

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2021

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jaroslava Janiurková

**Vzdělávání dospělých jako prevence proti šikaně na
pracovišti**

Praha 2021

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Marie Vacínová, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2018-2021

BACHELOR THESIS

Jaroslava Janiurková

Adult education as prevention of bullying in the workplace

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Marie Vacínová, CSc.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

.....

Jaroslava Janiurková

Poděkování

Děkuji PhDr. Marii Vacínové, CSc. za odborné vedení této bakalářské práce. Za psychickou podporu, trpělivost a ochotu pomáhat. Za čas, zájem a cenné rady, kterých se mi v průběhu zpracování dostávalo.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou šikany na pracovišti a vzděláváním dospělých, které zde plní funkci prevence před tímto negativním jevem, kterým šikana je. Cílem teoretické části předmětné bakalářské práce je shrnutí dostupných poznatků a poukázat na důležitost prevence proti šikaně na pracovišti. Zároveň i upozornit na skutečnost, že jedinou opravdu účinnou prevencí je vzdělávání a dobrá informovanost. Empirická část mapuje výskyt šikany s využitím kvantitativní metody formou dotazníku a kvalitativní metody formou případové studie. Hlavním cílem výzkumného šetření je zjistit, jaké je povědomí o nežádoucím fenoménu šikany na pracovišti, kolik osob se s ní setkalo, kde se nejčastěji vyskytla a v jaké míře se zaměstnavatelé snaží řešit otázku její prevence.

Klíčová slova

Agrese, andragogika, bossing, konflikt, mobbing, násilí, šikana na pracovišti, vzdělávání dospělých.

Annotation

This bachelor's thesis deals with the issue of bullying in the workplace, and adult education, seen here as a form of prevention of this negative phenomenon. The aim of the theoretical part of this bachelor's thesis is to summarize the available knowledge and point out the importance of prevention of bullying in the workplace. Attention is drawn to the fact that the only truly effective prevention is education. The empirical part surveys the occurrence of bullying using a quantitative method in the form of a questionnaire and a qualitative method in the form of a case study. The main goal of the research survey is to find out how aware people are of the undesirable phenomenon of bullying in the workplace, how many people have encountered it, where it occurred most frequently and to what extent employers try to address the issue of its prevention.

Keywords

Aggression, andragogy, bossing, conflict, mobbing, violence, bullying in the workplace, adult education.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	10
1.1 Trendy ve vzdělávání.....	11
1.2 Motivace dospělých ke vzdělávání.....	12
1.3 Možnosti andragogického působení v oblasti řešení sociálních konfliktů na pracovišti.....	13
2 NÁSILÍ, JEHO PODOBY A FORMY	15
2.1 Šikana na pracovišti.....	18
3 PŘÍČINY AGRESIVNÍCH ÚTOKŮ A ŠIKANY	27
4 NÁSLEDKY	29
5 OBRANA	30
6 PREVENCE	32
PRAKTICKÁ ČÁST	35
7 ANALÝZA ŠIKANY NA PRACOVIŠTI	35
7.1 Cíl výzkumného šetření.....	36
7.2 Metodologie výzkumného šetření.....	37
7.3 Výzkumný soubor a oblast šetření.....	38
8 VLASTNÍ ŠETŘENÍ	39
8.1 Dotazníkové šetření.....	39
8.2 Případová studie.....	62
9 SHRUTÍ	65
ZÁVĚR	68
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	70
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	74
SEZNAM PŘÍLOH	76

ÚVOD

Šikana na pracovišti je patologický jev, kterému by se rád vyhnul každý. Většina z nás prožije v práci jednu třetinu svého života a pracovat v nepřátelském prostředí, mít špatnou náladu z toho, že musíme jít druhý den do práce nebo prožívat častý stres spojený s prací je nesmírně frustrující. Forem šikany na pracovišti je mnoho, nejčastěji se však jedná o mobbing a bossing.

Cílem této bakalářské práce je shrnout dostupné poznatky z této oblasti, poukázat na důležitost prevence proti šikaně na pracovišti a upozornit na skutečnost, že jedinou opravdu účinnou prevencí je vzdělávání a dobrá informovanost o těchto patologických jevech.

Ke zpracování této bakalářské práce na téma „*Vzdělávání dospělých jako prevence proti šikaně na pracovišti*“ autorku vedl dlouhodobý zájem o tuto problematiku, a také skutečnost, že je zapotřebí stanovit nežádoucí jevy, kterým šikana je, jako problém do povědomí nás všech. Je nutné zamyslet se nejen nad příčinami, ale také nad prevencí.

První kapitola teoretické části se zaměří na vzdělávání dospělých a bude pojednávat o učení se a vzdělávání, motivech a nových trendech ve vzdělávání a také o možnostech andragogického působení v oblasti práce. Další kapitola a podkapitola teoretické části popíše, co je násilí a jaké jsou jeho podoby. Poslední čtyři kapitoly se zaměří na problematiku příčin, následků, obrany a prevence proti šikaně na pracovišti.

Cílem praktické části této bakalářské práce bude zmapovat současnou situaci výskytu šikany na pracovišti v Praze formou kvantitativního šetření. Zjistit, zda jsou šikaně více vystavováni zaměstnanci státní či soukromé sféry. Současně je cílem přinést přehled v oblasti vzdělávání zaměstnanců, působící preventivně proti negativním vlivům jako jsou např. bossing a mobbing. Pozornost bude rovněž zaměřena i na konkrétní případy šikany na pracovišti, a to formou případové studie.

Přínosem předkládané bakalářské práce by měl být zejména empirický výzkum, který bude mapovat problematiku výskytu šikany na pracovišti a vzdělávání zaměstnanců. Výsledky tohoto šetření mohou být považovány za určitou sondu do dané

problematiky a mohou být užitečné pro andragogy, sociology, psychology, personalisty či manažery, kteří se touto problematikou zabývají ve své praxi.

Odhalit dlouhodobou šikanu není vůbec jednoduché. Zaměstnanci často raději dají výpověď, než aby ji nahlásili, proto je důležité věnovat tomuto negativnímu chování pozornost, a to zejména v oblasti prevence, a tím je vzdělávání.

Vzdělávání se, je nedílnou součástí našich životů. Probíhá od narození a nekončí základní nebo střední školou, dokonce ani vysokou školou. Učíme se celý život a vědomé vzdělávání náš život obohacuje, formuje naši osobnost a posouvá nás dopředu. Hodnotu vzdělání podtrhuje skutečnost, že vzdělaní lidé jsou respektováni. Získané dovednosti a znalosti nám nikdo nevezme, tak proč se dál nerozvíjet?

Asi málokdo z nás nezažil pocit, že je ochoten udělat téměř cokoliv, aby nemusel jít do ráno školy nebo se učit na zkoušku. Někteří z nás jistě měli pocit, že to, co se ve škole učí, nebudou nikdy v životě potřebovat. V určitém momentě si však mnozí uvědomí, že znalosti přinášejí sílu a otevírají nové možnosti, nástroje a kompetence, které nám usnadní životní cestu nejen profesní, ale i osobní. Vzdělaný člověk dokáže lépe věci interpretovat znalosti a aplikovat v praxi. Vzdělání nám také otevírá mnoho dveří a umožňuje nám dosáhnout mnoho dobrých věcí ve společnosti i ve světě. Je nutné mít na paměti, že i život sám nás učí, že vzdělávání se neomezuje jen na to, co se učíme ve školách. Vzdělávat se je také o dovednosti rozlišovat, co je dobré a co je zlé, a neomezuje se pouze na pochopení faktů. Rozvíjí i naše sociální schopnosti a dovednosti při řešení problémů. Dále také rozvíjí schopnost rozhodovat se a nacházet nová řešení problémů. Častým charakteristickým znakem vzdělaných lidí je, že umí myslet kreativně i konkrétně. Vzdělání klade základy na cestě k úspěchu a je způsobem, jak využít talentu lidí způsobem, který přispívá celému světu (IAC2010.FI, online, cit. 2020-12-30).

Nelson Mandela se ke vzdělávání vyjádřil citátem „*Vzdělání je ta nejsilnější zbraň, kterou lze změnit svět.*“ (Citáty slavných osobností, online, cit. 2020-12-30).

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Jak již bylo v úvodu řečeno vzdělávání se v případě prevence proti šikaně na pracovišti jeví jako primární. Z tohoto důvodu je mu věnována tato kapitola.

Vzdělávání, coby „*organizované učení*“, je záměrné osvojování nového, které je obvykle spojené s určitými taktickými cíli a formálními pravidly. „*Učením i vzděláváním se rozlišuje potenciál člověka*“ (Plamínek, 2010, s. 18).

Učení, kromě dědičnosti, je standardní způsob, kterým se formuje lidská osobnost. Učením se stáváme úspěšnějšími při zdolávání potíží a potenciálních hrozeb. „*Díky učení můžeme potíže a hrozby v některých případech dokonce předvídat a předcházet jim.*“ (Plamínek, 2010, s. 18). U učení je „*základní evoluční vynález, který usnadňuje adaptaci na měnící se životní podmínky organismů.*“ (Plamínek, 2010, s. 25).

(Mužík, 2012, s. 23-25) popisuje vzdělávání jako:

- vzdělávání – je institucionalizovaná činnost zaměřená na získávání dovedností, vědomostí, informací, návyků a odborných kompetencí,
- odborné vzdělávání – je formování specifických vědomostí, znalostí, dovedností a způsobu chování a jednání, které se vztahuje k určité profesi nebo pracovní pozici,
- celoživotní vzdělávání – je chápáno jako jediný propojený celek, který probíhá v etapách od předškolní výchovy a vzdělávání, základní výchovy a vzdělávání (na základních školách), přes všeobecné vzdělávání (v gymnáziích) či profesní vzdělávání (střední odborné učiliště a střední odborné školy), po vysoké školy, dále pak vzdělávání dospělých, které zahrnuje nejen období jejich produktivního věku, ale i vzdělávání po skončení jejich ekonomické aktivity,
- vzdělávání dospělých – je jednou z nejvýznamnějších složek celoživotního vzdělávání, které zahrnuje řadu systémových prvků,

- další vzdělávání – zahrnuje vzdělávací aktivity, které neobsahuje terciální vzdělávání, které je však vymezeno institucionálně. Zde není rozhodující věk studujících ani forma vzdělávání, ale také není uplatňováno zcela bez výjimek. Příkladem dalšího vzdělávání může být např. kurz na vysoké škole, který nevede k získání určitého stupně vzdělání,
- další profesní vzdělávání – toto vzdělávání je většinou vázáno na profesi. Do této oblasti řadíme i rekvalifikační programy.

Dalším oborem zabývajícím se vzděláváním dospělých je andragogika. Tento termín je v našem prostředí již poměrně rozšířen, na rozdíl od jiných zemích, kde se spíše používá výraz vzdělávání dospělých. Andragogika je vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, který je zaměřený na veškerá hlediska vzdělávání a učení se dospělých. Zároveň je studijním oborem v programu pedagogických věd, který slouží k přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých (Beneš, 2014, s. 11). Rozdíl mezi pojmy „vzdělávání dospělých“ a „andragogika“ je ten, že andragogika se zabývá nejen vzděláváním dospělých, ale i výchovou.

1.1 Trendy ve vzdělávání

Doba se neustále vyvíjí. Mění se všech směrech, a to platí i pro oblast vzdělávání, proto je zapotřebí „držet krok“ s dobou. Sledovat vývoj a věnovat trendům patřičný prostor.

„Tak jako vždy v historii, probíhá i současné vzdělávání ve specifickém kontextu. I dnes, tak jako vždy se doba jeví býti turbulentní, působí v ní zásadní hrozby i velké naděje. Lidstvo již není rozdrobené na malé, relativně samostatné jednotky. Tvoří jeden vzájemně propojený celek a jako celek také čelí hrozbám a žije nadějemi. A obrovský nástup lidského druhu v posledních staletích je také významným kontextem vzdělávání.“ (Plamínek, 2014, s. 47).

Trendy ve vzdělávání můžeme popsat takto:

- systematizace a institucionalizace:
 - zaměření na rozvoj dovedností,
 - zvýšený důraz na přípravu, vyhodnocení a přenos získaných dovedností do pracovní činnosti,

- zohlednění efektivnosti vynaložených prostředků,
- zodpovědnost nadřízených,
- rozvoj lidských zdrojů se stává explicitní úlohou vedení,
- nové chápání učení se a vyučování:
 - nezbytnost neustálého učení se,
 - rostoucí význam sebeorganizovaného učení a učení se v týmech,
 - zaměření na rozvoj odborný, osobnostní a metodický,
 - reflexní učení s možností objevení vlastního stylu a metod,
 - hledání potenciálů a možností, nikoliv nedostatků,
- orientace na problémy a reálné situace:
 - získané vědomosti propojit s řešením konkrétních případů,
 - zajistit schopnost výkonu a propojit s cíli rozvoje organizace,
 - programy „ušité na míru“ (Beneš, 2014, s. 163-164).

1.2 Motivace dospělých ke vzdělávání

V současné době je zapotřebí používat takové nástroje, které budou dostatečně motivovat k dalšímu vzdělávání, protože motivace je tím nejsilnějším a nejvýkonnějším motorem lidských snah a cílů.

„Z hlediska efektivity vzdělávání dospělých se mnohdy považuje za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání síla a zaměření motivů účastníka, tedy pohnutek jeho jednání a prožívání. Motivace, tedy souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání účastníka, je pro mnohé andragogy hlavním problémem.“ (Beneš, 2014, s. 104).

V dnešní době se musí učit a vzdělávat takřka každý. Většina lidí nutnost celoživotního vzdělávání chápe, ale ve skutečnosti se velká část populace systematicky neučí a nevzdělává. Problémem často bývá motivace k učení a řada dalších faktorů, které účast na dalším vzdělávání ovlivňuje (Beneš, 2014, s. 104).

Mezi hlavní motivy dalšího vzdělávání patří především snaha rozvíjet vlastní schopnosti, touha získávat nové poznatky, zájem udržet si své pracovní místo, případně se může jednat o přání (požadavek) zaměstnavatele (Beneš, 2014, s. 105).

Andragogika vychází z nutnosti akceptovat stávající motivy, které mohou být různé:

- touha po sociálním uznání a prestiži,
- získání uznání v rodině a u známých,
- zvědavost,
- radost z poznání a učení se,
- využití nabytých vědomostí při řešení problémů (Beneš, 2014, s. 105).

„Většinou působí celý komplex motivů, který se vyvíjí a mění a který se nedá jednoznačně hierarchizovat.“ (Beneš, 2014, s. 105).

Motivy k učení nejsou dané. Rozvíjí se již v rané fázi socializace a mění se na základě zkušeností s učením. *„Zkušenosti s učením se ve škole mnohé potenciální účastníky vzdělávání dospělých odrazují.“* (Beneš, 2014, s. 105). Je zapotřebí si uvědomit, že motivy mají vždy své sociální zázemí a motivace lidí z rozdílných sociálních vrstev je různá. Rozhodujícím faktem je, že učení se dospělých neprobíhá výlučně za účelem uspokojení poznávacích zájmů, nýbrž v důsledku potřeby řešit konkrétní problémy (Beneš, 2014, s. 105).

Možných důvodů motivujících dospělé k učení, je mnoho. Jedním z motivů je šikana na pracovišti, resp. snaha získat určité znalosti a dovednosti, působící preventivně proti konfliktům na pracovišti.

1.3 Možnosti andragogického působení v oblasti řešení sociálních konfliktů na pracovišti

Konflikty jsou součástí každého běžného vztahu a vznikají v důsledku rozdílných názorů, postojů či chápání.

Andragogické působení ve smyslu řešení sociálních konfliktů, které vedou ke zvládnutí konfliktních situací v oblasti práce má tři základní kroky:

- identifikace konfliktu,
- varianty řešení - po identifikování problému či konfliktu je možné začít hledat alternativy k jeho řešení. Je zapotřebí stanovit několik variant řešení. Čím více variant, tím rychleji je dosaženo konečného rozhodnutí. Následně je zapotřebí zhodnotit všechny alternativy řešení a vybrat nejpříjemnější variantu. Další důležitou fází je pak její implementace, která by měla zpravidla vést ke splnění

původního cíle. Konečným procesem je pak kontrola a vyhodnocení dosažených výsledků,

- předcházení konfliktům - předešlé dva kroky jsou andragogy často využívány. „*Mnohdy se však zapomíná na sociální souvislosti, které mohou výrazně ovlivňovat podobu důsledků, jež uplatňování vytvořených formálních postupů přináší.*“ (Lužný a kol., 2013, s. 89-98).

V tomto směru je velice důležité kompletní firemní vzdělávání pracovníků. Toto vzdělávání můžeme nazvat jakousi nadstavbou vzdělání, kterým jsme prošli ve školách, ve kterých chyběly například asertivní dovednosti či jiné komunikační dovednosti, předcházení syndromu vyhoření, psychohygiena atd. Vzdělávat by se měl celý pracovní tým, vrcholový management, všechny složky středního managementu, i samotní zaměstnanci. Další vzdělávací oblastí je efektivní nastavení firemní kultury (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Tesařová, online, cit. 2020-08-18).

Beňo (2003, s. 2-3) ve své knize zdůrazňuje, jak důležitá je oblast bezpečné firemní kultury. Pokud lidé pracují v bezpečném mezilidském klimatu, podávají nejen větší pracovní výkon, ale i výkon celé organizace se díky tomu stává kvalitnější.

Za bezpečnou kulturu bychom mohli považovat takovou, v níž zaměstnanci:

- snadněji přebírají odpovědnost svých činností, dělají méně chyb, a to se pozitivně odráží i na výkonu celé organizace,
- rychleji, flexibilněji a s větším přehledem dokáží řešit obtížné a krizové situace, a to mnohdy s menší námahou a efektivnějším výsledkem,
- více důvěřují svým kolegům a vedoucím. Vztahy na pracovišti jsou kvalitnější, kultivovanější a transparentnější, ve výsledku i profesionálnější. Rovněž se zvyšuje i míra důvěry ve vedení společnosti, ve vizích do budoucna, které společnost prosazuje. To vše přináší větší spokojenost a chuť se angažovat. Všechny tyto faktory Beňo označil jako „*organizační statečnost*“ (Beňo, 2003, s. 2-3).

2 NÁSILÍ, JEHO PODOBY A FORMY

Cílem této kapitoly je osvětlit několik pojmů, které čtenářům pomohou přiblížit problematiku šikany na pracovišti, se kterou by se mohli ve své praxi setkat.

Pojem násilí

Násilí má mnoho podob. Je patologický jev, jehož cílem je způsobit újmu. Může mít povahu fyzickou, psychickou, ekonomickou, sexuální, rasovou nebo jejich kombinaci. Obecně se dá říci, že je to relativně běžný typ lidského chování a dochází k němu po celém světě.

Ať už se jedná o jakoukoliv formu násilí, je zapotřebí mu čelit, a to čím dříve tím lépe. Násilí na nás totiž zanechává nerasmazatelné stopy.

Psychické týrání je často přehlíženo. Není navenek vidět, okolí často neví, s jak velkým trápením se oběť potýká. Často si ani sama oběť psychického teroru neuvědomuje, že je týrána, a pokud ano, dává si za vinu, že si za to může sama tím, že nějakým způsobem selhala.

V odborné literatuře se pojem násilí definuje jako „*forma negativního chování nebo jednání ve vztahu mezi dvěma nebo více lidmi.*“ Vyznačuje se agresivitou, která může být opakovaná (Pindeš a kol., 2012, s. 11).

Násilí v pracovněprávním vztahu označujeme jako šikanu na pracovišti, a to v rozmezí od verbálních útoků až po vraždy. Například ve Spojených státech došlo v roce 2017 k 5 147 smrtelných úrazů na pracovišti, z nichž 458 případů smrtelných úrazů bylo způsobeno jinou osobou (OSHA, online, cit. 2020-12-19).

Pojem agrese

Agrese je slovo, které běžně používáme k charakterizaci určitého chování lidí. Agrese má mnoho podob a je obtížně definovatelná. Říkáme, že lidé jsou agresivní, když na sebe křičí nebo se chovají agresivně například, když se dostanou do dopravních potíží, nebo když frustrovaně udeří pěstí do stolu nebo dokonce, když vidíme agresivní chování při sportovním utkání, kdy se hráči zraní během drsné hry. To, co vypadá

z jednoho pohledu jako agrese, nemusí vypadat tak i z toho druhého. Ne všechna chování, která poškozují ostatní, jsou agresivní. Tedy alespoň ne v případech, kdy neexistuje žádný úmysl ublížit (BCcampus, online, cit. 2020-11-24).

Agrese může být naučená, nebo vrozená forma chování a může to být také projev či důsledek frustrace (Beňo, 2003, s. 32–33).

Rozlišujeme dva základní typy agrese:

- emocionální nebo impulzivní agrese – je výsledkem náhlých extrémních negativních emocí.
- instrumentální nebo kognitivní agrese – je agrese, která je úmyslná a plánovaná, chladná a vypočítavá (BCcampus, online, cit. 2020-11-24).

Pojem konflikt

Tento pojem pochází z latinského slova „*conflictus*“, což v překladu znamená srážka a je odvozený od slova „*confligere*“ (střetávat se, zápasit). Konfliktu se přisuzuje jak negativní, tak i pozitivní vliv na interakce a je považován jak za přirozený, tak i nepřirozený jev (Pšeja, online, cit. 2020-10-24).

Srážku, nebo konflikt můžeme vnímat i jako soutěž protichůdných myšlenek názorů, zájmů, vlastností či postojů.

Konflikt obecně chápeme jako situaci, při níž dochází ke střetu protichůdných sil, směrů nebo motivů dvou a více sociálních subjektů. Konflikty se stávají běžnou součástí života jedince, pracovního života nevyjímaje (Lužný a kol., 2013, s. 89).

Rozlišujeme dva základní typy konfliktů:

- intrapersonální – konflikty tohoto typu se odehrávají uvnitř jedince, při kterých dochází ke střetu hodnot, potřeb, motivů či pocitů,
- interpersonální – tyto konflikty se odehrávají mezi dvěma či více osobami. Pakliže mají na konflikty vliv celé skupiny, hovoříme pak o konfliktech:
 - intraskupinových (vnitroskupinové) - odehrávají uvnitř skupiny,
 - interskupinových – konflikty se odehrávají mezi skupinami (Souts.cz, online, cit. 2020-10-24).

Pojem šikana

Šikana je patologický jev, který se projevuje záměrným agresivním jednáním, jehož cílem je ublížit druhému člověku nebo skupině lidí, kteří se neumí nebo nemohou bránit. Šikanování nemusí být na první pohled rozpoznatelné. Je nebezpečné tím, že je nenápadné, promyšlené, pozvolné (Mobbing free institut, rozhovor, online, cit. 2020-08-23).

Termín šikana pochází z francouzského slova „*chicane*“, což lze do češtiny přeložit jako hádka nebo spor, a setkat se s ní můžeme téměř všude, od dětí v mateřských školách až po pracovní kolektivy, nevyjímaje pracovníky seniorského věku. Jistých forem šikany si lze všimnout i v rodinách, či ve vztazích mimo rodinu např. mezi sousedy (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 16-17). Cílem útočníka je jednoznačně svoji oběť zesměšnit, znemožnit či jinak jí ublížit. Hledá způsoby, jak ji poškodit.

Příčin šikany je celá řada. Může to být např. deviantní osobnost agresora či různé odlišnosti (rasové, etnické atd.) nebo také handicap oběti. Jistou roli zde však může sehrát i vliv alkoholu či drog (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 16-17).

Šikana se vyznačuje zejména třemi základními rysy:

- úmyslným agresivním chováním, ubližováním, poškozováním,
- opakujícími se ataky,
- asymetrií síly, kdy obětí je slabší jedinec (psychicky, fyzicky, společensky) (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 17).

Formy šikany:

- fyzická agrese,
- slovní agrese, zastrašování, manipulování, ponižující a často nesmyslné příkazy,
- sociální izolace,
- záměrné vytvoření závislosti (např. stockholmský syndrom, kdy agresor si zvyšuje vlastní sebevědomí a pocit nadřazenosti tím, že vyvolá u oběti strach). Tento způsob šikany je zákeřnější v tom smyslu, že je obtížně identifikován, a to z toho důvodu, že vztah mezi obětí a agresorem se navenek jeví jako přátelský (Cakirpaloglu a kol., 2016, s.17-18).

2.1 Šikana na pracovišti

Druhů šikany na pracovišti je celá řada. Šikana na pracovišti se projevuje například záměrným přehlížením, vyčleňováním z kolektivu, pomluvami, shazováním či ponižováním před kolegy, zesměšňováním, přivlastňováním si cizí práce ve svůj prospěch, degradací, zahanbováním, zastrašováním, vyvoláváním strachu, přehnanou kontrolou, zamlčováním nebo zamezováním přístupu k informacím, manipulováním, intrikami, křikem, nadávkami, vyhrožováním atd.

Švejdrová označila šikanu na pracovišti jako dlouhodobý psychický teror, který začíná pozvolna. Může se stupňovat a v některých případech může končit i fyzickým násilím (Český rozhlas, rozhovor, online, cit. 2020-10-04).

Důležité je také říci, že ne každý konflikt lze označit za šikanu. V každém pracovním prostředí, ve kterém pracuje více lidí, dochází k drobným neshodám, třenicím, nedorozuměním, neškodnému špitání či hlučnějším výměnám názorů mezi kolegy. Tyto zvýšené emoce „*patří ke světu práce jako molekuly vody v moři*“ (Kratz, 2005, s. 15).

Kde tedy končí drobné konflikty a začíná pracovní šikana? Odborná literatura pracovní šikanu vymezuje jako opakované psychické týrání, které se vyskytuje pravidelně a opakovaně (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 14).

Mezi charakteristické znaky šikany na pracovišti patří:

- opakující se negativní akty interpersonální agrese, které jsou přetrvávající a opakované,
- délka trvání alespoň šest měsíců.

V odborné literatuře se dále uvádí, že nebezpečné vztahy na pracovišti začínají ve chvíli, „*kdy se zasahuje do pracovního a osobního života druhého člověka. Útočnick v první řadě nepřátelsky a trýznivě napadá a šikaneje ostatní zaměstnance*“ (Kratz, 2005, s. 15-16).

Šikana na pracovišti je celosvětovým problémem a Česká republika není výjimkou. Podle analytika Dombrovského je šikana na pracovišti v České republice oproti jiným vyspělým státům výrazně rozšířená. Průzkumy ukázaly, že 18 % všech českých zaměstnanců zažívá šikanu na pracovišti a 40 % zaměstnanců zažívá ponižující jednání

v práci. Toto jednání sice ještě nehodnotí jako šikanu, ale uvádějí, že se často dostávají do velice nepříjemných či ponižujících situací. Z toho vyplývá, že nadpoloviční většině českých zaměstnanců chybí uznání, ocenění a pochvala. Naopak časté řešení problémů, nepříjemné jednání, kritika a jiné negativní faktory pak následně přispívají k dalším problémům, jako je ponižující jednání a šikana (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Dombrovský, online, cit. 2020-08-23).

Druhy šikany na pracovišti:

- bossing
- bullying
- defaming a shaming
- dissen
- diskriminace
- chairing
- kyberšikana
- mobbing
- sexting
- sexual harassment
- straining
- staffing
- stalking

Bossing

Bossing je nejčastější forma šikany na pracovišti, která se vyznačuje systematickou šikanou ze strany nadřízeného směrem k podřízeným (Český rozhlas, rozhovor, online, cit. 2020-10-04).

Označení bossing, které v překladu znamená poroučet či šéfovat, vzniklo odvozením od anglického slova „*boss*“, což volným překladem znamená šéf nebo zaměstnavatel. S tímto termínem přišel jako první norský vědec Kile. V souvislosti s tímto pojmem použil výraz „*nebezpečný vůdce*“ (*helsefarlige ledere*) (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 18).

Bosser je pak označení pro nadřízeného, který se dopouští šikany na svém zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců.

Podle Cakirpaloglu „*cílem vedoucího pracovníka může být například vynucení poslušnosti či odchod oběti z pracoviště. Za bossing může být považována i situace, kdy na pracovníka sice útočí spolupracovníci, ovšem jejich neférové a podlé útoky byly iniciovány nadřízeným*“ (In: Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 19).

Bossing někteří autoři považují za závažnější druh šikany na pracovišti než mobbing, a to z toho důvodu, že je zde zneužívána síla moci v pracovní hierarchii (Cakirpaloglu a kol., 2016 s. 19).

Formy bossingu:

- arogantní chování,
- častá a neodůvodněná kritika,
- časté telefonování v době osobního volna (pozdní večerní hodiny, víkendy, státní svátky, v době dovolené atd.),
- finanční újma,
- křik, slovní napadání, dehonestace,
- manipulace, vyvolávání strachu,
- naschvály a pomluvy,
- nedocení práce,
- přehnané kontrolování plnění pracovních úkolů,
- přehnané kontrolování pracovní docházky,
- přezírání nebo zlehčování problémů,
- rušení účasti na pracovních jednáních nebo služebních cestách,
- velké množství přesčasů,
- zadávání příliš mnoho úkolů,
- zadávání příliš složitých úkolů, které nespadají do kompetence zaměstnance, případně zadávání podřadných úkolů,
- zamezování přístupu k informacím,
- zamítnutí dovolené,
- zastrasování výpovědí,
- zesměšňování před kolegy,

- znemožňování vyjádření vlastního názoru,
- zrušení pracovního místa a přeřazení na jiné, podřadné pracovní místo,
- zveličování drobných chyb atd.

Bullying

Termín bullying se používá převážně v Americe, Austrálii a také ve Velké Británii. Bullying je odvozením od anglického slova „*bully*“, což v překladu znamená tyran či násilník. S bullyingem se lze setkat nejen v pracovním prostředí, ale také ve školách a u ozbrojených složek státu. Na rozdíl od mobbingu, který se vyznačuje psychickým terorem je bullying spojený především s fyzickým násilím (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 18).

Defaming a shaming

Defaming vzniklo z anglického slova „*fame*“ (sláva) a předpony „*de*“. Spojením nám vznikne již výše zmíněný termín „*defaming*“ (dehonestace). Termín „*shaming*“, které v překladu znamená (zostuzování). Z těchto slov se dá vyčíst, že se jedná o formu šikany, která útočí na pověst, a to jak jednotlivce, skupiny, tak celé organizace na veřejnosti (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 19).

Dissen

„Termín dissen v podstatě představuje proces, ve kterém je nejdříve nějaký jedinec označen jako „jiný“ (je jiný než my, jinak myslí, jinak se chová atp.) a posléze je s takto „označovanými“ naloženo s výrazně negativními důsledky.“ (Beňo, 2003, s. 43).

Diskriminace

Diskriminací se obecně rozumí nerovné příležitosti a nerovné zacházení v situacích, které jsou srovnatelné a jsou bez rozumného odůvodnění.

Diskriminaci můžeme rozdělit na přímou a nepřímou:

- přímá diskriminace je taková, při které se s jednou osobou zachází méně příznivě než s osobou druhou v situaci, která je srovnatelná, v případech, které zákon zakazuje,

- nepřímá diskriminace je taková, při které se s jednou osobou zachází méně příznivě, a to na základě neutrálního měřítko (příklad: restaurace bezvýjimečně zakazuje vstup psů do objektu, a tím zakazuje vstup i zdravotně postiženým osobám, které se neobejdou bez pomoci asistenčních psů) (Kancelář veřejného ochránce práv, online, cit. 2020-12-29).

„Za diskriminaci se považuje také obtěžování (včetně sexuálního obtěžování), pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.“ (Kancelář veřejného ochránce práv, online, cit. 2020-12-29).

Současné právo zná pojem diskriminace. Tento pojem zmiňují některé právní dokumenty Evropské unie a objevuje se i v antidiskriminačním zákoně (Beňo, 2015, s. 113).

„Důvody, které je možné označit jako diskriminační, nejsou libovolné. Antidiskriminační zákon hovoří o rase, etnickém původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, věku, zdravotním postižení, náboženském vyznání, víře a světovém názoru. Další zákony obsahují i jiné důvody, jako např. majetek, členství v odborových organizacích či v politických stranách a hnutích, rodinný stav atd.“ (Kancelář veřejného ochránce práv, online, cit. 2020-12-29).

Chairing

Jak je již z názvu patrné slovo chairing vzniklo odvozením od anglického slova „chair“, neboli židle či předseda a ve spojitosti s šikanou na pracovišti znamená soubor negativních způsobů chování a jednání, které se vyskytují v nevyšších patrech vedení společnosti. Zjednodušeně řečeno, jedná se o mocenské boje čili boje o křesla (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 19).

Kyberšikana

Je specifickým druhem šikany a vyskytuje se v online světě. Nejčastěji ji můžeme pozorovat u dětí a adolescentů, ale nevyhýbá se ani dospělým.

Obtěžování v online světě je, v porovnání s tradiční šikanou, poměrně novým fenoménem a díky rychlému rozvoji v oblasti informačních technologií a dostupnějšímu přístupu k nim se raketově šíří. Děje se tak prostřednictvím nástrojů

techniky, jako jsou např. mobilní telefony, počítače, tablety..., které vzájemně propojují kyberprostor. Zjednodušeně řečeno, vše, co se dá připojit k internetu, může umožnit snadný přístup k informacím o druhých osobách a poskytnout tak svobodný těžko kontrolovatelný a zdánlivě anonymní prostor. V dnešní době si málo kdo z nás umí představit, že by se bez těchto technologií obešel. Staly se součástí pracovního i osobního života, a proto je velice důležité si uvědomit, jaká úskalí mohou přinášet.

V online světě snadno dochází k tzv. „*disinhibici*“, což znamená ztrátu zábrán, která by v reálném světě nebyla možná (Černá a kol., 2013, s. 15).

Kyberšikana nese rysy opakovatelnosti, mocenské nerovnováhy a záměrnosti. Oběť vnímá takovéto jednání jako ubližování (Černá a kol., 2013, s. 21).

Kyberšikana se projevuje například nadávkami, urážkami, krádeží hesla, výhrůžkami, sdílením soukromé konverzace, šířením ztrapňujících obrázků, šířením pomluv, nabouráním se do něčí e-mailové schránky, posíláním zpráv jeho jménem, změněním hesla, úmyslným zaslání viru apod. (Černá a kol., 2013, s. 41).

Mobbing

Původ slova mobbing vznikl odvozením od anglického slova „*mob*“, který v překladu znamená chátka nebo lůza. Slovo „*mob*“ lze vyjádřit také jako sloveso, které se nejčastěji překládá ve smyslu sesypat či vrhnout se na někoho, nadávat, útočit, hromadně napadat (Beňo, 2015, s. 69).

„Výraz mobbing původně použil rakouský etolog a nositel Nobelovy ceny Konrad Lorenz, který jím označoval útok zvířecí tlupy na vetřelce. Do oboru lidského chování přenesl zmíněný výraz v 60. letech minulého století švédský chirurg Heinemann. V roce 1993 zavedl v Německu pojem mobbing švédský psycholog profesor Heinz Leymann.“ (Mobbing free institut, online, cit. 2020-08-30).

Mobbing je nejznámějším a zároveň nejčastějším druhem šikany na pracovišti. Je to šikana mezi kolegy, která je namířená vůči jedné či více osobám a vyznačuje se psychickým terorem na pracovišti.

Beňo (2003, s. 8) ve své knize popisuje mobbing jako:

- nedostatečnou schopnost komunikovat,

- neschopnost řešit konflikty,
- špatné chování a jednání s druhými (znevažování, arogance, závist...)

Jedinec, který ubližuje svým agresivním chováním a jednáním ostatním ve snaze ho záměrně poškodit, se nazývá mobber. Cílem mobbera je vyčlenit svého kolegu z kolektivu tím, že záměrně vytváří nepřátelské pracovní prostředí. Oběti šikany pak většinou, v důsledku abnormálních stresorů, odchází ze zaměstnání na vlastní žádost.

Fáze mobbingu

- potenciál konfliktu je na pracovišti již přítomen, ale prozatím jde pouze o příležitostné incidenty (v tuto chvíli se o mobbing ještě nejedná)
- počátek mobbingu – začínají záměrné a plánované útoky na oběť,
- u oběti mobbingu se začínají objevovat změny nálad (depresivní ladění, skleslá nálada, nespavost atd.),
- výskyt dalších problémů (např. velký výskyt vyrobených zmetků, častá nemocnost aj.) již musí být řešen personálním oddělením podniku. Konflikt se dále stupňuje,
- vážnější a dlouhodobější absence zaměstnance (oběti) na pracovišti v důsledku nemoci, která může trvat i několik měsíců,
- ztráta pracovního místa (Beňo, 2015, s. 139).

Pronásledování (stalking)

Pronásledování či (angl.) stalking je termín, o kterém se zmiňuje antidiskriminační zákon: „*Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona*“. Další zákonná norma, která zná pojem pronásledování je trestní zákoník. Konkrétně se jedná o Trestní zákoník č. 40/2009 Sb.) (In: Beňo, 2015, s. 115).

Stalkingem se rozumí úmyslné, zlovolné a obtěžující pronásledování, které nemusí být od začátku patrné. „*Hlavním a charakteristickým znakem stalkingu je systematické a dlouhodobé obtěžování jiné osoby – známé či neznámé - nevyžádanou a nechtěnou pozorností*“. Tímto jednáním si stalker vynucuje pozornost a zájem (Beňo, 2015, s. 116).

Sexting

Tento termín vznikl složením ze dvou slov „sex“ a „textování“. Z tohoto lze vyvodit, že se jedná o elektronické rozesílání zpráv se sexuálním podtextem. Nemusí se jednat pouze o text, ale mohou to být i fotografie či videa sexuálního charakteru, které diskreditují osobu v minulosti blízkou, jako pomstu za ukončení vztahu. Citlivý a zároveň kompromitující materiál pak může na internetu kolovat i několik let a oběť pak může být vystavena sexuálnímu obtěžování či útokům. První případy tohoto velmi rizikové chování, které podporuje šíření pornografie zejména u mladistvých a dětí, byly zdokumentovány již v roce 2005 a obětí stále přibývá (Beňo, 2015, s. 132).

Sexuální obtěžování (Sexual Harassment)

Sexual Harassment neboli sexuální obtěžování zaměstnance může mít charakter jak fyzický, tak psychický. Obecně lze říci, že je to jakékoliv jednání sexuální povahy, které druhá strana vnímá jako nepatřičné, neakceptovatelné, ponižující nebo urážlivé.

Podobně jako u ostatních druhů obtěžování je podstatou sexuálního obtěžování snaha zvýšit, získat nebo jen potvrdit svoji převahu nad druhou osobou.

Rozdělit ji můžeme do dvou kategorií:

- nevíтанá sexuální pozornost,
- sexuální vydírání a nátlak.

Konkrétně se může jednat o sexuální nabídky s příslibem různých výhod za intimní sblížení (např. povýšení, finanční odměny...) či naopak výhrůžky v případě odmítnutí. Patří sem i různé formy psychického nátlaku, jako například rozdílné zacházení na základě pohlaví, urážející poznámky, materiály zobrazující ženy či muže jako sexuální objekty či šíření pornografických materiálů. Dále, nepřátelské a nežádoucí verbální i neverbální chování, jako jsou intimní dotyky (i ve formě poplácání, hlazení atd.), nevyjímaje fyzického napadení (Univerzita Karlova, online, cit. 2020-12-29).

Straining

Straining - anglické slovo, které znamená „*námaha*“, přetěžování, „(vy)nucení“. Straining je považován za rafinovanou formu mobbingu. Tento termín se poprvé objevil objevil v roce 2004 v rozsudku soudu v italském Bergamu. Doktor Harald Ege,

psycholog a soudní znalec, vytvořil tzv. parametrický model a pojem „*straining*“. Společně s e svými kolegy zpracoval metodiku, ve které navrhuje sledovat sedm parametrů, podle které mohou podrobněji popsat konflikt na pracovišti. Na základě této metodiky byla vytvořena koncepce strainingu (Beňo, 2015, s. 136–137).

Staffing

Dalším druhem šikany je tzv. staffing. Tento termín vznikl odvozením od anglického slova „*staff*“, tedy zaměstnanec či personál.

Staffing není tak častý jako bossing nebo mobbing. Vyznačuje se tím, že skupina zaměstnanců se staví proti svému nadřízenému, takže nejen řadoví zaměstnanci, ale i vedoucí zaměstnanci se mohou ocitnout v roli šikanovaného, a to tak, že jejich podřízení využívají své kolektivní síly. Jde tedy o šikanu směřovanou zdola nahoru s úmyslem nadřízeného sesadit.

Ve své podstatě se jedná o protiklad bossingu a dle výzkumů je méně častý než mobbing či bossing. Nejčastěji se vyskytuje v situaci, kdy vedoucím pracovníkem je nově příchozí zaměstnanec. *„Pracovní tým jej nerespektuje například z důvodu přílišné benevolence či absence autority. Protože osobnost vedoucího pracovníka automaticky implikuje převahu a silnější postavení, o to obtížnější je situace, v níž se šikanovaný šéf ocitne. Staffing je příhodně přirovnáván k domácímu násilí, které je páháno ženami na mužích, neboť ani tento jev není společností přijímán a je velmi tabuizován.“* (Šimečková a kol., 2015, s. 21).

Všechny tyto negativní formy chování a jednání mají své příčiny, kterých je celá řada. Chceme-li osvětlit tyto patologické jevy, je zapotřebí hledat zdroje, které je vyvolávají.

3 PŘÍČINY AGRESIVNÍCH ÚTOKŮ A ŠIKANY

Dle Svobodové „útoky často bývají bez náležité příčiny a většinou se nevztahují ke konkrétní činnosti oběti. Soustavný tlak je vyvíjen bez ohledu na to, jakou činnost zaměstnanec vykonává či jaké je jeho chování na pracovišti. Výrazně mu však ztěžuje či znemožňuje plnění pracovních povinností“ (Svobodová, 2008, s. 18).

Beňo ve své knize označil vztek, nenávisť či zuřivost jako příklady projevů lidské agresivity, které jsou v jisté míře vlastní všem lidem. Z tohoto vyvozuje, že se jedná o dispozici vrozenou. Agrese však může být i záležitostí získanou (Beňo, 2003, s. 31). Důkazem, že agrese je vrozená forma chování potvrzuje i skutečnost, že od narození nevidomí lidé, vyjadřují svůj hněv stejně jako lidé bez tohoto handicapu – mračí se, zatínají pěsti a zuby atd. Stejně projevy nacházíme u všech kultur a ras napříč všemi kontinenty (Beňo, 2003, s. 33-34).

Beňo dále ve své knize popisuje agresi jako naučenou formu chování, kdy klíčovou úlohu sehrávají modely, které se snažíme napodobit. Jedná se zejména o role v rodinném nebo výchovném prostředí, ale nesmíme zapomínat, jak velký vliv na nás mají média (Beňo, 2003, s. 32-33). Nutno dodat, že v dnešní době jsou to zejména informační technologie, které jsou čím dál více dostupnější a které nás čím dál více ovlivňují.

Další „příčinou agrese může být frustrace – pocity nepřijetí či odmítnutí v minulosti, které vedly k poruchám sebedůvěry a sebeúcty.“ (Beňo, 2003, s. 32).

Podle Münze za konflikty stojí, pokud nepočítáme duševně narušené jedince, osoby více či méně komplikované, které jsou sociálně ploché. Empatie, soucit, vnímání druhých, pro ně není důležité téma a pracovní výkon pokládají za normu. S takovými lidmi se velice těžko spolupracuje. U některých takto narušených jedinců je to často způsobené nějakým strachem a jejich historií (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Münz, online, cit. 2020-08-18).

Konečná je přesvědčena, že šikana na pracovišti souvisí s tématem moci. Ze své praxe uvádí, že k tomu, aby člověk někoho šikanoval, musí být na vyšší pozici, nebo se musí alespoň tak cítit. Společnost je hierarchicky rozložená, a to přirozeně vede k určitému

typu chování lidí na vyšších pozicích, které se projevuje např. sníženou mírou empatického citění. Další věcí je, že lidé na vyšších pozicích často nedostávají zpětnou vazbu o svém nevhodném chování od lidí, kteří jsou na nižších pozicích, a to z důvodu strachu či ostychu. Negativní chování u jedinců na vyšších postech může pramenit i z toho, že tito lidé mívají často tendence se chovat přirozeněji, spontánněji až dezinhibičně (přestávají se kontrolovat) (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Konečná, online, cit. 2020-08-18).

Mezi časté předpoklady vzniku šikany na pracovišti řadíme:

- pohlaví, stres (především dlouhodobý) či útočný postoj agresora (v tomto kontextu byla převaha mužů, kteří byli v pozici mobbera),
- kombinace pracovní zátěže a nízké autonomie na pracovišti,
- stabilita zaměstnanecké pozice - zaměstnanci, kteří jsou velice vyhledávanými na trhu práce si mohou „dovolit“ týrat ostatní zaměstnance, protože si jsou vědomi svým postavením,
- narcistická struktura osobnosti - tito lidé se cítí být důležití, nadřazení a výjimeční (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 51-52).

Oběťmi šikany na pracovišti jsou častěji ženy, a to z toho důvodu, že muži jsou zpravidla šikanováni jinými muži, kdežto ženy jsou vystaveny šikaně jak ze strany mužů, tak i žen (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 52).

Důvodů, proč je důležité se šikaně bránit, je mnoho. Dlouhodobý stres způsobený šikanou si často vybírá svou daň, kterou přiblíží následující kapitola.

4 NÁSLEDKY

Šikana má jednoznačně neblahý vliv na organismus. Ovlivňuje nejen náš pracovní, ale i soukromý život. Dochází například ke zlomení sebedůvěry, ztrátě koncentrace, snížení pracovního výkonu, frustraci, podrážděnosti. Odráží se také na zdravotním stavu. Nastupují problémy jako je stres, deprese, nespavost, nechutenství, bolesti hlavy, břicha, sklony k sebevraždě.

Německý psycholog Heinz Leymann, žijící ve Švédsku, je považován za jednoho z největších průkopníků zkoumání pracovní šikany a z několika jeho případových studií vyšly poměrně znepokojující výsledky šetření. Zjistil, že 15 % obětí sebevražd bylo krátce před tím vystaveno pracovní šikaně (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 12).

Mezi další psychické potíže spojené se šikanou na pracovišti patří poruchy nálad, úzkost, sebepoškozování i posttraumatická stresová porucha. Narůstá počet absencí v práci v důsledku nespokojenosti v zaměstnání, a to následně vede k časté fluktuaci viktimizovaných pracovníků (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 12).

Lidé, kteří nevidí možnost změny pracovního prostředí a cítí nutnost přizpůsobit se situaci, pak mohou ztrácet povědomí vlastní hodnoty. To platí, obzvláště pokud se jedná o práci, která je finančně zajímavá. Takoví pracovníci pak začínají slevovat ze svých potřeb, vlastního komfortu, a to dlouhodobě vede ke zdravotním problémům (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Münz, online, cit. 2020-08-18).

Na druhou stranu, odchod ze zaměstnání na vlastní žádost je jedním z častých následků pracovní šikany. Lidé výpověď mnohdy vnímají jako jedinou možnost, jak situaci řešit. Zároveň převládá strach a neochota sdělit pravý důvod podání výpovědi. Průzkumy ukázaly, že méně než 40 % zaměstnanců bylo schopno (a i to velice nesměle) sdělit pravý důvod podání žádosti o rozvázání pracovního poměru (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Dombrovský, online, cit. 2020-08-23).

Jak ukázu v další kapitole, odchod ze zaměstnání je sice jedna z možností, jak uniknout z nepřátelského pracovního prostředí, není však zdaleka možností jedinou.

5 OBRANA

Oběť šikany se může bránit více způsoby. Právní literatura zná a důkladně popisuje zásady rovného zacházení a obrany před diskriminací, která vychází z antidiskriminačního zákona. Tako kapitola se zabývá jinou podobu obrany před útoky agresorů.

Žádost o pomoc - požádat o pomoc je důležité, ale často problematické (obzvláště u mužů). Oběť šikany však potřebuje odbornou pomoc, ač ne nutně pomoc psychologa či psychiatra. Musí však jít o někoho, s kým oběť šikany může mluvit otevřeně (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Münz, online, cit. 2020-08-18).

Je důležité, aby člověk, který se stane obětí šikany na pracovišti, situaci nebagatelizoval, neomlouval či neupozadoval. Měl by se, v ideálním případě, obrátit na svého nadřízeného. Pokud, se z nějakých důvodů nemůže nebo nechce svěřit svému nadřízenému, měl by kontaktovat personálního manažera, eventuálně by se mohl obrátit na někoho v jiném týmu, kdo by mu pomohl toto téma otevřít. Stížnosti kolegům situaci neřeší (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Dombrovský, online, cit. 2020-08-23).

Využití nástrojů, kterými zaměstnavatel disponuje - v případě, že zaměstnavatel má k dispozici určité nástroje, které mohou pomoci obětem šikany, měl by je využívat. Takovým nástrojem může být konkrétní osoba, která se zabývá řešením případů pracovní šikany nebo se může jednat o anonymní schránku do které mohou zaměstnanci přispívat svými podněty atd. Na pracovní šikanu je potřeba upozornit nejen z osobních důvodů, ale také z důvodu celkové atmosféry a hygieny uvnitř firmy. Jaká jsou nastavena firemní pravidla, takové je i fungování ve firmě, tzn. že pokud to zaměstnanec bude řešit jen ze zaměstnanecké pozice a vedení se tímto problémem nebude zabývat, tak to následně a často vede k výpovědi zaměstnance na jeho vlastní žádost (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Münz, online, cit. 2020-08-18).

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce - tyto úřady se mj. zabývají kontrolou pracovních podmínek zaměstnanců, rovného zacházení a diskriminace, neboli zabývají se kontrolou zákoníku práce. Nutno říci, že zákoník

práce nezná a neupravuje pojmy jako jsou mobbing, bossing a jiné. Obrátit se však na tyto úřady oběti šikany mohou. Pomoc zde přichází v podobě poradenství. Inspektoři těchto úřadů také mohou provést kontrolu u zaměstnavatele, která bude zaměřena na oblasti, které zákoník práce upravuje, a to jsou otázky rovného zacházení a diskriminace. V případě pochybení je zaměstnavatel pokutován. Osobní pomoc obětem šikany, ve smyslu náhrady škody nebo nápravy špatných vztahů na pracovišti, zde však není možná. Oběť má ale možnost obrátit se na soud a v tomto případě výsledky této kontroly pak budou působit podpůrně (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Solnická, online, cit. 2020-08-23).

Zaměstnanecké SOS linky - jsou další možností, kde hledat pomoc. Jsou anonymní a diskrétní. Jsou k dispozici 24 hodin denně, 7 dní v týdnu a zaměstnanci zde mohou řešit nejen zaměstnanecké problémy, ale také rodinné a jiné problémy (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Rambousková, online, cit. 2020-08-23).

Veřejný ochránce práv - tento orgán je dalším možným místem, kde hledat pomoc. Zaměřuje se zejména na pomoc obětem diskriminace z důvodu věku, pohlaví zdravotního postižení, etnického původu, náboženství, víry a světonázoru. Tento úřad posuzuje podněty přímé či nepřímé diskriminace nebo obtěžování. Posuzuje jednotlivé případy a hodnotí, zda mohlo dojít k porušení antidiskriminačního zákona či zákoníku práce. Následně pak radí, jak dále postupovat, aby se nepříznivá situace odstranila, případně zda je vhodné, aby se oběť šikany domáhala svých práv soudní cestou (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Polák, online, cit. 2020-08-30).

Je důležité znát všechny možnosti, které mohou pomoci, pokud se staneme obětí šikany na pracovišti. Ještě důležitější (a levnější) je však znát, jak šikaně na pracovišti předcházet. Riziko šikany se snižuje například s dostatečným vzděláním, zkušenostmi a zdravou firemní kulturou.

6 PREVENCE

Jak již bylo popsáno v první kapitole, účinným prvkem prevence proti šikaně na pracovišti je vzdělávání.

Firemní vzdělávání zaměstnanců – je jedním z možných řešení, jak účinně bojovat se šikanou na pracovišti. Je potřeba, aby probíhalo na všech pracovních úrovních, a to jak na manažerských úrovních, tak u řadových pracovníků (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Tesařová, online, cit. 2020-08-18). Takové firemní vzdělávání by mělo obsahovat učení komunikačním dovednostem.

Podle Tesařové mezi komunikační dovednosti, které by si měli osvojit pracovníci na vedoucích pozicích, bychom mohli zařadit:

- dovednost jednat s lidmi – manažeři, vedoucí pracovníci, personalisté jsou ti, kteří nastavují různá pravidla a řešení,
- umět tmelit a pochopit tým,
- kompetence posouzení a řešení případných mezilidských konfrontací.

Pokud jde o komunikační dovednosti mezi kolegy, zde je dobré věnovat pozornost následujícímu:

- respekt a úcta k druhému,
- respekt a úcta sám k sobě,
- učení schopnosti sebereflexe.

Mezi týmové komunikační dovednosti patří:

- umět spolupracovat s celým týmem,
- respektovat zájmy celku,
- dodržovat týmovou disciplínu,
- být loajální k celku (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Tesařová, online, cit. 2020-08-18).

Tesařová také dodává, že jedním ze základních předpokladů dobré atmosféry ve firmě je morálka a mezilidská vzájemnost. Pokud toto nefunguje již v horních patrech společnosti, veškerá opatření týkající se prevence pracovní šikany se budou zavádět

velice obtížně (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Tesařová, online, cit. 2020-08-18).

Koučink – pokud jsme se stali obětí šikany, je podle Konečné potřeba hledat v první řadě podporu. Ve firemním prostředí je osvědčeným nástrojem koučink. Hlubší prostředky může nabídnout například psychoterapeut. Šikanou rozbitý tým můžeme stabilizovat především dobrou komunikací. Je potřeba otevřeně diskutovat, řešit situaci a dokázat se omluvit (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Konečná, online, cit. 2020-08-18).

Sebereflexe - Konečná dále upozorňuje na to, jak je důležité učení sebereflexe. Kdo má moc, by s ní měl umět zacházet, kultivovat a využívat ji ku prospěchu celku. Dobrý lídr si zároveň musí uvědomovat své chování a jeho dopady. Další významnou složkou je zpětnovazební nástroj pro lídry, který jim umožní pohled na to, jak je vnímá a vidí okolí (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Konečná, online, cit. 2020-08-18).

Sebereflexe je důležitá i jako preventivní nástroj proti šikaně na pracovišti z pohledu potenciální oběti. Umění sebereflexe nám pomůže včas zareagovat na určitý diskomfort, a tím tak zabránit dalšímu negativnímu vývoji (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Konečná, online, cit. 2020-08-18).

Mentoring – k možným formám prevence mobbingu bychom mohli zařadit i mentoring. Tato metoda neformálního vzdělávání se odehrává přímo na pracovišti ve dvojici mentor a mentorovaný. Mentor působí jako poradce, který působí na pracovišti déle a má tak i více zkušeností (Ondrušek, 2007, s. 14). Cílem mentoringu je nejen osobní růst, ale také zvládání náročných situací v praxi, tedy i problematika mobbingu. Tato forma vzdělávání může být zvláště prospěšná, protože oběťmi mobbingu se často stávají noví a nezkušení pracovníci. Mentor kromě předávání odborných znalostí by měl také disponovat sociálními i mravními kompetencemi.

Základy úspěšné argumentace – je další metoda obrany, která nás posílí ve chvíli, kdy jsme opakovaně vystaveni neférovým útokům.

Agresivní útoky často vyvolávají reakci. Thiele ve své knize popisuje, že přiměřeně reagovat na neférové útoky, které přicházejí mnohdy nečekaně, je velice obtížné

(Thiele, 2010, s. 18). Naučit se základům úspěšné argumentace je také jedna z možností prevence.

Základní úlohou zaměstnavatelů je pomáhat svým zaměstnancům a pečovat o ně. Zajistit takové pracovní prostředí, ve kterém by se zaměstnanci cítili dobře, bezpečně a spolupráce je bavila. Důležité je, aby se uměli svých zaměstnanců ptát a zjišťovat případné problémy a aby je dokázali včas řešit. Před výskytem pracovní šikany by rozhodně neměli zavírat oči a zároveň by měli umět tento negativní fenomén detekovat, efektivně řešit a pokud možno odstranit (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Dombrovský, online, cit. 2020-08-23).

Dombrovský dále uvádí, že personální manažeři by měli být do jisté míry mediátory vztahů na pracovišti. V případě odhalení šikany na pracovišti by měli včas upozornit své team lídry a společně pracovat na zlepšení celé situace. Tím tak pomáhají manažerům dělat jejich práci výrazně lépe. Dombrovský je přesvědčen, že jedinou a primární úlohou manažerů je pečovat o své lidi. *„Model, že manažer deleguje zadání shora dolů a reportuje výsledky zdola nahoru je model 20. století, které je dnes již dost přežité. Dnes je primární rolí manažera pomáhat svým lidem v týmu k tomu, aby se jim dobře spolupracovalo, bez toho se firmám nedaří.“* (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Dombrovský, online, cit. 2020-08-23).

Přístup firem k zaměstnancům se dlouhodobě mírně zlepšuje. Je to do jisté míry dáno vyšší fluktuací zaměstnanců. Zaměstnavatelé se proto začínají čím dál více zabývat firemní kulturou, aby k fluktuaci nedocházelo tak často (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Dombrovský, online, cit. 2020-08-23).

Počty lidí, kteří ale s podmínkami na pracovišti nejsou spokojeni, je stále mnoho: *„40 % lidí, kteří zažívají ponižující jednání je velmi vysoké číslo a 18 % šikanovaných je velmi dramatické číslo“* Průzkumy však zároveň ukazují mírné zlepšení situace. To je pro firmy žádoucí, jelikož lidé, kteří pracují v příjemném pracovním prostředí a jsou se ve své práci spokojeni, jsou angažovanější, jejich práce je efektivnější, má vyšší hodnotu a zaměstnavatelům se to byznysově vrací (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Dombrovský, online, cit. 2020-08-23).

PRAKTICKÁ ČÁST

7 ANALÝZA ŠIKANY NA PRACOVÍŠTI

Šikana na pracovišti je nemoc naší společnosti, která se vyskytuje po celém světě. Česká republika není výjimkou. Je zapotřebí věnovat tomuto nežádoucímu jevu pozornost, a to jak v otázkách jejího potírání, tak i, a to zejména, v otázkách prevence.

V dřívějších dobách se o šikaně na pracovišti příliš nemluvalo. Dnešní situace je jiná, zájem o toto téma se postupně a dlouhodobě zvyšuje. Přesto celorepublikové výzkumy, které probíhaly v roce 2018, ukázaly, že 40 % lidí zažilo v práci ponižující jednání a 18 % lidí zažilo šikanu na pracovišti, což jsou alarmující údaje.

První část tohoto výzkumného šetření bude věnována hypotézám a cílům. Následně bude přiblížena oblast metodologie výzkumného šetření a další část bude věnována výsledkům dotazníkového šetření, které bylo prováděno formou anonymního dotazníku. Následovat bude případová studie. Závěrem pak bude shrnutí celé empirické části této bakalářské práce.

Motivací empirického šetření předmětné bakalářské práce na téma „*Vzdělávání dospělých jako prevence proti šikaně na pracovišti*“ bylo zjistit, zda ve srovnání s výsledky výzkumného šetření, které probíhalo v roce 2018, mají tendenci případy šikany za poslední roky klesat či stoupat a jak zaměstnanci vnímají vzdělávání v organizacích, ve kterých pracují. Další motivací autorky v této empirické části byl dlouhodobý zájem o tuto problematiku, a to na základě osobních zkušeností se šikanou na pracovišti.

Hlavním cílem empirického šetření je zjistit, jaké je povědomí o nežádoucím fenoménu, kterým šikana na pracovišti je, kolik osob se s ní setkalo (porovnání s výzkumy z roku 2018), kde se nejčastěji vyskytla a v jaké míře se zaměstnavatelé snaží řešit otázku její prevence.

7.1 Cíl výzkumného šetření

Na základě uvedeného hlavního cíle výzkumného šetření autorka práce dále zvolila následující dílčí cíle a hypotézy.

Cíle:

Cíl č.1.: Zjistit, zda dotazovaní mají povědomí o pojmu šikana a pojmu mobbing.

Cíl č.2: Zjistit, zda se šikana na pracovišti vyskytuje ve vyšší míře ve soukromé či státní sféře.

Cíl č.3: Zjistit, zda se zaměstnavatelé dostatečně zabývají vzděláváním svých zaměstnanců, a tím tak přispívají ke zlepšení klimatu ve firmě.

Hypotézy:

Hypotéza č. 1: Více respondentů má povědomí o pojmu šikana než o pojmu mobbing.

Cílem průzkumu je zjistit, zda dotazovaní mají povědomí o těchto pojmech a v jaké míře.

Hypotéza č. 2: Šikana na pracovišti se ve větší míře vyskytuje ve státní sféře než v soukromé sféře.

Tuto hypotézu jsme zvolili pro porovnání mezi soukromou a státní sférou, abychom zjistili, která sféra je více zatížena problematikou šikany na pracovišti.

Hypotéza č. 3: Zaměstnavatelé vzdělávají své zaměstnance v oblasti prevence proti šikaně na pracovišti v menší míře, než by zaměstnanci očekávali.

Jedním z cílů je zjistit, zda se zaměstnavatelé dostatečně zabývají vzděláváním svých zaměstnanců v oblasti, která by jim mohla pomoci jako prevence proti šikaně na pracovišti.

7.2 Metodologie výzkumného šetření

Pro vypracování tohoto empirického šetření předmětné bakalářské práce byly využity dvě metody, kvantitativní a kvalitativní.

Kvantitativní metoda - dotazníkové šetření.

Touto metodou chceme zjistit, jak se vyvíjí situace v oblasti šikany na pracovišti a její prevence.

Gavora říká že, u kvantitativního výzkumu je důležité držet si odstup, aby se zabezpečila nestrannost pohledu od zkoumaných jevů (Gavora, 2000, s. 32). Dotazník je nejčastější metoda pro zjišťování údajů, a to zejména hromadných. Při tvorbě dotazníku je potřeba mít promyšlenou strukturu. (Gavora, 2000, s. 99).

Tato metoda má své výhody i nevýhody. Jednou z výhod je možnost oslovení většího počtu respondentů v relativně krátkém čase. Na druhou stranu je zapotřebí počítat s určitou jednostranností odpovědí.

Kvalitativní metoda - případová studie.

Případovou studií se budeme snažit demonstrovat, jak taková šikana na pracovišti může v praxi vypadat.

Cílem kvalitativního šetření je porozumění lidem a událostem, které se odehrávají v jejich životě. Výzkumníci se soustřeďují na svět lidí, který je v jejich mysli. Vlastní úsudek a zkušenosti výzkumníka jsou tím nejlepším nástrojem zkoumání. „*Přesto kvalitativní výzkum používá výzkumné metody, které mají ustálené kroky.*“ (Gavora, 2000, s. 148).

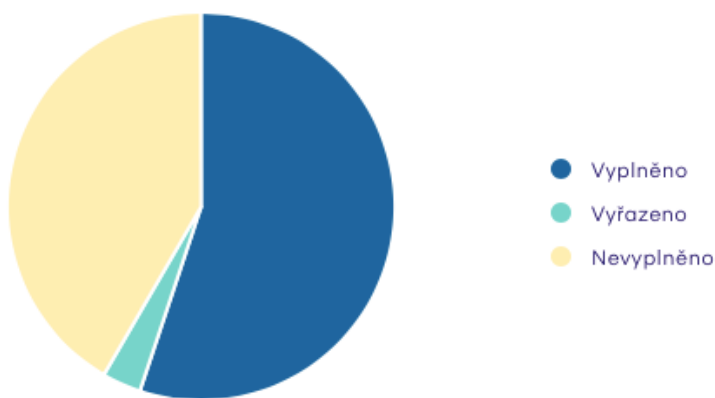
Kazuistika neboli také případová studie je standardní metoda, která umožňuje hlouběji pochopit konkrétní případ tím, že umožňuje postihnout některé souvislosti, které nejsou na první pohled očividné. „*To následně vede ke zvolení adekvátního přístupu k řešení celého případu. Pro praxi pak kazuistika slouží především jako příležitost naučit se na jednotlivém, specifickém případě rozeznávat to, co je známo v obecné rovině.*“ (Centrum dalšího vzdělávání, online, cit. 2021-02-04).

7.3 Výzkumný soubor a oblast šetření

Horní věková hranice dotazovaných nebyla stanovena, avšak minimální věk pro vyplnění dotazníku byl 18 let. Anonymní dotazník obsahoval celkem 21 uzavřených otázek, dvě otázky byly polouzavřené. Otázky byly zaměřené na zjištění možného výskytu šikany na pracovišti a její prevence, kterým je v tomto případě vzdělávání.

Pro výzkumnou část této bakalářské práce byli osloveni zaměstnanci ze středně velké soukromé společnosti a ze středně velké státní společnosti. Obě tyto společnosti mají sídlo v Praze. Jednalo se tedy o dvě skupiny dotazovaných. Celkový počet oslovených byl 260 osob. Souhlas se zasláním dotazníku potvrdilo 185 osob. Těmto zaměstnancům byl následně zaslán dotazník elektronickou poštou. Sběr dat probíhal od 2. prosince 2020 do 15. ledna 2021. Celkový počet vyplněných dotazníků, které byly použity pro účely této empirické části bylo 102. Celková úspěšnost tedy činí 58,4 %.

Graf 1: statistika dotazníku



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

8 VLASTNÍ ŠETŘENÍ

8.1 Dotazníkové šetření

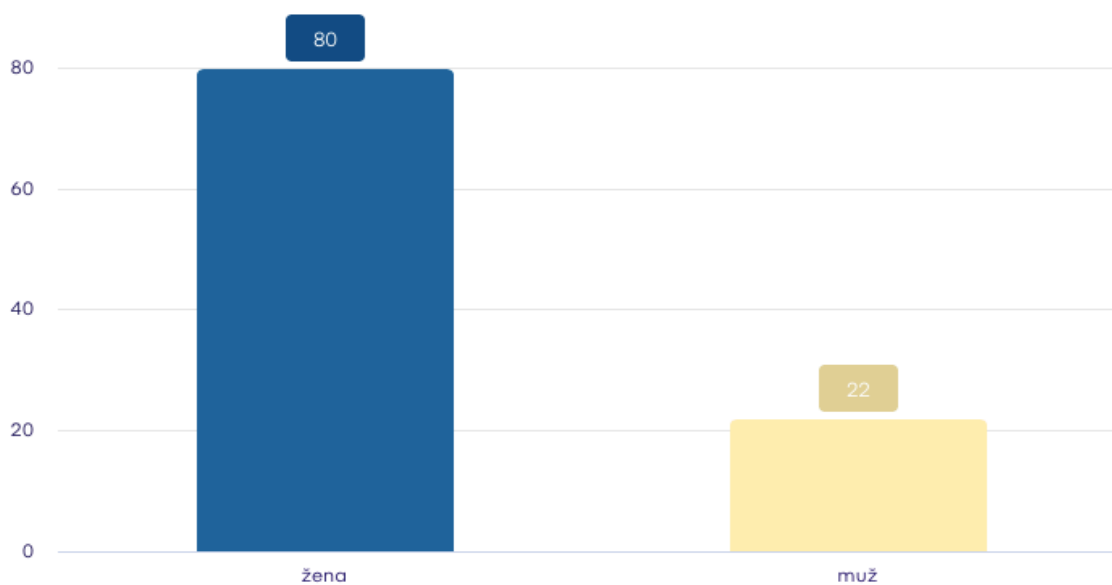
Otázka 1: „Jste žena či muž?“

Tabulka 1: respondenti

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
žena	80	78.4%
muž	22	21.6%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 2: respondenti



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

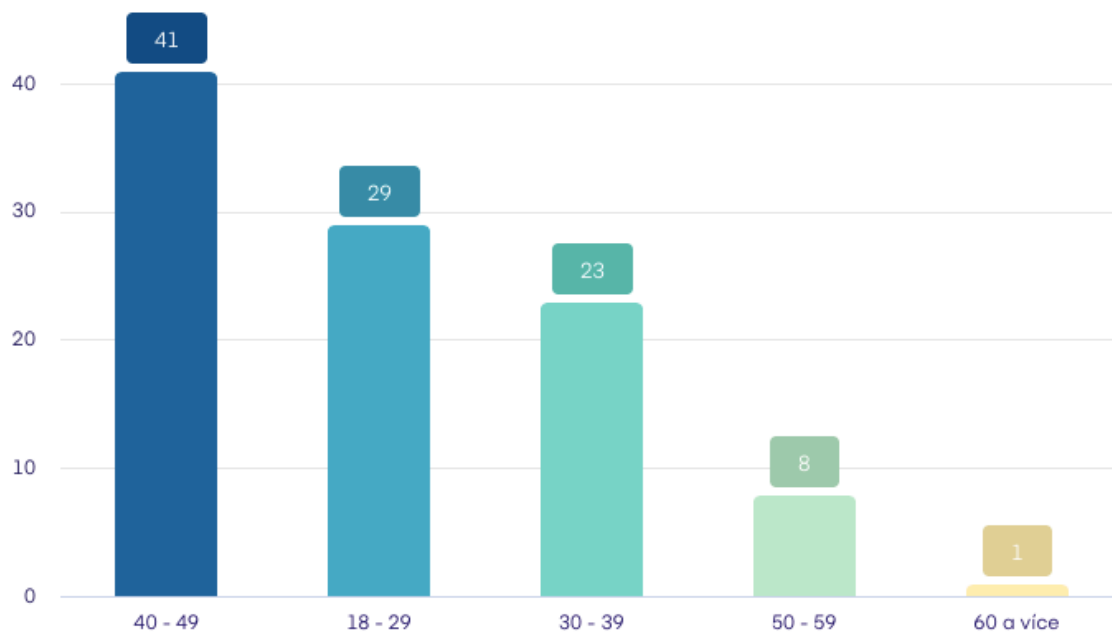
Otázka 2: „Jaký je Váš věk?”

Tabulka 2: věk respondentů

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
40 - 49	41	40.2%
18 - 29	29	28.4%
30 - 39	23	22.5%
50 - 59	8	7.8%
60 a více	1	1%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 3: věk respondentů



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

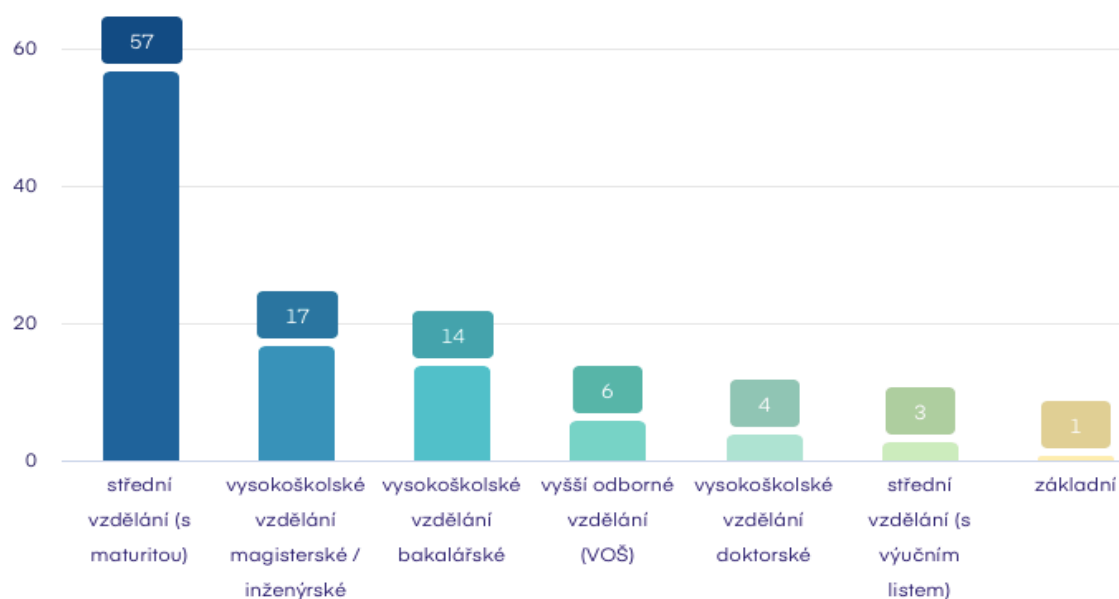
Otázka 3: „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“

Tabulka 3: nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
střední vzdělání (s maturitou)	57	55.9%
vysokoškolské vzdělání magisterské / inženýrské	17	16.7%
vysokoškolské vzdělání bakalářské	14	13.7%
vyšší odborné vzdělání (VOŠ)	6	5.9%
vysokoškolské vzdělání doktorské	4	3.9%
střední vzdělání (s výučním listem)	3	2.9%
základní	1	1%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 4: nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

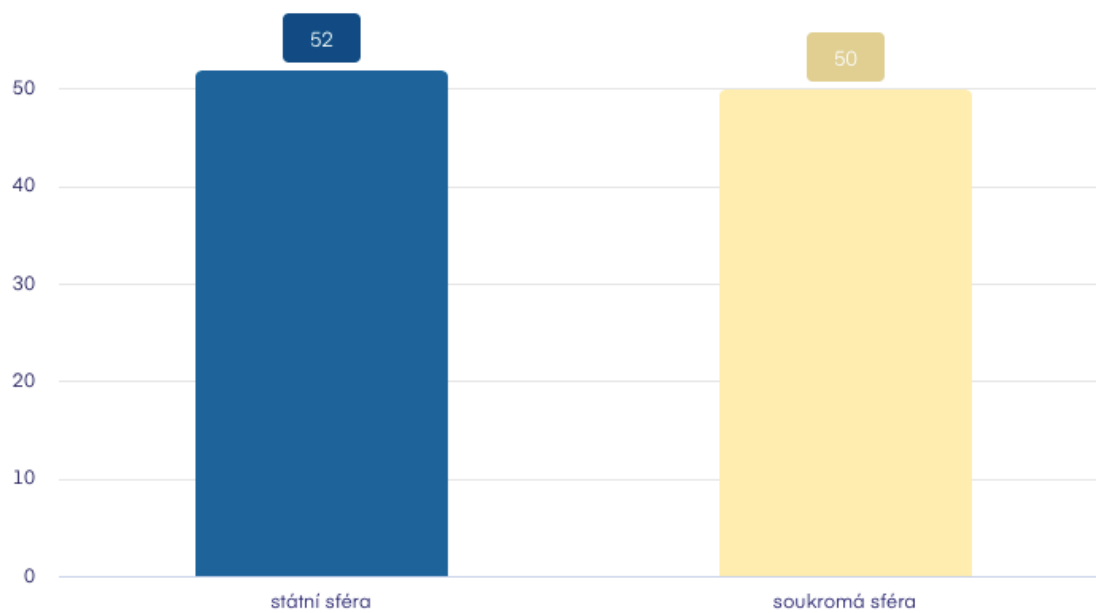
Otázka 4: „Kde pracujete?“

Tabulka 4: v jaké sféře respondenti pracují

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
státní sféra	52	51%
soukromá sféra	50	49%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 5: v jaké sféře respondenti pracují



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

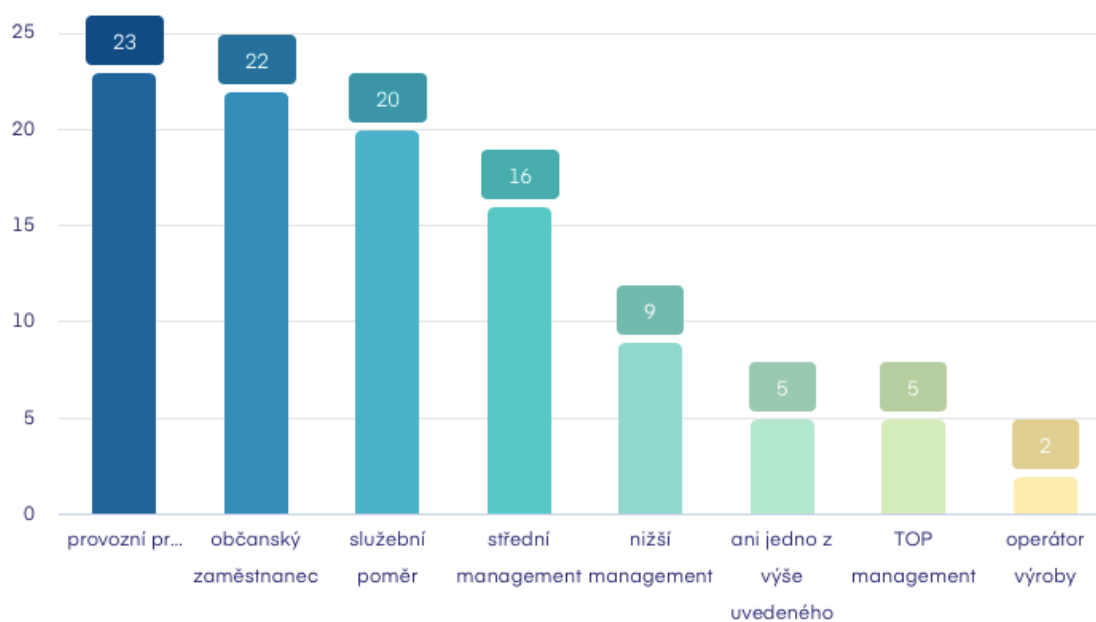
Otázka 5: „Jaké je Vaše pracovní zařazení?“

Tabulka 5: pracovní zařazení respondentů

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
provozní pracovník/pracovnice	23	22.5%
občanský zaměstnanec	22	21.6%
služební poměr	20	19.6%
střední management	16	15.7%
nižší management	9	8.8%
ani jedno z výše uvedeného	5	4.9%
TOP management	5	4.9%
operátor výroby	2	2%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 6: pracovní zařazení respondentů



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

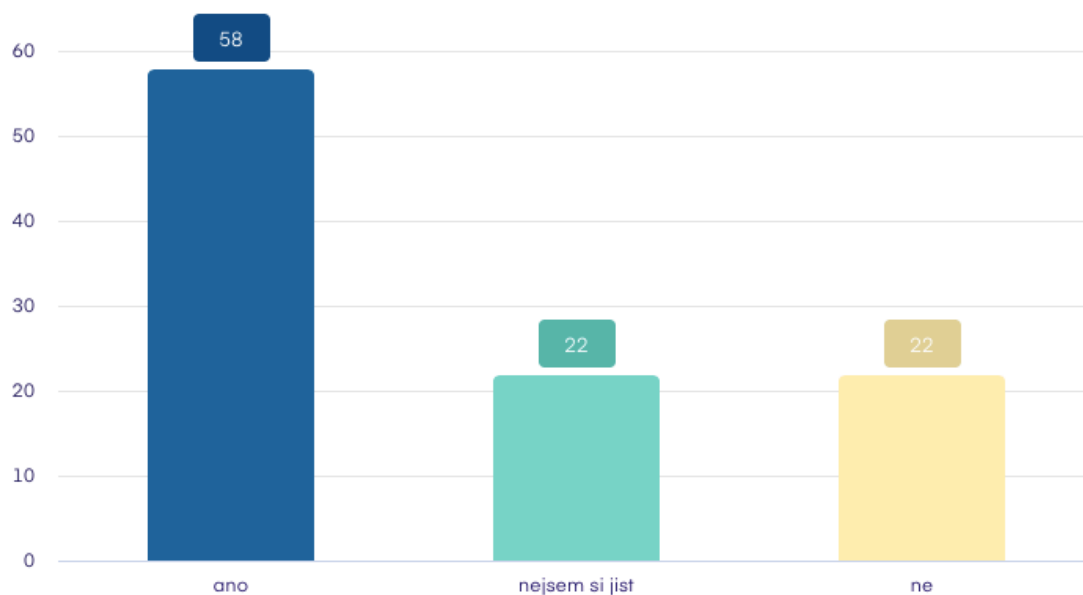
Otázka 6: „Říká Vám něco pojem mobbing?“

Tabulka 6: kolik respondentů zná pojem mobbing

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ano	58	56.9%
ne	22	21.6%
nejsem si jist(a)	22	21.6%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 7: kolik respondentů zná pojem mobbing



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

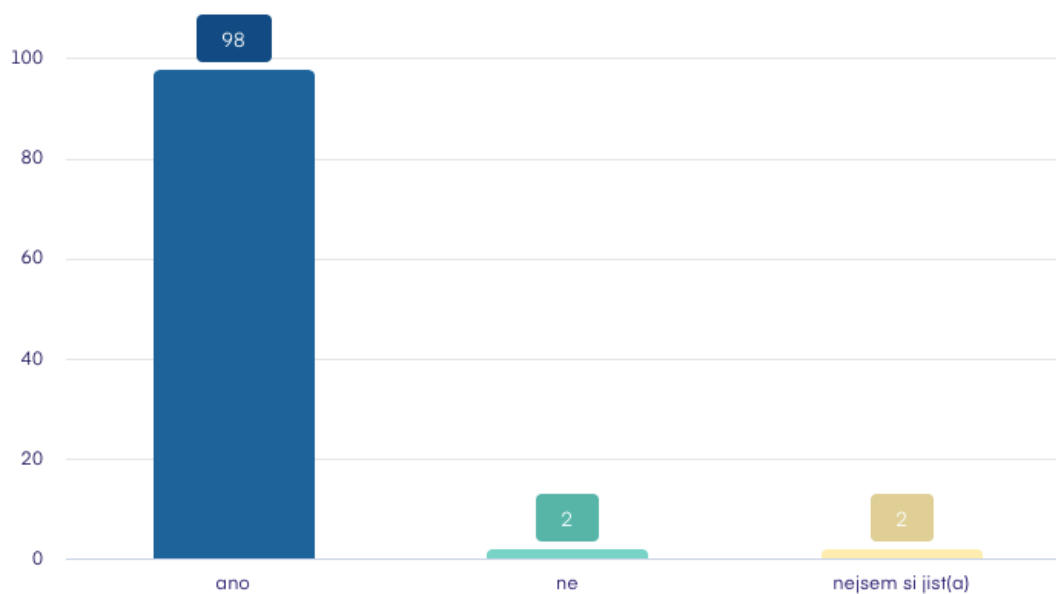
Otázka 7: „Říká Vám něco pojem šikana?“

Tabulka 7: kolik respondentů zná pojem šikana

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ano	98	96.1%
ne	2	2%
nejsem si jist(a)	2	2%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 8: kolik respondentů zná pojem šikana



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

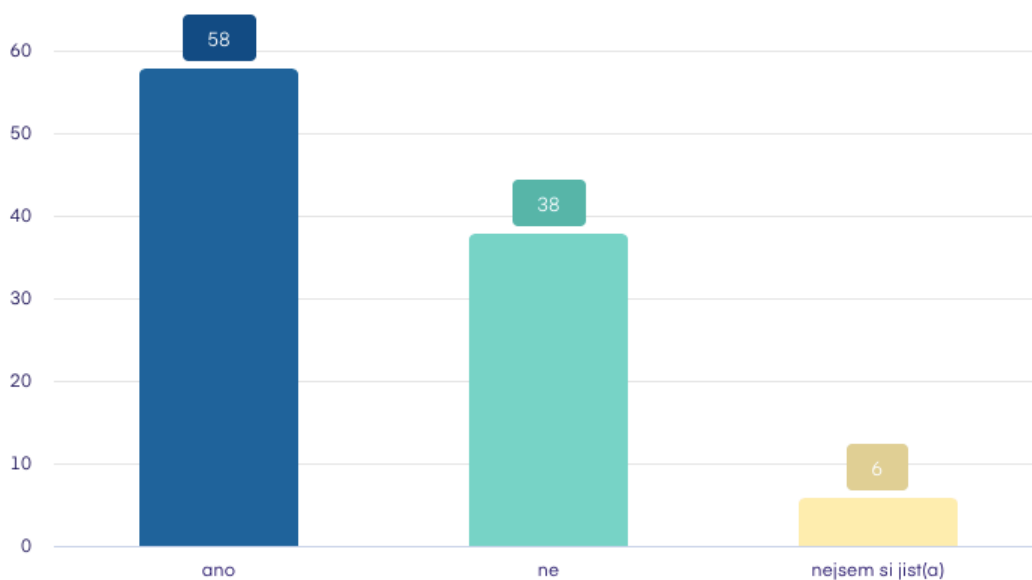
Otázka 8: „Setkal(a) jste se v zaměstnání s ponižujícím jednáním?“

Tabulka 8: kolik respondentů zažilo v zaměstnání ponižující jednání

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ano	58	56.9%
ne	38	37.3%
nejsem si jist(a)	6	5.9%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 9: kolik respondentů zažilo ponižující jednání v zaměstnání



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

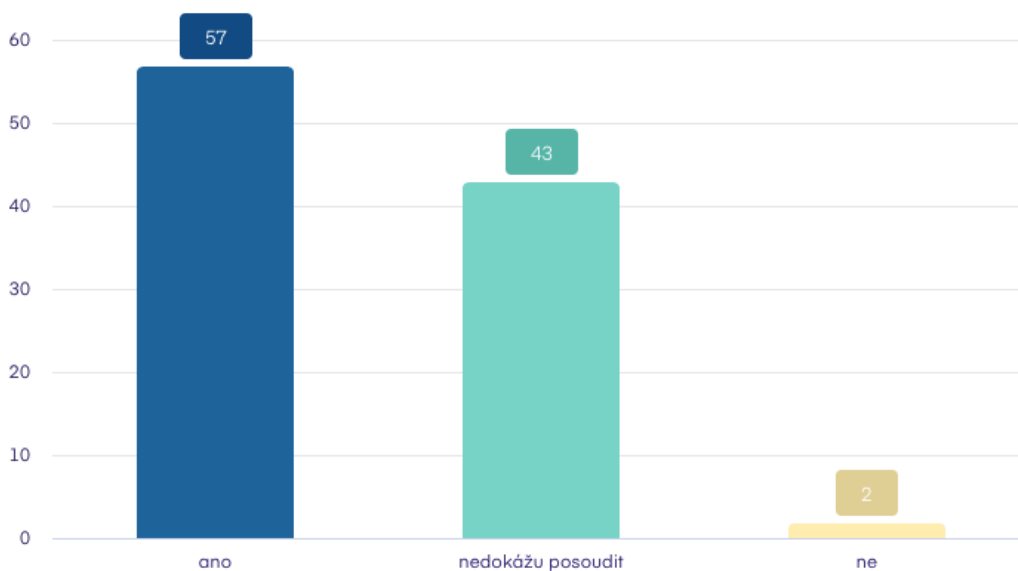
Otázka 9: „Kdybyste měl(a) osobní zkušenost, případně byl(a) svědkem šikany na pracovišti, oznámil(a) byste to?“

Tabulka 9: kolik respondentů by oznámilo či neoznámilo šikanu na pracovišti

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ano	57	55.9%
nedokážu posoudit	43	42.2%
ne	2	2%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 10: kolik respondentů by oznámilo či neoznámilo šikanu na pracovišti



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

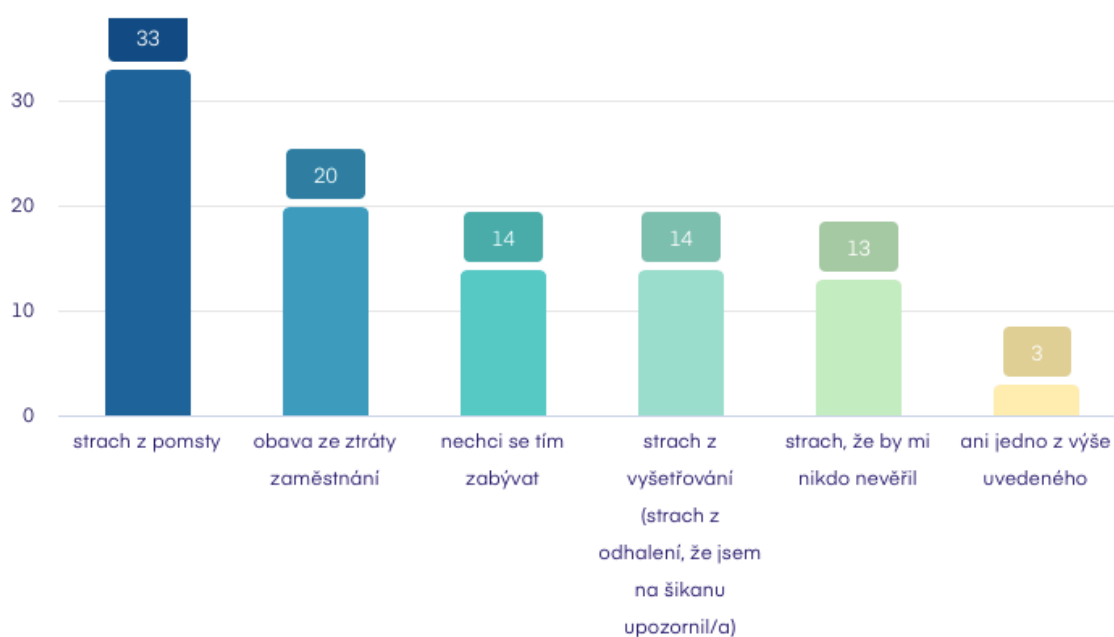
Otázka 10: „Pokud byste šikanu neoznámil(a), co by bylo důvodem?“ (možnost uvést více variant)

Tabulka 10: důvody pro neoznámení výskytu šikany na pracovišti v případě

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
strach z pomsty	33	44.6%
obava ze ztráty zaměstnání	20	27%
nechci se tím zabývat	14	18.9%
strach z vyšetřování (strach z odhalení, že jsem na šikanu upozornil/a)	14	18.9%
strach, že by mi nikdo nevěřil	13	17.6%
ani jedno z výše uvedeného	3	4.1%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 11: důvody pro neoznámení výskytu šikany na pracovišti v případě



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

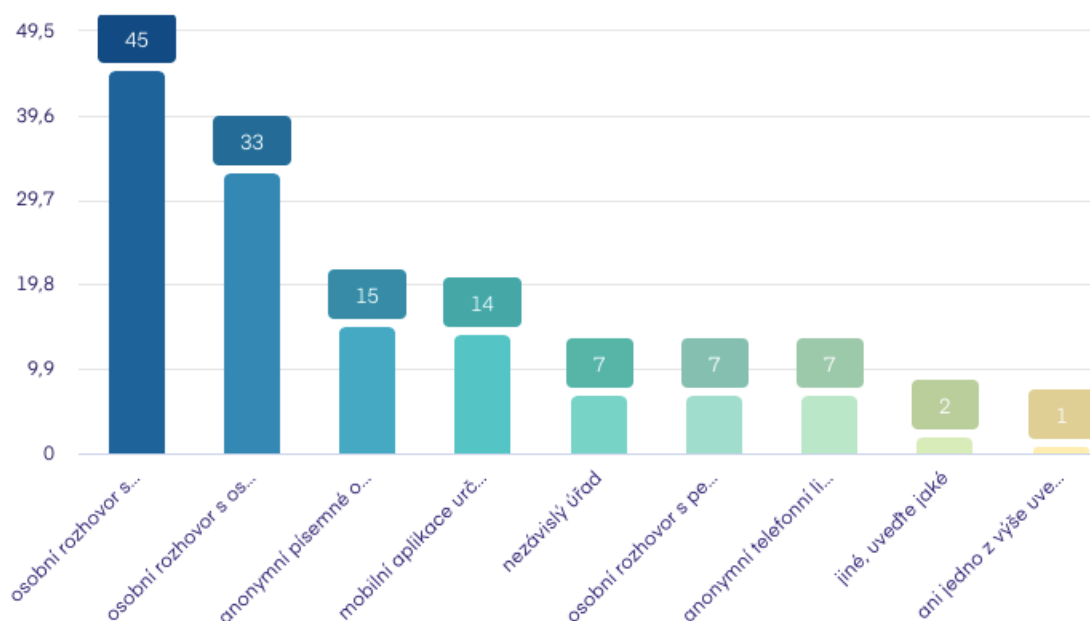
Otázka 11: „Pokud byste šikanu oznámil(a), jaký způsob oznámení byste preferoval(a)?“ (možnost uvést více variant)

Tabulka 11: preference způsobu oznámení

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
osobní rozhovor s nadřízeným, případně s vyšším nadřízeným	45	45.5%
osobní rozhovor s osobou určenou pro tyto účely	33	33.3%
anonymní písemné oznámení	15	15.2%
mobilní aplikace určená pro podněty zaměstnanců	14	14.1%
nezávislý úřad	7	7.1%
osobní rozhovor s personalistou	7	7.1%
anonymní telefonní linka (určená pro tyto účely)	7	7.1%
jiné, uveďte jaké	2	2%
ani jedno z výše uvedeného	1	1%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 12: preference způsobu oznámení



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

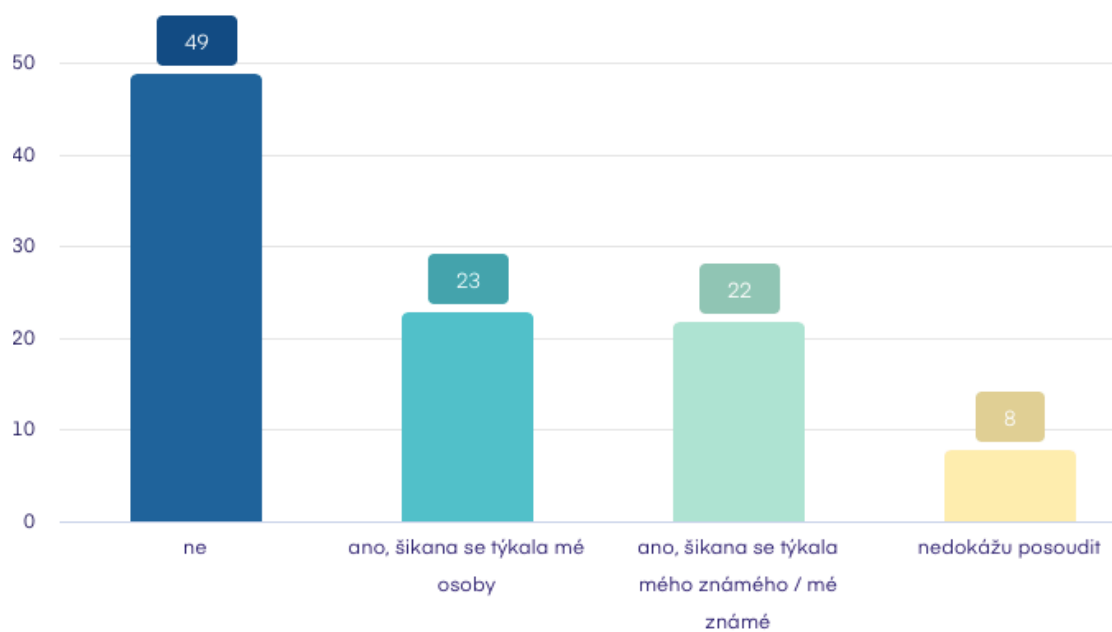
Otázka 12: „Setkal(a) jste se Vy nebo někdo z Vašich blízkých se šikanou na pracovišti (jedenkrát týdně a častěji po dobu půl roku a více)?“

Tabulka 12: kolik respondentů se setkala se šikanou na pracovišti

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ne	49	48.5%
ano, šikana se týkala mé osoby	23	22.8%
ano, šikana se týkala mého známého / mé známé	22	21.8%
nedokážu posoudit	8	7.9%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 13: kolik respondentů se setkala se šikanou na pracovišti



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

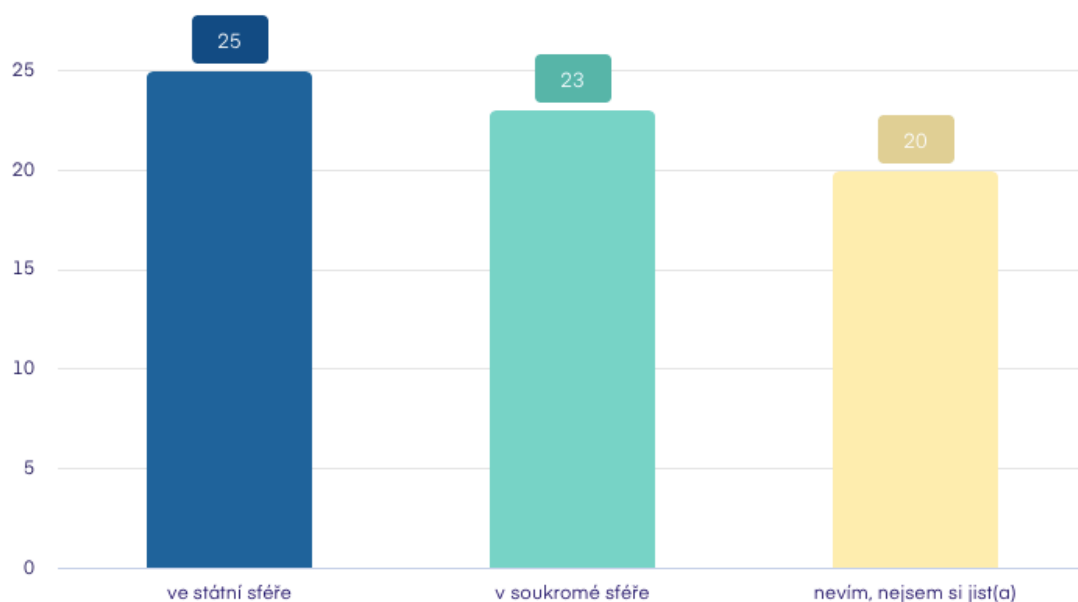
Otázka 13: „Pokud jste se s šikanou setkal(a), kde se vyskytla?“

Tabulka 13: nejčastější výskyt šikany na pracovišti

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ve státní sféře	25	36.8%
v soukromé sféře	23	33.8%
nevím, nejsem si jist(a)	20	29.4%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 14: nejčastější výskyt šikany na pracovišti



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

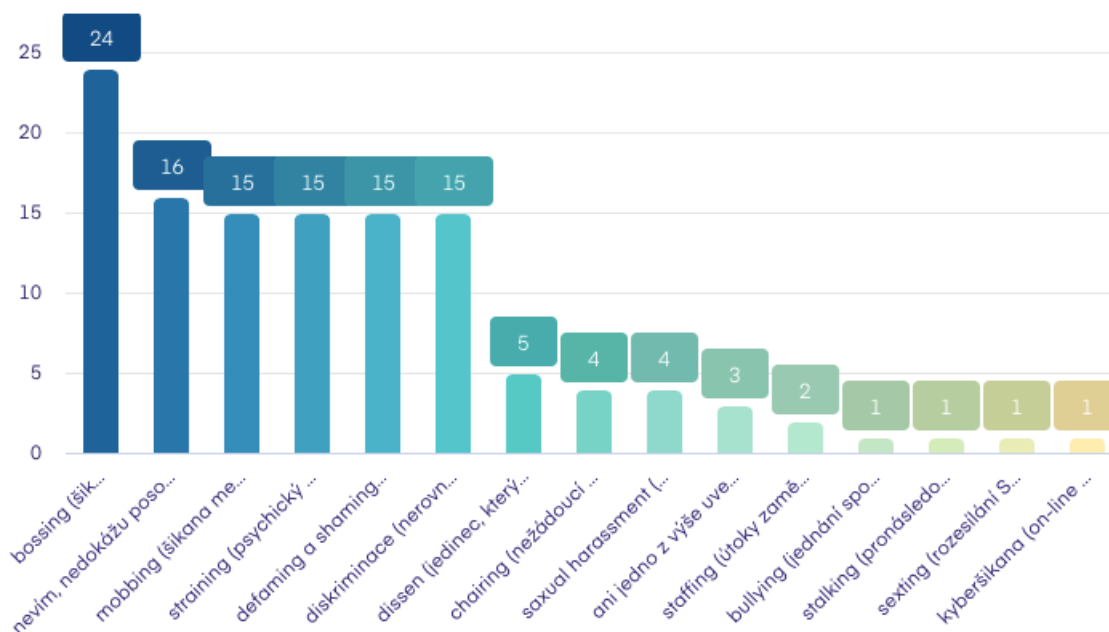
Otázka 14: „O jaký typ šikany na pracovišti se jednalo?“ (možnost uvést více variant)

Tabulka 14: nejčastější druhy šikany na pracovišti

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
bossing (šikana od nadřízeného směrem k podřízeným)	24	33.3%
nevím, nedokážu posoudit	16	22.2%
mobbing (šikana mezi kolegy)	15	20.8%
straining (psychický nátlak)	15	20.8%
defaming a shaming (pomluvy)	15	20.8%
diskriminace (nerovné příležitosti a nerovné zacházení)	15	20.8%
dissen (jedinec, který je označován jako „jiný“ a následně je opovrhován a vyřazen z kolektivu)	5	6.9%
chairing (nežádoucí způsob chování nejvyššího vedení firmy „boj o křeslo“)	4	5.6%
saxual harassment (sexuální obtěžování)	4	5.6%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 15: nejčastější druhy šikany na pracovišti



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

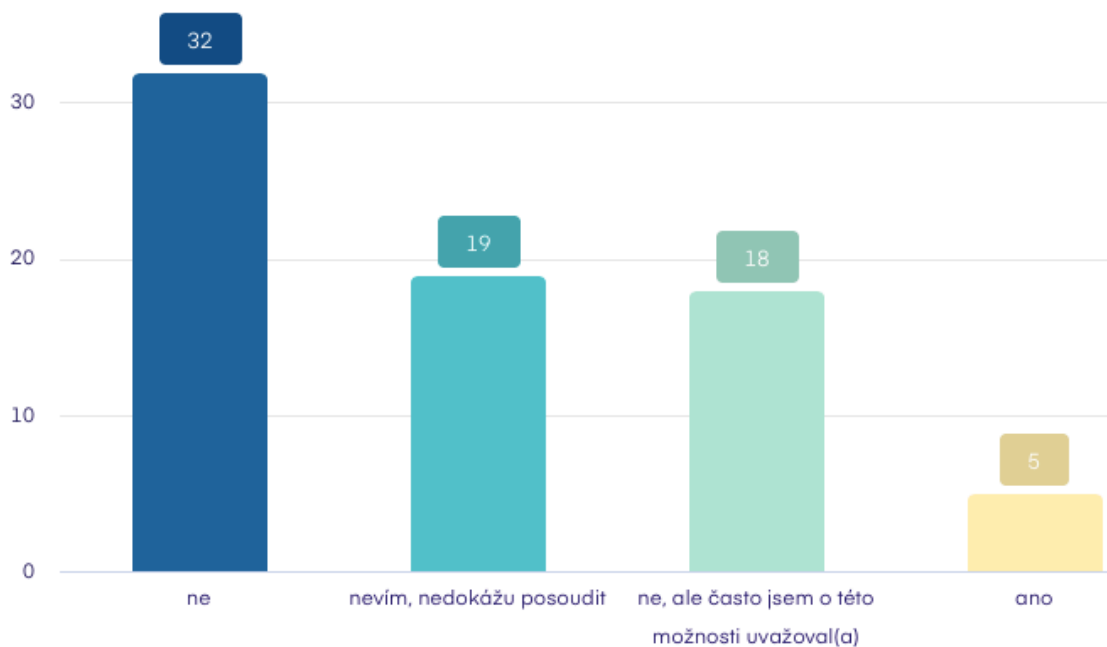
Otázka 15: „Bylo zapotřebí vyhledat, v případě šikany na pracovišti, odbornou pomoc (např. poradna, psycholog, psychiatr...)?“

Tabulka 15: kolik respondentů vyhledalo odbornou pomoc

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ne	32	43.2%
nevím, nedokážu posoudit	19	25.7%
ne, ale často jsem o této možnosti uvažoval(a)	18	24.3%
ano	5	6.8%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 16: kolik respondentů vyhledalo odbornou pomoc



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

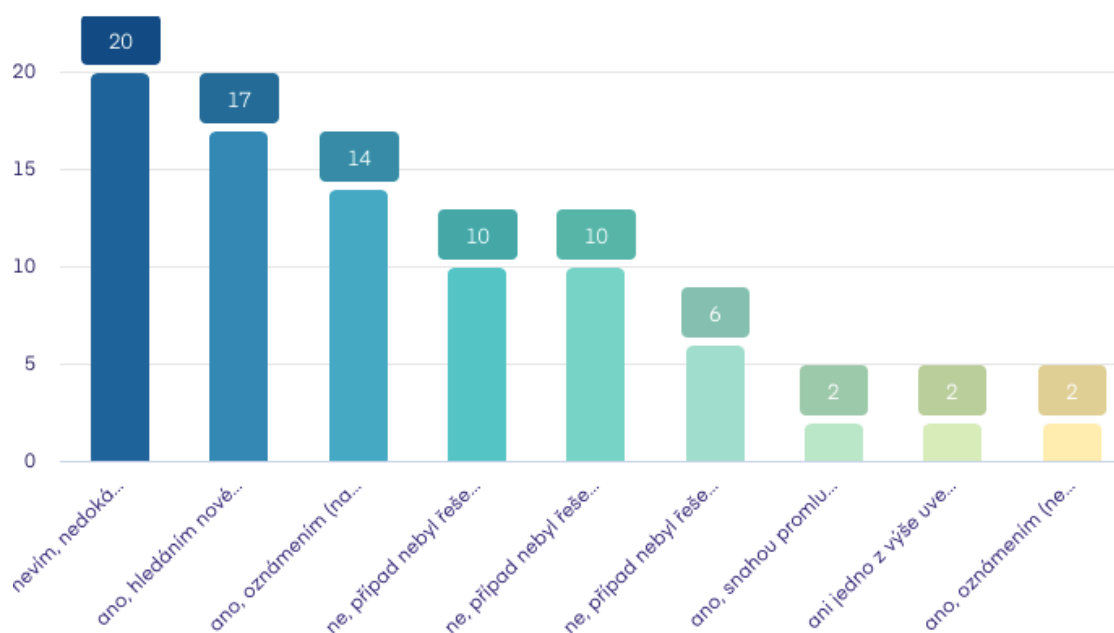
Otázka 16: „Byla snaha případ šikany na pracovišti řešit, případně jak?“ (možnost uvést více variant)

Tabulka 16: kolik respondentů mělo snahu řešit šikanu na pracovišti a jak

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
nevím, nedokážu posoudit	20	27.4%
ano, hledáním nového zaměstnání	17	23.3%
ano, oznámením (nadřízenému, vedení, managementu...)	14	19.2%
ne, případ nebyl řešen - nechtěl(a) jsem na sebe upozorňovat a celou situaci zhoršovat	10	13.7%
ne, případ nebyl řešen - obava ze ztráty zaměstnání	10	13.7%
ne, případ nebyl řešen - situace byla ještě snesitelná	6	8.2%
ano, snahou promluvit si s šikanujícím a celou situaci vyjasnit	2	2.7%
ani jedno z výše uvedeného	2	2.7%
ano, oznámením (nezávislý úřad)	2	2.7%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 17: kolik respondentů mělo snahu řešit šikanu na pracovišti a jak



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

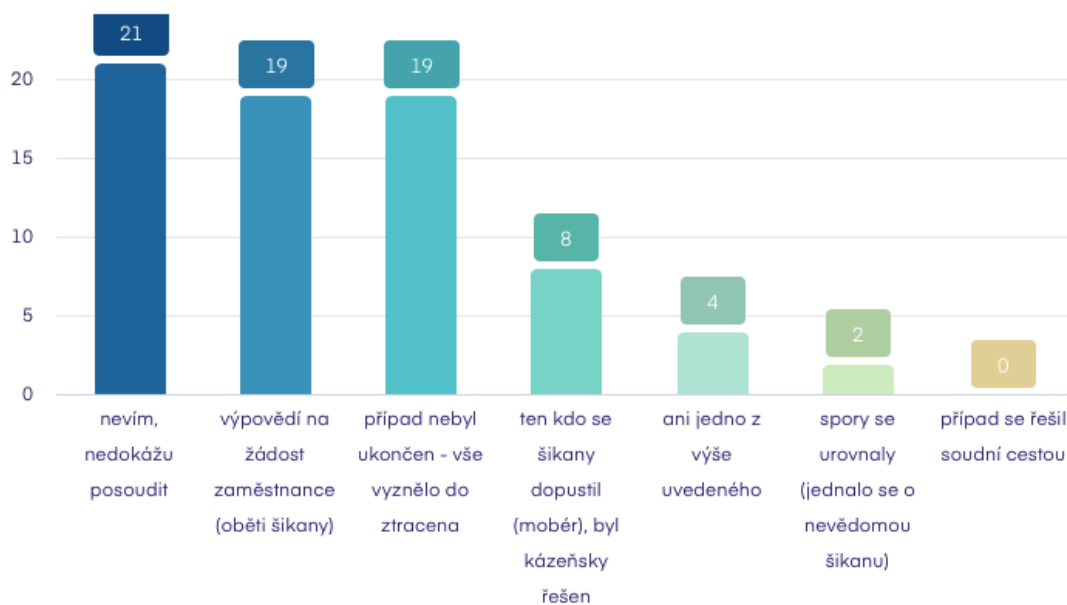
Otázka 17: „Jakým způsobem byl případ ukončen?“

Tabulka 17: jakým způsobem byl případ šikany na pracovišti ukončen

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
nevím, nedokážu posoudit	21	28.8%
výpovědí na žádost zaměstnance (oběti šikany)	19	26%
případ nebyl ukončen - vše vyznělo do ztracena	19	26%
ten kdo se šikany dopustil (mobber), byl kázeňsky řešen	8	11%
ani jedno z výše uvedeného	4	5.5%
spory se urovnaly (jednalo se o nevědomou šikanu)	2	2.7%
případ se řešil soudní cestou	0	0%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 18: jakým způsobem byl případ šikany na pracovišti ukončen



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

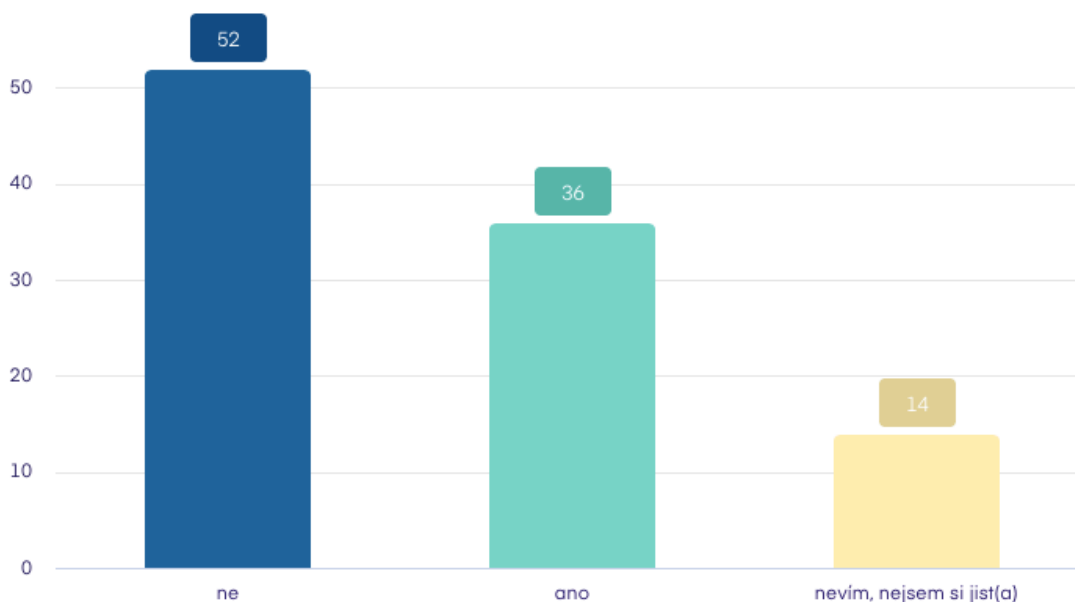
Otázky 18: „Řeší Váš zaměstnavatel otázku prevence proti šikaně na pracovišti (např. organizuje kurzy – asertivity, předcházení syndromu vyhoření, práce se stresem, zlepšování vztahů na pracovišti, a jiné...)?“

Tabulka 18: kolik zaměstnanců se domnívá, že jejich zaměstnavatel řeší otázky prevence proti šikaně na pracovišti

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ne	52	51%
ano	36	35.3%
nevím, nejsem si jist(a)	14	13.7%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 19: kolik zaměstnanců se domnívá, že jejich zaměstnavatel řeší otázky prevence proti šikaně na pracovišti



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

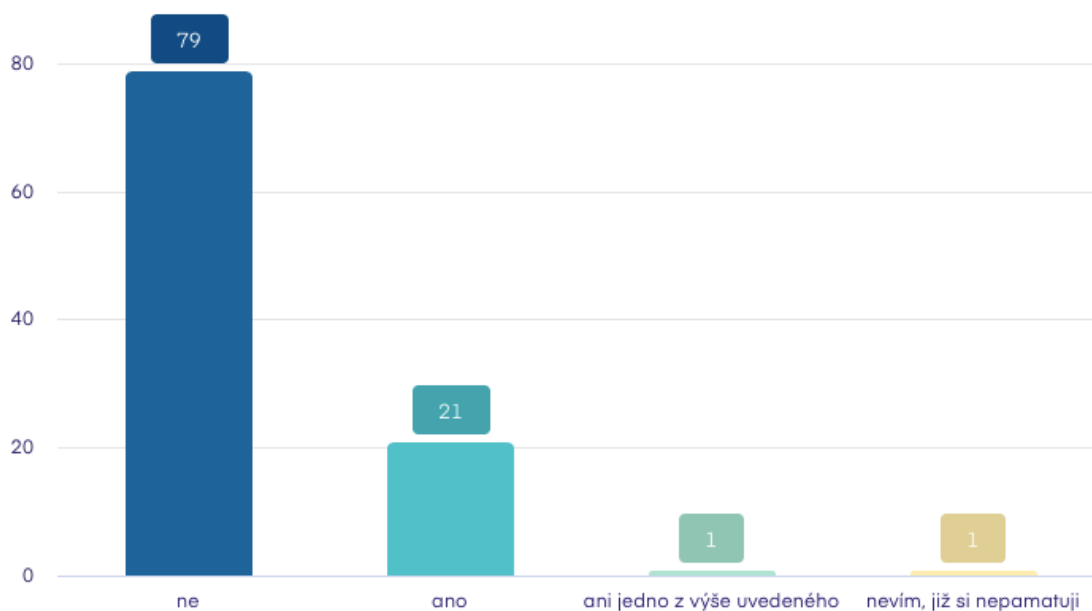
Otázka 19: „Účastnil(a) jste se kurzu(ů) prevence proti šikaně na pracovišti v rámci firemního vzdělávání u současného zaměstnavatele?“

Tabulka 19: účast zaměstnanců na firemním vzdělávání

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ne	79	77.5%
ano	21	20.6%
ani jedno z výše uvedeného	1	1%
nevím, již si nepamatuji	1	1%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 20: účast zaměstnanců na firemním vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

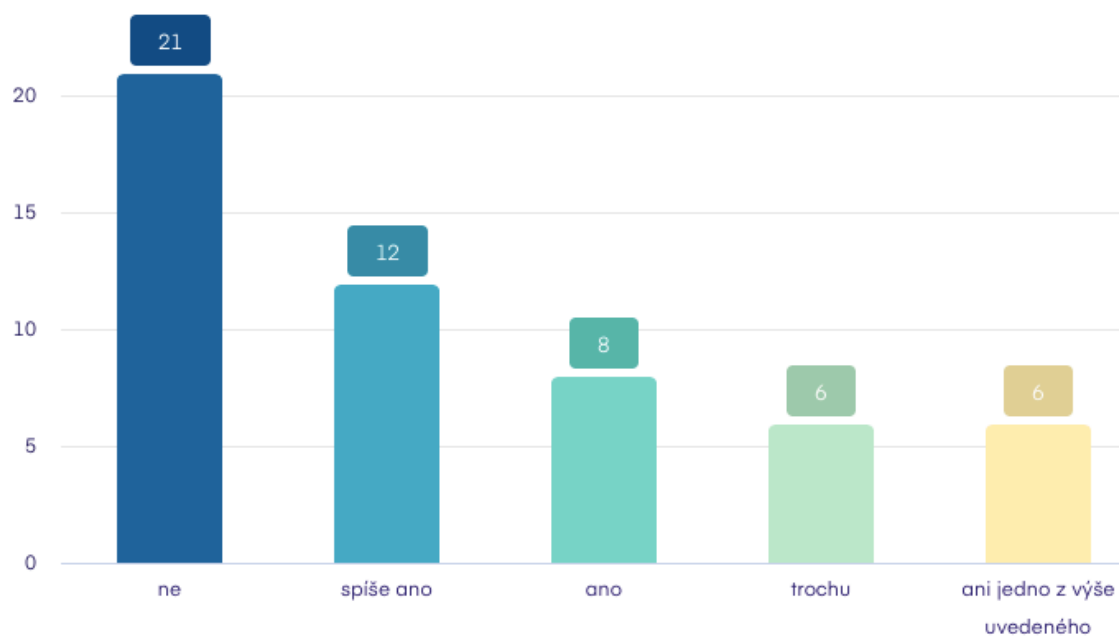
Otázka 20: „Pokud jste se účastnil(a) nějakého kurzu(ů), které řeší prevenci možného výskytu šikany na pracovišti, bylo školení pro Vás přínosné?“

Tabulka 20: přínosnost vzdělávacích kurzů

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ne	21	39.6%
spíše ano	12	22.6%
ano	8	15.1%
trochu	6	11.3%
ani jedno z výše uvedeného	6	11.3%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 21: přínosnost vzdělávacích kurzů



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

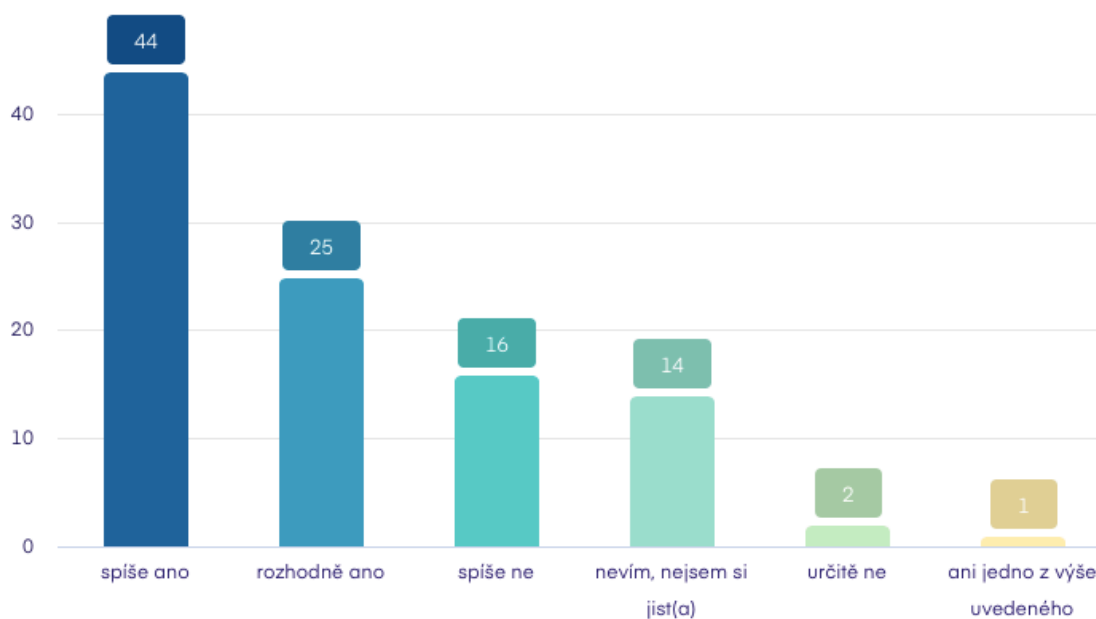
Otázka 21: „Pokud jste se nezúčastnil(a) žádného kurzu, který řeší problematiku šikany na pracovišti, měl(a) byste zájem v budoucnu se zúčastnit? A pokud jste podobné kurzy již absolvoval(a), účastnil(a) byste se i dalších?“

Tabulka 21: zájem o kurzy, které řeší problematiku šikany na pracovišti

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
spíše ano	44	43.1%
rozhodně ano	25	24.5%
spíše ne	16	15.7%
nevím, nejsem si jist(a)	14	13.7%
určitě ne	2	2%
ani jedno z výše uvedeného	1	1%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 22: zájem o kurzy, které řeší problematiku šikany na pracovišti



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

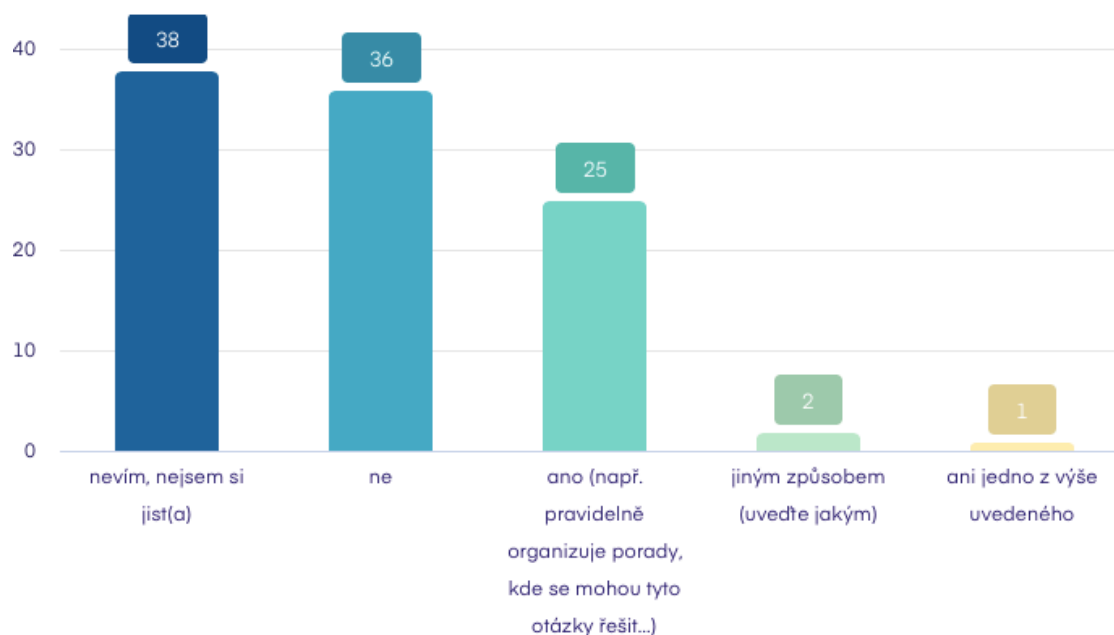
Otázka 22: „Umožňuje Vám Váš zaměstnavatel řešit problematiku možného výskytu šikany na pracovišti i jiným způsobem a jakým? (např. organizuje porady, kde se tyto otázky mohou řešit, případně není problém řešit tuto problematiku osobně, organizuje různé teambuildingové akce...)“

Tabulka 22: kolik zaměstnanců se domnívá, řeší jejich zaměstnavatel řešení prevenci šikany na pracovišti i jiným způsobem než školením

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
nevím, nejsem si jist(a)	38	37.3%
ne	36	35.3%
ano (např. pravidelně organizuje porady, kde se mohou tyto otázky řešit...)	25	24.5%
jiným způsobem (uveďte jakým)	2	2%
ani jedno z výše uvedeného	1	1%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 23: kolik zaměstnanců se domnívá, řeší jejich zaměstnavatel řešení prevenci šikany na pracovišti i jiným způsobem než školením



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

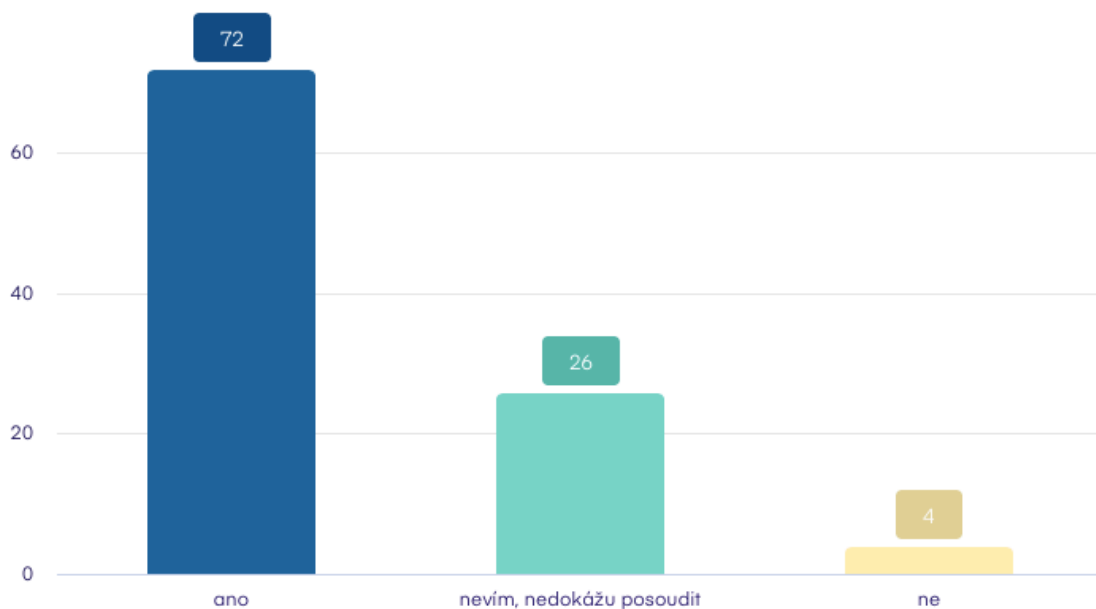
Otázka 23: „Domníváte se, že je důležité, aby Váš zaměstnavatel aktivně šikaně předcházel a prováděl firemní politiku zaměřenou na prevenci proti šikaně na pracovišti?“

Tabulka 23: kolik respondentů se domnívá, že je důležité, aby se zaměstnavatel zabýval řešením výskytu šikany na pracovišti

ODPOVĚĎ	RESPONZÍ	PODÍL
ano	72	70.6%
nevím, nedokážu posoudit	26	25.5%
ne	4	3.9%

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 24: kolik respondentů se domnívá, že je důležité, aby se zaměstnavatel zabýval řešením výskytu a prevencí šikany na pracovišti



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

8.2 Případová studie

V tomto oddíle bude popsána situace paní Kateřiny, která je typickým příkladem oběti šikany na pracovišti ze strany nadřízeného čili bossingu. Dotazníkové šetření ukázalo, že nejčastější formou šikany na pracovišti je právě bossing, a proto byla popsána situace, která demonstruje, jak takový bossing může v praxi vypadat. Zároveň byl případ paní Kateřiny jedním z impulzů pro zpracování této bakalářské práce.

Paní Kateřina nemá nejlepší vzpomínky na roky, kdy pracovala ve státní správě na pozici koordinačního pracovníka. Na tuto pozici nastoupila ve svých 39 letech. V té době měla středoškolské vzdělání s maturitou a byla, přesvědčena, že by jí tato práce mohla vydržet až do důchodu.

Kateřina nebyla karierní typ člověka. Byla velice pracovitá a mezi kolegy velice oblíbená. Do práce se těšila a nikdy neměla problémy s nadřízenými. Právě naopak, dostávala jen ty nejlepší reference. Když měnila zaměstnavatele, bylo to v důsledku stěhování nebo po návratu z rodičovské dovolené. Na svá předešlá zaměstnání může vzpomínat s radostí v srdci, vždyť který zaměstnavatel by zaplatil leteckou dovolenou své zaměstnankyni za dobře odvedenou práci? Mnoho jich zřejmě nebude. Kateřina v té době pracovala u soukromé společnosti a majitelkou a současně i její přímou nadřízenou byla žena, z toho se dá vyvodit, že výše zmíněná odměna neměla žádné postranní úmysly. Byla to odměna za pracovitost a poctivost Kateřiny.

Problémy nastaly ve chvíli, kdy nastoupila do státní správy, ve které dříve nikdy nepracovala. Nejprve to vypadalo, že jí pracovní náplň bude bavit a kolektiv na ni také působil přívětivě. Po roce však nastala změna. Do vedoucí pozice nastoupila paní Radka. Byla o pár let starší než Kateřina a zpočátku to vypadalo, že si budou rozumět. Brzy se ale začaly objevovat problémy. Drobné naschvály, které se postupně začaly stupňovat. Kateřina začala často dostávat velmi podřadné úkoly. Začala se objevovat kritika, že chodí příliš pozdě do práce, i když její měsíční pracovní doba vykazovala značné přesčasy.

Paní Radka vždy na své okolí působila velice mile. Snažila se být vtípná a přátelská, proto paní Kateřina ani její okolí zpočátku nepozorovaly žádné známky šikany. Postupem času se k podřadným úkolům přidaly úkoly složitější, které nespadaly do kompetencí Kateřiny a začaly se zkracovat lhůty na splnění těchto úkolů. Radka si

Kateřinu často dobírala, že nestíhá svoji práci. Radka se, při pohledu na Kateřinu, jak píše dopisy či vyplňuje tabulky, se opřela o Kateřinin stůl a s hlasitým smíchem často říkala „*Katko vy teda vyšíváte, vás ta administrativa nějak chytla*“, což bylo sice vtipné, ale pouze jednosměrně. Postupem času se začaly objevovat telefonáty ve velmi pozdních hodinách. Hovory byly vždy pracovní a vždy se jednalo o velmi triviální záležitosti typu „*Kateřino, nezapomeňte mi zítra po 14:00 hodině připomenout, že...*“ nebo „*Kateřino, až přijdete ráno do práce, řekněte paní uklízečce, ať mi umyje stůl*“. Někdy se stalo, že Kateřina nezaznamenala, že ji Radka večer telefonovala, ale druhý den ráno se jí tento „*prohřešek*“ vrátil v podobě hlasité výtky před všemi přítomnými kolegy.

Kateřina nikdy neodmlouvala, byla zvyklá poslouchat a respektovat své nadřízené. Radčiny požadavky se dále stupňovaly. Kateřina jí chodila pro obědy a na nákupy, přestože nestíhala vykonávat svoji práci. Radka její dobrosrdečnost zneužívala. Byla až nezdravě sebevědomá. Nikdo jí nesměl odporovat, jinak se mstila. Mnozí kolegové byli přesvědčeni, že pomsta dělá jejímu egu velice dobře. Byla si jistá svým postavením. Kateřina měla tu smůlu, že s ní musela pracovat celý den, protože byla její přímá podřízená. Ostatní kolegové se Radce vyhýbali, jak jen to šlo. Postupem času se Kateřina od svých kolegů, protože jinak byla velice oblíbená, začala doslýchát, že se o ní šíří pomluvy. Dozvěděla se na sebe to, že není jen nekompetentní, ale že nepracuje vůbec, a když už něco udělá, je v tom velmi mnoho chyb. Dále že zneužívá systém, že jí manžel volá „*stokrát*“ za den a také to, že když chodí na obědy, vynáší interní informace.

V práci se Kateřina začala cítit velice nekomfortně, do té doby nikdy neměla s nikým žádné problémy, natož konflikty. Psychický diskomfort začal narůstat. Kateřina začala mít problémy nejen zdravotní, ale i rodinné. Chodila z práce domů příliš pozdě domů, a to si začalo vybírat svou daň v podobě častých rodinných hádek i neshod s dospívající dcerou.

Kateřina měla kromě svých silných stránek, i své slabé stránky, a to především neprůbojnost a nízké sebevědomí. Měla obavy, že bez vysoké školy a bez znalosti cizího jazyka nenajde jiné zaměstnání. Kateřina měla pocit, že je v pasti. Začala mít zdravotní problémy. Světlem bodem byla skutečnost, že otěhotněla a těšila se z této

neplánované události. Samozřejmě měla také radost z toho, že bude mít důvod odejít z tohoto pekla, jak své pracovní prostředí sama označila. K její smůle se dva dny po tom, co se tuto radostnou událost dozvěděla, strhl v práci velice nepříjemný konflikt. Na Kateřininu hlavu se snesla neuvěřitelná kritika. Radka křičela, až to bylo slyšet přes čtyři další kanceláře. Kateřina se z neoprávněného obvinění psychicky zhroutila. Ještě týž den nastoupila na rizikové těhotenství, které ale trvalo jen krátký čas. Kateřina o miminko přišla.

Radka se nikdy za své chování neomluvila. Naopak, trvala na tom, že Kateřina chybovala. Útoků, i přes to co se Kateřině stalo, neubývalo. Křik a pomluvy byly čím dál častější. Kateřina byla předčasným koncem těhotenství zdrcena a zoufalá z toho, že bez vyššího vzdělání a znalosti anglického jazyka nebude mít šanci si najít jinou práci. Ačkoliv měla podporu u svých kolegů i rodiny, nikdy nepodnikla žádné kroky k nápravě. Jedinou věc, kterou pro sebe Kateřina udělala bylo, že začala studovat vysokou školu, aby se mohla posunout na lepší pracovní pozici, a tím si otevřela nové pracovní možnosti.

V současné době Kateřina stále pracuje na stejné pracovní pozici a stále studuje vysokou školu. Chování Radky se nakonec neobešlo bez postihu. Byla přeložena na jiné oddělení, na nižší pracovní pozici. Nutno dodat, že se tak nestalo v důsledku šetření, nýbrž všímavosti okolí a na základě přibývajících podnětů od ostatních zaměstnanců.

Tato studie nám ukazuje, že z pohledu Kateřiny jediné možné řešení, jak se dostat z pomyslné pasti, je získat vysokoškolské vzdělání.

9 SHRNU TÍ

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaké je povědomí o nežádoucím fenoménu šikany na pracovišti, kolik osob se s ní setkalo, kde se nejčastěji vyskytla a v jaké míře se zaměstnavatelé snaží řešit otázku její prevence.

Hlavním cílem této kapitoly je shrnutí zásadních údajů, vyplývajících z empirického šetření. Detailní vyhodnocení údajů všech otázek popisují grafy a tabulky předcházející kapitoly č. 8.

Pokud jde o otázky č. 1 – 5, je zajímavé zjištění, že se do našeho výzkumného souboru zapojilo mnohem více žen než mužů, ačkoliv byly osloveny dvě téměř totožné skupiny (žen i mužů) ze dvou sektorů. Předpokládáme, že je to dáno vyšší ochotou se ke zkoumanému tématu vyjadřovat. Dolní věková hranice pro toto šetření byla stanovena na 18 let, přičemž horní věková hranice určena nebyla. Pro výzkumnou část předmětné bakalářské práce byli osloveni zaměstnanci dvou středně velkých společností. Celkový počet dotazovaných, kteří se zapojili do výzkumu bylo 102, a to v poměru 52 zaměstnanců veřejné správy a 50 zaměstnanců soukromé společnosti.

K otázkám č. 6 a 7 se vztahovala naše hypotéza č. 1, která zní: „*Více respondentů má povědomí o pojmu šikana než o pojmu mobbing.*“ Náš výzkum ukázal, že 96,1 % respondentů pojem šikana zná. Pojem mobbing však v obecném povědomí společnosti není zcela zakotven. Šetření prokázalo, že tento termín zná 56,9 % dotazovaných. Na základě těchto údajů můžeme hypotézu přijmout.

Znepokojující údaje nám přináší odpovědi na otázku č. 8. Z celkového počtu dotazovaných se 56,9 % osob setkalo v zaměstnání s ponižujícím jednáním, což jsou v porovnání s výzkumy z roku 2018 vyšší údaje. Máme za to, že je to dáno lokalitou, ve které byl průzkum prováděn. To by naznačovalo, že Praha vykazuje vyšší výskyt negativního chování v zaměstnání.

V odpovědích na následující otázky (9 - 11) bylo zjištěno, že nadpoloviční většina dotazovaných by šikanu na pracovišti oznámila, a to osobním rozhovorem s nadřízeným, případně s vyšším nadřízeným (45,5 % respondentů). U polouzavřené otázky (č. 11) by 2 % dotazovaných zvolilo jiný způsob oznámení, a to takový, že by

šikanu oznámili osobě, která šikanovala (osobním rozhovorem). Nejčastějším důvodem neoznámení výskytu šikany by byl strach z pomsty (44,6 % respondentů) a obava ze ztráty zaměstnání (27 % respondentů).

Mezi další znepokojující údaje patří i údaje z odpovědí na otázku č. 12, které naznačují skutečnost, že v Praze se šikana na pracovišti vyskytuje ve vyšší míře, než jak ukázaly celorepublikové výzkumy z roku 2018. Celkem 44,6 % dotazovaných se setkala se šikanou na pracovišti (22,8 % dotazovaných mělo osobní zkušenost a 21,8 % dotazovaných označilo šikanu na pracovišti u svých kolegů či známých), což jsou alarmující hodnoty.

K otázce č. 13 se vztahovala naše hypotéza č. 2, která zní: „*Šikana na pracovišti se ve větší míře vyskytuje ve státní sféře než v soukromé sféře.*“ Šikanu na pracovišti zaznamenalo 36,8 % respondentů ze státní sféry a 33,8 % obětí šikany pracovalo ve sféře soukromé. Na základě tohoto šetření můžeme hypotézu přijmout.

Odpovědi na otázku č. 14 nám potvrzují údaje z odborných publikací, že nejčastější formou šikany je bossing (33,3 % dotazovaných). Pomyslnou „*druhou příčku*“ následně obsadily: mobbing, straining, diskriminace, defaming a shaming (20,8 % respondentů).

Překvapující výsledek nám nabízí odpovědi na otázky č. 15 – 17, které poukazují na fakt, že jen malé procento dotazovaných vyhledalo odbornou pomoc. Pouze 6,8 % osob jí využilo a 24,3 % osob o této možnosti sice uvažovalo, ale nevyužilo jí. Jak ukazují odpovědi na otázky č. 16 a 17, že oběti šikany nejčastěji řešili svoji situaci výpovědí

a hledáním nového zaměstnání. Tyto údaje potvrzují hypotézu, že nezdravé mezilidské klima na pracovišti má za následek vyšší fluktuaci zaměstnanců.

Následující otázky se týkaly vzdělávání zaměstnanců. K otázkám č. 18 a 21 se vztahovala naše hypotéza č. 3, která zní: „*Zaměstnavatelé vzdělávají své zaměstnance v oblasti prevence proti šikaně na pracovišti v menší míře, než by zaměstnanci očekávali.*“ U otázky č. 18 šetření ukázalo, že otázku prevence formou vzdělávacích programů zaměstnavatelé příliš neřeší, což potvrdilo 51 % dotazovaných. Máme za to, že je to do jisté míry způsobeno bagatelizací tohoto problému nebo neochotou řešit dané téma. Na tuto otázku byla záměrně navázána otázka č. 21, která směřovala na

případný zájem zaměstnanců o vzdělávání v oblasti prevence. Tato otázka byla určena všem zaměstnancům, tedy i těm, kteří se v minulosti podobných kurzů již účastnili. Výsledkem bylo zjištění, že 67,6 % respondentů by mělo zájem o další vzdělávání (43,1 % dotazovaných určitě ano, 24,5 % dotazovaných spíše ano), které by pomohlo posílit mezilidské vztahy na pracovišti a preventivně působit proti šikaně na pracovišti. Na základě tohoto šetření můžeme hypotézu přijmout.

Odpovědi na otázku č. 19 demonstrují, jak nízké procento respondentů (20,6 %) osob se v zaměstnání účastní dalšího vzdělávání. Je to do značné míry způsobeno tím, že zaměstnavatelé vzdělávání v tomto ohledu neposkytují dostatečně, jak ukazují odpovědi na otázku č. 18 (myslí si to 51 % dotazovaných).

Můžeme říci, že zaměstnanci, kteří vzdělávací programy absolvovali (otázka č. 20) hodnotí přínosnost spíše jako podprůměrnou. Pouze 37,7 % respondentů hodnotí kurz(y) kladně a 50,9 % respondentů spíše záporně, což má určitou vypovídací hodnotu o poskytovatelích daných vzdělávacích programů.

U otázky č. 22 jsme chtěli zjistit, zda zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům řešit problematiku možného výskytu šikany i jinou formou než vzděláváním (např. pravidelně organizují porady, kde se mohou tyto otázky řešit, případně kdy lze řešit tuto problematiku osobně, nebo kdy jsou organizovány různé teambuildingové akce apod.). Celkové procento respondentů, kterým zaměstnavatel umožňuje jiné řešení bylo 24,5 %. Tato otázka nabízela i možnost jiné odpovědi. 2 % dotazovaných odpovědělo, že jejich zaměstnavatel umožňuje řešit tuto problematiku formou anonymního dotazníku. Tento údaj vypovídá buď o velice nízké informovanosti o této možnosti nebo je tento nástroj v dané společnosti zaveden příliš krátce.

U závěrečné otázky č. 23, zjišťující, zda se respondenti domnívají, zda by měl zaměstnavatel šikaně na pracovišti aktivně předcházet a provádět firemní politiku zaměřenou na prevenci šikany na pracovišti, odpovědělo kladně 70 % dotazovaných.

Výsledky tohoto šetření nám dokladují skutečnost, jak závažné téma šikana na pracovišti je. Aktuální čísla nám demonstrují, že výskyt šikany na pracovišti je značný, až alarmující. A dále nám průzkum odhalil, jak nízká je snaha zaměstnavatelů řešit další vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti prevence šikany na pracovišti.

ZÁVĚR

Vzdělávání je často a právem považováno za prostředek, který rozvíjí jedince i společnost. Učit se něčemu novému nás může stát spoustu dřiny a odříkání, ale také nám může dát radost z dosažených cílů, z toho, že nás nově nabyté znalosti a dovednosti někam posouvají, ať již v osobním či profesním životě. Vzdelání je určitá hodnota, která nás posouvá dál. Vzdelávat se je potřebné nejen k udržení svých dosavadních znalostí, dovedností či udržení své aktuální pracovní pozice, ale je především základem naučit se vědět, poznávat, zdokonalovat se a rozvíjet se, a to platí i v případě „*boje*“ proti šikaně na pracovišti.

Šikana na pracovišti je velice závažné téma. Vynalézavost agresorů bývá často velice vysoká a z počátku nenápadná. Důsledky šikany však mohou být závažné a v některých případech i fatální. Před šikanou nesmíme zavírat oči, je zapotřebí jí čelit. V naší společnosti je výskyt šikany, jak ukazují studie, stále vysoký. Objevuje se v různých podobách a formách. Nevyskytuje se jen v reálném světě, ale také v kybernetickém prostředí. Obklopují nás sociální sítě, kterých stále narůstá. V této oblasti jsou to především ženy, které jsou vystavovány nebezpečným útokům.

Tato bakalářská práce byla rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Zaměřena byla na problematiku šikany na pracovišti a zároveň na téma vzdělávání dospělých, které zde má roli prevence.

Hlavním cílem teoretické části bylo přiblížit problematiku šikany na pracovišti a její prevence. Úvodní teoretickou část jsme zaměřili na vzdělávání dospělých. Vymezili jsme základní pojmy, týkající se vzdělávání, na trendy, motivace a na možnosti andragogického působení v oblasti řešení sociálních konfliktů na pracovišti. Další kapitola se zaměřila na terminologii spojenou s agresivním chováním a jednáním, která vysvětlila pojmy „*agrese, konflikt, násilí a šikana*“ v obecném pojetí. Šikana na pracovišti byla následně podrobně zdokumentována v kapitole 2.1. Podrobněji byly popsány zejména dva druhy šikany - bossing a mobbing, které jsou nejrozšířenější. Teoretickou část uzavřely kapitoly, které byly zaměřeny na příčiny a následky šikany na pracovišti.

Hlavním cílem praktické části bylo zjistit, zda respondenti mají povědomí o nežádoucím fenoménu, kterým šikana na pracovišti je a kolik osob se s ní setkala. Zda byl výskyt šikany vyšší v soukromé či státní sféře a v jaké míře se zaměstnavatelé snaží řešit otázku její prevence.

Praktická část byla opřena o empirický výzkum, který probíhal formou anonymního dotazníku (příloha A a B) a případovou studii. V úvodní části této práce byly vymezeny cíle a hypotézy průzkumného šetření, dále byla popsána metodika a oblast výzkumného šetření, včetně popisu výzkumného souboru. Hlavní částí empirické části bylo vlastní šetření, které probíhalo v Praze na přelomu roku 2020 a 2021. Zúčastnili se ho zástupci středně velké soukromé společnosti a středně velké státní společnosti. Tento výzkum přinesl zajímavé výsledky nejen v oblasti výskytu šikany na pracovišti, ale také v oblasti vzdělávání zaměstnanců, které je klíčové z hlediska prevence. Podrobně se výsledkům šetření věnovala závěrečná kapitola, která poskytla celkové shrnutí našeho empirického výzkumu.

Další výzkumnou metodu, zařazenou do této práce byla případová studie, která nám zdokumentovala případ paní Kateřiny. Ta se stala obětí šikany na pracovišti ze strany nařízeného čili bossingu. Jak ukázalo šetření, bossing je nejčastějším druhem šikany, a právě tento příběh nám ukázal, jaké následky může mít špatné mezilidské klima na pracovišti, a také jak důležité je vzdělávání.

Hlavních cílů této bakalářské práce, se nám tedy podařilo dosáhnout, a to jak v teoretické, tak i praktické části.

V této práci jsme se lehce dotkli tématu firemní kultury, které je zásadní ve smyslu budování kvalitních mezilidských vztahů na pracovištích. O podnikové kultuře se v pracovním životě a managementu mluví čím dál více a je to téma, které si zaslouží další bádání.

Výsledky šetření ukázaly na nízké hodnocení vzdělávacích programů našich respondentů. Zajímavým tématem pro další výzkum by z tohoto důvodu, mohlo být např. další profesní vzdělávání v organizacích.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, M. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.

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

BEŇO, P. *Šarantní násilníci*. 1. vyd. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6.

CAKIRPALOGLU, P., J. ŠMAHAJ, S. CAKIRPALOGLU a M. ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

ČERNÁ, A., L. DĚDKOVÁ, H. MACHÁČKOVÁ, A. ŠEVČÍKOVÁ a D. ŠMAHEL. *Kyberšikana*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4577-0.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

KRATZ, H.J., *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.

LUŽNÝ, D., D. TOPINKA, J. ZADINA, M. FAFEJTA, D. RYŠAVÝ, J. KALENDA, V. GIGALOVÁ, L. SMÉKALOVÁ a P. KLIMENT. *Sociální konflikty*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3432-2.

MUŽÍK, J., *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.

PAULOVČÁKOVÁ, L., J. HUK, J. KLUGEROVÁ, T. VACÍNOVÁ a D. BENEŠOVÁ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 6. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-106-5.

PINDEŠ, M., D. MICHALÍK, M. KOMRSKA, J. LÉTAL, P. BANÝROVÁ a kolektiv autorů HMC s.r.o. *Prevence násilí a zvládnání krizové situace na pracovišti*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu“, 2012. ISBN 978-80-87306-08-6.

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 2. rozšířené vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.

SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou: Mobbing – skrytá hrozba*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2474-4.

ŠIMEČKOVÁ, E. a J. JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Nakladatelství Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3.

THIELE, A. *Jak na „špinavé“ triky a útoky v komunikaci*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3310-4.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ONDRUŠEK, D. a V. LABÁTH. *Tréning? Učenie zážitkom. Tréning*. Slovakia: PDCS, o.z., Partners for Democratic Change Slovakia, 2007. ISBN 978-80-969431-4-2.

Seznam použitých internetových zdrojů

CENTRUM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. *HadjMoussová, Z.: Případová studie – Kazuistika* [online]. © 2021 [cit. 2021-02-04]. Dostupné z <https://turbo.cdv.tul.cz/mod/book/view.php?id=3737>

CITÁTY SLAVNÝCH OSOBNOSTÍ. *Citáty slavných osobností* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z <https://citaty.net/citaty/308887-nelson-mandela-vzdelani-je-ta-nejsilnejsi-zbran-ktou-lze-zmeni/>

ČESKÝ ROZHLAS. *S Michaelou Švejdovou o šikaně na pracovišti – rozhovor* [online]. © 11.8.2020 [cit. 2020-10-04]. Dostupné z <https://sever.rozhlas.cz/s-michaelou-svejdovou-o-sikane-na-pracovisti-8270832/>

KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV. *Co je diskriminace?* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

MOBBING FREE INSTITUT. *Druhy šikany* [online]. © 2016-2021 [cit. 2020-08-30]. Dostupné z <https://mobbingfreeinstitut.cz/encyklopedie-sikany/>

MOBBING FREE INSTITUT. *Šikana v práci – rozhovor* [online]. © 2016-2021 [cit. 2020-08-23]. Dostupné z <https://mobbingfreeinstitut.cz/zpravy-z-medii/>

PŠEJA P., *Konflikt* [online]. © 2018 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z
https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69512

SOUTS.CZ. *E-learning-konflikt* [online]. © 2017 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z
http://www.souts.cz/opvk/e_learn_konflikt.pdf

UNIVERZITA KARLOVA. *Sexuální obtěžování* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z
<https://cuni.cz/UK-10836.html>

Seznam použitých zahraničních internetových zdrojů

BCcampus. *Defining Aggression* [online]. © 19.11.2020 [cit. 2020-11-24]. Dostupné z
<https://opentextbc.ca/socialpsychology/chapter/defining-aggression/>

IAC2010.FI. *Koulutuksen tärkeys* [online]. © 2017 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z
<http://iac2010.fi/koulutuksen-tarkeys/>

OSHA. *Workplace Violence* [online]. © 16.12.2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z
<https://www.osha.gov/workplace-violence/>

Seznam použitých jiných zdrojů - WEBINÁŘ

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Dombrovský T.E. (rozhovor) - *Důstojné pracoviště* [online]. © 2018 [cit. 2020-08-23]. Dostupné z
<https://elearning.dustojnepracoviste.cz/mod/resource/view.php?id=273>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Konečná I. (rozhovor) - *Důstojné pracoviště* [online]. © 2018 [cit. 2020-08-18]. Dostupné z
<https://elearning.dustojnepracoviste.cz/mod/resource/view.php?id=274>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Münz V. (rozhovor) - *Důstojné pracoviště* [online]. © 2018 [cit. 2020-08-18]. Dostupné z
<https://elearning.dustojnepracoviste.cz/mod/resource/view.php?id=275/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Polák P. (rozhovor) - *Důstojné pracoviště* [online]. © 2018 [cit. 2020-08-30]. Dostupné z
<https://elearning.dustojnepracoviste.cz/mod/resource/view.php?id=267>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Rambousková Z. (rozhovor) - *Důstojné pracoviště* [online]. © 2018 [cit. 2020-08-23]. Dostupné z <https://elearning.dustojnepracoviste.cz/mod/resource/view.php?id=268>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Solnická D. (rozhovor) - *Důstojné pracoviště* [online]. © 2018 [cit. 2020-08-23]. Dostupné z <https://elearning.dustojnepracoviste.cz/mod/resource/view.php?id=269/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Tesařová E. (rozhovor) - *Důstojné pracoviště* [online]. © 2018 [cit. 2020-08-18]. Dostupné z <https://elearning.dustojnepracoviste.cz/mod/resource/view.php?id=276/>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: respondenti.....	39
Tabulka 2: věk respondentů.....	40
Tabulka 3: nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	41
Tabulka 4: v jaké sféře respondenti pracují	42
Tabulka 5: pracovní zařazení respondentů	43
Tabulka 6: kolik respondentů zná pojem mobbing.....	44
Tabulka 7: kolik respondentů zná pojem šikana.....	45
Tabulka 8: kolik respondentů zažilo v zaměstnání ponižující jednání	46
Tabulka 9: kolik respondentů by oznámilo či neoznámilo šikanu na pracovišti	47
Tabulka 10: důvody pro neoznámení výskytu šikany na pracovišti v případě.....	48
Tabulka 11: preference způsobu oznámení	49
Tabulka 12: kolik respondentů se setkala se šikanou na pracovišti	50
Tabulka 13: nejčastější výskyt šikany na pracovišti	51
Tabulka 14: nejčastější druhy šikany na pracovišti	52
Tabulka 15: kolik respondentů vyhledalo odbornou pomoc	53
Tabulka 16: kolik respondentů mělo snahu řešit šikanu na pracovišti a jak.....	54
Tabulka 17: jakým způsobem byl případ šikany na pracovišti ukončen	55
Tabulka 18: kolik zaměstnanců se domnívá, že jejich zaměstnavatel řeší otázky prevence proti šikaně na pracovišti.....	56
Tabulka 19: účast zaměstnanců na firemním vzdělávání	57
Tabulka 20: přínosnost vzdělávacích kurzů.....	58
Tabulka 21: zájem o kurzy, které řeší problematiku šikany na pracovišti	59
Tabulka 22: kolik zaměstnanců se domnívá, řeší jejich zaměstnavatel řešení šikany na pracovišti i jiným způsobem než školením	60
Tabulka 23: kolik respondentů se domnívá, že je důležité, aby se zaměstnavatel zabýval řešením výskytu šikany na pracovišti.....	61

Seznam grafů

Graf 1: statistika dotazníku	38
Graf 2: respondenti	39
Graf 3: věk respondentů.....	40
Graf 4: nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	41
Graf 5: v jaké sféře respondenti pracují.....	42
Graf 6: pracovní zařazení respondentů	43
Graf 7: kolik respondentů zná pojem mobbing	44
Graf 8: kolik respondentů zná pojem šikana	45
Graf 9: kolik respondentů zažilo ponižující jednání v zaměstnání.....	46
Graf 10: kolik respondentů by oznámilo či neoznámilo šikanu na pracovišti	47
Graf 11: důvody pro neoznámení výskytu šikany na pracovišti v případě.....	48
Graf 12: preference způsobu oznámení	49
Graf 13: kolik respondentů se setkala se šikanou na pracovišti	50
Graf 14: nejčastější výskyt šikany na pracovišti.....	51
Graf 15: nejčastější druhy šikany na pracovišti	52
Graf 16: kolik respondentů vyhledalo odbornou pomoc	53
Graf 17: kolik respondentů mělo snahu řešit šikanu na pracovišti a jak	54
Graf 18: jakým způsobem byl případ šikany na pracovišti ukončen.....	55
Graf 19: kolik zaměstnanců se domnívá, že jejich zaměstnavatel řeší otázky prevence proti šikaně na pracovišti	56
Graf 20: účast zaměstnanců na firemním vzdělávání	57
Graf 21: přínosnost vzdělávacích kurzů	58
Graf 22: zájem o kurzy, které řeší problematiku šikany na pracovišti	59
Graf 23: kolik zaměstnanců se domnívá, že jejich zaměstnavatel řeší prevenci šikany na pracovišti i jiným způsobem než školením	60
Graf 24: kolik respondentů se domnívá, že je důležité, aby se zaměstnavatel zabýval řešením výskytu a prevencí šikany na pracovišti.....	61

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Vzor předkládaného dotazníku.....	I
Příloha B – Dotazník	II

PŘÍLOHY

Příloha A – Vzor předkládaného dotazníku

Vážená paní, vážený pane,

pro účely bakalářské práce Vás prosím o vyplnění dotazníku, který se zabývá problematikou šikany na pracovišti a vzděláváním zaměstnanců. Tento dotazník je zcela anonymní a vyplnění Vám zabere 10 – 15 minut Vašeho času. Odpovědi prosím uvádějte takové, které nejlépe vystihují Vaše zkušenosti a pocity.

Děkuji Vám za Váš čas a snahu.

Příloha B – Dotazník

1) Jste žena či muž?

- žena
- muž

2) Jaký je Váš věk?

- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 a více

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- střední vzdělání (s výučním listem)
- střední vzdělání (s maturitou)
- vyšší odborné vzdělání (VOŠ)
- vysokoškolské vzdělání bakalářské
- vysokoškolské vzdělání magisterské/inženýrské
- vysokoškolské vzdělání doktorské

4) Kde pracujete?

- státní sféra
- soukromá sféra

5) Jaké je vaše pracovní zařazení?

- operátor výroby (zajišťující výrobní činnost)
- provozní pracovník/pracovnice (zajišťující provoz podniku)
- nižší management (mistři ve výrobě...)
- střední management (vedoucí úseků)
- TOP management (zodpovědnost za výsledky celého podniku)

- občanský zaměstnanec (státní správa/samospráva)
- služební poměr

6) Říká Vám něco pojem mobbing?

- ano
- ne
- nejsem si jist(a)

7) Říká Vám něco pojem šikana?

- ano
- ne
- nejsem si jist(a)

8) Setkal(a) jste se v zaměstnání s ponižujícím jednáním?

- ano
- ne
- nejsem si jist(a)

9) Kdybyste měl(a) osobní zkušenost, případně byl(a) svědkem šikany na pracovišti, oznámil(a) byste to?

- ano
- ne
- nedokážu posoudit

10) Pokud byste šikanu neoznámil(a), co by bylo důvodem? (možnost uvést více variant)

- strach z pomsty
- strach, že by mi nikdo nevěřil
- obava ze ztráty zaměstnání
- strach z vyšetřování (strach z odhalení, že jsem na šikanu upozornil/a)
- nechci se tím zabývat
- ani jedno z výše uvedeného

11) Pokud byste šikanu oznámil(a), jaký způsob oznámení byste preferoval(a)? (možnost uvést více variant)

- osobní rozhovor s nadřízeným, případně s vyšším nadřízeným
- osobní rozhovor s personalistou
- osobní rozhovor s osobou pověřenou pro tyto účely
- anonymní telefonní linka
- anonymní písemné oznámení
- nezávislý úřad
- mobilní aplikace určená pro podněty zaměstnanců
- ani jedno z výše uvedeného
- jiné – uveďte jaké.....

12) Setkal(a) jste se Vy nebo někdo z Vašich blízkých se šikanou na pracovišti (jedenkrát týdně a častěji po dobu půl roku a více)?

- ano, šikana se týkala mé osoby
- ano, šikana se týkala mého známého/mé známé
- ne
- nedokážu posoudit

13) Pokud jste se s šikanou setkal(a), kde se šikana vyskytla?

- ve státní sféře
- v soukromé sféře
- nevím nejsem si jist(a)

14) O jaký typ šikany na pracovišti se jednalo? (možno uvést více variant)

- bossing (šikana nadřízeného směrem k podřízeným)
- bullying (jednání spojené s fyzickou agresí)
- defaming a shaming (pomluvy)
- dissen (jedinec, který je označován jako „jiný“ a následně je opovrhován a vyřazen z kolektivu)
- diskriminace (nerovné příležitosti a nerovné zacházení)
- chairing (nežádoucí způsob chování nejvyššího vedení firmy „*boj o křeslo*“)
- kyberšikana (online šikana)

- mobbing (šikana mezi kolegy)
- sexting (rozesílání SMS zpráv, fotografií či videí se sexuálním obsahem za účelem poškození druhé osoby)
- sexual harassment (sexuální obtěžování)
- straining (psychický nátlak)
- staffing (útoky zaměstnanců směrem k nadřízenému)
- stalking (pronásledování)
- nevím, nedokážu posoudit

15) Bylo zapotřebí vyhledat v případě šikany na pracovišti odbornou pomoc (např. poradna, psycholog, psychiatr...)?

- ano
- ne
- ne, ale často jsem o této možnosti uvažoval(a)
- nevím, nedokážu posoudit

16) Byla snaha případ pracovní šikany řešit, případně jak? (možnost uvést více variant)

- ano, hledáním nového zaměstnání
- ano, oznámením (nadřízenému, vedení, managementu...)
- ano, oznámením (nezávislý úřad)
- ano, snaha promluvit si s šikanujícím a celou situaci vyjasnit
- ne, případ nebyl řešen - nechci na sebe upozorňovat a celou situaci zhoršovat
- ne, případ nebyl řešen - obava ze ztráty zaměstnání
- ne, případ nebyl řešen - situace je ještě snesitelná
- nevím, nedokážu posoudit
- ani jedno z výše uvedeného

17) Jakým způsobem byl případ ukončen?

- spory se urovnaly – jednalo se o nevědomou šikanu
- ten, kdo se šikany dopustil (mobber) byl kázeňsky řešen (přeložen, propuštěn, odešel na vlastní žádost...)
- výpovědí na žádost zaměstnance (oběti šikany)
- nevím, nedokážu posoudit

- případ nebyl ukončen – vše vyznělo do ztracena
- případ se řešil soudní cestou
- ani jedno z výše uvedeného

18) Řeší Váš zaměstnavatel otázku prevence proti šikaně na pracovišti (např. organizuje kurzy - asertivity, předcházení syndromu vyhoření, práce se stresem, zlepšování vztahů na pracovišti, a jiné...)?

- ano
- ne
- nevím, nejsem si jist(a)

19) Účastnil(a) jste se kurzu(ů) prevence proti šikaně na pracovišti v rámci firemního vzdělávání u současného zaměstnavatele?

- ano
- ne
- nevím, již si nepamatuji
- ani jedno z výše uvedeného

20) Pokud jste se účastnil(a) nějakého kurzu(ů), které řeší prevenci možného výskytu na pracovišti, bylo školení pro Vás přínosné?

- ano
- spíše ano
- trochu
- ne
- ani jedno z výše uvedeného

21) Pokud jste se nezúčastnil(a) žádného kurzu(ů), který řeší problematiku pracovní šikany, měl(a) byste zájem se v budoucnu zúčastnit? A pokud jste podobné kurzy již absolvoval(a), účastnil(a) byste se i dalších?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne, nejsem si jist(a)

- nevím
- ani jedno z výše uvedeného

22) Umožňuje Vám Váš zaměstnavatel řešit problematiku možného výskytu šikany na pracovišti i jiným způsobem a jakým (např. pravidelně organizuje porady, kde se tyto otázky mohou řešit, případně není problém řešit tuto problematiku osobně, organizuje různé teambuildingové akce...)?

- ano
- ne
- nevím, nejsem si jist(a)
- ani jedno z výše uvedeného
- jiným způsobem (uved'te jakým)

23) Domníváte se, že je důležité, aby Váš zaměstnavatel aktivně šikaně předcházel a prováděl firemní politiku zaměřenou na prevenci proti šikaně na pracovišti?

- ano
- ne
- nevím, nejsem si jist(a)

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jaroslava Janiurková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Vzdělávání dospělých jako prevence proti šikaně na pracovišti

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 62

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 16

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 19

Vedoucí práce: PhDr. Marie Vacínová, Ph.D.