niekoľkých fázach a dá sa zhrnúť do štyroch bodov:

1. Kritický incident - začiatok mobbingu sprevádza počiatkový konflikt. Neriešený, alebo nesprávne riešený konflikt je živnou pôdou pre vznik mobbingu. Konflikty narušujú bežný chod práce, spôsobujú stresové situácie, nepodporujú kľudnú atmosféru na pracovisku a nútia všetkých účastníkov k ich riešeniu. Záleží od spôsobu riešenia, aby následne nevyústili do mobbingu

2. Mobbing a jeho označenie - mobbing vzniká pri bežných aktivitách na pracovisku, dá sa mu predísť konštruktívnym vyriešením konfliktu. Ak sa však konflikt dlhodobo nerieši dochádza k tomu, že pracovná činnosť sa zmení na označenie niekoho zo skupiny za neschopného, nespoľahlivého a neželaného. Každodenné a dlhotrvajúce vystavenie

pracovníka aktivitám, ktoré majú znaky mobbing sa vystupňuje do mobbingu na pracovisku, s cieľom zbaviť sa obete .

3. Účasť manažmentu na mobbingu - ak sa už konflikt na pracovisku zdá neriešiteľný, je čas aby sa do jeho riešenia zainteresoval manažment a ide už o oficiálne uznanie problému. Veľmi častým javom je, že pri riešení problému manažment preberá predsudky z predchádzajúcich štádií a situáciu si nedostatočne overí a v tom momente sa obeť stáva pre manažment a ostatný pracovný kolektív nepohodlná. Vina sa takto presúva na obeť a jediným východiskom je obeť sa zbaviť.

Ak sme sami manažérmi snažme sa pristupovať k mobbingu na pracovisku zodpovedne a overiť si všetky skutočnosti, aj keď nie vždy to situácia dovoľuje. Čas, ktorý venujeme dôkladnému prešetreniu situácie a pozorovaniu sa nám potom vráti v podobe správneho rozhodnutia, ktoré môže organizácii pomôcť. Naopak rýchle riešenie bez zohľadnenia všetkých vplyvov môže viesť k neželaným stratám. Nezriedka dochádza k tomu, že odchádzajú vynikajúci odborníci a vysoko kvalifikovaní pracovníci, ktorí sa stali obeťami mobbingu, len preto, že nevyhovovali pracovnému kolektívu, prípadne ho tlačili do vyšších výkonov, ktoré však mohli mať priaznivý vplyv na rozvoj organizácie.

4. Vylúčenie obete z pracovného kolektívu - býva zvyčajne poslednou fázou mobbingu, len zriedka sa podarí konflikt vyriešiť a ustáť tak, aby sa obeť do pracovného kolektívu vrátila bez zjavnej ujmy na psychike a dobrovoľne pracovný kolektív neopustila. Vyriešenie mobbingu na pracovisku si vyžaduje čas a radikálne riešenie. Mobbing zanechá na obeti také následky, ktoré mu mnohokrát neumožnia sa zamestnať ani v inej firme. niekedy len sila osobnosti a dlhodobé psychické liečenie pomôžu obeti znovu nadobudnúť istotu a psychickú pohodu. Preto je potrebné mobbing riešiť už v jeho počiatkoch, aby na obeti nezanechal trvalé následky.

2. PREVENCIA A RIEŠENIE MOBBINGU

2.1. Prevencia mobbingu

V dobe keď mobbing ako problém na pracovisku nie je právne zakotvený v legislatívnej forme je o prevencii mobbingu len ťažko hovoriť. Dá sa povedať, že najlepšou prevenciou je do mobbingovej situácie sa vôbec nedostať, teda spozorovať jeho príznaky a odhadnúť riziká skôr ako nastanú problémy. Vznik mobbingu v organizácii je dôsledkom zlej firemnej kultúry. Mobbing si musia riešiť podnikové manažmenty individuálne. Prvým a základným prvkom prevencie mobbingu v organizácii sú pravidlá vypracované v písomnej forme, kde sú presne uvedené opatrenia k zabráneniu mobbingu a k jeho odstráneniu.

Vytvorenie takej pracovnej atmosféry, následkom ktorej by nevznikali podmienky pre vznik mobbingu je jedným zo základných pravidiel prevencie. Firemná kultúra a pevne určené pravidlá správania postavené na morálnych základoch sú prostriedkom na zabránenie vzniku mobbingu a rozvíjaniu mobbingových aktivít na pracovisku. Pri prevencii mobbingu hraje hlavnú úlohu manažment spoločnosti. Už pri prijímaní pracovníkov je potrebné dostatočnú pozornosť venovať ich výberu a posudzovať osobnosť potencionálneho zamestnanca komplexne, nielen jeho odborné znalosti ale aj morálne vlastnosti.

Súčasťou prevencie voči mobbingu je hlavne organizovanie školení a seminárov ale aj osobných pohovorov s pracovníkmi, ktoré môžu pozitívne prispieť k predchádzaniu vzniku mobbingových aktivít vo firme.

Podľa Szarkovej /2007/ prevencia voči vzniku mobbingu na pracovisku tkvie v otvorenej komunikácii, vhodnej osvete a pravidelnom záujme manažmentu o vzťahy na pracovisku, či už sociálne, alebo psychologické.

2.2. Prevencia z pohľadu firmy

Rozhodujúca pri prevencii mobbingu je úloha firmy a firemného manažmentu. Jednoduchšie je mobbingu predchádzať, ako potom riešiť jeho následky. Prioritou je preto

vytvorenie vhodných pracovných podmienok a vytváranie priaznivej pracovnej atmosféry, ktorá nedáva podnety pre vznik mobbingu.

Zavedenie antimobbingových opatrení v podniku je dôležitým krokom k eliminovaniu mobbingu na pracovisku. Tieto však musia byť spísané v podnikovej dohode, každý pracovník musí byť s nimi oboznámený a musí to, že sa s nimi oboznámil podpísať, nemôžeme sa spoliehať na to, že ich pracovníci budú rešpektovať len na základe ústnych upozornení. V praxi to prebieha asi tak, že ak majú vedúci pracovníci podozrenie na vznik mobbingu na pracovisku zapracujú sa pravidlá na prevenciu proti mobbingu do firemného dokumentu, spravidla do kolektívnej zmluvy, kde sú uvedené presné postupy pri objavení sa príznakov mobbingu a takáto forma sa už stáva záväznou pre všetkých pracovníkov firmy.

Ďalším dôležitým krokom je určenie zodpovednej osoby, ktorá robí dohľad na celou situáciu, napomáha riešeniu problémov a konfliktov v pracovných skupinách a snaží sa zamedziť ich šíreniu. Spravidla tieto činnosti spadajú do kompetencie personálneho oddelenia.

Mobbing je dôsledkom zlej firemnej kultúry a nesprávne nastavených pravidiel na pracovisku, prípadne dlhodobo neriešených konfliktov, ktoré potom prerastú až do mobbingu. Úlohou manažmentu a pracovníkov poverených riešením mobbingu by malo byť čo najlepšie spoznať svojich spolupracovníkov a sledovať ich správanie a vzájomnú komunikáciu. Len ten kto je všímavý a pozorný má možnosť včas odhaliť príznaky mobbingu a začať s jeho riešením.

Predchádzať mobbingu môžeme aj pravidelnými školeniami a seminármi o danej problematike. V súčasnosti, už hlavne veľké firmy a nadnárodné spoločnosti takéto školenia pre svojich pracovníkov usporadúvajú. Predchádzajú tak následným škodám, ktoré môžu mať pre firmu ďalekosiahle dôsledky. Sedenia takého charakteru odbúravajú stres, napomáhajú k budovaniu dobrých vzťahov a pomáhajú pri hľadaní príčin ťažkostí. Ako uvádza Huberová /1995 str.130/ Je to dobrý prostriedok na riešenie konfliktov a odstránenie malých nedorozumení medzi kolegami.

Svobodová /2008/ uvádza základné body, ktoré by mali pomôcť pri prevencii ale i pri riešení prípadných konfliktov na pracovisku

- správny výber pracovníkov, podnikové dohody, školenia a semináre, odstraňovanie možných príčin, sledovanie situácie, dotazníky, pravidelné sedenia, vytvorenie diskusie k vzniknutej situácii, poverenie kompetentnej osoby zaoberajúcej sa mobbingom, modely na urovanie a sebaobrana

2.3. Prevencia z pohľadu jednotlivca

Prvým krokom prevencie jednotlivca proti mobbingu na pracovisku je zoznámiť sa s pracoviskom a pracovnou atmosférou na pracovisku. Dôležité je, mať čo najviac informácií o firme, pracovných vzťahoch, firemných zvyklostiach a firemných predpisoch, v ktorých bývajú zakotvené zásady ktoré v organizácii platia. Zvyčajne sa k takýmto informáciám dostane už pri podpísaní pracovnej zmluvy, alebo tesne po nástupe na pracovisko.

Je potrebné si tieto zásady osvojiť a rešpektovať ich, tak aby sme sami nevytvorili podmienky na vznik mobbingových aktivít. Situáciu okolo seba musíme pozorovať a príliš nevybočovať z daných pomerov. V momente, keď sa do kolektívu začleníme a kolektív nás prijme, bude pre nás práca oveľa príjemnejšia a naše vystupovanie v pracovnom kolektíve oveľa sebedomejšie.

Prevencia mobbingu zo strany jednotlivca podľa rozdelenia, ktoré uvádza Bedrnová /2009/:

- zvyšovanie kvalifikácie a vlastnej ceny na trhu práce je našou prioritou, pretože zlepšuje naše pracovné šance nielen v súčasnom zamestnaní, ale taktiež u iných potenciálnych zamestnávateľov. Naša cena na trhu práce rastie ako aj naša sebadôvera a nezávislosť
- finančná nezávislosť - tak ako cena na trhu práce, tak aj finančná nezávislosť napomáhajú k zvyšovaniu sebadôvery. Finančné rezervy je vhodné vytvárať priebežne, aby sme náročnejšie obdobie prežili bez vážnejších ťažkostí
- kvalitné informácie o pracovných podmienkach, ktoré zamestnávateľ poskytuje, /zákoník práce, kolektívne zmluvy/ nám umožňujú urobiť si jasnejšiu predstavu o činnosti a poriadku na pracovisku

- obozretnosť pred nástupom do nového zamestnania alebo pri zmene pracovného miesta. Pred nástupom do novej práce alebo pri zmene pracovného miesta, či zmluvy je potrebné si zistiť čo najviac informácií o novom pracovisku a dôkladne si prečítať všetky písomnosti ešte pred podpisom pracovnej zmluvy
- obozretnosť pri začleňovaní do nového kolektívu. Pozorne si všimame zvyklosti na pracovisku, učíme sa, začleňujeme sa. Zoznamujeme sa ako s písanými podnikovými normami / podnikový poriadok/, tak aj s nepísanými normami / príchody a odchody na pracovisko, prestávky na obed, oslavy a pod./ a snažíme sa ich dodržiavať.

Mobbingu sa dá predchádzať aj tým, že nebudeme chodiť po pracovisku so zatvorenými očami, budeme si všímať správanie ostatných členov pracovnej skupiny a dokážeme podať pomocnú ruku obeti mobbingu, aby sme mobbingové aktivity dokázali včas zastaviť.

2.4. Riešenie mobbingu

V súčasnej hektickej dobe sa mobbing na pracovisku vyskytuje čoraz častejšie. Aby sme dokázali jeho dôsledky eliminovať, ak už mobbing na pracovisku nastal, je potrebné ho riešiť.

Každá obeť, ktorá sa stala terčom mobbingu si položí otázku ako ho riešiť. Na túto otázku však neexistuje jediná a jednoznačná odpoveď. Možnosti riešenia mobbingovej situácie zo strany obete možno zhrnúť do troch možností:

1. odchod z pracoviska
2. zostať na pracovisku a ďalej trpieť útoky mobbera
3. zostať na pracovisku a brániť sa.

Keďže sa ale jedná o skryté násilie, ktorého stopy nie sú viditeľné je obrana veľmi zložitá. V každom prípade je potrebné tento negatívny jav v pracovnom kolektíve riešiť.

Dôležité je aby sa obeť, hneď ako zistí, že sa obeťou stala začala brániť. Predtým si ale musí položiť otázku, či práca, ktorú vykonáva stojí za to, aby sa pustila do boja s mobberom, pretože tento boj si vyžaduje odhodlanie a množstvo energie. Keďže situácia na pracovnom trhu je zložitá a v každom z nás rezonuje strach zo straty zamestnania, zvyčajne sa púšťame do boja s mobbingom. Ak sa však na obranu necítíme, jednoduchšie je aj napriek rizikám zo straty zamestnania pracovisko opustiť. Mnohokrát to končí aj napriek maximálnej snahe tak, že buď vás z pracoviska vyštvú, alebo odídete zo zdravotných dôvodov.

Ak sa však pre obranu rozhodnete musíte sa pripraviť na pomerne dlhú cestu. V prvom rade je potrebné o probléme hovoriť.

Pri strategickom konaní je potrebné urobiť niekoľko krokov:

- poznať svojho protivníka
- skúsiť ho osloviť a problém spolu s ním prebrať
- viesť si podrobné záznamy a zozbierať dôkazy, ktoré na mobbing poukazujú
- nájsť si spojenca a problém s ním prebrať a zistiť aj jeho názor
- aktívne sa brániť
- informovať nadriadeného.

Ak absolvujete všetky tieto základné kroky a mobber so svojimi aktivitami neprestáva, máte možnosť obrátiť sa aj na vyššie inštitúcie a vyhľadať odbornú pomoc.

V žiadnom prípade nie je riešením zatvoriť oči a čakať až to mobbera prejde, prípadne sa mu vyhýbať, v očakávaní, že ho to prestane baviť. Chybnou stratégiou je aj snaha o získanie si sympatií mobbera.

Pri riešení tohto problému na pracovisku je dôležitá aj účasť ostatných kolegov. Najčastejšie sa vyskytuje jav, že kolegovia pred všetkým zatvárajú oči a nechcú sa pliesť do cudzích vecí. To však len podporuje aktivity mobbera. Tento postoj je úplne nesprávny, ak máme možnosť snažme sa obeť mobbingu pomôcť situáciu riešiť, snažme sa byť jej oporou. Môžeme upozorniť nadriadeného, alebo spolu s ostatnými kolegami mobbera zatlačiť do kúta. Musíme mať na pamäti, že budúcou obeťou mobbingu sa môžeme stať práve my a čo ak sa potom nenájde nikto koho by to zaujímalo ...

2.5. Pomoc obetiam mobbingu

Ako sme už v predchádzajúcej časti spomínali prvý, kto môže obeti mobbingu pomôcť sú jeho najbližší kolegovia. Ak však takáto pomoc zlyhá a nie je účinná ďalším na rade je jej priamy nadriadený. Situácia, kedy mobbing na pracovisku vznikne je aj dôsledkom nesprávneho riadenia pracovného kolektívu, preto priamy nadriadení tieto konflikty riešia neradi a často nie sú schopní zaujať nezávislé stanovisko. K riešeniu takéhoto problému mnohokrát ani nie sú pripravení.

Obet' mobbingu má možnosť tento fakt oznámiť svojmu zamestnávateľovi, ktorý je povinný sa týmto problémom zapodievať a napomôcť jeho riešeniu. V takejto situácii nie je ľahké byť nestranným. Je ale potrebné si vypočuť obidve stany, nenechať sa ovplyvniť žiadnou zo strán a problém riešiť. Dôležité je agresora s jeho správaním konfrontovať a dať mu najavo, že takéto správanie sa v kolektíve tolerovať nebude. Účinné býva aj upozorniť mobbera na to, ako by sa cítil on, ak by sa sám stal obeťou iného agresora. Vedúci pracovník má možnosť pokúsiť sa o zmierenie obidvoch strán.

Dôležité zázemie pre obeť môže vytvoriť rodina. Tu je ale dôležité, aby sa obeť dokázala o probléme otvorene porozprávať aj s ostatnými členmi rodiny, prípadne aby si dokázala vybrať aspoň niekoho z rodiny, s kým bude tento problém riešiť. Tu však narážame na bariéru, pretože to, že sme sa stali obeťou mobbingu na pracovisku sa nepriznáva ľahko a väčšinou sa vzťahy na pracovisku v rodine nerozoberajú. Rodinné zázemie a dôvernosť, ktorú rodinné prostredie poskytuje môže byť problému veľmi nápomocné. Ak sa nám obeť s takýmto problémom zverí je potrebné ju vypočuť, pokúsiť sa poradiť jej a v neposlednom rade aj aktívne pomôcť, ak je to v našich silách. Aj spoločné rodinné aktivity šport, kultúra môžu riešeniu problému napomôcť a priviesť obeť do psychickej pohody.

Najdôležitejšie pri riešení problému mobbingu, ktorý sa už v dnešnej dobe stáva celospoločenským problémom je zaujať stanovisko v legislatíve. To znamená iniciovať vytváranie takých zákonov, ktoré by mobbing na pracovisku výslovne zakazovali a ukladali zaň sankcie. Je dôležité aby vznikali inštitúcie, ktoré sa týmto javom budú aktívne zaoberať a problémy s mobbingom na pracovisku riešiť. V súčasnosti sa obeť mobbingu často zverujú so svojim problémom na sociálnych sieťach, cez ktoré si vymieňajú skúsenosti s riešením mobbingu. Toto je ale len konfrontácie bez nejakého právneho riešenia a táto nepomáha problém riešiť, len sa s ním lepšie vyrovnáť.

2.6 Právna ochrana a legislatíva v Slovenskej republike v oblasti

mobbingu

Aj keď sa o mobbingu a jeho obetiach hovorí čoraz častejšie, legislatívne tento problém uzákonený nie je a o to ťažšie je postihnuteľný. Obet' má len veľmi málo možností na to aby mohla agresora žalovať, nemá sa totižto legislatívne o čo oprieť. Ak sa už takýto problém aj na súd dostane sudcovia s ním nemajú takmer žiadne, alebo len veľmi malé skúsenosti, problém sa zo strany zamestnávateľa podceňuje a bagatelizuje. Naproti tomu, ale vo svete sú takéto spory veľmi bežné a dôsledky pre firmy bývajú katastrofálne.

Jediným právnym predpisom o ktorý sa obet' mobbingu môže oprieť je **Zákonník práce** v znení neskorších predpisov, ktorý ustanovuje:

V § 13 Zákaz diskriminácie „Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať“ (www.zbierka.sk).

Toto je ale fakt málo. Mobbing existuje a to nemožno poprieť. Nemožno pred ním jednoducho zatvárať. Je potrebné zasadiť sa za vytváranie antimobbingových zákonov, ktoré by obetiam mobbingu pomohli a odstránili alebo obmedzili tento dlhodobý a systematický proces týrania kolegov kolegami na pracovisku.

3. PRIESKUM MOBBINGU VO VYBRANEJ SPOLOČNOSTI

3.1. Profil spoločnosti I.F.Trade, Spišská Nová Ves

Spoločnosť I.F.Trade Spišská Nová Ves vznikla v roku 2005 z pôvodnej spoločnosti STRADA Trade, s.r.o.. Hlavnou činnosťou spoločnosti je porez guľatiny a výroba stavebného reziva. Spoločnosť podniká v oblasti drevárskeho priemyslu vo východoslovenskom regióne. Prevažnú časť produkcie firmy tvorí stavebné rezivo, ktoré sa dodáva pre trhy v rámci EU - Nemecko, Maďarsko, Grécko.

Z pohľadu počtu zamestnancov sa radí spoločnosť medzi malé a stredné podniky. K 31.01.2011 pracovalo v podniku celkom 32 zamestnancov jednak na stály pracovný pomer, ale aj na dohody o pracovnej činnosti. Z celkového počtu 32 pracovala na dohody 8 zamestnancov. Okrem zamestnancov pracujú v spoločnosti aj 3 pracovníci na základe živnostenského oprávnenia. Títo zabezpečujú predovšetkým technicko - administratívne činnosti.

3.2. Metodika a organizácia prieskumu

3.2.1. Ciele prieskumu

Cieľom nášho prieskumu bolo zistenie povedomia našich respondentov o problematike mobbingu. V priebehu nášho prieskumu sme sa zamerali na mobbing ako fyzický a psychický útok na určitú osobu a na znalosti pracovníkov o tomto probléme.

Snažili sme sa zistiť aké prejavy mobbingu zaznamenali na pracovisko naši respondenti. Naším zámerom bolo aj zistenie ako ovplyvňuje mobbing na pracovisku pracovný život pracovníkov a ich súkromný život.

Chceli sme zistiť ako sa proti mobbingu dokážu opýtaný zamestnanci brániť, a čo dokážu podniknúť v prípade, že sa znaky mobbingu objavia v organizácii.

Na základe výsledkov prieskumu mobbingu vo vybranom podniku sme chceli zistiť do akej miery sú o tejto problematike zamestnanci informovaní a v prípade, že sa príznaky

mobbingu vyskytnú navrhnuť možné riešenia prípadne opatrenia na odstránenie mobbingu, alebo jeho sankcionovanie.

3.2.2. Stanovenie hypotéz

Pred začatím nášho prieskumu na základe znalostí problematiky mobbingu a pomerov vo firme sme si stanovili niekoľko hypotéz, ktoré sme chceli prostredníctvom nášho prieskumu potvrdiť alebo vyvrátiť.

Keďže problematika mobbingu u nás na Slovensku nie je veľmi rozšírená a jej skúmaniu sa nevenuje dostatočná pozornosť, z tohto poznatku vychádzala naša prvá hypotéza.

Hypotéza č. 1: Predpokladáme, že povedomie pracovníkov o mobbingu je veľmi nízke a len málo respondentov má o mobbingu nejaké vedomosti.

Hypotéza č. 2: Predpokladáme, že medzi najčastejšie formy mobbingu na pracovisku sú ohováranie a ponižovanie.

Hypotéza č. 3: Predpokladáme, že v úlohe útočníka býva najčastejšie kolega.

Hypotéza č. 4: Predpokladáme, že takmer až 50 % respondentov nedokáže situáciu ohľadne mobbingu riešiť.

3.2.3. Charakteristika prieskumnej vzorky

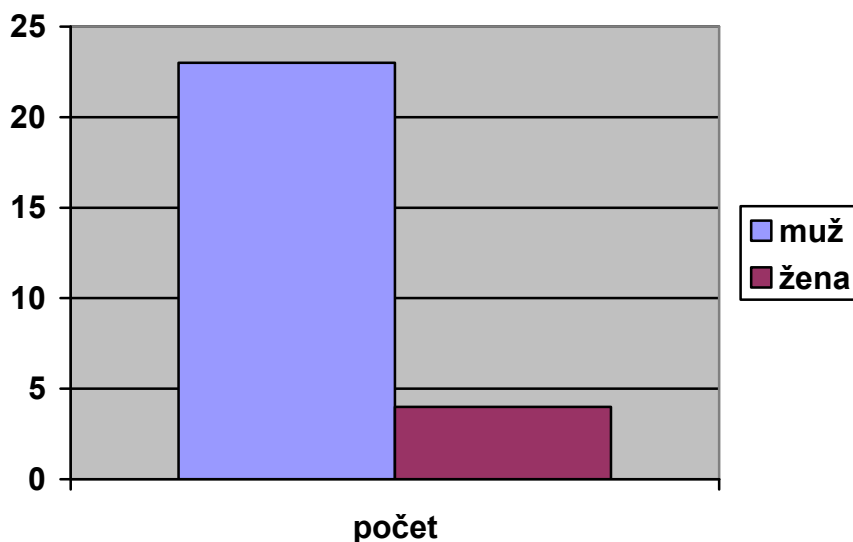
Prieskum sme uskutočnili v spoločnosti I.F. Trade, s.r.o. Spišská Nová Ves. Spoločnosť pôsobí v oblasti drevárskeho priemyslu. S našim prieskumom sme oslovili všetkých pracovníkov spoločnosti, nie u všetkých sa prieskum stretol s pozitívnym ohlasom. Z celkového počtu 32 zamestnancov sa nášho prieskumu zúčastnilo 27, ostatní odmietli dotazníky vyplniť. Našu prieskumnú vzorku tvorili predovšetkým muži.

Tabuľka č. 1: Štruktúra respondentov podľa pohlavia

Pohlavie respondentov	n	%
muž	23	85,18
žena	4	14,82
Spolu	27	100

Zdroj. Vlastné pozorovanie

Graf č. 1: Štruktúra respondentov podľa pohlavia



Až 85% opýtaných predstavovali muži, v podniku pracuje celkom 32 zamestnancov, z toho je 5 žien a 27 mužov. Prieskumu sa zúčastnilo 27 respondentov, ostatní dotazníky neodovzdali.

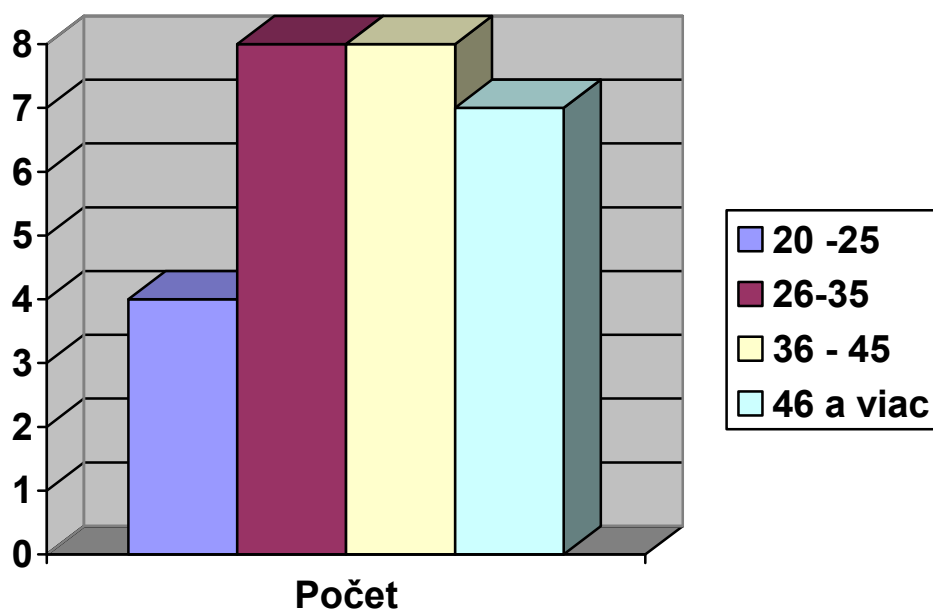
Vzhľadom na ťažkú prácu, v drevárskom priemysle pracujú prevažne muži, preto aj v našej skupine bolo len 15 % percent žien, zbytok tvorili muži.

Tabuľka č. 2: Veková štruktúra respondentov

Veková štruktúra	n	%
20 -25 rokov	4	14,80
26-35 rokov	8	29,63
36 – 45 rokov	8	29,63
46 a viac rokov	7	25,94
Spolu	27	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 2: Veková štruktúra respondentov



Medzi našimi respondentmi bolo len 15 % vo veku do 25 rokov. Až 60 % tvorili zamestnanci vo veku od 26 – 45 rokov. Z celkového počtu 27 bolo 7 opýtaných vo veku nad 46 rokov.

Štruktúra respondentov podľa veku naznačuje, že vo firme pracuje najväčšie množstvo starších zamestnancov a mladí ľudia, ktorí nemajú praktické skúsenosti o túto prácu nejavia záujem.

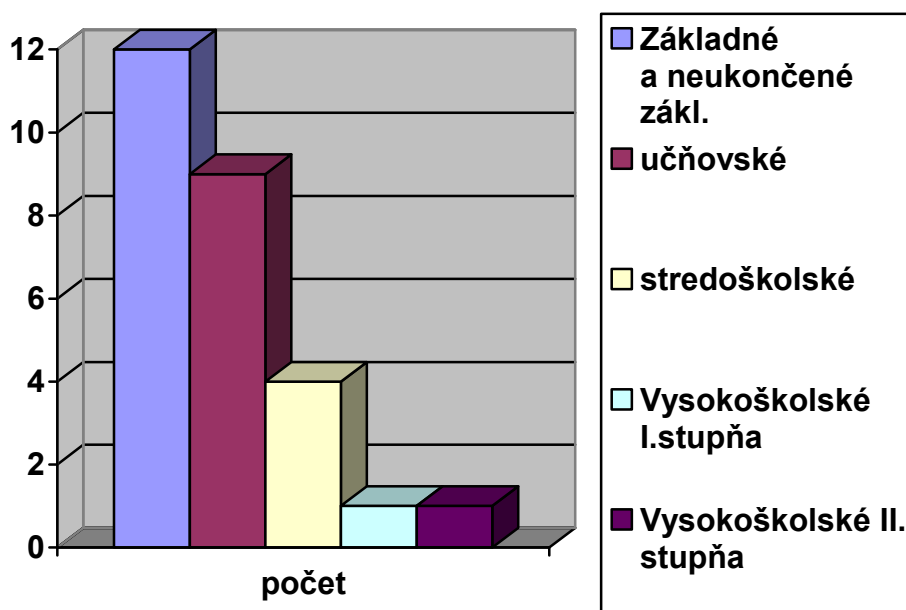
Tretia otázka z informatívnej časti smerovala k zisteniu vzdelanostnej štruktúry opýtaných.

Tabuľka č. 3: Vzdelanostná štruktúra respondentov

Vzdelanie respondentov	n	%
Základné a neukončené zákl.	12	44,44
Učňovské	9	33,33
Stredoškolské	4	14,81
Vysokoškolské I.stupňa	1	3,71
Vysokoškolské II. stupňa	1	3,71
Spolu	27	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 3 Vzdelanostná štruktúra



V našej skupine respondentov bola takmer polovica so základným a neukončeným základným vzdelaním. Len 7,5 percenta tvorili respondenti s vysokoškolským vzdelaním I. a II. stupňa. Takmer 34 % bolo s učňovským vzdelaním a 15 percent so stredoškolským vzdelaním.

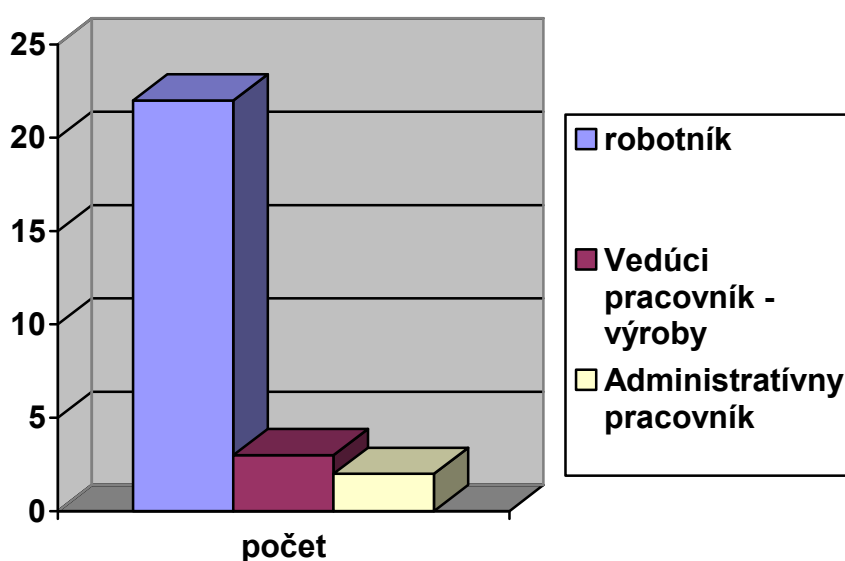
Pracovné zaradenie sme skúmali v štvrtej otázke informatívnej časti dotazníka.

Tabuľka č.4: Štruktúra respondentov podľa pracovného zaradenia

Pracovné zaradenie	n	%
Robotník	22	81,50
Vedúci pracovník - výroby	3	11,10
Administratívny pracovník	2	7,40
Spolu	27	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č.4: Štruktúra respondentov podľa pracovného zaradenia



Z našej vzorky bolo takmer 82 percent opýtaných v pozícií robotníkov. Len 11 % boli pracovníci pracujúci vo vedúcej pozícii vo výrobe. Takmer 7,4 percenta predstavovali technicko-administratívni pracovníci. Predmetom činnosti je drevárska prvovýroba a v takomto druhu práce sa umiestnia predovšetkým pracovníci v robotníckych pozíciách.

3.2.4. Metódy prieskumu

Prieskum o mobbingu na pracovisku sme vykonali pomocou dotazníka. Dotazník sme rozčlenili na dve časti. V prvej informatívnej časti sme sa zamerali na charakterizovanie prieskumnej vzorky. Stanovili sme si kritéria ako vek, pohlavie, vzdelanie a pracovné zaradenie. Tieto informácie nám pomohli zorientovať sa v našej skupine respondentov.

Keďže problematika mobbingu na pracovisku je pomerne nová a málo medializovaná museli sme našich respondentov podrobnejšie oboznámiť s pojmom mobbing a pristúpiť k jeho obšírnejšiemu vysvetleniu. Nakoľko sa jedná o pomerne citlivú tému dotazník bol anonymný.

Otázky v dotazníku boli zamerané na zistenie, či sa pracovníci už s mobbingom stretli. V druhej dotazníkovej otázke sme zisťovali metódy mobbingu, ktoré sa medzi opýtanými vyskytli. Ďalšie otázky smerovali k zisteniam ako mobbing ovplyvňuje pracovný a súkromný život pracovníkov a ako by dokázali mobbing riešiť.

Výsledky našich zistení sme zhrnuli do tabuliek a grafov a prostredníctvom nich sme si overili správnosť našich hypotéz.

Pri prieskume sme používali matematicko – štatistické metódy.

3.3. Interpretácia výsledkov prieskumu

Ako sme už spomínali, pred uskutočnením samotného prieskumu bolo potrebné vzhľadom na kvalitu prieskumnej vzorky oboznámiť respondentov s problémom mobbingu. Museli sme im popísať charakteristické znaky mobbingu, aby neskôr dokázali správne odpovedať na dotazníkové otázky. Väčšina respondentov pojem mobbing vôbec nepoznala, takže tejto časti sme venovali náležitú pozornosť. Odpovede na naše otázky sme zhrnuli v nasledujúcich tabuľkách a grafoch.

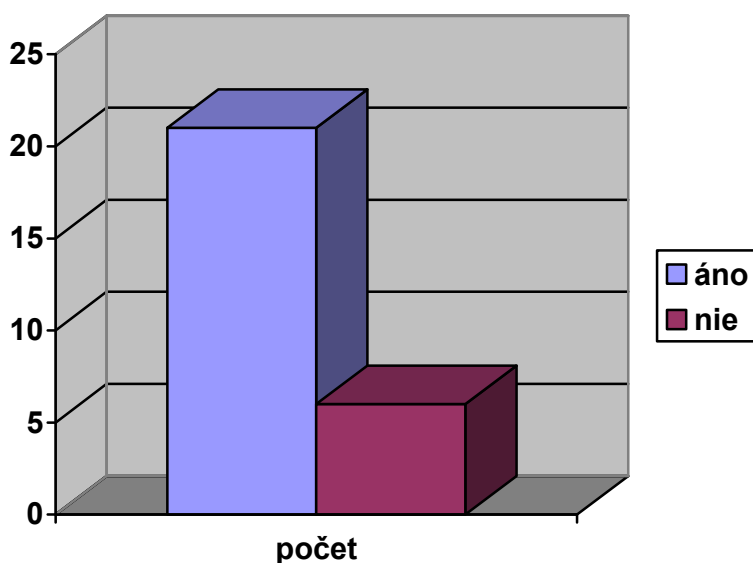
Účelom otázky č.1: „Stretli ste sa s mobbingom na Vašom pracovisku?“ bolo zistiť koľko zamestnancov sa s mobbingom na pracovisko stretlo, či už v podobe obeti alebo útočníka.

Tabuľka č. 5: Počet respondentov, ktorí sa stretli s mobbingom

Stretli ste sa s mobbingom na Vašom pracovisku?	n	%
áno	21	78
nie	6	22
Spolu	27	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č.5: Počet respondentov, ktorí sa stretli s mobbingom



Na našu prvú otázku kladne odpovedalo 21 respondentov, to znamená, že až 78 % respondentov sa už s mobbingom stretlo. V odpovediach na naše ďalšie otázky pokračovalo 21 spomenutých respondentov, zvyšných 6 ukončilo vypisovanie dotazníka. Výsledok prieskumu poukazuje na fakt, že mobbing na pracovisku je pomerne rozšírený až na to, že mnoho jedincov si fakt, že sa jeho obeťou stali ani neuvedomujú. Mobbing pôsobí v

pracovnom kolektíve negatívne, preto je potrebné urobiť opatrenia na to, aby sa mobbingové aktivity nerozvíjali.

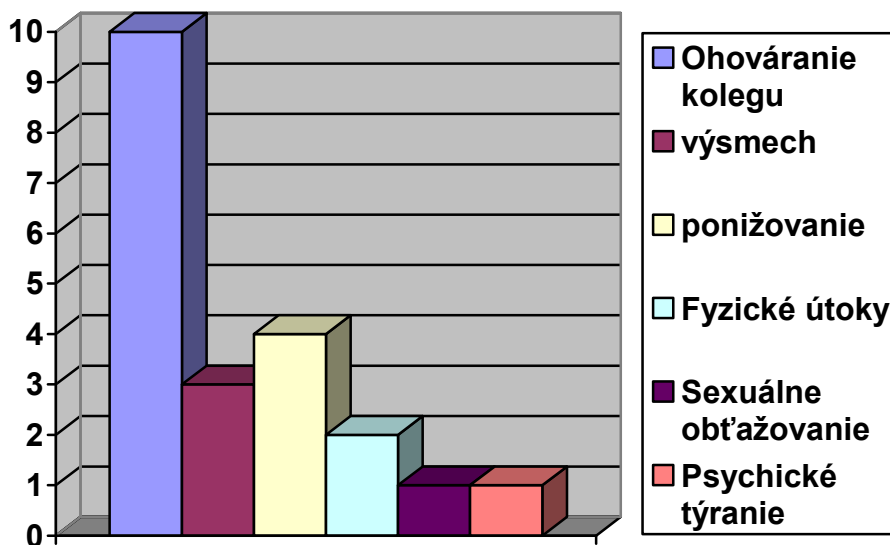
Druhá otázka mala účel zistiť aké metódy mobbingu boli na pracovisku najčastejšie používané.

Tabuľka č. 6: Metódy mobbingu

Metódy mobbingu:	n	%
Ohováranie kolegu	10	47,62
Vvýsmech	3	14,28
Ponižovanie	4	19
Fyzické útoky	2	9,50
Sexuálne obťažovanie	1	5
Psychické týranie	1	5
Spolu	21	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 6 Metódy mobbingu



Medzi opýtanými sme zistili, že najviac respondentov sa stretlo s ohováraním kolegu ako s formou mobbingu, bolo to takmer 50 percent. Výsmech a ponižovanie tvorili ďalšie dve najpočetnejšie metódy mobbingu. Fyzické útoky, sexuálne obťažovanie a psychické týranie boli menej časté metódy mobbingu. Z uvedeného môžeme vyvodiť záver, že najviac sa vyskytujúcou metódou mobbingu je ohováranie, nie je to však len neškodné ohováranie, ale má vplyv na svoju obeť a ovplyvňuje jej súkromný aj pracovný život.

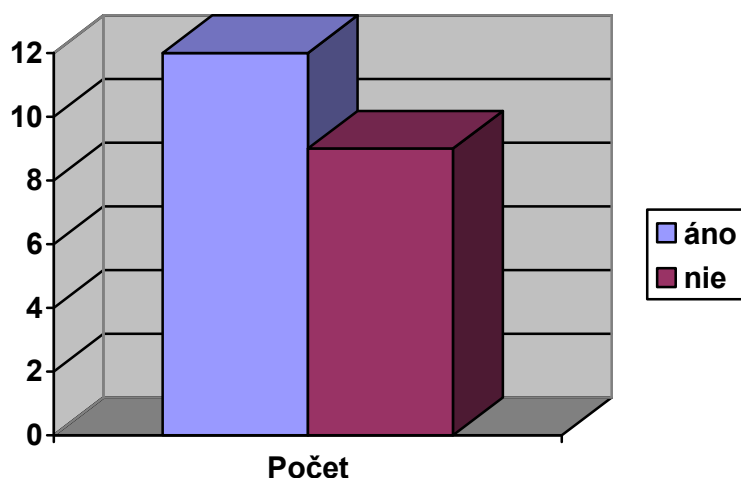
Tretia otázka smerovala k zisteniu, či sa pracovníkovi niekto vyhrážal písomnou alebo ústnou formou. Na našu otázku odpovedalo 12 respondentov kladne a 9 záporne.

Tabuľka č. 7: Počet jedincov, ktorým sa niekto vyhrážal

Vyhrážal sa Vám niekto písomnou alebo ústnou formou?	n	%
Áno	12	57,14
Nie	9	42,86
Spolu	21	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 7: Počet jedincov, ktorým sa niekto vyhrážal



Takmer 60 % opýtaných zažili, že sa im niekto vyhrážal buď písomnou alebo ústnou formou. Vyhrážanie je v robotníckych pracovných kolektívoch veľmi častým javom, čo nám potvrdili aj výsledky prieskumu.

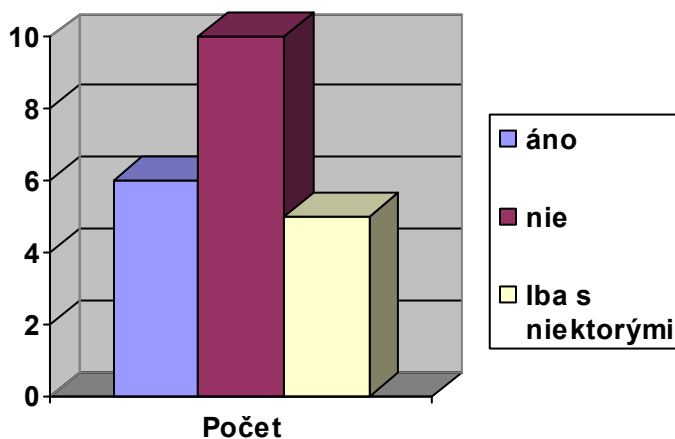
Štvrtá otázka smerovala k zisteniu vzťahov na pracovisku medzi kolegami. Až 10 pracovníkov na otázku odpovedalo záporne a svoje vzťahy s kolegami na pracovisku nepovažujú za dobré. Tento jav je dôsledkom rivality a veľkého tlaku na psychiku pracovníkov v prípade straty pracovného miesta. Šiesti pracovníci si myslia, že majú dobrý vzťah so svojimi spolupracovníkmi a 5 majú dobrý vzťah iba s niektorými.

Tabuľka č. 8: Kvalita vzťahov na pracovisku

Myslíte si, že máte dobrý vzťah so spolupracovníkmi ?	n	%
Áno	6	28,6
Nie	10	47,6
Iba s niektorými	5	23,8
Spolu	21	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 8: Kvalita vzťahov na pracovisku



Vzťahy na pracovisku úzko súvisia aj s firemnou kultúrou, ale ovplyvňuje ich aj osobnostný potenciál jednotlivých pracovníkov. Pracovné vzťahy ovplyvňujú aj pracovné výkony pracovníkov na pracovisku. Takmer 50 % opýtaných si myslí, že nemá dobrý vzťah so spolupracovníkmi. Tento jav je aj dôsledkom veľkej rivality medzi pracovníkmi a súčasnej ekonomickej situácie, kedy strach zo straty zamestnania ovplyvňuje aj pracovné vzťahy.

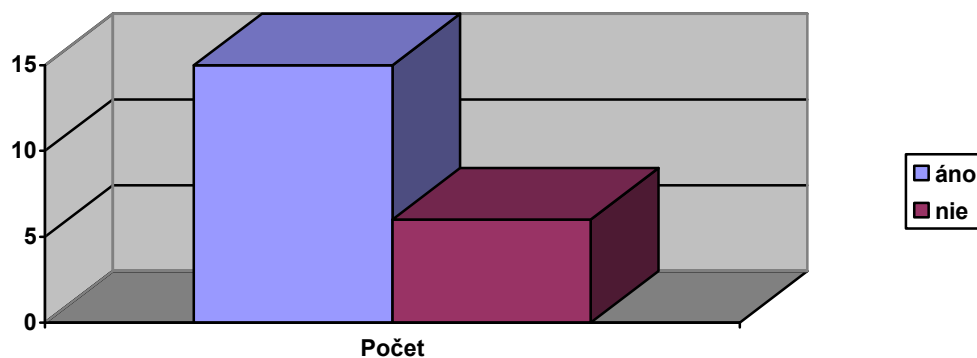
Otázka č. 5 smerovala k zisteniu či sa respondent považuje za obeť mobbingu. Až 15 pracovníkov malo pocit, že sa obeťou mobbingu stali, zvyšných 6 odpovedalo na otázku záporne.

Tabuľka č. 9: Počet obetí mobbingu

Máte pocit, že ste sa stali obeťou mobbingu ?	n	%
Áno	15	71,4
Nie	6	28,6
Spolu	21	100

Zdroj.: Vlastné pozorovanie

Graf č. 9: Počet obetí mobbingu



Výsledky nášho prieskumu ukazujú , že až 71,5 % respondentov sa stali obeťami mobbingu, Ak ale ostatní obeťami neboli, boli buď v úlohe útočníka alebo svedka mobbingu. Smutné je konštatovanie, že viac ako 70 percent jedincov sa stali obeťami mobbingu, preto je potrebné sa zamyslieť nad ich ochranou a prevenciou proti mobbingu.

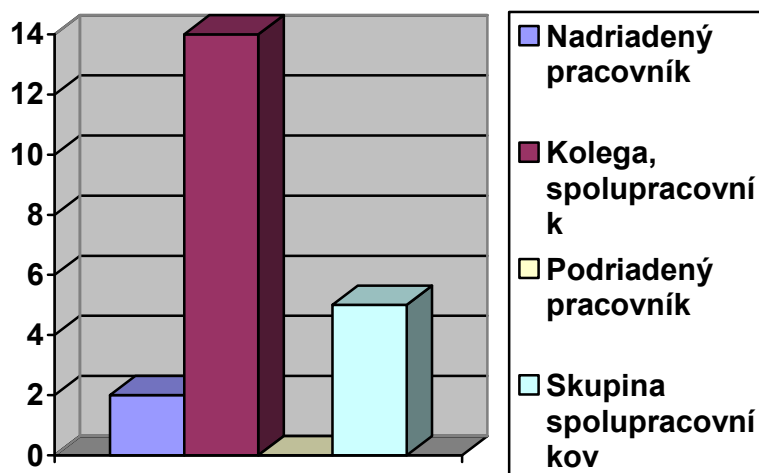
Otázka č. 6 mala za účel zistiť, kto sa v úlohe obeti útočníka ocitne najčastejšie. Výsledky prieskumu prezentujeme v tabuľke č. 10.

Tabuľka č. 10: Kto bol v úlohe útočníka

V úlohe útočníka bol:	n	%
Nadriadený pracovník	2	9,5
Kolega, spolupracovník	14	66,6
Podriadený pracovník	0	0
Skupina spolupracovníkov	5	23,9
Spolu	21	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 10: Kto bol v úlohe útočníka



V roli útočníka sa najčastejšie ocitá kolega, spolupracovník, alebo skupina spolupracovníkov. Len v 10% prípadov sa v úlohe útočníka ocitá nadriadený pracovníkov. Zistenie naznačuje, že pomerne často sa mobbing vyskytuje medzi funkčne rovnako postavenými pracovníkmi.

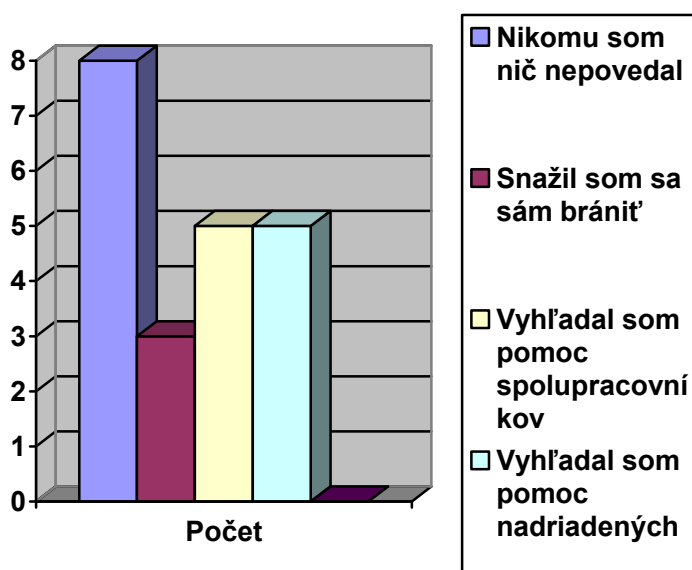
V otázke č. 7 sme sa zamerali na zistenie ako riešia situáciu s mobbingom jej obeť.

Tabuľka č. 11: Riešenie problematiky mobbingu

Riešenie problematiky mobbingu	n	%
Nikomu som nič nepovedal	8	38
Snažil som sa sám brániť	3	14,4
Vyhľadal som pomoc spolupracovníkov	5	23,8
Vyhľadal som pomoc nadriadených	5	23,8
Vyhľadal som pomoc odborníkov	0	0
Spolu	21	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 11: Riešenie problematiky mobbingu



Až 38 % respondentov, ktorí sa s mobbingom stretli, či už ako obeť, alebo ako svedok mobbingu sa vzniknutú situáciu snažilo zamlčať a nikomu nič nepovedať. Len 14,4 % sa snažilo brániť a takmer 24 % vyhľadalo pomoc spolupracovníkov alebo nadriadeného pracovníka. Z výsledkov vyplýva, že v pracovnom kolektíve panuje nedôvera a pracovníci majú tendenciu svoj problém skôr zamlčať, ako sa s ním zdôveriť.

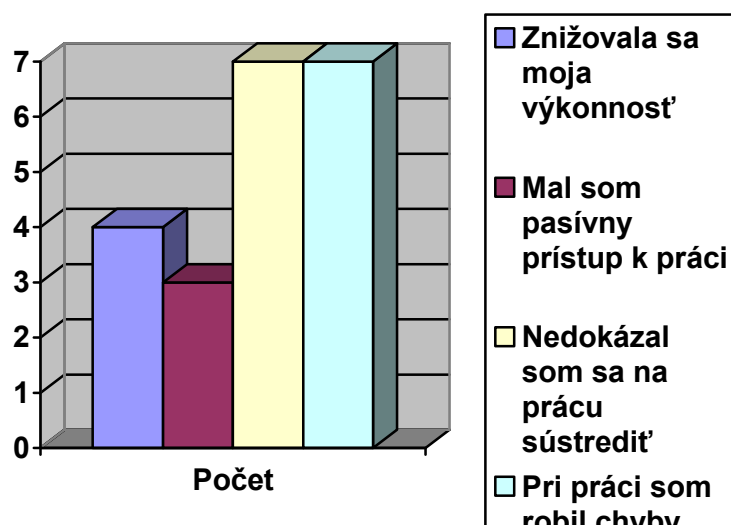
V ďalšej otázke sme sa snažili zistiť, či mobbing mal vplyv aj na kvalitu práce v pracovnom kolektíve.

Tabuľka č. 12: Vplyv mobbingu na kvalitu práce

Vplyv mobbingu na kvalitu práce:	n	%
Znižovala sa moja výkonnosť	4	19
Mal som pasívny prístup k práci	3	14,2
Nedokázal som sa na prácu sústrediť	7	33,4
Pri práci som robil chyby	7	33,4
Spolu	21	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 12: Vplyv mobbingu na kvalitu práce



Na našu otázku ako ovplyvnil mobbing ich prácu odpovedali naši respondenti takto, 7 z nich sa na prácu nedokázali sústrediť, taktiež 7 respondentov odpovedalo, že pri práci robili chyby, u 19% respondentov sa v dôsledku mobbingu znižovala výkonnosť a 14% malo pasívny prístup k práci. Vplyv mobbingu na pracovný život je rozsiahly a mnohokrát má vplyvy na výkony pracovníkov, čo negatívne ovplyvňuje aj výkonnosť firmy.

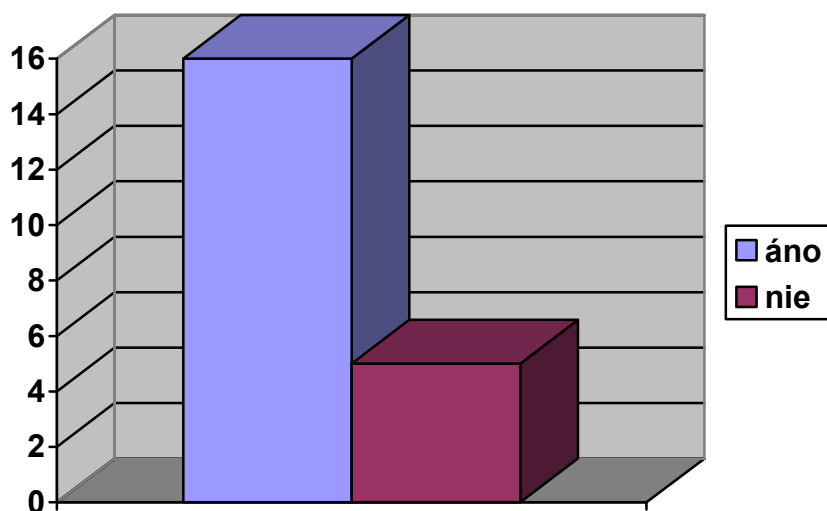
Desiata otázka v poradí smerovala k zisteniu, či mobing ovplyvňuje aj súkromný život respondentov.

Tabuľka č. 13: Vplyv mobbingu na súkromný život

Vplyv mobbingu na súkromný život:	n	%
Áno	16	76,20
Nie	5	23,80
Spolu	21	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 13: Vplyv mobbingu na súkromný život



Väčšina našich respondentov mala pocit, že mobbing na pracovisku má vplyv aj na ich súkromný život, len 23,8 % si myslí, že mobbing ich súkromný život neovplyvňuje. Väčšinou si tieto okolnosti ani neuvedomujeme ale mobbing na pracovisku nepriaznivo ovplyvňuje aj náš súkromný život a naše správanie v rodine a určite ho nemôžeme hodnotiť ako pozitívny faktor.

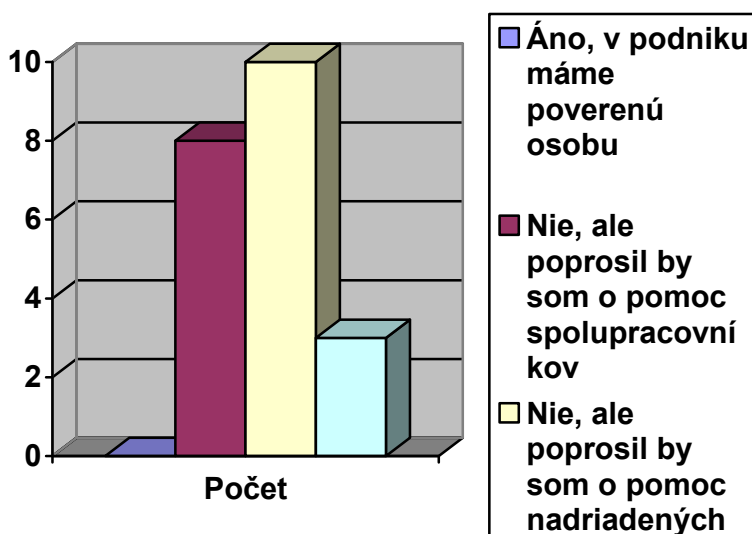
V predposlednej otázke sme sa opýtali našich respondentov na to, či vedia na koho sa obrátiť v prípade ohrozenia mobbingom. Naši respondenti odpovedali takto:

Tabuľka č. 14: Pomoc v prípade ohrozenia mobbingom

Na koho by ste sa obrátili v prípade ohrozenia mobbingom?	n	%
Áno, v podniku máme poverenú osobu	0	0
Nie, ale poprosil by som o pomoc spolupracovníkov	8	38
Nie, ale poprosil by som o pomoc nadriadených	10	47,6
Nie, ale našiel by som si nejaké informácie na internete	3	14,4
Spolu	21	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 14: Pomoc v prípade ohrozenia mobbingom



Takmer polovica opýtaných by o pomoc poprosila svojho nadriadeného a 38 % by sa spoľahlo na pomoc spolupracovníkov. Len traja opýtaní by si našli informácie na internete. Z odpovedí vyplýva, že problém mobbingu už nie sú schopní spolupracovníci riešiť v kolektíve, ale sú nútení sa o pomoc obrátiť na vedúceho pracovníka.

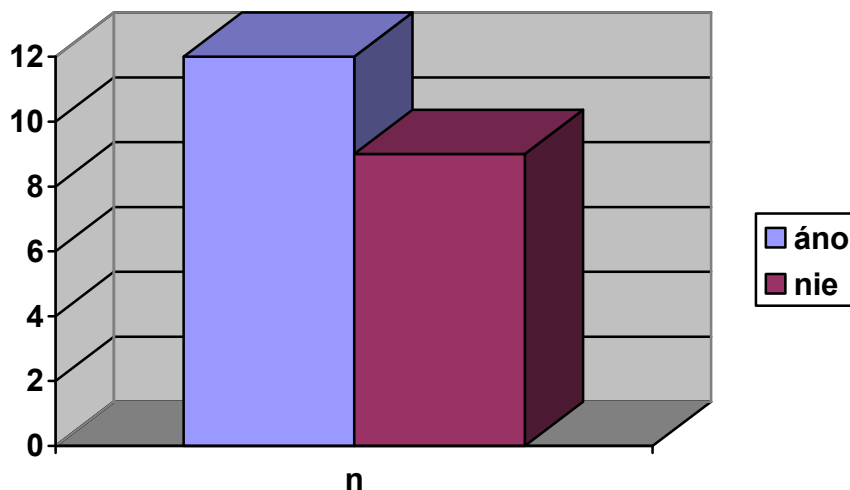
Otázka č. 12 bola smerovaná na spokojnosť respondentov so svojim pracovným zaradením.

Tabuľka č. 15: Spokojnosť so svojim pracovným zaradením

Ste spokojný so svojim pracovným zaradením ?	n	%
Áno	12	57,14
Nie	9	42,86
Spolu	21	100

Zdroj: Vlastné pozorovanie

Graf č. 15: Spokojnosť so svojim pracovným zaradením



Z našich respondentov až 57 % bolo so svojim pracovným zaradením spokojných. To znamená, že by určite o svoju prácu neradi prišli, aj to je možno dôvodom na vznik mobbingových aktivít, v záujme ochrany svojho pracovného miesta sa niekedy jedinci

uchyľujú k rôznym praktikám. Určite ani nespokojnosť so svojim pracovným zaradením nevplýva na mobbing pozitívne.

3.4. Vyhodnotenie prieskumu a odporúčania pre prax

Pre začatím samotného prieskumu sme si určili niekoľko hypotéz, ktoré sa budeme teraz snažiť zhodnotiť. Naša prieskumná vzorka sa skladala predovšetkým z robotníkov a problém mobbingu, pre nich nebol známy, preto bolo potrebné veľkú pozornosť venovať vysvetleniu samotného pojmu mobbing a aktérov mobbingu. Po vysvetlení týchto pojmov bola situácia jasnejšia a prieskum sa mohol uskutočniť.

V našej **hypotéze č.1** sme predpokladali, že väčšina respondentov sa s mobbingom na pracovisku ešte nestretla. Naša **hypotéza sa nám nepotvrdila**, pretože až 78 % opýtaných sa s mobbingom stretlo. Nemuselo to byť tak, že sa stali priamo obeťami mobbingu, ale stretli sa s týmto problémom či už ako obeť, útočníci alebo svedkovia mobbingu.

Hypotéza č.2 predpokladala, že najčastejšou metódou mobbingu na pracovisku je ohováranie a ponižovanie spolupracovníkov. Môžeme konštatovať, že táto **hypotéza sa nám vcelku potvrdila**, pretože až v 48 % bolo ako metóda mobbingu použité ohováranie, v 19 % ponižovanie, až 14 % tvoril výsmech. Je zarážajúce, že v 9 % sa vyskytol ako metóda mobbingu fyzický útok.

V **hypotéze č. 3** sme predpokladali, že až 50 % mobbingových aktivít pochádza zo strany spolupracovníkov. Táto **hypotéza sa nám potvrdila**, pretože až v 66 % prípadov sa v úlohe útočníka ocitol spolupracovník, v 24 % prípadov to bola skupina spolupracovníkov a len v 9,5 % prípadov to bol nadriadený pracovník.

Hypotéza č. 4 predpokladala, že strach zo straty zamestnania je tak veľký, že väčšina obetí túto skutočnosť zamlčí. Aj tu môžeme skonštatovať, že **hypotéza sa potvrdila**, nakoľko až 38% percent respondentov by o tomto probléme nikomu nič nepovedalo. Zhodne teda 24 % by sa zverilo buď kolegovi alebo nadriadenému.

Z výsledkov prieskumu vyplýva, že problému mobbingu sa v podnikoch venuje nedostatočná pozornosť, je to samozrejme aj dôsledok doby. V období hospodárskej a ekonomickej krízy má manažment iné problémy ako riešenie mobbingu na pracovisku.

Tento problém ale netreba podceňovať, pretože ovplyvňuje výkonnosť pracovníkov a tým aj výkonnosť a úspešnosť firmy, preto je potrebné aspoň v rámci firmy zaviesť antimobbingové opatrenia a sankcie za ich nedodržiavanie.

ZÁVER

V súčasnosti už mobbing – teror na pracovisku nie je žiadne tabu. Aj keď komunikácia o tomto probléme je v mnohých podnikoch kameňom úrazu. Vedenie, prípadne odbory, ktoré jediné môžu urobiť opatrenia na nápravu pred týmto problémom často zatvárajú oči a odmietajú ho riešiť.

Existujú krajiny v ktorých je mobbing trestným činom a má trestnoprávne následky pre útočníka a nezriedka aj pre firmu. U nás ešte legislatíva smerujúca k ochrane pred mobbingom nie je dopracovaná, takže je ťažké sa obrátiť na nejakú právnickú inštitúciu.

Mobbing na pracovisku však pre národné hospodárstvo predstavuje nevyčísliteľné straty, ktoré vznikajú v dôsledku absencií obetí mobbingu na pracovisku, prípadne v nesústreďení sa na prácu a ostatných následkov. Práve preto, je potrebné o mobbingu vedieť čo najviac, spoznať jeho príznaky a zodpovedne pristúpiť k jeho riešeniu.

Táto hektická doba priniesla so sebou aj čoraz viac konfliktov a nedorozumení v medziľudských vzťahoch a v neposlednom rade vo vzťahoch na pracovisku.

Naša bakalárska práca má za cieľ upozorniť na to, že tomuto problému a jeho prevencii je potrebné venovať čoraz väčšiu pozornosť, tak aby mobbing nezasahoval do pracovnej kultúry, neničil vzťahy na pracovisku, dobrú organizáciu práce a neznižoval výkonnosť osobám, ktoré sa obeťami mobbingu stali.

Veríme, že pre podnik, v ktorom sme naše zisťovania vykonávali bude naša aktivita prínosom, pretože sme prispeli k objasneniu problému mobbingu na pracovisku a oboznámili sme pracovníkov s možnosťami obrany proti mobbingu.

Máme za to, že len dostatočná informovanosť o probléme a spôsoboch ako mu predchádzať, prípadne ako ho riešiť môže prispieť k tomu, aby tento problém neohrozoval dobré pracovné vzťahy.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

Monografia

BEŇO, P. 2003. *Můj šéf, můj nepřítel?* 1. vyd. Šlapanice : ERA, 2003, 181 s. ISBN 80-86517-34-9

BOROŠ, J. – ONDRIŠKOVÁ, E. – ŽIVČICOVÁ, E. 1999. *Psychológia.* 1. vyd. Bratislava : IRIS – PhDr. Milan Štefanko, 1999, 270 s. ISBN 80-88778-87-5

HALÍK, J. 2008. *Vedení a řízení lidských zdrojů.* 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2008, 128 s. ISBN 978-80-247-2475-1

HUBEROVÁ, B. 1995. *Psychický teror na pracovišti.* Martin : Neografia, 1995, 143 s. ISBN 80-85186-61-6

KRAZT, H. J. 2005. *Mobbing- Jak ho rozpoznat a jak mu čelit.* Praha : Management Press, 2005, 131 s. ISBN 80-7261-127-5

LOVAŠ, L. 2010. *Agresia a násilie.* Bratislava : Ikar, 2010, 197 s. ISBN 978-80-551-1752-2

NAZARE-AGA, I. 2010. *Nenechte sebou manipulovat.* 5. vydanie. Praha : Portál, 2010, 268s. ISBN 978-80-7367-722-0

NOVÁK, T. 1996. *Sám proti agresii.* Praha : Grada Publishing, 1996, 123 s. ISBN 80-7169-253-0

SVOBODOVÁ, L. 2008. *Nenechte se šikanovat kolegou.* 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2008, 112 s. ISBN 978-80-247-2474-4

Elektronické zdroje

<http://www.euractiv.sk/podnikanie-v-eu/analyza/mobbing-historia-a-priciny-vzniku-017785>

<http://www.otvorenepravo.sk/m/clanok/78/mobbing-historia-a-priciny-vzniku>

<http://www.zbierka.sk/>

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Zoznam tabuliek:

Tabuľka č. 1: Štruktúra respondentov podľa pohlavia.....	28
Tabuľka č. 2: Veková štruktúra respondentov.....	29
Tabuľka č. 3: Vzdelanostná štruktúra respondentov.....	30
Tabuľka č. 4: Štruktúra respondentov podľa pracovného zaradenia.....	31
Tabuľka č. 5: Počet respondentov, ktorí sa stretli s mobbingom.....	33
Tabuľka č. 6: Metódy mobbingu.....	34
Tabuľka č. 7: Počet jedincov, ktorým sa niekto vyhrážal.....	35
Tabuľka č. 8: Kvalita vzťahov na pracovisku.....	36
Tabuľka č. 9: Počet obetí mobbingu.....	37
Tabuľka č. 10: Kto bol v úlohe útočníka.....	38
Tabuľka č. 11: Riešenie mobbingu.....	39
Tabuľka č. 12: Vplyv mobbingu na kvalitu práce.....	40
Tabuľka č. 13: Vplyv mobbingu na súkromný život.....	41
Tabuľka č. 14: Riešenie mobbingu.....	42
Tabuľka č. 15: Spokojnosť so svojim pracovným zaradením.....	43

Zoznam grafov:

Graf č. 1: Štruktúra respondentov podľa pohlavia.....	28.
Graf č. 2: Veková štruktúra respondentov.....	29
Graf č. 3: Vzdelanostná štruktúra respondentov.....	30
Graf č. 4 Štruktúra respondentov podľa pracovného zaradenia.....	31
Graf č. 5: Počet respondentov, ktorí sa stretli s mobbingom.....	33
Graf č. 6: Metódy mobbingu.....	34
Graf č. 7: Počet jedincov, ktorým sa niekto vyhráždal.....	35
Graf č. 8: Kvalita vzťahov na pracovisku.....	36
Graf č. 9: Počet obetí mobbingu.....	37
Graf č. 10: Kto bol v úlohe útočníka.....	38
Graf č. 11: Riešenie mobbingu.....	39
Graf č. 12: Vplyv mobbingu na kvalitu práce.....	40
Graf č. 13: Vplyv mobbingu na súkromný život.....	41
Graf č. 14: Riešenie mobbingu.....	42
Graf č. 15: Spokojnosť so svojim pracovným zaradením.....	43

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha I. – Dotazník	51
------------------------------------	-----------

Príloha I: Dotazník

Vážení respondenti,

tento dotazník je súčasťou mojej bakalárskej práce na tému :Mobbing-psychický teror na pracovisku. Dovoľujem si Vás požiadať o odpovede na nasledujúce otázky. Keďže téma mobbingu je veľmi citlivá a chýlostivá zaručujem Vám anonymitu a to, že výsledky tohto dotazníka budú v anonymnej forme použité len pre účely mojej bakalárskej práce.

Pohlavie:

- Muž Žena

Vek:

- 20 – 25 26 – 35 36 – 45 46 a viac

Vzdelanie:

- základne a neukončené základné
 učňovské
 stredoškolské
 vysokoškolské I. stupňa
 vysokoškolské II. stupňa

Pracovné zaradenie:

- robotník

- vedúci pracovník - výrobný
- administratívny pracovník

1. Stretli ste sa s mobbingom na Vašom pracovisku?

- áno
- nie

2. Ak ste na predchádzajúcu otázku odpovedali áno, aké metódy sa prejavovali?

- ohováranie kolegu
- výsmech
- ponižovanie
- fyzické útoky
- sexuálne obťažovanie
- psychické týranie

3. Vyhrážal sa Vám niekto písomnou alebo ústnou formou?

- áno
- nie

4. Myslíte si, že máte dobrý vzťah so spolupracovníkmi?

- áno
- nie
- iba s niektorými

5. Máte pocit , že ste sa stali obeťou mobbingu vo Vašom súčasnom zamestnaní?

- áno
- nie

6. Viete, kto bol v úlohe útočníka ?

- nadriadený pracovník
- kolega, spolupracovník
- podriadený pracovník
- skupina spolupracovníkov

7. Ako ste riešili danú situáciu?

- nikomu som nič nepovedal
- snažil som sa sám brániť
- vyhľadal som pomoc u spolupracovníkov
- vyhľadal som pomoc u nadriadených
- vyhľadal som pomoc u odborníkov

8. Aký negatívny vplyv mal mobbing na kvalitu Vašej práce?

- znižovala sa moja výkonnosť
- pasívny prístup k práci
- nedokázal som sa na prácu sústrediť
- pri práci som robil chyby
- stránil som sa kolektívu a nemal som dostatok informácií k práci

9. Mal mobbing na pracovisku vplyv aj na Váš súkromný život?

- áno
- nie

10. Vedeli by ste, na koho sa obrátiť v prípade ohrozenia mobbingom?

- áno, v podniku máme poverenú osobu
- nie, ale poprosil by som o pomoc spolupracovníkov
- nie, ale poprosil by som o pomoc nadriadených
- nie, ale našiel by som si nejaké informácie na internete

11. Na koho by ste sa obrátili v prípade ohrozenia mobbingom?

.....
.....

12. Ste spokojný so svojim pracovným zaradením?

- áno
- nie
- čiastočne

Bibliografické údaje:

Meno autora: Tomáš Sax

Odbor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma štúdia: kombinované

Názov práce : Mobbing – psychický teror na pracoviisku

Rok: 2012

Počet strán: 55

Celkový počet strán príloh: 4

Počet titulov českej literatúry a prameňov: 6

Počet titulov zahraničnej literatúry a prameňov: 3

Počet internetových zdrojov: 3

Vedúci práce : PhDr. Jana Urbanovský