

Univerzita Hradec Králové  
Fakulta informatiky a managementu  
Katedra managementu

**Problematika neetického chování v organizaci**  
**Průzkum pracovního prostředí v ČR**

*Bakalářská práce*

**Autor:** Erik Bezvoda  
Finanční management

**Vedoucí práce:** prof. PhDr. Marek Franěk, CSc., Ph.D.

**Hradec Králové**

**duben 2015**

## **Poděkování**

Děkuji především prof. PhDr. Marku Fraňkovi, CSc., Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce za ochotu, odborné vedení a poskytnutí všech potřebných informací a studijních materiálů pro zdárné dokončení mé bakalářské práce. Rád bych také poděkoval všem respondentům, kteří se podělili s jejich zkušenostmi a tím mi poskytli potřebné materiály k vypracování praktické části této práce.

V neposlední řadě také děkuji pedagogickému sboru fakulty a celé mé rodině, že mi poskytli dostatečný prostor a dokonalé zázemí k úspěšnému dokončení bakalářské práce.

## **Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

**V Hradci Králové dne 26. 4. 2015**

**Erik Bezvoda**

# **Anotace**

## **Anotace v českém jazyce**

Bakalářská práce se zabývá problematikou neetického chování a násilí v pracovním prostředí. Cílem této práce je seznámení s druhy násilí a šikany na pracovišti a zkoumání v jakém měřítku se tyto jevy vyskytují. Celá práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a empirickou.

V první části jsou definovány základní druhy neetického chování jako mobbing, bossing, staffing a harassment. Dále práce předkládá, čím se vyznačují, jaké jsou jejich fáze a taktiky. Popisuje, kdo se stává pachatelem a kdo obětí a jaké jsou možnosti ochrany před zmíněnými jevy. Cílem první části je v neposlední řadě také informovat o způsobech řešení jednotlivých situací.

Empirická část je zacílena na získání informací prostřednictvím sestavených dotazníků a jejich následné vyhodnocení.

**Klíčová slova:** pracoviště, oběť, pachatel, mobbing, bossing, staffing, harassment

## **Annotation in English**

This bachelor thesis describes the problem of an unethical behavior in the workplace. The purpose of the present thesis is to describe forms and intensity of violence and bullying in the workplace. The individual forms of bullying at the workplace are described in the particular chapters. Furthermore, tactics and phases of particular forms of unethical behavior are described and roles of bullies and victims are defined. Subjective experiences with the employee abuse were investigated in the empirical part of the thesis. The research was based on the questionnaire survey.

**Keywords:** workplace, victim, bully, mobbing, bossing, staffing, harassment

## Obsah

1	Úvod.....	3
2	Šikana.....	6
3	Mobbing.....	7
3.1	Definice mobbingu.....	7
3.2	Příčiny mobbingu.....	8
3.3	Fáze mobbingu.....	9
3.4	Techniky mobbingu.....	11
3.5	Typičtí pachatelé mobbingu.....	11
3.6	Typické oběti mobbingu.....	13
3.7	Důsledky mobbingu.....	14
3.8	Prevence.....	15
3.9	Řešení mobbingu.....	17
4	Bossing.....	19
4.1	Definice bossingu.....	19
4.2	Příčiny bossingu.....	19
4.3	Řešení bossingu.....	20
5	Staffing.....	20
6	Harassment.....	21
7	Právní ochrana.....	22
8	Výzkum.....	24
8.1	Cíl výzkumu.....	24
8.2	Metoda výzkumu.....	24
9	Prezentace výsledků.....	24
9.1	Otázka č. 1 - pohlaví.....	25
9.2	Otázka č. 2 - věk.....	25
9.3	Otázka č. 3 - vzdělání.....	26
9.4	Otázka č. 4 - lokalita pracoviště.....	27
9.5	Otázka č. 5 - obor.....	29
9.6	Otázka č. 6 - délka zaměstnání.....	31
9.7	Otázka č. 7 - setkání s násilím na pracovišti.....	32
9.8	Otázka č. 8 - vyhledání pomoci.....	33
9.9	Otázka č. 9 – jevy v současném zaměstnání.....	33
9.10	Otázka č. 10 – neetické chování.....	34
9.11	Otázka č. 11 – forma neetického chování.....	35
9.12	Otázka č. 12 – délka trvání a popis situace.....	35

9.13	Otázka č. 13 – pohlaví iniciátora.....	36
9.14	Otázka č. 14 – skupina útočníků .....	37
9.15	Otázka č. 15 – zvažování změny zaměstnání .....	38
9.16	Otázka č.16 - řešení situace.....	38
9.17	Otázka č.17 - oznámení situace.....	39
9.18	Otázka č. 18 - řešení situace firmou.....	40
9.19	Otázka č. 19 - následky .....	41
10	Shrnutí výsledků .....	42
11	Závěr.....	44
12	Seznam použitých zdrojů.....	45
13	Seznam tabulek.....	46
14	Seznam grafů .....	47
15	Přílohy .....	48

# 1 Úvod

V pracovním prostředí trávíme mnoho času. Při vykonávání práce navazujeme vztahy s dalšími zaměstnanci - našimi kolegy, nadřízenými či podřízenými. Nejen samotná práce by nás měla uspokojovat, ale je také velmi důležité, abychom se na svém pracovišti cítili bezpečně a spokojeně. Proto spolu s technickým a materiálním zabezpečením jsou dalším významným aspektem mezilidské vztahy na pracovišti.

V souvislosti s pracovními vztahy se často skloňují slova mobbing, bossing, staffing a harassment. Co si pod těmito pojmy představit? Jedná se o formy psychického teroru, jenž se projevuje převážně na pracovišti a přichází z různých stran. Může se jednat o psycho-teror ze strany nadřízeného nebo naopak šikanování nadřízeného či vzájemné šikanování mezi kolegy.

Tato šikana může mít mnoho podob a různou intenzitu. Jedná se vždy o rušivé a závadné jednání. Mezi kolegy jde o četné formy diskriminace a obtěžování. Nejčastěji to bývá ponižování, obviňování, ironizování a podceňování. Stejně chování se také může projevit ze strany nadřízeného, který má možnost oběti šikany dále ztěžovat práci a zadávat další úkoly až nad míru zvládnutelnosti. Šikana se zde také může projevit v kritizování a degradování práce oběti vedoucím zaměstnancem a také v oblasti odměn. I nadřízený se však může stát obětí šikany neférovými útoky ze strany podřízených.

Se šikanou se tak může setkat každý a v dnešní době se bohužel stále více rozmáhá. Mobbing, bossing, staffing a harassment jsou stále aktuálními jevy a je mnoho důvodů a příčin, proč tomu tak je. Ne každý konflikt je škodlivý a musí hned vyústit v psychický teror. Je důležité vztahy budovat a vzniklé spory si objasnit a vyřešit. Nevyřešené spory, které uvnitř zanechají stopu, totiž mohou být jednou z příčin, potyček a šikany. Dalším důvodem může být rostoucí tlak na výkon zaměstnanců, čímž roste agresivita a stres. Velkou roli také hrají obavy ze ztráty zaměstnání. Z pohledu starších pracovníků, kteří bývají více pod nátlakem, jsou mladší kolegové velkou konkurencí, což může také vyústit v konfliktní situace.

Toto nepříznivé chování se nejen negativně promítne na psychice zaměstnanců, ale nevyhnutelně ovlivňuje jejich pracovní výkony a tím i výsledky celého útvaru. Je nutné, aby se zejména ve větších organizacích management zajímal o kvalitu mezilidských vztahů na pracovišti. Zdravé pracovní klima je dáno kvalitou personálního oddělení, vedoucích pracovníků a celkové organizací práce.

Cílem této bakalářské práce je poskytnout informace o problematice neetického chování a šikany v pracovním prostředí, zejména o mobbingu, bossingu, staffingu a harassmentu. Teoretická část klade důraz na objasnění těchto pojmů a přiblížení příčin jejich vzniku, způsobů prevence a obrany proti psychickému teroru.

Praktická část se zaměřuje na osobní zkušenosti dotázaných respondentů s šikanou v jejich stávajícím či minulém zaměstnání. Zjišťuje, s jakými druhy šikany se respondenti setkali a jaký byl průběh a způsob řešení těchto situací.



## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 2 Šikana

Šikana je původně vojenský termín, jenž vznikl z francouzského *chicane* = obtěžování, sužování, týrání. Novák a Capponi [1] definují šikanu jako agresivní jednání uskutečňované za účelem získání pocitu převahy a jisté výhody prostřednictvím fyzického týrání a psychického nátlaku na druhé. Jde o jednání agresivní, nezákonné a obět' ponižující. Cílem agresora může být snaha získat nějaké výhody, dominanci, uspokojení a mnoho dalších motivů.

Šikana se vždy odehrává v nějaké sociální skupině, v zaměstnání tuto skupinu tvoří zaměstnanci koexistující na stejném pracovišti. V průběhu šikany mají vztahy ve skupině svou jistou dynamiku a vyvíjí se. Podle Koláře [2] obecně rozlišujeme pět stádií šikanování.

V první stádiu, zvaném zrod ostrakismu, dochází k mírné většinou psychické formě násilí. Jedná se o vyčleňování oběti ze skupiny. Okrajový člen je neoblíbený a neuznávaný, skupina ho odmítá, pomlouvá a nebaví se s ním.

Druhé stádium se vyznačuje fyzickou agresí a přitvrzováním manipulace. Ostrakizovaní jedinci slouží agresorům jako ventil v napjatějších, náročnějších a zátěžových situacích.

Třetí stádium, tzv. vytvoření jádra, je klíčovým momentem ve vývoji šikany. Jedná se zde o vytvoření skupiny agresorů z hierarchicky nejvýše postavených členů, kteří začnou systematicky šikanovat členy nejslabší. Počáteční fáze šikany tím překlene do fáze pokročilejší.

Pokud agresori nenaleznou odpor nějaké silné pozitivní podskupiny, dochází šikana do čtvrtého stádia. Normy agresorů přijala většina členů skupiny a i ti nejmírnější nalézají formu uspokojení v praktikování šikany.

Totalita neboli dokonalá šikana je pátým a posledním stádiem. Celá skupina již přijala a respektuje normy agresorů. Šikana se stala společným cílem. Skupina je rozdělena na „otroky“ a „otrokáře“. Jedni mají neomezená práva, druzí nemají žádná. Hovoří se o tzv. stádiu vykořisťování.

Znalosti vnitřního vývoje šikany napomáhají k výběru správného druhu pomoci a k celkovému zefektivnění řešení vzniklé situace. Ať se jedná o mobbing, bossing, staffing či jiný druh psychického teroru, pro eliminaci šikany je důležité znát její průběh, projevy a jednotlivé strategie. [13]

## 3 Mobbing

### 3.1 Definice mobbingu

Šikana tu vždy byla. Není pochyb, že k ní docházelo již v dávných sociálních uskupeních před tisíci lety a stejně tak i ve firemním prostředí není žádnou novinkou. V podnicích se vždy vyskytovaly asociální mezilidské vztahy, od šikany až po psychický teror. Do popředí zájmu veřejnosti se tyto jevy dostaly až v poslední době a tím nejčastěji skloňovaným slovem bývá mobbing.

Tento pojem je odvozen od anglického slovesa *to mob* = utlačovat, urážet, napadat, srocovat se. Ve Velké Británii se však uchytil pojem „bullying“, ve Spojených státech se pak nejčastěji používá termín „employee abuse“.

Průkopníkem výrazu mobbing byl rakouský etolog Konrád Lorenz. Původně tak označoval jev zvířecí teritoriality, kdy smečka útočí na vetřelce za účelem jeho vypuzení z domácího prostředí. Za tím, že byl mobbing převeden také do oboru lidského chování, stojí švédský chirurg Heinemann, který tak učinil v 60. letech minulého století. Na to dále navázal Heinz Leymann, švédský lékař a psycholog práce zabývající se komunikačními a vztahovými problémy na pracovišti.[3]

V pracovním prostředí, kde spolu lidé pracují delší dobu, nevládne každodenní idylická atmosféra. Všelijaké neshody, pře, zášti, hádky a třenice bývají na denním pořádku a vytrhávají zaměstnance z každodenní jednotvárnosti. Nejsou to vztahy kritické a nebezpečné. I ty vyhrocené konflikty se silným emocionálním nábojem můžeme považovat za běžné, nevzbuzují žádné obavy a nepovažujeme je za mobbing. Co je tedy mobbing? Mluvíme o něm tehdy, kdy se systematicky, cíleně, často a protiprávně zasahuje do pracovního a osobního života druhého. Tato stručná charakteristika je společným jádrem následujících definic.

Kratz [3, s. 16] definuje mobbing jako „řadu negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu.“ Tou je nejméně půl roku a alespoň jednou týdně. Cílem těchto aktivit je zamezit oběti mezilidskou komunikaci, snížit na minimum spolupráci s obětí, zablokovat její sociální vazby a natrvalo poškodit její sociální vážnost.

Beňo [4, s. 9] mluví o mobbingu jako o „nedostatečné schopnosti komunikovat, nedostačující osobnosti, znevažování a aroganci, závisti, o špatných způsobech chování a jednání s druhými, neschopnosti řešit konflikty a otevřeně k nim přistupovat a sociální

*nejistotě.*“ Jde o psychoteror na pracovišti, iniciován a řízen kolegy za účelem někoho poškodit dlouhodobým a soustavným aktivním nátlakem.

S odkazováním na Leymanna, průkopníka mobbingu, Wágnerová [5, s. 129] charakterizuje mobbing jako *„hostilní a neetickou komunikaci, která je prováděna systematicky, jednou nebo více osobami hlavně vůči jedné osobě, která je vinou mobbingu tlačena do beznadějně a bezbranné pozice a je v ní udržována prostřednictvím pokračujících mobbingových aktivit.“* Vlivem soustavnosti a dlouhodobosti tohoto nepřátelského chování, oběť zažívá značné duševní, psychosomatické a sociální utrpení.

Cílem mobbingu je dle Svobodové [6] dotlačit vybranou osobu do defenzivní pozice, vyloučit ji z kolektivu, ponížit, znevážit a donutit tak k odchodu z pracoviště. Útoky jsou systematické, cílevědomé a opakované. Jako další typické znaky uvádí zákeřnost, rafinovanost, nelítostnost, trvalý tlak, nepřátelství a agrese.

### **3.2 Příčiny mobbingu**

Prvotní podnět pro vznik mobbingu je vždy konflikt. Pojem konflikt můžeme definovat jako *„napjatou situaci, v níž se dvě na sobě závislé strany důrazně pokoušejí jednat navzájem neslučitelnými způsoby a uvědomují si, že jsou protivníci.“* [3, s. 25] Často je to střet bezvýznamný, menší pře, neshoda, odlišný pohled na zpracování zadaného úkolu či jiná malichernost. To, zda se stane spouštěcím mechanismem a vyústí v mobbing nebo se vyřeší normální cestou, záleží na atmosféře podniku. Špatné pracovní klima, kde se zaměstnanec necítí dobře, je nespokojený, stresovaný a neustále pod časovým nátlakem, vede k tomu, že pracovníci nemají příležitost vzniklé konflikty zdravě vyřešit. Tím se prohlubuje napětí mezi nimi, konflikt kvasí pod povrchem a v kolegovi, s kterým došlo k neshodě, si začínají vytvářet obraz nepřítele.

Huberová [7] uvádí tyto první faktory příčiny mobbingu:

#### **1) Stres z přetížení nebo špatně organizovaná práce**

Zvyšující se nároky na pracovní výkony, časová vytíženost, obavy ze ztráty zaměstnání představují vlny stresu, jejichž přítomnost je příznivá pro nastartování mobbingu. Na odděleních panuje strach, pocity úzkosti, vznikají často spory, na jejichž řešení nedochází a se stupňující se agresivitou také stoupá tendence k šikaně.

#### **2) Stereotyp a jednotvárnost**

Nedostatek produktivní práce vede k monotónnosti, nudě a frustraci. Zaměstnanci touží po změně. Potřebují zabít čas. Nudný výkon práce si tak zpestřují všelijakými

pomluvami, intrikami a jinými zlovolnostmi, jenž vedou k mobbingu. Je jen otázkou času, kdy se objeví obětní beránek.

### **3) Špatný styl řízení**

Nedostatečná kvalifikace pro vedení lidí se jeví jako jeden z hlavních důvodů, proč je mobbing tak rozšířen. Stále více odborníci vznik psychoteroru dávají za vinu špatnému stylu řízení. Stává se, že nadřízený nestačí na své povinnosti, své podřízené sužuje zvyšujícími se nároky a tím je stresuje. Zaměstnanci by neměli mít pocit, že jejich nadřízený má jen samé výhody, zatímco oni jen samé povinnosti. Vedoucí nesmí přehlížet houstnoucí atmosféru mezi kolektivem a měl by umět správným způsobem vyřešit a odstranit mobbing pod jeho vedením. Často nadřízený sáhne po řešení ve formě zbavení se nepohodlného pracovníka, jímž bývá oběť.

### **4) Tlak konkurence a strach z nezaměstnanosti**

V podnicích vládne klima příznivé pro vznik mobbingu např. aplikací autoritativního stylu řízení. Ten může vyvolat soudržnost, ale také tvrdou konkurenci mezi zaměstnanci. Nadřízení neváhají poukazovat na velkou poptávku po pracovních místech a snadnou nahraditelnost pracovníků. Silnější pracovníci, kteří mají větší tendenci si své místo udržet nebo dokonce povýšit, jsou trnem v oku těch slabších, kteří se o své posty obávají. Jedněmi z faktorů, které mobbing posilují, jsou strach a závist. Ty se v tomto zamořeném pracovním klima často mění v agresivitu.

## **3.3 Fáze mobbingu**

Jak již bylo uvedeno, nejedná se o krátkodobou jednorázovou činnost. Mobbing má svá pravidla a průběh. Psychologové práce sestavili model, podle něhož má mobbing následující čtyři fáze:

### **1) Neřešený konflikt**

Tato fáze začíná pozvolna a působí zprvu velmi nevinně. Útoky na jednotlivce nejsou tak zjevné ani časté. Postupem času ale budou útoky narůstat. Mobber se většinou snaží jedince vyvézt z rovnováhy jízlivými poznámkami, což vyvolá banální náhodný konflikt. Pokud nedojde k urovnání mezi stranami konfliktu a prosadí se silnější, hrozí nebezpečí postupu do druhé fáze.

## **2) Systematický teror**

Konflikt, kterému se nedostalo konstruktivního řešení, se mění v systematický a cílený psychický teror. Útoky jsou již pravidelné a jedinec je zatlačen do role oběti šikany. Ztrácí sebedůvěru, zhoršuje se jeho psychický a fyzický stav a projevují se u něj také psychosomatické poruchy. Mobber se ho snaží vytěsnit z kolektivu a donutit ho chovat se jinak. Způsobí to u něj náládovost a tendenci uzavírat se do sebe. Dělá chyby, které u něj dříve nebyly typické. Kolektiv tuto změnu zpozoruje, hodnotí ji negativně a přestává jedinci důvěřovat. Dojdou k přesvědčení, že se bez něho obejdou a je pro kolektiv spíše přítěží.

## **3) Zveřejnění případu**

V této fázi se případ stává oficiálním. Čím více se k mobberovi přidávají další kolegové a čím více stoupá agresivita a četnost útoků, tím častěji oběť v zaměstnání absentuje. Čím dál více se mu zhoršují pracovní výsledky. Klesl výkon i zbytku oddělení, neboť šikana mobberům zabírá čas. Tyto pracovní výkyvy dříve nebo později vedení organizace postřehne. Managementu dojde, že se něco děje. Nejdříve se objeví pokusy spory urovnat. Nadřízený se pak zaměří na toho jedince, který nadále nezvládá svou práci a s kterým ostatní již nechtějí spolupracovat a komunikovat. Oběť tak dostává od vedení ultimáta a podléhá ještě většímu náporu stresu. Následně se jedince pokusí přeložit. Na novém pracovišti ho ale noví kolegové a nadřízený vnímají rezervovaně a nedůvěřují mu. Je tu pravděpodobnost, že znovu dojde k vytěsnění z kolektivu.

## **4) Vyloučení**

Když snaha o začlenění oběti do nového pracovního kolektivu nedejde zdárnému výsledku a oběť je stále narušená a dopouští se stejných chyb, je v očích vedení přítěží pro organizaci. Přichází viktimizace oběti. Snižují její kompetence, přidělují podřadné práce, je uvnitř organizace odstavena na vedlejší kolej. Pod tímto tlakem se oběť často sama vzdá své pozice nebo je jí dána výpověď. Organizaci se tím uleví, ale jedinec mnohdy potřebuje odstranit zdravotní následky způsobené mobbingem, než bude znovu schopný nastoupit do nového zaměstnání.[3]

### 3.4 Techniky mobbingu

Mobbing má několik variant a jeho techniky se různí. Hlavním nástrojem mobbera ale není fyzická síla, nýbrž útoky, jimiž se snaží oběť vyvézt z rovnováhy, narušit její sebevědomí, izolovat ji od ostatních kolegů a postupem času vyštvať z její pozice. Útoky jsou slovní i mimoslovní. Mezi časté techniky patří šuškáni za zády, výhrůžky, zveřejňování důvěrných informací, dramatizace banálních záležitostí, nadávky a zesměšňování.

Oběť mobbingu je postupem času v kolektivu neoblíbená. Skupina přestane hovořit v okamžiku, kdy vstoupí mezi ně. Nezdraví ji a přehlíží ji. Když se pokusí zahájit rozhovor, setkává se s ironizováním a pohrdavými pohledy.

Kratz [3] uvádí jako typické techniky mobbingu: poskytování oběti stále menšího prostoru k vyjádření, nadávání, ponižování a terorizování oběti telefonicky a přes internet. Mobber oběť nezve na mítinky a pracovní porady, intrikuje za zády, očerňuje ji u nadřízených, zatajuje ji informace potřebné k plnění úkolů a může dojít i k ztrátě výsledků práce oběti. Nesahá daleko ani k výhrůžkám fyzického násilí.

Profesor Leymann [6] rozděluje techniky mobbingu do pěti kategorií:

1. *útoky cílené na omezení či znemožnění komunikace*
2. *útoky na soukromí a zdraví*
3. *útoky na odborné schopnosti či kvalifikaci a sabotování práce*
4. *útoky na pověst, úctu a vážnost*
5. *útoky na sociální vztahy a šíření pomluv*

### 3.5 Typičtí pachatelé mobbingu

Mobbera nelze přesně definovat. Můžeme ale vysledovat určité typické znaky, které tito agresoři mívají. Jedná se často o nevyzrálé osobnosti, jedince se strachem z vlastního selhání. Přesto se cítí výjimečně, důležitě a nadřazeně. Mají potřebu zvednout si sebevědomí na úkor druhých. Touží po tom, někoho ovládat, mít nad někým dohled a být dominantní nad ostatními.

Jsou to lidé egoističtí, neskromní, namyšlení a mají silnou potřebu sebezdokonalení. Tíhnou k samolibosti a neúměrné ctižádosti, což je vede k přehnané

soutěživosti. Jsou popudliví, vznětliví a umějí se mistrně přetvařovat, maskovat své nedostatky a snaží se se svým okolím manipulovat.

V mezilidských vztazích se mobber snaží prosazovat a nadřazovat za každou cenu. Chce mít vždy navrch, být dominantní, ovládat druhého a kontrolovat jeho pocity a chování. Má absenci empatie. Není výjimkou, když si mobbující šikanu někdy ani neuvědomuje. Pokud ale šikanuje delší dobu, všimne si dopadů svého jednání. Zda v něm bude nadále pokračovat, záleží už jen na jeho psychické morálce.

Profesorka Huberová [7] rozděluje pachatele mobbingu do tří skupin:

### **1) Strůjci**

Tito pachatelé jsou klíčovými činiteli. Vymýšlejí stále nové a nové praktiky šikany, jimiž oběť nenechají ani vydechnout. Tímto způsobem se strůjci většinou chtějí domoci nějakých výhod nebo se sami léčí ze své frustrace.

### **2) Náhodní pachatelé**

Tak jak jejich označení napovídá, pachateli se nestávají svým vlastním rozhodnutím. Jde tu o náhodný bezvýznamný konflikt, který mezi sebou aktéři neřeší. Ten se rozvine do trvalého sporu. Náhodnými pachateli se stávají, když v tomto boji začínají získávat převahu.

### **3) Spoluúčastníci**

Třetí skupinu můžeme rozdělit na aktivní a pasivní pachatele. Jedni se aktivně podílejí na šikaně a podporují jednoho nebo více strůjčů. Druzí k šikaně pasivně přispívají tím, že nečinně přihlížejí a nesnaží se tento problém řešit. Jednají tak často ze strachu, aby se sami nestali oběťmi šikany.

Podle profesora Leymanna [3] nelze jednoznačně určit, zda jsou horšími mobbery ženy nebo muži. Odlišnost mezi pohlavími je v tom, že ženy si za své oběti vybírají častěji zase ženy a stejně tak se muži častěji stávají terčem mobbujících mužů. Co se týče rozdílů používaných technik a strategií, ženy jednají spíše skrytě. Nekomunikují přímo ale spíše různými narážkami. Používají lži, lsti, pomlouvají za zády a volí spíše emoční vydírání. Naopak muži častěji jednají přímo, projevuje se u nich verbální agresivita. Vytvářejí větší tlak a chtějí ukázat, že jsou silnější.



### **3.6 Typické oběti mobbingu**

Stejně tak, jak tomu bylo u charakteristiky mobbera, ani typickou obětí nelze kategoricky popsat. Neexistuje žádný typický profil, neboť mobbing může postihnout každého. Dle zkušeností lze však prohlásit, že ve větším nebezpečí jsou jedinci, kteří se nějakým způsobem odlišují od ostatních. Mobber může využít toho, že se odlišují od průměru a nezáleží na tom, zda se jedná o odlišnost pozitivní nebo negativní, výhodu či dispozici. Častými oběťmi jsou povahy zranitelné, důvěřivé až naivní a snadno ovladatelní jedinci.

Huberová [7] uvádí čtyři nejohroženější skupiny pracovníků:

#### **1) Nápadní**

Více šikanováni bývají lidé, kteří se nějakým způsobem odlišují od ostatních. Může se jednat o fyzickou i psychickou odlišnost. Mobbera může přitáhnout tělesná vada, vada řeči, barva pleti, styl účesu či oblékání. Dalším důvodem může být homosexualita nebo příslušnost k minoritám.

#### **2) Úspěšní**

Povýšením jedinec získá nejen výhody materiální, ale může se také stát trnem v oku těch, kteří usilovali o stejné místo nebo jen závidějí, že je více úspěšný než oni. Tato zášť se často začne projevat nemístnými poznámkami a naschvály.

#### **3) Noví pracovníci**

S mobbingem se často setkávají nově přijatí zaměstnanci. Jsou v ohrožení už jen tím, že přicházejí do sehraněho kolektivu se zavedenými vztahy a pravidly. K ohrožení ještě přispívá, když je nový pracovník převyšuje vzděláním, znalostmi a inteligencí. Další příčinou toho, že nového zaměstnance kolektiv vyčleňuje, může být situace, kdy nový pracovník nahradil osobu, která byla oblíbeným členem kolektivu.

#### **4) Osamoceni**

Jedná se o pracovníky na pozicích, které byly v minulosti výhradně mužskou či ženskou záležitostí. Stávají se terčem předsudků a hůře upevňují své postavení v zaměstnání.

### 3.7 Důsledky mobbingu

Dlouhodobé útoky mají na oběť vždy velmi vážné důsledky po stránce psychické i fyzické. Mobbing neovlivňuje jen v zaměstnání, ale zasáhne i sociální prostředí oběti. Pracovní problémy si odnáší domů, nezbaví se jich ve chvílích volna. Kvalita jeho života se tak snižuje. Neustálý stres přechází i do partnerského života a ten tomu náporu nemusí odolat. Zřídka a jen nakrátko se obětem daří utlumit stres ubíráním pozornosti na rodinu, přátele, své koníčky. Mají tak sklony podléhat závislostem na alkoholu, drogách, gamblerství, zneužívání léků atd. Neschopnost zvládat nápor psychoteroru může eskalovat až do fáze, kdy oběť vidí jako jediné východisko sebevraždu.

**Psychické důsledky:** neklid, nervozita, úzkost, poruchy koncentrace, stres, únava, emoční vyčerpání, narušená schopnost komunikace, zvýšená agresivita, podrážděnost, pesimismus, deprese

**Psychosomatické důsledky:** problémy s dýcháním, bolesti hlavy a zad, narušení spánku, žaludeční a střevní onemocnění, kardiovaskulární poruchy, kožní nemoci, nádorová onemocnění, poruchy krevního oběhu a příjmu potravy a další

Mobbing postihuje nejen šikanovaného jedince ale také celou organizaci, v níž pracuje. Přináší finanční ztráty a zhoršuje pracovní prostředí a celkové klima v organizaci. Nefunkční pracovní prostředí snižuje efektivitu práce, což zapříčiňuje snížení zisku firmy. Dále se zvyšuje nemocnost a fluktuace zaměstnanců. Organizaci tak vedle sníženého zisku rostou náklady na nábor a adaptaci nových pracovníků. Důsledkem mobbingu také čelí stížnostem a soudním sporům, které nejen představují další náklady, ale také nepřispívají dobrému jménu organizace. V krajních situacích může dopad mobbingu na pracovní prostředí firmy vézt k jejímu zániku.

### 3.8 Prevence

Výše popsané důsledky dokazují, jak nebezpečný mobbing je. Každá organizace by měla věnovat velkou pozornost předcházení jeho vzniku. Zdravá firemní kultura s kvalitními morálními základy by se měla dostávat stejné pozornosti managementu jako kvantitativní výsledky. Dokud vedení organizace nepůjde svým chováním příkladem a nebude se snažit o posílení kladných mezilidských vztahů, bude se šikaně na pracovišti vézt dobře.

Organizace by měla vnitřními normami stanovit pravidla o násilí na pracovišti. Ta by měla obsahovat nejen preventivní ustanovení, ale i návod jak se s konfliktem vypořádat. Podnik si tak musí určit strategii, jak bude řešit incidenty různých stádií mobbingu. Už samotné zařazení pravidel do směrnic, z čehož vyplývá, že se vedení této problematice věnuje a je připraveno incidenty řešit, může mobbery od šikany odradit.

Všem zaměstnancům by mělo být poskytnuto dostatečné množství informací o tom, co šikana na pracovišti je, čím se vyznačuje a jak se projevuje. To je velmi důležité k tomu, aby věděli, co je vhodné a co už vhodné není.

Kratz [3] navrhuje sepsání kolektivní smlouvy mezi všemi zaměstnanci a zaměstnavatelem obsahující tyto náležitosti:

- oblast působnosti
- definice pojmu mobbing a objasnění rozdílu mezi občasnými konflikty
- zákaz mobbingu
- upozornění na možnost stěžovat si podle podnikové ústavy, včetně práva získávat nové informace
- jaká ochranná opatření proti mobbingu musí zavést v rámci urovnávání sporů, poradenství a školení zavést zaměstnavatel a podniková rada
- zřízení neutrálního podnikového centra pro boj proti mobbingu, včetně popisu jeho úkolů a kompetencí
- popis postupu v případě, že nějaký pracovník požádá o pomoc
- výčet případných pracovněprávních důsledků pro osoby dopouštějící se mobbingu
- závazek podniku, že se pokusí o urovnání případného konfliktu
- závazek pracovníků, že se zúčastní smířčího řízení
- doba platnosti

Organizace se může dále proti mobbingu chránit výběrem vhodných nových pracovníků. Měla by zvolit takové přijímací řízení, které odkryje osobnosti potencialních zaměstnanců a zjistí, zda nemají sklon k šikaně. Přestože mobbeři umí zastírat a maskovat své chování, lze u nich sledovat sklony k hádkám, neústupnosti, intoleranci a agresivitě. Nežádoucí je také přílišná soutěživost.

Prevenci by se měli intenzivně věnovat především vedoucí pracovníci jednotlivých oddělení. Měli by být reprezentanty nastavených pravidel chování a postarat se o to, aby k šikanování vůbec nedocházelo. Jejich úkolem je sledovat pracovní klima, naslouchat podřízeným, udržovat a rozvíjet pozitivní vztahy na pracovišti. Neměli by tolerovat intriky, pomluvy, pravidelné neřešené konflikty a při prvním náznaku šikany by měli okamžitě jednat. Nadřízený by měl být schopen rozpoznat první příznaky dříve, než ostatní zaměstnanci a okamžitě přijmout nápravná opatření.

Je důležité promluvit si se strůjcem intrik a zjistit, co ho k tomuto jednání vedlo. Nadřízený by měl dotyčnému vysvětlit, že neporušuje jen morálku firmy ale i kolegiální spolupráci. Není jasné, zda se dotyčný po rozhovoru s nadřízeným stáhne a přestane s intrikami, nebo nebude mít dost a bude v nich pokračovat. Je tedy nezbytné, aby jej nadřízený nadále měl pod svým dozorem a dohlédl na to, že se jeho negativní chování nebude opakovat. V případě, že se chování dotyčného nezmění, by měl nadřízený vyhodnotit, zda nebude ve prospěch zdravého klima firmy se strůjce intrik zbavit.

Na lehkou váhu by vedoucí pracovník neměl brát stížnosti. Nasloucháním podřízeným a správným řešení jejich problémů si získá jejich důvěru, která mu přijde vhod při budoucích problémech. Stížnosti by měl řešit s co nejkratším prodlením a stěžovatele vyslechnout o samotě a nepřerušovat jej. Zjištěním, že se nadřízený zajímá o ohlášený problém, se stěžovateli uleví a odreaguje se od své starosti. Není vhodné, navrhnout možnosti řešení problému ihned po vyslechnutí. Nadřízený by si měl ověřit fakta, zjistit stanoviska všech zúčastněných a konečné řešení problému si nechat chvíli v hlavě uležet.

U nových pracovníků by se měl nadřízený postarat o patřičnou integraci do kolektivu. Tím, že nováčkům přesně stanoví kompetence, se vyhne potencialním konfliktům ohledně práce. K urychlení integrace nového zaměstnance pomáhá, svěřením určitému kolegovi, který se postará o jeho zaučení a začlenění do kolektivu. Nový zaměstnanec se tak ihned cítí lépe, když se má na koho obrátit.

### **3.9 Řešení mobbingu**

Oběť mobbingu by měla začít jednat, vyjasnit si v čem je problém a začít ho řešit. Konflikt by měla zpracovat a s nějakým prostředníkem prodiskutovat s cílem najít nejefektivnější řešení. K tomu, aby došlo k urovnání konfliktu, je třeba rozhodnutí, které vyhovuje všem zúčastněným stranám. Jednotlivé strany tedy musí dojít ke kompromisu, což se bohužel často nepodaří a konflikt se dál rozrůstá. Řešení mobbingu by oběť měla vždy pojmout asertivní cestou.

Svobodová [6] uvádí tyto doporučení pro řešení mobbingu:

#### **1) Soukromá inventura a poznání svého protivníka**

K nalezení správné strategie jak čelit mobberovi, musí oběť poznat důvody, proč tak jedná. Snaží se zjistit, zda ho oběť přece jen nějak nepopudila a neukřivdila mu. Chyby ale v sobě vždy nenajde, neboť se může stát, že se oběť mobberovi zkrátka nelíbí a žádný konkrétní důvod k mobbování neexistuje.

#### **2) Oslovení mobbera**

Oběť by se měla vzchopit a pokusit se konflikt nejdříve sama vyřešit tím, že si s mobberem promluví. Měla by se důkladně připravit na tento náročný úkol. Jde tu o to, překvapit mobbera otázkami typu: co mu na oběti vadí a zda se vůči němu nějak provinila. Oběť by měla vést rozhovor s klidem, jednat věcně a konkrétně, nepoučovat, nerozčilovat se a nijak nevystavovat svá zranitelná místa. Bez známek slabosti by mu měla vytknout jeho chování a důrazně mu vysvětlit své kroky, které nastanou, pokud se jeho chování bude opakovat. Tyto kroky musí být oběť schopná provést. Je důležité, připravit si návrhy na vyřešení konfliktu. Může být také vhodné, přizvat si k rozhovoru nadřízeného nebo svědky událostí.

#### **3) Mobbingový deník**

Doporučuje se, aby si oběť vedla tzv. mobbingový deník. Do něj si zapisuje konkrétní situace, jak a kdy vznikly, co se událo, kdo byl za šikanu zodpovědný a jaké pocity oběť prožívala. Vést by si ho měla nejlépe každý den. Slouží jako důkazní prostředek. Detailní dlouhodobé záznamy mobbingu zvyšují důvěryhodnost oběti. Pomáhají jí také odreagovat se od šikany a s odstupem času si promyslet kroky k řešení své situace.

#### **4) Najít si spojence**

Oběť by se měla obrátit na své kolegy a spolupracovníky a svěřit se jim se svým problémem. Je možné, že i oni se setkali se stejným chováním. Ve skupině budou silnější než individuálně a mobbera může větší počet protivníků odradit od dalšího negativního chování.

#### **5) Aktivní obrana**

Je důležité, aby se oběť bránila útokům okamžitě, útoky odrazila a působila u toho sebevědomě. I když je to zprvu těžké, nepřipustit manipulaci, oběť by měla zůstat nad věcí a dát najevo, že takové chování trpět nebude.

#### **6) Informování nadřízeného**

Za zdravé pracovní klima v organizaci je zodpovědný zaměstnavatel. Je tak důležité, aby se o vzniklých problémech včas dozvěděl a mohl situaci řešit. Tyto informace by se mělo vedení organizace dozvědět od vedoucích zaměstnanců. Ti si však mobbing na svých pracovištích nechtějí přiznat a čekají, že si konflikty dotyčné osoby vyřeší sami. Oběť by v takové situaci neměla váhat sama oznámit mobbing vedení organizace. V této fázi je velmi důležité, mít v rukou průkazné záznamy o konfliktech, aby vedení nezaměřilo svou pozornost na oběť namísto mobbera.

#### **7) Obrácení na další instituce**

V případě, že vedení organizace nebude ochotno se problémem zabývat, se lze následně obrátit na další instituce v organizaci, jakými jsou například odbory, majitel, zřizovatel organizace. Dále je možné kontaktovat Inspektorát práce, Sdružení Práce a vztahy, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Český helsinský výbor a soud.

#### **8) Vyhledat odbornou pomoc**

Mobbing má vážné psychické i fyzické následky. Proto by oběť neměla váhat vyhledat psychologickou či psychiatrickou pomoc.

## 4 Bossing

### 4.1 Definice bossingu

V situaci, kdy šikana přichází ze strany nadřízeného, se jedná o bossing. Můžeme ho chápat jako odnož mobbingu. Nadřízený má ale z hlediska svého vedoucího postavení vůči podřízenému větší možnosti a pravomoci, kterých může využít a zneužít. Proto bývá bossing o to nebezpečnější. Jedná se o nerovný boj, kdy si nadřízený vybere určitého podřízeného a ponižuje ho před ostatními, nebo plošně šikanuje celý kolektiv.

### 4.2 Příčiny bossingu

Nejčastějším popudem k psychickému teroru je strach. Nadřízený může mít strach ze ztráty kontroly nad zaměstnanci, když se setkává s pasivitou svých podřízených. Může se také obávat převahy určitého výkonného pracovníka a strachovat se z toho, že ho nahradí na jeho pozici. Jedním z dalších důvodů, proč nadřízený šikanuje, bývá tlak, který je na něj vyvinut shora. Nechce mu čelit sám a tak ho přenáší na své podřízené. Bossing může zapříčinit také touha po moci, frustrace, dlouhá chvíle, zloba, závist. Další příčinou tohoto neprofesionálního chování může být neustálý pocit pomlouvání své osoby, kdy tito bossové trpí určitou formou stíhomamu apod.

Podle Huberové [7] jsou nejčastějšími příčinami bossingu:

- hněv na organizaci
- tlak shora
- touha po moci
- osobní důvody
- strach ze ztráty kontroly, z převahy a z nevyslovených myšlenek

Beňo [4] rozlišuje důvody bossingu pouze do tří kategorií:

- strach
- finance
- zloba

Bossing působí na celkové klima organizace. Jedním ze znaků bossingu je, že osobní zájmy nadřízených, se dostávají do popředí zájmu a někdy se z nich stávají zájmy celé organizace. V tomto prostředí je jediným cílem pracovníků vyhovět vedoucímu.

Týmová spolupráce a komunikace zde přestává fungovat, napjatá atmosféra snižuje výkony jednotlivých zaměstnanců a tím i výsledky celé organizace.

### 4.3 Řešení bossingu

Boj proti bossingu se velmi podobá boji proti mobbingu. Máme zde stejné možnosti řešení, vyjma hledání pomoci u přímého nadřízeného, boj je ale ztížený. Soupeř má silnější pozici z titulu nebo i osobní vazby na vedení organizace. Přes všechny jeho výhody, možnosti a pravomoci se ho oběť nesmí zaleknout. Měla by hledat oporu mezi svými kolegy, získat je na svou stranu a využít všech možností řešení šikany na pracovišti, která se nabízí.

## 5 Staffing

Dalším a tím nejméně častým druhem šikany v pracovním prostředí je staffing. Pojem vznikl z anglického slova *staff* = zaměstnanci, personál a lze ho chápat jako opak bossingu. Označuje chování podřízeného zaměstnance vůči svému nadřízenému, které má vést k jeho sesazení. Podřízení tedy ztěžují svému nadřízenému život tak dlouho, dokud nerezignuje.

Nastává zpravidla při příchodu nového nadřízeného do pracovního prostředí se sehraným kolektivem. Ti mají svá zasetá pravidla, do kterých si nenechají mluvit a neuznávají nového nadřízeného jako správnou autoritu. Často tomu tak bývá v případech, kdy nový vedoucí je výrazně mladší a vzdělanější než podřízení. K odmítání nového nadřízeného ještě přispívá, pokud byl bývalý nadřízený kolektivem oblíbený.

Techniky staffingu spočívají ve ztěžování práce vedoucího. Vždy, když má nadřízený něco na starosti, objeví se problém, jehož strůjce je většinou nemožné odhalit. Potom se veškerá zodpovědnost za chyby klade za vinu právě vedoucímu.

Staffing zahrnuje krádeže, schovávání předmětů a dokumentů v době jejich potřeby a náhlé objevení za určitou dobu na jiném či původním místě, falšování či prepisování dopisů a spisů a záměrné vkládání chyb do nich, zatajování důležitých informací nebo záměrné podávání mylných informací a sabotování práce.



## 6 Harassment

Sexuální obtěžování, neboli harassment, je druh šikany, která se velmi často vyskytuje, ale málo se řeší. Jedná se o situace, kdy je oběť vystavena nechtěnému sexuálnímu chování a vyjadřování zájmu od druhého. Nejčastěji postihuje ženy ve věku 20-30 let, které ještě nemají stálou pracovní pozici, ženy na středním stupni hierarchie a ženy pracující ve sférách, kde dominují muži. I muži se však stávají oběťmi.[7]

Obecně lze sexuální obtěžování definovat jako nevídané, nevhodné a urážlivé chování se sexuálním podtextem, které jedinec, na něž je mířeno, vnímá jako nežádoucí. Nemusí jít jen o fyzický kontakt. Radíme sem i různé formy psychického nátlaku. Uvést lze například nevhodné komentáře na vzhled a tělo, lechtivé vtipy, zahanbující poznámky, pozornost ve formě obtěžujících emailů nebo nevyžádaných sexuálních návrhů.

Strůjce harassmentu by si měl uvědomit, že pokud osoba, na níž je chování zaměřeno, vznáší námitky, jeho dvoření se stává nepříjemným a ztěžuje práci dotyčné osobě. Ta se při pokračujícím obtěžování cítí šikanovaná a zneužívána.

Chybné jednání lze někdy vyčíst i obtěžované osobě v tom, že nedává svůj nesouhlas dostatečně najevo a není schopna si rázně vymezit sexuální hranice. Neměla by si to nechat líbit a tvářit se, že se nic neděje, neboť strůjce bude v útocích nadále pokračovat. Je důležité nelibost v chování vyjádřit vážně a důrazně. Jen tak si pachatel uvědomí, že jeho chování je špatné.

Je-li oběť vystavena fyzickému obtěžování, je účinné se také fyzicky bránit. Své rozhořčení by měla dát najevo přiměřenou tělesnou obranou. Útočníka lze odradit varováním, že o jeho chování bude vyprávět kolegům a zesměšní ho. Dále mu lze pohrozit, že pokud se bude jeho nevhodné chování opakovat, oběť nebude váhat sepsat stížnost nadřízenému nebo oznámit situaci advokátovi.

## 7 Právní ochrana

Každý se může ve svém zaměstnání stát obětí některého druhu šikany. Je proto důležité znát práva, která máme. V České republice jsou termíny mobbing, bossing, staffing a hrassment podceňovány a nejsou uzákoněny. Jejich žalování a poškození je tak velmi obtížné. V případě soudního sporu se doporučuje odkázat se na pomoc advokáta.

### Příslušné zákonné normy

Listina základních práv a svobod občanům zaručuje: svobodu a rovnost v důstojnosti a právech (Článek 1), základní práva a svobody bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, příslušnosti k národnostní a etnické menšině, majetku nebo jiného postavení (Článek 3), právo zachovat si lidskou důstojnost, osobní čest, dobrou pověst a chránit si své jméno (Článek 10). [8]

Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně odměňování, přiznání a poskytování sociálních výhod vymezuje Antidiskriminační zákon. Ve druhém paragrafu definuje diskriminaci přímou a nepřímou. Za diskriminaci považuje také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.[9] Dále se lze odkazovat na následující právní úpravy:

- Zákoník práce

*§ 16 (ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci) [10]*

- Občanský zákoník

*§ 11 (vymezuje právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy) [11]*

- Trestní zákon

*§ 184 - (upravuje trestný čin o sdělování nepravdivých údajů, které jsou způsobitelné značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu)*

*§ 175 - (upravuje trestný čin o nucení jiného násilím, pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy, aby něco konal, opominul nebo trpěl) [12]*

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 8 Výzkum

### 8.1 Cíl výzkumu

Na základě poznatků z teoretické části se pokusíme navázat výzkumem. Cílem výzkumu je zjistit, zda se šikana na pracovišti vyskytuje a pokud ano, tak v jaké míře. Chceme zjistit, s jakými druhy teroru se respondenti setkali, jak se při trvajícím šikaně chovali a jaké následky pocítili. Po získání informací následuje vyhodnocení výsledků do přehledné podoby.

### 8.2 Metoda výzkumu

Sběr informací byl proveden pomocí dotazníku, jehož ukázka je v příloze. Dotazník obsahuje devatenáct otázek, otevřených i uzavřených. Úvodní otázky jsou demografické, dále zjišťujeme, zda mají respondenti povědomí o šikaně na pracovišti, zda se s ní setkali osobně, o jakou formu šikany šlo, jak probíhala a jaké měla řešení. V neposlední řadě nás zajímá, jak tato zkušenost respondenta ovlivnila.

Respondenti byli vybráni náhodně. K získání co největšího počtu responsí byla využita služba placené propagace a rozeslání dotazníku dobrovolným respondentům na serveru [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz). Pomocí této stránky bylo provedeno i vyhotovení dotazníků.

## 9 Prezentace výsledků

Šetření probíhalo po dobu 14 dní. Ke konečnému dni byl dotazník vyplněn 1123 respondenty. Průměrná doba vyplňování dotazníku respondentem byla 2 minuty 30 sekund. Slovních výpovědí bylo získáno 293.

Procentuální vyjádření se u různých odpovědí liší. Pokud otázku zodpovídali všichni respondenti, podíl v procentech je vyjádřen z celku všech respondentů. Pokud otázku vyplňovali jen ti, kteří se s šikanou setkali, je brán procentuální podíl z nich. Pro grafické znázornění výsledků jsou k odpovědím připojeny grafy.

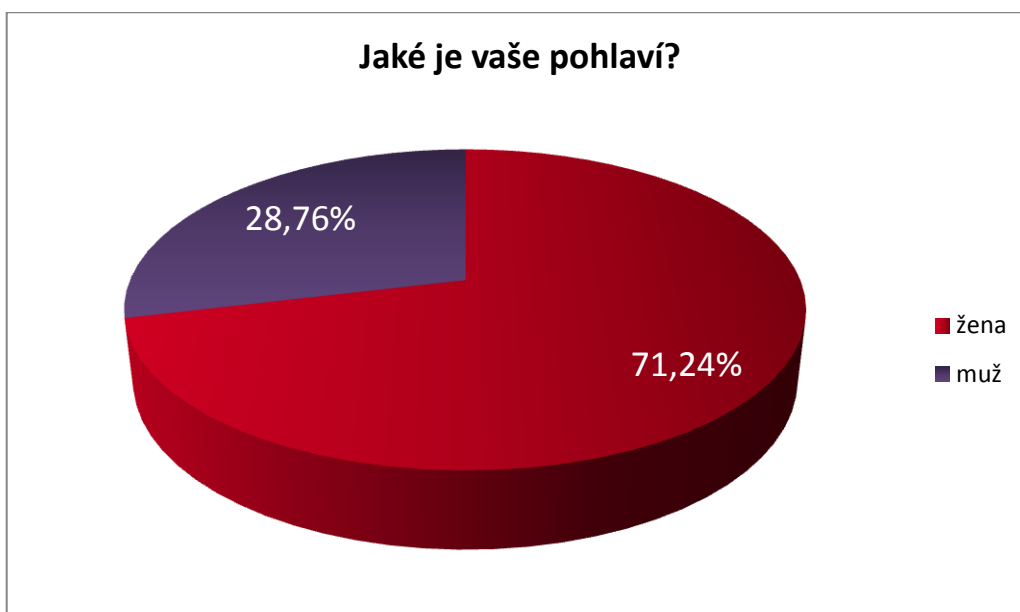
Výzkumem bylo zjištěno, že z 1123 dotázaných jich 373 (33,2%) bylo oběťmi šikany. Z toho 291 bylo žen a 82 bylo mužů. Nejvíce šikanovaných pocházelo z Prahy. Dále největší podíl šikanovaných respondentů mělo středoškolské vzdělání a bylo ve věku 25 let.

## 9.1 Otázka č. 1 - pohlaví

**Znění otázky:** Jaké je vaše pohlaví?

Odpověď	Počet	Podíl z celku
Žena	800	71,24 %
Muž	323	28,76 %

Tabulka 1: Jaké je vaše pohlaví? (Zdroj: vlastní)



Graf 1: Jaké je vaše pohlaví? (Zdroj: vlastní)

Pozorujeme, že v náhodném výběru mají větší zastoupení ženy. Z celku 1123 respondentů 800 odpovědělo, že jejich pohlaví je ženské.

Z 373 dotázaných, kteří uvedli, že byli šikanováni, jich 291 bylo žen, 82 mužů.

## 9.2 Otázka č. 2 - věk

**Znění otázky:** Jaký je váš věk?

*respondent musel napsat číselnou odpověď (pouze kladná čísla)*

Odpověď	Počet	Podíl z celku
24	62	5,52 %
25	59	5,25 %
26	59	5,25 %
27	47	4,19 %
23	41	3,65 %
28	39	3,47 %

30	39	3,47 %
32	37	3,29 %
29	36	3,21 %
22	35	3,12 %
ostatní odpovědi	669	59,57 %

Tabulka 2: Jaký je váš věk? (Zdroje: vlastní)



Graf 2: Jaký je váš věk? (Zdroje: vlastní)

Věkové rozpětí všech respondentů se pohybuje mezi 13-73 let. Nejčastěji se průzkumu zúčastnili 24, 25 a 26 letí. Průměrný věk respondenta je 35 let.

Rozpětí šikanovaných bylo 16-69 let. Nejčastěji šikanováni byli 25, 24 a 40 letí. Průměrný věk oběti je 37 let.

### 9.3 Otázka č. 3 - vzdělání

**Znění otázky:** Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

*respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí*

Odpověď	Počet	Podíl z celku
vysokoškolské	491	43,72 %
středoškolské	447	39,8 %
výuční list	89	7,93 %
vyšší odborné	67	5,97 %
základní	29	2,58 %

Tabulka 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (Zdroj: vlastní)



**Graf 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (Zdroj: vlastní)**

Nejvyšší dosažené vzdělání všech dotázaných bylo převážně vysokoškolské a středoškolské. Nejmenší zastoupení měli respondenti základního vzdělání.

Z 373 respondentů, kteří uvedli, že byli šikanováni, jich 158 dosáhlo středoškolského, 153 vysokoškolského, 28 vyššího odborného, 26 výučního listu a 8 jen základního vzdělání. Největší podíl obětí měli studenti vyšších odborných škol (41,8 %).

## 9.4 Otázka č. 4 - lokalita pracoviště

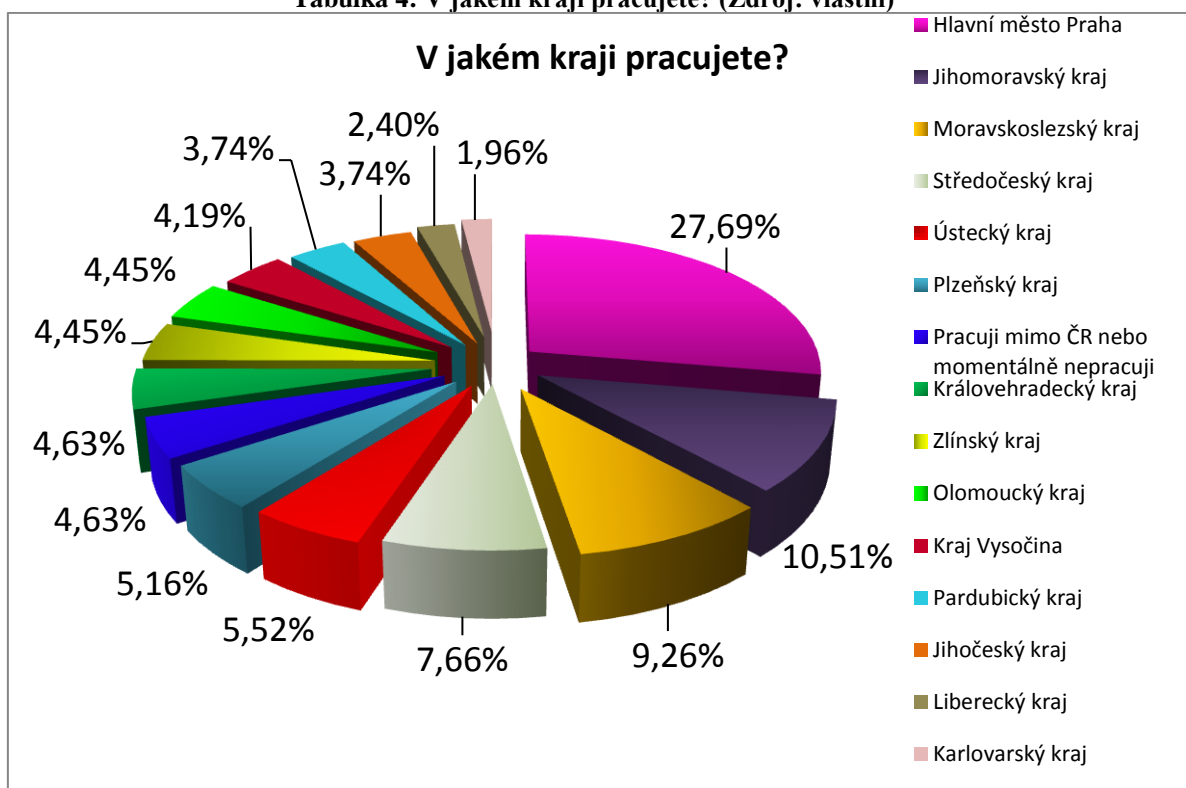
**Znění otázky:** V jakém kraji pracujete?

*respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí*

Odpověď	Počet	Podíl z celku
Hlavní město Praha	311	27,69 %
Jihomoravský kraj	118	10,51 %
Moravskoslezský kraj	104	9,26 %
Středočeský kraj	86	7,66 %
Ústecký kraj	62	5,52 %
Plzeňský kraj	58	5,16 %
Pracuji mimo ČR nebo momentálně nepracuji	52	4,63 %
Královehradecký kraj	52	4,63 %

Zlínský kraj	50	4,45 %
Olomoucký kraj	50	4,45 %
Kraj Vysočina	47	4,19 %
Pardubický kraj	42	3,74 %
Jihočeský kraj	42	3,74 %
Liberecký kraj	27	2,4 %
Karlovarský kraj	22	1,96 %

Tabulka 4: V jakém kraji pracujete? (Zdroj: vlastní)



Graf 4: V jakém kraji pracujete? (Zdroj: vlastní)

Nejvíce respondentů pocházelo z Hlavního města Praha, následoval Jihomoravský, Moravskoslezský a Středočeský kraj.

Z 373 šikanovaných, jich 94 pocházelo z Hlavního města Praha, 38 z Jihomoravského a shodně také z Moravskoslezského kraje. Nejmenší počet šikanovaných respondentů se nalézal v Libereckém kraji, kde jich bylo pouze 10.



Největší procento šikanovaných respondentů na kraj, bylo na Karlovarsku (54,5 %). Významné hodnoty byly dále naměřeny v Královehradeckém (46,2 %), Plzeňském (44,8%) a Ústeckém kraji (43,5 %).

Pro ty, kteří označili, že momentálně nepracují nebo pracují mimo ČR, dotazník vzhledem k povaze následujících otázek a zaměření výzkumu na české prostředí končí.

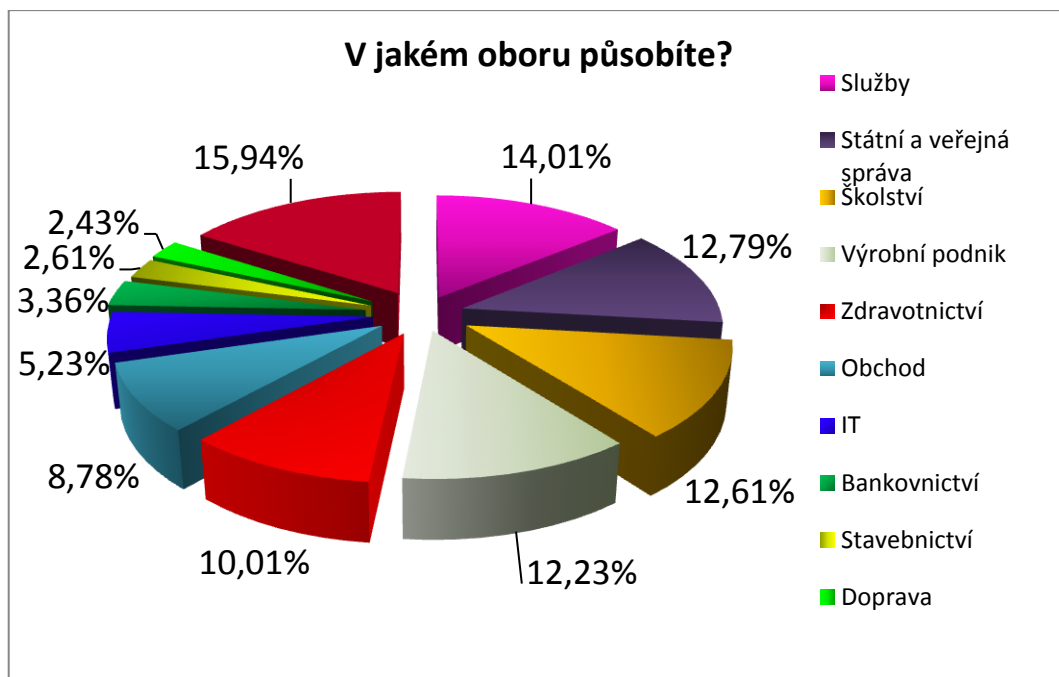
## 9.5 Otázka č. 5 - obor

**Znění otázky:** V jakém oboru působíte?

*respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí*

Odpověď	Počet	Podíl z celku
Služby	150	14,01 %
Státní a veřejná správa	137	12,79 %
Školství	135	12,61 %
Výrobní podnik	131	12,23 %
Zdravotnictví	108	10,01 %
Obchod	94	8,78 %
IT	56	5,23 %
Bankovníctví	36	3,36 %
Stavebnictví	28	2,61 %
Doprava	26	2,43 %
Jiné	170	15,94 %

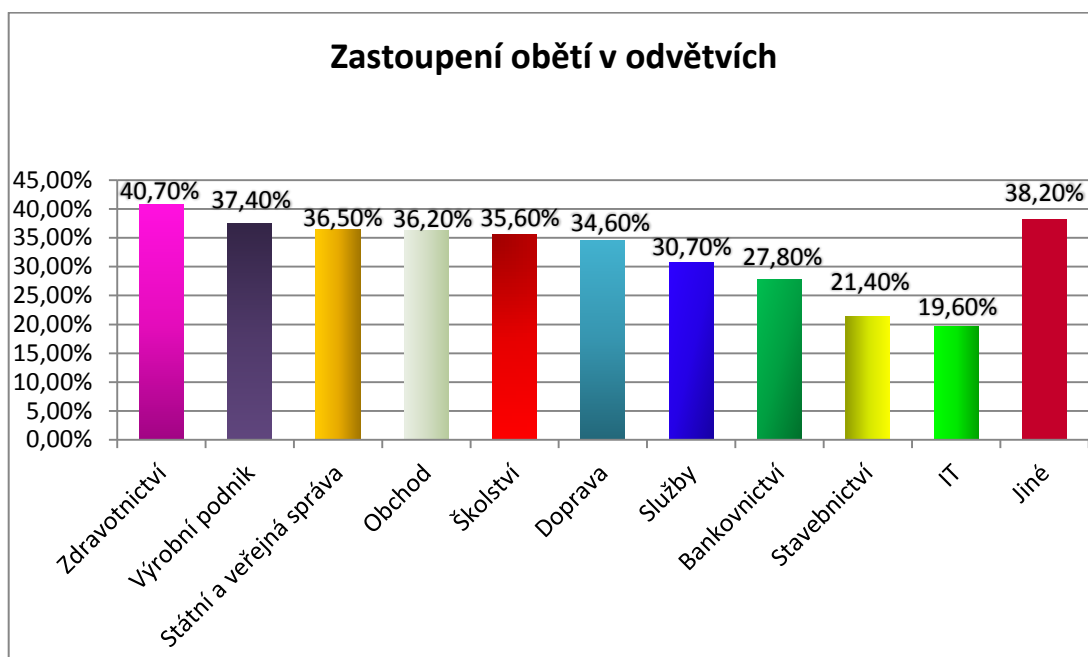
**Tabulka 5: V jakém oboru působíte? (Zdroj: vlastní)**



**Graf 5: V jakém oboru působíte? (Zdroj: vlastní)**

Z 373 respondentů, kteří uvedli, že byli šikanováni, jich 50 působí ve Státní a veřejné správě, 49 ve výrobních podnicích a 48 ve školství. Nejméně šikanovaných respondentů působí ve stavebnictví, pouze 6. Jako jiný obor působnosti zaškrtno 66 obětí.

Procentuálně je největší podíl obětí ve zdravotnictví (40,7 %), nejmenší potom v oboru IT (19,6 %). Všechny proporce jsou znázorněny v grafu níže.



**Graf 6: Zastoupení obětí v odvětvích (Zdroj: vlastní)**

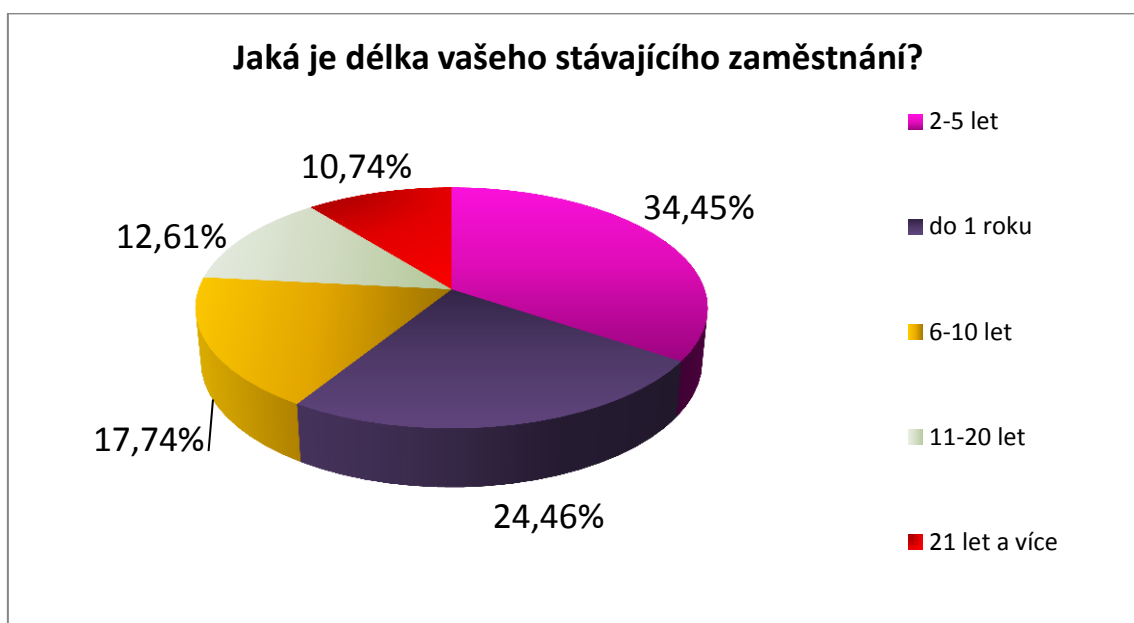
## 9.6 Otázka č. 6 - délka zaměstnání

**Znění otázky:** Jaká je délka vašeho stávajícího zaměstnání?

*respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí*

Odpověď	Počet	Podíl z celku
2-5 let	369	34,45 %
do 1 roku	262	24,46 %
6-10 let	190	17,74 %
11-20 let	135	12,61 %
21 let a více	115	10,74 %

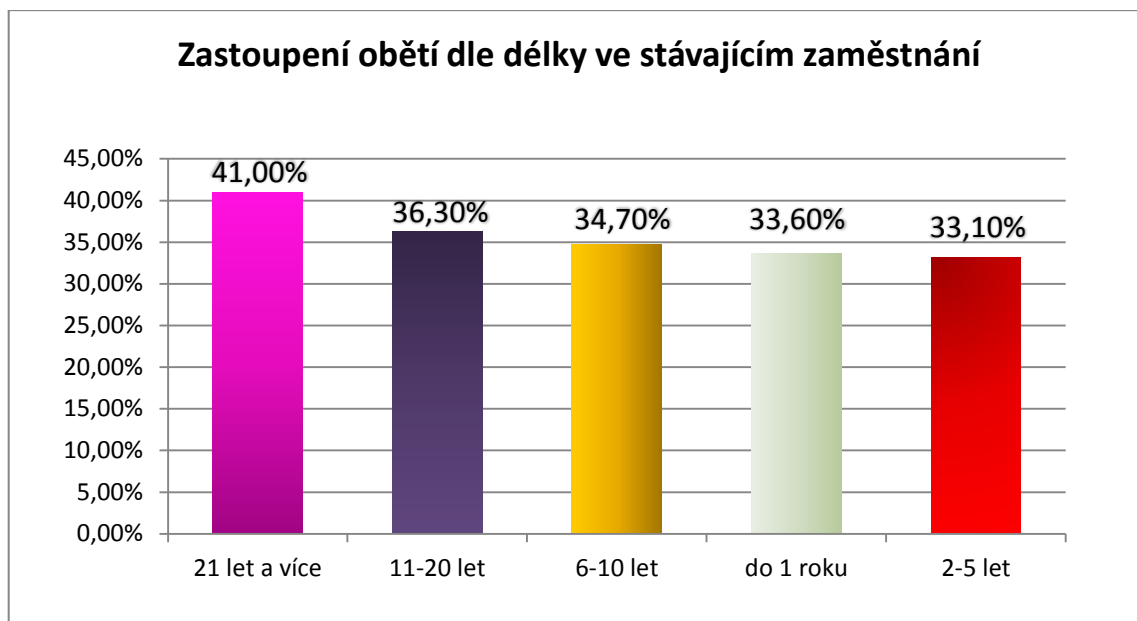
**Tabulka 6: Jaká je délka vašeho stávajícího zaměstnání? (Zdroj: vlastní)**



**Graf 7: Jaká je délka vašeho stávajícího zaměstnání? (Zdroj: vlastní)**

Většina respondentů nepracovala ve svém stávajícím zaměstnání déle než 5 let. Nejméně byla zastoupena kategorie 21 let a více.

Nejvíce šikanovaných bylo 122 v kategorii 2-5 let ve stávajícím zaměstnání. Nejméně jich bylo 48 v kategorii 21 let a více, kde byl na druhou stranu naměřen největší podíl šikanovaných (41%). Ostatní kategorie se pohybovaly v rozmezí 33,1-36,3% šikanovaných, jak uvádí následující graf.



Graf 8: Zastoupení obětí dle délky ve stávajícím zaměstnání (Zdroj: vlastní)

## 9.7 Otázka č. 7 - setkání s násilím na pracovišti

**Znění otázky:** Znáte někoho, kdo se osobně setkal s násilím na pracovišti?

Odpověď	Počet	Podíl z celku
Ne	703	65,64 %
Ano	368	34,36 %

Tabulka 7: Znáte někoho, kdo se osobně setkal s násilím na pracovišti? (Zdroj: vlastní)



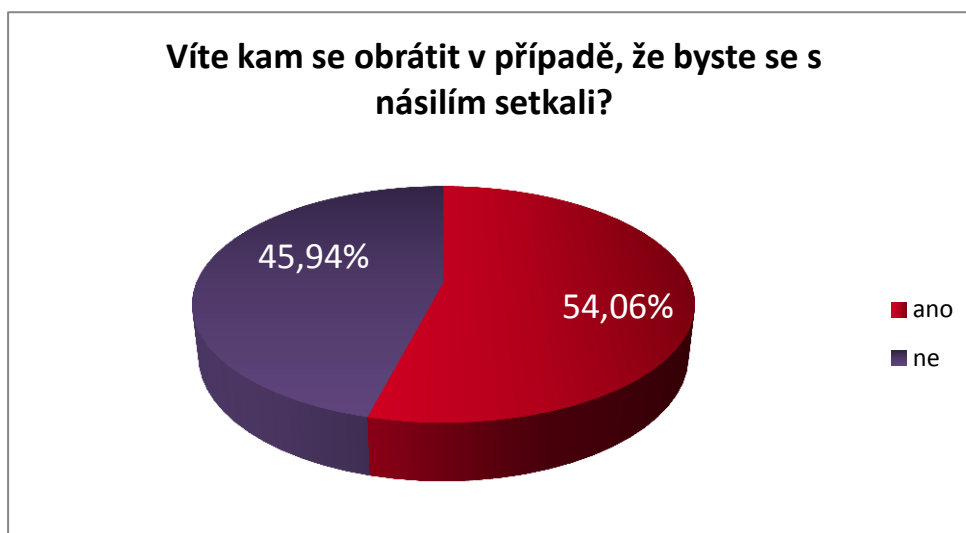
Graf 9: Znáte někoho, kdo se osobně setkal s násilím na pracovišti? (Zdroj: vlastní)

## 9.8 Otázka č. 8 - vyhledání pomoci

**Znění otázky:** Víte kam se obrátit v případě, že byste se s násilím setkali?

Odpověď	Počet	Podíl z celku
ano	579	54,06 %
ne	492	45,94 %

Tabulka 8: Víte kam se obrátit v případě, že byste se s násilím setkali? (Zdroj: vlastní)



Graf 10: Víte kam se obrátit v případě, že byste se s násilím setkali? (Zdroj: vlastní)

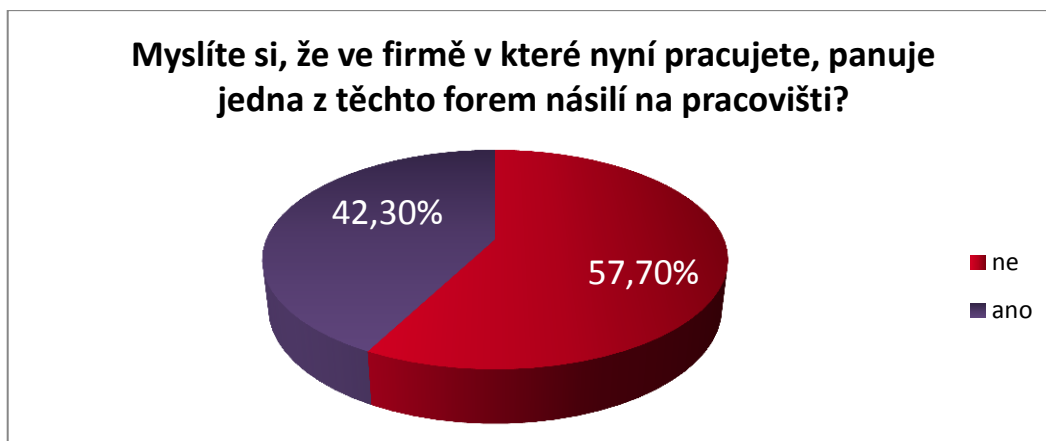
## 9.9 Otázka č. 9 – jevy v současném zaměstnání

**Znění otázky:** Myslíte si, že ve firmě v které nyní pracujete, panuje jedna z těchto forem násilí na pracovišti? (pojmy byly respondentům krátce vysvětleny)

*respondent musel zvolit alespoň jednu z nabízených odpovědí*

Odpověď	Počet	Podíl z celku
Myslím si, že ne	618	57,7 %
Bossing	322	30,07 %
Mobbing	214	19,98 %
Harassment	82	7,66 %
Staffing	36	3,36 %

Tabulka 9: Myslíte si, že ve firmě v které nyní pracujete, panuje jedna z těchto forem násilí na pracovišti? (Zdroj: vlastní)



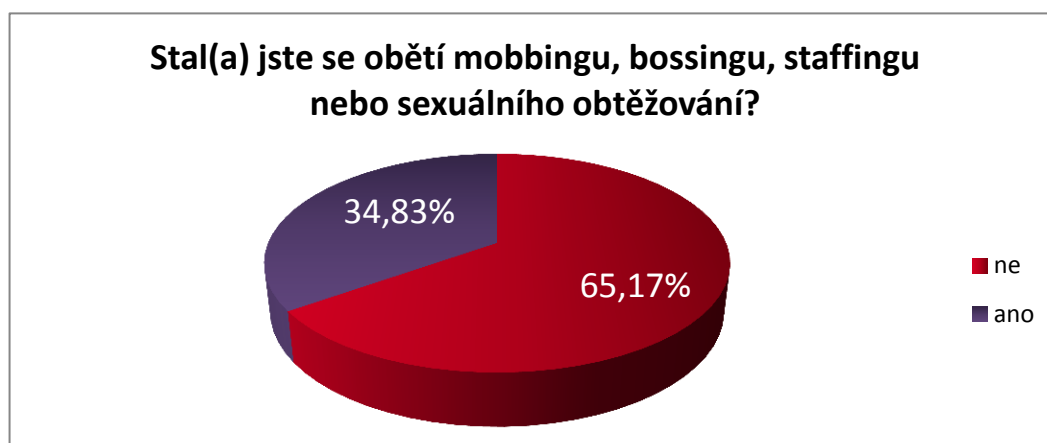
**Graf 11: Myslíte si, že ve firmě v které nyní pracujete, panuje jedna z těchto forem násilí na pracovišti? (Zdroj: vlastní)**

### 9.10 Otázka č. 10 – neetické chování

**Znění otázky:** Stal(a) jste se obětí mobbingu, bossingu, staffingu nebo sexuálního obtěžování?

Odpověď	Počet	Podíl z celku
Ne	698	65,17 %
Ano	373	34,83 %

**Tabulka 10: Stal(a) jste se obětí mobbingu, bossingu, staffingu nebo sexuálního obtěžování? (Zdroj: vlastní)**



**Graf 12: Stal(a) jste se obětí mobbingu, bossingu, staffingu nebo sexuálního obtěžování? (Zdroj: vlastní)**

Pro ty, kteří v této otázce odpověděli ne, dotazník končí. Zaměřujeme se nyní pouze na vzorek 373 šikanovaných respondentů.

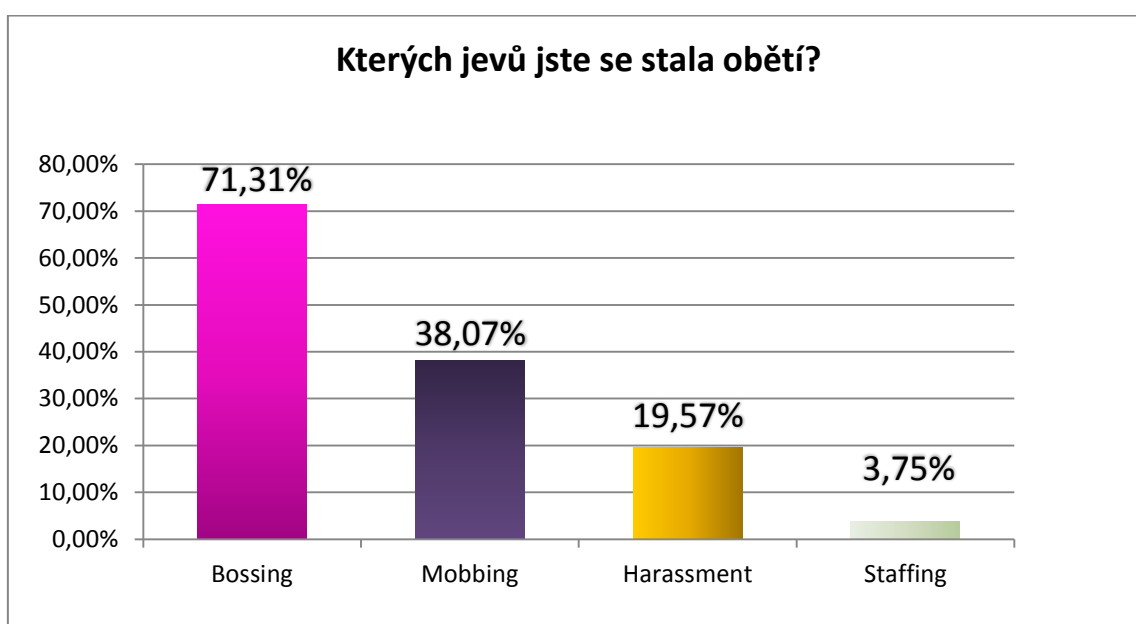
## 9.11 Otázka č. 11 – forma neetického chování

**Znění otázky:** Kterých jevů jste se stal(a) obětí? (stávající i minulé zaměstnání)

*respondent musel zvolit alespoň jednu z nabízených odpovědí*

Odpověď	Počet	Podíl z šikanovaných
Bossing	266	71,31 %
Mobbing	142	38,07 %
Harassment	73	19,57 %
Staffing	14	3,75 %

Tabulka 11: Kterých jevů jste se stal(a) obětí? (Zdroj: vlastní)



Graf 13: Kterých jevů jste se stal(a) obětí? (Zdroj: vlastní)

## 9.12 Otázka č. 12 – délka trvání a popis situace

**Znění otázky:** Uveďte prosím stručný popis situace a jak dlouho trvala/trvá?

*Nepovinná otázka, respondent mohl napsat odpověď vlastními slovy*

Respondenti uváděli mnoho různých situací odlišné doby trvání. Jejich odpovědi jsou členěny do následujících kategorií podle formy šikany a doby jejího trvání.

Odpověď	Počet	Podíl na šikaně
Urážky, ponižování, zesměšňování	131	25,29 %
Kritika a vracení práce	84	16,21 %
Sexuální narážky	70	13,51 %
Pomluvy, intriky, očerňování	63	12,16 %
Vyhrožování	59	11,39 %
Zadávání práce navíc či pod úroveň	53	10,23 %
Fyzické obtěžování, osahávání	42	8,11 %
Zatajování informací	16	3,10 %

**Tabulka 12: Uvedené formy šikany (Zdroj: vlastní)**

Odpověď	Počet	Podíl z šikanovaných
2 a více let	137	46,76 %
1-2 roky	68	23,21 %
do 6 měsíců	56	19,11 %
7-12 měsíců	32	10,92 %

**Tabulka 13: Trvání šikany (Zdroj: vlastní)**

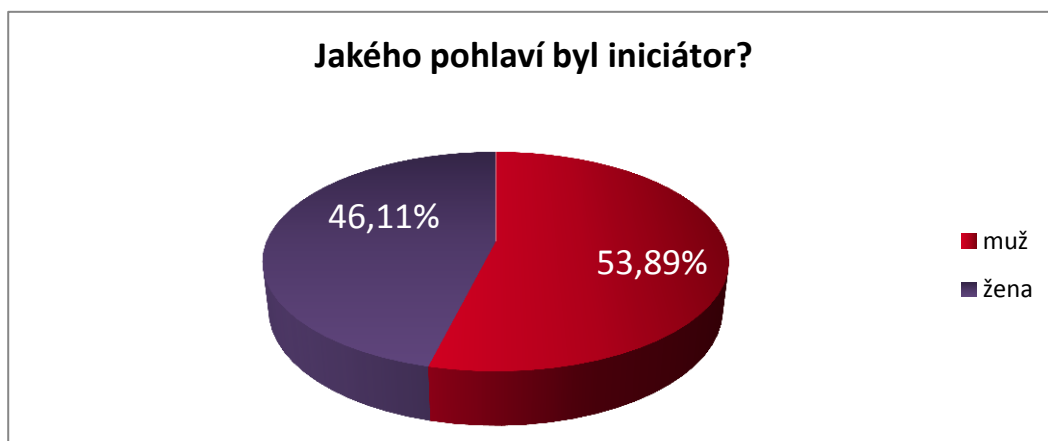
### 9.13 Otázka č. 13 – pohlaví iniciátora

**Znění otázky:** Jakého pohlavní byl iniciátor?

Odpověď	Počet	Podíl z šikanovaných
muž	201	53,89 %
žena	172	46,11 %

**Tabulka 14: Jakého pohlaví byl iniciátor? (Zdroj: vlastní)**





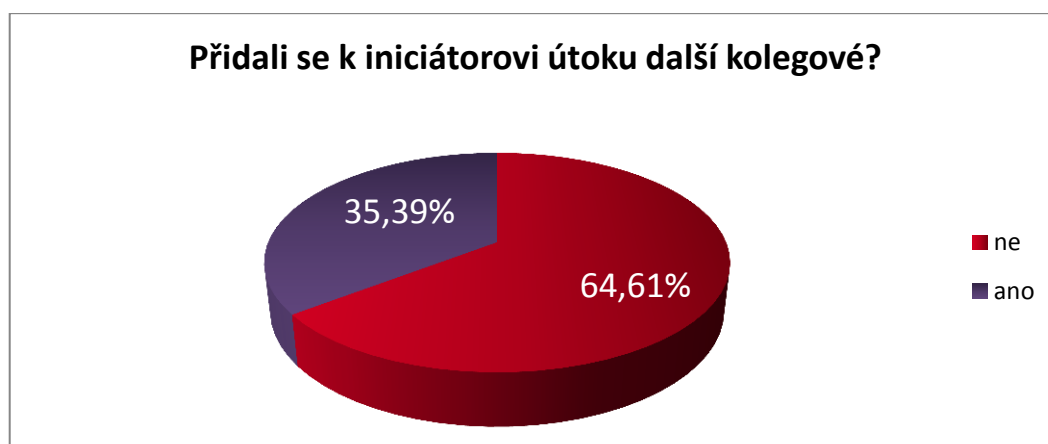
**Graf 14: Jakého pohlaví byl iniciátor? (Zdroj: vlastní)**

### 9.14 Otázka č. 14 – skupina útočníků

Přidali se k iniciátorovi útoku další kolegové?

Odpověď	Počet	Podíl z šikanovaných
ne	241	64,61 %
ano	132	35,39 %

**Tabulka 15: Přidali se k iniciátorovi útoku další kolegové? (Zdroj: vlastní)**



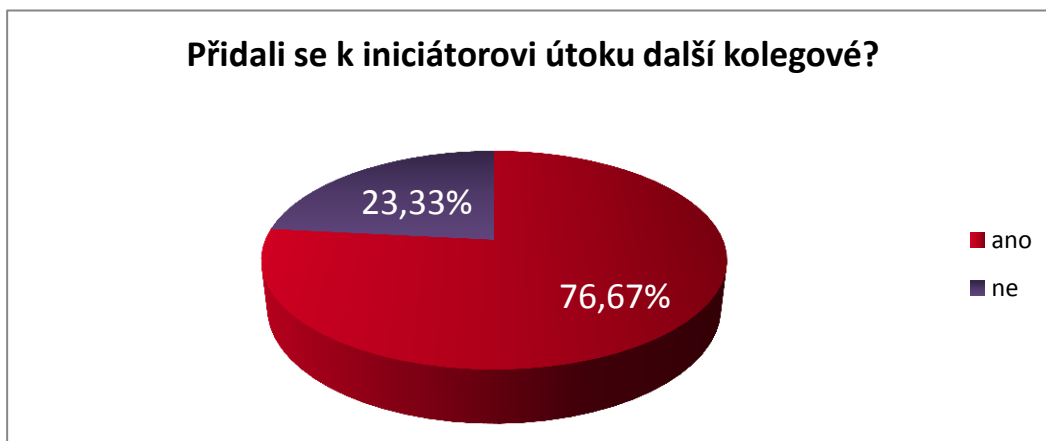
**Graf 15: Přidali se k iniciátorovi útoku další kolegové? (Zdroj: vlastní)**

## 9.15 Otázka č. 15 – zvažování změny zaměstnání

**Znění otázky:** Uvažoval(a) jste o odchodu ze zaměstnání z důvodu šikany?

Odpověď	Počet	Podíl z šikanovaných
ano	286	76,67 %
ne	87	23,33 %

Tabulka 16: Uvažoval(a) jste o odchodu ze zaměstnání z důvodu šikany? (Zdroj: vlastní)



Graf 16: Uvažoval(a) jste o odchodu ze zaměstnání z důvodu šikany? (Zdroj: vlastní)

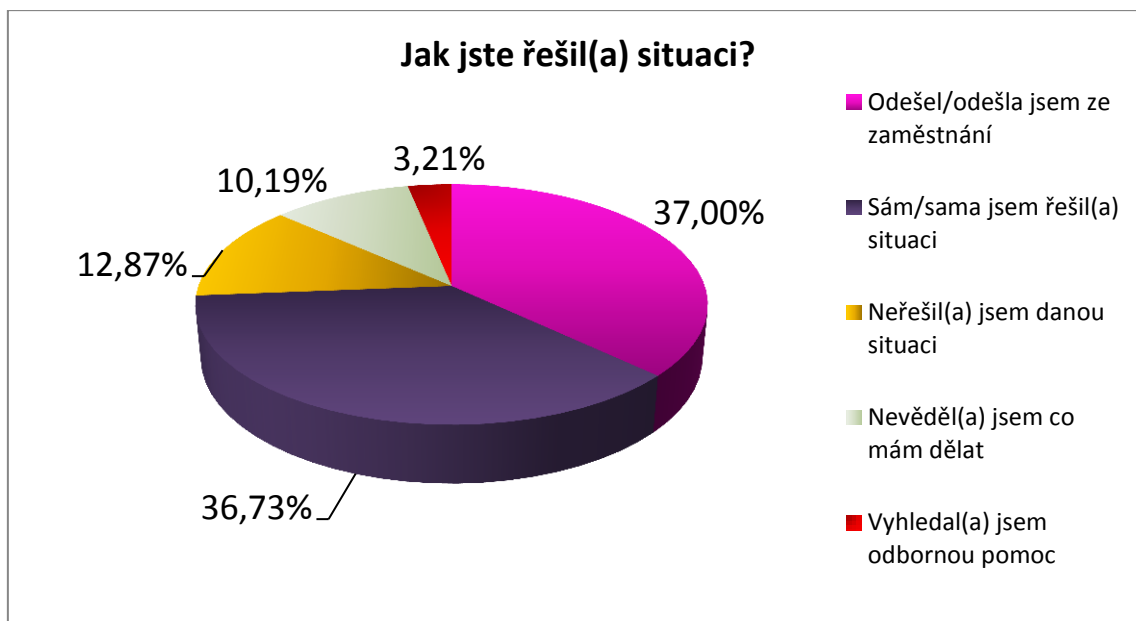
## 9.16 Otázka č.16 - řešení situace

Jak jste řešil(a) situaci?

*respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí*

Odpověď	Počet	Podíl z šikanovaných
Odešel/odešla jsem ze zaměstnání	138	37,00 %
Sám/sama jsem řešil(a) situaci	137	36,73 %
Neřešil(a) jsem danou situaci	48	12,87 %
Nevěděl(a) jsem co mám dělat	38	10,19 %
Vyhledal(a) jsem odbornou pomoc	12	3,21 %

Tabulka 17: Jak jste řešil(a) situaci? (Zdroj: vlastní)



**Graf 17: Jak jste řešil(a) situaci? (Zdroj: vlastní)**

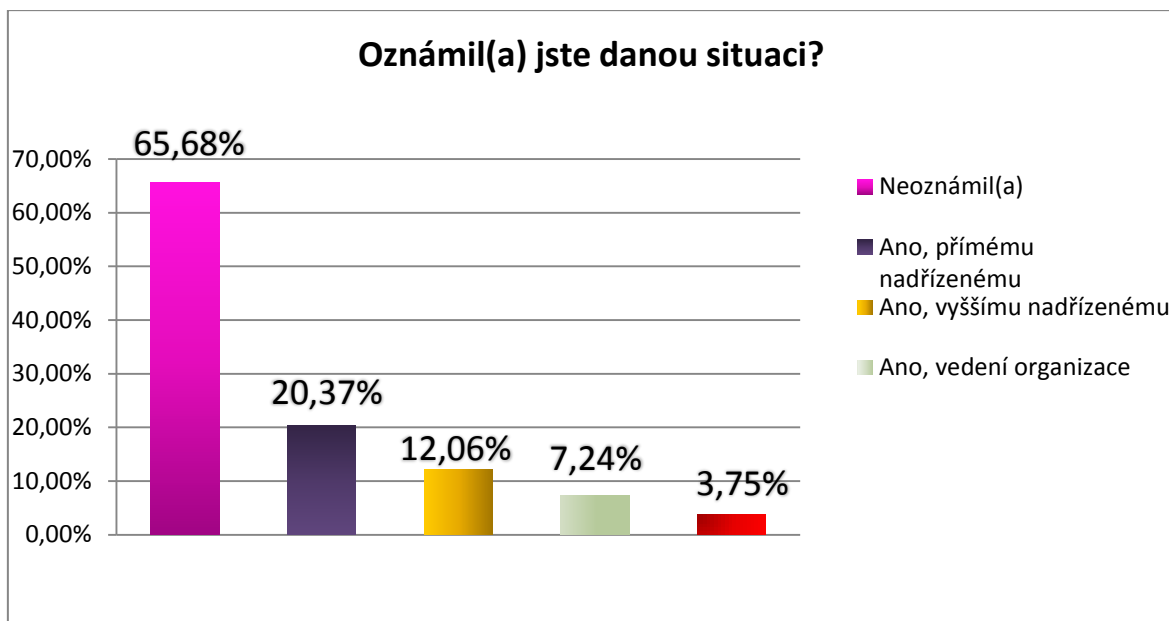
### 9.17 Otázka č.17 - oznámení situace

Oznámil(a) jste danou situaci?

*respondent musel zvolit alespoň jednu z nabízených odpovědí*

Odpověď	Počet	Podíl z šikanovaných
Neoznámil(a)	245	65,68 %
Ano, přímému nadřízenému	76	20,37 %
Ano, vyššímu nadřízenému	45	12,06 %
Ano, vedení organizace	27	7,24 %
Ano, externímu orgánu/instituci	14	3,75 %

**Tabulka 18: Oznámil(a) jste danou situaci? (Zdroj: vlastní)**



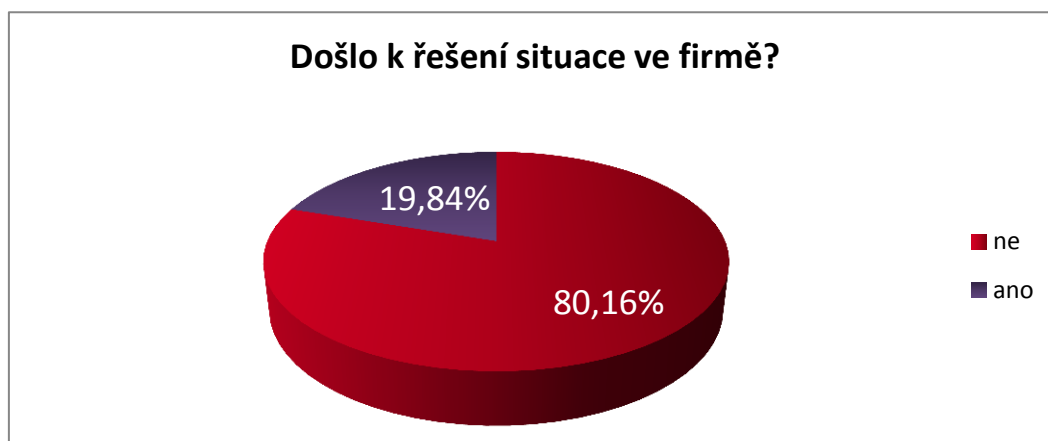
Graf 18: Oznámil(a) jste danou situaci? (Zdroj: vlastní)

### 9.18 Otázka č. 18 - řešení situace firmou

Došlo k řešení situace ve firmě?

Odpověď	Počet	Podíl z šikanovaných
ne	299	80,16 %
ano	74	19,84 %

Tabulka 19: Došlo k řešení situace ve firmě? (Zdroj: vlastní)



Graf 19: Došlo k řešení situace ve firmě? (Zdroj: vlastní)

## 9.19 Otázka č. 19 - následky

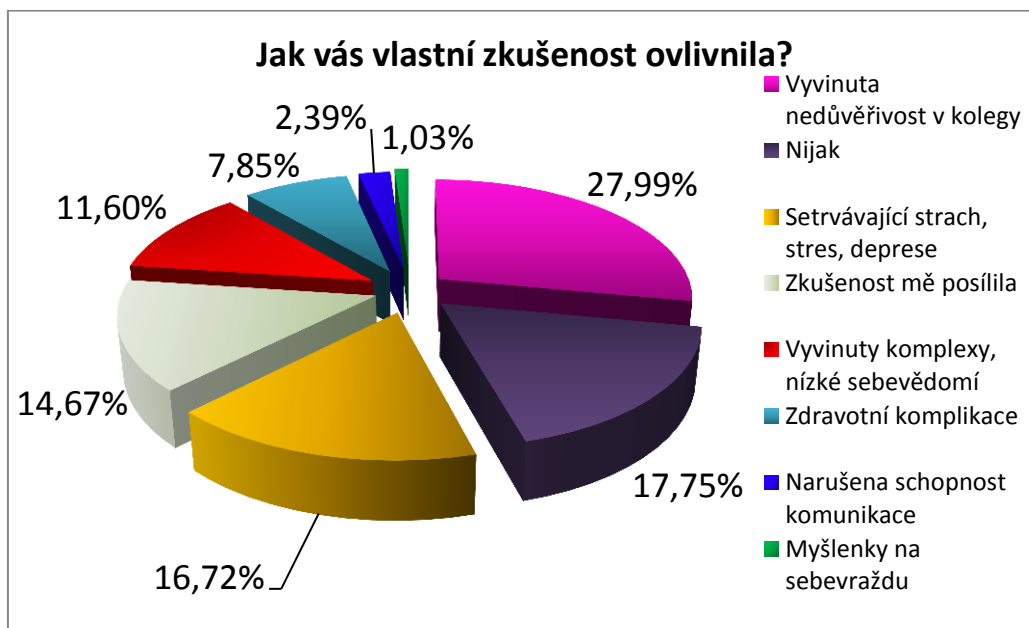
Jak vás vlastní zkušenost ovlivnila?

*Nepovinná otázka, respondent mohl napsat odpověď vlastními slovy*

Slovní výpovědi respondentů jsou rozčleněny do následujících kategorií, podle nejčastěji uváděných následků šikany.

Odpověď	Počet	Podíl na šikaně
Vyvinuta nedůvěřivost v kolegy	82	27,99 %
Nijak	52	17,75 %
Setrvávající strach, stres, deprese	49	16,72 %
Zkušenost mě posílila	43	14,67 %
Vyvinuty komplexy, nízké sebevědomí	34	11,6 %
Zdravotní komplikace	23	7,85 %
Narušena schopnost komunikace	7	2,39 %
Myšlenky na sebevraždu	3	1,03 %

Tabulka 20: Jak vás vlastní zkušenost ovlivnila? (Zdroj: vlastní)



Graf 20: Jak vás vlastní zkušenost ovlivnila? (Zdroj: vlastní)

## 10 Shrnutí výsledků

Z celkového náhodného výběru 1123 respondentů bylo 373 šikanovaných, což činí 34,83 %. Nejvíce z nich bylo ženského pohlaví (291, 78,02 % z šikanovaných). To odpovídá rozložení mužů a žen ve výběru. Nejčastěji šikanováni byli respondenti ve věku 25 let, věkové rozpětí šikanovaných bylo 16-69 let a průměrný věk šikanovaného činil 37 let, což se výrazně neliší od věkového rozložení celkového výběru. Většina šikanovaných respondentů měla nejvyšší vzdělání středoškolské (158, 42,36 %) a vysokoškolské (153, 41,02 %) a největší podíl obětí měli studenti vyšších odborných škol (41,8 %). Zde lze sledovat trend šikanování zaměstnanců, kteří svým vzděláním a schopnostmi převyšují kolektiv, ze závisti a obavy z konkurence.

Hlavní město Praha mělo nejvíce obětí šikany (94, 25,2 %). Největší procento šikanovaných na kraj, bylo v Karlovarském kraji (54,5 %). Největší zastoupení šikanovaných měli respondenti působící ve státní a veřejné správě (50, 13,4 %). Procentuálně největší podíl obětí je ve zdravotnictví (40,7 %), nejmenší potom v oboru IT (19,6 %). Mnoho zveřejňovaných případů šikany obecně pochází z prostředí zdravotních zařízení. Práce s pacienty je fyzicky i psychicky náročná, a pokud kolektiv nedrží při sobě, prostředí nahrává ke vzniku konfliktů.

Z pohledu délky stávajícího zaměstnání bylo obětí nejvíce 122 v kategorii 2-5 let ve stávajícím zaměstnání. Nejméně jich bylo 48 v kategorii 21 let a více, kde byl na druhou stranu naměřen největší podíl šikanovaných (41 %). Ve výpovědích respondentů se v souvislosti s tím vyskytovali případy, kdy lidé po dobu až desítek let trpí šikanou, neznají způsob, jak situaci vyřešit a nemají možnost ze zaměstnání odejít z finančních důvodů.

Informativnost ohledně toho, kam se v případě šikanování obrátit, se mezi respondenty ukázala být 54,06 %. Organizace tedy moc neřeší osvětu tohoto problému a tím přispívají ke vzniku šikany. Dále se většina respondentů domnívala, že se v jejich organizaci žádná z forem šikany nevyskytuje (57,7 %). Respondenti, kteří uvedli, že se stali obětmi šikany, byli dále dotazováni, o jakou formu násilí na pracovišti se jednalo. Bossing byla nejčastěji zodpovězená odpověď (266, 71,31 %), poté následoval mobbing. Dle výpovědí respondentů se šikana nejvíce projevovala formou urážek, ponižování a zesměšňování (131, 25,29 %) a nejčastěji trvala po dobu 2 a více let. Iniciátorem útoku byl nejčastěji muž (201, 53,89 %) a jednal tak většinou sám bez přidání se dalších kolegů (241, 64,61 %), což vyplývá z nejčastějšího výskytu bossingu. Většina šikanovaných

dotázaných uvažovala o odchodu ze zaměstnání (286, 76,67 %) a část z nich tak také učinila (138, 37 %). Situaci však zpravidla neoznámili (245, 65,68 %) z čehož plyne, že u těchto situací málokdy došlo k řešení (299, 80,16 %). Zde je znovu souvislost s tím, že šlo nejčastěji o oběti bossingu. Lidé se bojí nahlásit chování svého nadřízeného, který má ve firmě vyšší postavení a větší důležitost. Nejsou si jisti, jak vedení bude případ šetřit, koho se zastane, a nechtějí přijít o práci.

Šikana měla u dotázaných nejčastěji za následek vznik nedůvěřivosti vůči kolegům (82, 27,99 %) a u třech respondentů situace vyústila až v sebevražedné myšlenky.

## 11 Závěr

Cílem mé práce bylo poskytnout informace o neetickém chování, šikaně na pracovišti. Pokusil jsem se vysvětlit pojmy mobbing, bossing, staffing a harassment. Dále jsem se věnoval příčinám jejich vzniku, jejich fázím, technikám, charakteristice jejich obětí a pachatelů, prevenci a možnostech řešení se zaměřením převážně na mobbing.

Mobbing, bossing, staffing a harassment jsou v médiích často skloňovanými pojmy. Výzkumem jsem si chtěl ověřit, zda se u nás tyto jevy opravdu vyskytují v takové míře. Výsledek nepřekvapil. Potvrdil, že šikana na pracovišti je u nás častým jevem. Ze slovních výpovědí respondentů dále vyplývá, že boj s šikanou není v žádném případě lehký. Většinou na vítězné straně stojí pachatel.

Dle mého názoru je šikana na vině nekvalifikovanosti nadřízených, kteří jsou na své pozice dosazováni jen na základě pracovních schopností a nabytých zkušeností. Vedoucí by ale měl v neposlední řadě umět vést lidi, vytvořit jim to správné pracovní klima, předcházet konfliktům na pracovišti, udržovat mezilidské vztahy a dbát na normální urovnání všech konfliktů.



## 12 Seznam použitých zdrojů

### Literatura:

- [1] NOVÁK, Tomáš, CAPPONI, Věra. *Sám proti agresí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1996. 45s. ISBN: 80-7169-253-0
- [2] KOLÁŘ, Michal. *Bolest šikanování*. Praha: Portál, 2001. 256 s. ISBN 80-7178-513-X
- [3] KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2005, 131 s. ISBN 80-726-1127-5
- [4] BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: ERA, 2003. 181 s. ISBN:80-86517-34-9
- [5] WAGNEROVÁ, Irena a kolektiv. *Psychologie práce a organizace – nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. 155 s. ISBN 978-80-247-3701-0
- [6] SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 108 s. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-247-2474-4
- [7] HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. 1. vyd. Niedernhausen: Neografie, 1995. ISBN 80-85186-62-4

### Právní předpisy:

- [8] 1. Čl. 1, 3 a 10 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- [9] 5. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- [10] 2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [11] 3. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- [12] 4. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

### Internetové zdroje:

- [13] *Co je to šikana?* [online] Kolář M. [cit. 2014-03-26] Dostupné z: <http://www.minimalizacesikany.cz/chci-sedozvedet/247>

## 13 Seznam tabulek

Tabulka 1: Jaké je vaše pohlaví? (Zdroj: vlastní).....	25
Tabulka 2: Jaký je váš věk? (Zdroje: vlastní).....	26
Tabulka 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (Zdroj: vlastní) .....	26
Tabulka 4: V jakém kraji pracujete? (Zdroj: vlastní) .....	28
Tabulka 5: V jakém oboru působíte? (Zdroj: vlastní) .....	29
Tabulka 6: Jaká je délka vašeho stávajícího zaměstnání? (Zdroj: vlastní).....	31
Tabulka 7: Znáte někoho, kdo se osobně setkal s násilím na pracovišti? (Zdroj: vlastní) ..	32
Tabulka 8: Víte kam se obrátit v případě, že byste se s násilím setkali? (Zdroj: vlastní) ...	33
Tabulka 9: Myslíte si, že ve firmě v které nyní pracujete, panuje jedna z těchto forem násilí na pracovišti? (Zdroj: vlastní) .....	33
Tabulka 10: Stal(a) jste se obětí mobbingu, bossingu, staffingu nebo sexuálního obtěžování? (Zdroj: vlastní).....	34
Tabulka 11: Kterých jevů jste se stal(a) obětí? (Zdroj: vlastní) .....	35
Tabulka 12: Uvedené formy šikany (Zdroj: vlastní) .....	36
Tabulka 13: Trvání šikany (Zdroj: vlastní).....	36
Tabulka 14: Jakého pohlaví byl iniciátor? (Zdroj: vlastní) .....	36
Tabulka 15: Přidali se k iniciátorovi útoku další kolegové? (Zdroj: vlastní) .....	37
Tabulka 16: Uvažoval(a) jste o odchodu ze zaměstnání z důvodu šikany? (Zdroj: vlastní)38	
Tabulka 17: Jak jste řešil(a) situaci? (Zdroj: vlastní) .....	38
Tabulka 18: Oznámil(a) jste danou situaci? (Zdroj: vlastní).....	39
Tabulka 19: Došlo k řešení situace ve firmě? (Zdroj: vlastní) .....	40
Tabulka 20: Jak vás vlastní zkušenost ovlivnila? (Zdroj: vlastní).....	41

## 14 Seznam grafů

Graf 1: Jaké je vaše pohlaví? (Zdroj: vlastní).....	25
Graf 2: Jaký je váš věk? (Zdroje: vlastní).....	26
Graf 3: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (Zdroj: vlastní) .....	27
Graf 4: V jakém kraji pracujete? (Zdroj: vlastní).....	28
Graf 5: V jakém oboru působíte? (Zdroj: vlastní) .....	30
Graf 6: Zastoupení obětí v odvětvích (Zdroj: vlastní).....	30
Graf 7: Jaká je délka vašeho stávajícího zaměstnání? (Zdroj: vlastní).....	31
Graf 8: Zastoupení obětí dle délky ve stávajícím zaměstnání (Zdroj: vlastní).....	32
Graf 9: Znáte někoho, kdo se osobně setkal s násilím na pracovišti? (Zdroj: vlastní).....	32
Graf 10: Víte kam se obrátit v případě, že byste se s násilím setkali? (Zdroj: vlastní).....	33
Graf 11: Myslíte si, že ve firmě v které nyní pracujete, panuje jedna z těchto forem násilí na pracovišti? (Zdroj: vlastní) .....	34
Graf 12: Stal(a) jste se obětí mobbingu, bossingu, staffingu nebo sexuálního obtěžování? (Zdroj: vlastní).....	34
Graf 13: Kterých jevů jste se stal(a) obětí? (Zdroj: vlastní).....	35
Graf 14: Jakého pohlaví byl iniciátor? (Zdroj: vlastní).....	37
Graf 15: Přidali se k iniciátorovi útoku další kolegové? (Zdroj: vlastní).....	37
Graf 16: Uvažoval(a) jste o odchodu ze zaměstnání z důvodu šikany? (Zdroj: vlastní).....	38
Graf 17: Jak jste řešil(a) situaci? (Zdroj: vlastní).....	39
Graf 18: Oznámil(a) jste danou situaci? (Zdroj: vlastní).....	40
Graf 19: Došlo k řešení situace ve firmě? (Zdroj: vlastní).....	40
Graf 20: Jak vás vlastní zkušenost ovlivnila? (Zdroj: vlastní) .....	41

## **15 Přílohy**

- 1) Dotazník nekalých praktik na pracovišti

**1) Vaše pohlaví?**

(muž; žena)

**2) Jaký je Váš věk?**

-otázka na doplnění-

**3) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

(základní, středoškolské; vyšší odborné; vysokoškolské, výuční list)

**4) V jakém kraji pracujete?**

(Hlavní město Praha; Středočeský kraj; Jihočeský kraj; Plzeňský kraj; Karlovarský kraj; Ústecký kraj; Liberecký kraj; Královehradecký kraj; Pardubický kraj; Kraj Vysočina; Jihomoravský kraj; Olomoucký kraj; Moravskoslezský kraj; Zlínský kraj)

**5) V jakém oboru působíte?**

(služby, výrobní podnik, státní a veřejná správa, doprava, bankovníctví, zdravotnictví, školství, IT, obchod, stavebnictví, jiné)

**6) Délka stávajícího zaměstnání?**

(do 1 roku; 2-5 let; 6-10 let; 11-20 let; 21 let a více)

**7) Znáte někoho, kdo se osobně setkal s násilím na pracovišti?**

(ano; ne)

**8) Víte kam se obrátit o pomoc v případě, že byste se s násilím setkal/a?**

(ano; ne)

**9) Myslíte si, že ve firmě v které nyní pracujete, panuje jedna z těchto forem násilí na pracovišti?**

(Mobbing - šikanování ze strany kolegy/kolegů na pracovišti; Bossing - systematické šikanování ze strany vedoucích pracovníků na podřízených; Staffing - podřízený šikanuje svého nadřízeného na pracovišti; Sexual harrasment – sexuální obtěžování (doteky/narážky); Myslím si, že ne)

**10) Stal/a jste se někdy obětí některého z těchto jevů (stávající i minulé zaměstnání)?**

(ano; ne)

**11) Kterých jevů jste se stal(a) obětí?**

(Mobbing; Bossing; Staffing; Sexual harrasment)

**12.) Uved'te prosím stručný popis situace a jak dlouho trvala/trvá?**

-otázka na doplnění-

**13) Jakého pohlaví byl iniciátor útoku?**

(muž; žena)

**14) Přidali se k iniciátorovi útoku další kolegové?**

(ano; ne)

**15) Uvažoval/a jste o odchodu ze zaměstnání z důvodu šikany?**

(ano; ne)

**16) Jak jste řešil/a situaci?**

(Vyhledal/a jsem odbornou pomoc; Sam/a jsem řešila situaci; Nevěděl/a jsem, co mám dělat; Odešel/odešla jsem ze zaměstnání; Neřešila jsem danou situaci)

**17) Oznámil/a jste danou situaci?**

(Ano, přímému nadřízenému; Ano, vyššímu nadřízenému; Ano, vedení organizace; Ano, externímu orgánu/instituci; Neoznámil/a)

**18) Došlo k řešení situace ve firmě?**

(ano; ne)

**19) Jak Vás vlastní zkušenost ovlivnila?**

-otázka na doplnění-

9.10.2014

Tisk zadání závěrečných prací



FIM UHK

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

Fakulta informatiky a managementu

Rokitanského 62, 500 03 Hradec Králové, tel: 493 331 111, fax: 493 332 235

## Zadání k závěrečné práci

Jméno a příjmení studenta:

**Erik Bezvoda**

Obor studia:

Finanční management

Jméno a příjmení vedoucího práce:

**Marek Franěk**

Název práce:

**Problematika neetického chování v organizaci**

Název práce v AJ:

The problem of unethical behavior in an organization

Podtitul práce:

Podtitul práce v AJ:

Cíl práce: Cíl práce je teoreticky pojednat o některých formách neetického chování v organizaci a provést vlastní výzkum na toto téma.

Osnova práce:

1. Úvod
2. Přehled současných poznatků
3. Cíl a metodika práce
4. Výzkumná část
5. Závěry a doporučení

Projednáno dne: 9.10.2014

Podpis studenta

Podpis vedoucího práce