

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2021-2022

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Michal Vísner

**Možnosti vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u HZS
na Domažlicku**

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jakub Jansa

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2021-2022

BACHELOR THESIS

Michal Vísner

**Possibilities of education in the mobbing and bossing at the
fire brigade in Domažlice**

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Jakub Jansa

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 22. 2. 2022

Michal Vísner

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Jakobovi Jansovi za odborné vedení práce a poskytnutí cenných informací a rad během zpracování mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu. Cílem bakalářské práce je zjistit míru informovanosti a možnosti vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u Hasičského záchranného sboru na Domažlicku. Bakalářská práce je tvořena teoretickou a praktickou částí. Teoretická část popisuje mobbing, bossing, následky, obranu, prevenci a vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu. Praktická část vychází z vlastního výzkumného šetření.

Klíčová slova

Bossing, hasiči, mobbing, následky, obrana, prevence, školení, vzdělávání.

Annotation

The bachelor thesis deals with the issue of education in the field of mobbing and bossing. The aim of the bachelor's thesis is to determine the level of information and educational opportunities in the field of mobbing and bossing at the fire brigade in Domažlice. The bachelor thesis consists of a theoretical and practical part. The theoretical part describes mobbing, bossing, consequences, defense, prevention and education in the field of mobbing and bossing. The practical part is based on our own research.

Keywords

Bossing, consequences, defense, education, firefighters, mobbing, prevention, training.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 MOBBING.....	11
1.1 Znaky a průběh mobbingu	12
1.2 Účastníci mobbingu	14
2 BOSSING.....	17
2.1 Znaky a průběh bossingu	18
2.2 Účastníci bossingu	18
3 NÁSLEDKY A OBRANA PROTI MOBBINGU A BOSSINGU	22
3.1 Následky mobbingu a bossingu	22
3.2 Obrana proti mobbingu a bossingu	23
4 PREVENCE PROTI MOBBINGU A BOSSINGU.....	25
5 VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI MOBBINGU A BOSSINGU.....	27
PRAKTICKÁ ČÁST	30
6 VÝZKUM	30
6.1 Cíle výzkumu	30
6.2 Hypotézy	30
6.3 Metodika Výzkumu	31
6.4 Interpretace výzkumu	32
6.4.1 Hypotéza 1	36
6.4.2 Hypotéza 2	38
6.4.3 Hypotéza 3	40
6.4.4 Hypotéza 4	41
6.4.5 Hypotéza 5	43
6.4.6 Hypotéza 6	44
7 ZHODNOCENÍ VÝZKUMU.....	46
ZÁVĚR	50
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	52
SEZNAM ZKRATEK	54

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	55
SEZNAM PŘÍLOH.....	57

ÚVOD

Mezilidské vztahy nikdy nepředstavovaly bezproblémovou záležitost. Pro správný chod na pracovišti je zásadní vzájemná komunikace mezi zaměstnanci. V mnoha případech a situacích může mít ale každý na danou věc rozdílný názor, a pak mohou mezi zaměstnanci na pracovišti vznikat konflikty.

Zaměstnanec se v pracovním prostředí může setkat se známým jevem, kterým je šikana. Tato forma negativního chování si klade za cíl vyčlenění oběti z pracovního života a působí negativně jak na svou oběť, tak na kvalitu celého pracovního klimatu. Může mít několik podob.

Mobbing představuje jev, během kterého je oběť šikanována ze strany svých kolegů. Dále se setkáváme s pojmem bossing, což je jev, kdy je oběť šikanována ze strany svého nadřízeného. V pracovním prostředí se můžeme setkat také s pojmem staffing a obětí je zde nadřízený pracovník.

Cílem této bakalářské práce je zjistit míru informovanosti a možnosti vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u Hasičského záchranného sboru (dále jen HZS) na Domažlicku.

Předkládaná bakalářská práce je složena ze dvou částí, teoretické a praktické. Obsahuje několik kapitol a podkapitol. První kapitola teoretické části je věnována pojmu mobbing. V podkapitolách jsou představeny znaky a průběh mobbingu a v další podkapitole jsou uvedeni možní účastníci mobbingu.

Druhá kapitola vysvětluje pojem bossing. V podkapitole jsou uvedeny znaky a průběh bossingu a v další podkapitole jsou uvedeni účastníci bossingu. Třetí kapitola zmiňuje následky a obranu proti mobbingu a bossingu. Čtvrtá kapitola se věnuje prevenci proti mobbingu a bossingu a pátá kapitola představuje vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu.

Praktická část je tvořena vlastním výzkumným šetřením za pomoci kvantitativního výzkumu. Jako forma pro získání odpovědí od dotazovaných respondentů byl použit dotazník, složený z celkem 22 otázek. Dotazník byl zcela dobrovolný, anonymní a byl rozšířen mezi členy Hasičského záchranného sboru na Domažlicku. V praktické části této bakalářské práce bylo stanoveno celkem 6 hypotéz. Díky získaným odpovědím od

dotazovaných respondentů bylo možné na tyto hypotézy odpovědět a vyhodnotit je, a tak zpracovat a interpretovat celé uskutečněné výzkumné šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 MOBBING

Termín mobbing je odvozeninou anglického slova *to mob*, které do českého jazyka můžeme přeložit jako napadat, kolektivně útočit nebo utlačovat. Tento pojem ale prvotně nebyl spojen s negativním chováním na pracovišti, ale do povědomí se dostal z oblasti zoologie, především díky Korandu Lorenzovi, který termínem mobbing nazýval útočné chování u zvířat.

V pozdějších letech se tento pojem začal používat také pro popsání jednání mezi jedinci. Profesor Heinz Leymann je považován za nejvýznamnější osobnost v této oblasti a věnoval se výzkumům dopadů mobbingu na jedince (Chromý, 2014, s. 46).

Do současnosti nemá mobbing svou jednotnou definici a v řadě zemí je používána vlastní specifická terminologie tohoto jednání. Mnoho expertů je nakloněna definici z roku 1984 od profesora Leymanna, který mobbing chápe jako subtilní agresivní projev na pracovišti, při kterém zaměstnanec denně v průběhu několika měsíců musí čelit nepřátelství od jednoho či více jedinců. Zažívá strach a bezmoc toho, že bude vyčleněn z kolektivu (Cakirpaloglu, 2016, s. 14).

Mobbing často bývá chápán jako projev násilí na pracovišti nebo také jako psychický teror, který je charakteristický neetickým a nenávisným chováním na pracovišti. Takovýmto chováním se projevuje jednotlivec nebo skupina a napadená osoba je tak stává bezbrannou.

Důležité je také rozlišit to, že ne každé chování, konflikt a útok můžeme označit jako mobbing. Proto je potřeba znát tři základní určující faktory mobbingu:

- doba trvání mobbingu: jedinec je pravidelně a opakovaně mobbingu vystavován,
- nežádoucí a negativní chování a projev k jedinci na jeho pracovišti,
- snaha o vyčlenění a vyloučení z kolektivu a další negativní poškození jedince (Beňo, 2015, s. 72).

Mobbing má také několik forem, které můžeme obecně kategorizovat do několika daných skupin:

- útok na pracovní výkon a možnost jeho vykonávání,
- útok na pracovní poměr,
- destruktivní kritika,

- útok na sociální integrace na pracovišti,
- útok na sociální pověst a úctu v zaměstnání,
- útok na pocity sebeúcty a sebevědomí,
- vytvoření atmosféry strachu, hnusu, a úzkosti,
- útok na oblasti soukromí,
- útok na tělesnou integritu a zdraví,
- selhání pomoci (Beňo, 2015, s. 75-79).

1.1 ZNAKY A PRŮBĚH MOBBINGU

Předním znakem mobbingu je opakované, systematické a opakované uskutečňování a konání. Mobbing probíhá minimálně jednou týdně v souvislém období po dobu nejméně půl roku. Cílem je vybraného jedince vyloučit ze společnosti. Pokud se uskuteční všechny tyto faktory, můžeme tento jev označit za mobbing. V případě, že dojde k jednorázovému nevhodnému chování skupiny či jednotlivce, které trvá jen krátkou dobu, nelze toto chování označit jako mobbing nebo šikanu, ale jde pouze o obtěžování.

Je zapotřebí rozdělit četnost trvání negativního chování v období nejméně půl roku. Celkem tedy můžeme odlišit pět skupin chování mobbera a oběti:

1. skupina: působení na možnost adekvátní komunikace – např. spolupracovníci na oběť křičí, odmítají s ní pracovat, přehlížejí ji nebo ji zabraňují komunikovat.

2. skupina: působení na společenské kontakty – např. mobber odmítá s obětí komunikovat a nabádá k tomu i ostatní kolegy. Oběť tak s mobberem také nekomunikuje.

3. skupina: působení na udržené vlastní osobní pověsti – např. oběť se stává terčem výsměchu, pod nátlakem vykonává ponižující a podřadnou práci, je vystavována neustálým kontrolám a na výsledku práce jsou neustále hledány nedostatky.

4. skupina: působení na situaci a okolnosti v práci – např. oběť musí vykonávat nesmyslné úkoly nebo jí jsou zadávány takové činnosti, které přesahují nebo neodpovídají jejím schopnostem a dovednostem. V opačném případě oběti nejsou přidělovány žádné úkoly.

5. skupina: působení a vliv na fyzické zdraví – např. oběť je vystavována nejružnějším fyzickým hrozbám, ale i sexuálnímu obtěžování (Svobodová, 2008, s. 27).

Mobbing má několik podob a způsobů projevu, ale v nejběžnějších případech se jedná o slovní napadení a urážky. Mobber oběti neodpovídá na dotazy, nereaguje na pozdrav, záměrně před ní zavírá dveře a nezve ji ani na pracovní setkání.

Celý proces mobbingu může být vyvolán nějakým konfliktem, kdy ve většině případů se jedná o velmi otřelý konflikt, například když nový pracovník vykonává svou práci nebo běžný úkon jinak než ostatní. Vždy se ale jedná o dlouhodobý proces a nejen o jednorázovou záležitost.

V každodenním životě se setkáváme s konflikty, ať už doma v rodině, mezi přáteli nebo v pracovním prostředí. Proto je zásadní, jak se účastníci konfliktu postaví k celé situaci a jak nastalou situaci vyřeší. Ve většině případů je doporučován tzv. dobře strukturovaný postup. Tento postup je složen ze čtyř základních složek. Je důležité vyjasnit si, co se bude řešit, dále si stanovit role, pravidla a celkový postup. Lze rozlišit tři formy konfliktů:

- intrapersonální: uskutečňují se uvnitř jedince. Nastávají v momentě, kdy se má dotyčný rozhodnout v obtížné věci nebo neví, jak se v dané situaci zachovat.

- interpersonální: přicházejí v situacích, kdy si mezi sebou jedinci nerozumí, ale i když je jedinec nespokojen s určitou prací a zodpovědnost za práci převede na ostatní kolegy.

- skupinové: probíhají na jednotlivých odděleních nebo v celém podniku, např. při reorganizaci, změně ve vedení, setkání s novými kolegy nebo stěhování oddělení.

Jak již bylo výše zmíněno, tak konflikty jsou běžnou součástí života lidí, proto nemůžeme tvrdit, že všechny konflikty směřují k mobbingu. Pokud jsou ale směřovány cíleně s úmyslem poškodit oběť, jde o mobbing, který můžeme rozčlenit do čtyř základních fází.

1. fáze: počátek má mezi kolegy a na úplném začátku se jeví nevinně. Jedná se o jízlivé poznámky, naschvály nebo vtipy. Těmto konfliktům bychom se neměly vyhýbat, zamlčovat je a přecházet je. V určitých případech po vyřešení konfliktu v této fázi, celý proces končí a již dále nepokračuje.

2. fáze: přichází s oddalováním konfliktů a často se objevuje také psychický teror. Stav oběti se zhoršuje po psychické, tak i fyzické stránce. Přicházejí neustálé absence

v zaměstnání. Oběť mění své chování vůči ostatním kolegům, je uzavřená a straní se ostatních. Při této fázi již můžeme tento stav označit jako mobbing.

3. fáze: situace je již viditelná a k jejímu řešení přistupuje personální oddělení, které se celou situací snaží co možná nejlépe vyřešit, ale v mnoha případech je již pozdě. Mobber získal to, o co usiloval a svou oběť vyčlenil z kolektivu. Ostatní kolegové se oběti nevěnují a nekomunikují s ní. Oběť trápí nevolnost a další zdravotní komplikace. Nadřízený pracovník nebo vedoucí pracovník může oběti nabídnout jiné pracovní místo v jiném pracovním kolektivu, ale i zde se může objevit riziko opakující se situace, protože oběť zde bude nováčkem.

4. fáze: oběť je přítěží pro ostatní a je vyčleněna z pracovního kolektivu. Zaměstnavatel může dát oběti výpověď, ale často odchází sama dobrovolně. Pokud ne, tak mobbing neustále zesiluje a objevuje se tlak od vedoucího pracovníka. Nové zaměstnání pro oběť představuje určitá rizika, protože se stále léčí ze svého předchozího zaměstnání a negativní a nepříjemné situace (Kratz, 2005, s. 16).

1.2 ÚČASTNÍCI MOBBINGU

Proces mobbingu má dva hlavní účastníky, mobbera a oběť. Nedílnou součástí jsou ale i přihlížející, pasivní či aktivní.

U definice agresora neexistuje jednotný popis, ale vždy se dopouští nějakého ponižujícího a negativního chování na ostatních jedincích. Ve většině případů je mobberem neempatická osobnost, trpící pocitem méněcennosti a nízkým sebevědomím. Tento fakt se snaží zakrýt přeceňováním sama sebe.

Mobber má často pocit vlastního ohrožení, závisti nebo žárlivosti. Tyto pocity jsou pak podnětem a spouštěčem pro vznik mobbingu. Snaží se také o dosažení co možná nejvyššího postavení v kolektivu (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 29).

Pachatele můžeme rozdělit do celkem tří skupin: strůjci, spoluúčastníci a náhodní pachatelé. Strůjci jsou ti, co vymýšlejí nové způsoby šikanování a svou oběť nenechávají chvíli v klidu. Svě negativní chování vedou sami nebo ve spojení s ostatními dalšími spolupracovníky. Ze svého chování si slibují výhody a zbavují se tak frustrace.

Z bezvýznamných konfliktů jsou vyčleněni náhodní pachatelé, kdy se mezi dvěma pracovníky rozvine dlouhotrvající spor. V počátcích je tento spor vyrovnaný, ale časem získá jeden z účastníků převahu, a začne slabšího pracovníka neustále šikanovat.

Třetí skupinou pachatelů jsou spoluúčastníci, které můžeme rozdělit na další dvě podskupiny. V první skupině jsou to jedinci, kteří strůjce aktivně podporují, například se vysmívají oběti. V druhé skupině jsou pracovníci, kteří do situace nezasahují, snaží se ji nevidět, ale tímto chováním do celé situace pasivně přispívají. Hlavním důvodem pasivního chování může být strach, že by se sám mohl ocitnout na místě oběti. Tato pasivní skupina je pro trvání mobbingu zásadní, protože v případě, že pachatel nemá žádné odpůrce, nikdo mu nepřekáží a nevzdoruje, může své chování provádět dál (Hubertová, 1995, s. 23-24).

Na základě jiného kritéria lze mobbery rozdělit i podle pohlaví, protože muži a ženy mobbují zcela odlišně a využívají k tomu jiných metod.

K typickým ženským metodám se řadí:

- posměch kolegyni, kdy terčem posměchu může být postava, účes, hlas nebo gestikulace,
- tzv. přiložení si polínka do ohně, bez faktu, že by si sama ověřila pravdivost celé informace,
- poštvávání za zády oběti,
- znepokojování neustálými narážkami,
- postižená je pod neustálou kritikou, protože mobber upozorňuje na každou skutečnou i domnělou chybu,
- oběť téměř nikdy nedokončí sovu větu a při rozhovorech je pro ostatní vzduch, při rozhovorech ji přeskakují, a pokud už může mluvit, odvrací se od ní a neposlouchají ji.

K typickým metodám muže patří:

- ignorace kolegů, přeskakování při rozhovorech, pokud oběť mluví, neposlouchá ji,
- stálé upozorňování a zdůrazňování slabých stránek oběti, neustálé shazování oběti,
- žádné argumenty, jen vyhrožování a v některých případech i násilí,
- neustálé znepokojování oběti,
- přiřazování stále stejných a nevděčných činností, oběť nechává v nejistotě (Hubertová, 1995, s. 24-25).

Obdobně jako tomu bylo u popisu agresora, je to podobné také u popisu oběti, protože tou může být kdokoliv. V mnoha případech to je zásadový, motivovaný a zodpovědný zaměstnanec a konflikt nastává v momentě, kdy chce být za svůj výkon náležitě a patřičně od svého nadřízeného ohodnocen.

Tento čin může být brán ze strany doposud výborného zaměstnance jako nehorázný a přehnaný požadavek a zvednout tak vlnu odmítnutí. Zaměstnanec poté hledá příčiny a důvody odmítnutí. Pokud konflikt narůstá a oběť čelí i nadále úkolům od vedení, mohou se u ní objevit znaky úzkosti, časné výkyvy nálad, nízká sebeúcta nebo i sebepoškozování. Ztrácí motivaci a klesá pracovní produktivita (Cakirpaloglu a kol., 2016, s. 30).

Obětí se může stát také jedinec, který se něčím odlišuje od ostatních. Například to může být jediná žena v mužském kolektivu, ale i naopak. Odlišení nemusí být jen v pohlaví. Jedinci, kteří jsou něčím odlišní, jsou zpravidla bráni jako outsideri.

Může se jednat o cizince, menšiny nebo jedince s tělesnou vadou. Může to být ale i úspěšnost nebo povýšení zaměstnance, kterému pak ostatní závidí a neustále se mu snaží do jeho práce zasahovat. Obětí je často i nový zaměstnanec, který se liší od ostatních svým vzděláním nebo věkem (Hubertová, 1995, s. 21).

Skupina přihlížejících je tvořena ostatními zaměstnanci, kteří mají vůči šikaně pasivní nebo neutrální postoj. Přihlížející lze rozdělit na tři skupiny. První skupina je nápomocna strůjci a utváří mu situace, při kterých může například zaútočit na oběť. Celé situaci pak přihlížejí a jsou na straně agresora, oběti se vysmívají a mohou se také chovat agresivně. Důvodem jejich chování může být strach z toho, aby i oni nebyli obětí nebo antipatie k oběti.

Druhá skupina jsou jedinci s neutrálním postojem k celému procesu, do kterého výrazněji nezasahují. Situace je vážná v případě, kdy je přihlížejícím pracovník z vyšší manažerské pozice, protože v těchto situacích by měl on sám zasáhnout.

Třetí skupinou jsou jedinci, kteří sice mobberovi neodporují a do jeho chování nijak nezasahují, ale poškozené oběti naslouchají. Příslušnost, k těmto třem skupinám není závazná a přihlížející se mohou v těchto kategoriích přemisťovat, na základě toho, jak danou situaci chápou (Cakirpaloglu, 2016, s. 31-32).

2 BOSSING

Rozdíl mezi mobbingem a bossingem je v osobě, která šikanuje a projevuje se negativním chováním k jedinci. Mobbingem je rozuměna šikana mezi zaměstnanci a kolegy. Bossingem je rozuměna šikana mezi nadřízeným a jeho podřízeným. Nadřízený je osoba, které šikanuje a podřízený je ten, kdo je šikanován.

Pojem bossing představuje odvozeninu od anglického výrazu *boss*, tedy šéf nebo vedoucí, z čehož tedy vyplývá role a postavení nadřízeného pracovníka jako pachatele.

Autorem termínu bossing je profesor Svein Kile, který tak označil pravidelnou šikanu vycházející od vedoucího pracovníka. Bossing tak tedy můžeme chápat obdobně jako termín mobbing, s tím rozdílem, že bossing je iniciován nadřízenou osobou, která zneužívá své moci a svého postavení k tomuto negativnímu a patologickému jednání.

Typickým znakem bossingu je výše uvedené nerovné postavení oběti a pachatele. Někdy se můžeme také setkat s označením „mobbing shora“. Nadřízená osoba má větší pravomoc a využívá více prostředků, kterými dochází k šikaně.

Hlavní účastníci bossingu jsou vysoce postavení jedinci a jejich oběti s nižším postavením. Kvůli tomuto vztahu bývá bossingem méně zasažen a ovlivněn zbývající pracovní kolektiv a nepřímí účastníci jsou tzv. přihlížející, kteří se těchto konfliktů přímo neúčastní. Bývají svědky, mohou pocítovat napětí a zvýšení stres na pracovišti. K nejčastějším formám bossingu se řadí následující:

- opakované přidělení nesmyslných úkolů, kdy výsledky z těchto úkonů jsou nevyužitelné,
- přidělení úkolů pod kvalifikaci podřízeného nebo mimo jeho dovednosti a schopnosti,
- přidělení úkolů mimo kvalifikaci,
- přidělení nepříjemných úkolů,
- nadměrná kontrola,
- odebírání kompetencí bez udání důvodu,
- izolace podřízeného, zatajení informací, zamezení jeho účasti na jednání a poradách, přeražení na jiné místo (Beňo, 2003, s. 48-50).

2.1 ZNAKY A PRŮBĚH BOSSINGU

Bossing je určitý druh mobbingu, a proto se z něj může snadno vyvinout. Známý jsou například situace, ve kterých měl mobber podporu svých kolegů a nadřízený pracovník těžko rozhodl o tom, kdo je v celé situaci vlastně v právu a kdo by měl být potrestán.

Nastat mohou také situace, při kterých je problém špatně vyhodnocen a vina je přisouzena oběti. Celý tento špatný úsudek pak může být hodnocen jako podpora mobbera nebo skupiny mobberů ze strany nadřízeného pracovníka. V případě, že vedoucí pracovník zachytí jakékoliv negativní či nepřístojné chování mezi pracovníky a nic neučiní, může to být bráno jako fakt, že on sám s takovýmto negativním chováním souhlasí a podporuje ho.

V některých případech může nastat také situace, kdy dojde ke kombinaci mobbingu a bossingu. V těchto případech situaci začíná nadřízený pracovník, který se negativně chová ke svému podřízenému. Tomuto chování přihlížejí ostatní kolegové, ale téměř nikdy je nenapadne, aby se zastali svého kolegy a postavili se tak svému nadřízenému. Spíš naopak. Začnou vykazovat stejné nebo obdobné chování jako nadřízený. Důvody k tomuto chování je mnoho, ale většinou to je strach ze ztráty svého zaměstnání nebo kladné a bezproblémové vztahy s nadřízeným pracovníkem. Ze strany nadřízeného vedoucího pracovníka je to pak například zloba, nuda, frustrace, závist či osobní důvody (Beňo, 2003, s. 8-10).

2.2 ÚČASTNÍCI BOSSINGU

Protože původcem bossingu je nadřízený, tak jeho účastníci nemají rovné postavení. Je zde tedy vedoucí pracovník, oběť a i zde jsou přítomni pozorovatelé či skupina pozorovatelů, kteří celému procesu přihlížejí.

Bosser své chování ve většině případů začíná projevovat zadáváním nesmyslných nebo nesplnitelných úkolů, nebo úkolů, které jsou zbytečné a nežádoucí. Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinný vytvořit zaměstnanci vhodné pracovní podmínky, přidělit mu vhodnou odpovídající práci a zachovávat předpisy.

Bosser velice často vyzdvihuje své postavení a neustále na něj upozorňuje. Při svém konání mu jde o to, aby oběť opustila své dosavadní pracovní místo, a to bez nároku na odstupné. Dále se snaží o vystrašení oběti, o snížení její důstojnosti a získání její poslušnosti.

V odborné literatuře se můžeme setkat s rozdělením osoby bossera dle jeho motivů, a to:

- klasický: uplatňuje svou moc i nadřazenost vůči oběti,
- závistivec: prahne po věcech a hodnotách, které má oběť. Například po jeho dovednostech, zkušenostech, přátelích nebo rodinném zázemí,
- tradicionalista: touží zachovat stávající stav a zaměřuje se především na nové zaměstnance,
- ušlechtilý pomocník: manipuluje se svými podřízenými.

Obdobně jako tomu je u mobbingu a typů mobberů, tak v bossingu je také několik druhů nebezpečných typů vedoucích nadřízených pracovníků, kteří se na první pohled mohou jevit úplně neškodně. Dobří vedoucí mají kolem sebe pozitiva. Působí tedy pozitivně, dokáží své podřízené motivovat a vytvořit dobré pracovní prostředí. Špatný vedoucí má kolem sebe negativa a pro své podřízené je špatným vedoucím. Zaměstnance demotivuje a nerozvíjí jejich pracovní nasazení, naopak je jen snižuje a nejeví o ně zájem (Beňo, 2003, s. 32-34).

Nebezpečné typy nadřízených pracovníků můžeme rozdělit na tzv. mlčenlivý samotář, nepřístupný vedoucí, autoritativní vedoucí, váhavý vedoucí, náladový vedoucí a chlubil.

Mlčenlivý samotář je typ nespolečenského člověka, který nejvíce času tráví u sebe v kanceláři a s podřízenými komunikuje co možná nejméně. Tito jedinci bývají do své funkce dosaženi především na základě jejich vysokého vzdělání, kvalifikace a odbornosti. Bohužel jejich schopnosti motivovat a vést pracovní kolektiv jsou velice nízké.

Svým nekomunikativním a pasivním přístupem probouzí mezi ostatními pracovníky pocit nevědomosti a nejistoty, což vede ke konfliktům a hádkám, protože tyto pracovníci nevědí, jaká je na pracovišti situace, a jak si ve své funkci vedou. U tohoto typu vedoucího pracovníka není potřeba se tak moc obávat bossingu, ale nelze očekávat

pomoc při řešení potíží na pracovišti. Tak se stave jedině v případě, že se sám bude obávat možného snížení efektivity práce.

Nepřístupný vedoucí je velice podobný zmíněnému předešlému typu vedoucího pracovníka, s tím rozdílem, že jeho nezáměr o podřízené pracovníky vychází z elitářství. Můžeme tedy říci, že nad své podřízené je povznesený, a proto nemá žádný důvod se o ně, jakkoliv zajímat. Pro jednání s tímto typem vedoucího je důležitá sebejistota, protože skoro se všemi opovrhuje, ale ne tak moc, aby cítil ohrožení své pozice.

Autoritativní vedoucí naopak od mlčenlivého typu vedoucího, který komunikoval s podřízenými minimálně, svým podřízeným vše řekne a nebere si jakékoliv servítky. Takovýto přístup může být určitým projevem nedostatku sebevědomí.

Ve většině případů bývá ale oblíbeným vedoucím, protože díky jeho způsobu komunikace, každý ví, na čem u něj je. Ale ten, kdo si jeho projev a útoky vezme příliš osobně a nechá se od něj zastrašit, může se velice rychle stát obětí. Proto je nejbezpečnějším a nejlepším způsobem všechny jeho výčitky a argumenty přijmout a ihned chladně argumentovat.

Váhavý vedoucí i to sebemenší rozhodnutí co nejdéle odkládá, z toho důvodu, aby snad něco nepokazil. Proto je šance, že se z tohoto typu vedoucího pracovníka stane boss, je velice nízká. Na druhou stranu, díky jeho stylu řízení a přístupu k podřízeným, vzniká na pracovišti velké riziko mobbingu. Tento typ váhavého vedoucího nerozpozná mobbingové aktivity a nezabrání jim. V těchto krajních případech by proto do celé nastalé situace měla vstoupit další instituce.

Nebezpečnost náladového vedoucího tkví v jeho rychlých proměnách nálad i rozhodnutích. Na základě jeho chování vzniká zmatená atmosféra na pracovišti, kvůli které se pracovní kolektiv rozděluje do skupin, nebo se všichni pracovníci obrátí proti jednomu pracovníkovi. Tento typ vedoucího tedy pasivně přispívá ke vzniku mobbingu, ale pokud je zrovna on sám ve špatném rozpoložení, svou zlost si vybíjí na svých podřízených, že kterých tak činí obětní beránky, a tak se z vedoucího stává boss.

Když dojde k uvolnění jeho negativních emocí a přetlaku, opět se stává správným a vstřícným vedoucím, ale když nastane další problém a špatná nálada, opakovaně vyhledává a vzpomene si na oběť. Tím nejjednodušším způsobem, jak se nestát obětí, je udržet si od vedoucího odstup v kritických situacích.

V případě, že již obětí je, je zapotřebí nebrat si nic osobně a všechny argumenty si nechat až na pozitivní náladu vedoucího, protože v tom momentě je otevřený všem možným kompromisům a připomínkám.

Chlub je takový typ vedoucího pracovníka, který má plné ruce práce, je stále v jednom kole a nic se bez něj neobejde. V tomto kolotoči mu ale stále ještě zbývá čas na to, aby zpomalil a přede všemi se sám sebe pochválil a poklepal si na rameno, protože jen on sám je nedostižný, nejlepší a nepostradatelný. Nebezpečný je v tom, že každý lepší nápad považuje a bere za svůj a ty špatné za někoho jiného. Pokud podřízený projeví obavy a pochybnosti o jeho pracovním výkonu, ihned se z něj stane oběť, kterou při každé možné příležitosti očerní. Proto se při jednání s vedoucím lepší přítomnost nějakého svědka, pro pozdější případné neshody (Huberová, 1995, s. 106-109).

U osobnosti bossera se vyskytují nejrůznější zlomyslnosti, ze kterých můžeme zmínit:

- urážení své oběti, zvyšování hlasu a křik,
- zatajování informací, které k výkonu práce oběť potřebuje,
- přidělování nesmyslných, nových nebo rizikových úkonů,
- nebere vážně nápady, názory a připomínky oběti a jen ji zesměšňuje,
- zpochybňování dovedností, schopností a kvalifikace oběti.

Můžeme také říci, že oběť bossingu je ve složitějším postavení a situaci než oběť mobbingu. Hlavní důvod je ten, že iniciátorem je právě nadřízený pracovník, mající větší rozsah kompetencí. Vyhnout se konfliktům s nadřízeným je obtížné. Ukončit bossing v počátcích, je tedy komplikované, ale pokud je nadřízený rozumná osoba, může dojít ke kompromisu. V některých případech mohou být nápomocni přihlížející kolegové. Bossing provází špatná pracovní atmosféra a provedenými průzkumy bylo zjištěno, že bossing hrozí spíše ženám, než mužům (Kratz, 2005, s. 41-42).

3 NÁSLEDKY A OBRANA PROTI MOBBINGU A BOSSINGU

Vyřešit mobbing a bossing na pracovišti je složitý proces. Často si vůbec neuvědomujeme, jaké následky mohou dlouhodobé útoky na oběť přinést a co všechno mohou způsobit. Oběť je po příchodu domů z práce unavená, žije ve strachu a stresu, je zdrcená a bojí se o ztrátu zaměstnání nebo zničenou kariéru. Odpočinek nepřichází ani o víkendech, kdy může být například s rodinou, protože žije v neustálém napětí.

Dostávají se fyzické a psychické potíže. K příznakům mobbingu a bossingu se u každého jedince projevují v různém časovém odstupu. Záleží na dynamice agrese, odolnosti oběti a rodinném zázemí. Mobbing a bossing zanechávají následky také na pracovišti a odrážejí se v celé společnosti (Svobodová, 2008, s. 82).

3.1 NÁSLEDKY MOBBINGU A BOSSINGU

Následky mobbingu a bossingu dostihují oběť komplexně a hlavním projevem jsou zdravotní příznaky. Následky se ale projevují také v sociální oblasti. Všechny tyto následky oběť velice špatně snáší a často je potřeba vyhledat odbornou pomoc.

Zdravotní následky se projevují hlavně fyzickými a psychickými potížemi. K fyzickým potížím se především řadí nevolnost, střevní onemocnění, žaludeční potíže, kardiovaskulární onemocnění, nádorová onemocnění, bušení srdce, poruchy spánku, bolesti hlavy a migrény, bolesti v oblasti ramen a krční páteře.

Z psychických potíží se nejčastěji objevují depresivní nálady, psychické poruchy, poruchu koncentrace nebo paměti, pocit úzkosti, pocit nejistoty, strach, myšlenky na sebevraždu.

U některých pacientů může vzniknout také závislost na návykových látkách, lécích, alkoholu nebo gamblerství, bulimie a anorexie (Kratz, 2005, s. 34-35).

Problém mobbingu a bossingu ovlivňuje také soukromí život oběti, narušuje pracovní vztahy a pracovní klima. Oběť je v neustálém stresu a nejistotě, kdy vystresovaný jedinec pořád myslí na práci a izoluje se od reality. Svému okolí se odcizuje a uzavírá. Vztahy v rodině nebo přáteli zvládá obtížněji než dříve.

Objevuje se hrozba ze ztráty zaměstnání, rodinného zázemí i osobních vztahů. Zásadní je zde také věk oběti, protože s vyšším věkem se obtížněji hledá uplatnění jedince na pracovním trhu, což vede k další frustraci oběti. Následky mobbingu a bossingu ovlivňují také finance, pracovní sílu a pracovní čas, protože oběti jsou často na pracovní neschopnosti.

Mobbing a bossing zhoršují i psychosociální prostředí na pracovišti a celé organizaci. Při špatném pracovním prostředí dochází ke zvýšenému pohybu pracovníků, nízkému motivování a zvyšování nákladů na výrobu. Dochází k ekonomickým ztrátám, snížení pracovní výkonnosti, poklesu produktivity práce a mění se atmosféra pracoviště, protože nastává nefungující a nepřátelské prostředí (Svobodová, 2008, s. 84-85).

3.2 OBRANA PROTI MOBBINGU A BOSSINGU

Mobbing a bossing jsou zlem, které je potřeba zničit hned v jejich počátcích. Důležitá je především informovanost o této problematice a prevence, což bude podrobněji rozvinuto v následujících kapitolách.

Obrana by měla být hlavně včasná, a pokud si oběť nemůže pomoci sama, může vyhledat pomoc například u různých občanských sdružení, odborech, úřadu práce. Někdy může pomoci také kolega na pracovišti. Zásadní je vědět, že právo je na straně oběti. Zaměstnavatel by také měl dbát na to, aby měl na svém pracovišti vypracované směrnice, které by stanovili, jak přesně postupovat při vzniku mobbingu nebo bossingu na pracovišti, jak celou tuto nepříjemnou situaci řešit. Existuje také pět základních pravidel, která říkají, jak se bránit mobbingu a bossingu a oběti pomáhají tento problém vyřešit. Jsou to:

1. Zůstat či odejít: oběť se musí rozhodnout, zda má sílu bojovat a pracovní místo je pro ni důležité, nebo raději z pracovního místa odejde.
2. Nenechte si to líbit: při prvotních narážkách, posměchu a dalších projevech ihned zareagovat a nenechat si nic líbit. Tak má jedinec naději, že se nestane obětí.
3. Sami to nezvládnete: důležité je vyhledat pomoc rodiny, přátel, kolegů, odbornou pomoc.

4. Rozmyslete si, čeho chcete dosáhnout: je potřeba se zamyslet, zda chceme v zaměstnání dále působit, jestli máme sílu na případný soudní spor nebo policejní vyšetřování atd.

5. Také prohra může znamenat začátek vítězství: je potřeba věřit v to nejlepší (Beňo, 2003, s. 83-86).

4 PREVENCE PROTI MOBBINGU A BOSSINGU

Prvotním záměrem zaměstnavatele by měla být snaha o předcházení mobbingu a bossingu na pracovišti, a to ještě dříve, než k němu dojde. Již při pracovním pohovoru můžeme sledovat to, jestli uchazeč o zaměstnání neprojevuje sklony k mobbingu. Dalším krokem je monitorování toho, zda již stávající zaměstnanci neprojevují příznaky mobbingu.

Na pracovišti by měl fungovat schopný vedoucí, který se bude všemi možnými prostředky snažit šikaně na pracovišti zabránit a nikdy tento jev nedopustí. Bude analyzovat atmosféru na pracovišti a navozovat příjemné klima. Zaměstnavatel by měl také sestavit strategii, která by udávala, jak řešit případné násilí na pracovišti.

Podíváme-li se do ostatních států, tak například ve Švédsku nebo ve Francii mají k dispozici tzv. antimobbingové zákony, Německo má antimobbingová ujednání a Švýcarsko ve svých firmách vyčleňuje osobu, která je nápomocna při řešení mobbingu.

V České republice bohužel takovéto programy a plány nejsou. Bylo by ale dobré, kdyby každá společnost měla svůj antimobbingový plán, který by řešil případné násilí a šikanu na pracovišti. V plánu by měla být obsažena prevence, strategie a následné postupy při vzniku násilí. Udával by také postih pro pachatele, například finanční trest nebo výpověď.

Určitou prevencí při nástupu do nového zaměstnání je vřelé přivítání od kolegů a vedoucí pracovník by novému zaměstnanci měl nechat určitý prostor a čas na adaptování se.

Prevenci mobbingu lze dělit na primární, sekundární a terciální. Rozlišují se využívanými metodami. Primární prevence se zakládá na dodržení etického kodexu a norem, dále pak na vzdělanosti a informovanosti zaměstnanců v oblasti této problematiky.

Sekundární prevence se zaměřuje na vyhledávání příčin vzniku mobbingu, za pomoci vztahu mezi mobberem a obětí. Hlavním cílem zprostředkovaného kontaktu mezi těmito dvěma účastníky je respekt a pochopení. Takovýto typ prevence se používá především k podpoře již identifikované oběti mobbingu.

Terciální prevence má charakteristická opatření, pomáhající obětem hlavně posílením jejich sebedůvěry. Jde o poučení o jejich právech, o identifikování zdravotních komplikací a jejich následného řešení, o sdílení získaných zkušeností.

Pro prevenci mobbingu jsou v odborné literatuře uváděny také dvě metody, a to sociomapping a video trénink interakcí. Jde o progresivní metody. Sociomapping představuje metodu, zachycující například míru intenzity kontaktu mezi pracovníky. Pokud jsou si například dvě osoby blíže, tak je jejich komunikace častější. Tuto metodu můžeme využít i ke zmapování míry sympatií a respektu mezi pracovníky. Tato metoda nám pomůže zachytit nedostatky v komunikaci nebo případné antipatie. Pokud takovéto negativní jevy zachytíme, je potřeba najít příčinu.

Jestliže jsou hlavní dva aktéři mobbingu, tedy mobber a oběť, ochotni spolupracovat, lze využít druhou metodu, tedy video trénink interakcí. V tomto případě se jedná o analyzování neverbální a verbální komunikace a také chování, za pomoci videonahrávek.

Prevence bossingu je složitějším procesem, protože panuje předpoklad, že do vedoucí pozice bude dosazen schopný, inteligentní jedinec, který chce a umí vést podřízené, tedy že je nebude ponižovat nebo je psychicky a fyzicky terorizovat.

Je tedy opravdu zásadní, aby společnost pravidelně o této problematice své zaměstnance informovala. Měla by mít stanovený také etický kodex a jasně stanovenou pravomoc pro jednotlivé pracovní pozice. Také v pracovní smlouvě by mělo být jasně stanoveno, že společnost nebude tolerovat chování, které by odporovalo etickému kodexu (Cakirpaloglu, 2016, s. 54-58).

5 VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI MOBBINGU A BOSSINGU

Již Jan Amos Komenský zastával názor a myšlenku toho, že je potřeba učit všestranně, všemu a všechny. Právě on přišel s pojetím celoživotního vzdělávání, a to bez ohledu na sociální skupinu nebo věkovou skupinu.

Vědní obor, který se zabývá vzděláváním dospělých, nazýváme andragogika. Termín andragogika má dva významy. Může se jednat o učení, které definuje přístupy ve vzdělávání dospělých nebo vyjadřuje studijní a vědní obor.

Obdobně jako jiné vzdělávací procesy, tak i vzdělávání dospělých se řídí přesnými zásadami a pravidly, která jsou brána jako norma na začátek, celkový průběh a konečné výsledky celého vzdělávacího procesu. Tento typ vzdělávání můžeme považovat jako typ profesního vzdělávání. Můžeme zde také zmínit zásady pro firemní vzdělávání:

- zásada ekonomičnosti: v této zásadě jde o sjednocení a ucelení cen daných externími poskytovateli. Veškeré ceny kurzů či školení jsou odvíjeny od náročnosti, materiálního zabezpečení a kvality. Klasické a obecné kury bývají levnější než kurzy a školení, mající specifické zaměření.

- zásada jednotnosti: jedná se o základní princip, o metodické a obsahové koncepce, které jsou ucelené pro danou profesní skupinu. Celková jednotnost zde slouží pro usnadnění komunikace a porozumění v různých záležitostech.

- zásada přizpůsobení potřebám: kurz často vychází z firemní strategie a kultury. Kurz představuje efektivní nástroj.

- zásada permanentnosti: vzdělávání slouží ke zvýšení kvalifikace.

- zásada přizpůsobení potřebám cílové skupiny: vzdělávání se pro každou cílovou skupinu se musí odlišovat svým obsahem, často například podle pracovní pozice. Důležité je zde i rozvíjení postojů pracovníků.

- zásada operativnosti: výuka musí být zajímavá a souviset s aktuálními tématy. Měla by být rozvíjena i kreativita.

- zásada všeobecné závaznosti: jsou vzdělávány všechny vrstvy pracovníků. Nadřízený by se měl ke vzdělávání stavět pozitivně a ke vzdělávání a zvyšování kvalifikace motivovat ostatní zaměstnance (Mužík, 2011, s. 78).

Formy vzdělávání dospělých mohou být:

- přímá výuka,

- distanční vzdělávání,
- kombinované studium,
- forma sebevzdělávání.

O možnosti vzniku mobbingu a bossingu by měli být zaměstnanci pravidelně informováni. Měli by být také poučeni, jak se v takových situacích umět zachovat nebo kam se mohou obrátit pro pomoc. Jednou z metod je také vytvoření dotazníků, které zmapují situaci na pracovišti a mezi zaměstnanci. Po jejich vyhodnocení lze stanovit závěry a další postupy.

Pravidelně školení o chování k podřízeným, o jednání s nimi, o řešení problémů nebo předcházení konfliktům by měli být především vedoucí pracovníci. Pro kolektiv je také pozitivní například občasné posezení zaměstnanců a vedoucích pracovníků.

Podíváme-li se na domácí odbornou literaturu, která je u nás dostupná, zjistíme, že tato oblast je u nás hojně zpracována na dostatečné úrovni. Bohužel mnoho z těchto knih není pravidelně aktualizována.

Hlavním problémem v této oblasti je nedostatečná informovanost, protože mnoho jedinců neví, kam se mohou obrátit o pomoc v případě mobbingu a bossingu. Ochrana zaměstnanců je zásadní, i když v mnoha případech komplikovaná, protože tyto dva pojmy zákon nevymezuje. Proto je vhodné, pokud si zaměstnavatelé zavedou závazný etický kodex, ve kterém budou jasně stanoveny práva i povinnosti pro zaměstnance, ale i pro vedení společnosti a zaměstnavatele.

Pokud by došlo k porušení kodexu, dotyčný jedinec bude upozorněn a bude muset podat vysvětlení. V případě opakující se situace, bývá jedinec postihnut sankcemi. Ve firemním etickém kodexu by měl být termín mobbing a bossing jasně definován.

Při zástupu zaměstnance na pracovní místo by měl projít školením zaměstnanců, kdy by měl být také na tento problém upozorněn. Již v tomto kroku dojde k prověření o informovanosti zaměstnance o mobbingu a bossingu. Ochrana zaměstnanců může být komplikovaná, a to z důvodu absence zákon, ale i častého nezájmu jednotlivých zaměstnavatelů.

Mobbing a bossing má negativní vliv na pracovní prostředí, ale i na výkonnost zaměstnanců. Tyto negativní projevy narušují pracovní prostředí a negativně ovlivňují i ostatní zaměstnance. Kvůli nedostatečné informovanosti se může agresor cítit

neohroženě a dál pokračuje ve svém konání. Zaměstnanci často nevědí, jak situaci řešit nebo kam se obrátit o pomoc.

Krokem ke zlepšení by bylo zavedení povinných školení, která by vedla ke zlepšení informovanosti o této problematice. Byla by také určitým krokem prevence. Školení lze provádět buď hromadně, nebo online formou. Každý zaměstnanec by tak byl školen povinně a to na bázi e-learningu. Při hromadném školení hrozí nebezpečí toho, že by se někteří zaměstnanci mohli cítit nepříjemně, vystrašit se a toto školení by tak vyvolalo negativní reakce. Někteří zaměstnanci toto téma totiž mohou považovat za velice citlivé, a to hlavně z osobních zkušeností.

Ve vzdělávání se můžeme využít také právní dokumenty, které nám mohou pomoci i jako určitá obrana. Česká republika prozatím nemá žádný zákon, který by zahrnovat obranu pro oběti mobbingu a bossingu. S legislativou týkající se tohoto problému se můžeme setkat, ale v ostatních zemích jako je například Velká Británie, Nizozemí nebo Švédsko. Významnými dokumenty, které lze využít jsou:

- Listina základních práv a svobod,
- Rámcová dohoda z roku 2007: tímto dokumentem se Evropský svaz sociálních organizací zavázal o prosazování nulové tolerance k šikaně na pracovišti.
- Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce: zde je hovořeno o rovném zacházení se zaměstnanci a o zákazu diskriminace. Zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zaměstnance při práci. Má také povinnost zajistit a vytvářet příznivé podmínky pro práci a zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance při práci.
- Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon: je zde blíže definována diskriminace. Je zde uvedena ochrana před diskriminací, kdy dotčená osoba může před soudem žádat o ukončení diskriminace, odstranění jejích následků a potrestání diskriminace. V případě poškození pověsti nebo důstojnosti, má oběť právo také na finanční náhradu, jejíž výši určí soud.
- Zákon č. 99/1963 Sb. Občanský soudní řád.
- Zákon č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník: může být využit pro identifikování důsledků nebo potrestání trestných činů jako je například trestný čin útisku, pomluvy, omezení osobní svobody nebo sexuálního nátlaku.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 VÝZKUM

Cílem této bakalářské práce je zjistit míru informovanosti a možnosti vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u Hasičského záchranného sboru na Domažlicku. Praktická část této bakalářské práce vychází z vlastního výzkumného šetření, které bylo provedeno za pomoci kvantitativního výzkumu. Pro potřeby výzkumu byla zvolena dotazníková metoda.

Kvantitativní výzkum je záměrná a systematická činnost, při níž se za pomoci empirických metod zkoumají (verifikují, testují, ověřují) hypotézy o vztazích mezi danými pedagogickými jevy (Chrátka, 2016, s. 11).

Dotazníkové šetření bylo provedeno mezi členy Hasičského záchranného sboru na Domažlicku a bylo zcela anonymní. Respondenti v dotazníku odpovídali na celkem 22 otázek. Jejich odpovědi byly poté vyhodnoceny a zodpověděly na vlastní stanovené hypotézy v této části bakalářské práce.

6.1 CÍLE VÝZKUMU

Cílem výzkum je zjistit míru informovanosti a možnosti vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u Hasičského záchranného sboru na Domažlicku.

6.2 HYPOTÉZY

Pro vlastní výzkumné šetření bylo stanoveno celkem 6 hypotéz. V úplném počátku byla položena otázka, zda jsou členům HZS na Domažlicku známy pojmy mobbing a bossing. Toto vedlo ke stanovení první hypotézy, která zní:

Hypotéza 1: Členům HZS na Domažlicku jsou známy pojmy mobbing a bossing.

Další otázkou, která nás zajímala, bylo to, zda se členové HZS mohou stát v rámci svého zaměstnání oběťmi mobbingu a bossingu. To vedlo ke stanovení druhé hypotézy, která zní.

Hypotéza 2: Členové HZS na Domažlicku se stávají často oběťmi mobbingu a bossingu.

Další otázka byla věnována myšlence, zda již někdy v minulosti členové HZS absolvovali školení na tuto problematiku. Toto vedlo ke stanovení třetí hypotézy, která zní:

Hypotéza 3: Členové HZS na Domažlicku absolvovali školení na téma mobbing a bossing.

Dále nás zajímalo to, jak jsou členové HZS informováni v oblasti obětí mobbingu a bossingu, proto byla stanovena čtvrtá hypotéza, která zní:

Hypotéza 4: Členové HZS mají dostatečné informace v rámci oběti mobbingu a bossingu.

Na toto navázala další úvaha, a to sice zda jsou členové HZS ze strany zaměstnavatele školeni v této problematice. Pátá hypotéza proto zní:

Hypotéza 5: Členové HZS jsou pravidelně proškoleni v oblasti mobbingu a bossingu ze strany zaměstnavatele a tato školení obsahují i praktické ukázky obrany vůči mobbingu a bossingu.

Dále nás zajímalo, zda si členové HZS hledají informace o této problematice také sami a využívají tak samostudia. Šestá hypotéza tedy zní:

Hypotéza 6: Členové HZS si musí hledat informace ohledně mobbingu a bossingu sami, mimo poskytnutých informací z řad zaměstnavatele. Musí využívat samostudia (nedostatečné informace).

6.3 METODIKA VÝZKUMU

Pro vlastní výzkumné šetření byl použit kvantitativní výzkum pomocí dotazníku, který byl distribuován v písemné i elektronické podobě mezi členy HZS na Domažlicku. Posláním jednotek HZS je chránit zdraví, životy a majetek před požáry. Poskytnout účinnou pomoc během mimořádných událostí, až se již jedná o průmyslové havárie, živelní pohromy nebo teroristické útoky. HZS patří mezi základní složky integrovaného záchranného systému, který zajišťuje koordinovaný postup během příprav na různé mimořádné události a během provádění záchranných nebo likvidačních prací. Na plnění svých úkolů spolupracuje s dalšími složkami Integrovaného záchranného systému a se

správními úřady nebo dalšími státními orgány, samosprávními orgány, fyzickými a právníky osobami, sdruženími občanů a neziskovými organizacemi.

Oblast Domažlicka, kde probíhal výzkum mezi členy jednotek HZS, zabírá jihozápadní část Plzeňského kraje podél státní hranice s Německem, jeho území je tvořeno i menší část Šumavy a velká část Českého lesa.

Dotazník se skládal z 22 otázek. Účast ve výzkumném šetření byla dobrovolná a zcela anonymní. Dotazník představuje nejčastější metodu určenou pro získávání informací. Hlavní a nespornou výhodou je to, že dosáhneme velkého počtu odpovědí za relativně krátký čas.

Ještě před samotnou distribucí mezi členy HZS na Domažlicku, byl dotazník zadán několika kolegům, pro ověření správnosti a srozumitelnosti všech dotazníkových otázek. Po drobných úpravách byl dotazník již rozšířen mezi členy HZS na Domažlicku. Po návratu prvních 100 řádně vyplněných a plně zodpovězených dotazníků, začalo vlastní zpracování výzkumu. Všechny tabulky a grafy v praktické části bakalářské práce jsou výsledkem autorovy výzkumné činnosti.

Dotazníkové šetření probíhalo v měsíci prosinci 2021 a lednu 2022. Výzkumný vzorek byl tvořen 100 anonymními členy HZS na Domažlicku. Díky jejich odpovědím v dotazníku, mohl být vyhodnocen celý průzkum a zodpovězeny stanovené hypotézy.

6.4 INTERPRETACE VÝZKUMU

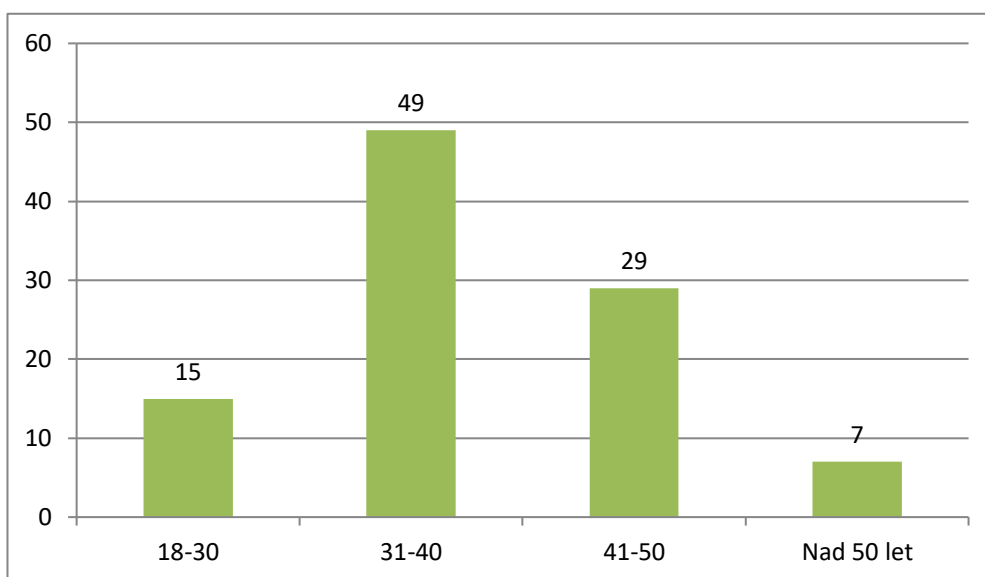
Dotazníkové otázky 1 – 5 mají informativní charakter a ukazují nám skladbu zúčastněných respondentů.

Věk.

Z celkového počtu 100 respondentů bylo 15 respondentů ve věkové skupině 18-30 let, 49 respondentů ve věkové skupině 31-40 let, 29 respondentů ve věkové skupině 41-50 let a 7 respondentů ve věkové skupině nad 50 let.

Věk	Počet respondentů
18-30 let	15
31-40 let	49
41-50 let	29
Nad 50 let	7

Tabulka 1: Věk respondentů.



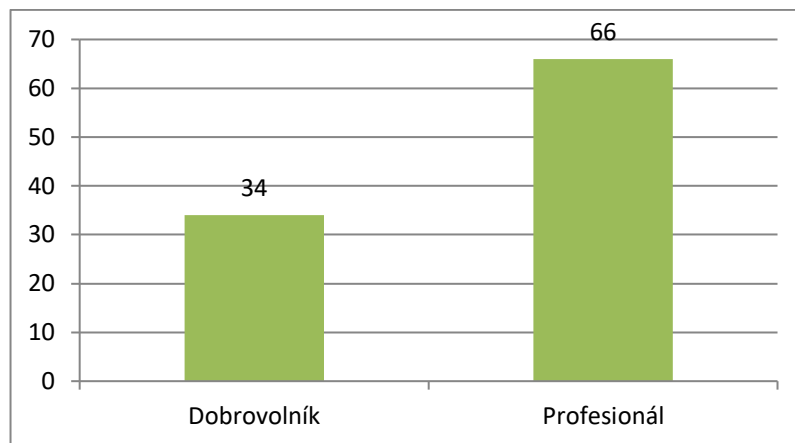
Graf 1: Věk respondentů.

Kde jste u HZS zařazen (dobrovolník, profesionál)?

Z celkového počtu 100 respondentů se výzkumu zúčastnilo 34 dobrovolníků a 66 profesionálů.

	Počet respondentů
Dobrovolník	34
Profesionál	66

Tabulka 2: Zařazení respondentů.



Graf 2: Zařazení respondentů.

Jak dlouho jste již členem HZS?

Z celkového počtu dotazovaných respondentů bylo 27 respondentů u HZS dobu od 1 do 5 let, dalších 28 respondentů dobu 6 – 10 let, 31 respondentů dobu 10 – 15 let a 14 respondentů více než 15 let.

Doba	Počet respondentů
1-5 let	27
6-10 let	28
10-15 let	31
Nad 15 let	14

Tabulka 3: Délka doby činnosti u HZS.



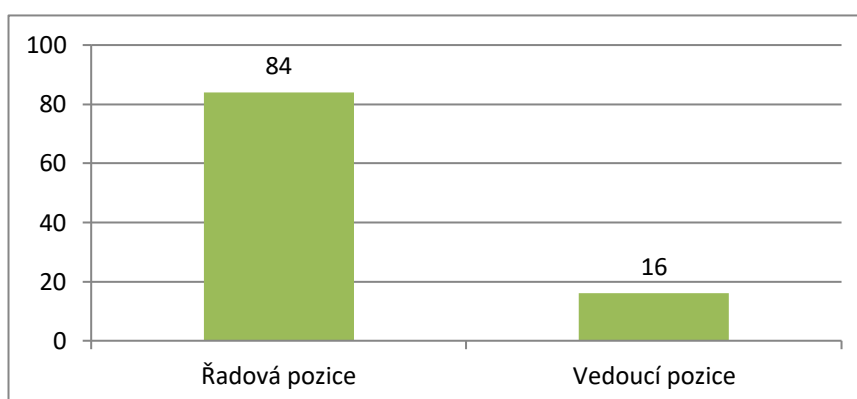
Graf 3: Délka doby činnosti u HZS.

Jaké je Vaše zařazení u HZS (pozice – řadová, vedoucí)?

U této otázky měli respondenti uvést své zařazení u HZS, zda se jedná o řadovou či vedoucí pozici. Z celkového počtu respondentů bylo 84 respondentů na řadové pozici a 16 respondentů na vedoucí pozici.

	Počet respondentů
Řadová pozice	84
Vedoucí pozice	16

Tabulka 4: Zařazení u HZS.



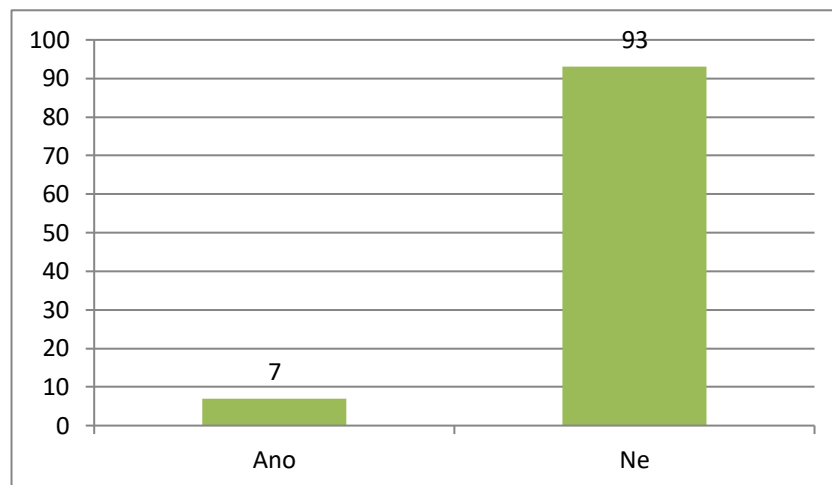
Graf 4: Zařazení u HZS.

Setkal/a jste se někdy ve svém zaměstnání se šikanou?

U této otázky měli dotazovaní respondenti odpovědět na to, zda se během svého působení u HZS někdy setkali se šikanou. Ze všech 100 dotazovaných respondentů celkem 7 odpovědělo kladně a naprostá většina celkem 93 respondentů záporně, tedy že se se šikanou v zaměstnání nikdy nesetkala.

	Počet respondentů
Ano	7
Ne	93

Tabulka 5: Přítomnost šikany v zaměstnání.



Graf 5: Přítomnost šikany v zaměstnání.

6.4.1 HYPOTÉZA 1

Hypotéza 1: Členům HZS na Domažlicku jsou známy pojmy mobbing a bossing.

Hypotéza 1 byla zkoumána dotazníkovými otázkami číslo 6, 7 a 8.

Rozumíte pojmu mobbing? Setkal jste se již s tímto pojmem na Vašem pracovišti?

Na otázku, zda respondenti rozumí pojmu mobbing, odpovědělo z celkového počtu 100 dotazovaných respondentů celkem 97 respondentů kladně a tři respondenti záporně. Dohromady 3 dotazovaní respondenti se vypověděli, že se s mobbingem setkali na svém pracovišti.

Rozumíte pojmu bossing? Setkal jste se již s tímto pojmem na Vašem pracovišti?

Obdobně dotazovaní respondenti odpovídali na znalost pojmu bossing, kdy celkem 98 dotazovaných respondentů vypovědělo, že pojmu rozumí. Dohromady 4 respondenti se na svém pracovišti setkali s bossingem.

Jaké jsou podle Vás nejčastější negativní důsledky mobbingu a bossingu na pracovišti u HZS?

K negativním důsledkům mobbingu a bossingu pak podle dotazovaných respondentů patří psychické obtíže, a to v 21 případech, snížení pracovního výkonu v 56 případech, neshody v zaměstnání v 16 případech, odchod ze zaměstnání v 7 případech.

Počet respondentů	
Ano	97
Ne	3

Tabulka 6: Porozumění pojmu mobbing.

Počet respondentů	
Ano	98
Ne	2

Tabulka 7: Porozumění pojmu bossing.

Počet respondentů	
Ano	3
Ne	97

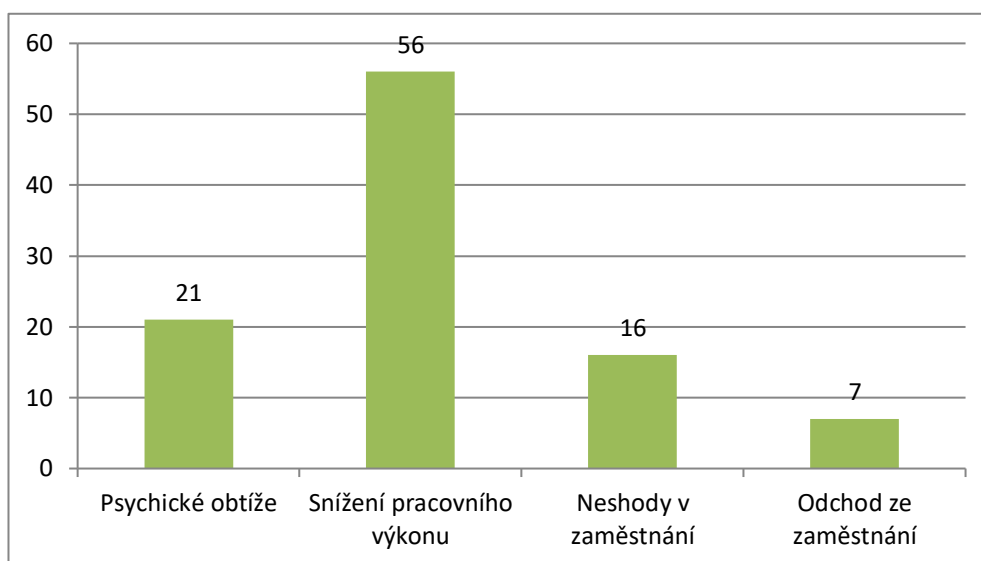
Tabulka 8: Kontakt s mobbingem na pracovišti.

Počet respondentů	
Ano	4
Ne	96

Tabulka 9: Kontakt s bossingem na pracovišti.

	Počet respondentů
Psychické obtíže	21
Snížení pracovního výkonu	56
Neshody v zaměstnání	16
Odchod ze zaměstnání	7

Tabulka 10: Důsledky mobbingu a bossingu.



Graf 6: Důsledky mobbingu a bossingu.

6.4.2 HYPOTÉZA 2

Hypotéza 2: Členové HZS na Domažlicku se stávají často oběťmi mobbingu a bossingu.

Hypotéza 2 byla zkoumána otázkami číslo 11 a 14.

Myslíte si, že jednotky HZS představují prostředí, kde se často vyskytuje mobbing a bossing?

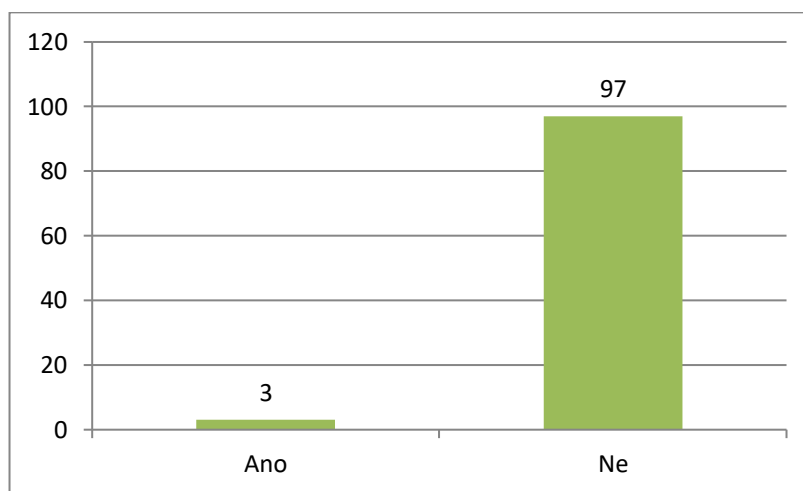
Na otázku, zda prostředí jednotek HZS představuje místo častého výskytu mobbingu a bossingu odpověděli pouze 3 respondenti kladně a zbývajících 97 respondentů záporně. Nemyslí si tedy a nemají pocit, že by prostředí HZS představovalo rizikové místo pro zvýšený výskyt mobbingu a bossingu.

Stal/a jste se na svém pracovišti obětí mobbingu nebo bossingu? Pokud ano, jak často?

U otázky, zda se dotazovaní respondenti někdy na svém pracovišti stali obětí mobbingu a bossingu odpověděli pouze 2 respondenti kladně. Na doplňující otázku, kolikrát se tak stalo, odpověděli oba dva, že pouze jednou. Zbývajících 98 dotazovaných respondentů se nikdy nestalo obětí mobbingu a bossingu.

	Počet respondentů
Ano	3
Ne	97

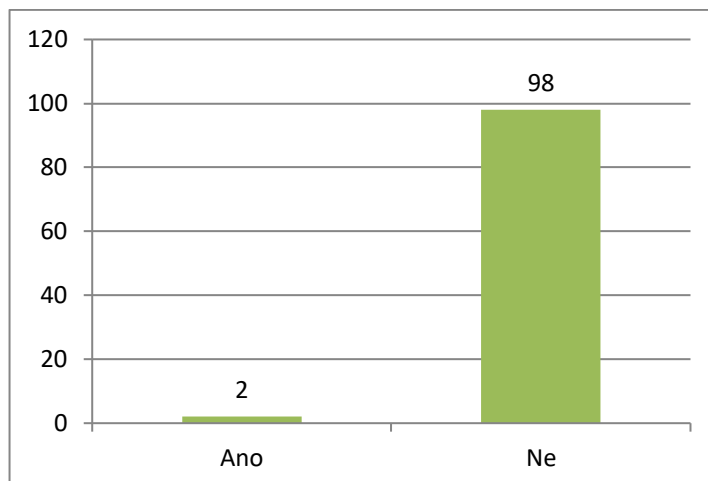
Tabulka 11: Vhodnost prostředí HZS pro výskyt mobbingu a bossingu.



Graf 7: Vhodnost prostředí HZS pro výskyt mobbingu a bossingu.

	Počet respondentů	Počet případů
Ano	2	1
Ne	98	

Tabulka 12: Oběti mobbingu a bossingu.



Graf 8: Oběti mobbingu a bossingu.

6.4.3 HYPOTÉZA 3

Hypotéza 3: Členové HZS na Domažlicku absolvovali školení na téma mobbing a bossing.

Hypotéza 3 byla zkoumána otázkami č. 9, 10, 12, 19.

Myslíte si, že jste o mobbingu a bossingu dostatečně informován?

U otázky týkající se informovanosti o problematice mobbingu a bossingu odpovědělo celkem 81 dotazovaných respondentů kladně, tedy že si myslí a mají pocit, že jsou dostatečně informováni. Zbývajících 19 dotazovaných respondentů odpovědělo záporně, tedy, že si nemyslí, že jsou dostatečně informováni.

Jakým způsobem jste informován ohledně téma mobbing a bossing?

Jako hlavní způsoby informování v oblasti této problematiky uvedli dotazovaní respondenti ve svých odpovědích školení, samostudium nebo veřejná média.

Už jste absolvoval školení na téma mobbing a bossing ze strany svého zaměstnavatele?

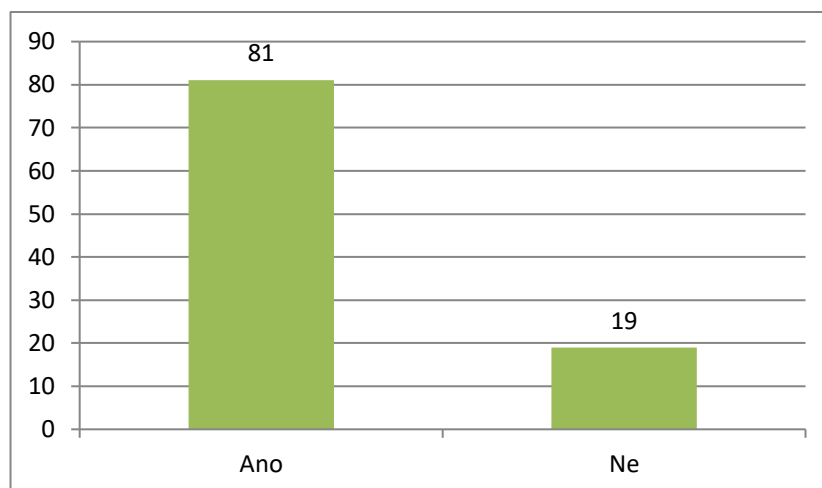
Na otázku, zda v zaměstnání absolvovali školení na téma mobbing a bossing, odpověděli všichni dotazovaní respondenti kladně. Všech 100 respondentů má zkušenost a absolvovalo školení na problematiku mobbingu a bossingu.

Jak často míváte profesní školení?

Profesní školení mají členové HZS několikrát do roka.

Počet respondentů	
Ano	81
Ne	19

Tabulka 13: Informovanost o mobbingu a bossingu.



Graf 9: Informovanost o mobbingu a bossingu.

6.4.4 HYPOTÉZA 4

Hypotéza 4: Členové HZS mají dostatečné informace v rámci oběti mobbingu a bossingu.

Hypotéza 4 byla zkoumána otázkami číslo 15, 16, 20.

Myslíte si, že v rámci HZS na Domažlicku máte dostatečné informace potřebné pro obranu proti mobbingu a bossingu?

U otázky týkající se informovanosti o problematice mobbingu a bossingu v rámci HZS na Domažlicku odpovědělo celkem 81 dotazovaných respondentů kladně, tedy že si myslí a mají pocit, že jsou dostatečně informováni. Zbývajících 19 dotazovaných respondentů odpovědělo záporně, tedy, že si nemyslí, že jsou dostatečně informováni. Odpovědi byly stejné jako u otázky týkající se obecné informovanosti.

Na koho byste se obrátil/a o pomoc, při výskytu mobbingu nebo bossingu na Vašem pracovišti? Využil/a byste informace ze školení?

V případě potřeby, při výskytu mobbingu nebo bossingu, by se celkem 31 respondentů obrátilo na svého nadřízeného, dalších 22 respondentů by vyhledalo

právní pomoc a zbývajících 47 respondentů by se obrátilo na svého kolegu. Všichni dotazovaní respondenti by v případě potřeby využili také získané informace z absolvovaných školení.

Myslíte si, že by mělo být zařazeno vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u HZS jako forma opakovaného proškolení stejně jako bezpečnost práce?

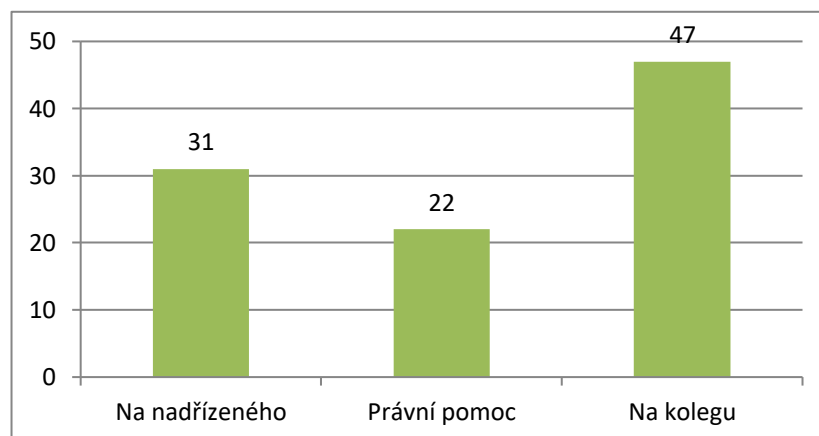
U otázky týkající se zařazení povinného vzdělávání či proškolení v oblasti mobbingu a bossingu u HZS odpovědělo celkem 64 respondentů kladně, tedy že by tato problematika měla být opakovaně proškolená. Zbývajících 36 respondentů odpovědělo záporně.

	Počet respondentů
Ano	81
Ne	19

Tabulka 14: Informovanost o mobbingu a bossingu v rámci HZS.

	Počet respondentů
Na nadřízeného	31
Právní pomoc	22
Na kolegu	47

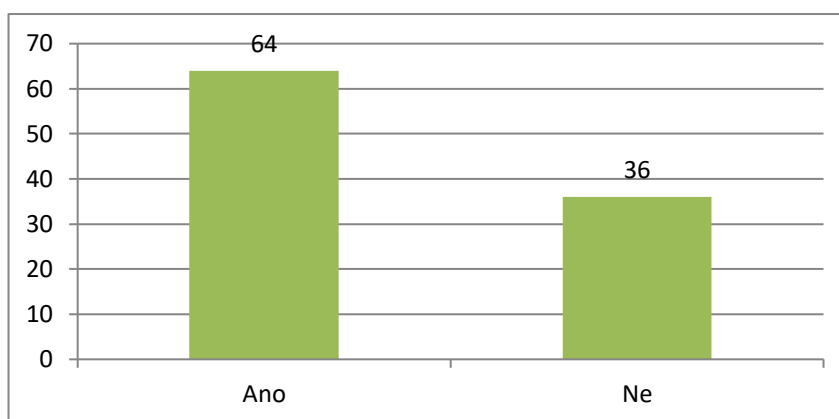
Tabulka 15: Vyhledání pomoci při mobbingu a bossingu.



Graf 10: Vyhledání pomoci při mobbingu a bossingu.

Počet respondentů	
Ano	64
Ne	36

Tabulka 16: Povinné zařazení proškolení mobbingu a bossingu.



Graf 11: Povinné zařazení proškolení mobbingu a bossingu.

6.4.5 HYPOTÉZA 5

Hypotéza 5: Členové HZS jsou pravidelně proškolení v oblasti mobbingu a bossingu ze strany zaměstnavatele a tato školení obsahují i praktické ukázky obrany vůči mobbingu a bossingu.

Hypotéza 5 byla zkoumána otázkami číslo 17, 18, 19, 20.

Jsou Vám představovány formy obrany proti mobbingu a bossingu v rámci školení?

Jsou v rámci školení mobbingu a bossingu umožňovány praktické nácviky situací?

V otázce, zda jsou během školení mobbingu a bossingu představovány různé formy obrany odpovědělo všech 100 respondentů kladně a stejná odpověď byla také u následující otázky, zda jsou při školení využívány a umožněny praktické nácviky případných situací mobbingu a bossingu.

Jak často míváte profesní školení?

Profesní školení mají členové HZS několikrát do roka.

Myslíte si, že by mělo být zařazeno vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u HZS jako forma opakovaného proškolení stejně jako bezpečnost práce?

U otázky týkající se zařazení povinného vzdělávání či proškolení v oblasti mobbingu a bossingu u HZS odpovědělo celkem 64 respondentů kladně, tedy že by tato problematika měla být opakovaně proškolená. Zbývajících 36 respondentů odpovědělo záporně.

6.4.6 HYPOTÉZA 6

Hypotéza 6: Členové HZS si musí hledat informace ohledně mobbingu a bossingu sami, mimo poskytnutých informací z řad zaměstnavatele. Musí využívat samostudia (nedostatečné informace).

Hypotéza 6 byla zkoumána otázkami číslo 9, 10, 12, 13, 15, 20, 21, 22.

Myslíte si, že jste o mobbingu a bossingu dostatečně informován?

U otázky týkající se informovanosti o problematice mobbingu a bossingu odpovědělo celkem 81 dotazovaných respondentů kladně, tedy že si myslí a mají pocit, že jsou dostatečně informováni. Zbývajících 19 dotazovaných respondentů odpovědělo záporně, tedy, že si nemyslí, že jsou dostatečně informováni.

Jakým způsobem jste informován ohledně téma mobbing a bossing?

Jako hlavní způsoby informování v oblasti této problematiky uvedli dotazovaní respondenti ve svých odpovědích školení, samostudium nebo veřejná média.

Už jste absolvoval školení na téma mobbing a bossing ze strany svého zaměstnavatele?

Jste pravidelně proškolení ze strany zaměstnavatele k tématu mobbing a bossing?

Všichni dotazovaní respondenti jsou proškolení a obeznámeni s problematikou a rizikem mobbingu a bossingu ze strany zaměstnavatele.

Myslíte si, že v rámci HZS na Domažlicku máte dostatečné informace potřebné pro obranu proti mobbingu a bossingu?

U otázky týkající se informovanosti o problematice mobbingu a bossingu odpovědělo celkem 81 dotazovaných respondentů kladně, tedy že si myslí a mají pocit, že jsou dostatečně informováni. Zbývajících 19 dotazovaných respondentů odpovědělo záporně, tedy, že si nemyslí, že jsou dostatečně informováni.

Myslíte si, že by mělo být zařazeno vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u HZS jako forma opakovaného proškolení stejně jako bezpečnost práce?

U otázky týkající se zařazení povinného vzdělávání či proškolení v oblasti mobbingu a bossingu u HZS odpovědělo celkem 64 respondentů kladně, tedy že by tato problematika měla být opakovaně proškolená. Zbývajících 36 respondentů odpovědělo záporně.

Máte nějaké vlastní návrhy, jak předcházet mobbingu a bossingu u HZS na Domažlicku?

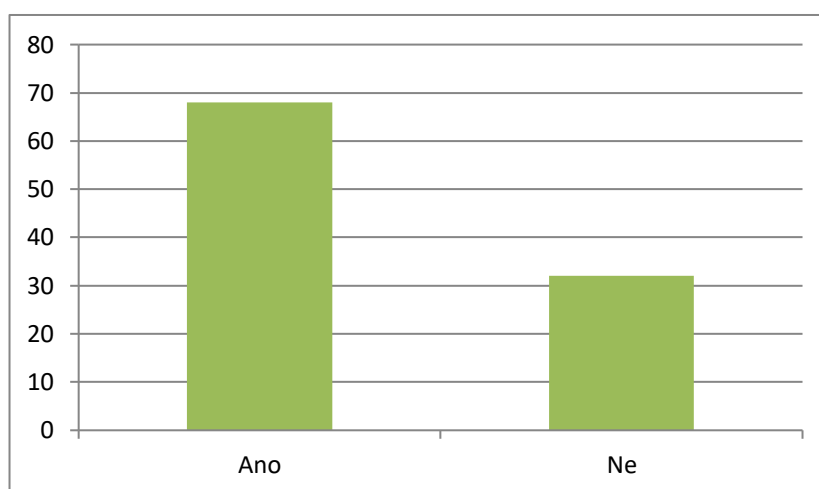
V odpovědích, jak předcházet mobbingu a bossingu se nejčastěji objevily odpovědi prevence, školení, informační letáky.

Myslíte si, že je tématu mobbing a bossing věnována zbytečně velká pozornost například v médiích, společnostích atd.?

U otázky, zda je problematice mobbingu a bossingu věnována dostatečná pozornost odpovědělo celkem 68 respondentů kladně, tedy že je mu veřejností věnována dostatečná pozornost a zbývajících 32 respondentů odpovědělo záporně.

	Počet respondentů
Ano	68
Ne	32

Tabulka 17: Pozornost mobbingu a bossingu.



Graf 12: Pozornost mobbingu a bossingu.

7 ZHODNOCENÍ VÝZKUMU

Cílem bakalářské práce bylo zjistit míru informovanosti a další možnosti vzdělávání v oblasti problematiky mobbingu a bossingu u Hasičského záchranného sboru na Domažlicku. Celá praktická část bakalářské práce vycházela z provedení vlastního výzkumného šetření za pomoci kvantitativního výzkumu. Pro potřeby výzkumu byla vybrána metoda dotazníku.

Dotazník byl rozšířen mezi členy HZS na Domažlicku a byl zcela dobrovolný a anonymní. Členové HZS zde odpovídali na celkem 22 otázek a jejich odpovědi byly následně vyhodnoceny a pomohly zodpovědět námi stanovené hypotézy.

Celého výzkumného šetření se zúčastnilo 100 respondentů, z řad HZS na Domažlicku. Celkem 15 členů bylo ve věkové skupině 18-30 let, dalších 49 respondentů patřilo do věkové skupiny 31-40 let, 29 respondentů patřilo do věkové skupiny 41-50 let a zbývajících 7 respondentů bylo ve věkové skupině nad 50 let.

Co se týče zařazení u ZHS, tak 34 respondentů bylo dobrovolníky a 66 respondentů patřilo mezi profesionály. U HZS na Domažlicku bylo celkem 27 respondentů v časovém rozmezí 1 až 5 let, dalších 28 respondentů zde pracovalo již 6-10 let, 31 respondentů zde pracovalo 10-15 let a 14 respondentů zde pracovalo více než 15 let. Ze všech 100 respondentů pracovalo 84 respondentů na řadových pozicích a 16 respondentů na vedoucích pozicích.

Ve svém zaměstnání se celkem 93 respondentů nikdy nesetkalo se šikanou a jen 7 respondentů se ve svém zaměstnání se šikanou někdy setkalo.

V praktické části bakalářské práce bylo stanoveno celkem šest hypotéz, které budou vyhodnoceny na základě získaných informací z vlastního výzkumného šetření.

Hypotéza 1: Členům HZS na Domažlicku jsou známy pojmy mobbing a bossing.

Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že ze 100 dotazovaných respondentů celkem 97 rozumí pojmu mobbing a pouze 3 respondenti odpověděli záporně. Vlastní zkušenost s mobbingem na svém pracovišti měli 3 respondenti. Pojem bossing je znám a rozumí mu celkem 98 dotazovaných respondentů a pouze 2 respondenti odpověděli záporně. Celkem 4 respondenti měli vlastní zkušenost s bossingem na svém pracovišti.

Jako negativní vliv mobbingu a bossingu spatřovalo celkem 21 respondentů ve výskytu psychických obtíží, dalších 56 respondentů vidí riziko ve snížení pracovního

výkonu, 16 respondentů uvedlo neshody v zaměstnání a 7 respondentů uvedlo odchod ze zaměstnání.

Po vyhodnocení všech získaných informací, můžeme hypotézu 1 zhodnotit jako potvrzenou. Členům HZS na Domažlicku jsou známi pojmy mobbing a bossing a uvědomují si, jaká jsou případná možná rizika při výskytu mobbingu a bossingu.

Hypotéza 2: Členové HZS na Domažlicku se stávají často oběťmi mobbingu a bossingu.

U otázky týkající se toho, zda HZS představuje místo častého výskytu mobbingu a bossingu odpověděli jen 3 respondenti kladně, tedy že mají pocit, že toto místo může být rizikové pro častý výskyt mobbingu a bossingu. Naprostá většina, a to 97 respondentů tento pocit nemá a odpovědělo záporně, tedy že HZS není místem se zvýšeným výskytem mobbingu a bossingu.

Obětí mobbingu a bossingu se na svém pracovišti stali jen 2 respondenti. U doplňující otázky na častost tohoto negativního jevu, vypověděli v obou případech, že se jednalo jen o jednu zkušenost. Zbývajících 98 respondentů se nikdy na svém pracovišti nestalo obětí mobbingu a bossingu.

Po vyhodnocení všech získaných informací a dat, můžeme hypotézu 2 zhodnotit jako nepotvrzenou. Členové HZS na Domažlicku se nestávají často oběťmi mobbingu a bossingu.

Hypotéza 3: Členové HZS na Domažlicku absolvovali školení na téma mobbing a bossing.

V oblasti informovanosti si celkem 81 dotazovaných respondentů myslí, že jsou dobře v této problematice informováni. Dalších 19 respondentů, tento pocit nemá a nemyslí si, že jsou v této problematice dostatečně informováni.

Jako hlavní zdroj a způsob získávání informací o této problematice uvedli školení, samostudium a veřejná média. Všech 100 dotazovaných respondentů vypovědělo, že ve svém zaměstnání absolvovali školení v oblasti mobbingu a bossingu. Jiná profesní školení mají členové HZS několikrát ročně.

Po vyhodnocení všech získaných údajů z vlastního výzkumného šetření můžeme zhodnotit hypotézu 3 jako potvrzenou. Členové HZS na Domažlicku absolvovali školení na téma mobbing a bossing.

Hypotéza 4: Členové HZS mají dostatečné informace v rámci oběti mobbingu a bossingu.

V oblasti informovanosti o problematice mobbingu a bossingu v rámci HZS na Domažlicku si dohromady 81 dotazovaných respondentů myslí, že je informováno velice dobře. Zbývajících 19 respondentů si myslí, že je v rámci HZS o této problematice informována málo.

Pokud by došlo k negativní zkušenosti s mobbingem a bossingem tak by se 31 respondentů obrátilo na svého nadřízeného, dalších 22 respondentů by vyhledalo právní pomoc a 47 respondentů by se o pomoc obrátilo na svého kolegu. Všichni by se také snažili o využití získaných informací z absolvovaných školení.

Celkem 64 dotazovaných respondentů by přivítalo, kdyby problematika mobbingu a bossingu byla opakovaně proškolená. Zbývajících 36 respondentů odpovědělo záporně, tedy že školení v oblasti mobbingu a bossingu není potřeba zařadit do pravidelných školení.

Po zhodnocení získaných dat můžeme hypotézu 4 zhodnotit jako potvrzenou. Členové HZS mají dostatečné informace v rámci oběti mobbingu a bossingu.

Hypotéza 5: Členové HZS jsou pravidelně proškolení v oblasti mobbingu a bossingu ze strany zaměstnavatele a tato školení obsahují i praktické ukázky obrany vůči mobbingu a bossingu.

Všech 100 dotazovaných respondentů uvedlo, že jsou při školeních o mobbingu a bossingu využívány a představovány různé formy obrany a praktické nácviky případných možných situací mobbingu a bossingu. Profesní školení mají členové HZS několikrát do roka. Celkem 64 respondentů by chtěla být v oblasti mobbingu a bossingu pravidelně proškolená a 36 respondentů pravidelná školení o mobbingu a bossingu nepotřebují.

Po zhodnocení všech získaných informací a dat můžeme hypotézu 5 zhodnotit jako potvrzenou. Členové HZS jsou proškolení v oblasti mobbingu a bossingu a při školení jsou využívány i různé ukázky a praktická cvičení.

Hypotéza 6: Členové HZS si musí hledat informace ohledně mobbingu a bossingu sami, mimo poskytnutých informací z řad zaměstnavatele. Musí využívat samostudia.

V problematice mobbingu a bossingu si myslí celkem 81 respondentů, že je informována dostatečně, 19 respondentů si myslí, že nemají dostatek informací o této

problematicke. Jako hlavní zdroj získávání informací uvedli dotazovaní respondenti školení, samostudium a veřejná média. Všichni dotazovaní respondenti jsou v zaměstnání proškolení a seznámeni s problematikou i riziky mobbingu a bossingu.

I když jsou v zaměstnání respondenti proškolení, tak celkem 64 respondentů by souhlasilo s pravidelným proškolením v této problematice. Zbývajících 36 respondentů pravidelná školení nepotřebuje.

Pro předcházení rizika mobbingu a bossingu by dotazovaní respondenti volili cestu dostatečné prevence, školení a informačních letáků. Celkem 68 respondentů má pocit, že se mobbingu a bossingu věnuje dostatečná pozornost a 32 respondentů si myslí, že by tato problematika měla být více řešena.

Po vyhodnocení všech získaných informací, můžeme hypotézu 6 zhodnotit jako nepotvrzenou. Členové HZS si nemusejí hledat informace ohledně mobbingu a bossingu sami.

ZÁVĚR

Bakalářská práce nesla název „Možnosti vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u HZS na Domažlicku“. Cílem bakalářské práce bylo zjistit míru informovanosti a další možnosti vzdělávání v oblasti problematiky mobbingu a bossingu u Hasičského záchranného sboru na Domažlicku.

Bakalářská práce byla složena z teoretické a praktické části. První kapitola byla věnována mobbingu. V podkapitolách byly uvedeny znaky a průběh mobbingu a účastníci mobbingu. Druhá kapitola popisovala bossing. V podkapitolách byly uvedeny znaky a průběh bossingu a účastníci bossingu.

Třetí kapitola teoretické části se zabývala následky a obranou proti mobbingu a bossingu. Čtvrtá kapitola se věnovala prevenci proti mobbingu a bossingu a pátá kapitola se zabývala vzděláváním v oblasti mobbingu a bossingu.

Šestou kapitolou začínala praktická část této bakalářské práce, která vycházela z vlastního výzkumného šetření, které bylo provedeno za pomoci kvantitativního výzkumu. Pro potřeby výzkumu byla zvolena dotazníková metoda.

Dotazníkové šetření bylo provedeno mezi členy Hasičského záchranného sboru na Domažlicku a bylo zcela anonymní. Dotazník obsahoval 22 otázek a všechny odpovědi byly poté vyhodnoceny a zodpověděly na vlastní stanovené hypotézy v této části bakalářské práce. Bylo zde stanoveno celkem 6 hypotéz.

Hypotéza 1: Členům HZS na Domažlicku jsou známy pojmy mobbing a bossing.

Hypotéza 2: Členové HZS na Domažlicku se stávají často oběťmi mobbingu a bossingu.

Hypotéza 3: Členové HZS na Domažlicku absolvovali školení na téma mobbing a bossing.

Hypotéza 4: Členové HZS mají dostatečné informace v rámci oběti mobbingu a bossingu.

Hypotéza 5: Členové HZS jsou pravidelně proškolení v oblasti mobbingu a bossingu ze strany zaměstnavatele a tato školení obsahují i praktické ukázky obrany vůči mobbingu a bossingu.

Hypotéza 6: Členové HZS si musí hledat informace ohledně mobbingu a bossingu sami, mimo poskytnutých informací z řad zaměstnavatele. Musí využívat samostudia (nedostatečné informace).

Po získání všech informací a dat byla hypotéza 1 vyhodnocena jako potvrzená. Členům HZS na Domažlicku jsou známi pojmy mobbing a bossing a uvědomují si všechna případná rizika. Hypotéza 2 byla nepotvrzena. Členové HZS na Domažlicku se nestávají často oběťmi mobbingu a bossingu. Hypotéza 3 byla potvrzena. Členové HZS na Domažlicku absolvovali školení na téma mobbing a bossing. Hypotéza 4 byla potvrzena. Členové HZS mají dostatečné informace v rámci oběti mobbingu a bossingu. Hypotéza 5 byla potvrzena. Členové HZS jsou proškolení v oblasti mobbingu a bossingu a při školení jsou využívány i různé ukázky a praktická cvičení. Hypotéza 6 byla nepotvrzena. Členové HZS si nemusejí hledat informace ohledně mobbingu a bossingu sami.

Závěrem můžeme říci, že problematika mobbingu a bossingu je velice citlivé téma, před kterým by se neměli zavírat oči, protože i malá ignorace může vést ke schvalování a toleranci tohoto chování. Proto by měla být stanovena jasná pravidla o prevenci a všichni zaměstnanci musí být s touto problematikou obeznámeni prostřednictvím vzdělávání, školení, vnitřních předpisů a stanov.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9.
- BEŇO, Pavel. *Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6.
- CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.
- HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-.
- CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8.
- KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.
- SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.
- Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce

Zákon č. 40/2009 Sb. Zákon trestní zákoník

Zákon č. 99/1963 Sb. Občanský soudní řád

SEZNAM ZKRATEK

HZS - Hasičský záchranný sbor

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Věk respondentů.	33
Tabulka 2: Zařazení respondentů.	33
Tabulka 3: Délka doby činnosti u HZS.	34
Tabulka 4: Zařazení u HZS.	35
Tabulka 5: Přítomnost šikany v zaměstnání.	36
Tabulka 6: Porozumění pojmu mobbing.	37
Tabulka 7: Porozumění pojmu bossing.	37
Tabulka 8: Kontakt s mobbingem na pracovišti.	37
Tabulka 9: Kontakt s bossingem na pracovišti.	37
Tabulka 10: Důsledky mobbingu a bossingu.	38
Tabulka 11: Vhodnost prostředí HZS pro výskyt mobbingu a bossingu.	39
Tabulka 12: Oběti mobbingu a bossingu.	39
Tabulka 13: Informovanost o mobbingu a bossingu.	41
Tabulka 14: Informovanost o mobbingu a bossingu v rámci HZS.	42
Tabulka 15: Vyhledání pomoci při mobbingu a bossingu.	42
Tabulka 16: Povinné zařazení proškolení mobbingu a bossingu.	43
Tabulka 17: Pozornost mobbingu a bossingu.	45

Seznam grafů

Graf 1: Věk respondentů.	33
Graf 2: Zařazení respondentů.	34
Graf 3: Délka doby činnosti u HZS.	35
Graf 4: Zařazení u HZS.	35
Graf 5: Přítomnost šikany v zaměstnání.	36
Graf 6: Důsledky mobbingu a bossingu.	38
Graf 7: Vhodnost prostředí HZS pro výskyt mobbingu a bossingu.	39
Graf 8: Oběti mobbingu a bossingu.	40
Graf 9: Informovanost o mobbingu a bossingu.	41
Graf 10: Vyhledání pomoci při mobbingu a bossingu.	42
Graf 11: Povinné zařazení proškolení mobbingu a bossingu.	43
Graf 12: Pozornost mobbingu a bossingu.	45

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
-----------------------------------	----------

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

Jmenuji se Michal Vísner a jsem studentem studijního programu Andragogika na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze. Rád bych Vás tímto požádal o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci na téma „Možnosti vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u HZS na Domažlicku“. Výzkumné šetření provádím formou přiloženého dotazníku, který je zcela anonymní. Získané informace budou zcela důvěrné a budou sloužit výhradně pro účely této bakalářské práce.

Děkuji za Vaši ochotu a spolupráci.

-
1. Uveďte svůj věk.
 2. Kde jste u HZS zařazen?
 3. Jak dlouho jste již u HZS?
 4. Jaké je zařazení u HZS?
 5. Setkal/a jste se někdy ve Vašem zaměstnání se šikanou?
 6. Rozumíte pojmu mobbing? Setkal jste se již s tímto pojmem na Vašem pracovišti?
 7. Rozumíte pojmu bossing? Setkal jste se již s tímto pojmem na Vašem pracovišti?
 8. Jaké jsou podle Vás nejčastější negativní důsledky mobbingu a bossingu na pracovišti u HZS?
 9. Myslíte si, že jste o mobbingu a bossingu dostatečně informován?
 10. Jakým způsobem jste informován ohledně téma mobbing a bossing?
 11. Myslíte si, že jednotky HZS představují prostředí, kde se často vyskytuje mobbing a bossing?
 12. Už jste absolvoval školení na téma mobbing a bossing ze strany svého zaměstnavatele?
 13. Jste pravidelně proškolení ze strany zaměstnavatele k tématu mobbing a bossing?
 14. Stal/a jste se na svém pracovišti obětí mobbingu nebo bossingu? Pokud ano, jak často?
 15. Myslíte si, že v rámci HZS na Domažlicku máte dostatečné informace potřebné pro obranu proti mobbingu a bossingu?

16. Na koho byste se obrátil/a o pomoc, při výskytu mobbingu nebo bossingu na Vašem pracovišti? Využil/a byste informace ze školení?
17. Jsou Vám představovány formy obrany proti mobbingu a bossingu v rámci školení?
18. Jsou v rámci školení mobbingu a bossingu umožňovány praktické nácviky situací?
19. Jak často míváte profesní školení?
20. Myslíte si, že by mělo být zařazeno vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u HZS jako forma opakovaného proškolení stejně jako bezpečnost práce?
21. Máte nějaké vlastní návrhy, jak předcházet mobbingu a bossingu u HZS na Domažlicku?
22. Myslíte si, že je tématu mobbing a bossing věnována zbytečně velká pozornost například v médiích, společnostích atd.?

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Michal Vísner

Obor: Andragogika (Bc. A Voš)

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Možnosti vzdělávání v oblasti mobbingu a bossingu u HZS na Domažlicku

Rok: 2021/2022

Počet stran textu bez příloh: 43

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 0

Vedoucí práce: Mgr. Jakub Jansa