

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Pedagogická fakulta

a

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

B a k a l á ř s k á p r á c e

2013

Jiří Toufar

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta

a

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Mobbing a Bossing v Policii České republiky

Mobbing and bossing within the framework of the Police of the Czech republic

Autor: Jiří Toufar

Vedoucí práce: doc. JUDr. Jan Hejda, Ph.D

Studijní program: Sociální pedagogika, Specializace v pedagogice B7507

Datum odevzdání: 21. 3. 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma „Mobbing a bossing v Policii České republiky“ jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Jindřichově Hradci 21. 1. 2014

podpis studenta

Poděkování:

Poděkování patří vedoucímu této práce, panu doc. JUDr. Janu Hejdovi, Ph.D. za odborné vedení a konzultační pomoc při zpracování bakalářské práce. Současně bych chtěl také poděkovat všem respondentům, kteří se podíleli na vyplňování dotazníků.

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jiří TOUFAR**
Osobní číslo: **P110159**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Název tématu: **Mobbing a bossing v rámci Policie ČR**
Zadávající katedra: **Katedra pedagogiky a psychologie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Psychické násilí v zaměstnání je vážným problémem, který je však stále podceňován. Bakalářská práce reaguje na tuto situaci a zaměřuje se na dva projevy tohoto negativního jevu, a to tzv. mobbing a bossing v aplikační oblasti ozbrojených složek, konkrétně Police České republiky. Komplexně se zabývá oběma výše uvedenými projevy skrytého a nebezpečného psychického týrání, včetně jejich typických charakteristik a možností, jak se jim účinně bránit.

Cílem bakalářské práce je sestavení přehledného materiálu pro policisty, který jim umožní rozeznat typické znaky bossingu a mobbingu na pracovišti. Tento materiál bude doplněn o návrh praktických rad pro řešení neoprávněného nátlaku na policistu ze strany služebního funkcionáře PČR.

Pro dosažení stanoveného cíle bakalářská práce využije dotazníkového šetření zaměřeného na příslušníky PČR ve služebním poměru, kteří jsou zařazeni na základních útvech PČR. Na základě analýzy výsledků šetření - tedy reálného stavu informovanosti a zkušeností respondentů s výskytem mobbingu a bossingu na jejich pracovišti - a analýzy příslušných sekundárních pramenů odvozuje konkrétní doporučení, která reagují na zjištěný stav a vedou k jeho zlepšení.

Rozsah grafických prací: 5 stran
Rozsah pracovní zprávy: 50 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná
Seznam odborné literatury:

BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel? 1. vydání. Brno: Vydavatelství Era, 2003. ISBN 80-86517-34-9

KRATZ, Hans-Jürgen. Mobbing jak ho poznat a jak mu čelit.

1. vydání. Praha: Management Press, NT Publishing, 2005. ISBN 80-7261-127-5

Rozkaz policejního prezidenta č. 1/2009, Etický kodex Policie České republiky

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Měsíčník Policista. Praha: Tiskárna

Ministerstva vnitra, ročník 2011. ISSN 1211-7943

Nezávislý odborový svaz Policie České republiky. Naše policie.

Praha: Grafotechna Print, ročník 2011.

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění novel

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění novel

Vedoucí bakalářské práce: doc. JUDr. Jan Hejda, Ph.D.
FM VŠE Jindřichův Hradec

Datum zadání bakalářské práce: 29. března 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: 31. března 2014



Mgr. Michal Vančura, Ph.D.
děkan



prof. PaedDr. Iva Stuchlíková, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 4. dubna 2013

ANOTACE:

Mobbing a bossing jsou projevy šikany na pracovišti, které se projevují i v Policii České republiky. Psychické násilí v zaměstnání je vážným problémem, který je velmi podceňován. Cílem práce je informovat čtenáře o existenci skrytého a nebezpečného psychického týrání v rámci Policie České republiky. Zároveň práce poskytuje základní informace jak postupovat v případě výskytu mobbingu nebo bossingu na základním útvaru Policie České republiky.

ANOTATION:

Mobbing and bossing is a kind of bullying in the workplace, which, in time, increasingly gets even in the armed forces, including the Police of The Czech republic. Psychic violence in the workplace is a serious problem, which is very underestimated. The aim of the work is to inform readers about the existence of hidden and dangerous psychical torture within the Police of the Czech republic. The work also gives information how to proceed in case of mobbing or bossing occurrence in the primary department of the Police of the Czech republic.

Úvod	8
1. Mobbing a bossing	9
1.1 Co je mobbing.....	10
1.2 Co je bossing.....	11
1.3 Rozpoznání mobbingu a bossingu na pracovišti.....	12
1.4 Mobbing a bossing v ČR.....	13
1.5 Šikana na pracovišti.....	14
1.6 Jak se bránit proti šikaně na pracovišti.....	16
1.7 Prevence šikany na pracovišti.....	17
2. Mobbing a bossing v Policii ČR	18
2.1 Etický kodex Policie ČR.....	20
2.2 Jak se bránit proti mobbingu a bossingu u Policie ČR.....	22
3. Cíle práce a výzkumné otázky	25
4. Metodika výzkumu a výzkumný vzorek	26
5. Výsledky výzkumu a diskuze	27
6. Závěr	52
7. Seznam klíčových slov	54
8. Použitá literatura	55
9. Seznam příloh	57

Úvod

Jako většina pracujících lidí jsem si myslel, že problém šikany se mého pracoviště netýká. Bohužel jsem postupem času začal slyšet o problémech na pracovištích svých kolegů. Vzhledem k tomu, že jsem byl těmito zprávami zaskočen, začal jsem se o projevy mobbingu a bossingu v rámci Policie České republiky zajímat. Projevy těchto nežádoucích vlivů na pracovišti se mohou zpočátku projevovat jako nenápadné schválnosti mezi spolupracovníky a postupem času přerůst v situaci, která se stává pro dotyčného takřka neúnosnou. Mobbing a bossing se vyskytuje ve většině pracovních kolektivů, Policii ČR nevyjímaje.

V současné době je nouze o pracovní příležitosti, vzniká vhodné prostředí pro projevy šikany na pracovišti. Jako příklad uvádím větu, kterou používá většina dnešních šéfů: „*Když se ti ta práce nelíbí, tak můžeš jít jinam.*“ Takový stres se samozřejmě musí projevit v naší mysli, která ovlivňuje celkové chování. V prvních momentech není tento způsob násilí vidět a bez použití záznamového zařízení nelze o této formě šikany pořídit žádné hmatatelné důkazy. Většina z nás se s šikanou již setkala ve škole, při volnočasové činnosti nebo v zaměstnání. Čím více jsem o těchto problémech slyšel, tím více jsem byl přesvědčen o tom, že svou bakalářskou práci zaměřím na mobbing a bossing v Policii České republiky. Začal jsem shromažďovat materiály a podklady pro tuto práci. Provedl jsem kvantitativní šetření s využitím dotazníku distribuovaného na různé organizační články Policie ČR. Dotazníkové šetření mělo za cíl zjistit, v jaké míře se vyskytuje mobbing a bossing na základních útvarech Policie České republiky. Druhým cílem bylo zjistit, zda policisté základních útvarů vědí, jak bojovat s mobbingem a bossingem. Bohužel tato práce špatné vztahy na pracovišti nevyřeší, ale poskytuje hodnotící a doporučující materiál policistům a ostatním pracujícím, kteří nemají dostatečné informace k obraně proti mobbingu a bossingu.

1. Mobbing a bossing

Existenci mobbingu a bossingu bychom mohli datovat do doby, kdy vznikla práce. Lze tedy říci, že první formy mobbingu a bossingu se vyskytovaly již v době kamenné, kdy docházelo k první formě dělení práce. V těchto dobách byli někteří jedinci v hierarchii tlupy v nadřazeném postavení nad ostatními, proto bychom zde mohli hledat první formy mobbingu a bossingu. Postupem času se začala vytvářet království, kde král měl neomezenou moc, a současným kontrastem k panovníkovi byl prostý lid. Z této doby jsou formy mobbingu a bossingu zaznamenány v historických pramenech [1, 2].

Slova mobbing a bossing jsou slova anglického původu, která byla vytvořena uměle. To znamená, že byla vymyšlena až poté, co začaly být příznaky šikany na pracovišti popisovány.

Pojem mobbing pochází z anglického výrazu „*to mob*“, který můžeme přeložit do češtiny jako napadat, spílat, útočit [2, 16].

Jako původce slova mobbing bývá označen rakouský etolog Konrad Lorenz (1903 – 1989), který studoval chování zvířat a výraz mobbing používal v souvislosti s teritorialitou zvířat. Lorenz popisoval ochranu teritoria ovládaného smečkou, do které vniknul vetřelec, nejednalo se o popisování útoku na lovenou zvěř, ale o popisování protiútku lovené zvěře proti lovcům. Jako další původce slova mobbing bývá označován anglický ornitolog Frank Finn (1868 – 1932), který použil slovo mobbing již v roce 1919 [1]. Za zmínku také stojí německý lékař Peter-Paul Heinemann, který pojem mobbing použil v roce 1972 při popisování chování agresivních dětí na školách, které v některých případech dokázaly svým chováním dohnat spolužáky až k sebevraždám [2, 12].

Pojem bossing je odvozen od slova „*boss*“, což v českém jazyce znamená šéf, vedoucí [1]. Hledání kořenů pojmu bossing není tak obtížné, protože se jedná v kategorii šikany na pracovišti o mladý výraz. Původcem tohoto pojmu je norský autor S. Kile, který tímto pojmem označoval ve svých šetřeních „systematické šikanování ze strany vedoucího“ a zároveň byl první, kdo na tento negativní jev upozornil [17]. Dříve byl místo pojmu bossing využíván pojem bullying, který lze do českého jazyka přeložit

jako surové týrání, šikanování nebo pojem employee abuse, který v českém jazyce znamená zneužívání v zaměstnání, přemrštěné nároky nebo nadávání [7]. Někdy se lze také s označením pojmu bossing setkat v německém jazyce. Jedná se o „*Rufmord*“, jako složenina dvou německých slov *Ruf* (pověst) a *Mord* (vražda), nebo s popisným překladem „*zdraví poškozující vedení*“ [1]. Pro úplnost lze tedy říci, že bossing je jakousi podskupinou mobbingu. Je konkrétnější tím, že šikany se dopouští nadřízený pracovník [1].

Hlavní zásluha na spojení slova mobbing s psychologii připadá osobě švédského lékaře německého původu, Heinzi Leymannovi (1932 – 1999). Jako první aplikoval chování zvířat na chování lidí na pracovišti. Při výzkumu pacientů se vztahovými a komunikačními problémy zjistil, že se někteří pracovníci chovají vůči svým kolegům jako „útočící smečka“. Přestože byl pojem mobbing znám od začátku osmdesátých let dvacátého století, nebyl vědecky popsán. Z pohledu psychologie jsou mobbing a bossing poměrně mladým pojmem. Díky publikační činnosti o šikaně a týrání na pracovišti, které Leymann vydával, došlo k významnému rozšíření termínu mobbing po celém světě [2, 7, 17].

1.2 Co je mobbing

Vše může začít jako nevinné „*poštuchování*“ mezi spolupracovníky, přičemž postupným stupňováním může celý konflikt přerůst v mobbing. Poznávacím znamením mobbingu je jeho skrytost a rafinovanost. Přímou úměru bychom mohli hledat v nárůstu mobbingu na pracovišti s nárůstem násilného chování v celé společnosti.

Chceme-li rozhodnout, zda chování kolegy je mobbing či ne, nejjednodušší pomůckou k určení mobbingu jsou tzv. Leymannova pravidla: „Za mobbing lze považovat pouze chování, které se objevuje alespoň 1× týdně po dobu minimálně 6 měsíců [3].“

Cílem mobbování je poškození jedince nebo skupiny za účelem vyloučení z pracovního kolektivu. Tento systematický tlak vede k tomu, že pracovník, který se stává cílem mobbingu odchází ze zaměstnání nebo se u něho dostaví psychické problémy a dokonce jsou známé i případy, kdy takto napadaný zaměstnanec spáchá

sebevraždu. Pokud vedení firmy nezasáhne, dává tím nepřímý souhlas kolektivu k takovému jednání a chování na pracovišti [6].

Postupem času se mobbing na pracovišti stane všeobecnou věcí a na stranu agresorů se postupně přidávají ostatní zaměstnanci a pokud se nedostaví intervence ze strany vedení, celá situace se prohlubuje a zaměstnanec, který se stal cílem mobbingu, se nemá šanci bránit. V tom nejhorším případě dochází k tomu, že je na oběť kvůli snížené pracovní výkonnosti vytvářen tlak ze strany vedení, a tak se nátlak na oběť stupňuje na neúnosnou míru.

Projevy mobbingu na pracovišti zahrnují agresivní chování, např. úmyslné přehlížení, omezování komunikace, pomlouvání, výsměšky, zadávání předem nesplnitelných úkolů, výhrůžky násilím, různé formy narážek, vytlačení na okraj sociální skupiny, formy sexuálního násilí, poškozování nebo neoprávněná manipulace s věcmi oběti atd. [11].

Pavel Beňo ve svých knihách určuje u mobbingu na pracovišti čtyři fáze:

- první konflikty, schválnosti, pomluvy a zadržování informací (ještě nejde o cílené chování)
- plánované poškození oběti (tzv. přechod k systematickému psychoteroru)
- cílené napadání a útoky, obviňování, pracovní přetěžování (oběť je před vedením označena za „černou ovci“, což vede k dalším křivdám a zároveň je mobbing podporován od vedení společnosti)
- celkové zlomení oběti v celé struktuře osobnosti (obvyčejně vykazuje ty znaky chování, jež mu byly zpočátku neoprávněně vytýkány, s touto novou situací se musí zaměstnavatel vypořádat a postižený je např. propuštěn [2, 3, 8])

1.2 Co je bossing

Lze říci, že bossing je jakousi podskupinou mobbingu. Pokud tedy mobbing probíhá mezi zaměstnanci, tak bossing je prováděn mezi vedoucím pracovníkem a zaměstnancem. Důvody vzniku bossingu mohou být různé, většinou se však jedná o obavu vedoucího pracovníka, že by mohl být nahrazen svým podřízeným. Dochází

tedy k tomu, že si vedoucí pracovník pouze dokazuje, že „*on je tady šéf*“. Ze strany vedoucího pracovníka dochází k „*preventivním útokům*“, za účelem upevnění jeho pozice. Může se také jednat o vztek vedoucího pracovníka na vlastní nadřízené, kteří na něj vytvářejí tlak shora, tzv. „*systém padajícího listí*“. Vedoucí pracovník tak neponechá frustraci pouze na sobě a vybíjí si ji na svých podřízených [2, 7].

Projevem bossingu je například nadměrná kontrola plnění povinností či docházky zaměstnance, arogantní chování a slovní urážky ze strany vedoucího pracovníka, dále nedoceněná práce, častá a neoprávněná kritika anebo cílené neposkytnutí dovolené. Lze sem také zařadit zesměšňování před ostatními kolegy, nemožnost vyjádřit svůj názor, předložit svůj návrh, v některých případech dokonce vedoucí pracovník vydává vykonanou práci za svou vlastní. Bossingem je také zadávání zbytečně složitých a nesmyslných úkolů, na které nemá zaměstnanec požadovanou kvalifikaci nebo jsou tyto zadané úkoly nesplnitelné. Dalším projevem může být zabránění přístupu zaměstnance k důležitým informacím potřebným k výkonu práce, což vede k neinformovanosti zaměstnance a tím i dalším potížím na pracovišti. V některých případech dochází také k vyhrožování výpovědí, nepřiměřenému množství přesčasových hodin a dalším naschválům, jako je schovávání či ničení osobních věcí nebo pracovních potřeb. Někdy se do bossingu řadí též sexuální obtěžování, které je však zvláštní kapitolou [5].

1.3 Rozpoznání mobbingu a bossingu na pracovišti

Existují tři základní formy mobbingu a bossingu:

- **Verbální** (osobní rozhovor, telefonáty, videohovory, atd.)
- **Nonverbální** (písemná komunikace, email, facebook, atd.)
- **Fyzická** (fyzické útoky, sexuální násilí, atd.)

Projevy mobbingu a bossingu mohou být zesměšňování, vyhrožování, ignorování, izolace, vydírání, krádeže a neoprávněné manipulování s majetkem oběti a další [7].

Ve většině literatury zaměřené na problematiku mobbingu a bossingu nalezneme podobné projevy, jsou to:

- Opakující se kritika zaměstnance ze strany kolegů a dokonce i vedoucího pracovníka.
- Horší postavení v pracovním kolektivu, než mají ostatní spolupracovníci.
- Strach z nezvládnutí zadané práce, kdy se jedná o tzv. „*pocit zavalení prací*“.
- Nedostatek kladně ohodnocené práce.
- Pocit, že si vedoucí pracovník „*zasednul*“ na určitého zaměstnance, kdy dochází k neustálým kontrolám a častému kontrolování, kdy jsou pracovníkovi vytýkány sebemenší chyby. Dalším poznávacím znamením je to, že se dostaví syndrom vyhoření. Tyto příznaky se projevují tak, že oběť mobbingu nebo bossingu ztrácí zájem o práci, protože práce kterou vykonává, ztratila smysl.
- Celkové vyčerpání, tedy psychické i fyzické.
- Ztráta důvěry ve vlastní výkonnost spojenou s pocitem neschopnosti.

Toto vše zákonitě přináší ztrátu schopnosti uspokojení a radosti z odvedené práce [7, 16].

1.4 Mobbing a bossing v České republice

Mobbing a bossing v České republice kopíruje vývoj rysů specifických pro dnešní společnost. V praxi to znamená, že dochází k nárůstu agresivního chování mobbérů, kteří si vůči svým obětem více dovolují. Souběžně klesá odolnost obětí, které neznají adekvátní obranu, ani svá práva. Dalším faktorem je současná finanční krize, která zvyšuje tlak na zaměstnavatele i zaměstnance, kdy dochází ke snižování počtu zaměstnanců a zároveň nárůstu pracovních požadavků. Takto se uzavírá možnost oběti odejít z práce, kde je šikanována a najít si lepší a klidnější práci.

Za vše mluví výzkum pracovního serveru <http://www.job3000.cz/>, který proběhl v roce 2007. Z celkového počtu dotazovaných pracujících občanů České republiky, odpovědělo necelých 20 %, že na svých pracovištích nezažili mobbing ani bossing, ale vztahy na jejich pracovišti jsou špatné. Dalších 20 % odpovědělo, že se odvážili šikanu

na svém pracovišti řešit. Zbývající pracující odpověděli, že museli opustit pracovní místo [9, 11].

1.5 Šikana na pracovišti

Nárůst šikany na pracovišti je přímo spojený s nárůstem agresivního chování ve společnosti. Dalšími faktory nárůstu jsou měnící se životní podmínky, nedostatečná autorita vedení firmy, nedostatečná firemní kultura a charakter členů pracovního týmu. Nejčastějšími příčinami vzniku šikany na pracovišti jsou:

- špatné vedení (vedoucí pracovníci postrádají potřebnou kvalifikaci pro vedení podřízených),
- potřeba zlikvidovat konkurenci - schopní kolegové, nebo podřízení,
- firma mající nízkou úroveň etiky,
- neustálý tlak na zvýšení produktivity a souběžné snižování nákladů,
- neschopnost se vypořádat s problémy ve vlastních řadách,
- pomsta, nebo jen hledání někoho, kdo by mohl být obviněn za můj neúspěch. Vždy je potřeba hledat příčiny šikany u sebe a ne u ostatních, jak tomu většinou bývá.

Akteři šikany na pracovišti se dělí do tří skupin: agresor – mobber, oběť – mobbovaný a neutrální pozorovatelé.

Agresor (mobber) se do své role dostává neplánovaně. Role agresora často vyplývá ze vzniklé situace. Agresivní jedinec pochází z prostředí, kde je agrese prostředkem jednání. K šikanování ho často vede vlastní zakomplexovanost, nedostatek sebevědomí a nejistota. K oběti bývá bezohledný a mnohdy ji považuje za méněcennou. Při mobbování hraje samozřejmě roli pohlaví. Agresor mužského pohlaví je tvrdší a méně emociální než agresor žena. Agresor mužského pohlaví svým obětem často přiděluje podřadnou práci tak, aby zranil jejich sebevědomí. Agresor mužského pohlaví nepoužívá žádné hmatatelné prostředky k šikaně tak, aby nebyly k dispozici žádné pádné důkazy. Agresor ženského pohlaví je záłudnější, často mluví o své oběti za jejími zády tak, aby ji shodil před ostatními kolegy. Často rozšiřuje v kolektivu polopravdy a lži tak, aby oběť očernil a přitom z toho mohl sám těžit. Často užívá sebechvály u nadřízených, protože chce slyšet ze strany nadřízeného pochvaly. Nebojí

se užívat jakoukoliv přetvářku, která jí pomůže v kariérním růstu. Zneužívá svého postavení ve společnosti [2, 18].

Oběť (mobbovaný) bývá často jedinec, který se nějak odlišuje. Ovšem toto pravidlo neplatí úplně ve všech případech, proto bychom jen těžko hledali typickou oběť šikany na pracovišti, vše vychází z okolností a prostředí. Spektrum odlišností je velké, nejčastěji jsou šikanováni jedinci handicapovaní vzhledově, sociálně či fyzicky, lidé úzkostní, plaší nebo ti, kteří se odlišují rasově, nábožensky, národnostně nebo svým chováním. Stejně tak se může obětí stát nový člen skupiny, např. nový žák nebo nový spolupracovník, žena v mužském kolektivu nebo muž v ženském kolektivu [18]. Oběti si často nesou doživotní následky, které se nemusí projevit ihned. Souhrnně lze tyto následky označit jako posttraumatické stresové poruchy. Tyto poruchy vznikají jako zpožděná nebo protahovaná („*prodloužená*“) odezva na prožitou stresovou situaci, která pravděpodobně u každého jedince vyvolá pronikavou tíseň. Příznaky se dostavují po prožitém traumatu, mohou se dostavit až po uplynutí časového horizontu několika týdnů až několika měsíců (ale jen zřídka víc než 6 měsíců). Dopad traumatu se může projevit podrážděností, vztekem, depresí, pocity bezmocnosti, nejistoty, viny či studu, problémy se spánkem, sníženou schopností prožívat pozitivní emoce. Někdy se extrémní a dlouhodobá psychická zátěž může projevit i zdravotními problémy, jako např. kardiovaskulární problémy, bolesti hlavy, bolest zad, zažívací problémy, atd. Všechny tyto problémy se negativně odrážejí v pracovní výkonnosti a v rodinných vztazích [15, 20].

Neutrální pozorovatel, jak už z názvu postavení vyplývá, je jedinec nebo skupina, která šikaně pouze přihlíží. Všichni pozorovatelé si myslí, že se jich šikana netýká, ale opak je pravdou. Pokud pozorovatel pouze přihlíží, jak agresor útočí na oběť a nezasáhne, jako by dával k šikanování souhlas. Nezřídka se stává, že se neutrální pozorovatel změní v agresora. K tomu dochází, když se neutrální pozorovatelé nechají strhnout kolektivem na mobbující stranu. V tomto případě neutrální pozorovatel „*neplave proti proudu*“, drží se většiny a postupně přebírá její názor [2, 7, 16].

1.6 Jak se bránit proti šikaně na pracovišti

Jako východiska pro oběť šikany na pracovišti se nabízejí tři možnosti:

- **Zůstat a vše snášet** – toto řešení je často využíváno oběťmi šikany. Tato možnost je ale limitována trpělivostí oběti, takto se stupňujícím tlakem plní „*pomyslná číše*“.
- **Aktivní obrana** – aktivní obranou dochází k posilování psychiky oběti, zároveň se odbourává psychický tlak, který je škodlivý pro zdraví člověka. Obrana proti šikaně je velice složitá a náročná, ale je pořád lepší se nějak bránit, než jen trpět.

Důležitým faktorem pro psychiku oběti je najít si v kolektivu spojence. Vždy je lepší mít spojence, než všechno řešit sám. Dalším prostředkem boje proti šikaně na pracovišti je zabezpečení svých věcí, postačí zamykat pracovní stůl, šatní skříňku nebo celou kancelář. Pomoc by oběť měla hledat u vedení firmy, ve které k šikanování dochází. Vedení by mělo oběti poradit a podpořit ji, mělo by ze strany vedení dojít k dokumentaci šikanování. Následně by vedení mělo seznámit všechny aktéry s pracovně právními následky jejich počínání. Potrestání agresora by mělo následovat co nejrychleji po bezpečném zjištění šikany na pracovišti. Pokud vedení firmy neposkytne dostatečnou pomoc oběti, měla by sama pořídit důkazy o šikaně na pracovišti, jako například zvukové záznamy, záznamy z bezpečnostních kamer, obrazové záznamy pořízené mobilním telefonem nebo zálohovanou písemnou a elektronickou komunikací. Po shromáždění důkazů by zaměstnanec měl hledat pomoc u odborové organizace, neziskových organizací nebo vše začít řešit soudní cestou [2, 11, 16, 17].

Bohužel, šance na to, že sám jedinec zvítězí v boji proti mobbingu nebo bossingu je velice malá. Jakmile pracovník zjistí, že je cílem šikany na pracovišti, stojí proti němu již většina kolektivu a dokonce někdy i vedoucí pracovník. Aktivní obrana může vést i ke zvýšení tlaku agresorů na oběť [16].

V případě, že aktivní obrana nepomáhá, je potřeba vyhledat odbornou pomoc. Jednou z institucí, která nabízí pomoc ve věcech šikany na pracovišti je Státní úřad inspekce práce, který obětem poskytuje právní a poradenskou pomoc. Státní úřad inspekce práce má zřízeny pobočky v každém kraji České republiky. Další možností je

požádat o pomoc Bílý kruh bezpečí, který opět poskytuje poradenskou a právní pomoc. Bílý kruh bezpečí provozuje internetové stránky [http:// www.bkb.cz](http://www.bkb.cz) [7].

• **Odejít ze současného zaměstnání** – pokud se jedná o promyšlený odchod ze zaměstnání, lze tím hodně vyřešit. Je lepší odejít se vztyčenou hlavou, než trpět a snášet šikanu.

Šikana na pracovišti neovlivňuje pouze zaměstnance, ale celou firmu. Šikanování na pracovišti přináší pokles firemní kultury. Dochází k poklesu produktivity práce a rostou náklady spojené s vyšším plněním nákladů spojených s léčbou zaměstnanců. Snižuje se motivace zaměstnanců a dochází k nižšímu využívání pracovní doby, jak u agresorů, tak i u obětí šikany. Tím, jak často odcházejí zaměstnanci a na jejich místo přichází noví, se zvyšují náklady na vzdělávání nových zaměstnanců a snižuje se produktivita práce, tím dochází ke ztrátě konkurenceschopnosti firmy. Šikana na pracovišti musí být řešena směrem od vedení, protože management by měl dbát na firemní kulturu [7, 11].

4.4. Prevence šikany na pracovišti

Nejlepším prostředkem v boji proti šikaně je prevence, protože předcházení problémům spojených se šikanováním na pracovišti je výhodnější, než tyto problémy a spory řešit. Jedním z ukazatelů, že na daném pracovišti k šikaně dochází, je velká obměna pracovníků na jednom pracovním místě. Dalším faktorem je styl vedení a přístup vedoucího pracovníka, zda umí naslouchat a porozumět svým zaměstnancům. Každý pracovník by měl mít právo vyjádřit se k dění na svém pracovišti, aniž by mu hrozil trest za vyjádření svého názoru. Management firmy by měl seznámit všechny zaměstnance s pracovními právními důsledky šikanování na pracovišti, zároveň by měly probíhat semináře a školení, které by šikaně na pracovišti předcházely. Management by měl mít zájem na odhalování mobbingu a bossingu na pracovišti, po jejich zjištění zaujmout negativní stanovisko vůči šikaně na pracovišti a zároveň vytvářet pozitivní příklady pro své zaměstnance. Současně by měla probíhat práce s možnými oběťmi, které takto získávají vyšší odolnost proti šikaně, a tím se u nich zvyšuje sebevědomí. Vhodnou možností je přidělení staršího kolegy k novému zaměstnanci. Zkušenější pracovník musí mít předpoklady lektorovat nového zaměstnance, tato možnost

předchází „*staromazáctví*“. Možností je také zaměstnat v rámci firmy kvalitního psychologa, který se bude starat o duševní kondici zaměstnanců [2, 6, 7].

Důležitou stránkou boje proti mobbingu a bossingu je také motivace zaměstnanců. Patří sem peněžité odměny, pracovní podmínky, postavení v rámci firmy, jistota zaměstnání na další roky, úroveň a kvalita soukromého života. Další stránkou jsou nefinanční odměny, jako například poděkování za nadstandardní práci, uznání, vyhlášení nejlepšího zaměstnance a nejlepšího pracovního kolektivu, písemné uznání ředitele [6, 7].

Větší odolnost proti mobbingu a bossingu na pracovišti mají ti pracovníci, kteří mají pevné zázemí. Tito pracovníci mají větší možnosti uplatnění díky všestranným dovednostem, které nabyli díky své aktivitě mimo zaměstnání. Zaměstnanec může sám zvyšovat odolnost proti mobbingu a bossingu tím, že si bude vytvářet tělesnou a duševní pohodu, bude si osvojovat nové pracovní dovednosti, bude zvládat negativní emoce, dokáže projevit svoji radost a potěšení v kolektivu, bude pěstovat koníčky nesouvisející se zaměstnáním, vhodná je i dobrá životospráva. Další možnosti zvyšování odolnosti proti mobbingu a bossingu jsou individuální činnosti, jako například hudba, sport, četba, chování domácích zvířat atd.

Závěrem bych chtěl podotknout, že pokud se již zaměstnanec stal cílem mobbingu nebo bossingu, je potřeba, aby se na stranu oběti postavilo vedení firmy a okamžitě celý problém vyřešilo na jeho prvopočátku [6, 7, 12].

2. Mobbing a bossing v Policii České republiky

Předchozí části této práce se zabývaly mobbingem a bossingem v obecné rovině, která platí i pro Policii České republiky (dále jen PČR). Mobbing a bossing se bohužel nevyhýbá ani PČR. Oproti ostatním zaměstnáním jsou noví příslušníci Policie ČR vybíráni prostřednictvím výběrových řízení, kdy jedním z faktorů výběru je jejich psychická odolnost. Tento fakt je potřebným předpokladem pro výkon policejní práce, protože policisté jsou dnes a denně vystavováni, při plnění služebních povinností, psychickému a fyzickému vypětí. Dalším negativním faktorem je, že policisté pracují

v nepřetržitém provozu, tedy ve dne i v noci, proto se u mnohých policistů dostává spánková deprivace, která negativně ovlivňuje psychiku. K tomu je nutno připočíst i osobní problémy, zhoršený zdravotní stav a konflikty na pracovišti. Pokud jako pomyslný vrchol pyramidy uvedeme, že v uplynulých letech došlo ke snížení platu policistů o 10 %, kdy přímo úměrně klesá i počet policistů zařazených v přímém výkonu, není těžké si domyslet jak je psychika policistů zatěžována. Následkem všech těchto negativních vlivů bývá syndrom vyhoření, který se u tzv. pomáhajících profesí projevuje [20].

Šikanou na pracovišti se vytváří negativní atmosféra, díky které dochází ke snižování pracovních výkonů a ostražitosti policistů. Všechny tyto faktory působí na to, že policista začne vykonávat práci rutinně. Rutinní rytmus práce je nebezpečný v tom, že policista přestává být pozorný, což s sebou nese rizika spojená se špatným řešením krizových situací, kdy pouhý okamžik může v policejní práci rozhodnout o bytí či nebytí člověka. Tímto způsobem se šikana může dotknout člověka, kterého se přímo netýká. Zároveň se policista díky těmto pochybením vystavuje kázeňským problémům, které musí řešit služební funkcionář nebo generální inspekce bezpečnostních sborů [20, 21].

Pokud bychom měli specifikovat mobbing v rámci PČR, zjistili bychom, že se neliší od běžných pracovišť. Mezi řadovými příslušníky policie dochází k mobbingu ojediněle, protože policisté v přímém výkonu musí spoléhat jeden na druhého. Formy bossingu v rámci PČR jsou ovšem složitější. V obecném měřítku platí všechna pravidla bossingu i u Policie ČR. Hlavním specifikem „*bossování*“ v PČR je, že policisté podléhají vojenské kázní, lze se tedy setkat se zneužíváním rozkazu. Rozkaz je výslovný příkaz nadřízeného podřízenému, který je projevem vůle nadřízeného a má zcela jiný charakter, než ostatní příkazy nebo pokyny. Rozkazem se ukládá povinnost vykonat určitý úkon. Funkcí rozkazu je realizace úkolů ozbrojených sil. Proto se v PČR je možné setkat se zneužíváním rozkazu. Tento způsob není ojedinělý, ale je dobře zdokumentovaný. Přesto si většina policistů myslí, že rozkaz musí vykonat a až poté si může stěžovat. Domnívá-li se policista, že rozkaz jeho nadřízeného je v rozporu s obecně závazným právním předpisem, je povinen na tuto skutečnost nadřízeného upozornit. Trvá-li nadřízený na splnění rozkazu i nadále, policista má povinnost tento rozkaz splnit. Jestliže by splněním rozkazu byl spáchán trestný čin, policista je povinen odepřít

splnění rozkazu nadřízeného. Tuto skutečnost ohlásí bez zbytečného odkladu vyššímu nadřízenému. Je nutné si ale uvědomit, že chápání rozkazu může mít různé pohledy. V první řadě je potřeba si uvědomit, že se pořád jedná o vztah nadřízený a podřízený. [15, 20, 21].

2.1 Etický kodex Policie ČR

Dalším nástrojem mobbingu a bossingu u PČR, který bývá zneužíván k trestání policistů ze strany služebních funkcionářů, je Etický kodex Policie ČR. První návrh etického kodexu Policie ČR byl zpracován v říjnu 2003. PČR nechala sestavit tým odborníků, v němž působili nejen její pracovníci, ale i zaměstnanci ministerstva vnitra a nevládních organizací, například Českého helsinského výboru. Jako vzor pro etický kodex si Policie ČR vybrala kodex britské královské jízdni policie. Samotný etický kodex Policie ČR byl zaveden Rozkazem policejního prezidenta č. 1/2009 o profesní etice Policie České republiky, jehož přílohu č. 1 tvoří Etický kodex Policie České republiky. Etický kodex byl policistům distribuován v papírové podobě.

Uvedený dokument začíná větou: „Příslušníci Policie České republiky, vědomi si svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti, založeného na úctě a respektu k lidským právům, vyjadřují následující principy, jež chtějí sdílet a dodržovat.“ Následuje pět přehledných odstavců, kde jsou formulovány jednotlivé cíle, závazky a základní hodnoty. Etický kodex PČR lze tedy definovat jako prostředek, který upravuje základní hodnoty, které má každý policista ctít a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti. Prostředkem pro tyto hodnoty jsou zákonnost při rozhodování a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám. Etický kodex by měl sloužit k prosazování etického chování a rozhodování. Jednotlivec nebo organizace se zavazuje k dodržování konkrétních pravidel a postupů tím, že se k etickému kodexu přihlásí nebo jej podepíše. V případě policistů se každý seznámil s kodexem osobně a souhlas potvrdil svým podpisem. Etický kodex nemá právní platnost, ale jeho porušení lze řešit postihem v kodexu stanoveným. Pokud se k etickému kodexu přihlásí organizace, měly by být etické principy v organizaci sdílené a dobrovolně uznávané [19, 25].

Etický kodex PČR by měl být návodem na chování příslušníka Policie. Policista při nástupu do služebního poměru skládá služební slib, ve kterém je uvedeno, jak se má chovat policista, a to tak, aby svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Proč tedy užívat u PČR etický kodex, který není právní normou? Vždyť existuje celá řada právních norem, které dohlížejí na dodržování etiky u Policie ČR, jako například zákon č. 361/2008 Sb. O služebním poměru příslušníků bezpečnostního sboru. Tento zákon upravuje, jak má policista vystupovat, jak má být ustrojen atd. V tomto zákoně je také samozřejmě taxativně uveden postih za jeho porušení. A pokud nenalezneme řešení v zákoně o služebním poměru, může být použit zákon č. 278/2008 Sb. O Policii ČR nebo zákon č. 200/1990 Sb. O přestupcích nebo dokonce zákon č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník [24].

Samozřejmě by bylo vhodné položit si otázku, co vlastně je u PČR etické a co ne. V praxi se etický kodex užívá výhradně tam, kde je z jakéhokoli důvodu třeba potrestat nepohodlného podřízeného. Jako příklad uvádím rozhodnutí nejmenovaného krajského ředitele Policie, ve kterém se píše: „Odvolatel svým jednáním porušil ustanovení přílohy č. 1 bod 3 písm. i) a ustanovení přílohy č. 2 v bodu 1 písm. b) Rozkazu policejního prezidenta č. 1/2009 O profesní etice Policie České republiky, čímž došlo z jeho strany k porušení základních povinností policisty uvedených v ustanovení § 45 odst. 1 písm. a) Služebního zákona a tím i k porušení služební kázně ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 služebního zákona“. Pro jistotu si připomeňme, co je v uvedených ustanoveních vlastně řečeno. Bod 3 písm. i) přílohy č. 1 k rozkazu zní „Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů“. Povšimněme si, že jde o závazek Policie, nikoli policisty. Bod 1 písm. b) přílohy č. 2 k rozkazu žádný závazek, a to ani Policie, neuvádí. Tato příloha je nazvána „Výklad některých pojmů obsažených v Etickém kodexu Policie České republiky“ a její bod 1 písm. b) obsahuje text: „Střetem zájmů se rozumí jednání příslušníka policie, kterým došlo ke střetu zájmu služby s jeho osobními zájmy; tímto střetem se rozumí takové jednání, které ohrožuje důvěru v jeho nezaujatost, autoritu či profesionalitu nebo důvěru v Policii.“ Nemusím snad ani dodávat, že se policista žádného jednání, které je v rozhodnutí služebního funkcionáře uvedeno, samozřejmě nedopustil. Kdyby tomu tak bylo, služební funkcionář by

nepochybně konstatoval porušení § 45 odst. 1 písm. b) zákona č. 261/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, které policistovi ukládá povinnost „zdržet se jednání, které může vést ke střetu zájmu služby se zájmy osobními a ohrozit důvěru v nestranný výkon služby, zejména nezneužívat ve prospěch vlastní, nebo ve prospěch jiných osob informace nabyté v souvislosti s výkonem služby a v souvislosti s výkonem služby nepřijímat dary nebo jiné výhody“ [19, 25].

Uvedený případ ukazuje, že policejní etika se stala prostředkem, jak policistu kázeňsky potrestat. Rád bych podotknul, že uvedené rozhodnutí není ojedinělé. Služební funkcionář nemohl v jednání policisty nalézt znaky, které by vedly k postihu dotyčného za porušení zákona nebo služebního předpisu, a tak použil etický kodex a zneužil jej k jeho potrestání.

Při hodnocení úrovně etického kodexu Policie ČR se plně ztotožňuji s názorem pana JUDr. Petra Tomka – místopředsedy Nezávislého odborového svazu Policie České republiky, který celý etický kodex hodnotí slovy: „Na samostatnou odbornou publikaci by vydaly úvahy, proč se v etickém kodexu objevují i pravidla, jež jsou pravidly ryze právními, zakotvenými v zákonech, například závazek „zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti“, který je zapsán v § 45 odst. 1 písm. c) zákona o služebním poměru („zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby“) nebo závazek „používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem“, jako by povinnost dodržovat zákon o Policii České republiky bez etického kodexu neexistovala“ [24, 25].

2.2 Jak se bránit proti mobbingu a bossingu u Policie ČR

K přímé obraně proti mobbingu a bossingu se nabízí čtyři možnosti.

První možností je vše začít řešit se služebním funkcionářem. Ovšem tato možnost může být dvousečnou zbraní, protože vedoucí pracovník se může pokusit zahladit konflikt na svém organizačním článku, a tak se dostáváme do začarovaného kruhu, kdy oběť si stěžuje na výskyt šikany, agresor neustále útočí a služební funkcionář nekoná.

Druhou možností je využití služeb Psychologické podpory v Policii ČR. Tato možnost je zaměřena zcela na psychologickou stránku věci, kdy psychologičtí interventi jsou v drtivé většině psychologové zařazení na krajských ředitelstvích policie. Součástí

psychologické podpory je i zřízená telefonní linka pomoci v krizi (tel. 974 834 688), která je zcela anonymní a dostupná nonstop. Tato pomoc je určena zejména policistům, občanským zaměstnancům PČR a Ministerstva vnitra ČR, případně dalším osobám. Psychologická pomoc pro příslušníky Policie ČR je dána zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a musí být poskytnuta všem policistům bezplatně [20, 24].

Třetí možností je využití služeb Nezávislého odborového svazu Policie České republiky (dále NOS). NOS nabízí v případech výskytu šikany právní pomoc. Tyto služby jsou dostupné policistům i občanským zaměstnancům, kteří nejsou členy NOS. Na každém územním odboru je zřízena základní organizace NOS. Informace o činnosti NOS a kontakty na jednotlivé pracovníky nalezneme na <http://www.nosp.cz/>.

Čtvrtou možností je využití služeb Kanceláře ombudsmana Policie ČR a Hasičského záchranného sboru. Jedná se o poměrně novou službu Ministerstva vnitra ČR, byla zřízena na základě Nařízení ministra vnitra č. 22/2011 ze dne 15. 4. 2011, funkce ombudsmana Policie ČR (dále jen „ombudsman policie“) k ochraně práv příslušníků a zaměstnanců PČR. Působnost má ombudsman policie také v případech civilních deliktů (např. oblast pracovně právních vztahů). Poměrně rozsáhlou agendou, která též do působnosti ombudsmana policie spadá, je jistě i agenda etická a morální, na její uplatňování v celé státní správě je kladen zvýšený důraz, a to i v důsledku boje s korupcí. Působnost ombudsmana policie se vztahuje pouze na případy přímo spojené s výkonem služby nebo funkce. Tímto působením nejsou dotčeny kompetence a práva odborových svazů. Ombudsman policie neprovádí prošetřování trestných činů, to znamená, že nemůže zasahovat do vyšetřování trestných činů, které je svěřeno např. Generální inspekci bezpečnostních sborů, nebo státnímu zástupci, a ani vyžadovat informace z takových řízení. Co se týká problematiky řešení kázeňských přestupků a porušování např. interních aktů řízení, směřují jeho oprávnění, na jejichž základě činí následné kroky, především do oblasti doporučení pro ministra vnitra, pro management policie. Při zjištění skutečnosti, že věc spadá do působnosti jiného orgánu než ombudsmana policie, zejména při důvodném podezření ze spáchání přestupku, kázeňského deliktu nebo trestného činu, předá ombudsman policie věc bez zbytečného odkladu příslušnému orgánu k vyřízení [4, 24].

Protiprávní jednání na úrovni přestupku, které ohrožuje zdraví nebo občanské soužití je specifikováno §49 zákona číslo 200/1990 Sb. o přestupcích, přesněji řečeno je specifikována § 49 zákona o přestupcích, kdy většina takových jednání spadá pod § 49 odst. 1 písm. c) uvedeného zákona. Ustanovení §49 odst. 1 písm. c) pojednává o jednání, ve kterém lze spatřovat přestupek, jedná se o vyhrožování újmou na zdraví, drobné ublížení na zdraví, nepravdivé obvinění z přestupku, schválnosti a tzv. „jiné hrubé jednání“. Pokud je naplněna míra společenské nebezpečnosti, lze v dané věci postupovat podle trestního zákoníku – zákon č. 40/2009 Sb. Protiprávní jednání na úrovni přečinu je specifikováno jako nebezpečné pronásledování, podle ustanovení §354 trestního zákoníku. Je nutné zmínit, že trestním zákoníkem jsou postihovány skutky, které dosahují vyššího stupně společenské nebezpečnosti. Podle trestního zákoníku nelze postihovat řetězec méně závažných skutků jako je tomu v případě pronásledování. Pakliže některé skutky, z nichž je pronásledování složeno, nenaplňují skutkovou podstatu přečinu, je tato věc kvalifikována jako přestupek.

Příslušným orgánem v rozhodování o přestupcích v rámci Policie ČR je pověřený služební funkcionář, pokud je dáno podezření z trestného činu, je věc předána Generální inspekci bezpečnostních sborů. [22, 23].

3. Cíle práce a výzkumné otázky

Cíle bakalářské práce

Cílem práce bylo:

- Zjistit, v jaké míře se vyskytuje mobbing a bossing na základních útvarech Policie České republiky.
- Zjistit, zda policisté základních útvarů vědí, jak bojovat s mobbingem a bossingem a zároveň poskytnout hodnotící a doporučující materiály policistům, kteří nemají dostatečné informace k obraně proti mobbingu a bossingu.

Výzkumné otázky

1. Policisté na základních útvarech se s projevy mobbingu a bossingu setkávají pouze v omezené míře. Pokud se mobbing a bossing vyskytne na základním útvaru PČR, policisté vědí jak se bránit.
2. Policisté se na základních útvarech s mobbingem a bossingem nesetkávají, ani nevědí, kam se v případě výskytu mobbingu a bossingu obrátit o pomoc.

4. Metodika a výzkumný vzorek

Metodika výzkumu:

Výzkum byl prováděn dotazníkovým šetřením, kdy bylo využito anonymních kvantitativních dotazníků, které byly stejné pro všechny respondenty. Samotný dotazník (viz. příloha č. 1) byl distribuován pouze mezi policisty. V dotazníku bylo užito dvacet otázek, pět zaměřených na služební poměr policisty a patnáct otázek zaměřených na šikanu na pracovišti. V dotazníku byly použity otázky otevřené, polootevřené a uzavřené. Všechny grafy použité v bakalářské práci jsou výsledkem mé výzkumné činnosti.

Výzkumný vzorek:

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na příslušníky Policie České republiky služby pořádkové, dopravní a kriminální policie. Distribuce proběhla tak, že byly odeslány dotazníky v písemné nebo elektronické podobě policistům služby pořádkové policie v rámci celé České republiky, dále policistům z dopravních inspektorátů služby dopravní policie v rámci celé České republiky a na útvary služby kriminální policie a vyšetřování v rámci celé České republiky. Dále bylo odesláno deset dotazníků na různá pracoviště policie, například na Policejní prezidium České republiky, Skupinu služební přípravy a na Krajské ředitelství policie. Výzkum proběhl v měsících březen až červen 2013. Z celkového počtu 100 dotazníků se zpět od respondentů vrátilo 92. Návratnost rozeslaných dotazníků byla 92%. V následující grafické části bude konečný počet dotazníků počítán jako 100%.

5. Výsledky výzkumu a diskuze

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že z celkového počtu respondentů bylo 76 mužů (83%) a 16 žen (17%), jak je zaznamenáno v grafu č. 1 (viz. str. 36). K 1. 1. 2010 v Policii České republiky (dále jen PČR) pracovalo více jak 43 tisíc policistů a policistek. Podíl žen na tomto čísle je 14,7%. Podíváme-li se několik let zpátky, podíl žen se pohyboval mezi třinácti až patnácti procenty [13].

Z celkového počtu dotazovaných bylo 32 (36%) respondentů zařazeno na obvodních odděleních PČR v rámci Služby pořádkové policie, 44 (48%) respondentů byli dopravní policisté dopravního inspektorátu v rámci Služby dopravní policie, 15 (16%) respondentů byli příslušníci Služby kriminální policie a vyšetřování a 1 (1%) respondent byl zařazen u jiné složky, přesněji řečeno v rámci Služby pořádkové policie na Policejním prezidiu České republiky, jak je uvedeno v grafu č. 2 (viz. str. 36). I v tomto rámci odpovídá dotazníkové šetření reálnému stavu, kdy uniformovaná složka, tedy Služba pořádkové policie a Služba dopravní policie je nejrozšířenější službou v rámci PČR.

Podle délky trvání služebního poměru bylo 32 (35%) ve služebním poměru příslušníka PČR od 1 do 5 let, 34 (37%) ve služebním poměru příslušníka PČR od 6 do 10 let, 16 (17%) ve služebním poměru příslušníka PČR od 10 do 15 let a 10 (11%) ve služebním poměru příslušníka PČR déle než 15 let, uvedeno v grafu č. 3 (viz. str. 37). Podle vykonávané funkce dotazovaných bylo 73 (79%) policistů v přímém výkonu služby, 12 (13%) policistů dokumentační skupiny, 6 (7%) vedoucích pracovníků nebo jejich zástupců a 1 (1%) policista byl zařazen jako instruktor bojové přípravy, jak je uvedeno v grafu č. 4 (viz. str. 37). Dle délky zařazení na organizačním článku bylo z celkového počtu dotazovaných 10 (11%) policistů zařazeno na svém organizačním článku méně než 3 roky, 48 (52%) policistů bylo na svém organizačním článku v rozmezí 3 – 5 let, 18 (20%) policistů v rozmezí 5 – 10 let a 16 (17%) policistů bylo na svém organizačním článku déle než 10 let, jak je zaznamenáno v grafu č. 5 (viz. str. 38). Také tento trend odpovídá skutečnosti, protože v důsledku přirozené obměny personálního stavu dochází v rámci služebních míst k pohybu, dalším faktorem bylo

snížení platů policistů o 10%, které proběhlo k 1. lednu 2011. Při srovnání s původními tarify v Nařízení vlády č. 477/2009 Sb. většina policistů zjistila, že bude jejich plat podle tarifní tabulky i o několik tisíc korun nižší. Toto snížení platu mělo zásadní dopad na finanční situaci rodin policistů (14). Současně mělo toto vládní nařízení za následek odliv starších a zkušenějších kolegů, kdy na volná místa nastoupili policisté služebně mladší. Snížení platů bylo pouze jedním opatřením, dále docházelo k rušení obvodních oddělení, což znamenalo pro mnoho policistů i změnu pracoviště. Docházelo ke snížení provozních nákladů, jako jsou pohonné hmoty pro služební dopravní prostředky a podobně.

Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) se 12 (13%) respondentů se šikanou na svém pracovišti setkala, 74 (80%) respondentů se s projevy šikany na svém pracovišti neseťkala a 6 (7%) respondentů neví, zda se s šikanou setkali, jak je uvedeno v grafu č. 6 (viz. str. 38).

Z celkového počtu dotazovaných zná význam pojmu mobbing 70 (76%) dotazovaných a 22 (24%) dotazovaných význam pojmu mobbing nezná. Z celkového počtu dotazovaných význam pojmu bossing zná 70 (76%) a 22 (24%) dotazovaných význam pojmu bossing nezná, jak je uvedeno v tabulce č. 1 (viz. str. 48). Z toho vyplývá, že přibližně čtvrtina respondentů pojem mobbing a bossing nezná, což je velice překvapující, protože policisté prochází školením zaměřeným na šikanu v rámci PČR. Při distribuci dotazníku jsem byl od některých kolegů dokonce na význam slov bossing a mobbing dotazován, či jsem se setkal se záměnou významu těchto slov. Výše uvedené zjištění se přinejmenším shoduje s faktem, že většina autorů, která publikuje problematiku mobbingu a bossingu, se setkává s podobným faktorem, kdy dotazovaní nevědí, co tato slova vůbec znamenají. Pokud se jedná o význam slova šikana, mají všichni respondenti zcela jasno. Z tohoto výsledku vyplývá, že šikana v obecném slova smyslu je zcela známým pojmem, ale slova mobbing a bossing nejsou mezi příslušníky PČR příliš známa.

Z celkového počtu dotazovaných se 2 (2%) respondenti setkali s mobbingem na svém organizačním článku, 78 (85%) respondentů se s mobbingem nikdy na svém organizačním článku neseťkala a 12 (13%) respondentů neví, jestli se na svém organizačním článku s mobbingem setkali, uvedeno v grafu č. 7 (viz. str. 39).

Pokud bychom měli pohlédnout na mobbing v rámci PČR z hlediska pohlaví, tak z celkového počtu dotazovaných bylo 76 (83%) respondentů mužského pohlaví, kdy 3 (3%) respondenti uvedli, že se na svém organizačním článku s mobbingem setkali, 67 (73%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem neseťkalo a 6 (7%) respondentů neví, zda se na svém organizačním článku s mobbingem setkali. Celkem bylo osloveno celkem 16 (17%) respondentů ženského pohlaví, kdy 1 (1%) respondentka uvedla, že se na svém organizačním článku s mobbingem setkala, 13 (14%) respondentek uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem neseťkaly a 2 (2%) respondentky neví, zda se na svém organizačním článku s mobbingem setkaly, uvedeno v tabulce č. 2 (viz. str. 48). Skrytý teror na pracovišti, kterému dal profesor Hainz Leymann název mobbing, zažívá na vlastní kůži 8 procent lidí [10]. Celkově šetření ukázalo, že dotazované osoby se s mobbingem na svém pracovišti setkaly pouze v minimální míře, tomu i odpovídá výsledek, který je nižší, než obecný průměr výskytu mobbingu. Tento fakt podporuje výzkumnou otázku **č. 1**.

Dle zařazení respondentů na služebním místě bylo z celkového počtu dotazovaných 32 (35%) respondentů příslušníky pořádkové policie na obvodních odděleních PČR v rámci Služby pořádkové policie. Z toho 2 (2%) respondenti uvedli, že se na svém organizačním článku s mobbingem setkali, 29 (24%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem neseťkali a 1 (1%) respondent neví, zda se na svém organizačním článku s mobbingem setkali. 44 (47%) respondentů byli dopravní policisté z dopravních inspektorátů PČR, v rámci Služby dopravní policie, kdy 0 (0%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem setkali, 36 (39%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem neseťkali a 8 (8%) respondentů neví, zda se na svém organizačním článku s mobbingem setkali. 15 (35%) respondentů bylo zařazeno v rámci Služby kriminální policie, kdy 0 (0%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem setkali, 14 (15%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem neseťkali a 1 (1%) respondent neví, zda se na svém organizačním článku s mobbingem setkal, jak je uvedeno v tabulce č. 3 (viz. str. 49). Toto zjištění odpovídá výše uvedenému, že celkový stav mobbingu na jednotlivých útvarech je pod obecně uváděnou hranicí výskytu mobbingu na pracovišti, tedy že se 8% pracujících

s mobbingem na svém pracovišti setkala.

Z celkového počtu dotazovaných se 10 (11%) respondentů setkala s bossingem na svém organizačním článku, 74 (80%) respondentů se s bossingem nikdy na svém organizačním článku neseťkala a 8 (9%) respondentů neví, jestli se na svém organizačním článku s bossingem setkala, zaznamenáno v grafu č. 8 (viz. str. 39). Toto zjištění také odpovídá skutečností, protože většina pracujících se s nějakou formou nátlaku ze strany vedoucího pracovníka setkala, toto pravidlo platí v rámci PČR.

Z hlediska pohlaví dotazovaných bylo 76 (83%) respondentů mužského pohlaví, kdy 7 (3%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem setkala, 63 (73%) respondentů uvedlo, že se na jejich organizačním článku s bossingem neseťkali a 6 (7%) respondentů neví, zda se na jejich organizačním článku s bossingem setkali.

Z celkového počtu dotazovaných bylo 16 (17%) respondentů ženského pohlaví, kdy 2 (1%) respondentky uvedly, že se na svém organizačním článku s bossingem setkaly, 13 (14%) respondentek uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem neseťkaly a 1 (1%) respondentka neví, zda se na svém organizačním článku s bossingem setkala, zaznamenáno v tabulce č. 2 (viz. str. 48) .

Z pohledu místa zařazení respondentů bylo 33 (36%) policistů služby pořádkové policie na obvodních odděleních PČR v rámci Služby pořádkové policie, kdy 11 (12%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem setkali, 19 (21%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem neseťkali a 3 (3%) respondenti neví, zda se na svém organizačním článku s bossingem setkali. 44 (47%) respondentů bylo zařazeno v rámci dopravních inspektorátů PČR v rámci Služby dopravní policie, kdy 0 (0%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem setkali, 40 (43%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem neseťkali a 4 (4%) respondenti neví. 15 (35%) respondentů bylo příslušníky Služby kriminální policie, kdy 2 (2%) respondenti uvedli, že se na svém organizačním článku setkali s bossingem, 13 (14%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem neseťkali a 0 (0%) respondentů neví, zda se na svém organizačním článku s bossingem setkali, zapsáno v tabulce č. 3 (viz. str. 49). Zarážející je výsledek odezvy na výskyt bossingu na obvodních odděleních PČR, kdy se podle zjištění

s bossingem setkala jedna třetina policistů obvodních oddělení. Tento výsledek příkládám nízké komunikaci vedoucích se svými podřízenými. Výzkumný vzorek byl zvolen tak, že do dotazníku se měli možnost vyjádřit policisté ze všech druhů obvodních oddělení, a to od nejmenších, přes střední, až po největší. Co se týká dopravních inspektorátů a Služby kriminální policie, je výskyt bossingu minimální nebo žádný.

Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) uvedlo 76 (83%) respondentů, že se ještě nestali cílem mobbingu nebo bossingu, 16 (17%) respondentů se stalo občasným cílem mobbingu nebo bossingu, nikdo z respondentů není cílem opakovaného mobbingu nebo bossingu, uvedeno v grafu č. 9 (viz. str. 40).

Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) uvedlo 26 (28%) respondentů, že v rámci PČR jsou možnosti obrany proti mobbingu a bossingu dostatečné, 34 (37%) respondentů uvedlo, že v rámci PČR nejsou možnosti obrany proti mobbingu a bossingu dostatečné, 32 (35%) uvedlo, že neví, jaké jsou možnosti obrany proti mobbingu a bossingu v PČR, jak je uvedeno v grafu č. 10 (viz. str. 40). Toto zjištění zčásti potvrzuje výzkumnou otázku č. 1, že se většina policistů na svém pracovišti s projevem mobbingu nebo bossingu nesečkala. Bohužel pouze jedna třetina dotazovaných uvádí, že v rámci PČR jsou možnosti obrany proti mobbingu a bossingu dostatečné. Jedna třetina dotazovaných policistů uvedla, že v rámci Policie České republiky nejsou možnosti obrany proti mobbingu a bossingu dostatečné a zbývající třetina dotazovaných policistů uvedla, že neví, zda jsou v rámci PČR možnosti obrany proti mobbingu a bossingu dostatečné.

Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) uvedlo 56 (61%) respondentů, že nebylo nikdy cílem mobbingu nebo bossingu, pro 12 (13%) respondentů měl bossing a mobbing na pracovišti špatný vliv na jejich práci, pro 14 (15%) respondentů uvedlo, že bossing a mobbing na pracovišti neměl špatný vliv na jejich práci, 10 (11%) respondentů neví, zda bossing a mobbing na pracovišti měl špatný vliv na jejich práci, jak je uvedeno v grafu č. 11 (viz. str. 41). Toto zjištění potvrzuje to, že většina policistů se s mobbingem a bossingem nesečkala. Počet policistů, kteří nevědí, zda se stali cílem mobbingu nebo bossingu, připisují jejich neznalosti předmětných pojmů.

Z pohledu tvorby skupin, které se zaměřují proti jednotlivcům, tak z celkového

počtu dotazovaných se 4 (4%) respondenti vyjádřili, že se na jejich organizačním článku tvoří skupiny zaměřené proti nim, 6 (7%) respondentů se vyjádřilo, že se tvoří skupiny zaměřené proti jejich kolegovi (kolegyni), 66 (72%) respondentů se vyjádřilo, že se na jejich organizačním článku skupiny zaměřené proti jednotlivcům netvoří a 16 (17%) neví, zda se tak na jejich organizačním článku děje, uvedeno v grafu č. 12 (viz. str. 41). Z výzkumu vyplývá, že u více než poloviny respondentů se netvoří skupiny zaměřené proti jednotlivcům na pracovišti. Pouze malá část respondentů se vyjádřila, že se na jejich pracovišti skupiny zaměřené proti nim samotným nebo proti jejich kolegům tvoří. Toto zjištění odpovídá i šetření k výskytu mobbingu na pracovišti příslušníků PČR.

K chování kolegů po příchodu na pracoviště uvedlo 61 (66%) respondentů, že jsou po příchodu do práce kolegy přivítáni, 16 (18%) respondentů uvedlo, že jsou kolegové po jejich příchodu do práce příjemní, 4 (4%) respondenti uvedli, že se po jejich příchodu kolegové přestanou bavit, 10 (11%) respondentů uvedlo, že se jejich kolegové chovají různě a 1 (1%), že kolegové nadávají na práci (viz. str. 42) v grafu č. 13.

Na otázku, zda mají respondenti možnost vyjádřit v kolektivu na pracovišti svůj názor, uvedlo z celkového počtu dotazovaných 8 (9%) respondentů, že možnost projevit svůj názor nemají, 8 (9%) respondentů možnost projevit svůj názor má, ale kolektiv se následně baví o něčem jiném, 68 (73%) respondentů možnost projevit svůj názor má, kolektiv celou věc následně probírá, 8 (9%) respondentů se nijak neprojevuje, uvedeno v grafu č. 14 (viz. str. 42). Chování kolektivu na pracovišti může signalizovat, že se zde projevy mobbingu vyskytují, výše uvedená zjištění odpovídají grafům, kde je zaznamenáno, že mobbing se na organizačních člancích PČR nachází pouze v omezené míře.

Počet příslušníků PČR, kteří byli cílem šikany, je zaznamenán v grafu č. 15 (viz. str. 43), kdy z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) nebylo cílem šikany 70 (76%) respondentů, 5 (6%) respondentů neudělalo po útoku nic, 5 (6%) respondentů po útoku řeklo vše kolegovi, 2 (2%) respondenti vše po útoku řekli vedoucímu pracovníkovi, nikdo z dotazovaných se nemusel fyzicky bránit, 2 (2%) vyhledali odbornou pomoc, 4 (4%) zvažovali odchod na jiné pracovní místo, 2 (2%) respondenti zvažovali odchod ze služebního poměru PČR a 2 (2%) respondenti postupovali jinak, kdy se respondenti vyjádřili tak, že první si s šikanující osobou vše vyříkal a druhý při

řešení šikany dělal, že nechápe.

Na otázku, kam se obrátit o pomoc při šikaně v rámci PČR, 26 (28%) respondentů uvedlo, že nebylo cílem šikany, 24 (26%) respondentů neví, kam se obrátit v rámci PČR o pomoc, 22 (24%) respondentů by se obrátilo na nadřízeného, 8 (9%) respondentů by vyhledalo právní pomoc a 12 (13%) respondentů by se obrátilo s žádostí o pomoc jinam, vše uvedeno v grafu č. 16 (viz. str. 43). Z dotazovaných, kteří by se obrátili jinam, 6 uvedlo, že by se obrátilo na psychologa PČR, 2 by se obrátili na institut Ombudsmana PČR a Hasičského záchranného sboru, 2 by pomoc nevyhledali, 1 by hledal pomoc u Nezávislého odborového svazu PČR, 1 uvedl, že se nelze bránit. Překvapuje mě výsledek, že jedna čtvrtina dotazovaných neví, kam se při šikaně v rámci PČR obrátit o pomoc, přitom v rámci školení a psychologických služeb PČR dochází k častému informování policistů, jak postupovat při šikanování jejich osoby. Toto zjištění z části potvrzuje výzkumnou otázku č. 2.

Podle délky trvání služebního poměru a výskytu šikany bylo 29 (32%) respondentů ve služebním poměru PČR v rozmezí 1 až 5 let, kdy se 22 (24%) respondentů se šikanou nesetkalo po dobu služebního poměru a 7 (8%) respondentů bylo šikaně vystaveno, 41 (44%) respondentů bylo ve služebním poměru v rozmezí 6 až 10 let, kdy se 37 (40%) respondentů se šikanou po dobu služebního poměru nesetkalo a 4 (4%) respondenti byli šikaně vystaveni, 14 (15%) respondentů ve služebním poměru v rozmezí 11 až 15 let, kdy 12 (13%) respondentů šikanu po dobu služebního poměru nezažilo a 2 (2%) respondenti byli šikaně vystaveni, 8 (9%) respondentů ve služebním poměru v rozmezí déle než 15 let, kdy se 6 (7%) respondentů se šikanou po dobu služebního poměru nesetkalo a 2 (2%) respondenti byli šikaně vystaveni, uvedeno v grafu č. 17 (viz. str. 44).

Obdobným ukazatelem je délka zařazení na organizačním článku, kdy 10 (11%) respondentů bylo na organizačním článku PČR méně než 3 roky, kdy se 8 (9%) respondentů se šikanou po dobu zařazení na organizačním článku nesetkalo a 2 (2%) respondenti byli šikaně vystaveni, 48 (53%) respondentů bylo na organizačním článku PČR v rozmezí 3 až 5 let, kdy se 41 (45%) respondentů se šikanou po dobu zařazení na organizačním článku nesetkalo a 7 (8%) bylo šikaně vystaveno, 18 (19%) respondentů bylo na organizačním článku PČR v rozmezí 5 až 10 let, kdy se 14 (15%) respondentů se

šikanou po dobu zařazení na organizačním článku nesetkalo a 4 (4%) respondenti byli šikaně vystaveni, 16 (17%) respondentů bylo na organizačním článku PČR déle než 10 let, kdy se 11 (12%) respondentů se šikanou po dobu zařazení na organizačním článku nesetkalo a 5 (5%) respondentů bylo šikaně vystaveno, zapsáno v grafu č. 18 (viz. str. 45). Tyto výsledky podporují výše uvedená zjištění, kdy dochází k omlazení celé policie. Zajímavým ukazatelem je, že policisté, kteří jsou na svém organizačním článku déle než deset let, se s šikanou setkali pouze minimálně. Co se týká ostatních příslušníků, setkávají se s šikanou na svém organizačním článku pouze v omezené míře, což potvrzuje výzkumnou otázku č.1.

Závěrečnou část svého výzkumu jsem zaměřil na důvěru a komunikaci vedoucích pracovníků organizačních článků PČR vůči svým podřízeným, kdy z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) uvedlo 68 (74%) respondentů, že dostatečnou možnost vyjádřit svůj názor u nadřízeného má, 8 (9%) respondentů dostatečnou možnost vyjádřit svůj názor u nadřízeného nemá, 10 (11%) respondentů po předchozích špatných zkušenostech to znovu nezkouší a 6 (6%) respondentů nikdy nezkoušelo povědět svůj názor vedoucímu, uvedeno v grafu č. 19 (viz. str. 46).

Z celkového počtu oslovených 92 (100%) uvedlo 56 (61%) respondentů, že svému nadřízenému pracovníkovi důvěřuje, 22 (24%) respondentů svému nadřízenému nedůvěřuje, 14 (15%) respondentů neví, zda vedoucímu důvěřuje, zapsáno v grafu č. 20 (viz. str. 46).

Při porovnání výsledků podle pohlaví bylo z celkového počtu dotazovaných 76 (83%) respondentů mužského pohlaví, kdy 44 (48%) respondentů svému vedoucímu důvěřuje, 20 (22%) respondentů svému vedoucímu nedůvěřuje a 12 (13%) respondentů neví, zda svému vedoucímu důvěřuje, uvedeno v grafu č. 21 (viz. str. 47).

Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) bylo 16 (17%) respondentů ženského pohlaví, kdy 10 (11%) respondentek svému vedoucímu důvěřuje, 4 (4%) respondentky svému vedoucímu nedůvěřují a 2 (2%) respondentky neví, jak je uvedeno v grafu č. 22 (viz. str. 47).

Z pohledu zařazení dotazovaných na organizačním článku bylo z celkového počtu dotazovaných 32 (35%) policistů pořádkové policie na obvodních odděleních PČR, v rámci Služby pořádkové policie, kdy 8 (9%) respondentů svému vedoucímu důvěřuje,

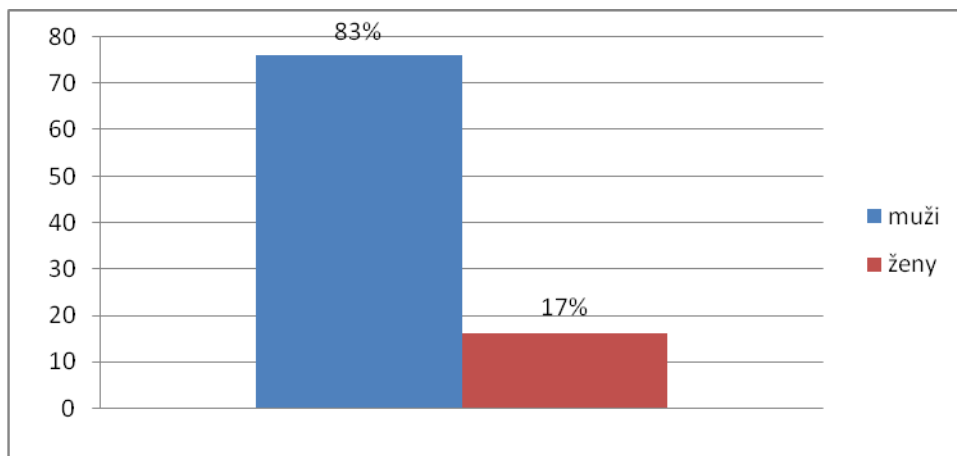
22 (24%) respondentů svému vedoucímu nedůvěřuje a 2 (2%) neví. Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) bylo 44 (47%) respondentů zařazeno v rámci dopravních inspektorátů PČR, kdy 32 (34%) respondentů svému vedoucímu důvěřuje, 4 (4%) respondenti svému vedoucímu nedůvěřují a 8 (9%) respondentů neví. Z celkového počtu dotazovaných bylo 15 (35%) respondentů příslušníky Služby kriminální policie, kdy 10 (11%) respondentů svému vedoucímu důvěřuje, 4 (4%) respondenti svému vedoucímu nedůvěřují a 1 (1%) respondent neví, zda svému vedoucímu věřit, zapsáno v tabulce č. 5 (viz. str. 50).

Závěry poslední části výzkumu mě nemile zaskočily, protože pokud porovnáme výsledky důvěryhodnosti vedoucích na obvodních odděleních a dopravních inspektorátech, je rozdíl naprosto alarmující. Výsledky připisuji tomu, že jsem vybral pro dotazníkové šetření organizační složky, kde skutečně dochází k špatnému přístupu vedení vůči podřízeným, včetně přímého nátlaku na podřízené policisty. Z celkového pohledu většina policistů svým nadřízeným důvěřuje, ale myslím si, že toto číslo by mělo být mnohem vyšší.

Výsledky – grafická část

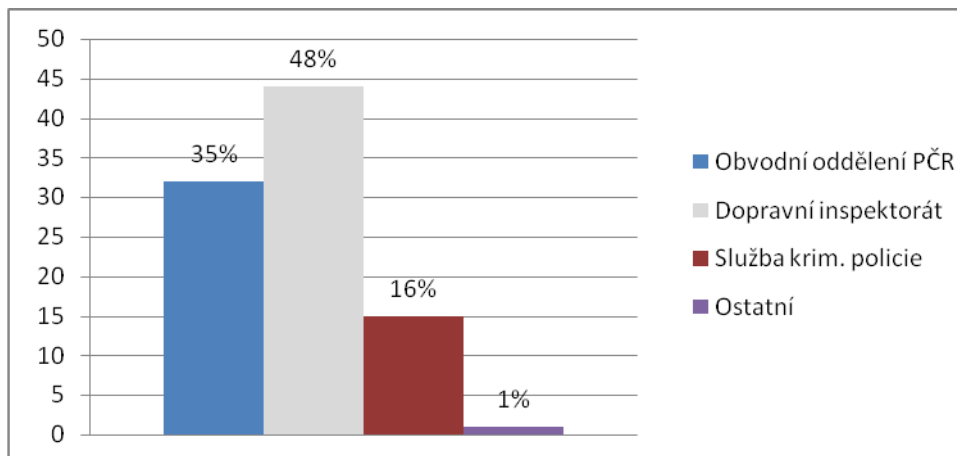
Grafy:

Graf č. 1 – pohlaví dotazovaných



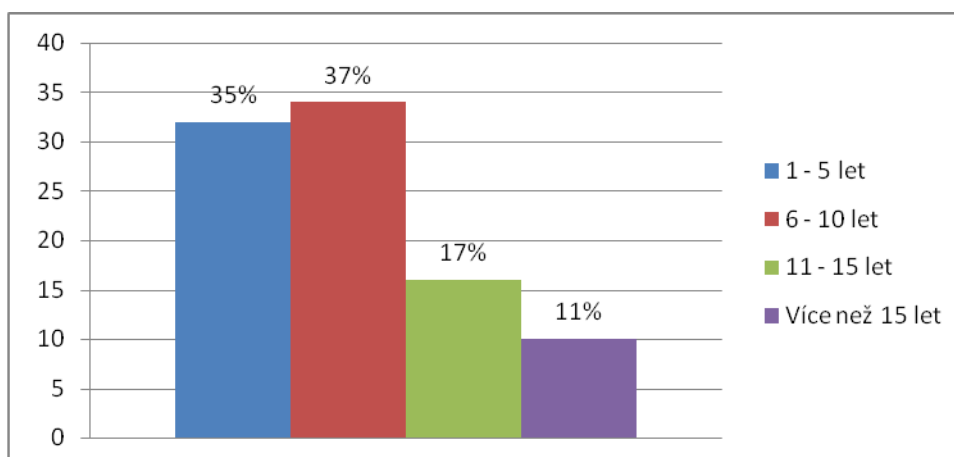
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) bylo 76 mužů (83%) a 16 žen (17%).

Graf č. 2 – místo zařazení dotazovaných



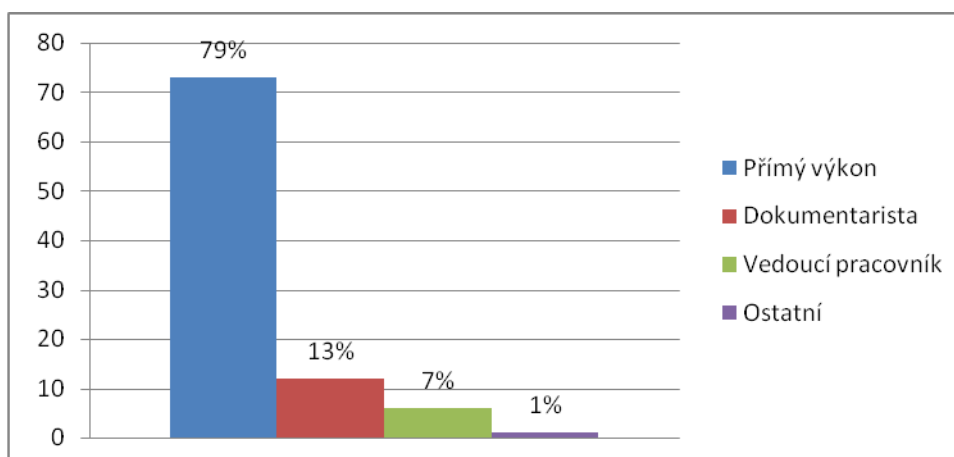
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) bylo 32 (35%) zařazeno na obvodním oddělení PČR, 44 (48%) zařazeno na dopravním inspektorátu, 15 (16%) zařazeno u Služby kriminální policie a vyšetřování a 1 (1%) u jiné složky – Policejní prezidium ČR.

Graf č. 3 – délka služebního poměru u PČR



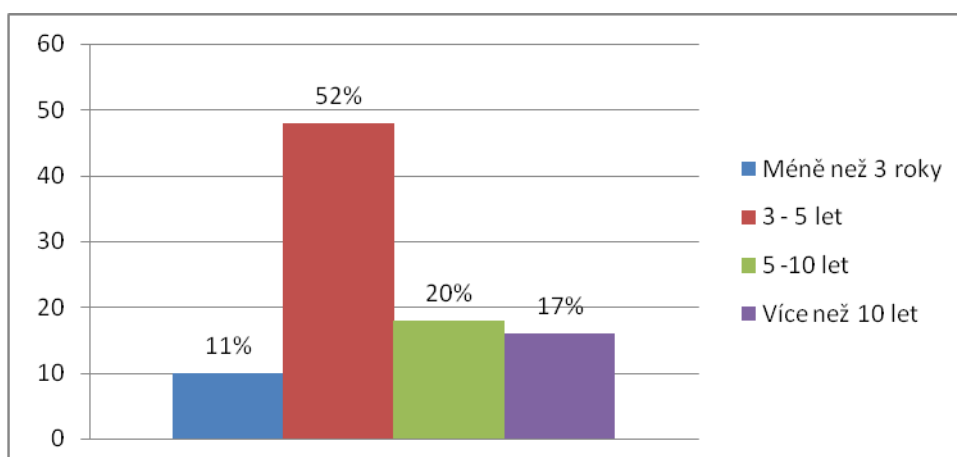
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) bylo 32 (35%) ve služebním poměru příslušníka PČR od 1 do 5 let, 34 (37%) od 6 do 10 let, 16 (17%) od 10 do 15 let a 10 (11%) déle než 15 let.

Graf č. 4 – zařazení na organizačním článku



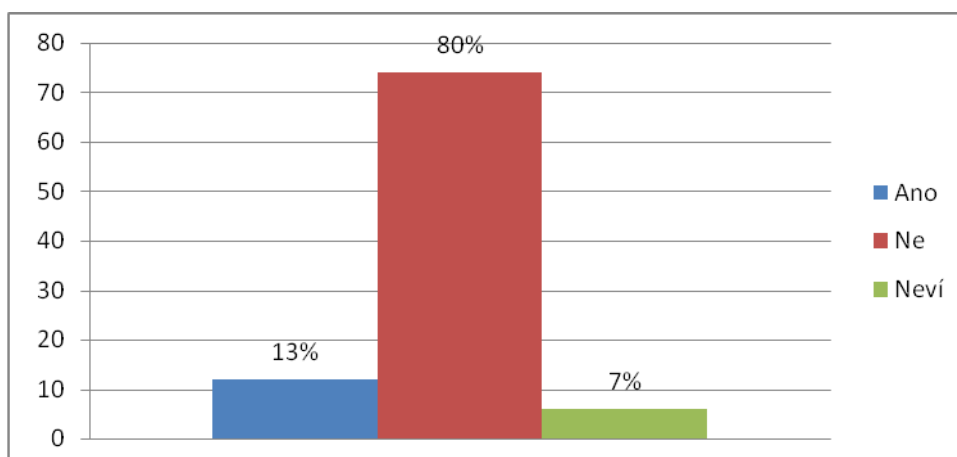
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) bylo 73 (79%) policistů přímého výkonu služby, 12 (13%) dokumentaristů, 6 (7%) vedoucích pracovníků a jejich zástupců a 1 (1%) ostatních zařazení – instruktor bojové přípravy.

Graf č. 5 – délka zařazení na organizačním článku



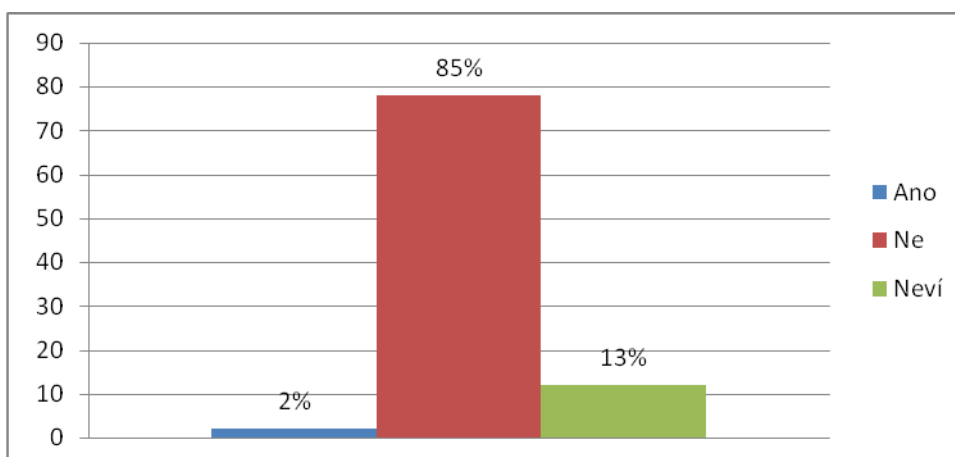
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) bylo 10 (11%) zařazeno na svém organizačním článku méně než 3 roky, 48 (52%) v rozmezí 3 – 5 let, 18 (20%) v rozmezí 5 – 10 let a 16 (17%) více než 10 let.

Graf č. 6 – výskyt šikany na pracovišti respondentů



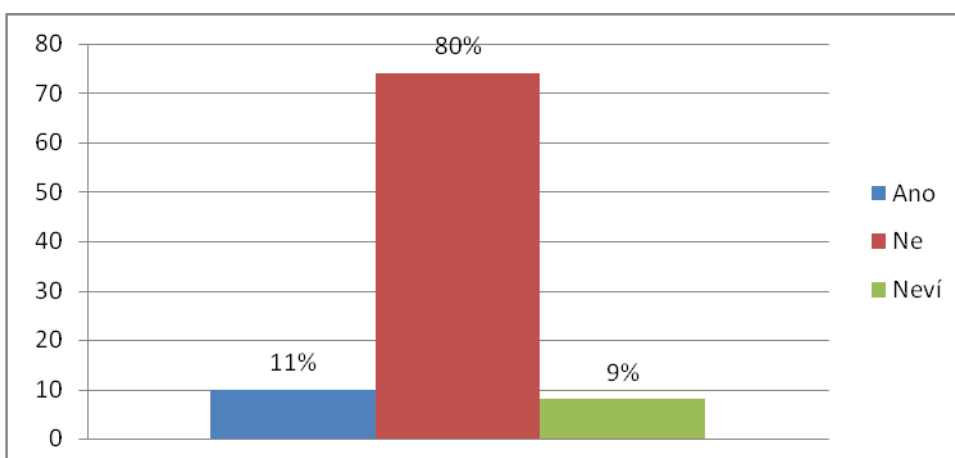
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) se 12 (13%) setkala se šikanou na pracovišti, 74 (80%) se s šikanou na pracovišti nasetkalo a 6 (7%) neví, zda se s šikanou setkali.

Graf č. 7 – výskyt mobbingu na pracovišti respondentů



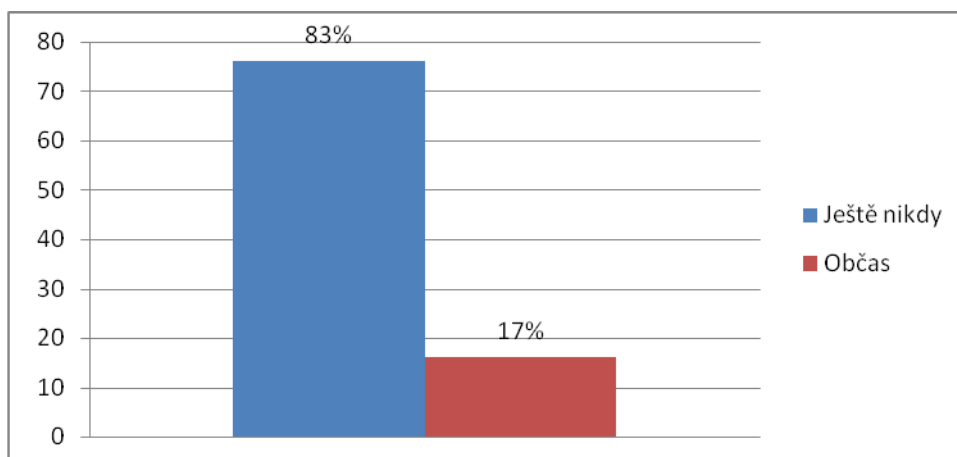
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) se s mobbingem na svém organizačním článku setkali 2 (2%), 78 (85%) se s mobbingem nikdy na svém organizačním článku nesetkalo a 12 (13%) neví, jestli se na svém organizačním článku s mobbingem setkali.

Graf č. 8 – výskyt bossingu na pracovišti respondentů



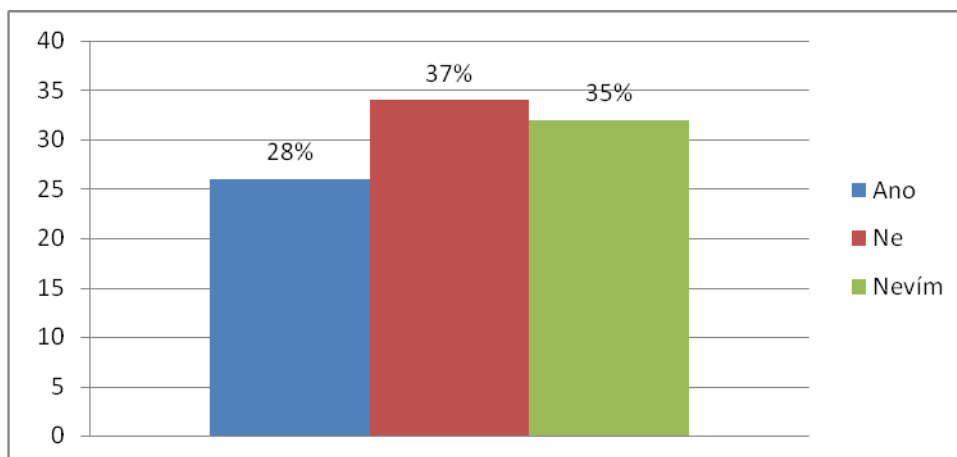
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) se s bossingem na svém organizačním článku setkalo 10 (11%), 74 (80%) se s bossingem nikdy na svém organizačním článku nesetkalo a 8 (9%) neví, jestli se na svém organizačním článku s bossingem setkalo.

Graf č. 9 - stali jste se cílem mobbingu nebo bossingu?



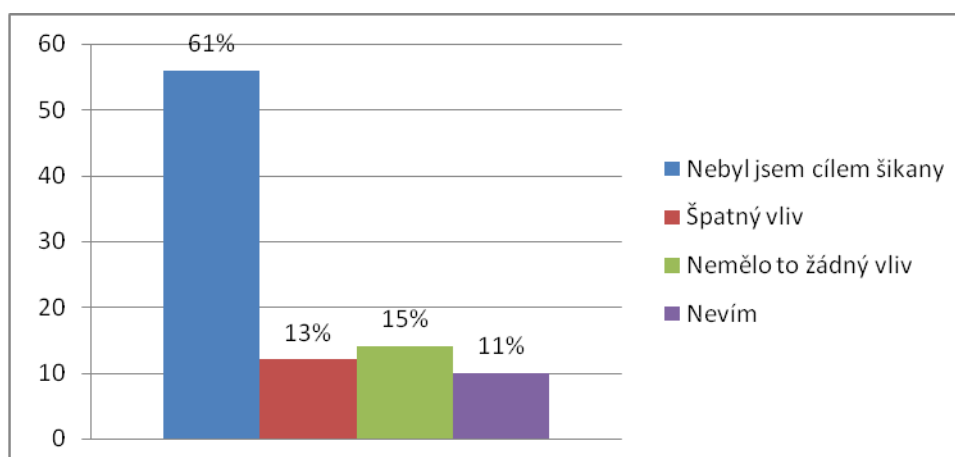
Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných 76 (83%) respondentů uvedlo, že se ještě cílem mobbingu nebo bossingu nestali, 16 (17%) respondentů se stalo občasným cílem mobbingu nebo bossingu, nikdo z respondentů nebyl cílem opakovaného mobbingu nebo bossingu.

Graf č. 10 – obrana proti mobbingu či bossingu v rámci PČR



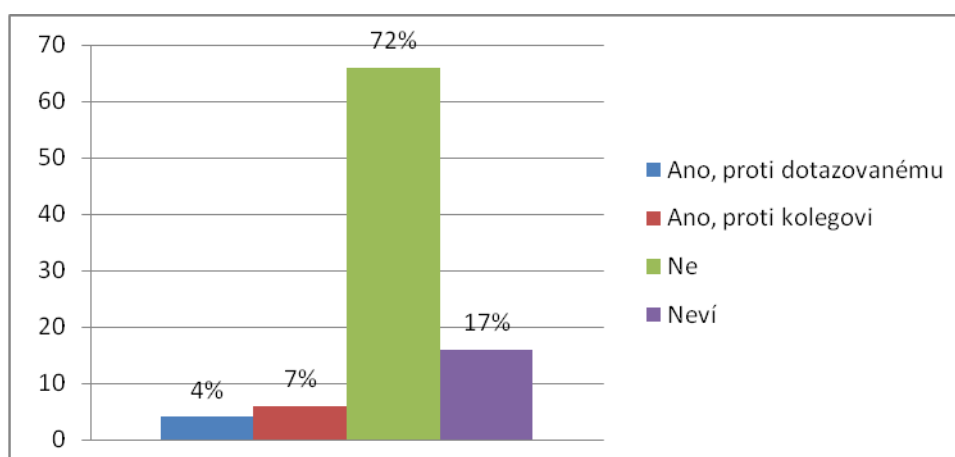
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) uvedlo 26 (28%), že v rámci PČR jsou proti mobbingu a bossingu dostatečné možnosti obrany, 34 (37%) uvedlo, že v rámci PČR nejsou dostatečné možnosti obrany proti mobbingu a bossingu, 32 (35%) uvedlo, že neví.

Graf č. 11 – vliv mobbingu a bossingu na práci



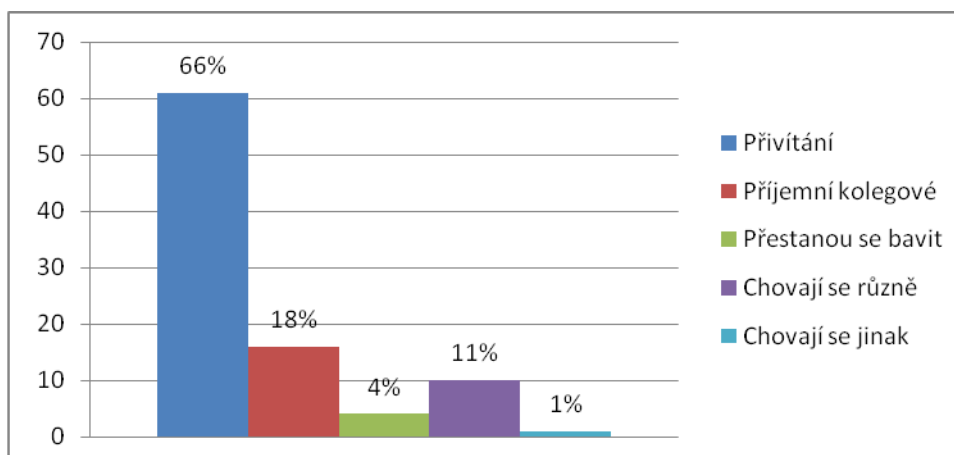
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) nebylo nikdy cílem mobbingu nebo bossingu 56 (61%), u 12 (13%) měl na jejich práci špatný vliv, u 14 (15%) neměl špatný vliv na jejich práci, 10 (11%) neví.

Graf č. 12 – výskyt skupin zaměřujících se proti jednotlivcům



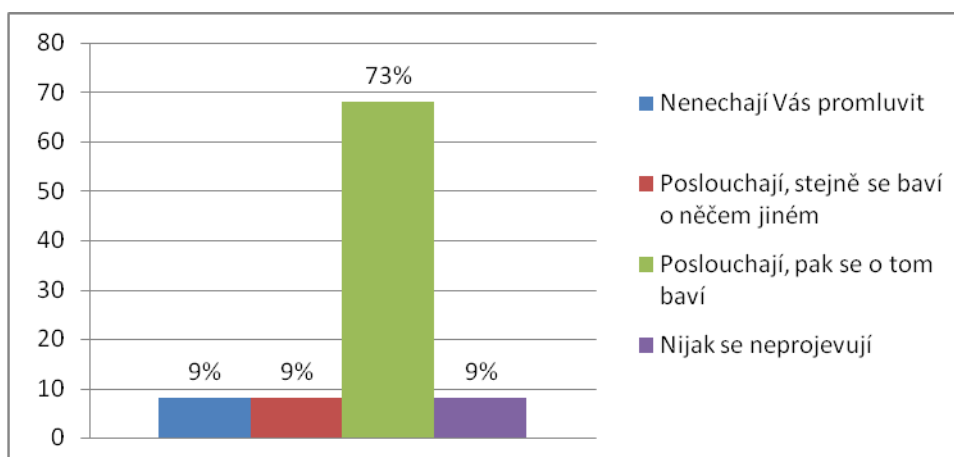
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) se 4 (4%) vyjádřili, že se na jejich organizačním článku tvoří skupiny zaměřené proti nim, 6 (7%) se vyjádřilo, že se tvoří skupiny zaměřené proti jejich kolegovi (kolegyni), 66 (72%) se vyjádřilo, že se na jejich organizačním článku netvoří skupiny zaměřené proti jednotlivcům a 16 (17%) neví.

Graf č. 13 – chování kolegů po příchodu na pracoviště



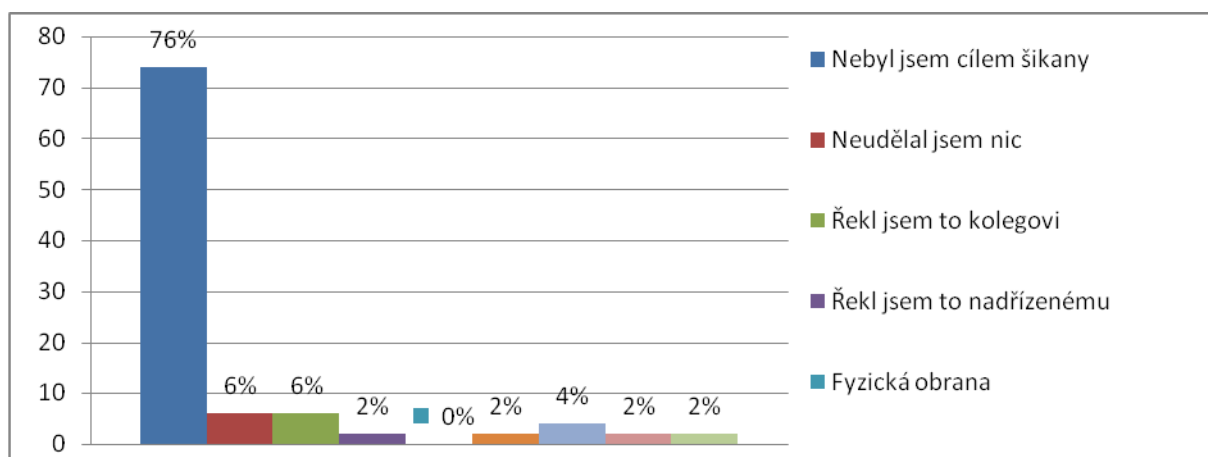
Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných 61 (66%) uvedlo, že jsou po příchodu do práce kolegy přivítáni, 16 (18%) uvedlo, že jsou kolegové po jejich příchodu do práce příjemní, 4 (4%) uvedli, že se kolegové po jejich příchodu přestanou bavit, 10 (11%) uvedlo, že se jejich kolegové chovají různě a 1 (1%) uvedl, že kolegové nadávají na práci.

Graf č. 14 – možnost projevení názoru na pracovišti



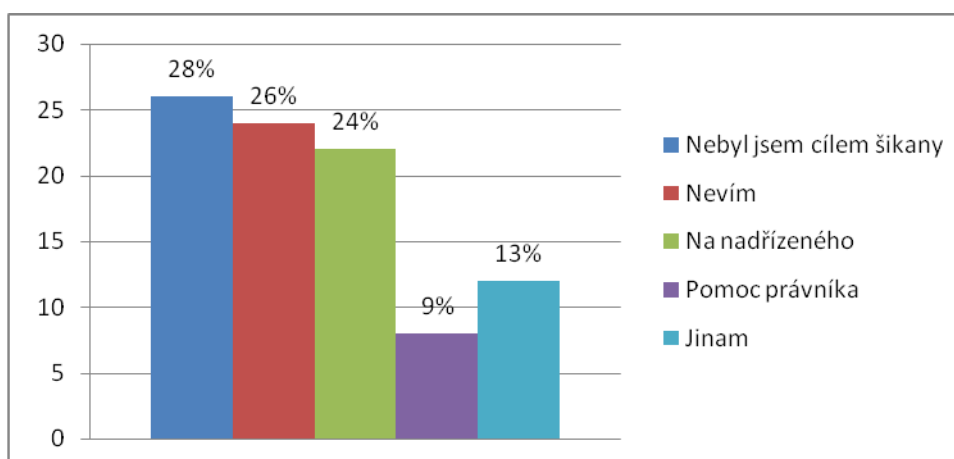
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) nemá 8 (9%) možnost svůj názor projevit, 8 (9%) tuto možnost má, ale kolektiv se následně baví o něčem jiném, 68 (73%) možnost projevit svůj názor má, kolektiv celou věc následně probírá, 8 (9%) respondentů se nijak neprojeví.

Graf č. 15 – jak jste se zachovali po šikaně na pracovišti?



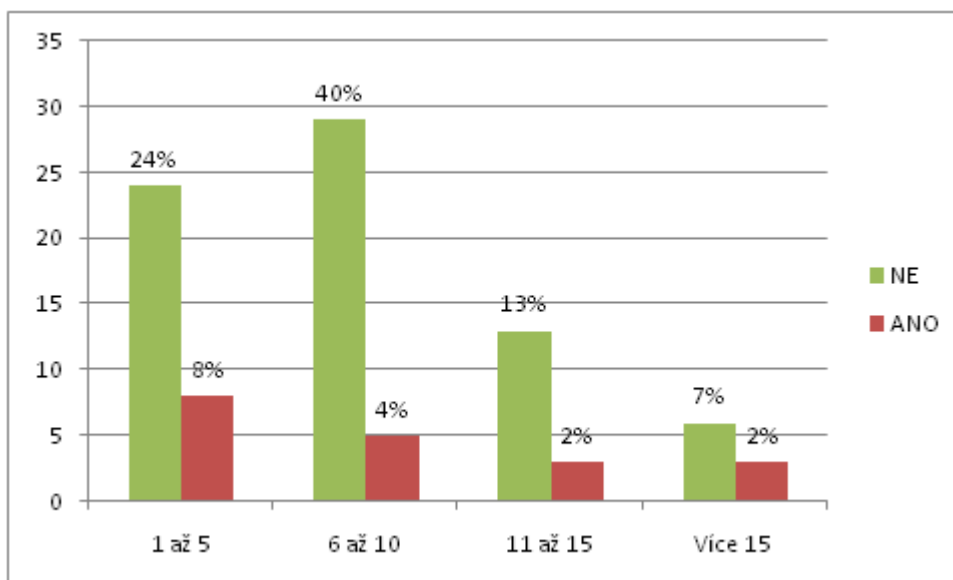
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) nebylo cílem šikany 70 (76%), 5 (6%) neudělalo po útoku nic, 5 (6%) po útoku řeklo vše svému kolegovi, 2 (2%) po útoku vše řekli svému vedoucímu pracovníkovi, nikdo z dotazovaných se nemusel fyzicky bránit, 2 (2%) vyhledali odbornou pomoc, 4 (4%) zvažovali odchod na jiné pracovní místo, 2 (2%) zvažovali odchod ze služebního poměru PČR a 2 (2%) postupovali jinak.

Graf č. 16 – kam se obrátit při šikaně o pomoc u PČR?



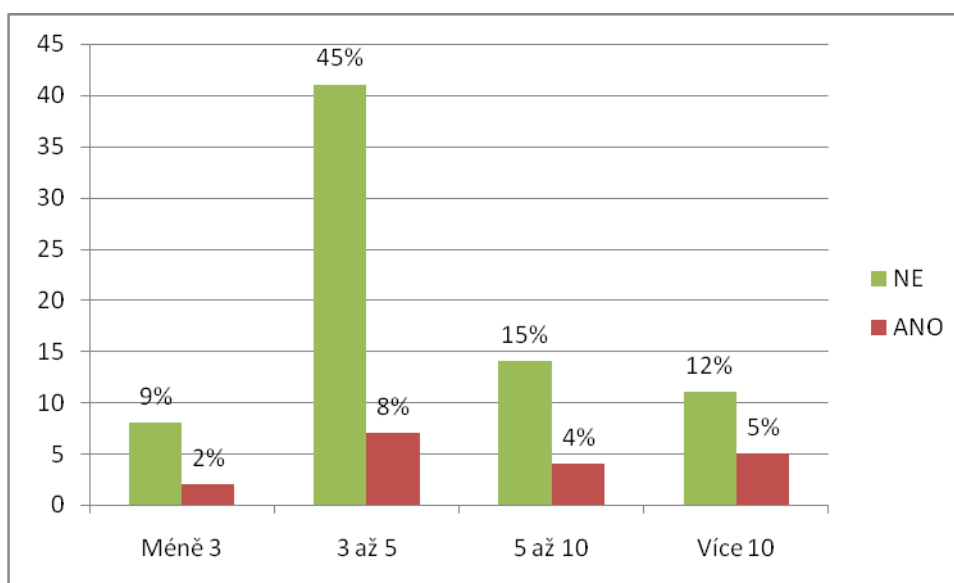
Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných 26 (28%) nebylo cílem šikany, 24 (26%) neví, kam se obrátit v rámci PČR o pomoc, 22 (24%) by se obrátilo na nadřízeného, 8 (9%) by vyhledalo právní pomoc a 12 (13%) by se obrátilo s žádostí o pomoc jinam.

Graf č. 17 – výskyt šikany podle délky služebního poměru příslušníka PČR



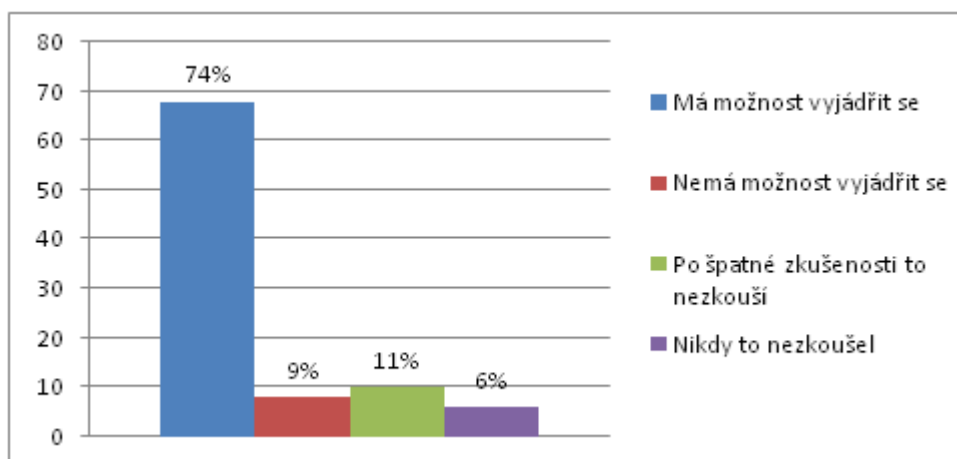
Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných bylo 29 (32%) respondentů ve služebním poměru PČR v rozmezí 1 až 5 let, kdy se 22 (24%) respondentů se šikanou po dobu služebního poměru nesetkalo a 7 (8%) respondentů bylo šikaně vystaveno, 41 (44%) respondentů bylo ve služebním poměru v rozmezí 6 až 10 let, kdy se 37 (40%) respondentů se šikanou po dobu služebního poměru nesetkalo a 4 (4%) respondenti byli šikaně vystaveni, 14 (15%) respondentů ve služebním poměru v rozmezí 11 až 15 let, kdy se 12 (13%) respondentů se šikanou po dobu služebního poměru nesetkalo a 2 (2%) respondenti byli šikaně vystaveni, 8 (9%) respondentů bylo ve služebním poměru déle než 15 let, kdy 6 (7%) respondentů šikanu po dobu služebního poměru nezažilo a 2 (2%) respondenti byli šikaně vystaveni.

Graf č. 18 – výskyt šikany podle délky zařazení na organizačním článku PČR



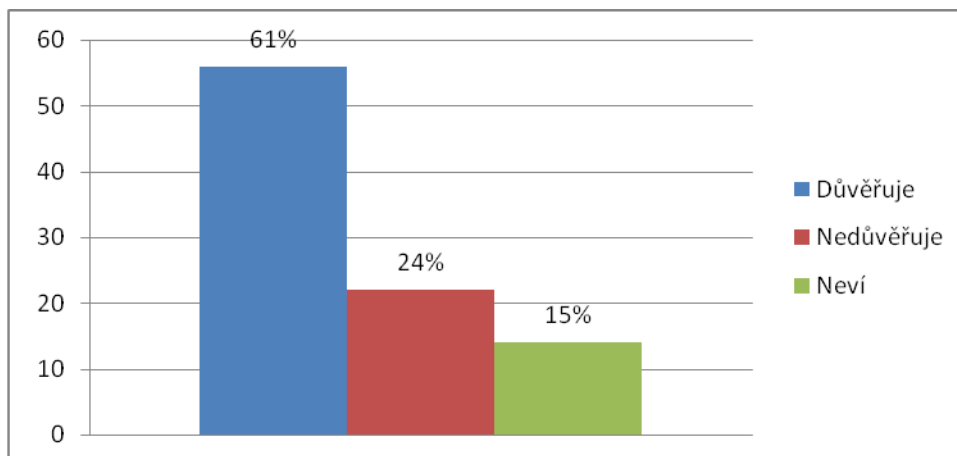
Z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) bylo 10 (11%) respondentů zařazeno na organizačním článku PČR méně než 3 roky, kdy 8 (9%) respondentů se s šikanou po dobu zařazení na organizačním článku nesetkalo a 2 (2%) respondenti byli šikaně vystaveni, 48 (53%) respondentů bylo zařazeno na organizačním článku PČR v rozmezí 3 až 5 let, kdy 41 (45%) respondentů se s šikanou po dobu zařazení na organizačním článku nesetkalo a 7 (8%) bylo šikaně vystaveno, 18 (19%) respondentů bylo zařazeno na organizačním článku PČR v rozmezí 5 až 10 let, kdy 14 (15%) respondentů se s šikanou po dobu zařazení na organizačním článku nesetkalo a 4 (4%) respondenti byli šikaně vystaveni, 16 (17%) respondentů bylo zařazeno na organizačním článku PČR déle než 10 let, kdy 11 (12%) respondentů se s šikanou po dobu zařazení na organizačním článku nesetkalo a 5 (5%) respondentů bylo šikaně vystaveno.

Graf č. 19 – možnost vyjádřit svůj názor u nadřízeného



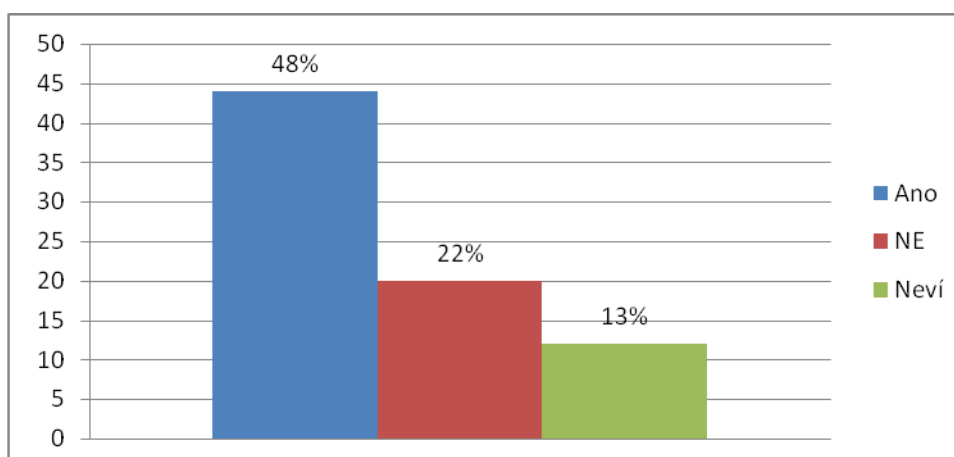
Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných 68 (74%) respondentů uvedlo, že má dostatečnou možnost vyjádřit svůj názor u nadřízeného, 8 (9%) respondentů uvedlo, že nemá dostatečnou možnost vyjádřit svůj názor u nadřízeného, 10 (11%) respondentů uvedlo, že po předchozích špatných zkušenostech to znovu nezkouší a 6 (6%) respondentů uvedlo, že nikdy nezkoušeli vedoucímu svůj názor říct.

Graf č. 20 – důvěra respondentů ve svého nadřízeného



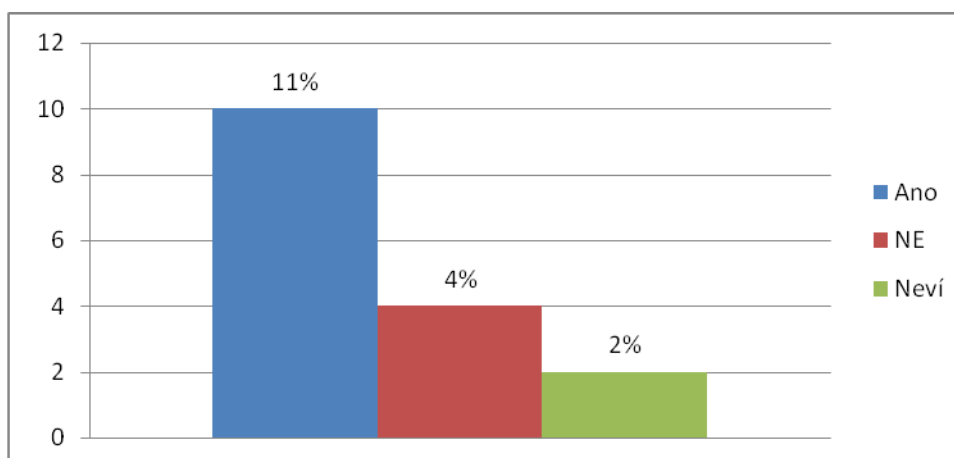
Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných 56 (61%) svému nadřízenému plně důvěřuje, 22 (24%) svému nadřízenému nedůvěřuje a 14 (15%) neví.

Graf č. 21 – důvěra dotazovaných mužů v nadřízeného



Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných bylo 76 (83%) mužského pohlaví, kdy 44 (48%) dotázaných mužů svému vedoucímu důvěřuje, 20 (22%) dotazovaných mužů svému vedoucímu nedůvěřuje a 12 (13%) dotazovaných mužů neví.

Graf č. 22 – důvěra dotazovaných žen v nadřízeného



Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných bylo 16 (17%) ženského pohlaví, kdy 10 (11%) dotazovaných žen svému vedoucímu důvěřuje, 4 (4%) dotazované ženy svému vedoucímu nedůvěřují a 2 (2%) dotazované ženy neví.

Tabulky:

Tabulka č. 1 – znalost pojmu mobbing a bossing respondentů

Znalost pojmu mobbing a bossing u respondentů			
Pojem mobbing		Pojem bossing	
Zná pojem	Nezná pojem	Zná pojem	Nezná pojem
76%	24%	76%	24%

Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných zná význam pojmu mobbing 70 (76%) respondentů a 22 (24%) význam pojmu mobbing nezná. Význam pojmu bossing z celkového počtu dotazovaných 92 (100%) zná 70 (76%) dotazovaných a 22 (24%) nezná význam pojmu bossing.

Tabulka č. 2 – odezva na výskyt mobbingu a bossingu podle pohlaví

Odezva na výskyt mobbingu a bossingu podle pohlaví											
MUŽI						ŽENY					
Pojem mobbing			Pojem bossing			Pojem mobbing			Pojem bossing		
ANO	NE	Neví	ANO	NE	Neví	ANO	NE	Neví	ANO	NE	Neví
3%	73%	7%	7%	73%	7%	1%	13%	2%	2%	13%	1%

Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných bylo 76 (83%) respondentů mužského pohlaví, kdy 3 (3%) respondenti uvedli, že se na svém organizačním článku setkali s mobbingem, 67 (73%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem neseťkali a 6 (7%) respondentů neví. Z pohledu zkušeností s bossingem 7 (3%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku setkalo s bossingem, 63 (73%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem neseťkalo a 6 (7%) respondentů neví. Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných bylo

16 (17%) respondentů ženského pohlaví, kdy 1 (1%) respondentka uvedla, že se na svém organizačním článku s mobbingem setkala, 13 (14%) respondentek uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem nesetkaly a 2 (2%) respondentky neví. Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných bylo 16 (17%) respondentů ženského pohlaví, kdy 2 (2%) respondentky uvedly, že se na svém organizačním článku s bossingem setkaly, 13 (14%) respondentek uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem nesetkaly a 1 (1%) respondentka neví.

Tabulka č. 3 – výskyt mobbingu na organizačním článku

Výskyt mobbingu na organizačním článku								
OOP			DI			SKPV		
ANO	NE	Neví	ANO	NE	Neví	ANO	NE	Neví
2%	31%	2%	0%	39%	8%	0%	15%	1%

Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných bylo 33 (36%) policistů zařazeno na obvodních odděleních PČR, 44 (48%) policistů zařazeno v rámci dopravních inspektorátů PČR a 15 (16%) policistů zařazeno v rámci Služby kriminální policie PČR. Z policistů zařazených na OOP 2 respondenti (2%) uvedli, že se na svém organizačním článku s mobbingem setkali, 29 (31%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem nesetkali a 2 (2%) respondenti neví. Z policistů zařazených v rámci dopravních inspektorátů PČR uvedlo 0 (0%) respondentů, že se na svém organizačním článku s mobbingem setkali, 36 (39%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem nesetkali a 8 (8%) respondentů neví. Z policistů zařazených v rámci Služby kriminální policie PČR uvedlo 0 (0%) respondentů, že se na svém organizačním článku s mobbingem setkali, 14 (15%) respondentů uvedlo, že se na svém organizačním článku s mobbingem nesetkali a 1 (1%) respondent neví.

Tabulka č. 4 – výskyt bossingu na organizačním článku

Výskyt bossingu na organizačním článku								
OOP			DI			SKPV		
ANO	NE	Neví	ANO	NE	Neví	ANO	NE	Neví
12%	21%	3%	0%	43%	4%	2%	14%	0%

Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných bylo 33 (36%) policistů zařazeno na obvodních odděleních PČR, 44 (48%) policistů bylo zařazeno v rámci dopravních inspektorátů PČR a 15 (16%) policistů zařazeno v rámci Služby kriminální policie a vyšetřování PČR. Z policistů zařazených na OOP 11 (12%) uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem setkali, 19 (21%) uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem nesetkali a 3 (3%) neví. Z policistů zařazených v rámci dopravních inspektorátů PČR 0 (0%) uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem setkali, 40 (43%) uvedlo, že se s bossingem nesetkalo a 4 (4%) neví. Z policistů zařazených v rámci Služby kriminální policie PČR uvedli 2 (2%), že se na svém organizačním článku s bossingem setkali, 13 (14%) uvedlo, že se na svém organizačním článku s bossingem nesetkali a 0 (0%) neví.

Tabulka č. 5 – důvěra v nadřízeného podle organizačního článku

Důvěra v nadřízeného podle organizačního článku								
OOP			DI			SKPV		
ANO	NE	Neví	ANO	NE	Neví	ANO	NE	Neví
10%	24%	2%	34%	4%	9%	11%	4%	1%

Z celkového počtu 92 (100%) dotazovaných bylo 33 (36%) policistů zařazeno na obvodních odděleních PČR, 44 (48%) policistů bylo zařazeno v rámci dopravních inspektorátů PČR a 15 (16%) policistů bylo zařazeno v rámci Služby kriminální policie PČR. Z policistů zařazených na OOP 9 (10%) uvedlo, že důvěřuje svému vedoucímu, 22

(24%) svému vedoucímu nedůvěřuje a 2 (2%) neví. Z policistů zařazených v rámci dopravních inspektorátů PČR 32 (34%) uvedlo, že důvěřují svému vedoucímu, 4 (4%) svému vedoucímu nedůvěřují a 8 (9%) neví. Z policistů zařazených v rámci Služby kriminální policie PČR 10 (11%) uvedlo, že svému vedoucímu důvěřuje, 4 (4%) svému vedoucímu nedůvěřují a 1 (1%) neví.

6. Závěr

Svou práci jsem rozdělil na několik částí, v té první jsem se pokusil přiblížit pojem mobbing a bossing tak, aby i zaměstnanci v civilním sektoru našli v této práci radu, jak postupovat při projevech šikany na svém pracovišti. V další části jsem se zaměřil na šikanu a obranu proti ní v rámci PČR. Z celkového pohledu by měla tato práce poskytnout potřebné informace pro všechny pracující, kteří hledají radu, jak řešit projevy šikany na svém pracovišti.

Celkem byly stanoveny dva cíle této práce. Prvním cílem bylo zjistit, v jaké míře se vyskytuje mobbing a bossing na základních útvarech PČR. Druhým cílem bylo zjistit, zda policisté základních útvarů vědí, jak s mobbingem a bossingem bojovat. Oba tyto cíle byly v rámci této práce splněny, zároveň byl vytvořen hodnotící a doporučující materiál policistům, kteří k obraně proti mobbingu a bossingu nemají dostatečné informace.

Současně byly formulovány dvě výzkumné otázky. První výzkumná otázka zněla: „Policisté na základních útvarech se s projevy mobbingu a bossingu setkávají pouze v omezené míře. Pokud se mobbing a bossing na základním útvaru PČR vyskytne, policisté vědí jak se bránit.“ Tato výzkumná otázka byla potvrzena dotazníkovým šetřením. Druhá výzkumná otázka zněla: „Policisté se na základních útvarech s mobbingem a bossingem nesetkávají, ani nevědí, kam se v případě výskytu mobbingu a bossingu obrátit o pomoc.“ Tato výzkumná otázka se potvrdila pouze z části. Výsledky obou výzkumných otázek jsou rozpracovány v praktické části této práce.

Z výsledků mě nemile překvapila nedůvěra policistů vůči svým nadřízeným. Utěšující může být fakt, že drtivá většina policistů se nesetkala s projevy šikany na svých organizačních článcích. Dalším zjištěním, které mě překvapilo, bylo, že čtvrtina dotazovaných policistů neznala význam pojmů mobbing a bossing, ale přesto byli schopni na svém organizačním článku vyhodnotit výskyt šikany. Nedostatky ve znalosti pojmů mobbing a bossing by se mohly vyřešit krátkými semináři nebo přednáškami, které by vnesly do podvědomí policistů přesnější definice těchto pojmů. Základní znalosti těchto pojmů získávají policisté při základní odborné přípravě, kterou musí

absolvovat všichni nastupující policisté. Ale jedná se o všeobecné proškolení, které nezabíhá do podrobnějšího popisu mobbingu a bossingu.

Závěrem bych chtěl uvést, že to jak se chová každý z nás, neovlivňuje pouze nás samé, ale i naše okolí, proto bychom měli při hodnocení šikany začínat vždy u sebe. Protože je policistů nedostatek a vyhlídky na nárůst počtu policistů jsou v nedohlednu, měli by se policisté chovat podle svého hesla „Pomáhat a chránit“, tedy chránit nejenom občany, ale vzájemně sami sebe.

Pokud bych měl pokračovat ve výzkumu šikany na pracovišti v rámci Policie České republiky, zaměřil bych se na zmapování zneužívání etického kodexu Policie České republiky ze strany služebních funkcionářů.

7. Klíčová slova

Bossing

Mobbing

Policie České republiky

Policista

Práce

Šikana

8. Seznam použité literatury

- [1] BENDL, Stanislav. *Prevence a řešení šikany ve škole*. Praha : ISV, 2003. ISBN 80-86642-08-9.
- [2] BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* 1. vydání. Brno : Vydavatelství Era, 200, 181 s., ISBN 80-86517-34-9
- [3] BEŇO, Pavel. *Mobbing je když...*, Moderní vyučování. 2002, roč. 8, čís. 3, ISSN 1211-6858
- [4] BESSEROVÁ, Blanka, a kolektiv. *Vyhodnocení činnosti ombudsmana Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR za období 1. srpna 2012 do 31. ledna 2013*. Ministerstvo vnitra ČR
- [5] *Když jsem obětí bossingu* [on-line] [cit. 2013 – 08 -01]. Dostupné na [\[http://www.jobmagazin.cz/kdyz-jsem-obeti-bossingu-bojovat-ci-odejit/\]](http://www.jobmagazin.cz/kdyz-jsem-obeti-bossingu-bojovat-ci-odejit/)
- [6] KHELEROVÁ, Vladimíra. *Komunikační a obchodní dovednosti manažera*. 2. vydání. Praha :Grada Publishing, 2002. ISBN 80-7169-375-8
- [7] MANETHOVÁ, Jana. *Mobbing a bossing na pracovišti*. Písek, 2010. bakalářská práce (Bc.). JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. Zdravotně sociální fakulta
- [8] *Mobbing* [on-line] [cit.2013-07-12]. Dostupné na [\[http://www.recourse.cz/mobbing_a_bossing.htm\]](http://www.recourse.cz/mobbing_a_bossing.htm)
- [9] *Mobbing, Bossing, šikana* [on-line] [cit. 2013-08-01]. Dostupné na [\[http://www.job3000.cz/\]](http://www.job3000.cz/)
- [10] *Mobbing, šikana na pracovišti která se v Česku rozmáhá* [on-line] [cit. 2013 - 08 - 08]. Dostupné na [\[http://www.penize.cz/pracovni-pomer/40623-mobbing-sikana-na-pracovisti-ktera-se-v-cesku-rozmaha\]](http://www.penize.cz/pracovni-pomer/40623-mobbing-sikana-na-pracovisti-ktera-se-v-cesku-rozmaha)
- [11] NECHVÁTAL, Josef. *Šikany je v Česku dost*. [online] [cit. 2009-05-10]. Dostupné na [\[http://www.job3000.cz/?go=news_detail&id=73&\]](http://www.job3000.cz/?go=news_detail&id=73&)
- [12] *Peter Paul Heinemann* [on-line] [cit. 2013-07-08]. Dostupné na [\[http://de.wikipedia.org/wiki/Peter-Paul_Heinemann\]](http://de.wikipedia.org/wiki/Peter-Paul_Heinemann)
- [13] *Postavení žen v Policii ČR* [on-line] [cit. 2013 - 08 - 07]. Dostupné na [\[http://www.policie.cz/clanek/postaveni-zen-v-policii-cr.aspx\]](http://www.policie.cz/clanek/postaveni-zen-v-policii-cr.aspx)

- [14] *Snížení tarifních platů u Policie ČR* [on-line] [cit. 2013 - 08 - 08]. Dostupné na [\[http://www.policista.cz/clanky/reportaz/skrty-v-tarifu-mimo-tarif-a-smennosti-radeji-ne-727/\]](http://www.policista.cz/clanky/reportaz/skrty-v-tarifu-mimo-tarif-a-smennosti-radeji-ne-727/)
- [15] *Stresové reakce po mimořádných událostech* [on-line] [cit. 2013 - 07 -20]. Dostupné na [\[http://www.hzscr.cz/clanek/stresove-reakce-po-mimoradnych-udalostech.aspx\]](http://www.hzscr.cz/clanek/stresove-reakce-po-mimoradnych-udalostech.aspx)
- [16] SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, 2008, 112s. ISBN 978–80–247–2474- 4
- [17] *Šikana* [on-line] [cit. 2013-07-07]. Dostupné na [\[http://sikanavpraci.webnode.cz/co-vsechno-je-sikana/bossing/\]](http://sikanavpraci.webnode.cz/co-vsechno-je-sikana/bossing/)
- [18] *Šikana* [on-line] [cit. 2013-07-20]. Dostupné na [\[http://www.sikana.cz/sikana_prav_rozb.html\]](http://www.sikana.cz/sikana_prav_rozb.html)
- [19] TOMEK, Petr. *Stíny zákonnosti - stín devátý „Etický kodex, aneb kladivo na čarodějnice“*. časopis Naše POLICIE 11/2010, ročník 17
- [20] VYMĚTAL, Štěpán, a kolektiv. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. Vydání, Praha: Ministerstvo vnitra, 2010, ISBN 978-80-7312-065-8
- [21] Zákon číslo 278/2008 Sb. o Policii České republiky, ve znění novel
- [22] Zákon číslo 200/1990 Sb. o přestupcích, ve znění novel
- [23] Zákon číslo 40/2009 Sb. trestní zákoník, ve znění novel
- [24] Zákon číslo 361/2000 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostního sboru
- [25] Závazný pokyn policejního prezidenta 1/2009 o profesní etice Policie České republiky, příloha 1.

9. Přílohy

Příloha č. 1 dotazník distribuovaný policistům v rámci dotazníkového šetření

DOTAZNÍK

1. Pohlaví

- Muž
- Žena

2. Na kterém organizačním článku Policie ČR jste zařazen (-a)?

- Obvodní oddělení
- Dopravní inspektorát
- Služba kriminální policie a vyšetřování
- Jiná složka Policie ČR (jaká?):.....

3. Jak dlouho jste ve služebním poměru policisty (policistky)?

- Od 1 roku do 5 let
- Od 6 roků do 10 let
- Od 11 roků do 15 let
- Více než 15 let

4. Na Vašem organizačním článku jste zařazený (-á) jako?

- Policista (policistka) – přímý výkon
- Dokumentarista
- Vedoucí oddělení (zástupce vedoucího)
- Jsem zařazený (-á) na jiné pozici (jaké?):.....

5. Jak dlouho pracujete na Vašem organizačním článku?

- Méně než 3 roky
- 3 – 5 let
- 5 – 10 let
- Více než 10 let

6. Setkali jste se už někdy na Vašem organizačním článku se šikanou?

- Ano
- Ne
- Nevím

7. Pojem mobbing pro Vás znamená:

-

8. Pojem bossing pro Vás znamená:

-

9. Setkáváte se na Vašem organizačním článku s mobbingem?

- Ano
- Ne
- Nevím

10. Setkáváte se na Vašem organizačním článku s bossingem?

- Ano
- Ne
- Nevím

11. Tvoří se na Vašem organizačním článku skupiny zaměřené proti určitým jedincům?

- Ano, proti Vám
- Ano, proti kolegovi (kolegyni)
- Ne
- Nevím

12. Když přijdete do práce, někteří kolegové (kolegyně):

- Přivítají mě
- Jsou na Vás příjemní
- Ihned se přestanou mezi sebou bavit
- Chovají se různě
- Chovají se jinak (jak?):

13. Pokud chcete mezi kolegy projevit svůj názor:

- Nenechají Vás promluvit
- Poslouchají, co jim řeknu, ale pak se stejně baví o něčem jiném
- Poslouchají, co jim řeknu, a pak se o tom baví
- Nijak se neprojevují
- Chovají se jinak (jak?):.....

14. Jak často jste se stali (stáváte) cílem mobbingu nebo bossingu?

- Ještě nikdy
- Občas
- Jednou za týden
- Jednou za měsíc
- Denně

15. Pokud jste se stali cílem mobbingu nebo bossingu, zachovali jste se? (možné více odpovědí)

- Nebyl jsem cílem mobbingu ani bossingu
- Neudělal jsem nic
- Řekl jsem o všem kolegovi (kolegyni)
- Řekl jsem o všem přímému nadřízenému
- Musel jsem se fyzicky bránit
- Vyhledal jsem odbornou pomoc
- Zvažoval jsem odchod na jiný organizační článek
- Zvažoval jsem odchod ze služebního poměru
- Postupoval jsem jinak (jak?):

16. Myslíte si, že v rámci Policie ČR jsou dostatečné možnosti jak se bránit proti mobbingu a bossingu?

- Ano
- Ne
- Nevím

17. Kam byste se obrátil (-a) o pomoc při výskytu mobbingu a bossingu na Vašem organizačním článku?

- Nebyl jsem cílem mobbingu ani bossingu
- Nevím
- Na nadřízeného
- Pomoc ze strany právníka
- Jinou formu podpory (jakou?):.....

18. Pokud jste se stal (-a) cílem mobbingu nebo bossingu na Vašem organizačním článku, mělo to špatný vliv na Vaši práci?

- Nebyl jsem cílem mobbingu ani bossingu
- Ano
- Ne
- Nevím

19. Nechá Vás přímý nadřízený vyjádřit svůj názor?

- Ano
- Ne
- Po předchozí špatné zkušenosti už to nezkouším
- Nikdy jsem to nezkoušel (-a)

20. Plně důvěřuji svému přímému nadřízenému?

- Ano
- Ne
- Nevím